Schweizerisches Kompetenzzentrum für den Justizvollzug
Centre suisse de compétences en matière d'exécution des sanctions pénales
Centro svizzero di competenze in materia d'esecuzione di sanzioni penali

Tagungsbericht

8. Forum Justizvollzug
«Ich arbeite, also bin ich? Perspektiven in den Arbeitswelten des Justizvollzugs»

19. – 20. November 2025
Eventfabrik Bern

Hinweis: Dieser Tagungsbericht gibt ausgewählte inhaltliche Aspekte wieder und hat keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Route de l'Ancienne Papeterie 210 | 1723 Marly, Suisse
+41 26 425 44 00 | info@skjv.ch

www.skjv.ch

Das Forum Justizvollzug traf auch dieses Jahr ins Schwarze: 310 Fachpersonen aus dem Justizvollzug hatten sich für den Anlass am 19. und 20. November 2025 in der Eventfabrik in Bern angemeldet. SKJV-Direktor Patrick Cotti durfte in seiner Begrüssung verkünden: «Wir sind ausgebucht.». Die Teilnehmenden kamen in den Genuss eines umfangreichen und reichhaltigen Programms.

Das Tagungsthema lautete «Ich arbeite, also bin ich? Perspektiven in den Arbeitswelten des Justizvollzugs». Unterteilt war der Anlass in zwei thematische Achsen: Der erste Schwerpunkt widmete sich dem Thema der Arbeitsintegration von verurteilten Personen. Für inhaftierte Menschen ist es von grosser Bedeutung, einer Arbeitstätigkeit nachzugehen – nicht nur für ihre professionell-persönliche Entwicklung, sondern auch für die spätere Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt.

Der zweite Teil der Tagung rückte den Justizvollzug als Arbeitgeber in den Mittelpunkt. Dieses anspruchsvolle Berufsfeld steht vor vielerlei Herausforderungen: Fachkräftemangel, Personalentwicklung und Ressourcenknappheit sind nur einige davon. Ein bewährter Mix aus Vorträgen, Diskussionsrunden, Projektpräsentationen und Workshops legte den Finger auf wunde Punkte und förderte erfolgversprechende Praxisbeispiele zutage.

19. November 2025

Perspektiven und Herausforderungen der Arbeitsintegration

Keynote-Referat

Zwischen Umerziehung inhaftierter Personen und der Gefängnisfinanzierung: die Geschichte der Arbeit im Justizvollzug

- Alix Heiniger, Assistenzprofessorin, Departement für Zeitgeschichte, Universität Fribourg

Alix Heiniger zeigte auf, wie sich die Rolle der Arbeit im Justizvollzug im Lauf der Zeit verändert hat. Einst setzten Gefängnisse und Justizvollzugsanstalten Insassinnen und Insassen schlicht für Arbeiten ein, die den Institutionen am meisten dienten. Britische Sträflinge etwa mussten im 19. Jahrhundert riesige Tretmühle bedienen, um Energie zu erzeugen. Später entstand die Idee, dass Arbeit für Inhaftierte wichtig sei, weil sie Sorgen vertreibe und die Moral hebe. Johann Otto Kellerhals, erster Direktor der Strafanstalt Witzwil, liess Anfang des 20. Jahrhunderts Insassen der Strafanstalt enorme Flächen des Grossen Mooses urbar machen. Nicht die Lebensmittelproduktion stand für ihn im Vordergrund, er wollte die Gefangenen wieder in die Gesellschaft eingliedern, indem er ihnen den Wert von Arbeit näherbrachte. Heiniger zeigte auch auf, dass für Männer typischerweise deutlich unterschiedlichere – und qualifiziertere – Arbeiten als für Frauen zur Verfügung standen. In den 1970er-Jahren kam es zu einer schweizweiten Diskussion über die Löhne von Insassinnen und Insassen. Es hatte sich herausgestellt, dass zum Beispiel ein Gefangener nur 15 Franken der 100 Franken Tagessatz erhielt, welche die Zuckerfabrik der Strafanstalt Witzwil bezahlte. Noch heute ist laut Heiniger der Wert der Gefangenenarbeit nicht mit jenem ausserhalb der Justizvollzugsanstalten zu vergleichen. So existiert keine Pensionierung für Strafgefangene; die Arbeitspflicht im Gefängnis gilt laut einem Urteil, das der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte 2016 bestätigte, auch im Rentenalter, da sie der Resozialisierung und der Vermeidung von Haftschäden dient.

Drei Perspektiven: Arbeitsintegration aus Inhaftiertensicht, Vollzugsrealität und Arbeitsmarktlogik

- Claudio Carletti, Co-Geschäftsleiter und Stellenleiter time2work, team72, Zürich

Der Verein «team72» bietet Menschen nach ihrem Austritt aus dem Freiheitsentzug professionelle und umfassende Hilfestellung an. Ziel ist eine gesellschaftliche Integration und eine Vermeidung von Rückfällen. Ein wichtiger Bestandteil ist das Angebot «time2work», eine Stellenvermittlung, die im Rahmen eines Leistungsauftrags von Justizvollzug und Wiedereingliederung Kanton Zürich, erbracht wird. Arbeitsintegration sei eine entscheidende Rückfallverhinderung, sagte Claudio Carletti. Er gab einen Überblick über Herausforderungen rund um die Wiedereingliederung. Wird beispielsweise eine Person in Untersuchungshaft (U-Haft) genommen, erhält der Arbeitgeber oft keine Informationen. Das führe praktisch immer zur Kündigung, sagte Carletti. Der Modellversuch der Kantone Bern und Zürich zielt deshalb darauf ab, möglichst rasch mit Arbeitgebern in Kontakt zu treten, um das Arbeitsverhältnis während der U-Haft aufrecht zu erhalten. Im geschlossenen Sanktionenvollzug wiederum ortet Carletti Möglichkeiten für sinnvolle Beschäftigungen, die auch der Privatwirtschaft einen Mehrwert bieten. In Italien arbeiten Inhaftierte zum Beispiel für Call Center, in Finnland im Training von künstlicher Intelligenz. Wichtig seien Bildungsangebote für Inhaftierte, doch die Zahl der EFZ- und EBA-Lehrabschlüsse im Justizvollzug sei seit Jahren tief – aus verschiedenen Gründen: Die Haftdauer ist zu kurz für eine Ausbildung, Inhaftierte müssen von einer Anstalt zur anderen wechseln, Ordnung und Stabilität haben Priorität in einer Institution oder es fehlt schlicht die Motivation. Im offenen Vollzug steht zwar die Anbindung an den Arbeitsmarkt im Fokus. Doch die Hürden sind laut dem Referenten hoch. Es gelte, die Kooperation mit regionalen Wirtschaftsbetrieben auszubauen sowie Praktika und Arbeitsexternate zu fördern. Zudem beobachte er, dass die Toleranz im Arbeitsmarkt gegenüber Strafentlassenen kleiner werde, sagte Carletti – trotz Fachkräftemangel. Meist werde keine Differenzierung nach Deliktart gemacht. Es gelte, Vorurteile und Hürden abzubauen. Denn wenn Firmen Strafentlassene kennenlernten, seien sie oft positiv überrascht.

Timpson – The societal and commercial benefits of hiring prison leavers

- Darren Burns, Head of Timpson Foundation, United Kingdom

Timpson ist ein britisches Familienunternehmen, bekannt für Dienstleistungen wie Schlüsseldienste, Schuhreparaturen, Schuhmacherarbeiten, Uhrenreparaturen, Gravuren, Handy-Reparaturen und chemische Textilreinigungen. Es beschäftigt rund 5500 Menschen – ungefähr 12 Prozent sind ehemalige Gefängnisinsassen, wie Darren Burns sagte. Timpson ist damit der grösste Arbeitgeber für ehemalige Strafgefangene in Grossbritannien. Burns erzählte, wie die Timpson Foundation vorgeht: Der beste Weg zur Reintegration ist laut ihm der sogenannte «Release on Temporary Licence» (ROTL), eine Art Arbeitsexternat. Dabei darf eine Insassin oder ein Insasse die Justizvollzugsanstalt gegen Ende ihrer Strafe tagsüber verlassen, um einer Arbeit nachzugehen und sich so auf die Entlassung vorzubereiten. Laut Burns sind 82 Prozent der Personen, die ein ROTL-Programm bei Timpson durchlaufen haben, zwei Jahre später noch immer beim Unternehmen beschäftigt. Ein weiteres wichtiges Angebot sind Trainings-Akademien, welche die Foundation in Justizvollzugsanstalten durchführt. Vor jeder Anstellung werden ein Interview und eine Risikobeurteilung durchgeführt. Ausschluss-Delikte sind Sexualstraftaten, Brandstiftung und Terrorismus. Und: Von den 88'000 Justizvollzugsinsassinnen und -insassen in England und Wales sind laut Burns nur ein Drittel arbeitsfähig. Der grössere Anteil hat komplexe Bedürfnisse – etwa aufgrund psychischer Beeinträchtigungen oder Suchterkrankungen. Der Vorteil: Arbeit senkt laut Burns das Risiko für Rückfälle stark – von 61 Prozent auf 19 Prozent während zwei Jahren. Gleichzeitig profitiert Timpson von diesem Pool an möglichen Arbeitnehmenden. «Wenn es für unser Geschäft nicht gut wäre, würden wir es nicht tun», sagte Burns. Ehemalige Gefängnisinsassen seien loyal, arbeiteten hart, verfügten über Lebenserfahrung, seien ehrlich und offen, resilient. «Gute Menschen tun manchmal schlechte Dinge», sagte Burns. «Aber jeder hat eine zweite Chance verdient.»

Berufliche Ausbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten für eingewiesene Personen im Schweizer Justizvollzug: Erhebung und erste Erkenntnisse

- Daniela Bötschi, Fachperson Arbeitsintegration und Jobcoach, JVA Hindelbank

Gesetzliche Grundlagen sehen vor, dass Personen im Justizvollzug die Möglichkeit erhalten, berufliche Qualifizierungen zu erlangen. Ausbildungen und Qualifizierungen sind zentral, um nach der Haftentlassung den Anschluss an den Arbeitsmarkt zu finden – und damit auch probate Mittel zur Resozialisierung und zur Rückfallprävention. Die Palette von Ausbildungen und Qualifizierungen reicht von Lehrgängen und Kursen bis zu Kurzqualifikationen – zum Beispiel ein Staplerfahr-Ausweis, ein Schweisszertifikat oder ein LkW-Führerschein. Kurzqualifikationen seien besonders wichtig im Justizvollzug, sagte Daniela Bötschi. Sie erlauben es den Absolventinnen und Absolventen, sich auch als Quereinsteiger für neue Berufsfelder zu bewerben. Bötschi präsentierte erste Resultate einer schweizweiten Erhebung der Arbeitsgruppe Arbeitsintegration zum Ausbildungs- und Qualifizierungsangebot für eingewiesene Personen im Schweizer Justizvollzug. Es werde schon einiges getan für die Ausbildung und Qualifizierung, sagte die Referentin. Die Umfrage zeigte aber auch, dass die Angebote sich je nach Justizvollzugseinrichtung deutlich unterschieden. Das lag nicht nur an unterschiedlichen Vollzugsformen. Es gab auch Unterschiede zwischen Institutionen mit gleicher Vollzugsform. Einheitliche Standards bezüglich Ausbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten fehlen. Das heisst: Die Chancen auf eine Aus- oder Weiterbildung hängen massgeblich vom Inhaftierungsort ab. Von den 37 befragten Justizvollzugseinrichtungen bieten 21 Kurzqualifikationen an. In 16 Einrichtungen fehlen solche Angebote völlig. In den letzten zehn Jahren blieb die Anzahl Ausbildungs- und Qualifizierungsabschlüsse überschaubar. Gerade die Anzahl absolvierter Lehrausbildungen EFZ und EBA ist sehr gering. Berufliche Kurzqualifikationen hingegen steigen seit 2022 stark an. Solche Kurzqualifikationen flächendeckend einzuführen, wäre wichtig, sagte Bötschi. Zudem müsse man das Thema Ausbildung und Qualifizierung unmittelbar bei Hafteintritt angehen, damit möglichst viele Eingewiesene davon profitieren können.

Bildung und Mikro-Qualifikation im Freiheitsentzug – ein Erfahrungsbericht

- Chantal Braun, Responsable en insertion professionnelle, Direction de l'innovation et du développement, République et canton de Genève

Der Kanton Genf will mehr Ausbildungen und Mikroqualifikationen im Freiheitsentzug ermöglichen. Chantal Braun erzählte, was es dazu alles braucht und wie das Projekt aufgebaut wurde. Zuerst habe man sich gefragt, welche Kompetenzen man in einer Justizvollzugsanstalt überhaupt ausbilden könne und welche Voraussetzungen es dafür brauche – zum Beispiel in einer Bäcker-Ausbildungswerkstatt. Es braucht Räumlichkeiten, Ausrüstung, qualifizierte Berufsbildner:innen und einen Ausbildungsplan. Diesen Plan veranschaulichte Braun in Form einer Rakete: Die erste Stufe ist die Mitarbeit in einer Werkstatt. Danach folgt eine informelle Ausbildung, die nach einer positiven Kompetenzbeurteilung in eine formelle Ausbildung umgewandelt werden kann. Diese wird durch eine Prüfung abgeschlossen. Begleitet wird dieser praktische Teil von theoretischen Ausbildungen. Momentan laufen im Kanton Genf 18 solche Ausbildungswerkstätten mit 28 Ausbildner:innen und 50 Ausbildungsplätzen. Bis Ende Oktober 2025 wurden sie von 61 Lernenden besucht. Ein wichtiges Ziel sei es, mehr Mikrokompetenzen zu vermitteln, die rasch neue Möglichkeiten für Inhaftierte brächten, sagte Braun. Ein zentraler Punkt sei, dass die Zertifizierungen keinen Gefängnis-Stempel tragen. Zwar, sagte die Referentin, bestünden insgesamt diverse Herausforderungen – von personellen Ressourcen bis zur Motivation der Teilnehmenden. «Aber auch kleine Schritte zeigen Wirkung.»

Podiumsdiskussion: Wie gelingt eine nachhaltige Arbeitsintegration?

- Raphaël Brossard, chef du Service pénitentiaire vaudois, Vize-Präsident Konferenz der Kantonalen Leitenden Justizvollzug (KKLJV)
- Silvia Hilber, Leiterin Bewährungshilfe, Amt für Justizvollzug St. Gallen
- Claudio Carletti, Co-Geschäftsleiter und Stellenleiter time2work, team72, Zürich
- Moderation: Stefan Weiss, Konkordatssekretär Strafvollzugskonkordate der Nordwest-, Inner- und Ostschweizer Kantone

Die Diskutierenden waren sich einig, dass die nachhaltige Arbeitsintegration im Justizvollzug ein vielschichtiges Thema ist, zu dessen Lösung es kein Wundermittel gibt. Oft habe die Integration neben der Sicherheitsdebatte einen schweren Stand, sagte Raphaël Brossard. Es brauche deshalb in den Kantonen einen politischen Willen, Integrationsbemühungen voranzutreiben. Ist dieser Wille da, seien meist nicht die Ideen das Problem, sondern fehlende Mittel. In diese Kerbe schlug auch Silvia Hilber. Ihr fehle in der Diskussion zuweilen die Bedeutung des Übertritts aus der Vollzugsanstalt in die Arbeitswelt, sagte sie. In dieser fragilen Phase bräuchten die Betroffenen eine enge Begleitung. Und die Bewährungsdienste hätten nicht immer die Mittel, genau zur richtigen Zeit einzusteigen und zu handeln. «Wir müssen früh genug ins Boot genommen werden», sagte Hilber. Claudio Carletti wiederum verwies auf die Wichtigkeit von Bildungen und Ausbildungen. Hier gebe es Reformbedarf: Im heutigen Justizvollzug diene die Arbeit oft eher als Beschäftigung – und sei vom ersten Arbeitsmarkt abgekoppelt. Raphaël Brossard gab zu bedenken, dass viele Inhaftierte sich nicht einfach beruflich eingliedern lassen, etwa aufgrund psychischer Probleme oder Gewalttätigkeit. Er finde es wichtig, Ausbildungen und Mikroqualifikationen anzubieten. Soziale Kompetenzen seien aber genauso wichtig, um im Arbeitsmarkt zu bestehen. Dem pflichtete Claudio Carletti bei. Wenn jemand stets zu spät komme oder keinen anständigen Umgangston pflege, verliere er eine Stelle rasch. Die Runde war sich einig, dass mehr Ausbildungs- und Arbeitsplätze – gerade bei grösseren Firmen nach dem Vorbild der Timpson Foundation in Grossbritannien – in der Schweiz wünschenswert wären. Doch klar sei auch, dass sich das britische System nicht einfach auf unser Land übertragen lasse.

Der Justizvollzug als Arbeitgeber

Keynote-Referat

Aktuelle Trends und Entwicklungen aus HR-Perspektive

- Martina Zölch, Professorin, Institut für Personalmanagement und Organisation, Hochschule für Wirtschaft, Fachhochschule Nordwestschweiz

Der Justizvollzug ist ein anspruchsvolles Berufsfeld mit einer Vielzahl von Herausforderungen. Martina Zölch zählte einige davon auf: Veränderungen in der Gefangenenpopulation, das neue Konzept der dynamischen Sicherheit, das einen höheren Personalschlüssel einfordere, oder unregelmässige Arbeitszeiten. Die hohe Belastung kann zu Arbeitskräftemangel, vakanten Stellen und Fluktuationen führen, die für den Arbeitgeber wiederum einen hohen Rekrutierungsaufwand bedeuten. Zölch gab aus der HR-Perspektive einen Überblick über wichtige Themenfelder und Massnahmen, mit denen Justizvollzugsanstalten ihre Attraktivität als Arbeitgeber verbessern können. Bei der Rekrutierung ist ein aktueller Trend die Stärkung der Arbeitgebermarke. Es gehe darum, sich authentisch zu präsentieren, zielgruppengerecht zu rekrutieren und Mitarbeitende zu Botschaftern zu machen. Im Rekrutierungsprozess seien eine realistische, transparente Kommunikation, Wertschätzung, aber auch Geschwindigkeit nötig. Wichtig sind auch Personalentwicklung und Laufbahnförderung von Mitarbeitenden. Im Trend liegen laut Zölch unter anderem E-Learning sowie die Modularisierung von Weiterbildungsprogrammen. Auch Kooperationen mit Hochschulen, etwa zum Aufbau von spezifischen Weiterbildungs-CAS, seien gefragt. Ein oft unterschätzter Punkt ist die Mitarbeiterbindung. Gemäss Zölch gibt es verschiedene Formen: Menschen können sich der Organisation, dem Team, einer Bezugsperson oder ihrer Tätigkeit verpflichtet

fühlen. Dabei entsteht oft auch eine Art psychologischer Vertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden. Beide Seiten haben Vorstellungen, wie sich ihr Gegenpart zu verhalten hat – meist über vertraglich festgehaltene Punkte hinaus. Wenn sich solche Punkte veränderten, könne es zum Bruch kommen, sagte Zölch. Die Leistung von derart enttäuschten Mitarbeitenden fällt ab, sie haben plötzlich mehr Absenzen oder kündigen. Deshalb brauche es ein realistisches Erwartungsmanagement und eine kohärente Kommunikation. Schliesslich sollen Institutionen ihren Mitarbeitenden nur versprechen, was sie auch einhalten können.

«Wenn ich erwachsen bin, werde ich Fachmann/Fachfrau für Justizvollzug»: Eine Situationsanalyse der Berufe des Justizvollzugs

- Michèle Métrailler, Soziologin, Bern

Michèle Métrailler präsentierte eine Situationsanalyse zu den Berufen im Justizvollzug, die im Auftrag des SKJV entstand. Aus den Gesprächen in 17 Kantonen zeichnete sich das Bild eines Arbeitsmarkts, der in vielen Berufen ein Arbeitnehmermarkt ist, die Nachfrage nach Arbeitskräften ist höher als das Angebot. Als grosse Herausforderungen kristallisierten sich folgende Themen heraus: Probleme bei der Stellenbesetzung, Personalknappheit und Teamkohäsion sowie Generationenunterschiede. Bei der Stellenbesetzung berichteten viele Institutionen von fehlenden Bewerbungen, unpassenden Qualifikationen, falschen Vorstellungen von Berufsbildern, schlechtem Berufsimage und schwierigem Zugang zu möglichen Bewerberinnen und Bewerbern. Métrailler verdeutlichte dies mit dem Zitat einer befragten Person: «Zum Teil haben wir praktisch keine valablen Bewerbungen erhalten. Ich hätte gerne wieder einmal drei gut qualifizierte Bewerbungen, aus denen ich auswählen könnte.» Die Personalknappheit führt zu erhöhter Arbeitsbelastung, mehr Krankheitsausfällen, Frustration, sinkendem Ausbildungsniveau und zu einer generellen Abwertung eines Berufs. Bei der Teamkohäsion ist ein Knackpunkt die stärkere Betonung der Resozialisierung im Rahmen des Konzepts der dynamischen Sicherheit. Sie kann gerade bei älteren Mitarbeitenden auf Widerstand stossen, weil diese ein anderes Berufsbild haben. Métrailler präsentierte auch Ergebnisse zum Berufsbild des Fachmanns/Fachfrau Justizvollzug: Befragte erwähnten positiv die sinnstiftende, gesellschaftlich wertvolle Arbeit, den Kontakt mit Menschen und die Gestaltungsspielräume.

Wie spielt Organisationsentwicklung mit Personalbindung zusammen?

- Francesco Castelli, Direktion, Massnahmenzentrum für junge Erwachsene Arxhof

Das Massnahmenzentrum für junge Erwachsene Arxhof in Niederdorf BL ist eine Institution des Nordwest- und Innerschweizer Strafvollzugskonkordates. Es hat das Ziel, jungen Menschen durch sozialpädagogische und therapeutische Massnahmen sowie berufliche Ausbildung die Fähigkeit zur Selbstverantwortung und zu einer deliktfreien Lebensführung zu vermitteln. Insgesamt beschäftige der Arxhof 110 Mitarbeitende und biete 41 Plätze für junge Männer, erzählte Francesco Castelli. «Alle machen eine Berufsausbildung. Dafür und für eine erfolgreiche Therapierung benötigen wir genügend gut ausgebildetes Personal.» In den letzten Jahren habe sich die Population der Eingewiesenen stark verändert. Es kämen jüngere, psychisch stark belastete Personen, oft mit geringen Deutschkenntnissen. Dies habe zu einer Überforderung des Personals und zu hohen Fluktuationen geführt. In der Sozialpädagogik seien im Jahr 2023 bis zu sechs Stellen gleichzeitig offen gewesen – etwa jede fünfte Stelle. Um das Problem anzugehen, baute der Arxhof ein neues Sicherheitskonzept auf. Früher übernahm die Sozialpädagogik eine Doppelrolle, sie war zuständig für Behandlung und Sicherheit. Neu setzt die Arxhof-Führung für eine Zwei-Mann-Präsenz: Ein professioneller Sicherheitsdienst entlastet die Sozialpädagogen. In einem zweiten Schritt wurde das Ausbildungsangebot an die neuen Gegebenheiten angepasst: Sprachförderprogramme wurden ausgebaut, eine berufliche Tagesstruktur eingeführt. Zudem wurde die Fachlichkeit gestärkt, etwa mit einer Pflichtweiterbildung zum Thema psychische Störungen. Auch die IT-Umgebung wurde modernisiert. Denn, sagte Castelli, die Zufriedenheit am Arbeitsplatz hänge auch damit zusammen, ob jemand den richtigen Ordner am Computer problemlos finde. Das alles hat sich gelohnt. Die Rekrutierung hat sich deutlich verbessert, der Arxhof erhält bessere und passendere Bewerbungen. Und die Mitarbeitenden fühlen sich sicherer und kompetenter.

Das Potential der arbeitsagogischen Betreuung – ein Interview

- Annelaure Pittet, Superviseuse - Coach / Formatrice d'adultes, Rolle
- Daniel Lambelet, Professeur honoraire Haute école de travail social et de la santé Lausanne

Die Arbeitsagogik unterstützt Menschen darin, ihre Fähigkeiten zu erkennen, ihre Aufgaben umzusetzen und sich einzubringen. Sie begleitet Menschen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt, etwa aus dem Justizvollzug, bei der beruflichen und sozialen Integration. Es gehe darum, eine Person in ihrer Gesamtheit zu betrachten, mit ihrer Vorgeschichte, ihren Schwächen und ihren Zielen, sagte Annelaure Pittet. So könne die Person ihren Platz in der Gesellschaft und einen Sinn in ihrem Handeln finden. Laut ihr ist es entscheidend, aufs Individuum einzugehen und der Person zu verstehen zu geben, dass sie einen Platz und einen Wert hat. «Arbeitsagogik ist ein Motor hin zur Würde. Sie schafft Vertrauen und Dynamik.» Daniel Lambelet stellte die Frage, welche wichtigen Rahmenbedingungen für arbeitsagogische Betreuung gelten müssten. Entscheidend ist laut Pittet die Haltung der Begleitperson, sie müsse empathisch und offen sein. Es gelte, gute Lernsituationen zu schaffen, Vertrauen sei dabei essenziell. «Nur wer Wertschätzung spürt, lernt schnell», sagte Pittet. Dafür benötige es aber genügend Mittel und gezielte Weiterbildungsmöglichkeiten. Oft fehle es daran, manche Prozesse seien sehr langsam, es stehe zu wenig Unterstützung zur Verfügung. Das Potenzial der arbeitsagogischen Betreuung ist laut Pittet gross. Ziel müsse es sein, die wichtigen Übergänge bei inhaftierten Personen besser zu begleiten und die Partnerschaft mit der Arbeitswelt zu verbessern.

Grusswort

- Andreas Michel, Präsident Stiftungsrat, SKJV

Andreas Michel zeigte sich beeindruckt von den interessanten Diskussionen und Beiträgen des ersten Tages. Er habe Kernfragen zur Bedeutung der Arbeit im Freiheitsentzug gehört. Aber auch Hindernisse entdeckt, etwa körperliche, psychische Probleme, aber auch die Dauer der Haft. Zudem verändere sich der Arbeitsmarkt rasant – und er stelle längst nicht nur fachliche Anforderungen. Die präsentierten Lösungsansätze seien spannend, sagte Michel. Mikroqualifikationen, gezielte Angebote von Arbeitsplätzen und vieles mehr biete Potenzial. Ein besonders eindrückliches Angebot sei jenes der Timpson Foundation. Als Arbeitsfeld wiederum sei der Justizvollzug zweifellos anforderungsreich. Hier leiste der SKJV seinen Beitrag: mit gezielten Weiterentwicklungsangeboten, die zur Befähigung in einem sehr anspruchsvollen Berufsfeld beitragen.

20. November 2025

Der Justizvollzug als Arbeitgeber

Arbeiten im Schweizer Justizvollzug: Erkenntnisse aus zwölf Jahren Personalbefragungen

- Anna Isenhardt, Professorin für Soziale Arbeit, Hochschule für angewandte Wissenschaften Kiel, Deutschland

Anna Isenhardt präsentierte Resultate aus den Personalbefragungen im Schweizer Justizvollzug, welche die Prison Research Group an der Universität Bern durchführt. In den letzten zwölf Jahren fanden vier Erhebungen statt, wobei jeweils zwischen 1200 und 2300 Personen die Fragebögen ausfüllten. Die Referentin legte den Fokus auf die Arbeitsbelastungen des Personals. Die Erhebungen berücksichtigen 24 Aspekte, die zu solchen Belastungen führen können. Beispiele sind Überstunden, Überbelegung oder die sprachliche Verständigung mit Inhaftierten. Laut den Befragungen belastet bei der Arbeit mit Eingewiesenen vor allem der Umgang mit psychisch auffälligen Personen das Personal im Justizvollzug. Rund 60 Prozent der Befragten bezeichnen diesen Punkt als mittlere bis starke Belastung. Für ungefähr vier von zehn Befragten ist die sprachliche Verständigung belastend – mit leicht zunehmender Tendenz. Etwas abgenommen hat dagegen die Angst vor einer Ansteckung mit einer Krankheit. Im Bereich der Arbeitsstruktur und der Arbeitsaufgaben belasten die Befragten vor

allem personelle Engpässe – in der Befragung von 2023 waren es 69 Prozent. Auch häufige Überstunden und Überbelegung wurden relativ häufig genannt. Im Bereich der Zusammenarbeit sind es zwei Faktoren, die als besonders belastend wahrgenommen werden: mangelnde Information und unmotivierte, «abgelöschte» Arbeitskolleginnen und -kollegen. Insgesamt, sagte Isenhardt, entstünden die stärksten Belastungen durch die Zusammenarbeit und durch die Arbeitsorganisation – wobei die Entwicklungen über die Jahre unterschiedlich verliefen. Sie betonte die Relevanz der Untersuchungen, um daraus Massnahmen zur Senkung der Arbeitsbelastung abzuleiten.

Forschung und Praxis im Dialog: Wie steht es um die Gesundheit unserer Mitarbeitenden?

- Nora Affolter, wissenschaftliche Mitarbeiterin, Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften ZHAW
- Stéphanie Habersaat, psychologue associée, Institut de psychiatrie légale, Centre hospitalier universitaire vaudois CHUV

Wer im Justizvollzug arbeitet, kommt zwangsläufig mit psychischen Problemen in Berührung. Denn, sagte Nora Affolter, die Hälfte der Insassinnen und Insassen weisen klinisch relevante psychische Symptome auf. Das belastet die Zusammenarbeit im Justizvollzug. Gleichzeitig übertragen sich psychische Probleme in der Allgemeinheit, etwa aufgrund von Krisen und Krieg, auf Insassinnen und Insassen. Der Justizvollzug habe viel Investiert in die Qualität der Betreuung und in die Ausbildung, sagte Stéphanie Habersaat. Aber es gebe Anzeichen einer gewissen Überforderung und Resignation. Viele Einrichtungen hätten zu kämpfen mit langen Krankheitsausfällen. Ansätze, um die Gesundheit der Mitarbeitenden und der Inhaftierten zu stärken, gebe es einige, waren sich die beiden Referentinnen einig. Zum Beispiel standardmässige Screenings, auf deren Basis individuelle Eingriffe geplant würden. Oder ein Monitoring der psychischen Gesundheit der Mitarbeitenden. Zum Aufbau von übermässigem Stress beitragen können Faktoren wie unklare Rollen oder schlecht strukturierte Arbeitsbedingungen. Die Referentinnen nannten das Beispiel der Schichtarbeit: Rasche Schichtwechsel – alle zwei bis drei Tage – werden als Mittel eingesetzt, um Langeweile bei der Arbeit zu verhindern. Doch sie haben zum Teil verheerende Auswirkungen auf den Schlaf und die Innere Uhr – und tragen so zur Verschlechterung der psychischen Gesundheit bei. Langsamere Schichtwechsel – alle fünf bis sechs Tage – wären oft von Vorteil. Insgesamt, so die Referentinnen, gelte es, bei strukturellen Faktoren und bei der Qualität der Führung anzupacken.

Probation Staff's Stress and Morale: Initial findings of the CEP Survey for Europe and Switzerland

- Charlie Brooker, Honorary Professor, University of London

Die Europäische Konföderation für Bewährungshilfe (CEP) ist ein Netzwerk, das die soziale Wiedereingliederung von Straftäterinnen und Straftätern fördert. Charlie Brooker präsentierte Resultate aus der ersten europaweiten CEP-Studie zu Stress, Burnout und Arbeitsmoral von Bewährungshelferinnen und Bewährungshelfern. Die Umfrage wurde 2025 durchgeführt und umfasste Befragungen in 20 Ländern. Burnout könne von einer ganzen Reihe von Faktoren begünstigt und ausgelöst werden, sagte Brooker: emotionale Ansprüche und Rollenkonflikte, ungenügende Vereinbarkeit von Beruf und Familie und vieles mehr. Laut der Studie haben die Schweiz und die Niederlande die tiefsten Burnout-Raten aller 20 Länder. Grossbritannien hingegen kommt auf sehr hohe Raten. Einen wichtigen Grund dafür macht Brooker in den Betreuungs-Fallzahlen aus, die in der Schweiz typischerweise deutlich tiefer sind als in Grossbritannien. Mitarbeitende, die mehr als 100 Fälle betreuen, weisen ein besonders hohes Burnout-Risiko auf. Die Schweiz habe sehr gute Zahlen, tiefere Fallbelastungen und engagierte Mitarbeitende, sagte Brooker. «Sie sind ein gutes Beispiel für Good Practice in diesem Bereich.» Die Studie formuliert auch Empfehlungen, um Burnout vorzubeugen. Ein Schlüssel für die Vermeidung von Burnout sei die Verbesserung des Organisationsklimas, sagte Brooker. Auch regelmässiges Antistress- und Resilienz-Training lohne sich. Zudem sollten Institutionen in Früherkennung und Reintegration investieren.

Podium: Right person for the right reason: Die Kunst der «richtigen» Personalbindung

Romilda Stämpfli, Amtsvorsteherin Amt für Justizvollzug des Kantons Bern und Präsidentin KKLJV

Charles Jakober, Direktor Justizvollzugsanstalt Solothurn und Präsident Verein Freiheitsentzug Schweiz, FES und Präsident Verein Freiheitsentzug, FES

Darren Burns, Head of Timpson Foundation, United Kingdom

- Moderation: Hansjürg Geissler, Geschäftsleitung, Ausbildung, Beratung, 45plus, Fairness at work gmbh, Bern

Was hat der Justizvollzug als Arbeitsbranche zu bieten? Was müssen Mitarbeitende mitbringen? Wie geht die Branche mit dem Kulturwandel um? Und verhält man sich gegenüber sehr anspruchsvollen Insassen? Solche Fragen diskutierten Romilda Stämpfli, Charles Jakober und Darren Burns mit Moderator Hansjürg Geissler. Während Romilda Stämpfli betonte, dass Mitarbeitende im Justizvollzug vor allem Menschen mögen und ein gutes Gespür für Menschen haben müssten, schaut Charles Jakober bei Bewerbungen auf formalere Aspekte: Die Ausbildung muss stimmen – Erfahrung in der Vereins- oder in Führungsarbeit seien ein Plus. Im Gespräch schätze er es, wenn eine Person selbstbewusst auftrete und zeige, dass sie agil auf neue Situationen reagieren kann. Darren Burns wiederum betonte die weichen Faktoren: Kommunikationsfähigkeit und Empathie seien wichtige Kriterien, wenn er die Eignung ehemaliger Straftäterinnen und Straftäter als Mitarbeitende beurteile. Die Diskutierenden waren sich einig, dass der Justizvollzug viel zu bieten habe – spannende, abwechslungsreiche Arbeiten. Aber gerade heute, bei der Umstellung zum Prinzip der dynamischen Sicherheit brauche es auch eine gute Kommunikation. Früher hätten Mitarbeitende vor allem Zellen abgeschlossen, sagte Romilda Stämpfli. Wenn sie heute die Zellen betreten müssten, könne dies ein mulmiges Gefühl auslösen. Solche Befürchtungen müsse man aufnehmen. Herausfordernd ist auch der Umgang mit Eingewiesenen, die das Potenzial haben, das System zu sprengen – sei es wegen psychischer Auffälligkeiten oder weil sie ständigen Druck ausübten und Forderungen stellten. Diesen Menschen müsse das System gerecht werden können, ohne etwa bewährte Wohngruppen zu gefährden, sagte Charles Jakober. Es gehe darum, ergänzte Romilda Stämpfli, auch solche Menschen fit für den Arbeitsmarkt zu machen. Darren Burns ergänzte in diesem Zusammenhang, dass es ihn erstaune, wie wenig Anstellungsmöglichkeiten in der Schweiz für ehemalige Inhaftierte bestünden.

Workshops

Das Arbeitsexternat als Brücke zur nachhaltigen Arbeitsintegration: Eine Standortbestimmung

- Peter Fehr, Leiter Haus Lägern, Justizvollzugsanstalt Pöschwies
- Martina Jämsä, Leiterin Hotellerie / Stv. Geschäftsführerin, Senevita Stockenhof
- Christoph Urwyler, Leiter Monitoring Justizvollzug, Stellvertretender Leiter Analyse und Praxisentwicklung, SKJV

Christoph Urwyler gab einen kurzen Überblick über das Arbeitsexternat: Die inhaftierte Person arbeitet tagsüber ausserhalb der Vollzugsanstalt und verbringt nur Nacht und Wochenende in der Einrichtung. Voraussetzungen sind, dass bereits mindestens die Hälfte der Strafe verbüsst ist und dass keine Anzeichen für ein Flucht- oder Rückfallgefahr bestehen. Laut dem Bundesamt für Statistik ging die Anzahl der Arbeitsexternats-Einsätze stark zurück – von ungefähr 300 in den 1990er-Jahren auf nur noch zwei Dutzend im Jahr 2024. Über die Gründe könne man nur spekulieren, sagte Urwyler: Weil der Anteil ausländischer Inhaftierter gestiegen ist, könnte die Fluchtgefahr eine grössere Rolle spielen. Auch Sicherheitsbedenken in der Gesellschaft oder eine schwierigere Integration in den Arbeitsmarkt könnten Arbeitsexternate ausbremsen. Peter Fehr und Martina Jämsä erzählten, wie das Haus Lägern und Senevita Stockenhof bezüglich Arbeitsexternat zusammenarbeiten. Die Wiedereingliederung laufe in der Schweiz vielfach über die Arbeit, sagte Fehr. Deshalb sei ein Arbeitsexternat ein zentraler Schritt für eine inhaftierte Person. «Es ist wichtig, dass sie wieder Verantwortung übernehmen müssen für sich, ihre Familie, für ihr Einkommen.» Jämsä schätzte es, dass sie vom Jobcoach des Hauses Lägern umfassend

über die Idee und den Ablauf eines Arbeitsexternats aufgeklärt wurde. Sie beobachtete, dass die aufgenommene Person bei der Arbeit aufblühte. Es brauche den Willen, die entsprechenden Arbeiten zu erledigen – auch wenn es um die Reinigung von WCs gehe. Hürden sind laut Fehr einerseits die Verfügbarkeit geeigneter Stellen, andererseits aber auch, dass das Angebot vielen Firmen nicht bekannt sei. Was er ebenfalls feststelle: Nach dem abgeschlossenen Arbeitsexternat verlieren viele die Stelle. Das heisst: Die Begleitung solcher Menschen müsste früher beginnen und länger dauern, um erfolgreicher zu sein.

Junge Erwachsene: Berufsbildung und Arbeit als Mittel zur Wiedereingliederung

- Jeanne Schroeter, Docteur en droit, Université de Genève
- Francesco Castelli, Direktor, Massnahmenzentrum für junge Erwachsene Arxhof, Niederdorf

Jeanne Schroeter erläuterte die historische Bedeutung von Arbeit zur Wiedereingliederung sowie die heutige gesetzliche Basis für therapeutische Massnahmen für junge Erwachsene nach dem Artikel 61 des Schweizer Strafgesetzbuches. Ziel ist es, die Sozialkompetenzen und die beruflichen Fähigkeiten der Täter zu verbessern, damit sie ein selbstverantwortliches und straffreies Leben führen können. Francesco Castelli erzählte, welche Herausforderungen in der Praxis bestehen. Der Arxhof bietet für insgesamt 41 junge Männer sieben Lehrberufe (von Koch über Metallbauer bis zu Forstwart) an. Zunehmend würden jüngere und psychisch belastete Personen mit geringen kognitiven Fähigkeiten, Lernschwächen oder Sprachbarrieren eingewiesen. «Unsere Hauptfrage lautet: Wie schaffen wir es trotzdem, dass sie eine Berufsausbildung machen können?», sagte Castelli. Vor allem der Übergang in die Lehre stellte sich als zunehmend herausfordernd dar. Deshalb baute der Arxhof berufliche Tagesstrukturen auf und lässt die Personen durch ein Arbeitsagogik-Team begleiten. Wenn ein Jugendlicher noch nicht Fuss fassen kann in einem Betrieb, bleibt er in der Tagesstruktur. Ziel ist es, dass alle einen Abschluss machen. Doch die Uhr tickt: Die Massnahme gilt höchstens für vier Jahre. Immer wieder komme es vor, dass die Massnahme abgelaufen, die Lehre aber noch nicht beendet sei, sagte Castelli. Es sei ein enorm wichtiges Instrument: Die Berufsausbildung sei oft das, was diese Menschen durch ihre Massnahme trage.

Die Ausbildung zum forensischen Genesungsbegleiter (Peer) als Perspektive für die berufliche Integration auf dem ersten Arbeitsmarkt

- Jens Sommer, Facharzt für Psychiatrie, Forensik Praxis Bern
- Urs Jungi, forensischer Genesungsbegleiter, Forensik Praxis Bern
- Björn Fischer, forensischer Genesungsbegleiter, Forensik Praxis Bern
- Tom Schneider, forensischer Genesungsbegleiter, Forensik Praxis Bern
- Thomas Dober, forensischer Genesungsbegleiter, Forensik Praxis Bern
- Zoubir Bendani, forensischer Genesungsbegleiter, Forensik Praxis Bern
- Samantha Giantoro, Leiterin, Forensisches Wohnheim Lichtweite, Kirchdorf

Jens Sommer erklärte die Idee der forensischen Peers – Experten aus Erfahrung –, die ihre eigenen Krankheits- oder Vollzugserfahrungen im Rahmen von Beratungs- und Begleitsituationen einbringen. Die WHO rate, die Idee von Peers im Gesundheitsbereich zu verfolgen. Auch im deutschsprachigen Raum sei dieser Gedanke eines Kontaktes auf Augenhöhe angekommen: In Leitlinien werde der Einsatz von Peers bei psychischen Erkrankungen empfohlen. Sommer möchte forensische Genesungsbegleiter auch im Straf- und Massnahmenvollzug einsetzen. Unter seiner Leitung hat die Forensik Praxis Bern eine Peer-Ausbildung konzipiert und aufgebaut. Die Ausbildung besteht aus zwölf dreitägigen Modulen sowie Praktika und einer Abschlussarbeit. In den Basismodulen werden Themen behandelt wie Depression, Suizidalität, Sucht, Psychose oder Persönlichkeitsstörungen – also häufige Störungen im Sanktionenvollzug. In den Aufbaumodulen geht es um Problemerkennung, effektives Zuhören, Krisenintervention, Kommunikation, Empowerment oder kulturelle Besonderheiten. Praktika sind laut Sommer bisher im Wohnheim Monbijou in Bern und im Forensischen Wohnheim Lichtweite in Kirchdorf BE durchgeführt worden. Eine der Schwierigkeiten ist es, dass Institutionen solche Peers aufgrund von Einträgen im Strafregisterauszug oft gar nicht einstellen können. Ein Genesungsbegleiter erzählte von seiner Arbeit. Den

Vorteil sieht er darin, dass er sich in die Lage von Insassen versetzen könne. Dieses Wissen könne er weitergeben und nutzen, um anderen den Weg einfacher zu machen. Samantha Giantoro vom Forensischen Wohnheim Lichtweite erzählte, dass es für sie wichtig sei, dass sich der von ihr angestellte Peer weiterhin in Behandlung in der Forensik Praxis Bern befinde. Für sie bedeute das eine Sicherheit. Jens Sommer pflichtete bei. Nicht jede Person sei als forensischer Peer geeignet. «Jemand muss bereits einen guten Weg zurückgelegt haben. Aber diese Ressourcen sollten wir anzapfen.»

Commitment der Mitarbeitenden: Erkenntnisse der Forschung und Lösungsansätze

- Conor P. Mangold, wissenschaftlicher Mitarbeiter, Institut für Strafrecht und Kriminologie, Universität Bern
- Anna Isenhardt, Professorin Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit, Hochschule für angewandte Wissenschaften Kiel, DE
- Irene Marti, wissenschaftliche Mitarbeiterin, Institut für Strafrecht und Kriminologie, Universität Bern
- Ineke Pruin, Professorin am Institut für Strafrecht und Kriminologie, Universität Bern

Conor Mangold gab einen Überblick über die Forschung zu Commitment am Arbeitsplatz. Die Bindung zwischen Mensch und Arbeitgeber oder Firma hat grosse Auswirkungen auf Kündigungsraten, Fehltage, Produktivität oder Engagement. Bei der letzten Personalbefragung im Schweizer Justizvollzug, welche die Prison Research Group an der Universität Bern im Jahr 2023 durchführte, lag das Commitment bei einem Mittelwert von 3,42. Es zeigte sich, dass Arbeitsbeziehungen zu Vorgesetzten und Mitarbeitenden einen sehr grossen Einfluss auf das Commitment hatten. Wichtig waren aber auch Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten. Belastend wirkte eine mangelhafte Informationspolitik. Es sei wichtig, Commitment als zentrales Thema in der Unternehmensführung zu beachten, sagte Mangold. Denn es fördere das langfristige Engagement der Mitarbeitenden und könne von der Führungsebene stark beeinflusst werden. Im nachfolgenden Teil des Workshops stellten die Forschenden den Teilnehmenden zwei Diskussionsfragen zu dem Thema: Wie kann eine Institution Rahmenbedingungen schaffen, damit sich Mitarbeitende ihr verbunden fühlen? Und wie müssen Rekrutierungsprozesse aussehen, wenn wir die Mitarbeitendenbindung von Anfang mitdenken? Es kamen eine ganze Menge an Stichworten und Ideen zusammen – von Aufstiegsmöglichkeiten über eine offene Bürokultur und Teambildung bis zur Möglichkeit, dass Mitarbeitende ihre Meinung äussern können. Betont wurde die Rolle der Vorgesetzten, gerade bezüglich Transparenz und Wertschätzung. Und es wurde vorgeschlagen, stärker die sinnstiftende Seite der Arbeit zu zeigen.

Showroom

Neben dem Besuch der Plenarvorträge hatten die die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Forums auch die Möglichkeit, einen Showroom zu besuchen und innovative Projekte näher kennenzulernen:

Arbeit zur Stabilisierung und Tagesstruktur in der Untersuchungshaft

Verschiedene Gefängnisse aus dem Kanton Zürich zeigten auf, welche Arbeiten in der Untersuchungshaft verrichtet werden – mitsamt vielen Produktbeispielen.

Hamet-2-Test: Quantifizierung der beruflichen Kompetenzen

Das Massnahmenzentrum Bitzi des Amts für Justizvollzug Kanton St. Gallen führte an seinem Stand vor, wie es den Hamet-2-Test verwendet, um die beruflichen Fähigkeiten und Kompetenzen junger Menschen mit Förderbedarf zu ermitteln. Insgesamt gibt es 26 Aufgaben zu erfüllen – Hamet 2 zeigt die Ressourcen sowie die Fach- und Methodenkompetenzen eines Probanden oder einer Probandin auf.

Quand le travail est formateur

Das Amt für Justizvollzug des Kantons Genf präsentierte sein Ausbildungswerkstätten-Projekt. Besucherinnen und Besucher erfuhren, wie Inhaftierte einen solchen Ausbildungsparcours durchlaufen. Zeugenaussagen in zwei Filmen unterstrichen die Bedeutung im Zusammenhang mit der Inhaftierung und dem Sanktionenvollzug.

Retour: Rückkehrorientierung und Arbeitsintegration

Der Internationale Sozialdienst - Schweiz (SSI Schweiz) und das Rückkehr-Beratungsteam des Sozialamts und des Amts für Justizvollzug des Kantons Zürich präsentierten deren Arbeit, insbesondere welche Punkte es zwecks Arbeitsintegration zu beachten gilt, wenn eine Inhaftierte oder ein Inhaftierter nach verbüsster Strafe in sein Heimatland zurückkehrt.

La fondation vaudoise de probation présente ses ateliers : travail en lien avec la nature

Die Bewährungshilfe des Kantons Waadt, die Fondation vaudoise de probation stellte ein Ergebnis vor, das im Rahmen des Vollzugs der gemeinnützigen Arbeit entstand, es heisst Projekt Parcours Handicap et nature (Behinderung und Natur) im Norden von Lausanne. Dabei handelt es sich um einen Wanderweg mit Beobachtungspunkten und Übungsplätzen, die für Menschen mit Behinderung und ihre Begleiter ausgestattet sind.

Arbeiten im Justizvollzug: Teilen Sie Ihre Einschätzung

In Zusammenarbeit mit Martina Zölch, Professorin an der Fachhochschule Nordwestschweiz, lud das SKJV die Teilnehmenden ein, sich zur Arbeitssituation im Justizvollzug zu äussern. Die Fragen drehten sich um das Arbeitsklima, die Arbeitsbedingungen, die Rekrutierungsstrategie und die Entwicklungsangebote in den Organisationen.

Von der Vision zur Praxis: Die Zukunft der Zusammenarbeit im Justizvollzug

Ein Team unter der Leitung der Konferenz der Kantonalen Leitenden Justizvollzug präsentierte eine Strategie für eine digitale Zusammenarbeit im Justizvollzug. Ziele sind unter anderem eine durchgängig digitalisierte und interoperable Aktenführung, ein digitaler Arbeitsplatz und hohe digitale Sicherheit in allen relevanten Bereichen.

Arbeitsintegration Schweiz – nationaler Dachverband der beruflichen und sozialen Integration

Arbeitsintegration Schweiz vereint über 250 Organisationen, die arbeitssuchende Menschen bei der Eingliederung oder Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt unterstützen. Der Verband präsentierte sich und seine Arbeit – und zeigte auf, weshalb die Arbeitsintegration ein starkes nationales Netzwerk braucht.

Autor: Simon Koechlin