

# **Abschlussbericht des Modellversuches DINGI**

Planungsgruppe DINGI\*

\* Mitglieder:

Dr. M. Etzensberger  
R. von Moos  
Dr. M.-L. Pfrunder  
lic. phil. U. Schläpfer

Lenzburg/Königsfelden  
Dezember 1997

10

10/10/10

10/10/10



## Inhaltsverzeichnis

Einleitung	4
1 Entstehung des Projektes DINGI	5
1.1 Geschichtlicher Abriss	5
1.2 Die Vorarbeit der Planungsgruppe	5
2 Das lerntheoretische Konzept	7
2.1 Lernmodelle	7
2.1.1 Operante Konditionierung	7
2.1.2 Lernen am Modell	9
2.2 Anwendung der Lernmodelle	10
2.2.1 Das Mediatorenkonzept	10
2.2.2 Anwendung im Abteilungsalltag: Mediation	13
2.2.2.1 Der Erziehungsstil	15
2.2.3 Systematische Anwendung: Token economy	15
2.2.4 Assertivness-Training-Programm (ATP)	18
2.3 Konzepttheoretische Ueberlegungen	19
2.3.1 Konzept und Institution "Strafvollzug" (Sondervollzugsabteilung DINGI)	20
3 Fragestellung	21
3.1 Haupthypothese	21
3.1.1 Vorab-Erhebung von Befunden zur Sozialen Kompetenz bei Insassen der Strafanstalt Lenzburg	21
3.2 Kriminalpolitische Überlegungen	22
4 Durchführen des Modellversuches	23
4.1 Die Versuchsanlage	23
4.1.1 Standort und räumliche Verhältnisse	23
4.1.2 Arbeitsplätze der Insassen	23
4.1.2.1 Velowerkstatt	24
4.1.2.2 Computerrecyclingwerkstatt	24
4.1.2.3 Hausdienst	25
4.1.3 Insassenkapazität	26
4.1.4 Personalschlüssel	26
4.1.5 Personalselektion	27
4.1.6 Führungsstil und Organigramm	28

4.2	Aufnahmekriterien und Auswahlverfahren	30
4.2.1	Beschreibung des Auswahlverfahrens	30
4.2.1.1	Numerisches Aufnahmeverfahren	30
4.2.1.2	Formale Aufnahmekriterien	30
4.2.1.3	Persönlichkeitsbezogene Aufnahmekriterien	31
4.2.2	Beschreibung der testologischen Verfahren	31
4.2.2.1	Der U-Fragebogen	31
4.2.2.2	Das Freiburger Persönlichkeitsinventar (FPI)	32
4.2.2.3	Der Giessen-Test (GT)	34
4.2.2.4	Der DINGI-Fragebogen	34
4.3	Die Insassenstichprobe	35
4.4	Umsetzen des Konzeptes	36
4.4.1	Anwendung über die Token economy	37
4.4.2	Anwendung im Abteilungsalltag	37
4.4.3	Kurse	38
4.4.3.1	Arbeitsuche	39
4.4.3.2	HIV/Aids-Information	39
4.4.3.3	Gesundheitspflege/Erste Hilfe	40
4.4.3.4	Schuldensanierung	40
4.4.3.5	Versicherungswesen	41
4.4.3.6	Amtsangelegenheiten	41
4.4.3.7	Kochen und Hauswirtschaft	41
4.4.4	Bilanzgespräche und Verträge	42
4.4.4.1	Ordentliche Bilanzgespräche	42
4.4.4.2	Ausserordentliche Bilanzgespräche und entsprechende Verträge	43
4.4.5	Spezielle Abmachungen	44
4.5	Anpassungen des Konzeptes	45
4.5.1	Grundsätzliche Anpassungen	45
4.5.1.1	Token economy	45
4.5.1.2	Zunahme von Strukturierung und Fremdkontrolle	46
4.5.2	Nemexinabgabe	46
5	Spezielle Erfahrungen	48
5.1	Insassenverhalten	48
5.1.1	Aggressives Verhalten	48
5.1.2	Drogenkonsumverhalten	48

5.1.3	Sonstige Problemverhaltensweisen	49
5.1.4	Zusammenhänge zwischen den einzelnen Problembereichen	50
5.2	Personal	50
5.2.1	Personalfluktuatoin	50
5.2.2	Häufigste Probleme	51
5.2.3	Notmassnahmen	51
	Literaturverzeichnis	54
	Anhang	56

## Einleitung

Das Projekt DINGI war ein, vom Bundesamt für Justiz subventionierter und vom Kanton Aargau getragener, Modellversuch. Die Versuchsperiode dauerte vom November 1992 bis Juni 1997.

Mit dem Modellversuch wurde eine Alternative zum Normalvollzug experimentell erprobt. Schwerpunkt war ein lerntheoretisches Konzept: ein lerntheoretisch ausgerichtetes Programm, das nach einer Phase Normalvollzug vor einer möglichen Entlassung durchlaufen wurde.

Die Grundlage war das Konzept für das Projekt DINGI, welches von der Planungsgruppe des Modellversuches in einem Konzeptpapier niedergelegt wurde (Planungsgruppe DINGI, 1989).

Ein Grundgedanke hinter dem lerntheoretischen Konzept ist der, dass wir Menschen immer wieder lernen, ohne dies zu wollen. Neben der Möglichkeit des pragmatischen Vorgehens war dies ein wichtiger Aspekt, der zur Entscheidung für ein lerntheoretisches Konzept führte. Dem Gedanken kam, ausgehend von der Institution Strafvollzug und der Klientel (männliche Strafgefangene aus dem geschlossenen Vollzug), besondere Bedeutung zu, da motivational niederschwellig vorgegangen werden musste. Es musste also davon ausgegangen werden, dass der grösste Teil der Insassen nichts an sich verändern wollte (geringe intrinsische Motivation), sondern wegen den scheinbar attraktiven Vollzugsbedingungen (Realitätsnähe) ins DINGI kommen wollte (grosse extrinsische Motivation).

Zielgruppe waren v.a. Strafgefangene mit Suchtproblemen gekoppelt mit sozialer Inkompetenz. Um heterogene Gruppen (> Realitätsnähe) zu erhalten, waren auch Insassen ohne Suchtproblematik, nur mit sozialer Inkompetenz, aufgenommen worden.

Anders als im normalen Strafvollzug, insbesondere in geschlossenen Institutionen, wo die Strafanstalt, psychologisch ausgedrückt, die Funktion einer (über-) behütenden Mutter (vgl. Forster, 1981) übernimmt, die Lernprozesse in Richtung Eigenverantwortung erschwert, oder gar verunmöglicht, wurden in der Sondervollzugsabteilung DINGI Schritte zu mehr Autonomie und Selbstkontrolle gefördert. Unser Menschenbild sah den Insassen nicht einfach als reagierende Maschine, sondern als Individuum mit der Fähigkeit zu Selbstverantwortung und Selbststeuerung.

An Stelle eines Inselklimas (vgl. Quensel, 1985) wurde permanent ein Austausch mit der Aussenwelt (Transfer) angeboten. Die Insassen hatten sehr häufig Kontakt mit der extramuralen Realität: Einlösen von Belohnungen, Arztbesuche, Stellensuche, externe Gruppenaktivitäten, Arbeit bei auswärtigen Arbeitgebern etc.

Das Ziel des Programmes war nicht Drogenfreiheit, sondern das Verbessern der Fähigkeit, in unserer Gesellschaft angepasst zu leben (> Sozialisation). Drogenkonsumverhalten wurde somit dem Sozialisierungsziel untergeordnet. Wir gingen also davon aus, dass u.U. auch jemand, der noch Drogen konsumiert, soweit sozial angepasst leben kann, dass er nicht delinquent.

## **1 Entstehung des Projekts DINGI**

### **1.1 Geschichtlicher Abriss**

Anfang der 80er Jahre nahm die Zahl drogenabhängiger Insassen (vor allem Abhängige illegaler Drogen) im Strafvollzug kontinuierlich zu. Dies führte zu erheblichen Veränderungen der Population im Strafvollzug. Im Kanton Aargau existierte eine kantonale Drogenkommission, aus der sich Anfangs 1986, auf Initiative der Herren Dr. M. Guigard, damaliger Chef der Justizabteilung des Kantons Aargau und Dr. M.-L. Pfruder, eine Subkommission "Sonderanstalt für Drogenabhängige im Strafvollzug" bildete. Die Subkommission verfasste mit Datum vom 5. August 1986, einen umfassenden Bericht, der sich mit der Schaffung einer Sondervollzugsanstalt für Drogenabhängige befasste. Dieser Bericht zeigt unter anderem die Problematik auf, die sich aus dem Zusammenleben auf engem Raum von Drogenabhängigen und Drogendealern ergibt. Im weiteren kann man dem Papier entnehmen, dass der Drogensucht im Rahmen des Normalvollzuges nur mit Repression begegnet wird. Diese Subkommission beantragt in ihrem Bericht, dass geprüft werden soll, ob für schwerstabhängige Insassen aus dem Strafvollzug eine spezielle Anstalt errichtet werden kann. Eine solche Abteilung müsste nach Ansicht der entsprechenden Fachleute aus verschiedenen Gründen örtlich vom Normalvollzug abgetrennt werden und einen therapeutischen Rahmen als Grundlage haben.

Vom Direktor der Strafanstalt, Dr. iur. M.-L. Pfrunder, welcher ein Mitglied der erwähnten Subkommission war, und dem damaligen Psychiater in der Strafanstalt, Dr. med. M. Etzensberger, wurde diese Idee aufgenommen. Am Anfang des Jahres 1988 konstituierte sich eine sogenannte "Planungsgruppe", bestehend aus den beiden erwähnten Herren und neu den Herren lic. phil. Urs Schläpfer, damaliger Psychologe der Strafanstalt Lenzburg, und R. von Moos, der als Sozialarbeiter in der Anstalt tätig war.

### **1.2 Die Vorarbeit der Planungsgruppe**

Ende August 1988 wurde erstmals beim Bundesamt für Justiz ein Subventionsgesuch für eine Sondervollzugsabteilung DINGI eingereicht. Anschliessend erstellte die Planungsgruppe ein umfangreiches Grobkonzept "Projekt DINGI" (Planungsgruppe DINGI, 1989), das mit Einverständnis des Departements des Innern des Kantons Aargau dem Bundesamt für Justiz nachgereicht wurde. Parallel zu den Konzeptarbeiten versuchte man zu geeigneten Räumlichkeiten für den Modellversuch zu kommen. Dies war anfänglich mit Schwierigkeiten verbunden, da ein ins Auge gefasstes Provisorium eines Männerheimes nicht übernommen werden konnte. Weil die Neuerstellung von Provisorien zu teuer kam, suchte man weiter. Schliesslich fand man eine rund 660 m<sup>2</sup> grosse Postbaracke, die günstig übernommen werden konnte.

Nach der Bewilligung des Modellversuches und dem Kauf der erwähnten Baracke begann jedoch ein eigentlicher Leidensweg. Obwohl die Bevölkerung von Lenzburg und die unmittelbare Nachbarschaft der Strafanstalt umfassend über die Pläne orientiert wurden, gab es aus diesen Kreisen erheblichen Widerstand. Das im Frühling 1990 eingereichte Baugesuch zog sich daraufhin in die Länge. Ende 1991 entschied das Verwaltungsgericht des Kantons Aargau nach entsprechenden Rekursen, dass die Sondervollzugsabteilung DINGI am geplanten Ort gebaut werden könne. Die Rekurrenten akzeptierten diesen Entscheid, nachdem vorgängig verschiedene Kompromisse, wie Befristung der Baubewilligung, Erstellung eines Sichtschutzwalles usw. von der Bauherrschaft eingegangen wurden und ein vom Polizeikommando des Kantons Aargau erstelltes Papier aufzeigte, dass auf Grund einer Betriebsaufnahme der Sonder-

vollzugsabteilung DINGI nicht mit der Entstehung eines Drogenumschlagplatzes in der Umgebung der Strafanstalt zu rechnen war.

Anfangs 1992 konnte dann letztlich mit dem Bau dieser Baracke begonnen werden, wobei ein weiterer Baustopp (wegen der Finanzierung des Baues) von rund sechs Wochen erneut eine Verzögerung ergab. Im Dezember 1992 konnte der Betrieb der Sondervollzugsabteilung DINGI tatsächlich aufgenommen werden.

## 2 Das lerntheoretische Konzept

Wir gehen davon aus, dass die Entstehung von allem Verhalten durch Lernprozesse determiniert oder zumindestens mitdeterminiert ist.

Bandura (1979) formuliert dies folgendermassen: "Von elementaren Reflexen abgesehen sind Menschen nicht mit angeborenen Verhaltensrepertoires ausgestattet. Sie müssen sie erlernen." (Bandura, 1979, p. 25)

Somit trifft dies auch für deviantes Verhalten zu. Umgekehrt kann somit davon ausgegangen werden, dass grundsätzlich jedes Verhalten, auch Delinquenz, durch Lernprozesse verändert werden kann.

Der Begriff "Lernen" kann folgendermassen definiert werden: "Lernen ist der Vorgang, durch den eine Aktivität im Gefolge von Reaktionen des Organismus auf eine Umweltsituation entsteht oder verändert wird." (Hilgard & Bower, 1975, p. 16)

Lernprozesse setzen in unserer Lebensgeschichte an angeborenen Grundausstattungen (Anlage und Vererbung) an. Das Wachstum dieser Grundausstattungen wird als Reifung, die darauf aufbauenden Lernprozesse, als Entwicklung bezeichnet.

Aus lerntheoretischer Sicht ist bei der Straffälligkeit im Verlauf der Entwicklung eine unzureichende Selbstkontrolle erreicht worden. Eine erfolgversprechende Rehabilitation von Delinquenten muss demnach den Aufbau neuer, bzw. den Ausbau bereits vorhandener, Selbstkontrollfähigkeiten, sowie den Abbau untauglicher Verhaltensweisen mit einbeziehen. Erhöhen der Frustrationstoleranz, Verbessern der kommunikativen Fähigkeiten, sowie Stärkung sozialer Normen (Internalisierung) und Einstellungen sehen wir als weitere relevante Faktoren, um auf das Sozialisierungsziel hinzuwirken.

Als Sozialisierung sahen wir bei unserer Klientel im Idealfall Deliktfreiheit, wohl häufiger jedoch Reduktion der Deliktschwere, der Delikthäufigkeit und der Rückfallgeschwindigkeit.

Auch ausgehend von den Insassenmerkmalen, die meistens Unterschichtzugehörigkeit und vergleichsweise geringer Bildungsstand waren, (Dechène, 1975) erschien ein pragmatisches, systematisches und strukturiertes Vorgehen, wie es die Verhaltenstherapie kennt, sinnvoll.

Die, im Konzept verankerten Lernmodelle sind die, auf Thorndike (1874 - 1949) zurückgehende, "operante Konditionierung" (Skinner, 1973) und "das Lernen am Modell" (Bandura, 1976).

Über diese beiden Lernmodelle wurde im DINGI versucht, sozial unangepasste Verhaltensweisen und Verhaltensdefizite in Richtung Sozialisation zu verändern. Im Sinne des Sozialisierungszieles galt als Masstab allgemein übliches (> Norm) angepasstes Verhalten.

### 2.1 Lernmodelle

Die operante Konditionierung ist ein traditioneller Ansatz der Verhaltenstherapie, das Lernen am Modell kann zu den weiterführenden Ansätzen gezählt werden.

#### 2.1.1 Operante Konditionierung

Es geht darum, menschliches Verhalten über die Kontrolle der Konsequenzen zu beeinflussen. Zentraler Begriff ist dabei derjenige des "Verstärkers". Allgemein wird als

Verstärker jede Umweltreaktion oder jeder Reiz, die geeignet sind, Verhalten zu verändern, angesehen.

Es gibt 4 Möglichkeiten, Verhalten durch entsprechende Konsequenzen zu beeinflussen. Dabei geht es beim Lernen durch Konsequenzen entweder um Erhöhung oder Reduktion der Auftretenswahrscheinlichkeit von bestimmten Verhaltensweisen. Die Konsequenzen können entweder hinzugefügt oder entfernt werden. Positive (angenehme) und negative (unangenehme) Konsequenzen können eingesetzt werden, um Verhalten zu stärken oder zu schwächen:

#### Möglichkeiten der Beeinflussung durch Konsequenzen

Auftretenswahrscheinlichkeit wird gesenkt	Auftretenswahrscheinlichkeit wird erhöht
<b>Bestrafung</b> = Hinzufügen einer negativen Konsequenz	<b>positive Verstärkung</b> = Hinzufügen einer positiven Konsequenz
<b>Löschung</b> = Wegnahme einer positiven Konsequenz	<b>negative Verstärkung</b> = Wegnahme einer negativen Konsequenz

Tab. 1

Beim Lernen durch Konsequenzen wird also durch das ein- oder mehrmalige Auftreten von positiven, bzw. negativen Konsequenzen (Verstärkern), oder dem Fehlen dieser Konsequenzen, die Auftretenswahrscheinlichkeit des Verhaltens, das von diesen Konsequenzen gefolgt worden ist, in zukünftigen ähnlichen Situationen erhöht, bzw. gesenkt.

Es scheint so, dass die Auswirkungen von Verstärkern auf Erwerb und Festigung einer Verhaltensweise dann am stärksten sind, wenn sie kontingent, konsequent und mit minimaler Verzögerung dargeboten werden (Karoly, 1977).

Löschen unerwünschter Verhaltensweisen kann insbesondere dann sehr schwierig werden, wenn das Verhaltensrepertoire des Betreffenden eingeschränkt ist und das unerwünschte Verhalten deswegen für ihn besondere Bedeutung hat (> Lösungsresistenz): etwa bei einem Strafgefangenen, der in seiner Peergroup immer wieder Aufmerksamkeit und Zuwendung erhält, wenn er mit aggressivem Verhalten renommiert.

Im Konzept des Modellversuches DINGI wurden *positive Verstärkung und Löschen* eingesetzt. Dies sowohl im Alltag (positive Verstärkung und Löschen), als auch systematisch über die Token economy (positive Verstärkung).

Obwohl es durch empirische Untersuchungen Hinweise gibt, dass positive Verstärkung (Belohnung) zum Erwerb bestimmter Verhaltensweisen besser geeignet ist, als Bestrafung (Hermann, Stapf et al., 1971), dominieren im Normalvollzug nach wie vor aversive Konsequenzen als Mittel zur Verhaltenssteuerung.

Anders in der Sondervollzugsabteilung DINGI: hier wurde der Schwerpunkt explizit auf das Beachten und die Belohnung sinnvoller Verhaltensweisen und Handlungen gelegt.

Einzige Strafe (Hinzufügen einer negativen Konsequenz), etwa bei manifest aggressivem Verhalten gegen Betreuungspersonen oder Mitinsassen, war die Rückversetzung in den Normalvollzug. Dies allerdings auch nur dann, wenn die Rückversetzung vom Insassen auch aversiv erlebt wurde.

Verhaltensweisen, die in der extramuralen gesellschaftlichen Realität bei den meisten Menschen (Norm > Sozialisation) positive Konsequenzen haben, waren positiv zu verstärken, solche, die bei den meisten Menschen negative Konsequenzen haben, waren zu löschen. Dabei wurde darauf geachtet, dass das Personal einheitlich konsequent und konsistent bei klar deklarierbaren sozial angepassten, bzw. sozial unerwünschten, Verhaltensweisen positiv verstärkte, bzw. löschte.

### Beispiele:

positiv zu verstärkende Verhaltensweisen	zu löschende Verhaltensweisen
<ul style="list-style-type: none"> <li>• jemanden um einen Gefallen bitten</li> <li>• eine Schwäche zugeben</li> <li>• pünktliche Rückkehr in die Abteilung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• renomieren mit Drogenkonsum</li> <li>• einen anderen für seine Probleme verantwortlich machen</li> <li>• verbal aggressives Verhalten, sowie Aggression gegen Mobiliar</li> </ul>

### 2.1.2 Lernen am Modell

Unter den verschiedenen Lernmodellen ist das Modellernen (Bandura, 1976) ein wichtiges Erklärungsmodell für Entstehung und Aufrechterhaltung menschlicher Verhaltensweisen. Es geht dabei darum, dass sich Menschen komplexe Verhaltensweisen durch Imitation aneignen können. Deutlich wird dies zum Beispiel am Erwerb der Sprache, der ohne Modellernen einen sehr langandauernden und erschwerlichen Prozess darstellen würde.

Beim Lernen am Modell handelt es sich um einen Prozess, in dem das Verhalten eines Einzelnen oder einer Gruppe zum Anreiz für das Denken, die Einstellungen und/oder Verhaltensweisen eines beobachtenden Individuums werden. Dabei ist zwischen der Aneignungsphase, während der das Verhalten des Modells vom Beobachter aufgenommen, bzw. gelernt, wird, und der Ausführungsphase, während der dann der Beobachter schliesslich das vom Modell übernommene Verhalten ausführt, zu unterscheiden.

Es können 3 Effekte des Modellernens unterschieden werden:

1. Erwerb neuer Verhaltensweisen. Der Beobachter lernt neue Reaktionsweisen (Verhaltensrepertoire nimmt zu).
2. Bereits früher gelernte Verhaltensweisen (Verhaltensrepertoire) nehmen zu oder verringern sich. Beobachtung von Verhalten mit negativen Konsequenzen führt zu Schwächung, Beobachtung von Verhalten mit positiven Konsequenzen zu Stärkung.
3. Das Verhalten des Modelles hat (lediglich) die Funktion einer auslösenden Bedingung, die die Ausführung bereits gelernter Verhaltensweisen (Verhaltensrepertoire) in der selben Klasse von Verhaltensweisen erleichtert.

Damit es zu Lerneffekten kommen kann, darf das Verhalten des Modelles nicht zu kompetent sein: die Diskrepanz zwischen den Verhaltensmöglichkeiten des Beobachters und dem Modellverhalten darf also nicht zu gross sein.

Das Lernen am Modell diente im DINGI sowohl im Bereich der Sprache, als auch grundsätzlich in der Kommunikation als Hintergrund.

Wie bei der operanten Konditionierung ging es auch beim Modelllernen um das Anbieten von Allgemeinverhalten. Die Betreuungspersonen hatten Modelle für bewältigendes – nicht meisterliches – Handeln zu sein.

#### Beispiele:

- zu Fehlern stehen
- Einhalten von Vereinbarungen
- Alltags-, statt Gassensprache, sprechen

## 2.2 Anwendung der Lernmodelle

Der Anwendung der Lernmodelle kam im DINGI insofern besondere Bedeutung zu, als die Konzeptanwendung über Mediation (Mediation = Vermittlung) der Betreuungspersonen zu geschehen hatte. Die Betreuungspersonen hatten die Funktion von Mediatoren. Der Standort der BetreuerInnen war zwischen dem, für die Konzeptanwendung verantwortlichen Psychologen und der Klientel. Der Anspruch bestand darin, dass sie gleichsam als ExpertInnen die, im Konzept verankerten, lerntheoretischen Strategien gegenüber den Insassen anwandten. Dafür wurden intensive Aus- und Weiterbildung, sowie die Möglichkeit, permanent das konzeptionelle Handeln zu hinterfragen und ggf. zu modifizieren, angeboten.

### 2.2.1 Das Mediatorenkonzept

Das Besondere an einem Mediatorenkonzept besteht darin, dass der Psychologe/Psychotherapeut nicht direkt mit der Klientel arbeitet, sondern entsprechendes Personal dazu anleitet.

Das Personal steht also quasi vermittelnd (> Mediation) zwischen Fachperson und Klientel:

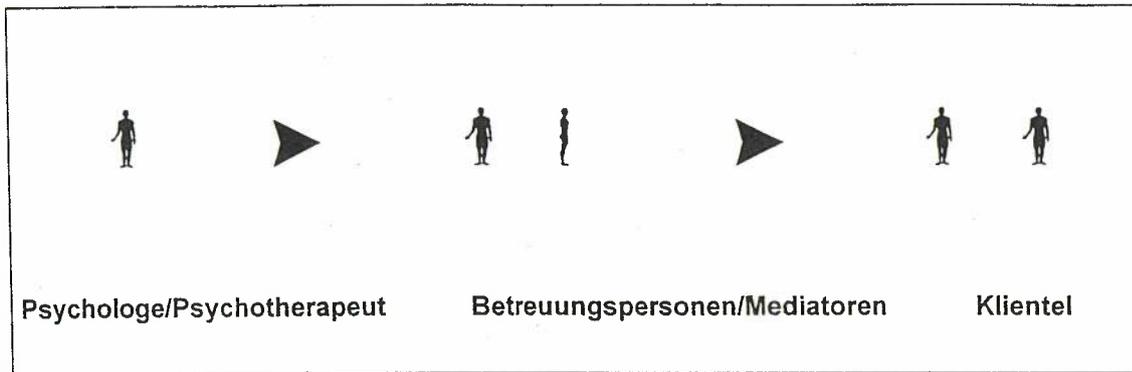


Abb. 1

Vor dem Arbeitsbeginn in der Sondervollzugsabteilung, d.h. vor dem selbständigen Übernehmen von Diensten, wurde das Personal in das Konzept und vor allem in entsprechende Handlungsstrategien eingeführt. Danach fanden regelmässig Personalweiterbildungen (Gruppensetting) und Konzeptgespräche (Einzelsetting) statt. Ziel beider Settings waren Stabilisierung und Verbesserung der konzeptionellen Kompetenz. Besonderes Gewicht wurde auf das Einüben bestimmter Interventionsstrategien gelegt. Besonders effizient erwies sich immer wieder das Arbeiten mit Videofeedback.

Folgende Bereiche wurden dem Personal über DINGI interne Aus- und Weiterbildung vermittelt:

- Einführung in die Kommunikationstheorie und Kommunikationstraining (Vopel, Kirsten, 1977).
- Allgemeine Einführung in die Lerntheorie. Spezielle Auseinandersetzung mit deroeranten Konditionieren, dem Lernen am Modell und der Token economy (Ayllon & Azrin, 1968), mit Schwerpunkt auf praktischer Anwendung dieser Modelle im Abteilungsalltag.
- Verhaltensbeobachtung.
- Einführung in das Problemlösungsvorgehen (D'Zurrilla, Goldfried, 1971).
- Vermitteln der theoretischen Grundlagen zur Drogenabhängigkeit, sowie zu deren Entstehungs- und Aufrechterhaltungsbedingungen.

#### **Frequenz der Personalaus- und Weiterbildungen:**

November 1992 zweiwöchige Ausbildung, Januar 1993 einwöchige Aus- und Weiterbildung, dann im Ein- bis Zweimonats-Rhythmus jeweils eintägige Weiterbildungen.

Die Aus- und Weiterbildungen fanden jeweils extern statt.

Daneben fanden in der Abteilung wöchentlich Konzeptgespräche mit dem Psychologen, d.i. Hinterfragen des konzeptionellen Verhaltens, statt. Nicht nur, aber auch als Instrument für Konzeptbereiche, diente die wöchentliche Teamsitzung.

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter bekam als Grundlage für die Einführung in das Konzept und als Nachschlagemöglichkeit während der alltäglichen Konzeptarbeit einen Ausbildungsordner (Beilage Nr. 1).

### Schematische Darstellung des Mediatorenkonzeptes

Aneignen konzeptioneller Kompetenz	Transfer in den Abteilungsalltag	Kontrolle (Auto- und Fremdkontrolle)
<p><b>Aus- und Weiterbildung &gt;&gt;&gt;&gt;</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kommunikationstheorie u. Training</li> <li>• Lerntheorie (Theorie u. Verhaltensübungen)</li> <li>• Token economy</li> <li>• Problemlösungsvorgehen</li> <li>• Verhaltensbeobachtung (&gt; selektive Wahrnehmung)</li> <li>• Entstehung u. Aufrechterhaltung der Drogenabhängigkeit</li> </ul> <p><b>Konzeptgespräche</b></p> <p><b>Teamsitzung</b></p>	<p><b>Mediation/ Anwendung &gt;&gt;&gt;&gt;</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• positive Verstärkung</li> <li>• Löschen</li> <li>• Modellverhalten</li> </ul>	<p><b>Überprüfen der Konzeptanwendung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• gegenseitige Kontrolle im Team</li> <li>• Kontrolle über Konzeptgespräche</li> <li>• Kontrolle über Weiterbildung</li> </ul>
	>>	>>
		<<
	<<	<<
<b>Rückkoppelung</b>		

Abb. 2

## 2.2.2 Anwendung im Abteilungsalltag: Mediation

Ausgehend vom kommunikationstheoretischen Axiom der Unmöglichkeit, nicht zu kommunizieren, wenn sich mindestens zwei Personen in einer Situation befinden (Watzlawick et al., 1969), hatte das gezielte Intervenieren beim Betreten der Abteilung zu beginnen und erst nach Verlassen derselben aufzuhören. Der Aufenthalt in der Abteilung war also mit permanenter professioneller Konzeptanwendung gleichzusetzen.

Die Grundlage der Mediation war konstruktives sinnvolles Kommunizieren:

Einhalten der Kommunikationsregeln, insbesondere "Von-Sich-Aus-Sprechen", "Persönliches Reagieren" (statt interpretieren) und besonders wichtig das "Beachten der Körpersignale", damit die Kommunikation kongruent ist (> eindeutige Kommunikation). Die Kompetenz, konstruktiv und eindeutig kommunizieren zu können, war die Basis, sowohl für erfolgreiche operante Konditionieren, als auch effektives Modellverhalten.

Die Identifikation, was nun als sozial angepasstes und sinnvolles Verhalten (> Sozialisation), bzw. als sozial unerwünschtes Verhalten, zu gelten hatte, also was positiv zu verstärken oder zu löschen war und was als Modellverhalten taugt, war nicht immer einfach.

Was angepasst und deviant ist, bestimmt die jeweils geltende gesellschaftliche Norm. Damit sind die Zuschreibungen "angepasst vs. deviant" einem zeitlichen Wandel unterlegen (vgl. Alkoholprohibition oder die zur Zeit stattfindende Diskussion über eine mögliche Legalisierung der Cannabisprodukte).

Geht man von einer Verhaltensskala der sozial angemessenen und sozial unangemessenen Verhaltensweisen aus, so können die Verhaltensweisen mit den grössten Abweichungen vom Mittelpunkt (> Norm) am leichtesten identifiziert, bzw. Erwünschtheit oder Unerwünschtheit zugeschrieben werden.

Als "Eselsbrücke" hatte sich das Personal jeweils vorzustellen, ob ein Insassenverhalten in der gesellschaftlichen Realität positive oder negative Konsequenzen hat und wo auf der Skala das Verhalten etwa liegen würde.

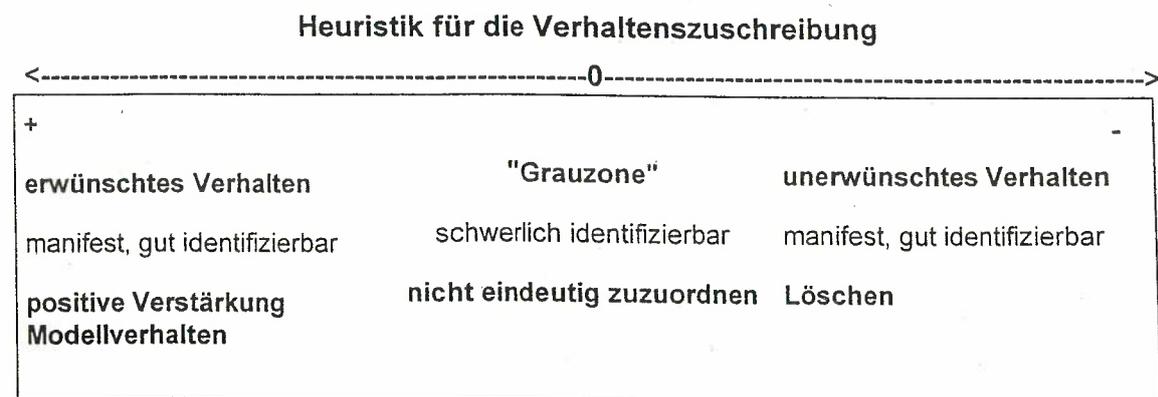


Abb. 3

### Operante Konditionieren:

Ausgehend von der obigen Heuristik, wurde besonderes Gewicht darauf gelegt, dass die BetreuerInnen in den Extrembereichen gleiche Verhaltensweisen verstärken und/oder löschen. Dem Postulat der Gleichbehandlung wurde im DINGI intra- und interpersonell grosse Bedeutung zugemessen.

### Beispiele für soziale positive Verstärkung und Löschen:

positive Verstärkung	Löschen
<ul style="list-style-type: none"><li>• Blickkontakt haben, aufnehmen, gezielt aufnehmen</li><li>• zustimmend nicken</li><li>• unterstützende Bemerkungen ("Aha/So was/Unglaublich...")</li><li>• Beachten der Sprechpausen (Zuhören)</li><li>• Paraphrasieren des Gehörten</li><li>• positives Feedback</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• gezieltes Abwenden, Vermeiden des Blickkontaktes (mit kurzen Blickkontaktsequenzen, damit es nicht aversiv wirkt)</li><li>• Themenwechsel</li><li>• Simultansprechen</li><li>• sich mit etwas anderem beschäftigen</li><li>• indifferentes Verhalten (kein Kommentar)</li></ul>

Entsprechend dem Modell der operanten Konditionierung (2.1.1) wurde jeweils kurzfristig mit positiver Verstärkung oder Löschen interveniert. Problematische Insassenverhaltensweisen, die kurzfristig zu löschen waren, wurden dann mittel- (1 bis 2 Tage nach Auftreten) und langfristig (über Wochen hinweg, vgl. 4.4.4) problematisiert. Häufige Plattform für Problematisieren, oder auch für Komplimente, war die Haussitzung. Kritik und Komplimente wurden dann, im Sinne von Modellverhalten, eingebracht.

### Modellverhalten:

Auch beim Modellverhalten der BetreuerInnen ging es darum, "landläufig" als sozial angemessen geltende (> Heuristik für die Verhaltenszuschreibung) Verhaltensweisen vorzuleben. Subkulturen, etwa die Peergroup der Drogenabhängigen, haben auch ihre eigene Sprache. Der Gebrauch dieser Sprache reduziert mit die Wahrscheinlichkeit, sozial angepasst zu leben. Deshalb wurde im DINGI gezielt und konsequent, im Sinne eines Modelles, Alltagssprache gesprochen.

### Beispiele für Modellverhalten:

Verhaltensbereich	Verhalten
Sprache	Alltagssprache sprechen, Gassensprache in Alltagssprache paraphrasieren (nicht korrigieren!)
Kommunikation	Von-Sich-Aus-Sprechen (> positives und negatives Feedback), eindeutige Kommunikation (Kongruenz zwischen Inhalt und Körpersprache)
Problemlösungsverhalten	Bewusstes und gezieltes Angehen von Problemen (Problemlösungsmodell als Vorlage), Wünsche aufschieben zugunsten mittel- und langfristiger Zielsetzungen (> Frustrationstoleranz)
Selbstorganisation	manifestes Einhalten von Vereinbarungen, saubere Kleidung, gute körperliche Hygiene, angemessene Tischmanieren

#### 2.2.2.1 Der Erziehungsstil

Die Anwendung beider Lernmodelle (> Mediation) kann als Mittelweg zwischen autoritativem und "laisser-faire" Erziehungsstil beschrieben werden:

- Autoritatives Verhalten entsprach zwar den Gewohnheiten unserer Klientel (Heime, Arbeitserziehung, Strafanstalten), löst aber Widerstand aus und war damit ungünstig für Veränderungsprozesse.
- "Laisser-faire" dagegen überforderte unsere, Fremdkontrolle gewohnten, Insassen. Auf Grund ihrer Persönlichkeitsstruktur – fehlende oder unzureichende Selbstkontrolle – waren sie gerade nicht fähig, mit einem solchen Erziehungsstil umzugehen.
- Am günstigsten erschien somit ein Mittelweg zwischen diesen beiden Extremen: anfänglich stärkere Fremdkontrolle (etwa beim Verrichten alltäglicher Arbeiten mit den Insassen), die dann langfristig schrittweise zu Gunsten von mehr Freiräumen und Übernahme von Selbstkontrolle abgebaut werden sollte.
- Ziel war in jedem Fall vorhandene Selbstkontrollansätze zu fördern. Das Ausmass an Fremdkontrolle musste also an die vorhandenen Selbstkontrollmöglichkeiten der Insassen angepasst werden.

Drögeler sind grenzenlos, ergo brauchen sie in jedem Fall klare Grenzen und Strukturen. Fremdkontrolle, etwa sachliches Hinweisen auf bestehende Strukturen (Hausordnung, Abmachungen etc. ...), war immer wieder indiziert.

Es war durchaus vereinbar mit dem löschenden Aspekt des Konzeptes und – um dies nochmals klar zu sagen – ausgehend von den Insasseneigenschaften (mangelnde Selbstkontrolle), geradezu notwendig.

#### 2.2.3 Systematische Anwendung: Token economy

Das Verfahren der Token economy geht auf Ayllon und Azrin (1968) zurück. Es ist ein systematisiertes Verfahren, das die Erkenntnisse der operanten Konditionieren nutzt und einbindet.

Im DINGI war ausschliesslich der Fokus auf erwünschte Verhaltensweisen eingestellt. Über einen genau festgelegten Verstärkerplan (Beilage Nr. 2) wurden erwünschte Ver-

haltensweisen zunächst stellvertretend mit Punkten belohnt. Im Verstärkerplan war genau festgehalten, für welche Verhaltensweisen die Insassen wieviele Punkte bekamen. Konkretisierungen und spezielle Bedingungen, welche die Insassen für das Verdienen von Punkten wissen mussten, waren in den Zusatzbedingungen zum Verstärkerplan (Beilage Nr. 3) festgehalten. Alle Informationen, so auch Verstärkerplan und Zusatzbedingungen, der Token economy waren für die Insassen völlig transparent und am allgemein zugänglichen schwarzen Brett aufgehängt.

Die Punkte wurden den Insassen unmittelbar nach dem Auftreten des erwünschten Verhaltens mitgeteilt (zusätzliche soziale Verstärkung und Kontingenz) und auf der Punktekontokarte (Beilage Nr. 4) gutgeschrieben. Die Punktekontoführung (> Punktekontokarte) wurde doppelt (Team und Insasse) gemacht. Zur Verwaltung der Punktekontokarte und für die Handhabung der Verstärker gab es ebenfalls genaue Richtlinien (Beilagen Nr. 5 und 6).

Jeder Insasse hatte 10, auf ihn zugeschnittene Belohnungen (Beilage Nr. 7), diese Verstärkerliste wurde beim DINGI-Eintritt über einen Verstärkerfragebogen (Beilage Nr. 8) erstellt. Wenn der Insasse dies wünschte, konnte sie allerdings frühestens alle 4 Wochen verändert werden.

Um die Gleichbehandlung auch hier zu gewährleisten, waren die für einen Verstärker notwendigen Punkte über einen Zeitschlüssel gleichgeschaltet: Alle Insassen gaben für die gleiche Zeitspanne gleich viele Punkte aus.

Beim Missbrauchen eines Verstärkers (verspätete Rückkehr, andere Aktivität, als der Verstärker vorsah) wurde der betreffende Verstärker für 4 Wochen entzogen (Löschen).

Der 4-Wochenrhythmus galt auch bei der Kontoführung, bzw. dem Ausgeben der Punkte: innerhalb einer 4-Wochenperiode mussten die jeweils verdienten Punkte bis auf 10 Punkte und, wenn vorhanden, die Arbeitspunkte ausgegeben werden. Falls der Insasse schlecht plante und noch zusätzlich Punkte auf seinem Konto hatte, gingen diese also am Ende der 4-Wochenperioden verloren (Löschen).

Über die Token economy konnte ein Insasse, je nach Leistung und Planung, 1 bis 4 mal pro Woche Aktivitäten ausserhalb der Abteilung ausführen.

### Schematische Darstellung der Token economy

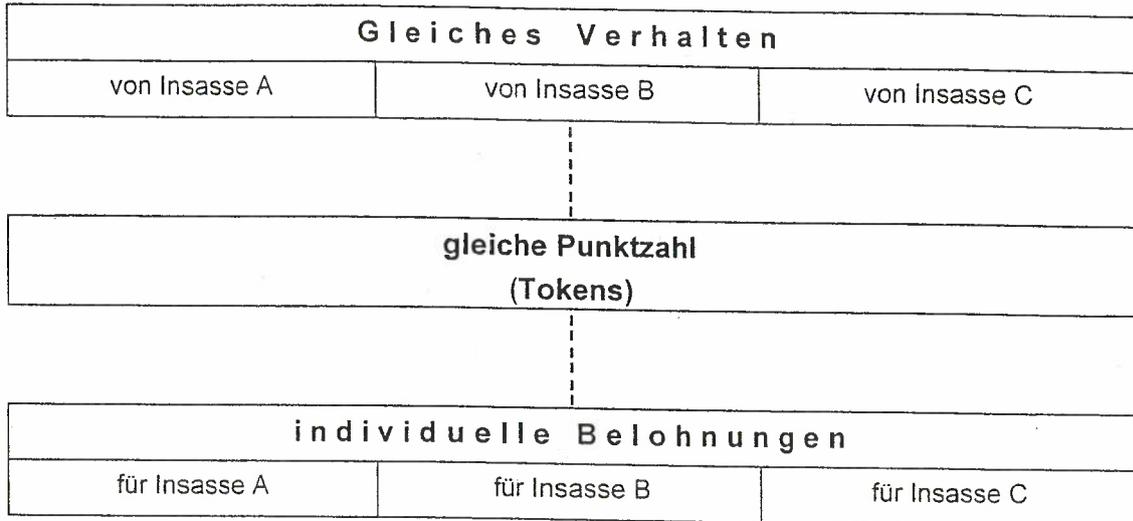


Abb. 4

Vor allem in den 70er Jahren gab es im angloamerikanischen Raum auch im Strafvollzug Versuche mit systematischen Trainingsprogrammen. (Franks, C.M., Wilson, G.T., 1980).

Es wurde auch mit Punktesystemen (Token economy) gearbeitet. Neben Belohnungen wurden vornehmlich Bestrafungen eingesetzt. Viele der Programme erwiesen sich als Misserfolge.

#### Mögliche Misserfolgsgründe und Bedingungen, damit Erfolgsaussichten bestehen:

Gründe für Misserfolg	Erfolgversprechende Bedingungen
<ul style="list-style-type: none"> <li>• keine Freiwilligkeit, Zwang zur Teilnahme</li> <li>• keine Mitsprache bei Programmgestaltung</li> <li>• Programmziel "submissiver Insasse" (Keine Förderung von Eigenständigkeit)</li> <li>• Entzug aller Privilegien und Vergünstigungen zu Beginn, um sie später wieder zu verdienen</li> <li>• Übergewicht von Bestrafungen gegenüber Belohnungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• freiwillige Teilnahme</li> <li>• Mitsprachemöglichkeit der Insassen (Transparenz)</li> <li>• Klare und transparente Beschreibung der erwünschten Verhaltensweisen und deren Konsequenzen</li> <li>• schrittweises Übergehen von Fremd- zu Selbstbestimmung</li> </ul>

Die Token economy, wie sie im DINGI durchgeführt wurde, kann somit für sich verbuchen, dass erfolgsversprechende Bedingungen zu Grunde gelegt waren:

- freiwillige Teilnahme (innerhalb des Strafvollzuges!)
- Schwerpunkt Belohnung
- Transparenz und genaue Beschreibung der Verhaltensweisen und deren Konsequenzen
- Mitgestaltungsmöglichkeit der Insassen

#### 2.2.4 Assertivness-Training-Programm (ATP)

Im Rahmen des Kursangebotes (4.4.3) wurde mit den Insassen auch ein Selbstsicherheitstrainingsprogramm durchgeführt.

Neben Kommunikationstheorie waren Übungen aus dem ATP (Ullrich de Muynck, Ullrich, 1976) Bestandteil dieses Programmes.

Jeder Insasse erhielt zu Beginn des Programmes als Arbeitsmaterial eine kurze Einführung in die zwischenmenschliche Kommunikation und das Selbstsicherheitstraining (Beilage Nr. 9).

Das Programm umfasste eine Einführungssitzung von 2 Stunden. Dauer, sowie 3 eintägige Blöcke, in denen jeweils am Morgen Verhaltensweisen eingeübt wurden, nachmittags wurden diese Verhaltensweisen dann ausserhalb der Abteilung ausprobiert (Transfer) (Beilage Nr. 10).

Für die Anwendung ausserhalb der Abteilung wurde die Gruppe aufgeteilt, so dass jeweils eine Betreuungsperson einen oder zwei Insassen begleitete.

- Das Programm wurde vom Psychologen, gemeinsam einer mit Co.-Leitung, durchgeführt. Für die Co.-Leitung wurde jeweils eine Betreuungsperson, die sich speziell für diese Aufgabe interessierte, ausgebildet.

#### Inhalte des Selbstsicherheitstrainingsprogrammes:

Kommunikation	Selbstsicherheit	Selbstsicherheit
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Allgemeine Kommunikationstheorie</li> <li>• Möglichkeiten sinnvoller Kommunikation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erklärungsmodell der Selbstsicherheit</li> <li>• Aggressives Verhalten vs. selbstsicheres Verhalten</li> <li>• Bestimmungsstücke des sozialen Verhaltens</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verhaltensübungen aus dem ATP mit Videofeedback</li> <li>• Transfer ausserhalb der Abteilung mit anschließender Auswertung</li> </ul>

Die, in den 3 ATP-Sitzungen durchgeführten, Übungen:

- Sitzung 1: Übungen 2, 3, 4, 8, 24 und 25.
- Sitzung 2: Übungen 32, 33 und 74.
- Sitzung 3: Übungen 103, 106 und 107.

Häufig wurden modellhaft auch Ausschnitte aus früheren ATP-Gruppen gezeigt. Die jeweiligen Gruppen mussten zu diesem Zweck für die Vorführungen ihr schriftliches Einverständnis geben (> Entbindung vom Berufsgeheimnis).

Das ATP als Hauptbestandteil des Programmes ist nach lerntheoretischen Gesichtspunkten aufgebaut: festgelegter, schrittweiser Aufbau, von leichtem zu schwierigerem Verhalten in Situationen, positive Verstärkung, bzw. Löschen, sowie Modelllernen als zentrale Interventionsstrategie.

Die Zielsetzung des Programmes ist explizit – es setzt konkret an Verhaltensfertigkeiten (Skills) an – die Verbesserung der sozialen Kompetenz.

Mit Hirsch und Pfingsten (1983) wollen wir soziale Kompetenz als Fähigkeit, sozial so zu handeln, dass ein Kompromiss zwischen sozialer Anpassung und persönlichen Bedürfnissen möglich ist, umschreiben.

### 2.3 Konzepttheroretische Überlegungen

Der Begriff "Konzept" stammt aus der lateinischen Sprache: *capere* = fassen, *concupere* = in sich aufnehmen.

Die Funktion eines Konzeptes besteht darin, die Institution, für die es geschaffen worden ist, in sich aufzunehmen. Unter Institution seien in diesem Zusammenhang soziale Einrichtungen wie z.B. Psychiatrie oder Strafvollzug im weiteren Sinn, z.B. Wohngemeinschaft für Drogenabhängige oder Halbfreiheitsheim für Sexualtäter im engeren Sinn, verstanden. Konzept und Institution bilden eine Ganzheit. Das Konzept hat sich an die institutionellen und gesellschaftlichen Realitäten anzupassen und deren Besonderheiten zu berücksichtigen.

Das Konzept muss in jedem Fall strukturierend und orientierend wirken. Es soll gleichsam Handanweisungen für kompetente und effiziente soziale Arbeit in den jeweiligen Institutionen zur Verfügung stellen. In diesem Sinne wirkt natürlich auch eine Hausordnung. Sie zeigt jedoch "lediglich" auf, was gestattet und verboten ist. Damit ist sie zu marginal und einseitig, um die Ganzheit der Institution zu erfassen und als Konzept zu gelten. Als wichtige, da normative, Grundlage der Institution kann sie Bestandteil des Konzeptes oder kompatible institutionelle Rahmenbedingung sein.

So wie es verschiedene Menschenbilder und Institutionen gibt, gibt es auch verschiedene Konzepte. Neben ihrem Inhalt unterscheiden sie sich auch in ihrem Komplexitätsgrad. Je komplexer und abstrakter, desto schwieriger ist die Umsetzung des Konzeptes und umgekehrt je einfacher und pragmatischer, desto einfacher ist die Umsetzung für Klientel und BetreuerInnen.

#### **Zwischen Konzept und Institution besteht eine Wechselwirkung:**

Konzeptionelle und institutionelle Ziele müssen identisch sein oder nebeneinander realisiert werden können. ***Institution und Konzept müssen also zueinander komplementär sein.*** Dies bedingt, soweit es die gesellschaftliche und institutionelle Realität zulässt, gegenseitige Anpassung im Dienste der konzeptionellen Ziele.

Im Strafvollzug muss jedes Konzept dem übergeordneten institutionellen Ziel, wie es im Artikel 37 StGB formuliert ist, dienen. So auch das lerntheoretische Konzept der Sondervollzugsabteilung DINGI.

### 2.3.1 Konzept und Institution "Strafvollzug" (Sondervollzugsabteilung DINGI)

Einer der Schwerpunkte des lerntheoretischen Konzeptes im DINGI war das Löschen unerwünschter Verhaltensweisen.

Wie bereits weiter oben erwähnt (2.2.2.1.), bestand die Konzeptanwendung bei Verstössen gegen die Hausordnung in löschendem, also sachlichem, nicht dramatisierendem, Intervenieren. Hier konnten also die vorgegebenen konzeptionellen Richtlinien durchgezogen werden, solange sich diese Verstösse im "üblichen" Rahmen bewegten.

Es lag in der Natur unseres Klientels und in der Tatsache, dass auch der Aufenthalt im DINGI Freiheitsentzug bedeutete, dass die Insassen immer wieder zu extremen Verhaltensweisen neigten. Dies brachte dann das Personal jeweils in Extrem- und Grenzsituationen.

Solche Situationsbereiche waren v.a. manifest aggressives Verhalten mit Bedrohung gegen Leib und Leben, sowie Fluchtversuche. Beide Bereiche waren zwar selten, gaben aber immer wieder Diskussionsstoff bezüglich Verhaltensregulativ. Beides waren klar unerwünschte Verhaltensbereiche und mussten demnach, nach Konzept, gelöscht werden.

Wir hatten es hier mit einem Spannungsfeld zwischen Konzept und institutionellen Rahmenbedingungen (Sicherheitsinteressen > Strafvollzug) zu tun:

"Wem war der Vorrang zu geben, dem Konzept oder dem Strafvollzug (für den das Konzept ausgearbeitet worden war)".

In beiden Fällen hatte die Entscheidung klar für Strafvollzug, bzw. Sicherheitsinteressen, zu fallen. Das Konzept hatte hier zugunsten des übergeordneten Strafvollzugszieles, dem es zu dienen hatte, zurückzutreten und die geforderte Komplementarität musste in solchen Ausnahmesituationen aufgegeben werden.

Für solche Grenzsituationen waren die BetreuerInnen angewiesen worden, vom Konzept abzuweichen um statt dessen ihre eigene Person zu schützen, bzw. die Interessen des Strafvollzuges, beispielsweise durch Verhindern einer Flucht, zu vertreten.

Es sei nochmals betont, dass Inkompatibilitäten zwischen Konzeptanwendung und institutioneller Realität im DINGI äusserst selten waren. Ausserdem waren extreme Verhaltensweisen eines Insassen, die zu einer Inkompatibilität führten, meistens das Ende einer Verhaltenskette, die dann schliesslich die Rückversetzung in den Normalvollzug (= Strafe) zur Konsequenz hatten.

### 3 Fragestellung

Die Zielsetzung des DINGIS, als Sondervollzugsabteilung im Strafvollzug, war dieselbe wie im Normalvollzug. Sie ist im Art. 37 StGB formuliert.

Die Frage, die untersucht werden soll, lautet, ob mit alternativen Vollzugsmethoden, wie sie in diesem Bericht beschrieben werden, andere Resultate, als im Normalvollzug, i.S. von Art. 37 StGB erzielt werden können?

Es ist klar, dass mehr Effizienz, als durch normale Vollzugsmethoden, erhofft wird. Ebenso klar ist, dass mit den Befunden, wie sie auch ausfallen mögen, Aussagen zur Gestaltung des (normalen) Strafvollzuges gemacht werden können.

#### 3.1 Haupthypothese

Die bereits im Konzept des Projektes DINGI (1989) formulierte Haupthypothese lautet:

*"Je besser jemand sozialisiert ist, desto kleiner ist die Wahrscheinlichkeit einer zukünftigen Delinquenz, bzw. desto grösser ist die Wahrscheinlichkeit einer Reduktion von Deliktschwere, Delikthäufigkeit, sowie Rückfallgeschwindigkeit".*

(Planungsgruppe DINGI, 1989, p. 14)

Die Operationalisierung dieser Haupthypothese muss somit die Bereiche "Sozialisation" und "Legalbewältigung" (katamnestic) abdecken.

##### 3.1.1 Vorab-Erhebung von Befunden zur Sozialen Kompetenz bei Insassen der Strafanstalt Lenzburg

Im Hinblick auf die Durchführung des Modellversuches wurden vorgängig im Zeitraum vom 21.08.90 bis 30.03.92 31 Strafgefangene mit dem U-Fragebogen (Ullrich de Muynek R., Ullrich R., 1990) untersucht:

Stichprobe:

- 31 Insassen der Strafanstalt Lenzburg mit deutscher Muttersprache, die seit dem 21.08.90 neu in die Strafanstalt eingetreten sind und bereit gewesen sind, mit einer Anstaltspsychiaterin über HIV-Problematik zu sprechen (präventives Eintrittsgespräch).

Befunde:

- sozial kompetent, d.h. in keinem der 6 Faktoren statistisch auffällige Werte: **N = 3**
- sozial inkompetent, d.h. in mindestens einem der 6 Faktoren statistisch auffälliger Wert: **N = 28**

Ausmass der sozialen Inkompetenz:

- 15 Insassen weisen in 2 oder mehr (der 6) Faktorenwerten statistisch auffällige Werte auf.

Ausprägung der sozialen Inkompetenz:

- Am häufigsten, nämlich 19 mal ist der Bereich "Fordern Können" betroffen, dabei sind 18 der 19 Werte auffällig hoch, was auf überschüssendes Sozialverhalten hinweist.

Die Befunde zeigen, dass 90.3% einer Stichprobe deutsch sprachiger Insassen (N = 31) der Strafanstalt Lenzburg sozial inkompetent sind. Der Bereich, angemessen

Forderungen stellen zu können, ist am meisten betroffen, dabei besteht die Inkompetenz in überschüssendem, aggressivem Verhalten.

Die Befunde legen den Schluss nahe, dass für Sozialisierungsbemühungen (> Art. 37 StGB) das Erlernen sozialer Fertigkeiten von besonderer Bedeutung ist. Ein gezieltes Angebot in dieser Richtung wurde in der Sondervollzugsabteilung DINGI gemacht. Das Auffinden von sozialer Inkompetenz in diesem Ausmass ist zudem eine Bekräftigung unserer Haupthypothese (3.1).

### 3.2 Kriminalpolitische Überlegungen

Die Gesellschaft erwartet vom Strafvollzug in jedem Fall eine Verminderung der Delinquenz, ja sogar Besserung und Deliktfreiheit der Strafgefangenen. Das Letztere ist ein Idealfall und daher häufig nicht realisierbar. Dies traf insbesondere auch auf die Klientel der Sondervollzugsabteilung DINGI zu: die Insassen setzten sich aus Rückfälligen (teilweise bereits mehrfach), häufig gekoppelt mit einer Suchtproblematik, meist Polytoxikomanie, zusammen.

Bei solchen Insassen müssen eine Reduktion der Rückfallgeschwindigkeit (Phase der Deliktfreiheit länger als im Vergleich zu früher) und/oder der Deliktschwere (z.B. einfacher Diebstahl statt Raubüberfall) bereits als Erfolge angesehen werden.

Wie bereits ausgeführt glauben wir, dass solche kriminalpolitischen Ziele am ehesten über Sozialisierungsangebote, also das Vermitteln sozialer Fertigkeiten, erreicht werden können.

Obschon ein grosser Teil der DINGI-Insassen eine Suchtproblematik in Bezug auf illegale Drogen hatte und Zusammenhänge zwischen Delinquenz und Drogenkonsum bestanden (vgl. etwa Killias et al., 1994), war das Ziel des DINGI-Programmes nicht primär Drogenabstinenz, sondern Verbesserung der sozialen Kompetenz und der Selbstkontrolle.

Subsumieren des Drogenkonsumverhaltens, als eine von vielen menschlichen Verhaltensmöglichkeiten, unter das Sozialisierungsziel kann langfristig zwar auch Drogenabstinenz bedeuten, lässt aber auch ein legales Leben mit Drogenkonsum zu. Der Ansatz entspricht aktuellen drogenpolitischen Bestrebungen (Heroinabgabeprojekte) insofern, als auch sie auf Legalbewältigung, also ein sozial angepasstes Leben mit Drogenkonsum, abzielen.

## 4 Durchführen des Modellversuches

### 4.1. Die Versuchsanlage

#### 4.1.1 Standort und räumliche Verhältnisse

Das DINGI befand sich in einer 660 m<sup>2</sup> grossen Baracke, die vorher als Postprovisorium gebraucht wurde und eigens für dieses Projekt südöstlich des Hauptgebäudes der Strafanstalt Lenzburg, unmittelbar ausserhalb der Mauern aufgestellt wurde.

Die Baracke war anfänglich mit einem Zaunprovisorium, ab Mitte Januar 1993 mit einem Peripherieschutz (elektronisch überwachter, zirka 2.30 m hoher Zaun) umgeben, der zudem das ganze Anstaltsareal umzäunt. Im weiteren wurde nach den Vorkommnissen vom Dezember 1992 eine Alarmanlage mit Bewegungsmeldern installiert, welcher die unmittelbare Umgebung der Holzbaracke überwachte. Zu der Baracke gehörte ein etwa 800 m<sup>2</sup> grosser Garten, in dem sich eine Obstanlage, ein freier Rasenplatz und ein Gemüsegarten, der von den Insassen gepflegt wurde, befand. Diese Gartenanlage konnte von den Insassen während ihrer Freizeit genutzt werden. Die Baracke war mit einer Ausnahme in die Bereiche "Schlafen", "Wohnen" und "Arbeit" eingeteilt.

Im östlichsten Teil waren die 6 Doppelzimmer mit je zirka 18 m<sup>2</sup> Grundfläche platziert. Dabei waren 2 Waschräume mit Wasch- und WC-Anlagen und Duschen. Der mittlere Wohnbereich konnte mit einer Gangtüre abgeschlossen werden. In diesem Wohnbereich befanden sich die Küche, der Vorratsraum und die Waschküche. Als eigentliche Wohnräume standen ein zum Gang hin offenes Wohn- und Esszimmer und ein Gruppen/Fernsehraum zur Verfügung. Daneben waren da auch der Haupteingangsbereich mit einer auf beiden Seiten geschlossenen Schleuse, das Personal-Pikettzimmer und der Technik-Raum. Im Arbeitsbereich, welcher wiederum mit einer Gangtüre abschliessbar war, befanden sich die Büros des Abteilungsleiters, des Psychologen und der BetreuerInnen. Das Betreuerbüro wurde zudem auch für die Ausgabe von Kioskartikeln benutzt. Auf der westlichen Seite befanden sich die Veloreparatur- und Computerrecyclingwerkstatt. Als einziger "fremder Raum" war in diesem Bereich noch ein Freizeitraum, in dem Kraftgeräte, Pingpong-Tisch, Tischfussballkasten, usw. standen.

#### 4.1.2 Arbeitsplätze der Insassen

In der Planungs- und Vorbereitungsphase stellte sich immer wieder die Frage nach möglichen internen Arbeitsplätzen für die DINGI-Insassen. Vorab boten sich die externen Arbeitsplätze der Strafanstalt mit gewissen Rahmenbedingungen an. Genau die potentiellen DINGI-Insassen erfüllten auch die Bedingungen für eine Bewilligung für die Arbeit in der Landwirtschaft (Rebberg, Gemüsebau, Stall usw.). Hingegen wären DINGI-Insassen an diesen Arbeitsplätzen mit anderen Gefangenen der Strafanstalt Lenzburg zusammen, was nicht den Vorgaben des Konzeptes entsprochen hätte. Im weiteren hätten sie wegen des DINGI-Programmes (Kurse, Haussitzungen usw.) verschiedentlich am Arbeitsplatz gefehlt, was hinderlich gewesen wäre. Zu guter Letzt hätte während der Arbeitszeit das Personal der Strafanstalt Lenzburg die Aufsicht über die Insassen gehabt. Dieses Personal war aber mit unserem Konzept nicht vertraut. Auf Grund dieser vielen Vorgaben wurde nach anderen Beschäftigungsmöglichkeiten gesucht. Lediglich in seltenen Fällen wurde eine reine DINGI-Gruppe (in Begleitung von DINGI-Personal) für einen Einsatz in der Landwirtschaft (meistens im Rebberg) zusammengestellt. Zudem wurden ausnahmsweise auch dringende Arbeiten für den Gemüsebau erledigt. In den meisten Fällen war dies das Rüsten von Zwiebeln, Kefen oder Bohnen.

Nachdem auch andere Arbeitsmöglichkeiten (Sanierung eines anstaltseigenen Hauses usw.) geprüft und schlussendlich fallen gelassen werden mussten, wurden Arbeitsplätze in einer Velowerkstatt, in einer Computerrecyclingwerkstatt und im Hausdienst geschaffen. Die Insassen arbeiteten abwechslungsweise in allen drei Bereichen. Beim Rhythmus des Wechsels gab es während der Betriebszeit einige Änderungen. Schlussendlich wurde, auch nach eingehenden Diskussionen mit den Insassen an den Haussitzungen, in der Regel nach zwei Wochen, der Arbeitsplatz gewechselt. Die Insassen konnten die Reihenfolge nicht aussuchen, sondern diese wurde vom Werkstattleiter bestimmt, jeweils für einen Monat festgelegt und rechtzeitig ans schwarze Brett gehängt.

#### **4.1.2.1 Velowerkstatt**

Kurze Zeit vor der Planungsphase des DINGIS wurden für Velos die alten Kennzeichen abgeschafft und neu das Vignettensystem eingeführt. Sehr bald zeigte sich, dass die Polizei mit diesem neuen System sehr viele Fahrräder erhielt, die sie nicht mehr an die rechtmässigen Besitzer zurückgeben konnten.

Zudem war die Einrichtung einer Velowerkstatt im DINGI mit einigermaßen verantwortbaren Mitteln zu realisieren. Auch die Fachkenntnisse der Insassen mussten nicht derart gross sein, dass es sehr lange Einarbeitungszeiten brauchte. So war das DINGI eine der ersten Institutionen, die sich im heute stark verbreiteten "Gewerbe der Aufarbeitung alter Velos" betätigte.

Es wurde eine Velowerkstatt mit anfänglich drei Arbeitsplätzen (zwei Insassen, ein Betreuer) eingerichtet. Später (s. 4.1.3) wurde die Infrastruktur so ergänzt, dass vier Arbeitsplätze zur Verfügung standen. Bereits in der Vorbereitungsphase wurden die Aargauer Kantonspolizeiposten via Kommando gebeten, uns in Zukunft die ausrangierten Velos zur Verfügung zu stellen, bzw. zu verkaufen. Wir hatten dadurch selten Probleme, genügend Nachschub für unsere Velowerkstatt zu erhalten. Mit dem Aushang von Plakaten in Brockenhäusern, der regelmässigen Teilnahme an Velobörsen, der Mund zu Mund Propaganda usw. konnten wir während unserer Betriebszeit einen beachtlichen Kundenstamm aufbauen. Nach einigen Jahren gab es durchaus Situationen, wo die Nachfrage nach unseren Velos grösser war, als das von uns gemachte Angebot.

Diese Arbeitsplätze wurden von den Insassen geschätzt. Auch allfällige Möglichkeiten, einen Kunden mitzuberaten, nahmen sie sehr gern wahr.

Anfänglich wurde diese Werkstatt zusammen mit der Computerrecyclingwerkstatt von einem Handwerker mit Schreiner Ausbildung und Meisterdiplom betreut.

Es zeigte sich jedoch, dass vertiefte fachliche Kompetenz aus dem mechanischen Bereich bei gewissen Problemen hilfreich gewesen wäre. Darum wurde für die Vakanz, nach Weggang dieses Betreuers, ein Mechaniker gesucht. Durch die Einstellung eines Maschinenmechanikers konnte die Qualität der verkauften Velos noch verbessert und entsprechend auch gehalten werden.

#### **4.1.2.2 Computerrecyclingwerkstatt**

Rund ein Jahr vor dem Start der Sondervollzugsabteilung DINGI erhielt die Verwaltung der Strafanstalt Lenzburg von einer im Recyclingbereich tätigen Firma der Inner-schweiz die Anfrage, ob sie Elektronik Abfälle (vor allem Informatikabfälle) für das Recyclen vorbereiten würde. Die Arbeiten beständen vor allem im Auseinandernehmen der entsprechenden Geräte und im Sortieren der verschiedene Produkte. Nach ent-

sprechender Vorabklärung durch die Strafanstalt war klar, dass die Logistik- und Sicherheitsprobleme (Lagerung des Materials, gefährliche Gegenstände usw.) es unmöglich machte, diesen Auftrag anzunehmen. Gemeinsam wurde dann jedoch abgeklärt, ob dies allenfalls ein Auftrag für das DINGI wäre. Auch bei diesem Auftrag zeigten sich etwelche Vorteile, die diese Arbeit für das DINGI sehr attraktiv machten. Für die Arbeitsplätze brauchte es keine teuren Investitionen, die Insassen konnten recht schnell in die Aufgabe eingearbeitet werden und es bestand keine zeitliche Vorgabe, worunter das restliche DINGI-Programm (Kurse usw.) litt. Nach entsprechenden Abklärungen und Vereinbarungen wurde dieser Auftrag vom DINGI angenommen und die zweite Werkstatt für das Recyclen von Elektronikabfällen bereit gestellt. Diese Arbeit war bei den Insassen zwar nicht gleichermassen beliebt wie diejenige in der Velowerkstatt, aber dennoch nicht nur unattraktiv. Die Arbeiten waren recht einfach; Insassen und Personal waren rasch eingearbeitet. Die entsprechenden Abfälle wurden von dem Auftraggeber auf Anfrage hin im DINGI ausgetauscht (sortierte Einzelteile gegen neuen Abfall). Im Frühsommer 1995 machte dieser Auftraggeber Konkurs. Innert 48 Stunden nach Erhalt dieser Nachricht wurde das restliche Material im DINGI abgeholt. Finanziell ist dem DINGI dadurch keinen Schaden entstanden. Die noch offenen Rechnungen wurden beglichen. Hingegen war es ausgesprochen aufwendig, einen neuen Auftraggeber in diesem Spektrum zu finden. Für die meisten diesbezüglichen Firmen war die Kapazität des DINGIS erheblich zu klein. Es rentierte für diese Firmen nicht, mit uns ins Geschäft zu kommen. Nach intensivstem Suchen konnte eine Firma in Regensdorf gefunden werden. Trotz der speziellen DINGI-Vorgaben (befristeter Modellversuch der lediglich noch ca. 2 Jahre lief) waren sie in entgegenkommender Weise bereit, im Sinne eines "Versuches mit Institutionen mit kleinen Kapazitäten" mit dem DINGI ins Geschäft zu kommen. Der Transport der Abfälle musste jedoch das DINGI übernehmen. Die sortierten Abfallprodukte mussten jeweils in Regensdorf gegen neuen Abfall ausgetauscht werden. Finanziell bedeutete dies eine weitere Einbusse, dennoch überwiegte die Erleichterung, als im Dezember 1995 mit der Computercyclingwerkstatt wieder gestartet werden konnte. Dieser neue "Arbeitgeber" blieb dem DINGI bis zum Auslaufen des Modellversuches erhalten.

#### **4.1.2.3 Hausdienst**

Zu den Aufgaben im Hausdienst gehörten sämtliche Arbeiten des DINGI-Haushaltes. Die Menüplanung, der Einkauf, das Kochen, die Wäsche, die Reinigung des Hauses usw. Der jeweilige Insasse wurde, seiner Selbständigkeit entsprechend, von einem/r diensttuenden BetreuerIn begleitet. Diese Betreuungsperson arbeitete zum Teil mit, kontrollierte die Arbeiten und/oder machte selbständig andere anfallende Arbeiten im Haushalt. Der Menüplan, die Einkaufsliste, und der Einkauf wurden immer gemeinsam erledigt. Die Arbeit im Hausdienst wurde von den Insassen in der Regel auch geschätzt. Sie wurde auch fast ausnahmslos sehr gut und engagiert ausgeführt. Schwierigkeiten, die zum Teil in diesem Bereich der Haushaltsführung durch die Insassen erwartet wurden, trafen nicht ein. Dieser Arbeitsplatz hat sich sehr bewährt, obwohl er immer wieder zu Konflikten zwischen Insassen und Betreuungspersonal geführt hat. Das Erstellen der Menüpläne und der Einkaufslisten waren besonders konfliktrichtig. Speziell erwähnt sei, dass es nahezu alle Insassen fertig brachten (durchaus zum Teil mit grosser Unterstützung) für die DINGI-Bewohner und die diensttuenden Angestellten zu kochen.

Bei Bedarf wurden Arbeiten im Gemüsegarten und in der Instandstellung des Hauses noch durch die dem Hausdienst zugeteilten Insassen erledigt.

### 4.1.3 Insassenkapazität

Die Sondervollzugsabteilung DINGI war mit 6 Zimmer für jeweils 2 Insassen ausgerüstet. Es konnten vom Wohnbereich her demnach maximal 12 Insassen aufgenommen werden. In der Velo- und in der Computerrecyclingwerkstatt waren anfänglich je 2 Arbeitsplätze für Insassen geplant. Im weiteren sollten 2 Insassen im Hausdienst (Reinigung, allg. Haushalt, Einkauf, Kochen usw.) eingeteilt werden. In der Vorbereitung ist davon ausgegangen worden, dass die restlichen Insassen im Externat arbeiten könnten. Während der Betriebszeit zeigte sich sehr rasch, dass dies nicht realisierbar war. Die Wirtschaftskrise machte es immer schwieriger, externe Arbeitsplätze zu finden. Zudem musste die Zeit für das Arbeitsexternat reduziert werden, weil diese Sequenz des DINGI Aufenthaltes für die Insassen äusserst anspruchsvoll war. Im weiteren wurde die Aufnahme von Insassen flexibler gestaltet und nur bei annähernder Vollbelegung war im Hausdienst ausreichend Arbeit für 2 Insassen vorhanden. Darum wurden die Werkstätten so ergänzt, dass im Notfall in beiden Werkstätten 3 Insassen beschäftigt werden konnten. Es war dadurch möglich, über längere Zeit 7 Insassen intern zu beschäftigen. Bei entsprechenden Engpässen im Arbeitsbereich wurde zudem auch auf Renovationsarbeiten am Gebäude ausgewichen. Die möglichen internen Arbeitsplätze setzten eher Grenzen bei der Aufnahme, als die effektive Bettenzahl.

Während einer etwa 8-monatigen Periode war die Auslastung mit 11 Insassen sehr hoch. Dabei musste festgestellt werden, dass dies trotz der vorhandenen Plätzen die Kapazität des DINGIS in personeller, funktionaler und räumlicher Hinsicht überforderte. Während einer längeren Zeit lag die Gruppengrösse bei 8 Insassen.

Im Verlaufe der 4½ jährigen Betriebszeit zeigte sich, dass es immer schwieriger wurde, Insassen in der geschlossenen Anstalt Lenzburg zu finden, welche die formellen Kriterien (keine Landesverweisung, keine Fluchtgefahr, Urlaubsfähigkeit oder deren Absehbarkeit, verstehen und sprechen der deutschen Sprache usw.) erfüllten. Die Insassenpopulation in Lenzburg änderte sich dauernd, und Gefangene mit den erwähnten Kriterien kamen vermehrt in offene Anstalten oder wurden in der Landwirtschaft der Strafanstalt eingesetzt. Dank einer engen Zusammenarbeit mit der Strafanstalt konnten jedoch immer wieder Insassen mit diesen Vorgaben angeschrieben werden. Als äusserst kompliziert zeigte sich die Zusammenarbeit mit den anderen geschlossenen Anstalten. Einzig von der damaligen Strafanstalt Regensdorf wurden anfänglich drei Insassen ins DINGI aufgenommen. Bei entsprechenden Anfragen in den Anstalten Thorberg, Bostadel und dann auch Pöschwies wurde immer wieder klar, dass eine enge Zusammenarbeit mit entsprechenden Rahmenbedingungen für die mögliche Rekrutierung von Insassen für die Experimental- aber auch die Kontrollgruppe unabdingbar war.

### 4.1.4 Personalschlüssel

Für die Betreuungsstellen im DINGI wurden 800% Stellen vorgesehen und entsprechend auch bewilligt. 200 Stellenprozent davon waren für den Werkstattsbereich vorgesehen. Zudem war der Abteilungsleiter mit weiteren 100% und der Abteilungspsychologe mit 80% dotiert. Neben diesem effektiven DINGI Personalschlüssel wurden auch immer wieder Dienstleistungen und entsprechend auch Personal der Strafanstalt Lenzburg in Anspruch genommen.

Zudem wurde, vor allem gegen Ende der Betriebszeit, der Auswerter immer häufiger aktiv.

#### 4.1.5 Personalselektion

Als Betreuungspersonen wurden vor allem Leute aus den Bereichen Sozialpädagogik, Sozialarbeit oder Psychiatriepflege angestellt. Zumindest wurde entsprechende Erfahrung in einem dieser Bereiche vorausgesetzt. Mit Ausnahme des Werkstattleiters, der nur zu 60% angestellt war, waren die BetreuerInnen mindestens mit einem Arbeitspensum von 80% angestellt.

Die Personalsuche wurde zum grössten Teil via Inserate in den Tageszeitungen des grösseren Einzugsgebietes ("Aargauer Zeitung", "Tages-Anzeiger", "Luzerner Zeitung", "Basler Zeitung", "Oltner Tagblatt") gemacht. Häufig wurde auch in der Fachzeitschrift des "Heimverbandes Schweiz" inseriert. Vereinzelt Rückfragen bei Vorstellungsgesprächen ergaben, dass vermutlich vor allem Inserate im Tages Anzeiger und in der Basler Zeitung die zahlreichsten Rückmeldungen ergaben.

Das Vorstellungsverfahren war im Grundsatz über die ganze DINGI-Zeit gleich geblieben. Hingegen änderte die Präsenz der Planungsgruppenmitglieder an diesen Gesprächen. Mit allen BetreuerInnen die schlussendlich eingestellt wurden, wurden mindestens zwei Vorstellungsgespräche durchgeführt. Bei den zweiten Vorstellungsgesprächen waren in der Vorbereitungszeit des DINGI-Versuches immer alle Planungsgruppenmitglieder anwesend. Nach der Betriebsaufnahme der Sondervollzugsabteilung DINGI nahmen die Herren Etzensberger und Pfrunder aber nicht mehr an diesen Gesprächen teil. Ihnen wurden nach erfolgten Zweitgesprächen die Bewerbungsunterlagen und der Anstellungsantrag der Herren Schläpfer und von Moos zur Durchsicht und Vernehmlassung zugeschickt. So behielten sie eine Vetomöglichkeit.

Auf eine Ausschreibung in den erwähnten Zeitungen meldeten sich jeweils ungefähr 40 BewerberInnen. Rund 50% der BewerberInnen erfüllten in grundlegenden Bereichen das Anforderungsprofil nicht, so dass sie bei einer ersten Durchsicht von U. Schläpfer und R. von Moos bereits ausschieden. Hauptsächlichste Ausscheidungsgründe waren das Fehlen der gewünschten Ausbildung oder Erfahrung. Den anderen BewerberInnen wurde der Empfang der Unterlagen bestätigt. Daraufhin wurden sie weiter rangiert. Die eine Gruppe wurde zu ersten Vorstellungsgesprächen eingeladen, die zweite Gruppe wurde als "Reserve" zurückbehalten, und bei einem kleinen Erfolg der Erstgespräche auch noch eingeladen.

Zusammen mit den Einladungen zum ersten Gespräch wurden den BewerberInnen immer ein Stellenbeschrieb und eine Kurzbeschreibung des Modellversuches mitgeschickt. In den Vorstellungsgesprächen wurde immer ähnlich, nach einem vorgegebenen Raster (Beilage Nr 11) vorgegangen. Das Erstgespräch wurde in der Regel vom Abteilungsleiter, das Zweitgespräch vom Abteilungspsychologen geleitet. Im ersten Gespräch wurde die Stelle und das Konzept beschrieben. Die BewerberInnen erläuterten den Lebenslauf und stellten Fragen zu den erhaltenen Unterlagen. Die Herren Schläpfer und von Moos machten zu den von den BewerberInnen gemachten Aussagen allenfalls nötige Rückfragen (Lücken im Lebenslauf, Kündigungen, Arbeitszeugnisse usw.). Im weiteren wurden Themenbereiche wie Strafvollzug, Identifikation mit dem beschriebenen Konzept, Umgang mit Nähe und Distanz, Teamarbeit, Einstellung zur Drogensituation und zu Drogenkonsumenten besprochen. Im zweiten Gespräch wurden die gleichen Themen noch vertieft angegangen. Es wurde auch versucht, Unklarheiten und Ungereimtheiten aus dem ersten Gespräch aufzudecken und zu klären.

In sehr vielen Fällen musste die Abteilungsleitung schlussendlich beim Anspruchsniveau bezüglich den Neuanstellungen Abstriche machen. Der Not gehorchend musste man Personal einstellen, bei dem beidseitig in den Gesprächen Bereiche auftauchten, die bei einer späteren Arbeit im DINGI Probleme geben konnten. Sehr häufig sind solche Probleme dann auch in den bemerkten Gebieten entstanden. Die unter 5.2. aufge-

fürten Punkte, die zu häufigem Personalwechsel führten, waren vermutlich auch Gründe, weshalb nur zum Teil Bewerbungen mit dem gewünschten Hintergrund eingereicht wurden.

#### 4.1.6 Führungsstil und Organigramm

Mit einer 100%igen Stelle leitete ein Abteilungsleiter das DINGI. Dieser unterstand dem Direktor der Strafanstalt Lenzburg. In einer Stabsstelle zum Abteilungsleiter befand sich der mit 80% angestellte Abteilungspsychologe, welcher sich für das Konzept verantwortlich zeichnete und auch direkt dem Direktor der Strafanstalt Lenzburg unterstellt war. Für das Betreuungspersonal war ein Stellenplafond von 800% vorgesehen. Gemäss Stellenbeschreibung (Beilage Nr. 12) war dieses Personal in allen Bereichen dem DINGI-Leiter unterstellt. Hingegen hatte der Abteilungspsychologe, im Rahmen der Konzeptumsetzung, Weisungsbefugnisse. Als Anstellungsvoraussetzungen wurden unter anderem das Mindestalter von 25 Jahren, eine sozialpädagogische- oder vergleichbare Ausbildung, die Fähigkeit mit schwierigen Leuten umzugehen und einen differenzierten Umgang mit Nähe und Distanz, vorausgesetzt. Da es sich um Stellen im Strafvollzug handelte, durften die BewerberInnen keine Vorstrafen haben.

Die Hauptaufgabe des Personals bestand in der Begleitung der Insassen im Arbeits- und Freizeitbereich, unter dauernder Einhaltung der konzeptionellen Vorgaben. Im weiteren musste das Personal allgemeine Kontroll- und Aufsichtsfunktionen wahrnehmen. Zudem musste es die speziell zugewiesenen Insassen betreuen (Unterstützung bei Arbeitssuche, Geldvorgaben usw.). Auch administrative und weitere zugewiesene Arbeiten waren Inhalt der Aufgabe von Betreuerinnen und Betreuer.

Wichtige Grundlagen der Sondervollzugsabteilung waren, wie bereits an anderer Stelle ausführlich beschrieben, das relativ enge Konzept und der Rahmen des Strafvollzuges. Diese beiden Faktoren machten die Auswahl von möglichen Führungsstilen bereits kleiner.

Die Sondervollzugsabteilung DINGI war ganz klar hierarchisch aufgebaut. Die wichtigen Entscheidungen wurden letztlich durch den Abteilungsleiter, in der Regel nach Absprache mit dem Abteilungspsychologen, gefällt. Die Teammitglieder wurden zu einem grossen Teil in die Entscheidungsfindung miteinbezogen. Mit verschwindend wenig Ausnahmen wurden Entscheidungen mit den entsprechenden Beurteilungen gegenüber dem Team transparent gemacht, natürlich auch solche, die nicht im Team erarbeitet wurden. Entsprechende Entscheidungsgrundlagen mussten natürlich immer bezüglich der Dienstbarkeit gegenüber Konzept und Strafvollzug abgecheckt werden.

Für die Personalführung war die wöchentlich stattfindende Teamsitzung ein sehr wichtiges Mittel. In diesen Sitzungen wurde immer nach einem ähnlichen Raster vorgegangen. Die Teammitglieder konnten und sollten sich jeweils auch darauf vorbereiten. Inhalte dieser Sitzungen waren Themen zum Konzept, organisatorische Anliegen, die Situation der einzelnen Insassen, anliegende Probleme und Schwierigkeiten. Die Angestellten hatten die Möglichkeit, alle ihnen wichtig scheinenden Themen in die Teamsitzung einzubringen. Diese Themen wurden je nach Wichtigkeit und Bereich unter der jeweiligen Personalarunde (Konzept und Organisatorisches) oder unter dem entsprechenden Traktandum eingebracht. Damit die Anliegen der Mitarbeiter nicht erst am Schluss besprochen wurden, wurde das Traktandum "Verschiedenes" im ersten Drittel der Sitzung behandelt. An dieser Sitzung wurden vom Abteilungsleiter auch Aufträge erteilt, vom Abteilungspsychologen und vom Abteilungsleiter Lob und Kritik angebracht usw. Diese wöchentliche Zusammenkunft des Personals war äusserst wichtig. Durch die wechselnden und nicht sehr häufig überschneidenden Dienste, bestand zumindest an den Teamsitzungen für die MitarbeiterInnen die Möglichkeit Rück-

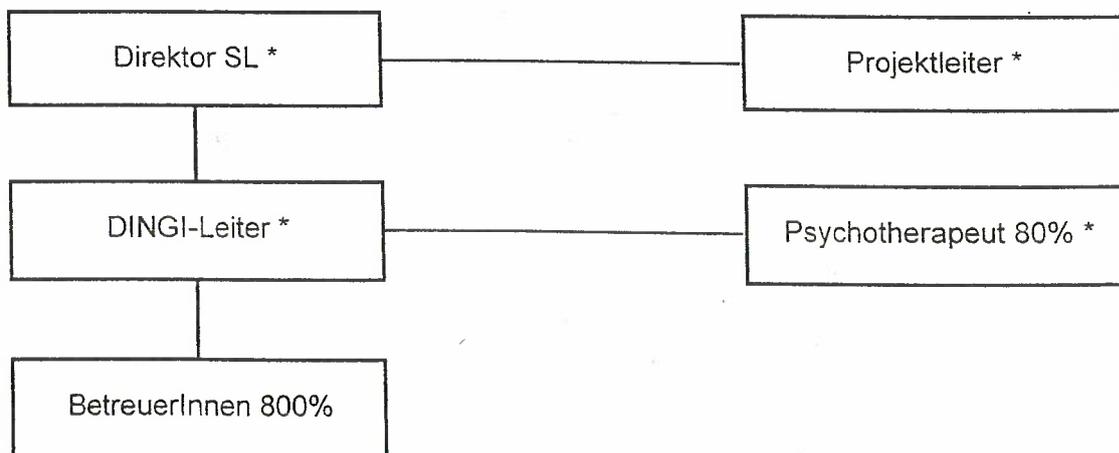
fragen zu stellen usw. Wie zentral dieses Führungsinstrument war, zeigte sich jeweils sehr gut, wenn wegen Feiertagen eine solche Teamsitzung ausfiel. Man merkte sofort, dass Lücken entstanden, weniger Abklärungen möglich waren usw. Das Personal, und dadurch die ganze Abteilung war schwieriger zu führen.

Im weiteren stand dem Personal ein Richtlinienorder (Beilage Nr. 13) zur Verfügung. In diesem Ordner waren klare Handanweisungen für Vorgehensweisen in speziellen Situationen.

Ein weiteres Führungsinstrument war das Mitarbeitergespräch. Es fand in der Regel ein bis zweimal jährlich statt. An diesen Gesprächen nahmen der/die entsprechende Mitarbeiter/in, der Abteilungspsychologe und der Abteilungsleiter teil. Das Gespräch wurde vom Abteilungsleiter geleitet. Das Gespräch beinhaltete eine Art Mitarbeiterbeurteilung, die unter anderem auf Grund eines auch vom Angestellten ausgefüllten Ratingbogens, zum Konzept geführt wurde. Es wurden aber auch Themen ausserhalb des Konzeptes besprochen. Neben den entsprechenden positiven Kritiken, wurde bei den negativen Kritiken auch versucht, Verhaltensänderungen im Hinblick auf die nächste Zeit zu besprechen. Der/Die MitarbeiterIn hatte an diesen Gesprächen auch die Möglichkeit, Anliegen und Kritik an die Abteilungsleitung zu formulieren.

Wenn ein/e MitarbeiterIn Probleme mit der verlangten Arbeit hatte, wurden häufiger solche offiziellen Mitarbeitergespräche durchgeführt. In diesen Gesprächen, die in der gleichen Zusammensetzung stattfanden, wurden die Schwierigkeiten und Probleme gemeinsam erarbeitet und Ziele für eine nächste Zeitsequenz vereinbart. Es wurde auch geklärt, mit welchen Hilfeleistungen der/die entsprechende MitarbeiterIn für die Zielerreichung unterstützt werden konnte. Nach der vereinbarten Zeitsequenz wurde erneut ein Gespräch durchgeführt. Dieses Führungsinstrument hatte sich im DINGI sehr bewährt. Es konnten zum Teil massive Schwierigkeiten von MitarbeiterInnen bearbeitet und letztlich behoben werden.

### Organigramm



- \* Planungsgruppe
- SL Strafanstalt Lenzburg

## **4.2 Aufnahmekriterien und Auswahlverfahren**

### **4.2.1 Beschreibung des Auswahlverfahrens**

Das Aufnahmeverfahren wurde für alle Insassen gleich gehandelt. (Beilage Nr. 14).

An die Sozialdienste der geschlossenen Strafanstalten Bostadel, Thorberg, Regensdorf und Lenzburg wurden sogenannte Werbeformulare (Beilage Nr. 15) verteilt. Über diese Formulare konnten sich interessierte Insassen über die Sondervollzugsabteilung DINGI informieren und anmelden.

Mit allen interessierten Insassen wurde dann ein standardisiertes Informationsgespräch (Beilage Nr. 16), entweder vom Abteilungsleiter oder vom Psychologen, geführt. Bei weiterhin bestehendem Interesse und, wenn auch keine formalen Bedingungen (4.2) gegen eine mögliche Aufnahme sprachen, wurde dem Insassen 4 Fragebogen (DINGI-Fragebogen, U-Fragebogen, FPI-R und GT-S) abgegeben und erklärt.

Die Auswertung der Fragebogen ergab die Gesamtstichprobe: Beim Nicht-Erfüllen der Aufnahmekriterien (siehe weiter unten) Ausscheiden aus dem Aufnahmeverfahren, bei Erfüllen der Aufnahmekriterien Zuordnung zur Experimental- oder zur Kontrollgruppe. Diese Zuordnung wurde nach dem Zufallsprinzip (Münzwurf) gemacht.

Im nächsten Schritt wurde allen Insassen der Befund der Auswertung (Ausscheiden oder Gruppenzugehörigkeit) mitgeteilt. Um die Compliance zu verbessern, erhielten die Insassen der Kontrollgruppe nach der 2. Messung Fr. 100.-. Dies wurde ihnen in diesem Gespräch in Aussicht gestellt.

Entsprechend dem klassischen experimentellen Paradigma wurde die Experimentalgruppe den Versuchsbedingungen ausgesetzt (Durchlaufen des 6 bis 13 monatigen Programmes), die Kontrollgruppe blieb im unveränderten Setting des Normalvollzuges.

Vor der endgültigen Aufnahme in die Sondervollzugsabteilung, wurde mit den Mitgliedern der Experimentalgruppe ein formelles und standardisiertes Aufnahmegespräch (Beilage Nr. 17) mit Vertrag (Beilage Nr. 18) geführt (Abteilungsleiter und Psychologe).

Insassen, bei denen eine Suchtproblematik mit Substanzen, die eine körperliche Abhängigkeit erzeugen können (Entzugssymptomatik), vorlag, mussten vor dem DINGI-Eintritt eine Entzugsbehandlung in einer psychiatrischen Klinik machen.

#### **4.2.1.1 Numerisches Aufnahmeverfahren**

Bis August 1993 halbjährliche Aufnahme von jeweils 6 Insassen. Dieses Verfahren erwies sich jedoch zu rigide. Deshalb nahmen wir ab August 1993 die Insassen bündelweise im 2-Monatsrhythmus auf: gruppenweises Aufnehmen von Insassen, Gruppengrößen je nach freien Insassenkapazitäten im DINGI und der zur Verfügung stehenden Experimentalgruppenmitgliedern.

#### **4.2.1.2 Formale Aufnahmekriterien**

Neben dem Ausschliessen der Gemeingefährlichkeit (4.3) mussten noch folgende formale Kriterien erfüllt sein, damit jemand als Insasse für das DINGI in Frage kam:

- Fähig sein, in deutscher Sprache zu kommunizieren
- Mindestens 6 Monate und höchstens 13 Monate bis zum Strafende oder einer möglichen bedingten Entlassung oder Versetzung in Halfreiheit haben
- Rechtskräftige Verurteilung

- Mindestens 3 Monate bereits in einer geschlossenen Strafanstalt
- Urlaubsfähigkeit
- Keine Landesverweisung

#### 4.2.1.3 Persönlichkeitsbezogene Aufnahmekriterien

- Suchtproblematik und soziale Inkompetenz oder Suchtproblematik und anamnestisch, manifeste Hinweise auf mangelnde soziale Anpassung und sozial auffälliges Verhalten, *oder*
- soziale Inkompetenz (als alleiniger Befund)

In der folgenden Tabelle sind die persönlichkeitsbezogenen Aufnahmekriterien und die entsprechenden Informationsquellen dargestellt:

Kriterium	Informationsquelle
Suchtproblematik	DINGI-Fragebogen "Suchtbereich"
Soziale Inkompetenz	U-Fragebogen
Hinweise auf mangelnde soziale Anpassung	DINGI-Fragebogen "Sozialverhalten" und "Selbstorganisation"

Tab. 2

#### 4.2.2 Beschreibung der testologischen Verfahren

Als testologische Verfahren wurden der U-Fragebogen (Ullrich de Muynck et al., 1990), der Giessen-Test (Beckmann et al., 1991), sowie das Freiburger Persönlichkeitsinventar (Fahrenberg et al., 1989) eingesetzt.

Während der U-Fragebogen eine wichtige Funktion bei der Entscheidung einer möglichen Aufnahme hatte (> soziale Kompetenz), wurden der GT und der FPI primär als zusätzliche psychodiagnostische Kontrollinstrumente eingesetzt.

##### 4.2.2.1 Der U-Fragebogen

Mit dem Unsicherheitsfragebogen sollten objektive Informationen über die Störungsbereiche der sozialen Angst und sozialen Inkompetenz erhoben werden können.

Es ging dabei um die Erfassung von Einstellungen und Handlungstendenzen im sozialen Bereich. Über 64 Items, mit sechsfach abgestuften Antwortmöglichkeiten (von 0: trifft nicht zu bis 5: trifft voll und ganz zu), wurden numerische Befunde zu 6 Faktoren/ Subskalen gemacht.

Im Vergleich mit den, dem Fragebogen zu Grunde liegenden, Referenzstichproben konnten Aussagen bezüglich Ausmass der sozialen Kompetenz gemacht werden.

### Die Subskalen des U-Fragebogens:

Faktor I	Fehlschlag- und Kritikangst
Faktor II	Kontaktangst
Faktor III	Fordern-Können
Faktor IV	Nicht-Nein-Sagen-Können
Faktor V:	Schuldgefühle
Faktor VI	Anständigkeit

Tab. 3

#### 4.2.2.2 Das Freiburger Persönlichkeitsinventar (FPI)

Das FPI liefert eine interindividuell vergleichbare Beschreibung bezüglich Ausprägung wichtiger Persönlichkeitsdimensionen.

Im Modellversuch wurde die revidierte Form (1989) des FPI verwendet (FPI-R).

Der Fragebogen besteht aus 138 Items, die jeweils mit "stimmt" oder "stimmt nicht" zu beantworten sind.

Der Fragebogen wird mit Schablone ausgewertet und die Antworten 10 Standardskalen und 2 Zusatzskalen zugeordnet. Die numerischen Werte werden mit den Werten der Referenzstichproben verglichen und auf ein Testprofil übertragen. Mit den FPI-R-Skalen werden relativ breite Persönlichkeits-Konstrukte erfasst.

### Die Skalen des FPI-R:

Skala	Persönlichkeitsdimension	Beschreibung
1	Lebenszufriedenheit	lebenszufrieden, gute Laune, zuversichtlich vs. unzufrieden, bedrückt, negative Lebenseinstellung
2	Soziale Orientierung	sozial verantwortlich, hilfsbereit, mitmenschlich vs. Eigenverantwortung in Notlagen betonend, selbstbezogen, unsolidarisch
3	Leistungsorientierung	leistungsorientiert, aktiv, schnell handelnd, ehrgeizig konkurrierend vs. wenig leistungsorientiert oder energisch, wenig ehrgeizig konkurrierend
4	Gehemmtheit	gehemmt, unsicher, kontaktscheu vs. ungewungen, selbstsicher, kontaktbereit
5	Erregbarkeit	erregbar, empfindlich, unbeherrscht vs. ruhig, gelassen, selbstbeherrscht
6	Aggressivität	aggressives Verhalten – spontan und reaktiv, sich durchsetzend vs. wenig aggressiv, kontrolliert, zurückhaltend
7	Beanspruchung	angespannt, überfordert, sich oft im Stress fühlend vs. wenig beansprucht, nicht überfordert, belastbar
8	Körperliche Beschwerden	viele Beschwerden, psychosomatisch gestört vs. wenige Beschwerden, psychosomatisch nicht gestört
9	Gesundheitssorgen	Furcht vor Erkrankungen, gesundheitsbewusst, sich schonend vs. wenig Gesundheitssorgen, gesundheitlich unbekümmert, robust
10	Offenheit	offenes Zugeben kleiner Schwächen und alltäglicher Normverletzungen, ungeniert, unkonventionell vs. an Umgangsnormen orientiert, auf guten Eindruck bedacht, mangelnde Selbstkritik, verschlossen
Zusatzskalen	Persönlichkeitsdimension	Beschreibung
E	Extraversion	extravertiert, gesellig, impulsiv, unternehmungslustig vs. introvertiert, zurückhaltend, überlegt, ernst
N	Emotionalität	emotional labil, empfindlich ängstlich, viele Probleme und körperliche Beschwerden vs. emotional stabil, gelassen selbstvertrauend, lebenszufrieden

Tab. 4

#### 4.2.2.3 Der Giessen-Test (GT)

Mit dem GT sollen Selbst-, Fremd- oder Idealbilder erfasst werden. Im Modellversuch ist die Selbstbildform (GT-S) verwendet worden.

Durch die Beantwortung von 40 Items (bipolare Ratings) entwirft der Proband ein Selbstbild (> Selbsteinschätzung): die numerischen Werte der einzelnen, verschieden gewichteten, Items werden über Schablonenauswertung 6 Standardskalen zugeordnet und auf dem GT-Profilblatt eingetragen.

#### Die Standardskalen des GT:

Skala	Persönlichkeitsbereich	Kurzbeschreibung
1	Soziale Resonanz	negativ sozial resonant (NR) vs. positiv sozial resonant (PR)
2	Dominanz	dominant (DO) vs. gefügig (GE)
3	Kontrolle	unterkontrolliert (UK) vs. zwanghaft (ZW)
4	Grundstimmung	hypomanisch (HM) vs. depressiv (DE)
5	Durchlässigkeit	durchlässig (DU) vs. retentiv (RE)
6	Soziale Potenz	sozial potent (PO) vs. sozial impotent (IP)

Tab. 5

#### 4.2.2.4 Der DINGI-Fragebogen

Der DINGI-Fragebogen wurde eigens für den Modellversuch konstruiert. Er wurde gemeinsam mit den testologischen Verfahren allen Insassen sowohl bei der Erst-, als auch bei der Zweitmessung ausgehändigt. Er liegt in 2 Fassungen vor: der DINGI-Fragebogen (Beilage Nr. 19) für die Erstmessung und der DINGI-Fragebogen 2 (Beilage Nr. 20) für die Zweitmessung. Der DINGI-Fragebogen 2 ist eine leicht abgeänderte Fassung des DINGI-Fragebogens. Ausserdem wurde bei den Insassen der Experimentalgruppe noch die Einschätzung des DINGI-Programmes erhoben.

Mit dem DINGI-Fragebogen wurden zusätzliche Informationen zur Person und vor allem zum lebensgeschichtlichen Hintergrund der Insassen erhoben. Für eine mögliche Zugehörigkeit zur Insassenstichprobe war vor allem der Suchtbereich relevant (4.2.1.3).

Neben offenen und geschlossenen Fragen wurden die Informationen im DINGI-Fragebogen mit fünffach abgestuften Ratingskalen (1 (sehr stark) bis 5 (gar nicht) erhoben.

## Die inhaltlichen Bereiche des DINGI-Fragebogens

Bereich	Inhalt
I	Angaben zur Person
II	Sozialverhalten
III	Arbeits- und Berufsbereich
IV	Freizeitverhalten
V	Suchtbereich
VI	Selbstorganisation

Tab. 6

### 4.3 Die Insassenstichprobe

Die Stichprobe bestand aus männlichen Strafgefangenen mit Jahrgang 1952 bis Jahrgang 1974. Die Insassen stammten aus dem geschlossenen Strafvollzug, mit Ausnahme von 3 Insassen, alle aus der Strafanstalt Lenzburg. Die Delikte, die zur Verurteilung führten, deckten die gesamte "Deliktpalette" (Eigentumsdelikte, Delikte gegen Leib und Leben, Delikte in Zusammenhang mit Betäubungsmitteln, mit Ausnahme von Sexualdelikten) ab. Als gemeingefährlich eingestufte Strafgefangene wurden nicht ins DINGI aufgenommen.

Alle potentiellen DINGI-Insassen durchliefen dasselbe Aufnahmeverfahren (Nr. 14).

Die Gesamtstichprobe (Stand: 11/97) setzt sich aus allen Insassen, die jemals am Modellversuch teilgenommen haben, zusammen. Darin sind Insassen, die den Versuch durchlaufen haben, d.i. Erst- und Zweitmessung sind erfolgt, solche, bei denen die Erstmessung erfolgt ist, und Insassen, die ausgeschieden sind, enthalten.

Die *Gesamtsumme* beträgt 64. Die folgende Tabelle enthält diese Gesamtstichprobe, aufgeteilt in die Kategorien "Versuch durchlaufen" (Erst- und Zweitmessung durchgeführt), "Noch im Versuch" (Zweitmessung noch ausstehend), sowie "Ausgeschieden" (In der Experimentalgruppe nur Erstmessung, in der Kontrollgruppe nur Erstmessung: N = 5, Erst- und Zweitmessung: N = 4) für die *Experimental- und die Kontrollgruppe*.

### Gesamtinsassen-Stichprobe

	Experimentalgruppe	Kontrollgruppe
Versuch durchlaufen:	N = 18	N = 7
Noch im Versuch:	N = 0	N = 7
Ausgeschieden:	N = 23	N = 9
<b>Total:</b>	<b>N = 41</b>	<b>N = 23</b>

Tab. 7

### Aufschlüsselung der Ausscheidungsgründe

Ausscheidungsgrund	Experimentalgruppe	Kontrollgruppe
Verstöße gegen die Hausordnung	N = 19	
mangelnde Compliance		N = 4
verstorben in Versuchszeit	N = 0	N = 1
Umwandlung der Strafe in Massnahme	N = 0	N = 1
zu kurze Strafe	N = 0	N = 3
erneute Delinquenz	N = 4	N = 0
<b>Total</b>	<b>N = 23</b>	<b>N = 9</b>

Tab. 8

#### 4.4 Umsetzen des Konzeptes

Wie bereits ausgeführt (2.2.1) ist im Modellversuch DINGI mit einem Mediatorenkonzept gearbeitet worden. Ein solches Konzept stellt hohe und andere Ansprüche, als in vergleichbaren Institutionen ohne Mediatorenkonzept, an das Personal. Neben Intelligenz (Umgehen mit neuen Situationen!) und einer angemessenen Balance zwischen Nähe und Distanz ist vor allem eine Portion intrinsische Motivation von Nöten. Die Sachmotivation bildet die Grundlage, das eigene Konzeptverhalten immer wieder in Frage stellen zu lassen und ggf. zu verändern.

Diese, im Mediatorenkonzept immanenten und notwendigen, kritischen Feedbacks ("wie interveniere ich adäquat auf bestimmte Insassenverhaltensweisen") waren auch für das Personal immer wieder eine nicht immer einfache Herausforderung.

Die Anwendung des Konzeptes hatte in einem systematisierten Bereich (> Token economy) und im DINGI zu geschehen. Es lag in der Natur der Sache, dass die Anwendung über die Token economy (2.2.3) für das Personal einfacher, als die Anwendung

im DINGI-Alltag war. Abläufe und Strukturen wurden hier genau und konkret für jeden fassbar vorgegeben.

#### 4.4.1 Anwendung über die Token economy

Die Ansprüche an das Personal waren in diesem Bereich vor allem Einhalten der Vorgaben und Abläufe: Korrekte Punktegebung, sowie Kontrolle der auf dem Verstärkerplan vorhandenen Verhaltensweisen, Handling der Punktekontokarten (doppelte Buchführung: Original beim Team, ein Exemplar beim Insassen) und dem Eintauschen, sowie Einlösen, der Belohnungen.

Wenn ein Insasse ein erwünschtes Verhalten ausführte, waren neben dem Eintragen und Mitteilen, dass die Punkte verdient worden waren, noch zusätzliche soziale Verstärker (Komplimente) zu setzen. Dieser Aspekt in der Token economy entsprach der Alltagsanwendung in Bezug auf das Belohnen erwünschter Verhaltensweisen.

Grundsätzlich hatten die BetreuerInnen natürlich auch in allen übrigen Interaktionen, die mit der Token economy zu tun hatten, das lerntheoretische Konzept anzuwenden.

Wegen den vorgegebenen Strukturen und Handlungsanweisungen konnte in der Token economy das Idealziel der Gleichbehandlung (intra- und interindividuelle Konsequenz und Konsistenz) nahezu erreicht werden. Trotzdem, oder vielleicht gerade darum, hatten einzelne BetreuerInnen immer wieder Mühe, genau den Vorgaben entsprechend zu handeln. Häufigste Fehlerquellen waren Ungenauigkeiten (etwa falsches Zusammenzählen der Punkte) und Konzentrationsschwächen (etwa mangelhaftes Kontrollieren einer Freizeitaktivität). Es erwies sich als notwendig, die Vorgaben immer wieder in Erinnerung zu rufen. Das entsprechende Handling musste kontrolliert werden und häufig mit dem Personal auch noch einmal durchgearbeitet werden.

Die Token economy, wie sie im DINGI zur Anwendung kam, erwies sich dennoch als genügend pragmatisch, um langfristig durch ein Team an Insassen einigermaßen konsequent und konsistent angewendet zu werden. Sie bewährte sich als System zur Förderung erwünschter und sozial angepasster Verhaltensweisen.

Die Insassen arbeiteten in dem, grundsätzlich freiwilligen, System gut mit und verdienten Punkte, d.h. sie zeigten auch immer wieder entsprechende sinnvolle Verhaltensweisen.

#### 4.4.2 Anwendung im Abteilungsalltag

Hier ging es darum, die in den Personalaus- und weiterbildungen gelernten Skills, bezüglich operanter Konditionierung und Lernen am Modell (2.2.2), im Abteilungsalltag gegenüber den Insassen anzuwenden.

Im Vergleich zur Token economy wurde hier vor allem Selbstkontrolle und Offenheit für das Hinterfragenlassen des eigenen Konzeptverhaltens gefordert.

Die Forderungen nach Konsequenz und Konsistenz, bezüglich positiver Verstärkung/Löschen und Modellverhalten, machte dem Personal am meisten Mühe. Als Ursache zeigte sich dabei immer wieder eine ungünstige Balance zwischen Nähe und Distanz.

Dabei war zuviel Nähe häufiger, als zuviel Distanz. Insbesondere Tendenzen zu willkürlichen Haltungen und Handlungen, ausgelöst durch projektive Identifikationen, waren feststellbar:

*Ein Betreuer lässt die Insassen beispielsweise 5 Minuten länger einen Fussballmatch schauen, als es die Rahmenbedingungen vorsehen. Er begründet dieses Vorgehen damit, dass auch er gerne, an Stelle der Insassen, diesen wichtigen Match zu Ende*

*gesehen hätte und schliesslich sei dies einmalig gewesen. Ausserdem seien die Insassen anständig gewesen und nach den 5 Minuten anstandslos in den Zimmertrakt gegangen. Oder eine Betreuerin diskutiert mit einem Insassen, der insistiert hat, wie schlecht es ihm psychisch gehe, über seinen gestrigen Drogenkonsum. Sie begründet dieses konzeptionell falsche Vorgehen damit, dass sie das sonst nicht mache, aber in dieser Situation gespürt habe, dass der Insasse dieses Thema besprechen müsse, damit es ihm psychisch wieder besser gehe.*

Weitere Problembereiche waren: Mangelnde Einsicht, dass Löschverhalten und sachliches Intervenieren, etwa bei Verstössen gegen die Hausordnung, kompatibel waren, und entsprechendes Umsetzen im Abteilungsalltag, sowie zu häufig unmittelbare Bedürfnisbefriedigung bei Forderungen der Insassen, statt Distanz zwischen Auslöser und Reaktion zu legen.

Zur Überprüfung der Konzeptanwendung und als Input für die permanente kritische Auseinandersetzung mit dem eigenen Konzeptverhalten musste das Personal in 4-wöchigen Abständen ihre Selbsteinschätzung bezüglich Mediation raten. Die Ratingbögen (Beilage Nr. 21) dienten als Grundlage für die Konzeptgespräche. Ausserdem lieferten sie häufig Themen für die Personalaus- und weiterbildung.

Dieselben Ratingbögen wurden für die Personalqualifikationsgespräche verwendet. Hier dienten sie für den Vergleich zwischen Selbst- und Fremdeinschätzung (Abteilungsleiter und Psychotherapeut).

Es zeigte sich klar, dass die Anwendung des hier beschriebenen Mediatorenkonzeptes (2.2.1) im Abteilungsalltag eine intensive Begleitung und permanente Anleitung benötigte.

Intensität und Frequenz der Begleitung im DINGI war u.E. das Minimum, um mit dieser, an sich effizienten Konzeptform, sinnvoll zu arbeiten. Insbesondere die Personalaus- und weiterbildung hätte durchaus noch häufiger stattfinden können.

#### **4.4.3 Kurse**

Im DINGI-Programm waren Kurse vorgesehen, die konkret dazu beitragen sollten, das spätere Leben in der Freiheit besser bewältigen zu können. Folgende Kurse waren für jeweils eine Gruppe vorgesehen.

- Arbeitssuche (Bewerbungen, Vorstellungen usw.)
- HIV/Aids Information
- Gesundheitspflege/Erste Hilfe
- Schuldensanierung
- Versicherungswesen
- Amtsangelegenheiten
- Kochen und Hauswirtschaft

Es war bereits in der Planungsphase klar, dass diese Kurse von externen Leitern durchgeführt werden sollten. Zum Teil war es schwierig, entsprechende Kursleiter zu finden und auch noch motivieren zu können, für dieses Klientel einen Kurs durchzuführen. Es konnten aber, von einer Ausnahme abgesehen, durchwegs positive Erfahrungen mit diesen Kursen gemacht werden. Die entsprechenden KursleiterInnen engagierten sich sehr, um den Insassen ein interessantes und lehrreiches Programm anzubieten. Zum Teil mussten die KursleiterInnen die gesteckten Ziele relativieren. Diesbezügliche Probleme gab es jedoch vor allem am Anfang. Sobald ein/e KursleiterIn

entsprechende Erfahrung mit der neuen Klientengruppe hatte, wurden auch die Programme angepasst. Sehr gut bewährt hat sich der Grundsatzentscheid, dass die Kursleitungen nicht durch internes Personal (was zum Teil machbar gewesen wäre) abgedeckt wurden. Die Motivation der Insassen war mit diesen Vorgaben zwar immer noch nicht hervorragend, aber bestimmt einiges grösser als mit internen Kursleitern. Eine gewisse Neugierde, Gespräche mit Leuten von ausserhalb führen zu können, anerkannte Fachleute aus der Praxis kennen zu lernen usw., waren nicht zu unterschätzende Motivatoren für die Kursteilnahme.

Die Kurse waren obligatorisch und fanden während der Arbeitszeit statt. Sie wurden im Gruppenraum der Sondervollzugsabteilung DINGI durchgeführt. Es galten die gleichen Rahmenbedingungen, wie bei der Arbeit. Jeweils eine Kleingruppe von 3 - 6 Insassen nahm an einem Kurs teil. Die Kursinhalte wurden vorgängig zwischen Abteilungsleiter und KursleiterIn besprochen. Der Abteilungspsychologe und der -leiter führten vor der Durchführung eines ersten Kurses mit dem/der entsprechenden KursleiterIn ein kurzes Einführungsgespräch. Die KursleiterInnen wurden sehr grob über das Konzept, die Rahmenbedingungen und die Abläufe im DINGI orientiert. Allenfalls wurden auch noch inhaltliche Fakten geklärt, wobei diese in der Regel bereits anlässlich der Rekrutierung dieser Leiter besprochen wurden. Bei Bedarf wurden Gespräche mit den Kursleitungen wiederholt.

#### **4.4.3.1 Arbeitsuche**

Leiter: ehemaliger Personalchef einer grossen Firma und jetziger Erwachsenenbildner, Teilzeitdozent an Berufsschulen und Biga Kursen

Inhalt: Vorgehen bei der Arbeitsuche, Schreiben von Bewerbungen, Führen von entsprechenden Telefonaten, Vorstellungsgespräche, Lebenslauf, Umgang mit Stigma des Strafgefangenen usw.

Dauer: ½ Arbeitstag, zirka 4 Stunden

Dieser Kurs hat sich sehr bewährt. Er wurde während der ganzen Betriebszeit von der gleichen Person geleitet. Die Insassen machten sehr engagiert mit, sie hatten das Gefühl, dass sie davon sehr konkret profitieren könnten. Der Kursleiter wurde während der ganzen Zeit als sehr kompetente Fachkraft anerkannt. Gemäss den Auskünften des Kursleiters waren die entsprechenden Resultate aus diesen Kurshalbtagen, je nach Insassenzusammensetzung, sehr unterschiedlich. Im weiteren erklärte er, dass sich eine grosse Selbstüberschätzung der Insassen im Arbeitsbereich während all seinen Kursen durchgezogen habe. Ansonsten war der Kursleiter mit diesem Einsatz sehr zufrieden, er fand es sehr spannend, mit einer anderen Klientengruppe als üblich, zu arbeiten.

#### **4.4.3.2 HIV/Aids-Information**

Leiter: Arzt des ambulanten psychiatrischen Dienstes des Kantons Aargau

Inhalt: Information über HIV/Aids Prophylaxe; Umgang nach entsprechender Ansteckung, Erkrankung; Orientierung über verschiedenste Beratungs- und Hilfeleistungsangeboten

Dauer: Ca. 1½ Stunden

Auch dieser Kurs wurde während der ganzen Betriebszeit vom gleichen Arzt durchgeführt. Es war weniger ein Kurs im herkömmlichen Sinn, als eine allgemeine Informationsveranstaltung zu den Themen HIV/Aids. Gemäss Auskünften des entsprechenden Kursleiters gab es relativ selten sehr persönliche Fragen oder Gespräche. Dennoch

konnte dadurch eine seriöse und kompetente Information für alle DINGI-Bewohner erreicht werden.

#### **4.4.3.3 Gesundheitspflege/Erste Hilfe**

Leiter: Dozent einer Kaderschulung für Mitarbeiter in der Krankenpflege mit einer Coleiterin

Inhalt: Allgemeine Gesundheitspflege; Vorgehen bei kleinen Erkrankungen und Beschwerden (ohne sofortigen Arztbesuch oder medikamentöse Behandlung), Hinweise zur ersten Hilfe

Dauer: Zweimal ½ Arbeitstag

Dieser Kurs wurde als einziger, nach einer ersten Durchführung, abgesetzt. Es war ausserordentlich schwer, eine entsprechende Kursleitung zu finden. Die schlussendlich gefundene Kursleitung war fachspezifisch durchaus kompetent. Aber bereits im Vorbereitungsgespräch vor der ersten Kurssequenz zeigte sich, dass es unter Umständen Schwierigkeiten geben könnte. Die entsprechende Kursleitung tat sich schwer, die von der Abteilungsleitung geforderten Inhalte zu akzeptieren und am Kurs nicht andere Themen zu besprechen. Nach entsprechender Intervention erklärte sie aber im Gespräch, sie würde die entsprechenden Forderungen erfüllen. Nach den Rückmeldungen von Insassen und Kursleitern wurde dann aber in den ersten beiden Kurssequenzen kaum über die vorgegebenen Inhalte gesprochen, sondern die Kursleiter führten mit den Insassen ausführliche Gespräche über deren Drogensucht, entsprechende Abstürze usw. Dies entsprach weder den vereinbarten Vorgaben noch war es mit dem DINGI-Konzept kompatibel. Deshalb wurde dieser Kurs, als einziger nach einer ersten Durchführung, abgesetzt.

#### **4.4.3.4 Schuldensanierung**

Leiter: Sozialarbeiter der Bewährungshilfe/Schutzaufsicht des Kantons Aargau

Inhalt: Orientierung und Informationen über Schuldensanierungen (Vorgehensweisen, Hilfestellungen, Infostellen usw.)

Dauer: ½ Arbeitstag

Der entsprechende Kurs wurde während der ganzen Zeit von Sozialarbeitern der Schutzaufsicht des Kantons Aargau durchgeführt. Da es jedoch auf dieser Schutzaufsichts-Stelle verschiedene Personalmutationen gab, wechselte die Kursleitung dreimal. Von diesen Kurssequenzen gab es kaum ein Feedback. Soweit zu erfahren war, engagierten sich die Insassen weniger als bei anderen Kursen. Dies kann verschiedenste Gründe haben. Einer der naheliegendsten scheint, das Unbehagen im Zusammenhang beim Angehen der häufig vorhandenen persönlichen Schuldensituation, zu sein. Im weiteren wurden von den Insassen, die Mitarbeiter der Schutzaufsicht, eher zu den Leuten aus dem Strafvollzug, als zu den externen Fachleuten, gezählt. Zu guter Letzt war dieser Themenkreis für sie nicht neu. Vermutlich hörten sie in den bereits durchlaufenen Institutionen immer wieder etwas zu diesem Bereich, so dass auch die Neugier in dieser Sequenz eher eine untergeordnete Rolle spielte.

#### 4.4.3.5 Versicherungswesen

Leiter: Mitarbeiter der Strafanstalt Lenzburg; Sozialarbeiter in Ausbildung, ehemaliger Versicherungsagent

Inhalt: Informationen über die notwendigen Versicherungen und alltägliche Versicherungsprobleme

Dauer: ½ Arbeitstag

Auch dieser Kurs wurde von den Insassen geschätzt. Sie bekamen Informationen, die sie bis zu diesem Zeitpunkt bestenfalls "ungefähr" kannten. Sie zeigten an sehr konkreten Fragestellungen grosses Interesse. Sie waren auch daran interessiert, eigene konkrete Probleme zur Diskussion zu bringen.

#### 4.4.3.6 Amtsangelegenheiten

Leiter: Gemeindeschreiber einer mittelgrossen Gemeinde im Kanton Aargau

Inhalt: Aufgaben im Zusammenhang mit den Gemeinwesen (An- und abmelden, Steuern, Arbeitsamt usw.)

Dauer: ½ Arbeitstag

Auch hier wechselte der Kursleiter während der DINGI-Betriebsdauer einmal. Beide Gemeindeschreiber, die den Kurs leiteten, gingen sehr engagiert an die Aufgabe. Sie leiteten zwar schon andere Kurse, hatten jedoch zum ersten Mal mit einer solchen Klientengruppe zu tun. Beide erklärten, dass es für sie eine Herausforderung und auch eine Bereicherung für ihre Arbeit gewesen sei, mit den Insassen entsprechende Probleme zu diskutieren. Auch sie hatten anfänglich die Leistungsfähigkeit oder den Leistungswillen der Insassen überschätzt. Die Intensität der gehaltenen Kurse war nicht derart gross, wie sie sich dies erhofften. Dennoch war von ihnen, aber auch von den Insassen zu hören, dass motiviert mitgearbeitet worden sei. Auch hier hatten sich die Insassen vor allem um Themen interessiert, mit denen sie in ihrem bisherigen Leben konkret konfrontiert worden waren.

#### 4.4.3.7 Kochen und Hauswirtschaft

Leiterin: Hauswirtschaftslehrerin mit entsprechender Praxis

Inhalt: Führen eines Haushaltes, Erstellen von Menüplänen mit ausgewogenen Mahlzeiten, Kochen

Dauer: Viermal ½ Arbeitstag mit anschliessendem Mittagessen. Diese Mittagessen wurden gemeinsam geplant und gekocht.

Diese Kurse waren sehr erfolgreich. Die Insassen gingen mit recht grosser Motivation, zum Teil sogar mit Begeisterung an die Arbeit. Vor allem das gemeinsame Erstellen von Mahlzeiten bereitete ihnen Freude. Aber auch bei anderen Kurssequenzen machten sie recht engagiert mit. Die Hauswirtschaftslehrerin arbeitete zum ersten Mal mit "Nicht Schülern". Es gelang ihr jedoch gut, die Insassen zu motivieren und sie zu führen. Offensichtlichste Schwierigkeit war bei diesem Kurs, dass sich jedes Menü zu einer ausgewachsenen Festmahlzeit entwickelte. Dies musste auf Intervention des DINGI-Leiters aus Gründen der Kosten und der Realitätsnähe durch die Kursleiterin geändert bzw. besser gesteuert werden. Dieser Kurs war von den Insassen so beliebt, dass sich neue Insassen häufig erst Kochkurse wünschten.

#### 4.4.4 Bilanzgespräche und Verträge

##### 4.4.4.1 Ordentliche Bilanzgespräche

Mit dem einzelnen Insassen wurde ungefähr jeden Monat ein individuelles Gespräch durchgeführt. An diesen sogenannten Bilanzgesprächen nahmen, der entsprechende Insasse, die persönliche Betreuungsperson, der Abteilungspsychologe und der Abteilungsleiter, teil. Die Leitung des Gespräches oblag dem Abteilungsleiter, und der Rahmen für den Ablauf war immer gleich. Der/die persönliche/r BetreuerIn erstellte ein Protokoll, dass an alle Beteiligten, also auch an den entsprechenden Insassen, verteilt wurde.

Am Anfang wurde jeweils der Insasse aufgefordert, über seine vergangene Zeit im DINGI zu erzählen, aktuelle Probleme und Schwierigkeiten zu erläutern, zu sagen welche Bereiche ihm gut liefen, aber auch wo er anstand, welche konkrete Anliegen er hatte usw. Im Gespräch wurde dann auf die einzelnen Anliegen des Insassen eingegangen, soweit sie im Bereich von erwünschten Verhaltensweisen lagen. Konkret wurde zum Beispiel auf aggressives Verhalten eingegangen, aber im Hinblick auf die Änderungen von Verhaltensweisen und im Sinne von positiver Verstärkung vom Angehen des Problems, nicht aber, dass sich der Gefangene mit aggressivem Verhalten beim Bilanzgespräch noch profilieren konnte. Hingegen eine ausführliche Darlegung der Unverträglichkeit von Nemexin wurde mit dem Hinweis gelöscht, dass von uns aus die Vorgaben klar seien, und der Insasse allenfalls seinen Hausarzt konsultieren könne. In einem weiteren Abschnitt des Gespräches lobte der Abteilungsleiter den Insassen für positive Verhaltensweisen der vergangenen Zeitperiode. Es wurden Verbesserungen erwähnt, aber auch positive Verhalten, die diesem Insassen speziell schwer fielen, oder mit denen er von dem Rest der Gruppe positiv auffiel. Der Abteilungsleiter schaute auch auf allfällige "Vertragszeiten" zurück. Danach wurden vom Abteilungsleiter Problembereiche angeschnitten, die noch nicht zur Diskussion gekommen waren, erwartete Verhaltensänderungen aufgezeigt und aktuelle Aufgaben (z. B. Stellensuche usw.) zur Diskussion gebracht. In einem weiteren Schritt erläuterte der Abteilungspsychologe die Ergebnisse der Token economy und wies auf Bereiche hin, die ihm in der vergangenen Zeit aufgefallen waren. Schliesslich brachte der/die persönliche BetreuerIn Anliegen ein, die zu diskutieren oder zu klären waren.

Diese Gespräche wurden jeweils ohne den Insassen vorbereitet und zum Teil auch kurz nachbesprochen. In den Vorbereitungen wurden Themen und Inhalte, aber auch allfällige Änderungen der Vorgehensweisen besprochen. Den Insassen wurden die Gesprächstermine in der Regel mindestens 24 Stunden vorher mitgeteilt, damit auch sie sich auf diese Gespräche vorbereiten konnten. Diese Bilanzgespräche fanden in der Regel während der Arbeitszeit der Insassen statt. In speziellen Situationen und natürlich bei den extern arbeitenden Insassen waren die Gespräche während ihrer Freizeit.

Neben den ausserordentlichen Bilanzgesprächen, die nachfolgend noch beschrieben werden, gab es zwei spezielle Bilanzgespräche. Das erste Gespräch in diesem Sinn war ein "Eintrittsgespräch". Es fand jeweils einige Tage nach dem Eintritt des Insassen in die Sondervollzugsabteilung DINGI statt. Die Thematik und der Ablauf dieses Gespräches unterschied sich von den üblichen Bilanzgesprächen. In diesem Eintrittsgespräch wurde dem Insassen vor allem nochmals die Rahmenbedingungen der Sondervollzugsabteilung DINGI in Erinnerung gerufen. Es wurde versucht, ihm aufzuzeigen, dass der Strafvollzug im DINGI im Gegensatz zum herkömmlichen zwar liberaler sei. Dies bedeute jedoch überhaupt nicht, dass dieser einfacher sei, sondern die Erfahrung gemacht worden sei, dass das DINGI-Programm erheblich anspruchsvoller sei als der normale Strafvollzug. Im weiteren wurde der Insasse ausdrücklich darauf hin-

gewiesen, im ersten Monat (Probezeit mit möglicher "Kündigung" durch den Insassen) genau zu prüfen, ob er das DINGI-Programm machen wolle.

Das erste normale Bilanzgespräch fand jeweils vor Ablauf der möglichen Kündigungszeit statt. In diesem ersten Gespräch wurde der Insasse formell gefragt, ob er das DINGI-Programm fortsetzen möchte. Der restliche Ablauf dieses Bilanzgespräches war aber normal.

Die Erfahrungen mit diesen Bilanzgesprächen waren durchwegs positiv. Speziell bewährten sich die institutionalisierten Abläufe, die Verteilung des Protokolls, die rechtzeitige Bekanntgabe des Termins an den Insassen und anderes mehr.

#### **4.4.4.2 Ausserordentliche Bilanzgespräche und entsprechende Verträge**

Das DINGI-Konzept sah vor allem die positive Verstärkung von erwünschten Verhalten und das Löschen von unerwünschten Verhaltensweisen vor. Dennoch hiess dies nicht, dass ein Erziehungsstil im Sinne eines "Laisser-faire" angewendet wurde. Interventionen von Betreuungspersonal und Abteilungsleitung sollten und mussten Platz haben. Solche Interventionen sollten jedoch bei unerwünschten Verhaltensweisen löschend und nicht dramatisierend sein. Zudem brauchte es zwischen dem Auslöser und der möglichen Intervention, sofern dies möglich und realistisch war, eine zeitliche Differenz.

Diese Grundsätze bildeten die Basis für die Massnahmen, die der Abteilungsleiter, nach Absprache mit dem Abteilungspsychologen einleitete, wenn das Verhalten eines Insassen letztlich dazu führen konnte, dass der Insasse in der Sondervollzugsabteilung DINGI nicht mehr tragbar war.

In den vom Abteilungspsychologen und -leiter gemeinsam erarbeiteten Handanweisungen (Beilage Nr 22) wurden entsprechende Massnahmen und Massnahmenpakete recht umfangreich und genau festgehalten. Diese Papiere dienten dazu, dass durch möglichst genaue Vorgaben eine relative Gleichbehandlung erreicht werden konnte und möglichst wenig willkürlich gehandelt wurde. Im weiteren waren diese Handanweisungen sehr hilfreich, da die Schnelligkeit des DINGI-Alltags es ansonsten fast verunmöglich hätte, rückwirkend noch zu wissen, wo und wie interveniert worden war. Zudem ist eine möglichst grosse Gleichbehandlung für den Wert der Auswertungsergebnisse sehr wichtig. Dennoch waren die entsprechenden Papiere zwar als verbindliche Richtlinien gedacht, aber spezielle Änderungen im Sinne von gut begründeten Ausnahmen waren machbar und wurden auch gemacht.

Im nachfolgenden sei einiges über solche Interventionen und die entsprechenden Erfahrungen erwähnt. Es sind zum Teil auch Auszüge der oben erwähnten, vom Abteilungspsychologen erstellten, Papiere.

Die Grundsätze bei den Interventionen waren immer gleich. Hingegen waren die zeitlichen Abläufe zum Teil anders, so beispielsweise bei der Verweigerung der Neme-xineinnahmen. Da, wie erwähnt, unerwünschtes Verhalten möglichst kurzfristig gelöscht wurde, fanden diesbezügliche, ausserordentliche Bilanzgespräche erst einen, oder wenn möglich, sogar zwei Tage nach dem Auftreten des unerwünschten Verhaltens statt.

Ein erster Verstoss gegen die Hausordnung wurde in der Regel nicht beachtet, folgte aber innerhalb einer bestimmten, vorgegebenen Zeitspanne ein zweites Vergehen, so wurde mit dem ersten Massnahmenpaket gestartet. Es fand ein ausserordentliches Bilanzgespräch statt. Der Rahmen dieser Gespräche war derselbe, wie bei den ordentlichen Bilanzgesprächen. Hingegen war der Inhalt das problematische Verhalten und die entsprechend geforderten Verhaltensänderungen. Erfolgte die geforderte Verhal-

tensänderung nicht innerhalb der gesetzten Zeitdauer, so wurde mit dem zweiten Massnahmenpaket gestartet, das schliesslich zu einer Rückversetzung in den Normalvollzug führte.

In der Regel waren an diese ausserordentliche Bilanzgespräche Verträge gekoppelt. Diese zeitlich befristeten Verträge knüpften den weiteren Aufenthalt im DINGI an bestimmte Regeln und Vorgaben, wobei dies in den meisten Fällen konkretisierte Vorgaben der Hausordnung waren. In den Verträgen waren jeweils die Vertragspartner, die verlangten Verhaltensweisen, die Vertragszeit und die Konsequenzen bei Nichteinhaltung, aufgeführt. Ausgehend von den Gründen, die zum Vertrag geführt hatten, waren als Vertragsinhalt die entsprechenden und ähnliche Verhaltensweisen fokussiert. In den ersten Massnahmenpaketen gab es in der Regel die sogenannten "Kann Verträge". Darin wurde als Massnahme einer Nichteinhaltung ein sofortiges Bilanzgespräch und eine mögliche Versetzung in den Normalvollzug erwähnt. Beim zweiten Massnahmenpaket war als Konsequenz die ultimative Rückversetzung in den Normalvollzug aufgeführt. Die Vertragsdauer richtete sich nach den entsprechenden Stufen im Programm. In der ersten Stufe waren dies 21 Tage, in der zweiten Stufe 35 Tage und in der dritten Stufe wieder 21 Tage. In den bereits mehrmals erwähnten Handhabungspapieren sind genaue zeitliche Schlüssel festgehalten, die zum Anlaufen von entsprechenden Massnahmenpaketen führten.

Auch die Erfahrungen mit diesen Massnahmenpaketen waren sehr positiv. Mit der Zeit zeigten sich Lücken, die häufig die Insassen rausgefunden hatten. So mussten zum Beispiel die zeitlichen Schlüssel mehrmals angepasst werden, da die Insassen es verstanden, diese auszuloten. Auch wurde bemerkt, dass sie mit längeren, dafür nicht derart häufigen Verspätungen, weniger in die zeitlichen Vorgaben der Massnahmenpakete fielen. Auch hier musste von der Abteilungsleitung eine diesbezügliche Anpassung der Rahmenvorgaben vorgenommen werden. Gegenüber den Insassen wurden die jeweiligen entsprechenden Schritte transparent gemacht, was sich bewährte. Hingegen wurde ihnen der zeitliche Raster nicht bekannt gegeben. Es zeigte sich jedoch immer wieder, dass sie diesen durch ihr Ausloten relativ rasch in Erfahrung bringen konnten und dann versuchten, an die dortigen Grenzen zu gehen. Die häufigsten Gründe für das Erstellen dieser Verträge waren zu spätes Rückkehren aus Frei- und Ausgängen, sowie Fluchten.

#### **4.4.5 Spezielle Abmachungen**

Es gab immer wieder Situationen, die in der Regel nicht so einschneidend waren, dass sie letztlich zu einer Rückversetzung führten, aber dennoch Verhaltensänderungen wünschbar machten. Auch in solchen Situationen wurde das Interventionsmittel der Verträge angewendet. Als Beispiel sei eine Intervention bezüglich der Zimmerordnung aufgeführt. Der entsprechende Insasse mit der sehr schlechten Zimmerordnung erhielt zwar im Rahmen der Token economy keine Punkte dafür. Nichtsdestotrotz änderte sich sein diesbezügliches Verhalten nicht. Die Zimmerordnung wurde daraufhin in einem Gespräch mit ihm thematisiert. Gemeinsam wurde ein Vertrag erarbeitet, in dem Regeln für die Zimmerordnung, gemeinsame Besichtigungstermine usw. vereinbart wurden.

Auch in anderen Bereichen wurde im DINGI häufig mit Verträgen gearbeitet. Zum Teil sind diese Bereiche in anderen Kapiteln erwähnt. Der Vollständigkeit halber sind diese Punkte nachfolgend noch aufgeführt:

- Externe Arbeit: Das DINGI-Programm sah minimal 2 Monate externe Arbeit vor. Durch die schlechte Wirtschaftslage konnte diese Rahmenbedingung jedoch nicht mehr immer erfüllt werden. Daher wurden während dieser zeitlichen Vorgaben mit

den Insassen Arbeitsgespräche durchgeführt und ein Vertrag gemacht, die ihnen auferlegte, wie intensiv sie Arbeit zu suchen hatten.

- **Nemexineinnahme:** Die Nemexineinnahme war obligatorischer Bestandteil des DINGI-Programmes. Der genaue Ablauf der Einnahme und weitere diesbezügliche Rahmenbedingungen waren in einem Vertrag festgehalten. Zudem gab es bei be-willigten Ausstiegen (medizinische Kontraindikation, einmaliger Ausstieg usw.) ent-sprechend abgeänderte Verträge.
- **Verträge bezüglich Alkoholkonsum:** Bei Insassen ohne Nemexinobligatorium wur-den Verträge bezüglich ihrem Alkoholkonsumverhalten gemacht; diese zum Teil auch, um eine Gleichbehandlung bei der Token economy zu erreichen.
- **Schlechtes Arbeitsverhalten:** Bei schlechtem Arbeitsverhalten wurden anlässlich eines Gespräches individuelle Arbeitsverträge erarbeitet.
- **Positive Urinproben (UP):** Bei mehreren positiven UP (gem. entsprechendem Schlüssel) wurde vergleichbar mit den oben aufgeführten ausserordentlichen Bi-lanzgesprächen und Verträgen vorgegangen. Hingegen waren unter anderem die zeitlichen Vorgaben anders.

#### 4.5 Anpassungen des Konzeptes

Arbeiten mit einem Konzept bedeutet hypothesengeleitetes problem- und zielorien-tiertes Vorgehen. Somit sind Anpassungen an die bestehende Realität sinnvoll und notwendig. Alle, im Zuge solcher Anpassungen, gemachten Veränderungen hatten das Ziel einer Optimierung des konzeptionellen Vorgehens, also einer Verbesserung der Lernangebote und Lernmöglichkeiten für die Insassen.

*Das Konzept des Projektes DINGI (1989) hat dabei immer als Grundlage gedient. Es war sozusagen übergeordneter Plan für die Anwendung und Umsetzung des Konzep-tes auf der Verhaltensebene (> Anpassung).*

##### 4.5.1 Grundsätzliche Anpassungen

###### 4.5.1.1 Token economy

- Als Folge der Ereignisse Ende 1992 – DINGI-Insassen hatten delinquent – waren ab Anfang 1993 im ersten DINGI-Monat nur noch begleitete Ausgänge, im zweiten Monat dann alternierend begleitete/unbegleitete Verstärkerausgänge, ab drittem Monat ausschliesslich unbegleitete Ausgänge möglich.

Begründung: mehr Sicherheit (gesellschaftspolitische Akzeptanz) und Aufzeigen von Grenzen gleich zu Beginn.

- Ebenfalls anfangs 1993 Veränderungen im Suchtbereich (Verstärkerplan): höhere Bewertung negativer Befunde bei freiwilligen UP, sowie 2 mal sofortige UP-Abnahme, möglich bei Rückkehr aus dem Urlaub oder einem Ausgang.

Begründung: Abstinenz und/oder kontrolliertes Drogenkonsumverhalten attraktiver machen.

- August 1993 wird das Einbringen von Problemen (Verstärkerplan) auf maximal 4 pro Insasse und Haussitzung reduziert: einzelne Strafgefangene hatten endlos Probleme eingebracht, was den zeitlichen Rahmen der Haussitzung sprengte.

Begründung: Problemeinbringung an sich ist zwar sinnvoll, aber als "l'art pour l'art-Verhalten" ist sie sozial unerwünschtes Handeln. Die Insassen sollen ja lernen, ein

Problembewusstsein, i.S. von "was ist wirklich ein Problem für mich?", zu entwickeln und Probleme auch zu differenzieren.

- November 1993: Im Suchtbereich (Verstärkerplan) zusätzlich monatlich 2 angeordnete UP, im Bereich Selbstorganisation (Verstärkerplan) werden neu pünktliche Rückkehr aus Urlauben und Verstärkern belohnt, sowie bei verspäteter Rückkehr der entsprechende Verstärker entzogen oder bei Urlaub, die zuviel bezogene Zeit vom nächsten Urlaub abgezogen.
- Begründung: Verbesserte Kontrolle im Suchtbereich, weniger oder gar keine Drogen zu konsumieren attraktiver und mehr Anreiz, sich zuverlässig zu verhalten.

#### 4.5.1.2 Zunahme von Strukturierung und Fremdkontrolle

- März 1993 Beginn mit standardisierten Eintritts- und dann regelmässigen Bilanzgesprächen (Beilage Nr. 23).
- Im April 1993 erste, noch nicht standardisierte und institutionalisierte Arbeit mit Verträgen (neben dem Aufnahmevertrag) als Interventionsmöglichkeiten bei Verstössen gegen die Hausordnung (Beilage Nr. 24).
- Ab Mai 1993 sogenannte Massnahmenpakete. Die Massnahmenpakete sind in ein standardisiertes Vorgehen (Beilage Nr. 22) eingebettet. Verträge sind seither feste Bestandteile der Arbeit im DINGI.

Die Zunahme von Struktur und Fremdkontrolle, immer innerhalb des konzeptionellen Rahmens, ist als Gegenpol zur "Grenzenlosigkeit" des Drögelers zu sehen. Wir haben uns also komplementär zur "Strukturlosigkeit" der Suchtpersönlichkeit verhalten.

Die Erfahrungen haben gezeigt, dass ein solch stark strukturiertes Setting und die, daraus abgeleiteten Strategien, Effekte zeigen und Hilfe zur Selbsthilfe sein können, sofern transparent und konsequent gearbeitet wird.

#### 4.5.2 Nemexinabgabe

In der Anfangsphase des Modellversuches war die massive Präsenz von Drogen, vor allem Heroin, ein Problembereich. Das Vorhandensein solcher Substanzen steht in Zusammenhang damit, dass der grösste Teil der Insassenstichprobe aus Polytoxikomanen (mit Hauptdroge Heroin) bestand und den Freiräumen (konzeptionell wichtige Realitätsnähe), die wir diesen Leuten zugestanden: "Wo es Drögeler hat, gibt es auch Drogen."

Menschen, die Heroin konsumieren, sind kaum oder gar nicht in der Lage, von Lernangeboten zu profitieren. Unter der Einwirkung von Heroin sind die Insassen zwar physisch präsent, psychisch erfolgt jedoch eine Abschottung gegen aussen und eine Verankerung (Integration) von Lebenserfahrungen, also auch Lernen, wird erschwert oder gänzlich verunmöglicht.

Obschon wir das Drogenkonsumverhalten wie andere Problemverhaltensweisen behandeln wollten (> Gleichbehandlung), und das Ziel der Drogenabstinenz dem Sozialisierungsziel untergeordnet ist, haben wir uns entschlossen, *ab mitte Februar 1994 den Opiatantagonisten Nemexin zu einem festen Bestandteil des Konzeptes zu machen*. Dies, da der Heroinkonsum eine gewichtige Behinderung für das Anstreben des Sozialisierungszieles darstellt.

Im Gegensatz etwa zu Methadon, das in der Opiatsubstitution eingesetzt wird, ergo eine zentralnervöse Wirkung hat, handelt es sich bei Nemexin um ein "Nicht-Medikament". Nemexin hat nämlich, nach Stand der bisherigen empirischen Unter-

suchungen, keine substanzeigene Wirkung, sondern verhindert die Effekte einer anderen Substanz. Nemexin verstopft die Opiatrezeptoren, so dass Opiatkonsum keinerlei substanzeigene Wirkung zeigt.

Die obligatorische Nemexineinnahme im DINGI (Beilage Nr. 25), die für alle Strafgefangene galt, bei denen in der Anamnese Opiate irgend eine Rolle spielten und keine medizinische Kontraindikation vorlag, erwies sich in der Folge als notwendige und sinnvolle konzeptionelle Ergänzung.

Lerntheoretisch ausgedrückt, macht Nemexin nichts anderes, als unerwünschtes Verhalten, nämlich Opiatkonsum, zu löschen. Damit ist die Nemexineinnahme nicht nur mit dem lerntheoretischen Konzept kompatibel, sondern auch konzeptkonform.

Vor dem Nemexin-Obligatorium machten wir bereits im Sommer 1993 bei 2 Strafgefangenen den Versuch, Nemexin auf freiwilliger Basis abzugeben. Die Konsequenzen waren mittel und langfristig negativ: nur kurzfristig gute Compliance, danach Betrügen bei der Nemexineinnahme, Absetzen des Nemexins, gekoppelt mit Opiatkonsum etc.

Neben dem bereits an anderer Stelle über die Notwendigkeit von Struktur und Fremdkontrolle Gesagte (4.5.1.2), sprachen diese ernüchternden Erfahrungen im Vorfeld ebenfalls für die Indikation, die Nemexineinnahme genauso strukturiert, wie das Vorgehen bei Verstößen gegen die Hausordnung zu behandeln. Das Nemexineinnahmeprocedere wurde deshalb genau festgelegt und mit den Insassen ein spezieller Nemexinvertrag (Beilage Nr. 26) gemacht. Bei Verstößen gegen die Nemexinbestimmungen trat ein spezielles Massnahmepaket, analog dem Massnahmepaket bei Verstößen gegen die Hausordnung, in Kraft (Beilage Nr. 22).

Um die Gleichbehandlung bei der Möglichkeit zu punkten (Verstärkerplan) zu gewährleisten, mussten diejenigen Strafgefangenen, die kein Nemexin einzunehmen hatten, zusätzliche Alkoholtests abgeben. An Stelle eines Nemexinvertrages wurde mit ihnen eine spezielle Abmachung bezüglich dieser Alkoholtests gemacht (Beilage Nr. 27).

#### Anzahl Insassen mit Nemexin-, bzw. Alkoholverträgen

Insassen mit Nemexinverträgen	N = 14
Insassen mit Alkoholverträgen	N = 4

Tab. 9

Die Effekte der Nemexineinnahme, als fester Bestandteil des DINGI-Programmes, schätzen wir als überwiegend positiv ein. Insbesondere ist ein Umstieg auf andere Drogen, i.S. eines stabilen Opiatersatzes (Suchtverlagerung), ausgeblieben: vereinzelt waren positive Befunde auf Kokain oder Amphetamin, sowie anfangs eine Zunahme des Cannabiskonsums zu beobachten. Positive UP-Befunde, sowie Verweigerungen bei angeordneten UP nahmen generell ab. Das Klima in der Abteilung verbesserte sich merklich: die Insassen wurden sozial zugänglicher, ihr Verhaltensrepertoire nahm zu.

U.E. bewährte sich die obligatorische Nemexineinnahme als zusätzliche flankierende Massnahme zum psychosozialen Rahmen unserer Abteilung i. S. einer Erhöhung der Lernfähigkeit der Insassen.

## **5 Spezielle Erfahrungen**

### **5.1 Insassenverhalten**

In der Regel lief eine erste kurze Anfangszeit bei neu eingetretenen Insassen recht ruhig. Immer wieder fiel jedoch auf, wie rasch sich die neuen Insassen auf die Vorgaben und an die Rahmenbedingungen der neuen Institution eingestellt hatten. Dies hiess jedoch selten, dass sie damit auch die entsprechenden Vorgaben und Rahmenbedingungen einhalten konnten. Sehr häufig zeichnete sich nach 10 - 14 Tagen bereits ab, wie die neuen Insassen versuchten, die Grenzen der neuen Institution auszuloten. Dazu gehörten verschiedenste Versuche, sich beispielsweise im Grenzbereich der Hausordnung zu bewegen. Konkrete Beispiele waren Fehlen am Arbeitsplatz, Forderungen an das Personal bezüglich flexiblere Handhabung von Vorgaben (Kioskzeiten, Öffnung des Gartens usw. ), völlig unrealistische Wünsche an die Institution bezüglich weiterer Liberalisierung usw. In vielen Fällen war auch sehr rasch die Überforderung der Insassen mit den grösseren Freiheiten und den vermehrten Freigängen sichtbar. Die Insassen hatten beispielsweise grosse Mühe, zur vorgegebenen Zeit aus einem Freigang zurückzukehren, mit dem Wissen, dass es bei einer verspäteten Rückkehr keine Sanktionen im herkömmlichen Sinn (Arrest, Urlaubssperre usw.) gab. Am Anfang der Aufenthaltszeit galt es jeweils auch, den Insassen aufzuzeigen, dass ein Strafvollzug im DINGI nicht einfach schöner sei, als ein solcher im normalen Strafvollzug. Es wurde immer wieder versucht, den Insassen aufzuzeigen, wie anspruchsvoll es sei, das DINGI-Programm erfolgreich abzuschliessen.

#### **5.1.1 Aggressives Verhalten**

Während den 4½ Jahren Betriebszeit der Sondervollzugsabteilung DINGI gab es immer wieder, zum Teil erhebliche Probleme mit dem aggressiven Verhalten von Insassen. Dennoch kamen richtige Angriffe gegen Leib und Leben von BetreuerInnen und/oder Mitinsassen nie vor. Ab und zu bewegten sich aber die Insassen auch in diesem Bereich in einer Grauzone. So wurden von verschiedenen Insassen Gegenstände in die Richtung von Betreuungspersonen geworfen, diese Person aber bewusst verfehlt. Es kam auch vor, dass Insassen BetreuerInnen anrampelten. Bei einzelnen Insassen gehörte das verbale Drohen gegen Angestellte und Kollegen zum Alltag. Auch recht häufig wurde Mobiliar mutwillig zerstört.

Solch aggressives Verhalten zeigten die Insassen vielfach im Zusammenhang mit erlebten Frustrationen, sei dies die Ablehnung von irgendwelchen Forderungen, Schwierigkeiten am Arbeitsplatz usw. Speziell aufgefallen ist, dass das aggressive Verhalten im DINGI häufig zunahm, wenn die Insassen extern arbeiteten.

Natürlich wurde auch bei den Interventionen in Bezug auf aggressives Verhalten konzeptionell vorgegangen. Grundsätzlich gab es ebenfalls die Interventionsschritte der Bilanzgespräche und der Verträge (s. 4.4.4). Die entsprechenden Massnahmen waren bei solchen Verhaltensweisen jedoch zeitlich geraffter. Zudem behielt sich der Abteilungsleiter vor, bei Gewaltanwendung von Insassen, im Normalfall nach Absprache mit dem Abteilungspsychologen, jemanden sofort in die Strafanstalt Lenzburg zurückzusetzen. Eine Rückversetzung aus diesen Gründen, ohne dass vorgängig entsprechende Interventionen gemacht wurden, nahm der Abteilungsleiter während der Betriebszeit einmal vor.

#### **5.1.2 Drogenkonsumverhalten**

Insassen mit Suchtproblemen (illegale Drogen) mussten vor einem Eintritt in die Sondervollzugsabteilung DINGI einen Entzug in der Psychiatrischen Klinik Königsfelden

machen. Diese Entzüge wurden zum Teil in der geschlossenen Abteilung P7/2, und zum Teil in der Drogenentzugsstation DES gemacht. Nach dem rund einwöchigen Aufenthalt kamen die Insassen von der Klinik direkt in die Sondervollzugsabteilung DINGI.

Während der Startphase waren sehr häufig Insassen vor allem mit Heroin verladen. Ab Februar 1994 wurde die Einnahme des Opiatantagonisten Nemexin als obligatorischer Bestandteil für Heroinabhängige ins DINGI-Programm aufgenommen. Nach dieser Einführung nahm der Konsum von Heroin merklich ab. Eine zum Teil befürchtete Verlagerung auf andere Drogen war nur wenig feststellbar. Hingegen war bereits vorher klar, dass auch weiterhin Probleme mit dem Konsum von Suchtmitteln entstehen würden. Umso mehr kaum ein Insasse des gesamten DINGI-Versuches ausschliesslich Heroin konsumierte. Oft wurde neben den Opiaten Cocain, aber auch Medikamente wie Rohypnol, konsumiert.

Der Cannabiskonsum war während der DINGI-Zeit sehr unterschiedlich. Es zeichnete sich jeweils recht klar ab, wenn ein neuer Insasse mit starkem Cannabiskonsum ins DINGI eintrat. Beim Neueintritt eines starken Cannabiskonsumers stieg der Cannabiskonsum bei den anderen Insassen oft merklich an.

Die Drogenkonsumenten versuchten alle Lücken (Besuch, durch weibliche Angestellte nur beschränkte Leibesvisitationen möglich usw.) für den Schmuggel zu nutzen. Die Realitätsnähe mit den häufigen externen Aktivitäten (Freigänge, Arztbesuche, Einkäufe usw.) ergaben, dass täglich sehr viele Eintrittskontrollen gemacht werden mussten, welche immer wieder Möglichkeiten für Schmuggelversuche ergaben. Die dadurch leichtere Erreichbarkeit von Drogen im Vergleich zum Normalvollzug war für viele Insassen eine Überforderung.

Vereinzelt gab es auch Probleme mit Insassen, die zuviel Alkohol konsumierten. Im Gegensatz zu den Vorgaben in der Strafanstalt Lenzburg, war vom DINGI aus der Alkoholkonsum in den Urlauben und während den Freigängen in einem "vernünftigen Mass" erlaubt. Aber auch mit dieser Freiheit konnten einzelne Insassen kaum umgehen. Sie tranken während den Freigängen, aber auch nach der externen Arbeit, zum Teil übermässig Alkohol. Mit Cannabis- und/oder Medikamentenkonsum wurde die Wirkung des Alkoholkonsums noch verstärkt. Auch musste verschiedentlich mit Bilanzgesprächen und Verträgen (s. 4.4.4) interveniert werden. Übermässiger Alkoholkonsum wurde sehr häufig während der Phase der externen Arbeit festgestellt.

### 5.1.3 Sonstige Problemverhaltensweisen

Der Umgang mit den grossen Freiräumen schien bei den Insassen eines der grössten Probleme zu sein. Dies zeigte sich immer wieder in den Übertretungen von Hausordnung und Rahmenbedingungen. Die Insassen hatten Mühe, Vorgaben einzuhalten, wenn beim Nichteinhalten "doch nichts passierte". Sie konnten den Schritt nicht machen, dass Übertretungen und Missbräuche immer Konsequenzen nach sich zogen. Für sie zählten diesbezüglich nur Urlaubssperre, Arrest usw. als Konsequenzen. Ein allfälliger anderer Entscheid im Hinblick auf eine bedingte Entlassung war für sie in solchen Situationen noch viel zu weit weg. Sie riskierten diesbezüglich problemlos einen schlechten Führungsbericht. Einzig mit den im DINGI institutionalisierten Schritten, wie Bilanzgespräche, Verträge usw. (s. 4.4.4), konnten ihnen diese Vorgaben etwas näher gebracht werden. Häufig wirkte dann aber auch lediglich eine in Aussicht gestellte Rückversetzung in den Normalvollzug.

Schwierigkeiten gab es oft auch während der Phase der externen Arbeit. Die Insassen waren, zum Teil auch wegen langen Arbeitswegen, nur noch während kurzer Zeit in

der Abteilung. Die Ansprüche der externen Arbeit waren sehr gross, das Erleben der Freiheit von frühmorgens bis am Abend erschwerte ein Zurückkommen in die Abteilung. Die Insassen hatten Mühe mit der entsprechenden Umstellung, wenn sie wieder im geschlossenen DINGI waren. Sie konnten die Forderungen und Vorgaben des Strafvollzuges noch weniger verstehen. Der Umgang mit Betreuungspersonal und Mitinsassen wurde häufig aggressiver.

Weitere Problemverhalten waren in der Regel, individuell sehr verschieden. Das DINGI-Personal versuchte, entsprechende Verhaltensänderungen, mit den vom Konzept her möglichen Mitteln, herbeizuführen.

#### **5.1.4 Zusammenhänge zwischen den einzelnen Problembereichen**

Bereits in den einzelnen Abschnitten wurde auf mögliche Zusammenhänge der verschiedenen Problemverhalten hingewiesen. Insassen mit einem grossen Aggressivitätspotential zeigten, unter Alkohol und/oder anderen Drogen, oft ein aggressives Verhalten, das sehr problematisch war. Vorallem Cocain und Aufputzmittel förderten eine "Gewaltbereitschaft" bei diesen Insassen. Mit diesen Vorgaben gestalteten sich entsprechende Interventionen vom Personal äusserst schwierig, obwohl sich speziell auch in solchen Fällen das Konzept als sehr hilfreich erwies.

Die Gefangenen zeigten sehr grosse Mühe, strafvollzugstechnische Rahmenbedingungen, wie die Eingangskontrolle, Schliessung des Zimmertrakts usw. zu akzeptieren. Immer wieder erhielten wir Rückmeldungen von den Betreuer/innen über diesbezügliches Verhalten der Insassen. Bei einigen Insassen nahm, wie auch bereits erwähnt, der Drogenkonsum und das aggressive Verhalten mit dem Beginn der externen Arbeit zu. Die Insassen distanzieren sich zunehmend vom DINGI, was im Hinblick auf eine bedingte Entlassung oder eine Versetzung in Halbfreiheit, sehr sinnvoll war. Parallel dazu versuchten sie sich aber immer mehr gegenüber den Rahmenbedingungen abzugrenzen.

Der Konsum von jeglichen Drogen erhöhte oft nicht nur die Gewaltbereitschaft der entsprechenden Insassen, sondern auch die Gleichgültigkeit, sich an Regeln und Vorgaben im DINGI zu halten. Häufig konnten die Insassen in solchen Situationen nicht mehr einschätzen, wo die Hausordnung und andere Rahmenbedingungen, Grenzen aufzeigten. Sie waren dann beispielsweise beim Einhalten von Rückkehrzeiten in der Regel überfordert. Auch andere Vorgaben, wie die Regeln eines externen Arbeitgebers, waren dann für sie kaum mehr erfüllbar.

Allgemein konnte festgestellt werden, dass Überforderungen in irgendwelchen Bereichen, oftmals ihren Ausdruck in Übertretungen der Hausordnung und Rahmenbedingungen, fanden.

## **5.2 Personal**

### **5.2.1 Personalfuktuation**

Während den 4½ Jahren Betriebszeit waren im Betreuungs- und Arbeitsbereich insgesamt 9 Frauen und 22 Männer tätig. Die längste Anstellungszeit bei den Betreuerinnen war 35 Monate, die kürzeste 4 Monate. Bei den Betreuern war der dienstälteste Mitarbeiter auch 35 Monate angestellt, die kürzeste Anstellung endete bereits wieder nach einem Monat. Die Frauen erreichten eine durchschnittliche Anstellungszeit von 18 Monaten, die Männer eine solche von 10,7 Monaten. Die gesamt durchschnittliche Anstellungszeit ergibt 12,8 Monate je DINGI-Angestellte/n.

Es gab verschiedenste Austrittsgründe. Viele Kündigungen gab es auf Grund von Überforderungen und "Ausbrennens". Einen weiteren beachtlichen Teil an Kündigungen gab es, weil die entsprechenden Betreuungspersonen einen festen, nicht befristeten Arbeitsplatz mit besseren Rahmenbedingungen (Arbeitszeiten, Lohn usw.) fanden. Am dritthäufigsten kündigten die DINGI-Angestellten, weil sie in eine Ausbildung oder an einen Ausbildungsplatz (Richtung Sozialarbeit, Sozialpädagogik, Erwachsenenbildung usw.) wechselten.

### 5.2.2 Häufigste Probleme

Die Schwierigkeiten mit dem Personal waren vielfältig. Dennoch war es häufig so, wie bereits an anderer Stelle bemerkt, dass Probleme von Angestellten dort auftauchten, wo sie von der Abteilungsleitung bereits anlässlich des Vorstellungsprocedures erahnt wurden. Viele dieser Probleme sind bereits unter dem Punkt 5.2.1 beschrieben. Das sehr zentrale Thema von Nähe und Distanz war eine der häufigsten Problemfaktoren beim Personal. Es gelang dem Personal oft nicht, die professionelle Distanz zu den Insassen, und auch zu den Vorkommissen zu halten. Ein grosser Teil des Betreuungspersonals musste diesen Bereich im Auge behalten und immer wieder verbessern.

Immer wieder gab es auch Schwierigkeiten bei der Vorgabe, das Konzept genau einzuhalten. Vor allem während der ersten Zeit, wollten die neuen BetreuerInnen mehr nach Gefühl und gesundem Menschenverstand, als nach den Vorgaben des Konzeptes, handeln. Die engmaschige Struktur des vorgegebenen Konzeptes bereitete ihnen während den Anfangszeiten oft Schwierigkeiten. Kaum eine Möglichkeit zu haben, nach eigenem Gutdünken, mit eigenen Ideen ein Problem spontan anzupacken, fiel dem Personal häufig schwer. Wenn dann trotzdem die eigene "Kreativität" zum Tragen kam, zog dies grosse Schwierigkeiten nach sich. Es gab Unstimmigkeiten unter dem Personal. Die Insassen erhielten dadurch vermehrt die Möglichkeit, mit Ausspielen, ihre persönlichen Ziele zu erreichen usw.

Der häufige Personalwechsel war für die Abteilungsleitung, aber auch für die dienstälteren Angestellten ein Problem, das sich während der Betriebszeit des DINGIS zuspitzte. Die dauernde Einführung von neuem Personal, Probleme diskutieren, die genau in derselben Form bereits zuvor verschiedentlich ausdiskutiert worden waren, Fehler von neuen Angestellten zu korrigieren usw. war für das Klima unter den Angestellten belastend.

Eine weitere Schwierigkeit war der häufige Unterbestand des Personals. Dadurch häuften sich oft Überzeiten, bei unvorhersehbaren Ausfällen von Personal, aber sogar bei geplanten Ferien wurde von den verbleibenden Angestellten sehr viel, häufig zuviel Präsenzzeit verlangt. Dies wiederum wirkte sich unmittelbar auf das Betriebsklima und die Qualität der Arbeit aus.

### 5.2.3 Notmassnahmen

Wie an anderer Stelle bereits erwähnt, war der gesamte Stellenplafond im DINGI häufig nicht erreicht. Zum Teil war die Personaldotation sogar derart gering, dass Notmassnahmen ergriffen werden mussten. Die Arbeit war sehr anspruchsvoll und die entsprechenden Anstellungsbedingungen nicht optimal (s. 5.2.1). Das Personal hatte lediglich eine Kündigungsfrist von einem Monat. Dadurch gab es häufig die Situation, dass durch Kündigungen entstandene Vakanzen erst geraume Zeit später wieder abgedeckt werden konnten. Eine Neuanschaffung dauerte vom Start an in der Regel (mit Ausschreibung usw.) drei Monate, im allerbesten Fall zwei Monate. Dadurch entstan-

den immer wieder massive Personalengpässe. Diese Personalengpässe mussten mit verschiedenen "Notstandsmassnahmen" aufgefangen werden, die zu einem grossen Teil nur dank der Unterstützung durch die Leitung und des Personals der Strafanstalt Lenzburg, realisiert werden konnten.

Bei einem ersten solchen Personalengpass wurde speziell für den Nachtdienst eine Person im Auftragsverhältnis eingestellt. Dieser "externe Nachtwächter" übernahm ausschliesslich Nachtdienste, begann seine Dienste jeweils um 21.00 Uhr, hatte zusammen mit den normalen BetreuerInnen eine Stunde Paralleldienst und war dann ab 22.00 Uhr mit den Insassen alleine. Er wurde hinlänglich ins Konzept eingeführt und übernahm vereinzelt auch diesbezügliche Arbeiten. Auch hier ging es darum, dass dieser Nachtwächter nicht völlig losgelöst vom Konzept handelte. Jeweils am Morgen um 07.00 Uhr wurde der Nachtwächter vom normalen Personal wieder abgelöst und konnte nach einem entsprechenden Uebergaberapport Feierabend machen. Mit der Zeit zeigte sich, dass dieser externe Nachtwächter, im Gegensatz zu seinen eigenen Informationen an die Leitung und das Personal, gegenüber den Insassen nicht konsequent und konzeptkonform handelte. Nach rund drei Monaten konnten die Nachtdienste wieder durch eigenes Personal gestellt werden.

In späteren Phasen mussten noch während zweier Perioden für den Nachtdienst spezielle Lösungen gesucht werden. Da jedoch die erste Erfahrung mit dem externen Nachtwächter nicht zufriedenstellend war, wurden andere Möglichkeiten gesucht. Schlussendlich war es möglich, einmal während drei Monaten, und vor dem Auslaufen des Modellversuches während vier Monaten den Nachtdienst mit Personal der Strafanstalt Lenzburg abzudecken. In der Regel handelte es sich dabei um Aufsichtspersonal, aber auch Angestellte des Sozialdienstes und der Personalchef stellten sich für diese Dienste zur Verfügung. Dieses Personal konnte sich in einer im Dienstplanbüro aufliegenden Liste für den Nachtdienst im DINGI eintragen. Diese Nachtdienste zählten nicht als Arbeitszeit der Strafanstalt Lenzburg, sondern wurden als Nebenverdienst zusätzlich entschädigt. Das Personal der Strafanstalt begann ihre Nachtdienste um 21.30 Uhr, bekam anlässlich eines Rapports die wichtigsten Informationen und leistete zwischen 22.00 Uhr und 06.45 Uhr alleine Dienst. Dieses Nachtdienstpersonal erhielt auch eine Einführung ins Konzept und in die Abläufe. Im weiteren erhielt es eine spezielle Handanweisungen und einen Rapportzettel, (Beilage Nr. 28) damit es die wichtigsten Vorkommnisse, auch im Zusammenhang mit dem Konzept (z. B. Token economy) speziell notieren konnte. Es war dadurch für diese Angestellten der Strafanstalt nicht nötig, die gleichen komplizierten Abläufe wie die herkömmlichen BetreuerInnen zu machen. Anlässlich eines Uebergaberapportes am Vormittag wurde dieses Rapportblatt besprochen und anschliessend vom DINGI-Personal in die herkömmlichen Unterlagen (Journal, Punktekontokarte usw.) eingetragen. Diese Nachtdienste durch Angestellte der Strafanstalt haben sich sehr gut bewährt. Zum einen gaben sie für das Personal eine erhebliche Entlastung, so dass auch mit einem kleinen Personalbestand, der Betrieb aufrechterhalten werden konnte. Zum anderen war das Personal, im Gegensatz zum externen Nachtwächter, in Strafvollzugssachen kompetent.

Während drei Zeitperioden war der Personalmangel derart frappant, dass wir "temporär" Angestellte von der Strafanstalt Lenzburg erhielten, die bei uns "klassischen Betreuungsdienst" machten. Diese Zeitabschnitte dauerten zweimal drei Monate, einmal vier Monate. Zusammen mit dem Chef des Sicherheitsdienstes wurden mögliche Aufseher der Strafanstalt Lenzburg ausgesucht. Daraufhin wurde der jeweilige Wunschkandidat nach einer ersten Anfrage durch den Chef Sicherheitsdienst zu einem Gespräch mit dem Abteilungsleiter und dem Abteilungspsychologen eingeladen. In diesen Gesprächen wurde den Aufsehern aufgezeigt, um welche Arbeiten, welche Rahmenbedingungen, welches Konzept usw. es sich handelte. Auf entspre-

chende Zusage hin, erhielt der jeweilige Aufseher eine recht intensive Einführung ins Konzept und in die Abläufe. Zudem machte er während mindestens 14 Tagen Paralleldienst. Diese Temporäreinsätze waren ausserordentlich erfolgreich. Das entsprechende Personal konnte sehr kurzfristig eingesetzt werden, war sehr motiviert einmal etwas anderes im Strafvollzug kennen zu lernen, engagierte sich während den jeweiligen Einsätzen sehr stark.

Bei allen Einsätzen von Personal der Strafanstalt Lenzburg zeigte sich jeweils ein positiver Nebeneffekt. Die Sondervollzugsabteilung DINGI, mit ihrem Konzept, Abläufen usw., die im Rahmen der Strafanstalt Lenzburg etwas sehr exotisches war, gewann beim gesamten Personal etwas an Akzeptanz.

Schlussendlich musste vor dem Auslaufen der Sondervollzugsabteilung DINGI noch ein Mechaniker für vier Monate über ein offizielles Temporärbüro angestellt werden. Ansonsten wäre es nicht möglich gewesen, die kurz vor Auslaufen des Versuches entstandene Vakanz im Werkstattbereich, noch aufzufangen.

## Literaturverzeichnis

- Ayllon, T. Azrin, N.: The token economy: A Motivational System for Therapy and Rehabilitation. Appleton-Century Crofts: New York, 1968
- Bandura, A.: Lernen am Modell. Klett: Stuttgart, 1976
- Bandura, A.: Sozial-kognitive Lerntheorie. Klett: Stuttgart, 1979
- Beckmann, D., Brähler, E., Richter, H.E.: Der Giessen-Test (GT). Huber: Bern, 1991
- Dechène, H.Ch Verwahrlosung und Delinquenz. Profil einer Kriminalpsychologie. Fink:München, 1975
- D'Zurilla, T.J., Goldfried, M.R.: Problem solving and behavior modification. Journal of Abnormal Psychology, 78, 107 - 126, 1971
- Fahrenberg, J., Hampel, R., Selg, H.: Das Freiburger Persönlichkeitsinventar FPI. Hogrefe: Göttingen, 1989
- Forster, W.: Die Persönlichkeitsstruktur des Delinquenten und die institutionelle Struktur der Strafanstalt. Bulletin der Schweizer Psychologen, 4, 101 - 111, 1981
- Franks, C.M. & Wilson, G.T.: Jahresrückblick der Verhaltenstherapie 1979. Entwicklung in Theorie, Forschung und Praxis. Deutsche Gesellschaft für Verhaltenstherapie e.V.:Tübingen, 1980
- Hermann, Th., Stapf, A. und Krohne, H.W.: Marburger Skalen zur Erfassung des elterlichen Erziehungsstils. Diagnostica 17, 1971
- Hilgard, E.R., Bower, G.H.: Theorien des Lernens I. Klett: Stuttgart, 1975
- Hinsch, R., Pflingsten, U.: Gruppentraining sozialer Kompetenzen. Urban & Schwarzenberg: München, 1983
- Karoly, P.: Operante Methoden. In: Kanfer, F.H., Goldstein, A.P. (Eds.): Möglichkeiten der Verhaltensänderung. Urban & Schwarzenberg: München, 1977
- Killias, M., Rabasa, J., Villetaz, P.: Drogenkonsum und abweichendes Verhalten: Vorläufige Ergebnisse einer internationalvergleichenden Untersuchung bei 970 Schweizer Jugendlichen. In: Eisner, M. (Ed.): Illegale Drogen und Kriminalität in der Schweiz. Ispa-Press: Lausanne, 1994
- Planungsgruppe DINGI: Projekt DINGI. unveröffentlichtes Konzeptpapier, Lenzburg, 1989
- Quensel, St.: Endstation Drogenklast-Sondereinrichtungen als Konsequenz heutiger Drogenpolitik? In: Arbeitsgruppe VSD (Eds.): Drogenabhängige im Strafvollzug. Sondereinrichtungen? Verlag Schweizerische Fachstelle für Alkoholprobleme: Lausanne, 1985
- Schläpfer Urs: DINGI-internes Aus- und Weiterbildungshandbuch. Unveröffentlichtes Papier: Lenzburg 1992
- Schläpfer Urs: Projekt DINGI. Zwischenbericht für die Periode von November 1992 bis Juni 1994. Unveröffentlichtes Papier: Lenzburg 1994
- Schweizerisches Strafgesetzbuch. Eidg. Drucksachen- und Materialzentrale: Bern, 1980
- Skinner, B.F.: Wissenschaft und menschliches Verhalten. Kindler: München, 1973

- Subkommission „Sonderanstalt“ der Kantonal-Aargauischen Drogenkommission: Bericht über Sonderanstalt für Drogenabhängige im Strafvollzug. Unveröffentlichtes Papier: Aarau 1986
- Ullrich de Muynck, R., Ullrich, R.: Das Assertivness-Training-Programm ATP: Einüben von Selbstvertrauen und sozialer Kompetenz. Verlag J. Pfeiffer: München, 1976
- Ullrich de Muynck, R., Ullrich, R.: Der Unsicherheitsfragebogen. Pfeiffer: München, 1990
- von Moos Rolf: DINGI-Hausordnung: Lenzburg, 1992
- von Moos Rolf: Die Rolle des Heimleiters in einer Sondervollzugsabteilung mit Mediatorenkonzept. Diplomarbeit: Dulliken, 1995
- von Moos Rolf: DINGI-Richtlinienordner; Unveröffentlichtes Papier: Lenzburg: 1992 - 1997
- Vopel, W.K., Kirsten, R.E.: Kommunikation und Kooperation. Ein gruppendynamisches Trainingsprogramm. Verlag J. Pfeiffer: München, 1977
- Watzlawick, P., Beavin, J.H., Jackson, D.D.: Menschliche Kommunikation. Huber: Bern, 1974

# Anhang

## **Beilage 1**

Ausbildungsordner

## **Beilage 2**

Verstärkerplan

## **Beilage 3**

Zusätze zum Verstärkerplan

## **Beilage 4**

Punktekonto-Karten

## **Beilage 5**

Finanzierung der Belohnungen und Verwaltung des Punktekontos

## **Beilage 6**

Informationen zur Handhabung von Verstärkern

## **Beilage 7**

Verstärkerliste

## **Beilage 8**

Verstärkerfragebogen

## **Beilage 9**

Insassenunterlagen zum ATP

## **Beilage 10**

Transfer ATP/Kommunikations-Übungen

## **Beilage 11**

Raster Personalvorstellungsgespräch

**Beilage 12**

Stellenbeschreibung

**Beilage 13**

Richtlinienordner

**Beilage 14**

Flussdiagramm Informationsgespräche mit potentiellen Insassen

**Beilage 15**

Werbeformular

**Beilage 16**

Ablauf Informationsgespräch mit potentiellen Insassen

**Beilage 17**

Ablauf Aufnahmegespräch

**Beilage 18**

DINGI-Vertrag

**Beilage 19**

DINGI-Fragebogen

**Beilage 20**

DINGI-Fragebogen 2

**Beilage 21**

Rating Bogen

**Beilage 22**

Vorgensweisen/Massnahmenpakete bei Nichteinhaltung von Rahmenbedingungen

**Beilage 23**

Ablauf Eintritts- und Bilanzgespräche

**Beilage 24**

Hausordnung

**Beilage 25**

Vorgehensweise Nemexin Obligatorium

**Beilage 26**

Nemexin Vertrag

**Beilage 27**

Verrtragliche Bestimmungen bezüglich Alkoholtests

**Beilage 28**

Nachtdienst Unterlagen

**Beilage 29**

Fotodokumentation (wird nachgereicht)

# PROJEKT DINGI

## 7. AUSWERTUNG

(von Dr. med. Reinhold THOMANN, Psychiatrische Klinik Königsfelden)

### 7.1 Allgemeines

Normalerweise werden bei Forschungsarbeiten Hypothesen aufgestellt, die dann aufgrund der Resultate angenommen werden können, d.h. erfüllt werden oder aber verworfen werden müssen. Das heisst, dass im einfachsten Fall nur zwischen „erfüllt“ oder „verworfen“ entschieden werden muss. Hierzu sind schon vor der Durchführung entsprechender Versuche die „Messwerkzeuge respektive Messgrössen“ zu definieren und ebenso das mathematische Verfahren, mit Hilfe dessen die Beurteilung der Hypothese erarbeitet wird.

Im vorliegenden Fall handelt es sich bei der Haupthypothese gemäss 3.1 („je besser jemand sozialisiert ist, desto kleiner ist die Wahrscheinlichkeit einer zukünftigen Delinquenz bzw. desto grösser ist die Wahrscheinlichkeit einer Reduktion von Deliktschwere, Delikthäufigkeit sowie Rückfallgeschwindigkeit“) um eine relativ komplexe Aussage, die nicht einfach mit ja oder nein beantwortet werden kann. Dies verrät schon die komparative Formulierungsweise der Haupthypothese: „Je besser..., desto kleiner...“. Zur Operationalisierung respektive „Messbarmachung“ dieser Hypothese werden dann auch Bereiche „Sozialisation“ und „Legalbewältigung“ genannt. Unter 4.3.2 werden dann die eigentlichen „Messinstrumente“ genannt, nicht erwähnt wird aber, welche Werte in welchem Mass und wie verändert sein müssen, dass die obgenannte Haupthypothese angenommen werden oder verworfen werden kann.

Es gibt aber auch viele Untersuchungs- und Auswertemöglichkeiten, bei denen eine strenge experimentelle Anordnung wie im vorgenannten Sinne nicht unbedingt notwendig ist. Dies gilt z.B. auch bei nachträglichen Auswertungen von Phänomenen, über die gewisse Aufzeichnungen existieren.

Ganz allgemein sind - wenn statistisch zulässig - Auswertungen von metrischen, d.h. in Form von Zahlenwerten ausgedrückten Parametern am empfindlichsten, d.h., mit ihnen kann man am ehesten eine Veränderung von zwei solchermaßen erfassten Situationen statistisch berechnen. Dabei geht es jeweils ja darum, eine Aussage machen zu können, wie

„signifikant“, d.h. zu welchem Prozentsatz diese Veränderungen nicht auf Zufallsverteilung basiert.

Im FPI-Test (siehe 4.3.2.2), Giessentest (siehe 4.3.2.3) sowie U-Fragebogen sind die Bedingungen zur metrischen Vergleichsanalyse erfüllt.

### 7.1.1 Methodik

Aus den vielen erhobenen Fragebogen mussten die Daten zuerst einmal in Tabellenform „EDV-gerecht“ aufbereitet werden. Dabei wurden die Daten gleichzeitig *anonymisiert*, d.h. für die weiteren Berechnungen wurden nur noch Versuchsnummern (für die Experimentalgruppe 201 - 218, für die Kontrollgruppe 101 - 107) zugeordnet. Zu diesem Zwecke standen Tabellenkalkulations-Programme (Lotus 1-2-3 Version 2.1, Excel Version 4 und später auch 5) zur Verfügung. Zur Datenauswertung konnten zum Teil schon in die Tabellenkalkulations-Programme eingebaute Funktionen verwendet werden, für spezielle Analysen wurde das Programm „STAT-GRAPHICS“, Version 3 (STSC Inc., 1989) auf einer DOS-Plattform verwendet. Leider hat sich gezeigt, dass die Tabellenkalkulations-Programme in gewissen Konstellationen reproduzierbar fehlerhafte Resultate liefern, was dann zur Folge hatte, dass sämtliche Werte mittels letzteren Programmes nochmals durchgeprüft werden mussten.

### 7.1.2 Bestimmung der möglichen Verteilung bei den Stichproben

Für FPI und GT darf eine Gaus'sche Normverteilung der Stichprobe angenommen werden. Die Rohdaten des FPI- und GTI-Testes (vorderhand nur der Experimentalgruppen) wurde einer entsprechenden exploratorischen Datenanalyse mittels STATGRAPHIC unterzogen. Dabei zeigte sich, dass die Normalverteilung gegenüber anderen geprüften Verteilungsmustern (geometrisch, exponential oder logarithmisch) am besten zu den Datenpunkten passen. Damit ist es auch zulässig, entsprechende Auswertemethoden wie nachfolgend genannt, anzuwenden.

### 7.1.3 FPI-Teste

Da zur Zeit die Kontrollgruppe noch nicht vervollständigt ist und es keinen Zweck hat, 9 Stichproben aus der Kontrollgruppe 18 aus der Experimentalgruppe gegenüberzustellen, wurde vorderhand nur die Experimentalgruppe in sich selber genauer berechnet. Nach graphischer Darstellung und Prüfung jeder einzelnen Datenreihe auf allfällige „Ausreisser“ wurde von jedem Item Mittelwert und Standardabweichung berechnet, und diese dann graphisch aufgezeichnet (Abb. 1a, 1b). Dabei wurden die „Profile“ der Experimentalgruppe bei Erst- gegenüber Zweitmessung dargestellt.

Mittels des Student T Testes wurde die Signifikanz der Veränderungen erfasst. Bei diesem Setting ist eine gepaarte Datenanalyse zulässig (stets gleiche Versuchsperson Messung 1 mit Messung 2 derselben Person). Da aufgrund der Hypothese aber nicht beschrieben worden ist, in welche Richtung die allfällige Veränderung stattfinden müsste, konnte nur das symmetrische Verfahren verwendet werden, welches gegenüber asymmetrischen weniger schnell statistisch signifikante Werte ergibt.

Aus Abbildung 1a wird ersichtlich, dass eine signifikante Veränderung in Richtung zu höheren Werten ( $P = 0,04$ ) festgestellt werden kann, Trends zeigen sich bei den Items 3 (hin zu grösseren Werten), 4 (hin zu kleineren Werten) und 5 (hin zu kleineren Werten). Die in der Tabelle aufgeführte Signifikanz für Item 6 ist falsch, denn der Mittelwert hat sich praktisch nicht verändert, hingegen die Streuung ist bei der Zweitmessung deutlich grösser geworden. Entsprechend darf hier höchstens von einer signifikanten Veränderung der Streuung ausgegangen werden, siehe auch Abb. 1b.

### 7.1.4 GT-Test

Das Vorgehen hier entspricht demjenigen des FPI-Testes, allerdings mussten die berechneten Werte auf das Original-Profilblatt von Hand eingezeichnet werden, weil in diesem Fall die Skalen nach „Eichung“ erstens nicht linear und zweitens nicht spaltenweise, d.h. mit gleichen Werten untereinander, angeordnet sind. Auch die Signifikanzwerte im paired-T-Test sind in Abb. 2a resp. 2b angegeben.

Hier sieht man, dass eine Signifikanz mit  $P = 0,02$  für die Subskala "ZW" im Sinne einer Veränderung hin zu grösseren Werten stattgefunden hat, sämtliche anderen Subskalen sind nicht statistisch signifikant verändert.

### 7.1.5 U-Fragebogen

Auch beim U-Fragebogen wurde dasselbe tabellarisch-mathematische Verfahren angewendet wie bei den vorhergehenden zwei Tests. Eine grafische Darstellung ist hier schwierig, zumal eine Vergleichsmöglichkeit mit der Kontrollgruppe nötig ist. Gemäss Abb. 3 sehen wir, dass rein "mathematisch-statistisch" keine Signifikanzen innerhalb der Experimentalgruppe zwischen Messung 1 und Messung 2 herausgekommen sind.

### 7.2 Token-Economy

Die Auswertung dieses „Werkzeuges“ ist gegenüber den oben geschilderten insofern anders, als es nur bei der Experimentalgruppe zum Einsatz gekommen ist, nicht aber bei der Kontrollgruppe und somit auch keine Gruppen-Vergleiche zulässt. Da die Token-Economy nicht nur Messinstrument (d.h. Erhebungen von Parametern zu gewissen Zeitpunkten) darstellt, sondern auch ein das Verhalten beeinflussendes System darstellt, ist die Auswertung heikel, denn es gibt hier keine Signifikanzen noch Vergleichsmöglichkeiten.

Schon bei der grafischen Darstellung (Abb. 5, 6a, 6b, 6d, 6e) zeigt sich bei allen Kurven eine über die Zeit (Wochen) ausgesprochen grosse feste Periodizität von vier Wochen, die sich in entsprechenden Zeitreihenanalysen (Autokorrelation) in hohen Werten für die Zeitabschnitte von Vier-Wochen-Intervallen äussern. Da nicht alle Versuchspersonen gleichlang im Dingi gewesen waren, können zusammenfassende Auswertungen nur für phasengleiche Abschnitte vorgenommen werden. Abb. 4 gibt eine tabellarische Zusammenfassung, wie lange die einzelnen Personen der Experimentalgruppe in den verschiedenen Stufen verweilt haben. Nach Auswahl von stufen-korrelierten Personen (siehe Abb.7, Experimentalgruppe 202 - 208, 210 - 212, 214, 217) zeigen sich - Mittelwerte sowie die Standardabweichung hinzu- oder abgerechnet - deutliche Rhythmizitäten, die sich in der Autokorrelationsfunktion wiederum in Form von hohen Werten für vier Wochen auswirken, d. h. mathematisch, dass bei der hier ausgewählten phasengerecht zusammengefügten Teilstichprobe eine grosse Kohärenz zum Token-Economy-Zeitplan besteht. Daraus lässt sich folgern, dass die Werte der einzelnen Individuen sehr stark durch die zeitlichen Vorgaben beeinflusst worden sind. Prüft man die Übergänge zwischen den einzelnen Phasen (ganzzahlige Vielfache von vier Wochen), so sieht man, dass es nur einzelne „Ausreisser“ gegeben hat, z.B. Abb. 8a zeigt das Problem eines Dingianers, der wegen Fieber seinen Punktesaldo auf die 16. Woche nicht ausgeben konnte und ihn deswegen verlor. Abb. 8b zeigt hingegen einen typischen Phasen-

übergang: Sämtliche Werte werden auf die Woche 12 hin abgebaut (ausgegeben) und hernach in verschieden starkem Ausmass wieder "angespart".

### 7.3 Vorläufige Zwischenbilanz

Eine endgültige Auswertung ist erst beim Vorliegen der Kontrollgruppen-Daten möglich, weswegen auf eine Interpretation der zahlenmässig bereits erhobenen Resultate betreffend FPI, GT und U-Fragebogen aktuell noch verzichtet wird.

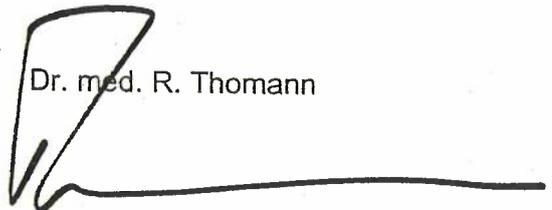
Bei der Token-Economy-Auswertung gibt es keine Vergleichsgruppe und die Resultate zeigen hier deutlich, dass die Verhaltensweisen der Dingi-Insassen von äusseren Faktoren, vor allem vom vorgegebenen Zeitplan, „gesteuert“ werden konnten. Dies darf wohl für diese Personengruppe, bei der ein Sich-Einordnen allgemein schwerfällt, als Erfolg in Richtung „anpassenderes Verhalten“ angesehen werden. Mangels Vergleichsgruppe sind weitergehende Rückschlüsse nicht möglich. Bisher durchgeführte Kohärenz-Analysen zwischen einzelnen Tokenkategorien und Summenkurven ergaben bei keiner Experimental-Gruppen-Person eine signifikante Abhängigkeit.

Eine definitive Auswertung und Interpretation der Ergebnisse im Hinblick auf die ursprüngliche Fragestellung wird erst möglich sein, wenn die Kontrollgruppen-Daten verfügbar sein werden.

Die katamnestischen Verlaufsbeobachtungen stehen ja zur Zeit erst im Beginn; hier wird geprüft werden, ob eine vorläufige Teilauswertung schon möglich sein wird.

Königsfelden, den 06.01.98

Dr. med. R. Thomann



Beilagen: Abbildungen 1a, 1b, 2a, 2b, 3, 4, 5, 6a, 6b, 6c, 6d, 6e, 7, 8a, 8b

Auswertungen Stand Ende 1997 Dingi

Tabellarische Darstellungen

DINGI FPI- R Eperimentalgruppe N = 18

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	E	N
StdAbweichung	2.83	1.41	0.71	1.41	3.54	0.71	2.83	4.95	5.66	2.83	0.71	1.41
MW + 0.5 Stabw	5.41	7.71	4.85	8.71	6.27	5.85	7.41	7.97	8.83	9.41	6.85	7.71
Mittelwert	4.00	7.00	4.50	8.00	4.50	5.50	6.00	5.50	6.00	8.00	6.50	7.00
MW - 0.5 Stdabw	2.59	6.29	4.15	7.29	2.73	5.15	4.59	3.03	3.17	6.59	6.15	6.29

Zweitmessung

StdAbweichg.	2.32	3.54	2.83	4.24	1.41	2.12	4.24	1.41	3.54	2.83	4.24	3.54
MW + 0.5 Stabw	7.16	.27	7.41	9.12	4.71	6.56	8.12	5.71	8.27	9.41	9.12	9.27
Mittelwert	6.00	8.50	6.00	7.00	4.00	5.50	6.00	5.00	6.50	8.00	7.00	7.50
MW - 0.5 Stdabw	4.84	6.73	4.59	4.88	3.29	4.44	3.88	4.29	4.73	6.59	4.88	5.73

Student T Test	0.04	0.17	0.10	0.08	0.10	0.04	0.69	0.69	0.69	0.66	0.17	0.79
symmetrisch paired	S		T	T	T	S						

S = signifikant ( p < 0.05) T = Trend

DINGI GT Experimentalgruppe N = 18

Erstmessung

	PR	GE	ZW	DE	RE	IP	M	E
MW	28.71	22.57	21.00	25.29	21.57	17.36	7.14	7.86
StAbw	9.24	7.37	6.00	7.93	6.77	7.01	5.70	8.04
Max	33.34	26.25	24.00	29.25	24.96	20.86	9.99	11.88
Min	24.09	18.89	18.00	21.32	18.19	13.85	4.30	3.84

Zweitmessung

MW	28.43	21.14	23.57	23.57	21.93	16.00	9.57	6.14
StAbw	8.46	6.01	5.96	6.43	7.81	6.82	6.78	6.15
Max	32.66	24.15	26.55	26.79	25.83	19.41	12.96	9.22
Min	24.20	18.14	20.59	20.36	18.02	12.59	6.18	3.07

paired T Test symm. 0.88 0.26 0.02 0.37 0.67 0.42 0.15 0.30

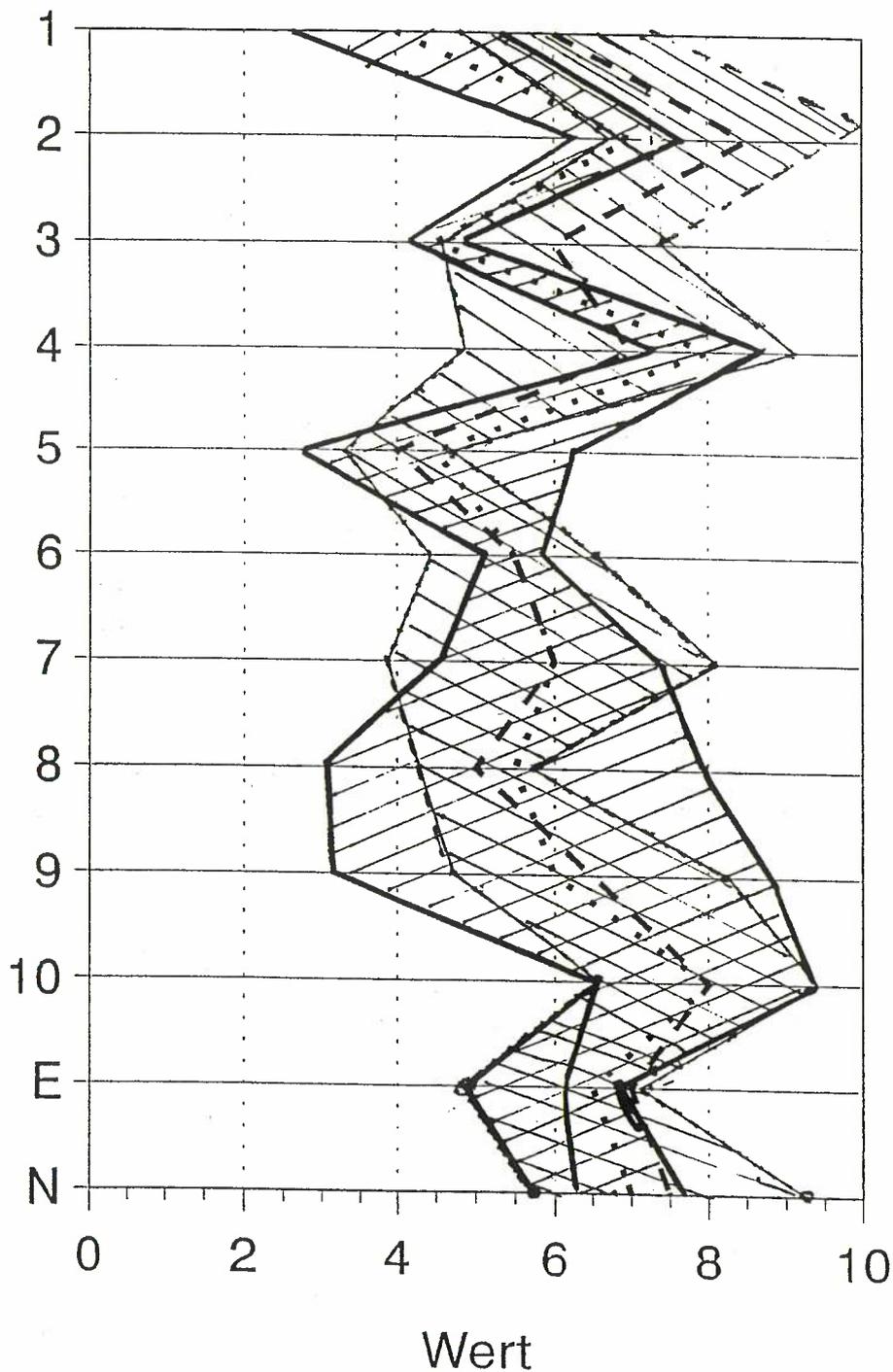
s

Abbildung 2A

# DINGI FPI Teste

## Experimentalgruppe 201-218

item



TH/Neurol. 12/97

18



DINGI U - Fragebogen Experimentalgruppe N = 18

Erstmessung

	I	II	III	IV	V	VI	
StdAbw	4.95	5.66	0.00	3.54	9.19	0.00	12.02
MW +	32.25	29.83	50.06	25.21	12.26	9.83	15.51
MW	29.78	27.00	50.06	23.44	7.67	9.83	9.50
MW -	27.3	24.17	50.06	21.68	3.07	9.83	3.49

Zweitmessung

StdAbw	23.33	24.75	17.68	16.97	15.56	5.66
MW +	35.89	39.76	56.34	27.65	13.94	11.50
MW	24.22	27.39	47.50	19.17	6.17	8.67
MW -	12.55	15.01	38.66	10.68	-1.61	5.84

paired T Test symm.	0.14	0.91	0.38	0.14	0.26	0.28
	ns	ns	ns	ns	ns	ns

Abbildung 3

# Dauer pro Stufe und Exp.Person

## DINGI Tokens Experimentalgruppe

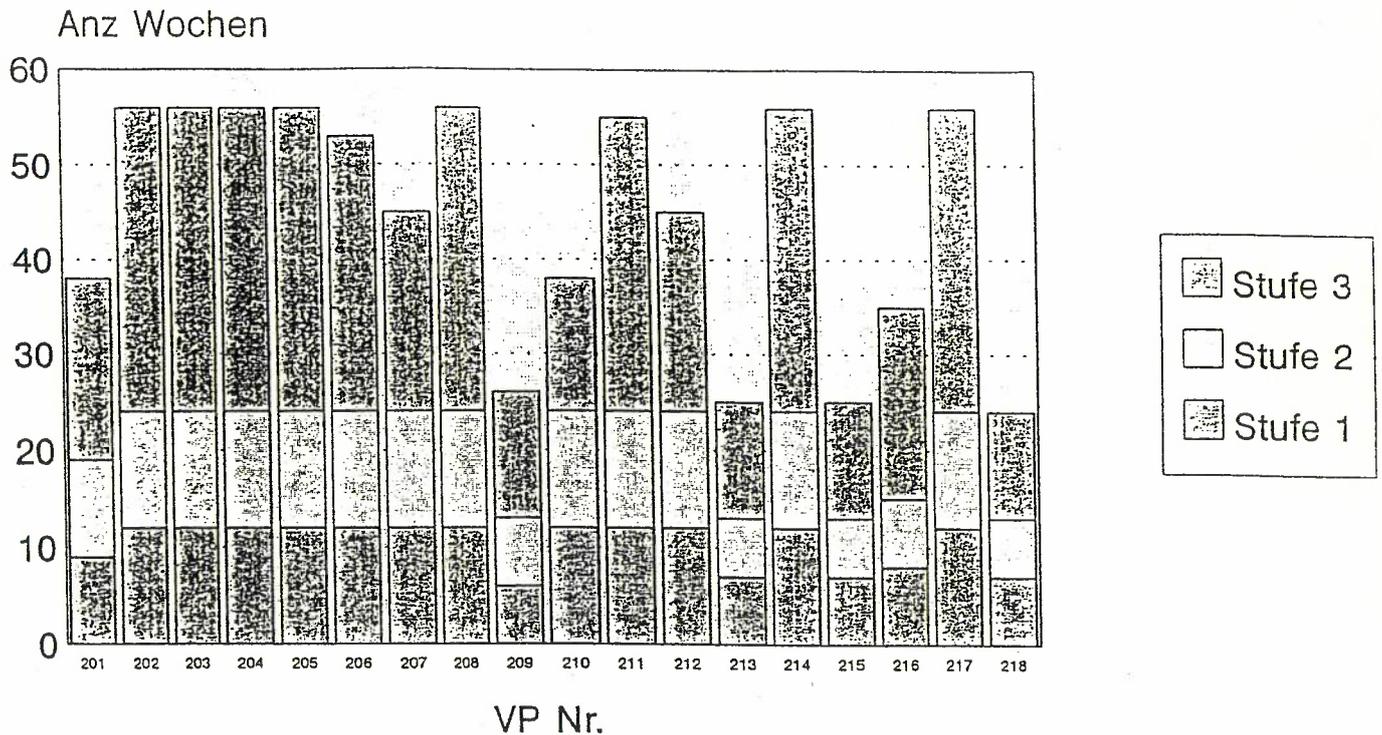


Abbildung 4

7.8.97 9.8.97 korr

# Token Summe vs Zeit

## Dingi Experimentalgruppe

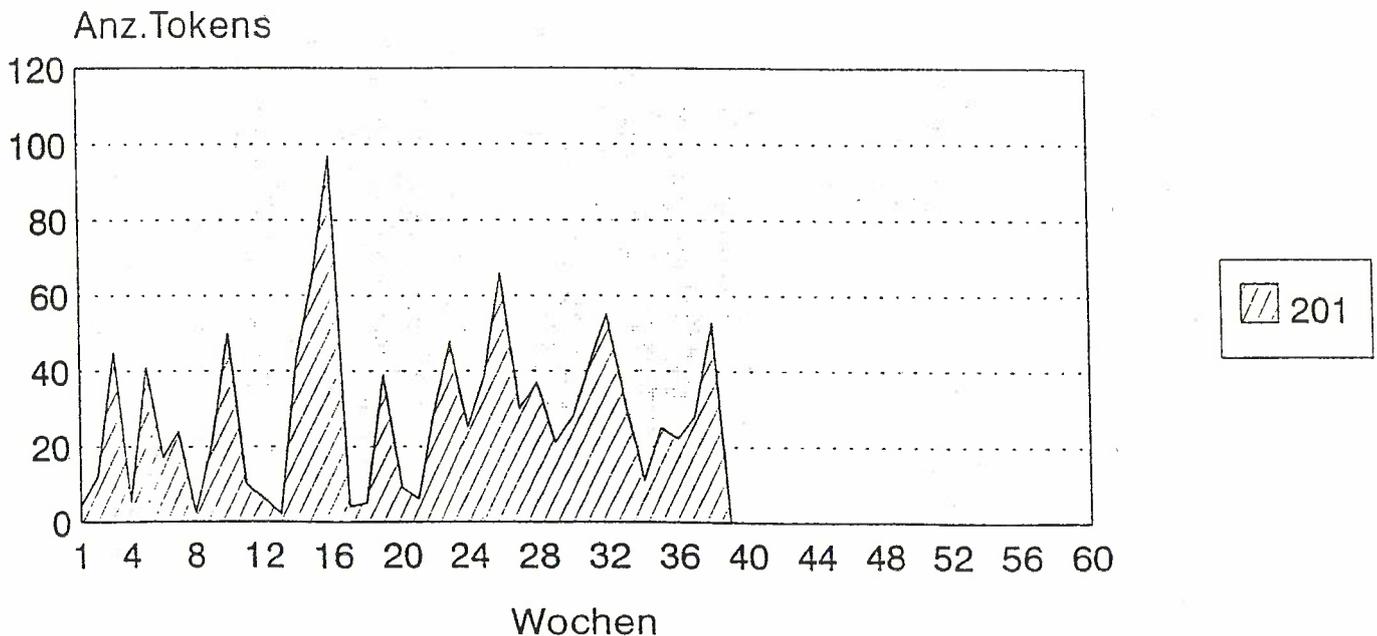
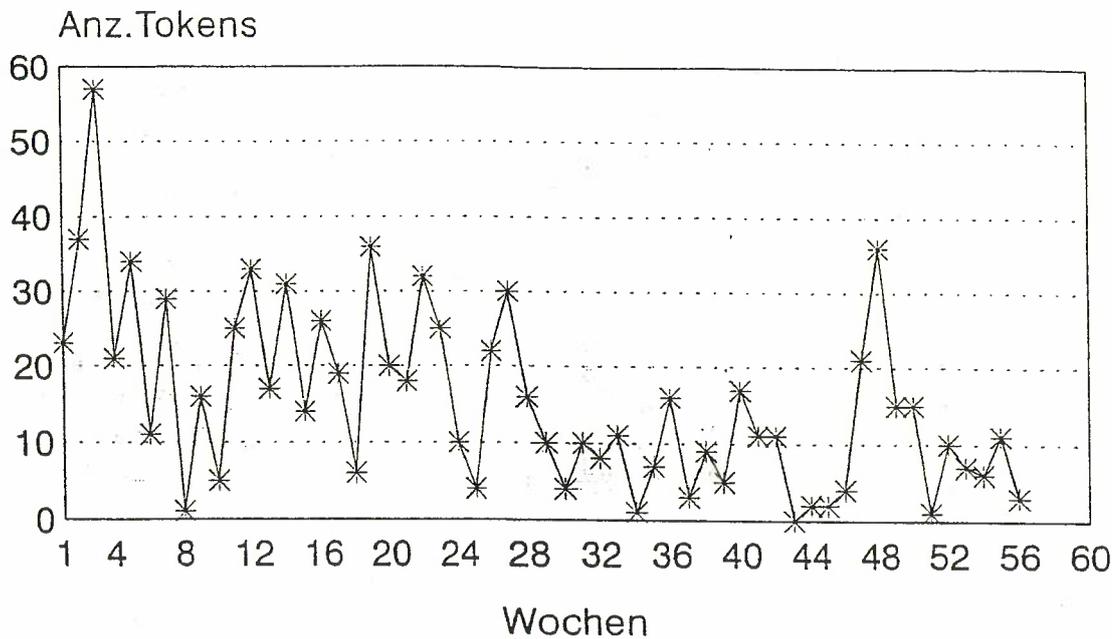


Abbildung 5

# Token Summe vs Zeit

Dingi Experimentalgruppe



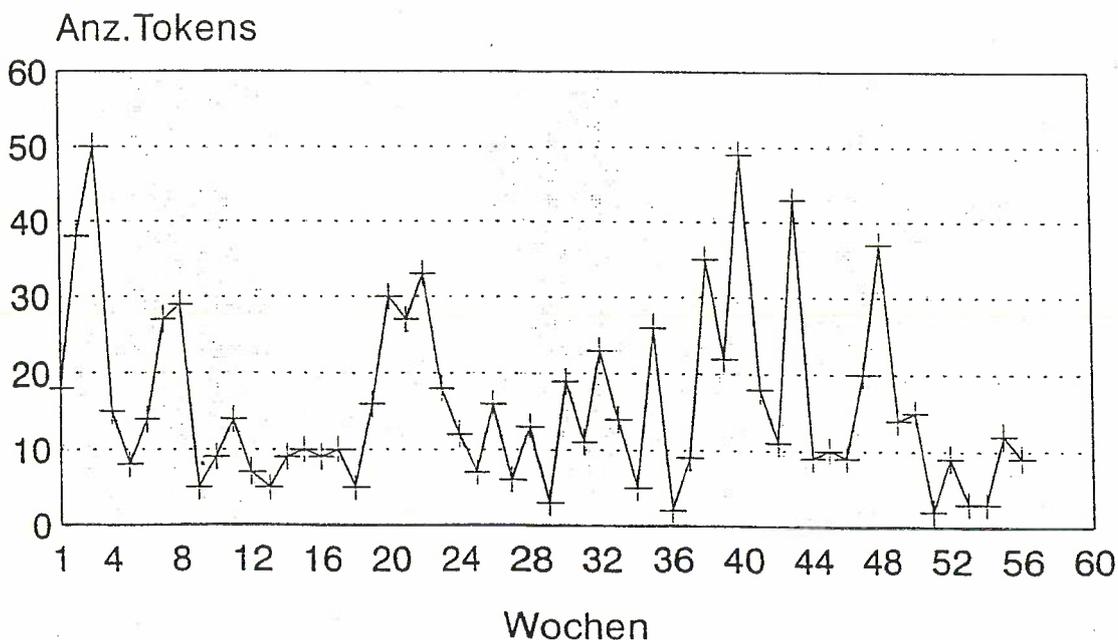
\* 203

/TH/Dez 97

Abbildung 6A

# Token Summe vs Zeit

Dingi Experimentalgruppe



+ 202

/TH/Dez 97

Abbildung 6B

# Token Summe vs Zeit

Dingi Experimentalgruppe

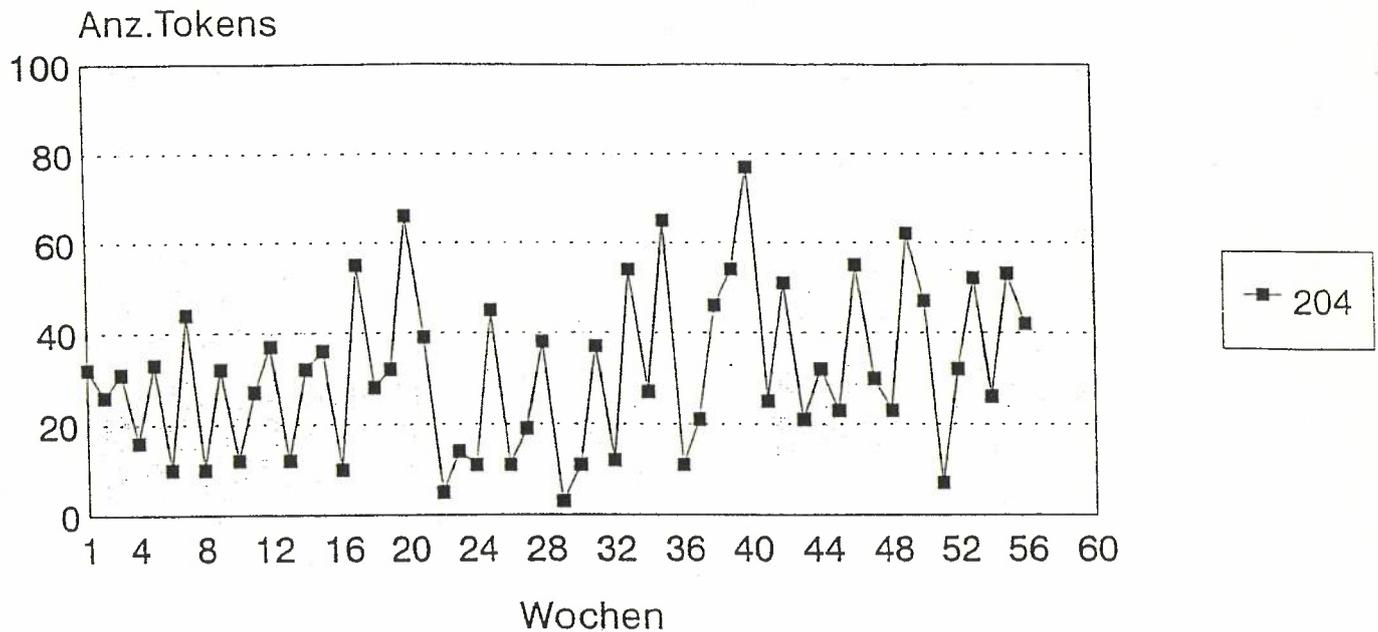


Abbildung 6C

/TH/Dez 97

# Token Summe vs Zeit

Dingi Experimentalgruppe

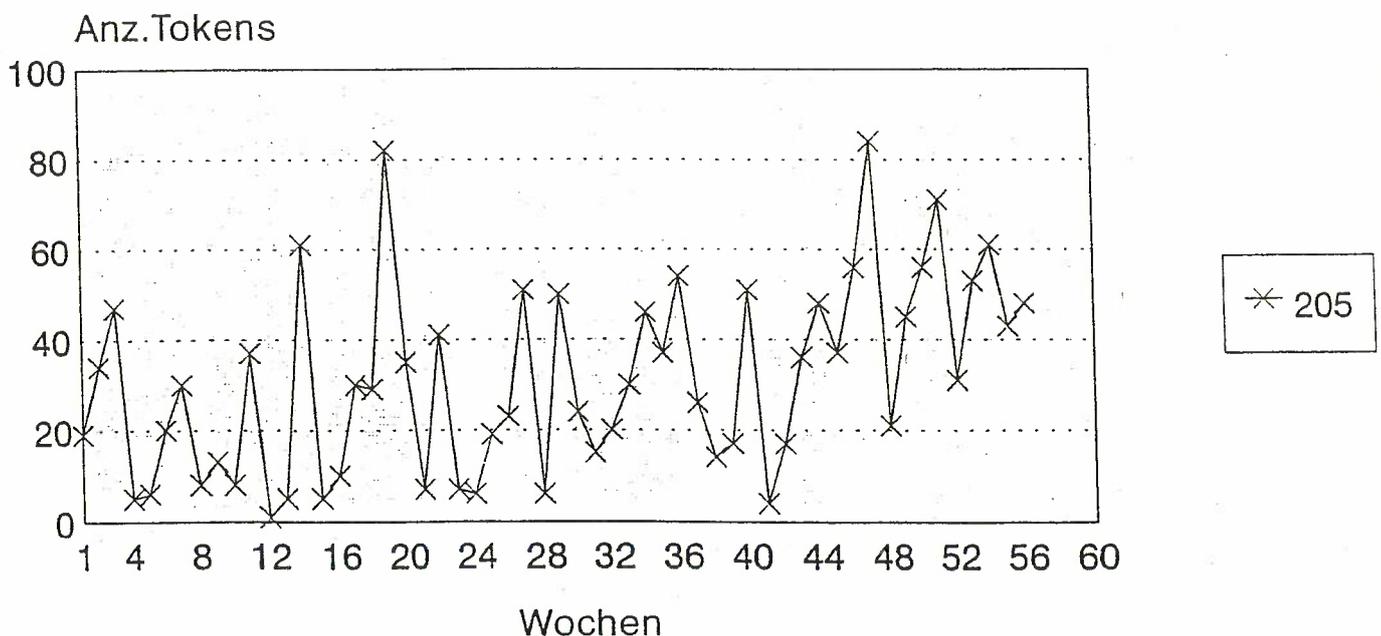
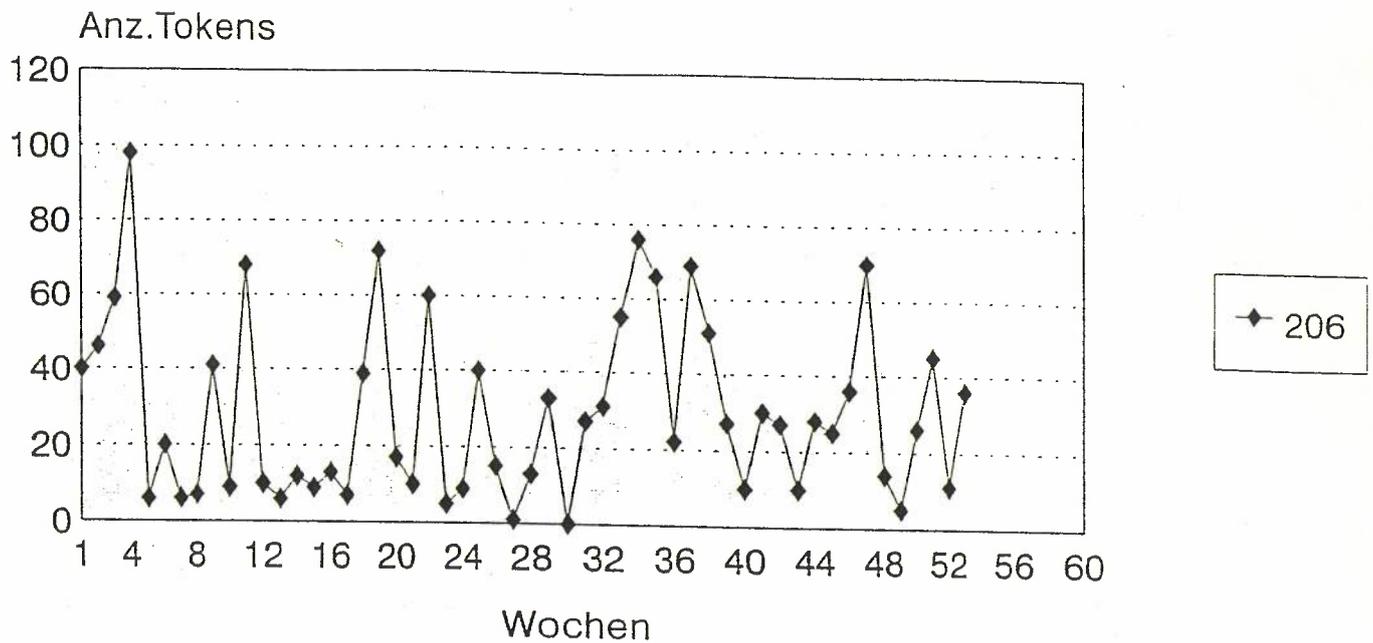


Abbildung 6D

/TH/Dez 97

# Token Summe vs Zeit

Dingi Experimentalgruppe



/TH/Dez 97

Abbildung 6E

## Tokens MW/StdAbw etc. Koordiniert nach Stufe

DINGI Exp (202-208,210-212,214,217)

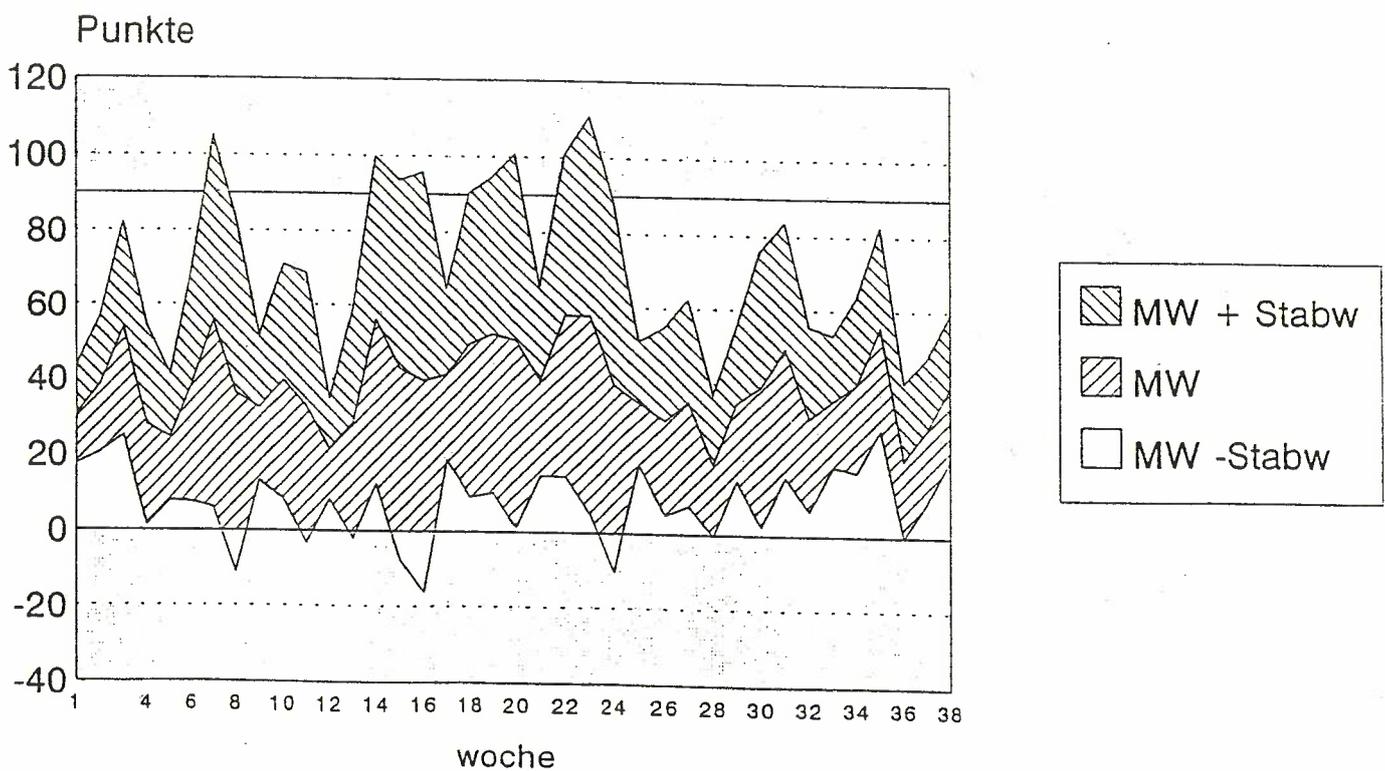


Abbildung 7

# Uebergang Woche 15,16,17

## DINGI Exp. Tokens

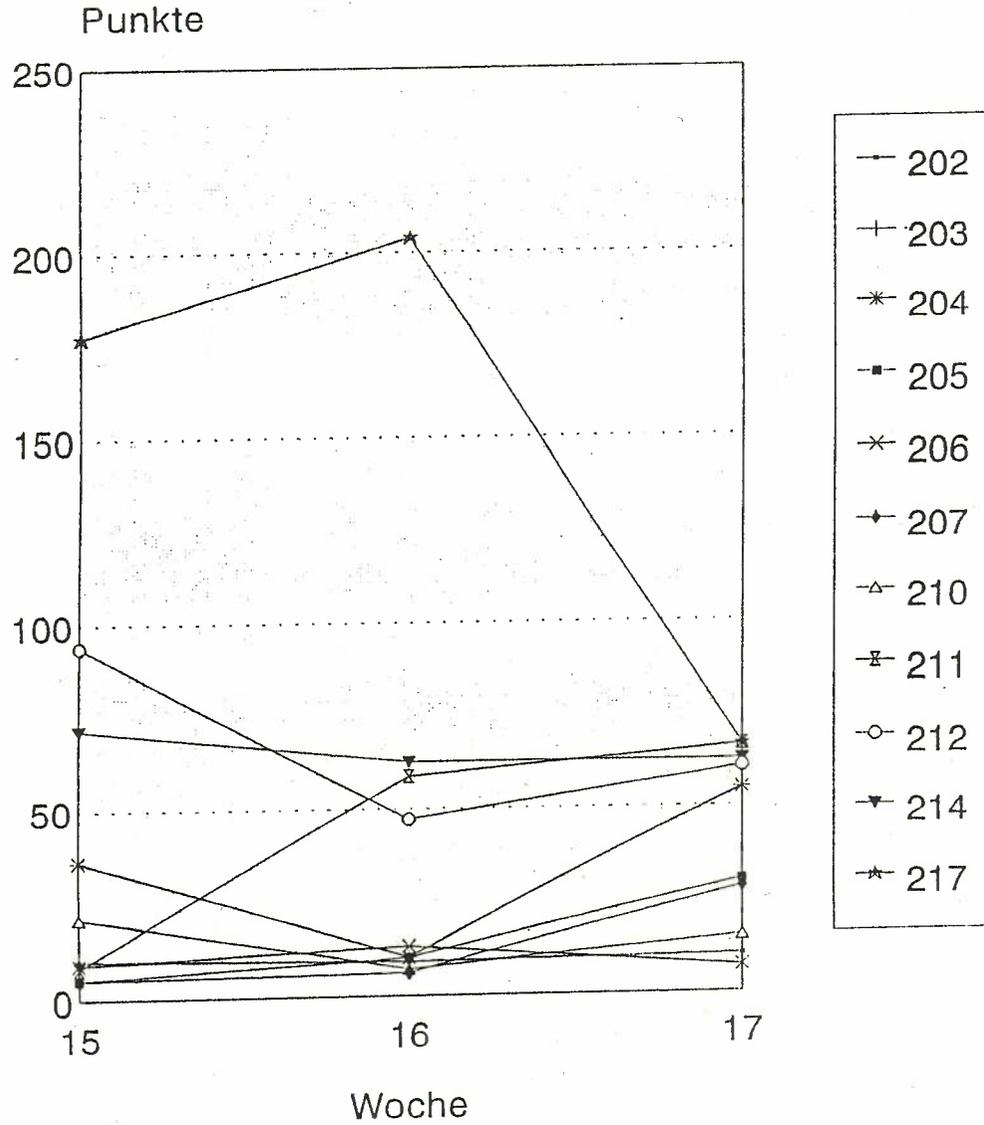


Abbildung 8A

Vers. 19.8.97

# Uebergang Woche 11,12,13

## DINGI Experimental

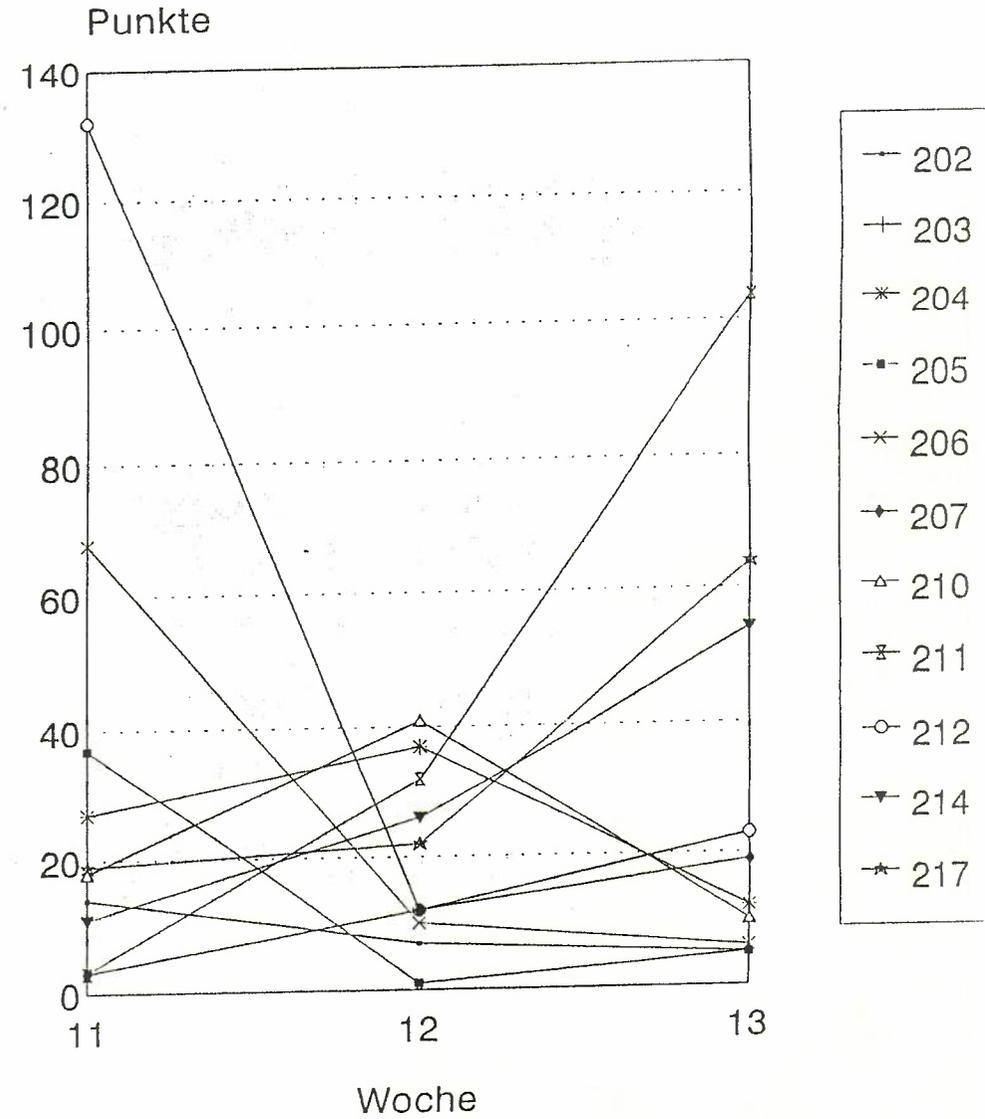


Abbildung 8B

/TH Vers. 8/97 rev 11/97