

OLIVER RIPPSTEIN

Abteilungsleiter Vollzug
Haft- und Untersuchungsgefängnis Grosshof, Kriens

Was heisst es heute, im Justizvollzug – in einer Anstalt des Straf- und Massnahmenvollzugs – ein Kadermitglied zu sein?

Basis meiner Arbeit ist das professionelle Handeln, und zwar sowohl gegenüber den Inhaftierten, den Mitarbeitenden wie auch gegenüber allen weiteren internen und externen Ansprechgruppen und Ansprechpartnern. Diese Grundhaltung muss täglich gelebt werden. Sie bedingt laufende und stufengerechte Kommunikation. Das heisst, alle involvierten Personen werden in die Kommunikation einbezogen. Es bedeutet auch, dass auf jede Anfrage sowie jede Bedürfnisäusserung eingegangen wird. Verbindlichkeit gegenüber anderen Menschen ist im Justizvollzug sehr wichtig. Wer eine Anfrage oder ein Bedürfnis äussert, hat ein Recht auf eine Rückmeldung, egal ob diese positiv oder negativ ausfällt. Diese Verbindlichkeit hat einen sehr hohen Stellenwert. Und ich lebe sie als Kadermitglied zusammen mit meinen Mitarbeitenden bewusst vor.

Weiter erwartet man von einem Kadermitglied im Justizvollzug proaktives Handeln. Das heisst, dass Probleme erkannt und Lösungsansätze formuliert und umgesetzt werden. Dabei ist die Einbindung der interdisziplinären Partner sehr wichtig. Lösungen und Veränderungen müssen für alle stimmen und von allen getragen werden, das ist zentral.

Was erwartet man heute von einer Führungsperson im Justizvollzug?

Nebst dem professionellen Handeln, das von Verbindlichkeit und proaktivem Handeln geprägt ist, hat ein Kadermitglied im Justizvollzug die Pflicht Entscheidungen zu treffen. Viele Kadermitarbeitende sind gehemmt, scheuen sich vor Reaktionen und Rückmeldungen von Vorgesetzten und Mitarbeitenden. Man muss den Mut haben, immer wieder zu entscheiden. Entscheiden heisst, sich stetig zu exponieren. Diesen Druck gilt es wahrzunehmen, zu reflektieren und einen nachhaltigen Umgang damit zu finden.

Welches war Ihre Motivation, die Führungsausbildung des SAZ zu absolvieren?

Persönlich motivierte mich die Möglichkeit, meine Kompetenzen zu erweitern und mich mit verschiedenen Fachleuten auszutauschen, sowohl mit Teilnehmenden der Führungsausbildung als auch mit Dozierenden. Dieser Austausch kommt einer Win-Win-Situation gleich. Die Kursteilnehmenden spiegeln den Dozierenden Erfahrungen und Sichtweisen aus der Praxis, und die Dozierenden vermitteln uns die theoretischen Grundlagen, welche sich mit der Praxis verbinden. Es ist ein Geben und Nehmen. Das ist der grosse Unterschied zur Basisausbildung, bei der man zur Hauptsache fachliche Inhalte vermittelt bekommt.

Welche Schwerpunkte der Führungsausbildung des SAZ waren für Sie wichtig?

Das Führungsmodul war für mich ein wichtiges Kernelement der Ausbildung und damit die Grundlage, um in die weiteren thematischen Schwerpunkte einzusteigen. Die Auseinandersetzung mit Agogik, Ethik, Gesundheit, Psychiatrie und anderen Gebieten war immer verknüpft mit Fragen der Führung und entsprechend gewinnbringend. Dabei hatten wir stets die Möglichkeit, Inhalte selbständig zu erarbeiten. Dieser Zugang zum Stoff war und ist ausschlaggebend für den hohen Output, welchen der Pilotlehrgang erzielt.

Sie haben bereits den grössten Teil der Führungsausbildung absolviert. Inwiefern haben sie davon bereits profitiert?

Bereits profitiert habe ich von der Vernetzung, welche auf verschiedenen Ebenen stattfand. Etwa zwischen den Teilnehmenden und den Dozierenden, die ja auch in der Praxis stehen. Dabei möchte ich betonen, dass diese Vernetzung sach- und fachbezogen ist. Es geht uns nicht darum, das Wissen in der neu entstandenen Community zu horten. Wir streben an, das im Kurs gemeinsam erarbeitete Wissen mit allen im Strafvollzug tätigen Protagonisten zu teilen und weiterzuentwickeln. In der modular aufgebauten Ausbildung geht es immer darum, den individuell erarbeiteten Stoff auf der Basis unserer Erfahrungen in der eigenen Anstalt zu präsentieren und zu vergleichen, um dann im Rahmen einer gemeinsamen Reflektion zu analysieren. Dieses Vorgehen bietet viel Klärung für diverse Fragen und Thematiken. Bestimmte Problematiken konnten aufgrund dieser Vorgehensweise beispielsweise einem bestimmten Haftregime zugeordnet werden. Andere liessen sich auf kulturelle Unterschiede zurückführen. Solche Unterschiede gibt es im Schweizer Föderalismus zu Hauf. Andere Problemstellungen erklärten sich durch die unterschiedlichen Entwicklungen, welche Anstalten und Kantone durchlaufen haben.

Das heisst, methodisch hat die Ausbildung jeweils auf die privilegierte Sicht des Vergleichs gesetzt?

Ja, wobei wir uns in einzelnen Themengebieten nicht mit dem Vergleich oder einer Analyse begnügt haben. Der Output endete nicht mit der Umsetzung einzelner Erkenntnisse in der eigenen Anstalt. Wir haben den Rückfluss weiter verarbeitet, die Essenz herausgezogen. So ist zum Beispiel der Anforderungskatalog im Bereich der Kompetenzentwicklung für Mitarbeitende des Justizvollzugs zustande gekommen.

Was ist das für ein Anforderungskatalog?

Zum Abschluss des Moduls «Welt des Gefängnisses» haben wir die Erkenntnisse, die wir in diesem Modul gewonnen haben, in die Erarbeitung eines Anforderungsprofils im Bereich der Kompetenzentwicklung für Mitarbeitende des Justizvollzugs einfließen lassen. Dieser gemeinsam erarbeitete Katalog beschreibt die spezifischen Kompetenzen und Anforderungen im Bereich Justizvollzug. Entstanden ist ein Reservoir an gut reflektierten und breit abgestützten Anforderungen, welche für eine Tätigkeit in diesem Bereich unabdingbar sind. Dieses Anforderungsprofil ist nun allgemein nutzbar, insbesondere auch für die Ausbildung des Vollzugspersonals.

Nächsten Mai schliessen Sie die Führungsausbildung ab. Was versprechen Sie sich von diesem Abschluss?

▪ S K J V ▪ ▪
▪ ▪ C S C S P
C S C S P ▪ ▪

Ich hoffe, dass meine Fachkompetenz wahrgenommen und anerkannt wird. Das erwarte ich nicht nur für mich alleine, sondern für alle, die den Kurs abschliessen. Ich erwarte, dass die Entscheidungsträger sich bewusst werden, dass es Spezialisten gibt und dass man Kadermitarbeitende im Justizvollzug nicht mehr ausschliesslich in themenverwandten Arbeitsbereichen suchen muss. Diese interne Fachkompetenz existiert nun und wird weiter aufgebaut.

Was ist Ihre Vision? Wie sollte die Kaderausbildung der Zukunft aussehen?

Der Start ist meiner Ansicht nach geglückt! Die Ausbildung muss weitergeführt und gleichzeitig weiterentwickelt werden. Auch in Zukunft sollten dezidiert Problematiken des Justizvollzugs aufgegriffen werden, und es gilt, noch mehr kompetente Dozierende zu gewinnen. Das Wissen der einzelnen Teilnehmenden soll abgeholt und zu einer gemeinsamen Problemlösung weiter verarbeitet werden, so wie wir das erlebt haben. Eine solche Haltung in Bezug auf modernes und nachhaltiges Lernen sollte zur Kultur werden. Es wäre ein grosser Gewinn, wenn sich künftig Personen jeglicher Hierarchiestufen und Fachrichtungen des Justizvollzugs an der Entwicklung des Fachgebietes und an Problemlösungen aktiv beteiligen könnten. Aufgabe des SAZ ist es aus meiner Sicht diese Kultur vorzuleben.

Kriens, November 2012