

**Martin Wicki Komparative Evaluation zweier
Fort- und Weiterbildungsprojekte
im Suchtbereich**

**Studie der
Koordinationsstelle für Weiterbildung
im Auftrag des
Bundesamtes für Gesundheitswesen**

Arbeitsbericht 13

Am 1. Oktober 1990 hat die Koordinationsstelle für Weiterbildung, eine interfakultäre Einrichtung der Universität Bern, ihre Arbeiten aufgenommen. Drei Aufgaben nimmt die Koordinationsstelle für Weiterbildung wahr: Sie initiiert, koordiniert, betreut und verwirklicht zusammen mit den Fakultäten und Instituten Weiterbildungsprojekte. Sie führt Lehrveranstaltungen zur Weiterbildung durch und beteiligt sich auch an einzelnen Weiterbildungs-programmen. Schliesslich führt sie Forschungen zu Bedarfs-, Vermittlungs- und Evaluationsfragen durch.

Arbeitsberichte

In dieser Reihe veröffentlicht die Koordinationsstelle für Weiterbildung der Universität Bern Studien und Berichte zur universitären Weiterbildung in ihrem wissenschaftlichen und beruflichen Zusammenhang. Dabei geht es nicht nur um die Frage, wie Weiterbildung und soziale, politische, wirtschaftliche und technologische Entwicklungen zusammenhängen. Es soll auch untersucht werden, welchen Beitrag universitäre Weiterbildung zur Orientierung und Sinnstiftung leisten kann.

Die Koordinationsstelle hofft, mit diesen Beiträgen zum Verständnis der Weiterbildung, ihrer Voraussetzungen und ihrer Reichweite beizutragen und dadurch ihren Ausbau zu fördern.

Die inhaltliche Verantwortung für die Berichte liegt bei den Autorinnen und Autoren.

Herausgeber: Prof. Dr. Karl Weber, Leiter Koordinationsstelle für Weiterbildung

Bisher sind folgende Arbeitsberichte erschienen:

1	Koordinationsstelle für Weiterbildung	Jahresdokumentation 1992	1992	vergriffen
2	Koordinationsstelle für Weiterbildung	Hochschule und Weiterbildung in der Diskussion (Workshopbericht Kongress SGS)	1992	14.00
3	Doris Aepli	Universitäre Weiterbildung im Spannungsfeld von Wissenschaft und Praxis	1992	14.00
4	Koordinationsstelle für Weiterbildung	Berufliche Arbeitsteilung und wissenschaftliche Weiterbildung (Symposiumsbericht)	1992	30.00
5	Koordinationsstelle für Weiterbildung	Handlungsbedarf in der Bildungspolitik ? (Seminarbericht)	1992	14.00
6	Adelheid Bürgi-Schmelz, Karl Weber	Technikgestaltung und -bewertung	1992	14.00
7	Per Bergamin	Wissenschaftliche Weiterbildung im Oberwallis	1993	vergriffen
8	Martin Wicki	Betriebliche Weiterbildung in Klein- und Mittelbetrieben des Kantons Solothurn	1993	14.00
9	Rudolf Bürgi	Weiterbildungsprogramm Ingenieurpädagogik (Konzept)	1993	7.00
10	Günter Cyranek, Adelheid Bürgi-Schmelz (Hrsg.)	Computergestützte kooperative Arbeit (Dokumentation der gleichnamigen Weiterbildungsveranstaltung)	1993	14.00
11	Karl Weber (Hrsg.)	Berufsbildung und Allgemeinbildung: Konstanz und Wandel eines bildungspolitischen Problems	1993	14.00
12	Marianne Gertsch	Weiterbildungsbedarf der Institutionen der schweizerischen Drogenhilfe	1994	20.00
13	Martin Wicki	Komparative Evaluation zweier Fort- und Weiterbildungsprojekte im Suchtbereich	1994	20.00

Die Arbeitsberichte können bezogen werden bei der
Koordinationsstelle für Weiterbildung, Postfach 484, 3000 Bern 25
Telefon 031 / 631 39 28, FAX: 031/ 332 53 70

Martin Wicki

Komparative Evaluation zweier Fort- und Weiterbildungsprojekte im Suchtbereich

Studie der Koordinationsstelle für Weiterbildung
im Auftrag des Bundesamtes für Gesundheitswesen

Arbeitsbericht 13

© 1994 by

Universität Bern

Koordinationsstelle für Weiterbildung

Postfach 484, 3000 Bern 25, 031 / 631 39 28

Inhaltsverzeichnis

1	Ausgangslage: Konzeptionelle Basis	1
1.1	Das Suchtproblem als Handlungsfeld	1
1.2	Bildungssituation: Latenter Bedarf nach Fort- und Weiterbildung	2
1.3	Evaluationsauftrag	3
1.4	Fragestellungen der Globalanalyse	3
2	Ansatz und Methodik der Evaluation	4
2.1	Umweltbedingungen und Systementwicklung	4
2.2	Methoden der Evaluation	4
	<i>Fragebogen</i>	5
	<i>Expertengespräche</i>	6
	<i>Hearing</i>	7
	<i>Dokumentenanalyse</i>	8
3	Institutionelle Einbettung und Umfeld der Projekte	9
3.1	Bundesamt für Gesundheitswesen	9
3.1.1	Auftrag des Bundesrates	9
3.1.2	Organisation der Massnahmen	10
3.1.3	Organisation und Strukturen des BAG	11
3.1.4	Leitgedanken zu Suchtbekämpfung und Problemeindämmung	12
3.1.5	Kooperation mit den Fachvereinen VSD und GREAT	13
3.2	Fachvereinigungen im Suchtbereich	14
3.2.1	Der Verein Schweizerischer Drogenfachleute VSD	15
	<i>Gründung</i>	15
	<i>Mitgliederzahl und Mitgliederstruktur</i>	15
	<i>Domäne und Organisationsgrad</i>	15
	<i>Ziele / Zweck</i>	16
	<i>Leitbilder</i>	16
	<i>Öffentliche und selektive Leistungen des Vereins</i>	17
	<i>Ressourcen</i>	17
	<i>Binnenstrukturen</i>	18
	<i>Aussenbeziehungen, formelle und informelle Kontakte</i>	18
3.2.2	Der Groupement Romand d'Etudes sur l'Alcoolisme et les Toxicomanies GREAT	19
	<i>Gründung</i>	19
	<i>Mitgliederzahl und Mitgliederstruktur</i>	19
	<i>Domäne</i>	20
	<i>Ziele / Zweck / Mittel</i>	20
	<i>Leitbilder</i>	20
	<i>Öffentliche und selektive Leistungen</i>	21
	<i>Ressourcen</i>	21
	<i>Binnenstrukturen</i>	21
	<i>Aussenbeziehungen, formelle und informelle Kontakte</i>	22

3.2.3	Der Schweizerische Verein von Fachleuten für Alkoholgefährdeten- und Suchtkrankenhilfe VSFA	22
3.2.4	Vergleich der Ausgangsbedingungen in Romandie und Deutschschweiz	23
4	Die Pilotprojekte der Fort-/Weiterbildung von Suchtfachleuten	25
4.1	Die Fort- und Weiterbildungsprojekte convers und ARIA	25
4.2	Das Projekt convers	26
4.2.1	Konzept, Ziele und Aufbau der Projekte	26
	<i>VSD-Fortbildungskonzept</i>	27
	<i>Beginn und erste Schritte des Projektaufbaus</i>	28
	<i>Leitbild und Feinkonzept von convers</i>	28
	<i>Kommentar zur Konzeptualisierung bei convers</i>	31
4.2.2	Programminhalte und Ziele der KursleiterInnen	31
	<i>Programmentwicklung und Programminhalte</i>	32
	<i>Die Kursleiterinnen und Kursleiter und ihre Ziele</i>	34
	<i>Kommentar zum Programm</i>	36
4.2.3	Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der convers-Fixprogramme	37
	<i>Soziodemographische Merkmale des Teilnehmerkreises</i>	37
	<i>Zielprioritäten</i>	39
	<i>Motive für die Arbeit im Suchtarbeit und Motivation für Kursteilnahme</i>	41
	<i>Initiative zur Teilnahme und Teilnahmeregelungen</i>	42
	<i>Bewertung der Kurse</i>	43
4.2.4	Kosten	43
4.2.5	Selbst- bzw. interne Evaluation	45
4.2.6	Kommentar zur Entwicklung von convers	46
4.3	Das Projekt ARIA	46
4.3.1	Konzept, Ziele und Aufbau des Projekts ARIA	46
	<i>Ziele und Form des projektierten Angebots</i>	47
	<i>Projektaufbau und -entwicklung</i>	48
4.3.2	Programminhalte und Ziele der Conférenciers (KursreferentInnen)	49
	<i>Programminhalte von ARIA</i>	49
	<i>Kommentar zum Programm von ARIA</i>	51
	<i>Die Conférenciers und ihre Ziele</i>	51
	<i>Kommentar zum Programm und den Conférenciers</i>	53
4.3.3	Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer von ARIA	53
	<i>Soziodemographische Merkmale der TeilnehmerInnen von Formation Continue</i>	53
	<i>Zielprioritäten der TeilnehmerInnen von Formation Continue</i>	55
	<i>Soziodemographische Merkmale der TeilnehmerInnen von Perf. Professionnel</i>	56
	<i>Teilnahmeregelungen bei den TeilnehmerInnen von Perf. Professionnel</i>	58
4.3.4	Kosten und Zertifizierung	58
	<i>Zertifizierung</i>	60
4.3.5	Selbst- bzw. interne Evaluation von ARIA	60

5	Vergleich, Schlussfolgerungen und Ausblick	63
	<i>Verankerung und struktureller Aufbau</i>	63
	<i>Projektentwicklung im Netzwerk</i>	64
	<i>Bedarfserhebung</i>	64
	<i>Programmkonzept und Programmstruktur</i>	65
	<i>Kooperation zwischen den Projekten ARIA und convers</i>	66
	<i>Die Kursleitungen</i>	67
	<i>TeilnehmerInnenstruktur</i>	68
	<i>Kosten</i>	68
	<i>Evaluation</i>	69
	<i>Synopse</i>	70
	<i>Exkurs</i>	70
	<i>Schlussfolgerungen</i>	72
	Literaturliste	75
	Anhang	76

Figuren- und Tabellenverzeichnis

<i>Figur 1:</i>	Kontextuelle Bezüge der Fort- und Weiterbildung für Fachleute im Suchtbereich	2
<i>Figur 2:</i>	Das BAG im interdepartementalen Umfeld der Drogenfragen	10
<i>Figur 3:</i>	Organigramm der Hauptabteilung Medizin des BAG	12
<i>Figur 4:</i>	Zwei Varianten einer Professionalisierung der Suchtarbeit (zusätzliche Spezialisierung oder eigenständige Professionalisierung)	25
<i>Tabelle 1:</i>	Die Träger der Pilotprojekte VSD und GREAT in der Synopse	24
<i>Tabelle 2:</i>	Erst- oder zweitrangige Wirkung von Fortbildung im Suchtbereich in der Einschätzung der KursleiterInnen von convers	35
<i>Tabelle 3:</i>	Gewichtete Nennungshäufigkeit von Zielprioritäten durch KursleiterInnen convers	35
<i>Tabelle 4:</i>	Alter und Geschlecht der KursteilnehmerInnen convers	37
<i>Tabelle 5:</i>	Hauptsächlicher Tätigkeitsbereich, Dauer der Suchtarbeit und Perspektiven von KursteilnehmerInnen convers	38
<i>Tabelle 6:</i>	Herkunft und Bildungsabschluss der KursteilnehmerInnen convers	39
<i>Tabelle 7:</i>	Allgemeine Zielprioritäten der KursteilnehmerInnen convers	39
<i>Tabelle 8:</i>	Zielprioritäten der KursteilnehmerInnen convers für aktuellen Kurs	40
<i>Tabelle 9:</i>	Gewichtete Nennungshäufigkeit von Zielprioritäten durch KursteilnehmerInnen convers	40
<i>Tabelle 10:</i>	Motive für die Suchtarbeit der TeilnehmerInnen von convers-Kursen	42
<i>Tabelle 11:</i>	Aufwand, Ertrag und Kostendeckungsgrad (der Ausbildungskosten) der convers-Fixprogramme	44
<i>Tabelle 12:</i>	Kostenstruktur des Projekts convers 1993	44
<i>Tabelle 13:</i>	Zielprioritäten allgemein und kursbezogen der Conférenciers von ARIA	52
<i>Tabelle 14:</i>	Allgemeine Zielprioritäten der Conférenciers nach ausgewählten soziodemographischen Kriterien	53
<i>Tabelle 15:</i>	Alter und Geschlecht der TeilnehmerInnen ARIA Formation Continue	54
<i>Tabelle 16:</i>	Hauptsächlicher Tätigkeitsbereich und Dauer der Suchtarbeit von TeilnehmerInnen ARIA Formation Continue	54
<i>Tabelle 17:</i>	Herkunft, Bildungsabschluss und Perspektiven der TeilnehmerInnen ARIA Formation Continue	55
<i>Tabelle 18:</i>	Allgemeine Zielprioritäten der TeilnehmerInnen Formation Continue	56
<i>Tabelle 19:</i>	Gewichtete Nennungshäufigkeit von Zielprioritäten durch TeilnehmerInnen ARIA Formation Continue	56
<i>Tabelle 20:</i>	Alter und Geschlecht der TeilnehmerInnen ARIA Perf. Professionnel	57
<i>Tabelle 21:</i>	Hauptsächlicher Tätigkeitsbereich und Dauer der Suchtarbeit der TeilnehmerInnen ARIA Perfectionnement Professionnel	57
<i>Tabelle 22:</i>	Bildungsabschluss der TeilnehmerInnen ARIA Perf. Professionnel	58
<i>Tabelle 23:</i>	Rahmenbedingungen der Weiterbildungsteilnahme ARIA Perf. Prof.	58
<i>Tabelle 24:</i>	Rahmenbedingungen nach Geschlecht bei ARIA Perf. Professionnel	58
<i>Tabelle 25:</i>	Kostenstruktur des Projekts ARIA 1993	59
<i>Tabelle 26:</i>	Kostenanteile im Vergleich zwischen convers und ARIA	68
<i>Tabelle 27:</i>	Synopse der Fort- und Weiterbildungsprojekte convers und ARIA	70
<i>Tabelle 28:</i>	Synoptische Darstellung der Weiterbildungsmassnahmen der KWB	71

1 Ausgangslage: Konzeptionelle Basis

1.1 Das Suchtproblem als Handlungsfeld

Das Drogenproblem ist in den letzten Jahrzehnten zu einem von der Öffentlichkeit verstärkt wahrgenommenen und kontrovers diskutierten Gegenstand geworden, der als besonders bedrohlich empfunden wird. Dies, obgleich andere Bedrohungen (Strassenverkehr, Medikamente- und Nikotinmissbrauch, Alkoholismus) quantitativ grössere gesundheitliche Schäden anrichten und mehr Opfer fordern. Als wichtigste Gründe für ein derartiges Problembewusstsein können folgende angeführt werden:

- *Jugendlichkeit* der Opfer,
- *Zunahme* der beratungs- und betreuungsbedürftigen Süchtigen in den letzten zwei Jahrzehnten,
- zusätzliche epidemische *Lebensbedrohung durch AIDS*,
- Stigmatisierung des Konsums illegaler Drogen als *kulturfremd* (im Gegensatz zu Alkohol, Medikamenten usw.),
- *soziale Desintegration* der sichtbarsten Gruppe von Süchtigen,
- mit der Illegalität verbundenes Abgleiten Süchtiger in die *Kriminalität* (inkl. Beschaffungskriminalität).

Die Betroffenheit variiert zwischen Stadt und Land, Frauen und Männern, nach sozialer Lage, Alter, nach Landesgegend (Romandie-Deutschschweiz), usw.

Als spezifisch betroffene und auf diesem Gebiet handelnde Akteure des Drogenproblems (Einzelpersonen, Gruppen und Institutionen) können unterschieden werden:

- *Betroffene (Süchtige)*
- *Angehörige*
- *spezialisierte Drogenfachleute*
- *Gesundheitswesen: Spital, Hausarzt/-ärztin, Apotheken*
- *Fürsorge- bzw. Sozialwesen: Sozialdienste, Drogenfachleute, psychologische Beratungsdienste*
- *Justizapparat, Strafvollzug*
- *Institutionen der Gesetzgebung, der Aussenpolitik* (internat. Beziehungen und Organisationen)
- *Institutionen oder Gruppen mit mediatorischen oder präventiven Funktionen* (Erziehungswesen, Eltern, Jugendanimatoren, Medien etc.)

Die erwähnten Akteure zeichnen sich durch unterschiedlichen Zugang und unterschiedliche Nähe zur Drogen- oder Suchtproblematik aus. Die Tätigkeitsfelder der Suchtfachleute im engeren Arbeitsbereich sind vielfältig und reichen von der Präventionsstelle bis zu therapeutischen Wohngemeinschaften, von stationären Einrichtungen bis zu ambulanten Gassenzimmern. Im Suchtbereich wird multidisziplinär gearbeitet, es wirken Personen aus sozialen, medizinischen und therapeutischen Berufen mit je unterschiedlichen Wissensbeständen, unterschiedlichen beruflichen Ethiken, unterschiedlichen berufsständischen Organisationen und unterschiedlichem Sozialprestige. Als Tätigkeitsfeld, das bisher noch keine eigenständigen beruflichen Normen entwickeln konnte, steht in der Suchthilfe gerade der soziale Status zur Debatte. Dabei geht es gegen aussen um eine Abgrenzung des Bereichs (Zugangskontrollen), gegen innen um die Positionen der Sozialarbeit, der psychologisch-therapeutischen Arbeit und der Medizin/Psychiatrie im multi- oder interdisziplinären Arbeitsfeld.

ethischen Codes, verbandsmässiger Organisation, staatlicher Anerkennung) orientieren, oder soll das Ziel werden, die verschiedenen beteiligten Fachleute mittels Fort- und Weiterbildung zu spezialisieren ("SuchtspezialistInnen" der jeweiligen Berufe). Die beiden zu beschreibenden Projekte gehen dieses Problem - wie wir darstellen werden - unterschiedlich an.

1.3 Evaluationsauftrag

Der Aufbau von Fort- und Weiterbildungsinstitutionen wird von Evaluations- und Forschungsmassnahmen begleitend unterstützt. Diese sollen auch Entscheidungsgrundlagen für eine künftige Institutionalisierung der Fort- und Weiterbildung im Suchtbereich erarbeiten. Sie setzen auf verschiedenen Ebenen an:

- Eine *Bedarfsanalyse* erhellt die wesentlichen Strukturen im Arbeitsfeld Sucht und klärt Bedarf und Bedürfnisse von Institutionen und Fachleuten im Suchtbereich ab (vgl. Gertsch 1994).
- Begleitend unterstützen "*lokale*" *Evaluationen* den Entwicklungsprozess beider Projekte (ARIA und convers). ARIA führt diese Evaluation selbst durch, bei convers wurde der Evaluationsauftrag extern vergeben (vgl. Jahresberichte ARIA, Evaluationsberichte von cultur prospectiv; vgl. auch Kap. 4.2.5 und 4.3.5).
- Die *komparative Globalevaluation* vergleicht die beiden Projekte in ihrem kontextuellen Rahmen und stellt den Bezug zum ermittelten Bedarf und den geäusserten Bedürfnissen her.

Der vorliegende Bericht umfasst die dritte Aufgabe, die Globalevaluation. Aus terminlichen Gründen wurde ein Teil der Fragestellung, die Frage einer künftigen Trägerschaftsregelung, ausgebaut und zeitlich vorgezogen erarbeitet. Diese Expertise liegt bereits vor (Wicki/Weber 1994). Deren Inhalte wurden punktuell in die Globalevaluation integriert.

1.4 Fragestellungen der Globalanalyse

Die Globalanalyse setzt sich folgende Ziel:

- *Beschreibung der Genese und Entwicklung* von Fort- und Weiterbildungseinrichtungen im Kontext der (externen) Umweltbedingungen (inkl. Förderungspraxis des BAG) und der (internen) strukturellen Organisationsbedingungen;
- *Beschreibung der Teilnahmestruktur* mit Bezug auf die Beschäftigtenstruktur der Institutionen im Suchtbereich;
- *Analyse der Programme* und der *Programmentwicklung* mit Bezug auf den identifizierten Bedarf;
- Beschreibung der *KursleiterInnen* bzw. *Conférenciers* nach soziodemographischen Merkmalen und nach deren Intentionen.

Die Evaluation soll eine detaillierte Aussensicht der beiden Fort- und Weiterbildungsprojekte ergeben und die entscheidenden Prozesse, die zu ihrer Formierung und Entwicklung beigetragen haben, beschreiben. Die Bewertung fokussiert nicht primär auf Einzelentscheide oder -handlungen, sondern sucht die Entwicklungen in ihrer kontextuellen Bedingtheit zu verstehen.

2 Ansatz und Methodik der Evaluation

Die Evaluation beschreibt zum einen Umweltbedingungen aufgrund organisationssoziologischer und akteurtheoretischer Überlegungen und will zum andern wesentliche innere Aspekte der Projektentwicklung beleuchten. Grob lässt sich der Bericht damit in zwei Teile gliedern: in eine Beschreibung der *Umwelt* (mit äusseren und inneren Bedingungen) und in die Beschreibung und Analyse der *Systementwicklung*. Dies widerspiegelt sich im Aufbau, indem das folgende Kapitel (*Kap. 3*) die Umweltbedingungen beschreibt, das anschliessende (*Kap. 4*) die Projektentwicklung selbst.

2.1 Umweltbedingungen und Systementwicklung

Die Umweltbedingungen der beiden Fort- und Weiterbildungsprojekte können in einen äusseren und einen inneren Bereich unterteilt werden. Bei den "äusseren Umweltbedingungen" geht es um die Identifikation der wichtigsten sprachraum-spezifischen Kontextbedingungen der beiden Projekte. Namentlich denken wir an: Qualifikationsstruktur der Beschäftigten, Verwissenschaftlichung von Suchtarbeit, Bildungstraditionen und an die politische Institutionalisierung von Suchtarbeit. Diesen Bereich können wir lediglich antippen. Wir stützten uns dabei auf Dokumente und Aussagen der befragten Akteure aus den Vereinen und dem BAG sowie auf aktuelle Zeitungs- und Zeitschriftenartikel.

Als "innere Rahmenbedingungen" bezeichnen wir den politischen Rahmen (Massnahmenpaket des Bundes), die institutionelle Umsetzung des Massnahmenpakets durch das BAG und die Struktur und Funktionsweise der beiden Trägervereine. Auf die Beschreibung dieses Bereichs wird grösseres Gewicht gelegt. Dabei interessieren uns die Zielsetzungen der Akteure und die strukturellen Merkmale (Aufbau, Innen- und Aussenbeziehungen, Ressourcen usw.). Wir stützten uns bei der Beschreibung der inneren Umweltbedingungen in erster Linie auf Dokumente (Verordnung, konzeptueller Rahmen des BAG, Statuten und Jahresberichte der Vereine etc.) und auf Expertengespräche mit Behörden und VereinsrepräsentantInnen. Zur speziellen Frage einer künftigen Trägerschaftsregelung wurde zudem ein Hearing durchgeführt.

Zentral ist dann die Frage, wie *convers* und *ARIA* in den beiden Kontexten Fuss gefasst und ob sie eine institutionelle Identität gewonnen haben. Dies wäre dann der Fall, wenn sie ein Tätigkeitsfeld eigener Art ausgebildet hätten, einzigartige und auch anerkannte Funktionen wahrnehmen und geregelte und legitimierte Beziehungen zu ihren Umwelten pflegen würden. Kurz: Es geht um die Frage, wo die beiden Einrichtungen auf dem Weg zur Institutionalisierung eines Systems stehen.

Bei Beschreibung und Analyse der beiden geförderten Fort- und Weiterbildungsprojekte im Suchtbereich, *convers* und *ARIA*, nehmen wir eine diachronische und eine Querschnittsperspektive ein. Die Entwicklung der Konzepte und der Projektstrukturen wird nachgezeichnet, die entwickelten Programme inhaltlich nach Zieldimensionen hin analysiert. Im wesentlichen beschränken wir uns dabei auf das Jahr 1993. Ebenso werden soziostrukturelle Merkmale von TeilnehmerInnen und KursleiterInnen bzw. *Conférenciers* beschrieben und deren Zielprioritäten und Motive ergründet. Als Instrumente für diesen Teil der Studie setzten wir vor allem die Dokumentenanalyse, die Befragung der projektleitenden Personen sowie die Fragebogen für die TeilnehmerInnen und für die KursleiterInnen bzw. *Conférenciers* ein.

Der von uns gewählte system- und akteurspezifische Zugang bringt verschiedene Vorteile:

- Er gestattet, die Dynamik der Institutionen in ihrer wechselseitigen Verknüpfung zu rekonstruieren. Fehlentwicklungen werden interpretierbar als das Er-

gebnis komplexer Zusammenhänge, in die verschiedene Akteure involviert sind. Die Suche nach einem Sündenbock ist erschwert.

- Die systemische Perspektive stellt die Folie dar, nach der wir die Wirklichkeit strukturieren. Sie ist ein - analytischer - Wegweiser in der Landschaft. Empirische Befunde sind im Lichte dieses Konzeptes zu bewerten, aber auch zu interpretieren.
- Eine solche Perspektive ist besonders geeignet bei einer Untersuchung, in der die Totalität aus zwei Fällen besteht.
- Schliesslich erleichtert der gewählte Ansatz die Reflexion aller Beteiligten über die Entwicklung. Er ist kommunikationsfördernd, was unter praktisch-politischen Gesichtspunkten sehr wichtig ist.

2.2 Methoden der Evaluation

Das vielschichtige Evaluationsvorhaben legte den gleichzeitigen Einsatz mehrerer Methoden nahe: Interviews/Expertengespräche, Fragebogen, Dokumentenanalyse. Die Analysemethoden als gesamtes kann mit dem Begriff der "gegenstandsorientierten Theoriebildung" ("grounded theory" im Sinne von Strauss/Corbin 1991) umschrieben werden. Die einzelnen Informationsquellen wurden mit unterschiedlichen Verfahren ausgewertet: Fragebogen mit quantitativ-statistischen Methoden, Gespräche und Programme nach inhaltsanalytischen Klassifikationsrastern.

Evaluation stellt immer eine Intervention ins Untersuchungsfeld dar (Weber 1992). Dies gilt zum einen für die formative Evaluation, im folgenden als "lokale Evaluation" bezeichnet, deren Resultate explizit die Prozesse der Organisations- und der Programmentwicklung unterstützen sollen. Aber auch die vorliegende, summative Evaluation verändert das Untersuchungsfeld selbst, etwa indem die Akteure Fragen zu Funktionsweisen und Interaktionsbeziehungen beantworten und damit reflektieren und transparent machen müssen. Zudem wurde die KWB im Laufe der Untersuchung häufig vom Auftraggeber wie auch von einzelnen untersuchten Akteuren zu verschiedenen Problemen konsultiert, so dass wir zunehmend Teile des Untersuchungsfeldes wurden.

Evaluation stellt aber auch eine Gratwanderung zwischen Wissenschaft und Praxis dar. Aus kritischer Distanz sucht sie nach den wesentlichen förderlichen und hindernden Bedingungen für die Projektentwicklung und stellt diese dar. Insofern bezieht sie auch kritisch Stellung, wenn auch ihre Resultate sehr oft nur bedingt direkte Folgerungen für die Praxis zulassen.

Im folgenden sollen die eingesetzten Mittel unserer Evaluation kurz dargestellt werden.

Fragebogen

Zum Einsatz kamen eine grössere Anzahl von Fragebogen bei den beiden Pilotprojekten convers und ARIA:

- Ein TeilnehmerInnen-Fragebogen ex ante convers,
- ein TeilnehmerInnen-Fragebogen ex post convers,
- ein KursleiterInnen-Fragebogen convers;
- ein Fragebogen TN Formation Continue während dem ersten Modul von ARIA,
- ein Fragebogen TN Perfectionnement Professionnelle jedes Moduls von ARIA,
- ein Fragebogen für die Intervenants (KursleiterInnen) von ARIA.

Um einen elementaren Vergleich zwischen convers und ARIA zu ermöglichen, wurde am Anfang der Evaluationsarbeit ein minimaler Fragenset "gemeinsame Fragen" mit den beiden Projekten definiert. Dabei mussten wir uns teilweise auf einen bereits bei convers im Rahmen der "lokalen Evaluation" (vgl. 1.3) eingesetzten Fragebogen des

Büros 'cultur prospectiv' stützen, um einen Längsvergleich der lokalen Evaluation zu gewährleisten. ARIA setzte bei den TeilnehmerInnen der Formation Continue in mehreren Modulen einen eigenen, umfangreichen Fragebogen ein; wir beschränkten uns auf die Erfassung und Auswertung (von Teilen) des Fragebogens für das erste Modul, in dem die "gemeinsamen Fragen" berücksichtigt wurden. Ein weiterer Fragebogen von ARIA, der von den Formateurs auszufüllen war, wurde von uns nicht ausgewertet, da er "quer" zu unseren Befragungsinstrumenten lag und keine der "gemeinsamen Fragen" integrierte.

Sämtliche Fragebogen von convers wurden mit dem Programm EXCEL erfasst, von ARIA erhielten wir einen Teil der Fragen (im Fragebogen für die Intervenants) bereits im EXCEL-Format, die restlichen interessierenden Fragen sowie die andern Fragebogen mussten ebenfalls durch uns erfasst werden. Die Auswertungen der Daten erfolgten sodann mit dem Programm SPSSPC+.

Die Entwicklung der Fragebogen fand insofern unter schwierigen Bedingungen statt, als dass die beiden Projekte im Rahmen ihrer "lokalen" Evaluationen bereits Fragensets aufgestellt und teilweise auch angewandt hatten. Ein Aushandlungsprozess mit den beiden Projekten war denn auch ein erster Zwischenschritt der Fragebogenentwicklung. Wir mussten selbst uns darauf beschränken, bestehende Fragen zu übernehmen, um die Kontinuität der "lokalen" Evaluation nicht zu gefährden und wesentliche Lücken für unsere Fragestellung durch das Aushandeln von Zusatzfragen zu schliessen. Dabei waren wir immer darauf bedacht, den Fragebogen umfangmässig in begrenztem Rahmen zu halten. Leider war es auch nicht möglich, ein gemeinsames Raster mit dem Fragebogen der Bedarfsstudie auszuarbeiten, erfolgte doch der Auftrag für die Bedarfsstudie erst zu einem späteren Zeitpunkt.

Allgemein halten wir fest, dass die Globalevaluation zu einem Zeitpunkt gestartet wurde, als bereits verschiedene Aktivitäten in diesem Bereich liefen. Die nicht optimale zeitliche Koordination erforderte einen erheblichen konzeptionellen Aushandlungsaufwand. Die Herstellung von Kohärenz war so erschwert.

Expertengespräche

Die Gespräche mit den Expertinnen bzw. Experten fanden in der Regel an deren Arbeitsplatz statt. Dadurch war es möglich, die Arbeitsatmosphäre wahrzunehmen. Auch ein rascher Zugriff auf Dokumente war gewährleistet, die zur Beantwortung von Fragen notwendig waren. Die Gespräche dauerten meist zwischen anderthalb und zwei Stunden. Grundlage der Interviews war ein Leitfragebogen, der auf der Basis vorgängiger Dokumenteninformation und weiteren mündlichen Informationen (z.B. aus andern Interviews) für die Gespräche entwickelt wurde. Im Sinne von explorativen Interviews wurden nur Themenbereiche vorgegeben, der Gesprächsverlauf und das Einbringen zusätzlicher Themen ansonsten aber offen gelassen. Folgende Expertinnen und Experten wurden befragt:

<i>Experte/Expertin</i>	<i>Ort, Datum; Gesprächsdauer</i>	<i>Befragungsgegenstand</i>
Ph. Lehmann, R. Stamm	Bern-Liebefeld, 9.7.93; (100')	BAG
Maureen Davies	Genève, 23.8.93; (80')	ARIA
Fred Stettler	Langenthal, 4.8.93; (100')	VSD
Maj Jäggi, Jörg Häfeli	Olten, 30.9.93; (130')	convers
Dominique Page	Fribourg, 16.9.93; (80')	ARIA
Jean-Michel Clerc	Neuchâtel, 18.8.93; (110')	GREAT
Beat Däppeler	Aarau, 1.9.93; (90')	convers

Die Gespräche wurden von einem Diktaphon aufgezeichnet und nachher themenzentriert zusammengefasst (keine wörtliche Transkription). Ergänzend zu diesen Interviews fanden mehrere telefonische und direkte Gespräche mit weiteren Akteuren statt (u.a. Frau Niehlen VSFA, A. Uchtenhagen und M. Olgiati SPD Zürich, Rosmarie Stäger und andere VSD-Vorstandsmitglieder, Peter Rhyser SAAP).

Inhaltlich gingen wir bei den Gesprächen - wie bereits erwähnt - nach einem offen formulierten Leitfaden vor. Folgende zentrale Themenfelder wurden angesprochen:

- **BAG: Förderkriterien** für WB-Projekte in der Drogenarbeit (Selektionskriterien, Selektionsmodus), *Normen* (Konzepte, Ziele, Vorgaben, Ort deren Herausbildung), *Interaktion* (Binnen- und Aussenbeziehungen: Koordination/Kooperation/Abstimmung), *Organisationsstruktur und Ressourcen*, *Projektverlauf* (Ablauf) und *Bewertung* des bisherigen Verlaufs.
- **Trägervereine:** *Organisationsstrukturen und -kultur* (Domäne, Aussenbeziehungen, Tätigkeitsfelder usw.; auch in der Entwicklungsperspektive¹), *Projektverlauf* (Idee, Konzept, Lancierung, Ablauf), *Programmentwicklung* (Konzeptualisierung, Programmierung), *Strukturbildung* (Strukturierung der Bildungsprojekte, Kontrolle, Trägerfunktionen, Evaluation usw.), *Projektverlauf* und *Bewertung* des Bisherigen.
- **Fort-/Weiterbildungsprojekte:** *Aufbau* (konzeptuelle und operative Ebene, Normenbildung), *Binnenbeziehungen* (zu Träger, Klientel und KursleiterInnen), *Aussenbeziehungen* (zu andern Anbietern, Förderer, Behörden usw.), *Tätigkeitsfelder*, *Projektverlauf* und *Bewertung* des Bisherigen.

Neben diesen Schwerpunkten wurden auch Klärungsfragen zu Informationen aus Dokumenten und aus vorher geführten Interviews mit andern Akteuren gestellt, um so ein sich zunehmend verdichtendes Bild zu erhalten (im Sinne einer "grounded theory").

Hearing

Am 13. Dezember 1993 organisierten wir an der Universität Bern ein Hearing zur Frage möglicher Trägerschaftsregelungen für Weiterbildungsinstitutionen. Mit der Absicht, aus Impulsprogrammen im beruflichen Weiterbildungsbereich homologe Erfahrungen und unterschiedliche Lösungsstrategien kennenzulernen, luden wir die folgenden drei Experten ein:

- Herr Ch. Schmitter, BIGA (Weiterbildungsoffensive des Bundes, Sektor berufliche Weiterbildung)
- Herr E. Mosimann, BfK (Impulsprogramm Bau)
- Herr Ch. A. Zenger, Uni Bern (Nachdiplomstudium Gesundheitsmanagement im Rahmen der Weiterbildungsoffensive, Sektor universitäre/akademische Weiterbildung)

Zur Einschätzung und Diskussion der Anwendungsmöglichkeiten von Trägermodellen im Bereich Sozial- und Gesundheitswesen konnten wir die folgende Expertin und den folgenden Experten beziehen:

- Frau Amiet, Gesundheitsdirektorenkonferenz,
- Herr Munguia-Romo, IUPG Genf.

Ein weiterer Experte aus dem Sozialbereich, Herr Fragnière von der SASSA, war leider zum entsprechenden Termin nicht mehr verfügbar. Zentrales Kriterium bei der Auswahl der ExpertInnen war deren Unabhängigkeit gegenüber bestehenden oder

¹ Strukturdaten der Vereine (etwa Mitgliederzahl, Mitgliederbewegung, Ressourcen usw.) wurden nach Möglichkeit aus Dokumenten erhoben.

geplanten Weiterbildungsprojekten im Suchtbereich. Seitens der KWB nahmen am Hearing teil:

- Karl Weber, Leiter KWB
- Marianne Gertsch, KWB
- Martin Wicki, KWB (Gesprächsleitung)

Die Stellungnahmen wie auch die anschliessende Diskussion wurden mittels Diktaphon festgehalten und protokolliert (keine wörtliche Transkription).²

Dokumentenanalyse

Eine grosse Anzahl (rund 80) Dokumente wurde gesammelt und mit unterschiedlicher Intensität ausgewertet. Auf die wichtigsten unter ihnen wird in den Fussnoten der jeweiligen Kapitel hingewiesen. Es handelt sich dabei insbesondere um die Zwischen- oder Jahresberichte der beiden Projekte und der Evaluatoren, Konzeptpapiere, Reglemente und Programme der Projekte sowie weiterer Fort- und Weiterbildungsanbieter im Suchtbereich, Statuten und Jahresberichte der beiden Trägervereine, Grundlagendokumente des Projektförderers sowie um etlichen Briefverkehr zwischen den einzelnen Akteuren.

Als Dokumente von besonderer Bedeutung für unsere Zwecke sind neben den Jahres- oder Zwischenberichten der beiden Projekte die Berichte der "lokalen Evaluationen" (vgl. 1.3) zu nennen, insbesondere der Schlussbericht von cultur prospectiv zu convers sowie Schlusskapitel und Anhang des Rapport d'Activités 1993 von ARIA. Wir werden punktuell darauf verweisen.

² Ein Kurzprotokoll des Hearings findet sich im Anhang (A3).

3 Institutionelle Einbettung und Umfeld der Projekte

In diesem Kapitel werden die Hauptakteure im Umfeld der Fort- und Weiterbildungsprojekte vorgestellt und ihre Rolle als Bildungsförderer bzw. Träger von Bildungseinrichtungen diskutiert. Dabei geht es zuerst um das Bundesamt für Gesundheitswesen (BAG). Hier interessiert insbesondere die Frage, welche Förderungsphilosophie vertreten wurde und welche institutionellen Rahmenbedingungen die Förderungspraxis bestimmt haben. Zweitens werden wir die beiden Fachverbände im Suchtbereich, den Verein Schweizerischer Drogenfachleute (VSD) und den Groupement Romand d'Etudes sur l'Alcoolisme et les Toxicomanies (GREAT) untersuchen, die Träger der beiden Pilotprojekte sind. Wir gehen davon aus, dass die spezifische Entwicklung der beiden Projekte wesentlich durch die Träger mitbestimmt werden. Zudem werden die wichtigsten Merkmale des Verbands Schweizerischer Fachleute im Alkoholbereich (VSFA) vorgestellt. Ein vierter Verband von Suchtfachleuten im Tessin befindet sich zur Zeit der Berichterstellung erst in der Konstituierungsphase.

3.1 Bundesamt für Gesundheitswesen³

Das Drogenproblem hat sich in den letzten Jahren im Bewusstsein der Bevölkerung so verschärft, dass neben der bisherigen Politik des Verbots von Substanzen und der Repression gegen deren Besitz, Handel und Konsum weitere Massnahmen gefordert wurden. Diese Anliegen schlugen sich im Massnahmenpaket des Bundes zur Verminderung der Drogenprobleme nieder (vgl. 3.1.1). Staatliches Handeln in Bereichen der Suchtprävention, der Therapie, der Betreuung sowie der Förderung von Professionalität im Suchtbereich ist eine Aufgabe der Kantone und auch des Bundes. Die wissenschaftliche Begleitung und Evaluation der Durchführung des Massnahmenpaketes führen dazu, dass das Handeln des Bundesamtes für Gesundheitswesen einen experimentellen Charakter erhält. Das Handeln wird systematisch hinterfragt, auf seine Wirkungen untersucht und notwendigerweise nur als eine Möglichkeit (neben andern) definiert. Dieser Trend zur Evaluation wird gelegentlich als Folge vermehrten "social engineerings" (technokratische Ansätze einer Verwissenschaftlichung von Politik) interpretiert. Er ist nach Mader (Bussmann/Mader 1994) jedoch ebenso als "Ausdruck grösserer legislativer Zurückhaltung und Lernbereitschaft" zu verstehen.

In unserem Zusammenhang von Interesse ist die Art und Weise, wie das BAG die Professionalität im Suchtbereich fördern will bzw. fördert. Darum soll es in diesem Abschnitt gehen. Eine der wesentlichen Fragen dabei, die Verankerung und Kompetenzregelung in einem Trägerschaftsmodell, ist Gegenstand einer zusätzlichen Expertise (Wicki/Weber 1994), auf deren Resultate punktuell eingegangen wird.

3.1.1 Auftrag des Bundesrates

Grundlage für die Förderung von Fort- und Weiterbildungseinrichtungen für Fachleute der Drogenarbeit ist der *Bundesratsbeschluss vom 20.2.1991 betreffend Massnahmen des Bundes zur Verminderung der Drogenprobleme*. Darin werden finanzielle und personelle Mittel in Aussicht gestellt für:

- a) Präventionsmassnahmen,
- b) Betreuung, Beratung, Überlebenshilfe

³ *Benutzte Dokumente:* Massnahmen des Bundes zur Verminderung der Drogenprobleme. 14.5.91/BAG; Concept directeur BAG; Plan général durant la phase pilote BAG; Concept cadre évaluation des formations GREAT - VSD.

sowie für Begleitmassnahmen wie:

- c) Fort- und Weiterbildung von Drogenfachpersonen,
- d) Evaluation,
- e) Forschung und
- f) Dokumentations- und Informations-Dienstleistungen des Bundes.

Die Massnahmen sind explizit auf den Bereich der illegalen Drogen gemäss Betäubungsmittelgesetz (BtmG Art. 15c) beschränkt (BAG 1991).

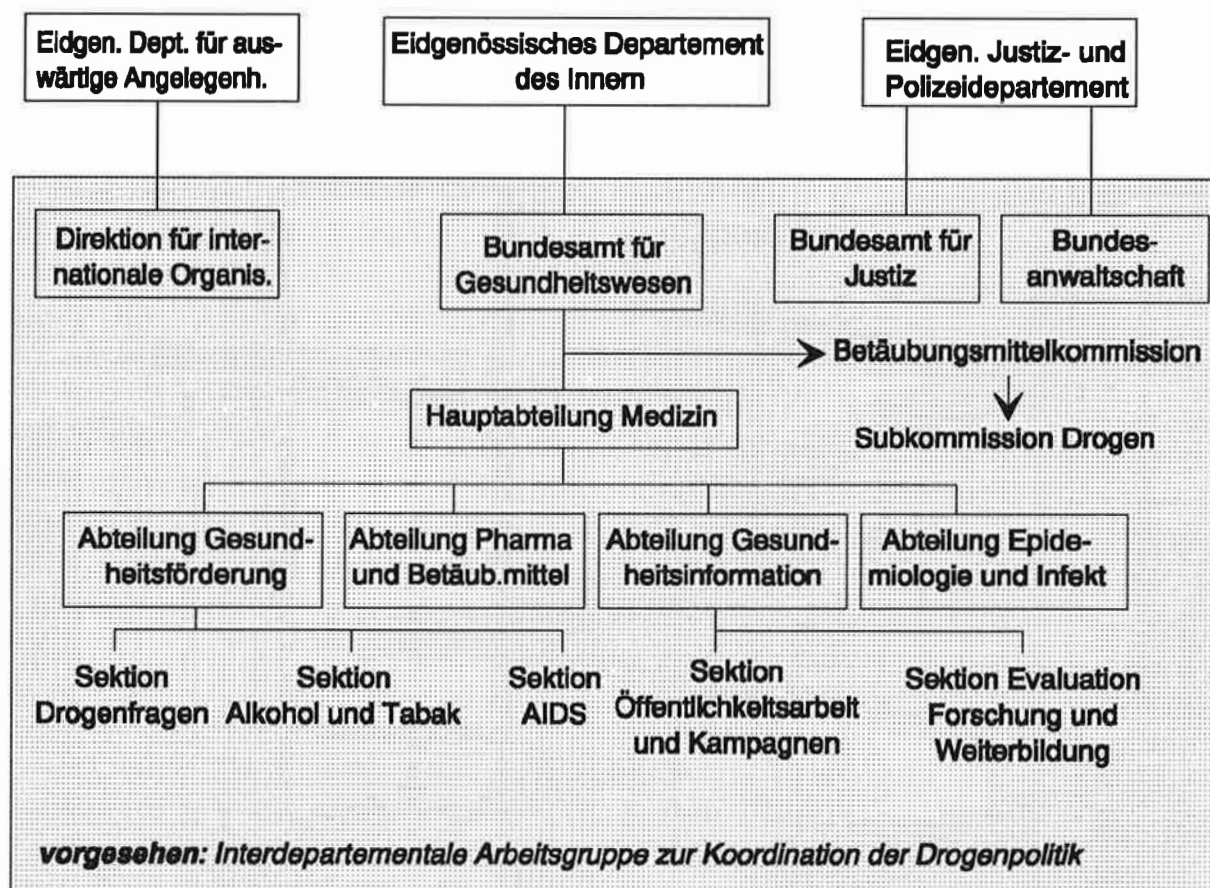
Die im Massnahmenpaket erwähnten finanziellen und personellen Mittel werden dem EDI "bis auf weiteres" zugesprochen (ab 1993 sind 8.7 Mio. Fr. an finanziellen Mitteln jährlich vorgesehen, wovon 2 Mio. Fr. für Forschung exkl. Evaluation). Insgesamt wird gegenüber 1990 eine Verzehnfachung der personellen und eine Vervierzigfachung der finanziellen Mittel beschlossen, die dem EDI für Aufgaben im Bereich Drogen zur Verfügung gestellt werden. Zehn Stellen sind ab 1991 mit den erwähnten Massnahmen betraut.

Für die Betreuung der Aufgaben Fort- und Weiterbildung und Gesamtevaluation sind auf Seiten des BAG je eine volle Stelle vorgesehen.

3.1.2 Organisation der Massnahmen

In die fazettenreiche Drogenproblematik sind verschiedene Politikbereiche und damit mehrere Bundesämter involviert (Fig. 2).

Figur 2: Das BAG im interdepartementalen Umfeld der Drogenfragen



Quellen: BAG-Papier "Massnahmen des Bundes zur Verminderung der Drogenprobleme" vom 14.5.91; BAG-Organigramme Juli 93; Gespräch mit BAG-Vertretern.

Für die Koordination der Massnahmen war die Einsetzung einer interdepartementalen Arbeitsgruppe "Drogenfragen" aus betroffenen Departementen (EDA, EDI, EJPD) unter der Leitung des Bundesamtes für Gesundheitswesen (Vorstand und Sekretariat) vorgesehen. Dieses Vorhaben wurde jedoch bis 1994 nicht in die Praxis umgesetzt. Vielmehr bestehen zwischen dem BAG und andern Departementen bzw. zu deren Abteilungen (insbesondere im EJPD) *bilaterale* Kontakte. Diese Situation schafft sowohl Vor- als auch Nachteile: Einer angesichts der hohen Spezialisierung erzielbaren "Meinungsführerschaft" des BAG gegenüber den andern Ämtern im bilateralen Kontakt dürfte ein überaus hoher interdepartementaler Koordinationsaufwand bei komplexeren Aufgaben gegenüberstehen. Dies dürfte vor allem für Problembereiche wie Drogen im Strafvollzug, die ärztliche Verschreibung von Betäubungsmitteln usw. gelten.

Für das Drogenprogramm entscheidend ist schliesslich die Zusammenarbeit des Bundes mit den Kantonen und Gemeinden, die traditionell für die Arbeit im Suchtbereich verantwortlich sind und auch im Rahmen der Sondermassnahmen in den meisten Feldern die Hauptverantwortung tragen. Eindeutig in den Aufgabenbereich des Bundes fällt im Rahmen dieser subsidiären Arbeitsteilung die kontinuierliche, kantonsübergreifende Koordination von Weiterbildung der Drogenfachleute, die Kantone sollen für die Fortbildungsprogramme für Mediatoren bzw. Multiplikatoren verantwortlich zeichnen.

Wir halten fest, dass die Durchführung der Sondermassnahmen einen beträchtlichen Koordinationsbedarf implizieren: Auf horizontaler Ebene zwischen den Bundesämtern und Departementen, auf vertikaler Ebene zwischen Bund, Kantonen und Gemeinden. Eine solche strukturell-organisatorische Einbettung der Drogenpolitik erschwert die Übernahme eines Leaderships durch eine bestimmte Stelle.

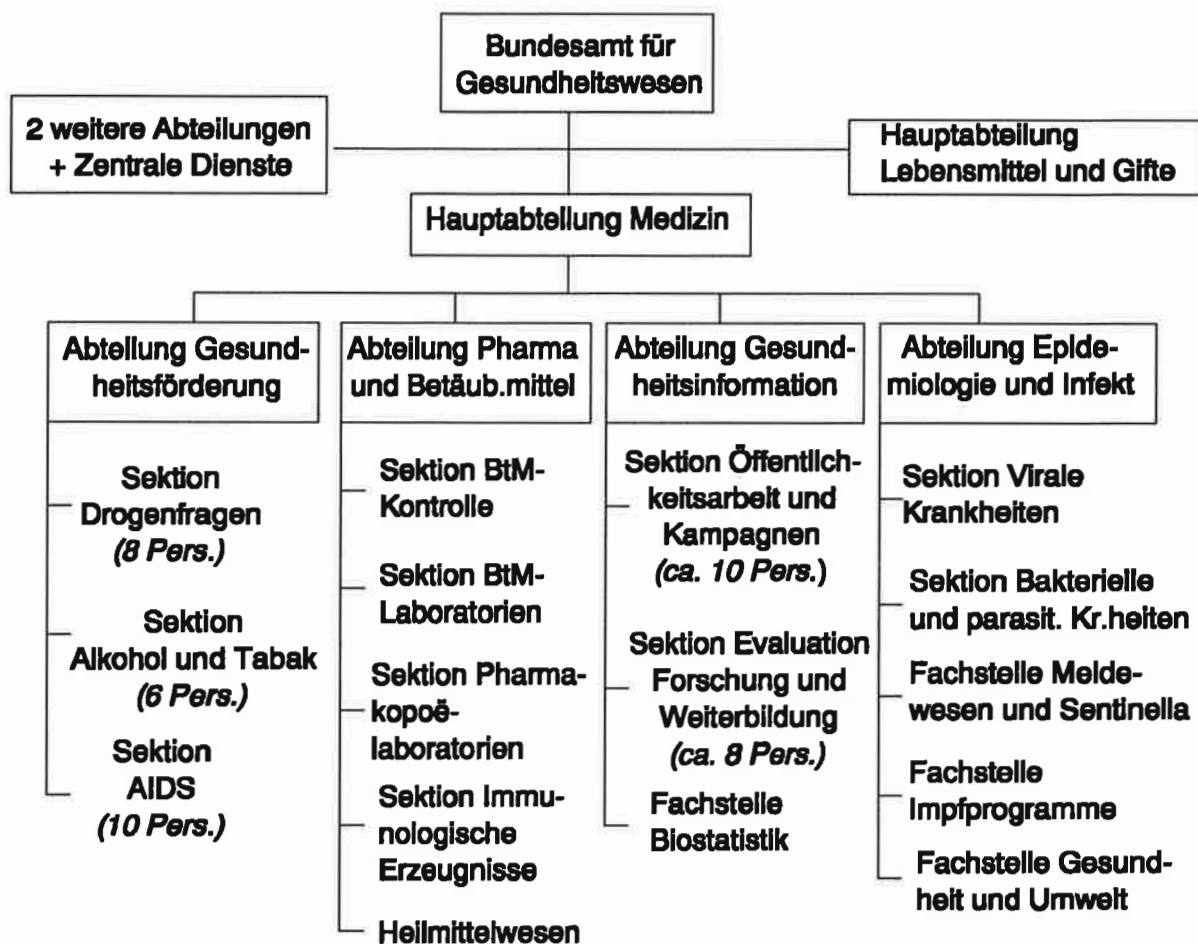
3.1.3 Organisation und Strukturen des BAG

Das Bundesamt für Gesundheitswesen weist die für solche Organisationen typische hierarchisch-bürokratische Struktur auf. Die Abteilung Gesundheitsinformation ist eine von vier Sektionen der Hauptabteilung "Medizin und Pharmazie". Das folgende Organigramm (*Fig. 3*) gibt einen Überblick über die Strukturierung des BAG (Stand: Juli 1993), die für unsere Fragestellungen wichtigen Sektionen wurden mit der Anzahl darin tätigen Personen gekennzeichnet. Diese Personenzahl übersteigt die Anzahl der Stellen leicht, da der durchschnittliche Beschäftigungsgrad im BAG bei rund 80% liegt.

Das rapide Wachstum von Aufgaben, verfügbaren Mitteln und Personal sowie der grosse äussere (politische) Druck erschwerten im Bundesamt den Formierungs- bzw. Strukturbildungsprozess: Ein geschützter Raum für Struktur- und Normbildung existiert nicht. Stabile Strukturen, die Verhaltensroutine, Erwartungssicherheit, Berechenbarkeit ermöglichen können sich nur bedingt ausbilden. Als Folge des Wachstums und der grossen politischen Aufmerksamkeit, welche die Drogenpolitik erfährt, mussten organisationelle Strukturen sehr oft abgeändert und angepasst werden, was sich in den häufig überarbeiteten Organigrammen spiegelt. Überdies war die personelle Fluktuation im Amt anfangs hoch. Bereits bestehende oder kurzfristig entstandene interpersonale Kontakte überdauerten alle noch so häufig angepassten Strukturen. Wandel und Fluktuation verstärken zudem die Position von dienstälteren Mitarbeitern.

Die Verantwortung für Weiterbildung ist einer von acht Personen der *Sektion Evaluation, Forschung und Weiterbildung* in der Abteilung Gesundheitsinformation übertragen. Enge Zusammenarbeit ergibt sich vor allem mit dem Sektionschef Drogenfragen, von dem auch die ersten Impulse zur Weiterbildungsförderung des BAG ausgingen und der zum "Urbestand" der Verantwortlichen im Drogenbereich des BAG gehört.

Figur 3: Organigramm der Hauptabteilung Medizin des BAG



Es versteht sich von selbst, dass sich unter den oben skizzierten Bedingungen die Weiterbildungsförderung nicht in einem festgefügt drogenpolitischen Rahmen verankern konnte. Dies mag mit ein Grund dafür sein, dass auch aus der Sicht der Förderung eine Kontinuität in der Orientierung nur bedingt hergestellt werden konnte.

3.1.4 Leitgedanken zu Suchtbekämpfung und Problemeindämmung

Leitbilder und Konzepte eines Bundesamtes zu aktuellen Fragen mit dringendem Handlungsbedarf haben sich im Rahmen der offiziellen Politik zu bewegen, im vorliegenden Fall im Rahmen der Drogenfrage des Bundes, welche das Ziel einer Reduktion der Süchtigen vorsieht. Es lässt sich jedoch postulieren, dass angesichts der grossen Kontroversen bezüglich einer nachhaltigen Problemlösung FachexpertInnen ein grösserer Spielraum eingeräumt wird. In der aktuellen Situation wächst daher der Einfluss der FachexpertInnen im Suchtbereich auf die Sachpolitik des Bundesrates. Dies umso mehr, als sich in den letzten drei Jahren eher eine Versachlichung der Diskussion unter ExpertInnen abzeichnet und Änderungen in der Drogenpolitik absehbar werden.

Gemäss dem 'Concept directeur Formation/Perfectionnement dans le domaine des dépendances' soll die Zielsetzung (Reduktion der Süchtigen um 20%) durch eine quantitative und qualitative Erhöhung der Sensibilisierung und Ausbildung von Akteuren mit unterschiedlichem Betroffenheitsgrad erreicht werden. Die Vernetzung unter den Suchtfachleuten soll verbessert, und die Drogendiskussion objektiviert werden. Als Professionalisierungsziele werden verbesserte Problemfeldeingrenzung,

Arbeitszufriedenheit und berufliche Identität genannt. Massnahmen einer individuellen und institutionellen Professionalisierung sollen auf fünf Achsen erfolgen:

- Zwei *Fort- und Weiterbildungsprogramme* für Suchtfachleute als Pilotprojekte, getragen durch die beiden Fachvereine convers und ARIA;
- *Sensibilisierung* und eventuell Schulung punktuell betroffene Berufsgruppen;
- Förderung der *wissenschaftlich-drogenpolitischen Diskussion* durch Förderung bzw. Unterstützung entsprechender Publikationen;
- Unterstützung von Kongressen, Seminaren, Kolloquien, welche den *Dialog* und den Austausch von Meinungen, die *Vernetzung unter Suchtfachleuten* fördern;
- *Informationstagungen* zu Suchtproblemen für bestimmte Zielgruppen (Politiker, Verwaltungsbeamte etc.).

3.1.5 Kooperation mit den Fachvereinen VSD und GREAT

Besonders (aber nicht ausschliesslich) für den ersten Punkt (Fort- und Weiterbildungsprogramme) hat das BAG die Fachvereinigungen VSD und GREAT beigezogen, welche sich zum Zeitpunkt des Massnahmenbeschlusses bereits intensiv mit Konzepten für die Fort- und Weiterbildung befassten. Rege personelle Beziehungen zur Leitung der beiden Fachverbände (unter anderm via gemeinsamem Einsitz in der Betäubungsmittelkommission) erleichterten eine schnelle Lancierung des ersten Pilotprojekts in der Deutschschweiz. In diesem Landesteil gibt es zwei Vereine von Suchtfachleuten, den Schweizerischen Verband von Fachleuten für Alkoholgefährdeten- und Suchtkrankenhilfe VSFA und den Verein Schweizerischer Drogenfachleute VSD. Während sich ersterer bisher weitgehend auf legale Drogen, insbesondere Alkohol, konzentrierte, ist der zweite auf die illegalen Drogen spezialisiert. Zwischen den beiden Vereinen bestanden kaum Beziehungen. Entsprechend der Beschränkung der Drogenmassnahmen auf den Bereich der illegalen Drogen entschied man sich für den VSD als Träger eines Pilotprojekts (vgl. Kap. 4). Zudem sei die Aus- und Weiterbildung im Alkoholbereich bereits weiter fortgeschritten.

In der Romandie sahen die Verhältnisse anders aus: Dort besteht ein einziger Fachverein, der Groupement Romand d'Etudes sur l'Alcoolisme et les Toxicomanies GREAT, der sowohl die Domäne der Fachleute im legalen als auch jene im illegalen Drogenbereich umfasst (vgl. Kap. 3.2). Auch zu diesem Verein bestanden rege Kontakte; ein erstes Gesuch wurde allerdings - in erster Linie mit finanzieller Begründung - zurückgewiesen, so dass sich in der Romandie der Beginn des Pilotprojekts verzögerte.

Erste Vorabklärungen des BAG über einen möglichen Einbezug von Bildungsinstitutionen waren ernüchternd: Universitäten zeigten geringes Interesse an praxisnahen Programmen für Fachleute - zum grossen Teil NichtakademikerInnen - und verwiesen meist auf den begrenzten legalen Rahmen. Ähnliche Vorbehalte bezüglich einer Öffnung gegenüber TeilnehmerInnen ohne sekundären Bildungsabschluss wurden auch seitens der Schulen für Sozialarbeit geäussert. Die Abklärungen legten es nahe, sich bei der Erarbeitung eines Bildungsprojekts auf die Fachvereine in der Suchtarbeit VSD und GREAT zu stützen. In der Folge wurde der VSD mit einer kleinen Bedarfsumfrage und der Ausarbeitung eines Konzepts beauftragt. Auch der GREAT wurde zu einer Projektangeregt, allerdings wurde ein erster Projektantrag abgelehnt. Als dann das Projekt in einer revidierten Fassung bewilligt worden war und ARIA gegründet wurde, konnte es sich zwar bereits auf erste Erfahrungen von convers abstützen, doch stand ARIA gleichzeitig unter grossem zeitlichem Druck.

Zusammenfassend halten wir fest, dass die Umsetzung der Sondermassnahmen im Fort- und Weiterbildungsbereich unter nicht optimalen Bedingungen stattfinden musste:

- *Interne Strukturbildung und Förderungspraxis mussten im BAG parallelisiert werden. Zeit- und Erwartungsdruck waren enorm.*
- *Die Durchführung von Drogenmassnahmen erzeugt einen enormen vertikalen und horizontalen Koordinations- und Konsensbedarf.*
- *Es gab keine prädestinierten Träger für die Fort- und Weiterbildungsprojekte.*

3.2 Fachvereinigungen im Suchtbereich

Das auffälligste Merkmal des Fachverbandssystems im Drogen- und Suchtbereich ist deren *doppelte Segmentierung*: Sie verläuft zwischen den *Landesteilen* zum einen und zwischen den *Teilbereichen* Alkohol und illegale Drogen zum andern. Dabei unterscheiden sich die Ausprägungen der Segmentierung nach Teilbereichen in den zwei bedeutendsten Landesteilen stark voneinander: Während in der Deutschschweiz ein Verband der Fachleute im illegalen Suchtbereich vollständig unabhängig vom Alkoholbereich entstand, hatte der Fachverband der Romandie seine Domäne vom Alkoholismus auf den Bereich illegale Drogen ausgeweitet. Gemeinsam ist hingegen heute allen Verbänden im Suchtbereich (auch dem VSFA) ein übergreifender, erweiterter Suchtbegriff, der legale wie auch illegale Substanzen umfasst.

Der Arbeitsbereich Sucht ist relativ jung und hat sich aus einem wenig professionalisierten Feld herausgebildet, das ideologisch stark durch die Abstinenzlerbewegung und institutionell durch Wohltätigkeitsvereine geprägt war. Damit zeigt es Ähnlichkeiten zu andern Bereichen des Sozial- und Gesundheitswesens (Sozialarbeit, Krankenpflege). Das Berufsfeld ist sehr heterogen und entsprechend gegen aussen durch grosse Offenheit (vielfältige Zugangsvoraussetzungen), gegen innen durch starke Differenzierungen gekennzeichnet: Horizontal lassen sich Prävention, stationäre und ambulante Betreuungseinrichtungen sowie niederschwellige Angebote unterscheiden, vertikal sind Statusunterschiede zwischen den einzelnen Ausbildungsniveaus und -richtungen (Ärzte, Psychiater, Psychologen, Sozialarbeiter) und letztlich zwischen Akademikern und Nichtakademikern auszumachen. Die Disziplinen sind gekennzeichnet durch starke Interessensorganisationen.

Die beiden Organisationen VSD und GREAT hingegen müssen vor diesem Hintergrund eher als Fachvereine denn als Berufsverbände bezeichnet werden, da eine gemeinsame professionelle Identität des gesamten Bereichs bisher fehlt. Dennoch versuchen die Vereine, Elemente einer professionellen Identität zu entwickeln und zu fördern sowie sich für eine Statusaufwertung des Tätigkeitsfeldes Sucht einzusetzen. Wie im folgenden dargelegt wird, nehmen die Vereine diese Aufgaben, abgesehen von der Förderung der direkteren fachlichen Qualifizierung ihrer Mitglieder, sehr unterschiedlich wahr: der VSD stärker durch drogenpolitische Öffentlichkeitsarbeit, der GREAT eher durch enge Zusammenarbeit mit Institutionen und eine ausgeprägte drogenpolitische Zurückhaltung.

In den nächsten beiden Abschnitten werden der VSD und der GREAT porträtiert. Die Darstellung des mitgliederstärkeren VSD ist etwas ausführlicher, da hier mehr Dokumente und Informationen vorlagen und etliche strukturelle Elemente auch für den GREAT typisch sind.

3.2.1 Der Verein Schweizerischer Drogenfachleute VSD⁴

Gründung

Der Verein Schweizerischer Drogenfachleute wurde 1972 als gesamtschweizerischer Verein (mit einem Romand als Präsident) gegründet, seine Aktivität liess jedoch schon bald wieder nach, so dass er 1980 wiederbelebt werden musste. Seit dieser Neugründung hat ein Mitgliederwachstum stattgefunden, besonders in den letzten Jahren.

Kern der Organisation bildeten zur Gründungs- bzw. Wiederbelebungszeit nach Einschätzung des VSD-Präsidenten mehrheitlich die Fachleute aus der gassennahen Drogenarbeit, gefolgt von jenen aus ambulanten und stationären Einrichtungen. Fachleute aus andern Suchtbereichen (Alkohol, Nikotin, Medikamente) hatten auf die Gründung und Entwicklung der Organisation nie Einfluss. Die Milieus der Alkohol- und der Drogenfachleute wurden als zu verschieden empfunden, als dass sich die Frage der Gründung eines gemeinsamen Verbands je gestellt hätte.

Mitgliederzahl und Mitgliederstruktur

Der Verein erfuhr in der zweiten Hälfte der 80er Jahre ein bedeutendes Mitgliederwachstum. Genaue Zahlen sind zwar nicht vorhanden, doch wurde für 1987 noch die Zahl von 120 angegeben, 1988 bereits rund 260. Im Jahresbericht 1989 wird die Mitgliederzahl mit 290 bezeichnet, 1990 mit "über 350" und 1991 mit "rund 400". Ende 1993 wird von rund 420 bis 460 Mitgliedern ausgegangen.

Als Mitglieder umschreiben die Statuten "Fachleute aus verschiedenen Institutionen, die sich mit Drogen- und Suchtproblemen befassen". Diese rekrutieren sich in erster Linie aus den Bereichen Sozialarbeit und Psychologie, wenn auch das Berufsspektrum ebenso wie die Art der Institutionen, in denen die Fachleute beschäftigt sind, sehr breit ist. Auffällig ist das relativ kleine Gewicht des medizinischen Berufsbereichs. Die Mitgliederfluktuation ist sehr hoch, sie beträgt zur Zeit rund 30-40 Mitglieder pro Jahr und wird vom VSD-Präsidenten hauptsächlich auf die hohe Fluktuation im Arbeitsbereich zurückgeführt. Schwerpunkte der Mitgliedschaft gibt es in den Städten und Agglomerationen. Eher etwas schwächer vertreten sind die Inner- und Ostschweiz (vor allem östlich von Luzern/Uri) sowie die Graubünden ausmachen.

Genauere Daten zur Mitgliederstruktur wurden mit einer Umfrage vor rund zwei Jahren erhoben, und dieselben Daten werden bei Eintritten seither regelmässig erfragt. Diese für die Organisationsentwicklung und eine Systematisierung der Verbandsaktivität wertvollen Daten wurden allerdings bis heute nicht ausgewertet.

Domäne und Organisationsgrad

Wenn auch die Suchtproblematik als ein gesellschaftliches Phänomen erkannt wird, das sich nicht nach den sterilen Grenzen von legal und illegal richtet, so ist der Verein doch klar auf den Bereich der illegalen Drogen beschränkt. Die Gründe sind soziokultureller Art: Der Bereich der legalen Suchtprobleme, also des Alkohol- und Nikotinmissbrauchs (kaum aber der Medikamentensucht) wird bereits traditionellerweise von Vereinen betreut, die meist aus der Abstinenzlerbewegungen stammen. Gravierende Probleme mit illegalen Substanzen sind jedoch erst seit den frühen 70er Jahren im Gefolge des Auflebens von Jugendsubkulturen entstanden - mit grösstmöglicher Distanz zur Alkohol- und Abstinenzlerkultur. Von Seiten des VSD wird zwar Offenheit gegenüber Kreisen der Alkoholsuchthilfe betont, die Kontakte

⁴ *Benutzte Dokumente:* Stichwort: VSD. Werbefaltblatt; VSD-Statuten vom Juni 1986 (mit Abänderungen von 1990/1992); VSD Jahresberichte 1989/90/91/92.

blieben jedoch bisher sporadisch. Erstaunlich ist aber, dass diese Segmentierung eine deutschschweizerische Erscheinung ist, die sich sehr stark von der Entwicklung in der Romandie unterscheidet (vgl. 3.2.2).

Laut Statuten umfasst die Domäne des Vereins alle Fachleute aus verschiedenen Institutionen, die sich mit Drogen- und Suchtproblemen befassen (Aktivmitglieder) aus der gesamten Schweiz. Faktisch ist die Vereinstätigkeit jedoch ganz auf die deutschsprachige Schweiz beschränkt. Kollektivmitgliedschaft (von Körperschaften) existiert nicht, obwohl dieser Punkt gelegentlich Gegenstand von Vorstandsdiskussionen ist. Da viele Mitglieder ihren Beitrag von ihrer Institution bereits heute zurück-erstattet erhalten, würde ein Beitritt dieser Institutionen wohl zu einem Rückgang der Einzelmitglieder führen. Zudem wird befürchtet, dass die "gebundenen Stimmen" der Institutionen den Verein etwas druckanfälliger machen könnten.

Nach Schätzung der befragten VSD-Repräsentanten/-innen arbeiten in der deutschsprachigen Schweiz derzeit zwischen 500 und 600 ausgebildete Drogenfachpersonen. Nimmt man die Schätzungen des VSD-Präsidenten zur Basis lässt sich ein ausserordentlich hoher Organisationsgrad von 75% bis 90% errechnen. Allerdings spiegelt sich in dieser Schätzung eine enge, auf den spezialisierten Bereich der illegalen Drogen begrenzte Domänendefinition: Die Bedarfsstudie (Gertsch 1994) kommt für die gesamte Schweiz auf rund 1400 Beschäftigte in diesem Bereich. Zieht man von dieser Zahl einen angenommenen Anteil administrativen Personals von 35% ab und beschränkt das Gebiet auf die Deutschschweiz (70%), so erhält man mit 640 Fachleuten etwa die besagte enge Domäne. Der gesamte, spezialisierte und nicht spezialisierte Drogenbereich unter Einschluss der administrativen Kräfte beschäftigt allerdings in der ganzen Schweiz rund 7000 Personen (Gertsch 1994).

Nennenswerte Konkurrenzorganisationen existieren nicht in der deutschsprachigen Schweiz, so dass dem VSD als Fachverein eine Monopolrolle zuzuschreiben ist. Die Liga gegen Drogenprohibition etwa richtet sich in erster Linie auf Juristen aus und gilt keineswegs als Konkurrenz, bestehen doch viele Doppelmitgliedschaften. Dasselbe trifft auch für Berufsverbände der einzelnen Disziplinen in der Drogenarbeit und für die Gewerkschaften des öffentlichen Personals zu.

Ziele / Zweck

Eine effiziente Zusammenarbeit und fachliche Auseinandersetzung in der Suchtarbeit tätiger Fachleute wird vom VSD gesamtschweizerisch angestrebt. Grundlagen für eine "humane Drogenpolitik" sollen erarbeitet und Öffentlichkeitsarbeit betrieben werden, um die Drogenpolitik zu liberalisieren (gegen Repressionspolitik), ursachenorientierte Präventionsarbeit zu intensivieren und das Angebot an Beratungs-, Behandlungs- und Nachsorgeinstitutionen zu verbessern (Statuten 1986/92).

Das Bestreben, in kommunalen, kantonalen und gesamtschweizerischen fachlichen Gremien mitzuwirken, konnte vielerorts erreicht werden. Eine koordinierte Strategie kann der VSD-Vorstand wegen seiner organisatorischen Schwäche jedoch höchstens in bezug auf die Bundesgremien (Betäubungsmittelkommission) verfolgen. Dagegen fehlt dem Verein offensichtlich die Übersicht über die vielen in kantonalen, kommunalen oder regionalen Gremien vertretenen Mitglieder, was eine systematische Koordination und Nutzung dieser Ressource bisher verunmöglichte. Auch hier ergäbe die Auswertung der erwähnten Mitgliederbefragung einen Ansatzpunkt.

Leitbilder

Als Leitbild gilt die Liberalisierung der Drogenpolitik. Damit verbindet sich für den Verein die Vision einer Gesellschaft, die reflektierter und ehrlicher mit der Sucht-

realität in all ihren Erscheinungsformen umgeht, präventiv auf ihre Mitglieder wirken kann sowie die Beratung und Betreuung intensiviert.

Wesentlicher Bestandteil des Vereins ist der fachlich-inhaltliche und der politische Austausch zwischen den Beschäftigten im Drogenbereich sowie die individuelle und institutionelle Professionalisierung.

Öffentliche und selektive Leistungen des Vereins

Als *öffentliche Leistungen* gelten der Einsatz für eine liberalere Drogenpolitik (Entkriminalisierung), die Förderung der Präventionsarbeit, Beratung und Therapie, die Unterstützung der Selbsthilfe. An verschiedene Adressatenkreise werden regelmässig Rundbriefe verschickt.

Als *selektive Güter*, also Güter, die den Mitgliedern exklusiv zustehen, bietet der Verein den vergünstigten Bezug von Bulletins und Publikationen des VSD an. Der Jahresbericht enthält jeweils auch fachlich-inhaltliche Artikel. Als weiteres Selektivgut werden die Sekretariatsleistungen genannt, welche von den Mitgliedern stark in Anspruch genommen werden. Der weitere Ausbau zu einer eigentlichen deutschschweizerischen Fach- und Beratungsstelle für Drogenarbeit, wie dies in einer frühere Projekteingabe beim BAG formuliert war, wurde nicht gutgeheissen. Nach Ansicht des VSD besteht jedoch nach wie vor ein Bedarf danach. Auch die Möglichkeit einer Mitarbeit in Fachgruppen wird als selektives Gut angesehen (ca. 130-150 Mitglieder nehmen solche Aktivitäten wahr). Als teilweise selektives Gut können die Fortbildung und die Fachtagungen angesehen werden, stehen sie doch prinzipiell auch Nicht-Mitgliedern offen. Solche Fortbildungstagungen zu Problemen der Sucht und der Drogenpolitik wurden seit Beginn der 80er Jahre mindestens einmal jährlich durchgeführt.

Weitere Funktionen wie etwa ein Konfliktmanagement in arbeitspolitischen Fragen (Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Fragen) übersteigen die Kapazitäten des Vereins bei weitem. Einzelne Aufgaben waren jedoch in der Eingabe für die Fach- und Beratungsstelle vorgesehen.

Zwei Leistungen, fachlicher Austausch und Beratung sowie die ideelle, drogenpolitische Komponente dürften also potentiellen Mitgliedern als Anreiz für einen Beitritt dienen.

Ressourcen

Gemäss Statuten finanziert sich der Verein aus Mitgliederbeiträgen, Gönnerbeiträgen, Beiträgen von Bund und Kantonen, Geschenken, Legaten etc.

Der ordentliche Mitgliederbeitrag beträgt 1993 Fr. 130.- und ist die wichtigste Einnahmequelle des Vereins. Mitgliederbeiträge machen rund 55% der gesamten Einnahmen aus, während die kantonalen Beiträgen aus den Alkoholzehnten (rund 12 Kantone) als zweitwichtigste Quelle einen Anteil von gegen 40% erreichen. Diese kantonalen Beiträge waren in letzter Zeit deutlich rückläufig. Die Gesamtrechnung schliesst 1992 mit einem Ertrag von Fr. 87'000.- ab. Bundesbeiträge sind notwendigerweise auf jeweils einzelne Projekt wie die Ausarbeitung von Konzepten, Kampagnen etc. oder die Fortbildung bezogen.

Der Stellenwert von Gönnerbeiträgen, Geschenken, Legaten etc. wird als äusserst klein eingeschätzt (in den letzten Rechnungen zwischen Fr. 1000.- und 2000.-, sie dürften also die 3%-Marke nie überschritten haben). Hier ist ein bemerkenswerter Gegensatz zur Alkoholhilfe, die sich nennenswert aus Spendengeldern alimentieren kann.

Ein weiterer, in den Statuten unerwähnter, de facto auch wenig bedeutsamer Posten sind Einnahmen aus Veranstaltungen. Bei diesen wird Kostendeckung an-

gestrebt, in der Praxis können jedoch gelegentlich kleinere Überschüsse erzielt werden.

Binnenstrukturen

Als Organe des VSD figurieren die Mitgliedervollversammlung, der Vorstand, die Fachgruppen sowie RechnungsrevisorInnen.

Oberstes Organ ist die gemäss Statuten mindestens einmal jährlich tagende *Mitgliederversammlung*. Der einjährige Turnus konnte bisher eingehalten werden. Jeweils mit einer Fachtagung kombiniert, dauert sie zwei Tage, und zwischen 50 und 100 Mitglieder nehmen daran teil. Die Einberufung der Mitgliederversammlung kann statutarisch durch Beschluss des Vorstands oder auf Antrag eines Fünftels der Mitgliedschaft erfolgen. Ursprünglich bestand ein Quorum von 20% aller Aktivmitglieder für die Beschlussfassung durch die Mitgliederversammlung. Diese stark von basisdemokratischem Geist geprägte Regelung wurde 1992 zugunsten der Regelung Beschlussfassung durch die "Mehrheit der anwesenden Mitglieder" fallengelassen.

Der *Vorstand* ist das exekutive Organ und besteht laut Statuten aus 5 bis 13 Mitgliedern mit einer Amtsdauer von 2 Jahren. Derzeit gehören ihm elf Mitglieder an. Der Vorstand funktioniert nach dem Ressortprinzip. Die Ressorts sind:

- Präsidium und Vizepräsidium,
- Finanzbereich,
- externer politischer Bereich und
- interner fachlicher Bereich.

Die monatlich stattfindenden Vorstandssitzungen werden durch den oder die Präsidenten/-in einberufen oder (laut Statuten) wenn ein Drittel der übrigen Vorstandsmitglieder es verlangt. Das Quorum für eine Beschlussfassung liegt bei 50%, doch funktioniert das Gremium fast ausschliesslich konsensual, so dass es kaum zu Abstimmungen kommt.

Mitglieder aus denselben Tätigkeitsbereichen (Prävention, stationäre, ambulante Einrichtungen usw.) können *Fachgruppen* bilden, welche dem Erfahrungsaustausch und als Basis für die Interessenvertretung gegen aussen dienen. So können (nach Absprache mit dem Vorstand) öffentliche Stellungnahmen abgegeben werden. Dabei sind die Fachgruppen autonom, dürfen sich jedoch nicht im Namen des Gesamtvereins äussern. Aktuell bestehen die sieben Fachgruppen Gassenarbeit, Entzug, Prävention, ambulante Beratungsstellen, stationäre Einrichtungen, Nachsorge und frauengerechte Drogenarbeit. Die Fachgruppen sind heute nicht alle im Vorstand vertreten, doch wird dies angestrebt.

Die Vollversammlung wählt RevisorInnen (mit zweijähriger Amtszeit), welche keinem andern Vereinsorgan angehören dürfen.

Praktisch die gesamten Aktivitäten des Vereins von der Gremienarbeit bis zur Tätigkeit der Fachgruppen werden als freiwillige Milizarbeit geleistet, teilweise werden die Mitglieder von ihren Arbeitgebern dazu freigestellt. Als einzige bezahlte Verbandsstelle wird ein 50%-Sekretariat unterhalten.

Aussenbeziehungen, formelle und informelle Kontakte

Laut Statuten (Art. 5d) wird die Zusammenarbeit mit vereinsexternen Gremien, Organisationen, Institutionen und Behörden angestrebt. Abgesehen von offiziellen Gremienrepräsentationen auf nationaler Ebene (Eidg. Betäubungsmittelkommission, Eidg. Fachkommission für Aids) sind die Mitglieder in einer Vielzahl von lokalen oder regionalen Institutionen und Behörden vertreten. Zudem bestehen Doppelmitgliedschaften mit verwandten Organisationen aus ähnlichen Bereichen.

Zu GREAT bestehen seit 1988 Kontakte, die im Rahmen der Fort- und Weiterbildungsaufträge intensiviert werden mussten (vgl. Kap. 5, Abschnitt "Kooperation"). Die drogenpolitische Stellung der Romands wird als in einem gewissen Sinne nachzüglerisch betrachtet: Durch die starke Präsenz der Abstinenzlerorganisationen und deren Hilfsangebote, aber auch durch die wirtschaftliche Bedeutung der Alkohol- und Nikotinproduktion herrschte dort etwas länger eine Befangenheit. Inzwischen sei der Prozess der intensiven Auseinandersetzung mit fachlich-politischen Problemen in Gang gekommen, was sich etwa daran äussere, dass auch in der Romandie die Liberalisierung im Vergleich zur Repressionspolitik an Boden gewinnt.

Es bestehen Beziehungen (Delegation) zur europäischen Vereinigung der Drogenfachleute ERIT, die neulich konstituiert wurde und Drogenfachleute aus acht Ländern vereinigt (bisher ohne Deutschland, Oesterreich und Niederlande). Der Konstituierungsprozess steckt allerdings noch stark in den Kinderschuhen, und von einer Dachorganisation kann angesichts der enormen Heterogenität der Vereinigungen und ihrer Ziele heute noch nicht gesprochen werden.

Die vielfältigen Beziehungen zu Institutionen und nationalen, kantonalen wie kommunalen Verwaltungen bedürfen, wie erwähnt, einer Systematisierung. Heute kann allein das zielgruppenorientierte Informationsmaterial eine gewisse Basis dafür bieten, diese Strukturierung des Beziehungsfeldes zu bieten. Da ein normativ fundiertes Ziel verfolgt wird, ist der Aufbau eines solchen Netzes, besonders auch auf politischer Ebene, von grosser Bedeutung.

3.2.2 Der Groupement Romand d'Etudes sur l'Alcoolisme et les Toxicomanies GREAT⁵

Gründung

Der GREAT wurde 1964 mit regionalen Vertretern in der Waadt, in Genf, Biel und Neuchâtel gegründet. Präsident dieser Vereinigung war ein Genfer Psychiater. Anfänglich (bis um 1974/75) war die Mehrzahl der Mitglieder Mediziner, erst dann veränderte sich das Bild, und die im Verein sehr aktiven Sozialarbeiter gewannen Oberhand. Die Ursprünge des Vereins sind - dies ist für die Romandie charakteristisch - im Bereich Alkoholismus zu suchen, der Verein hiess vorerst bloss GREA. Der Ausbau mit dem Grösse implizierenden 'T' erfolgte 1970.

Die Gründung muss auch als ein Akt der Emanzipation der professionellen Suchtfachleute gegenüber einer mit stark karitativem Image behafteten und durch die Abstinenzlerbewegung geprägten Domäne verstanden werden. Im Vordergrund standen immer Professionalisierungsbestrebungen.

Mitgliederzahl und Mitgliederstruktur

1992 zählte der Verein 272 Mitglieder, gut fünf Prozent mehr als im Vorjahr. Die jährliche Fluktuation beträgt rund 10 %. Diese Konstanz in der Mitgliederzahl ist für den Verein langjährig typisch - nur für kurze Zeit war die Zahl einmal leicht über die 300er-Marke gestiegen. Eine stürmische Mitgliederbewegung blieb aber immer aus. Der Verein macht den Eindruck einer kleinen, aber stabilen, nicht überaus basisaktiven, aber doch im Fachbereich monopolistischen Organisation, die mit ARIA eine (fast überdimensionierte) Aufgabe übernimmt.

⁵ *Benutzte Dokumente:* GREAT Statuts du Groupement Romand d'Etudes sur l'Alcoolisme et les Toxicomanies. 23. Mai 1991; GREAT: 1992 Activités. Rapport du Président.

Gemäss eigenen Angaben setzt sich die Mitgliederbasis von GREAT aus je rund 20% Personen mit Uniabschluss und mit einem Krankenpflegeabschluss zusammen und aus 15% mit Diplomen für Sozialarbeit. Rund ein Viertel der Mitglieder ist im erzieherischen oder Ausbildungsbereich tätig. Eine informatisierte Mitgliederkartei fehlt auch bei GREAT noch. Immerhin sind für 1992 folgende Zahlen bezüglich den Tätigkeitsfeldern der Mitglieder bekannt: 81 Personen (31%) arbeiten im spezialisierten Alkoholbereich, 57 (22%) im spezialisierten (illegalen) Drogenbereich und 125 Personen (47%) im nicht-spezialisierten Suchtbereich. Der spezialisierte Drogenbereich beschäftigt also bloss einen Fünftel der Mitglieder von GREAT.

Domäne

Als Mitglieder domäne werden in den Statuten (1991) alle natürlichen Personen erwähnt, welche im Bereich Alkoholismus und Drogensucht tätig sind, "oder die sich dafür interessieren". Während die im Bereich Tätigen die ordentliche Vereinsmitgliedschaft erhalten, werden interessierte Personen sowie sympathisierende Institutionen als Gönnermitglieder aufgenommen.

Territorial ist die Domäne auf die französischsprachige Schweiz begrenzt. Der Präsident schätzt, dass es kaum eine Institution in der Romandie ohne GREAT-Präsenz gebe, wenngleich er den Organisationsgrad nicht abschätzen konnte.

Ziele / Zweck / Mittel

Als Zweck des "nichtkommerziellen Vereins" GREAT werden in den Statuten Ausbildung, Forschung, Information und Austausch in den verschiedenen Feldern der Prävention, Behandlung und Wiedereingliederung Süchtiger (sowohl Alkohol als auch illegale Drogen) erwähnt.

Als Mittel zur Durchsetzung dieser Ziele sieht der Verein die Lancierung von Aus- und Weiterbildung, die Förderung und Durchführung von Forschung und Öffentlichkeitsarbeit. Zu diesem Zweck organisiert er Kolloquien, Seminare und Kongresse, wie etwa die alle zwei Jahre durchgeführten Einführungsseminare für neu im Suchtbereich Tätige. Er publiziert eine Fachzeitschrift, stellt Programme auf für Forschung, Prävention und Kostenübernahme, sowie für Behandlungs- bzw. Therapiemethoden (*prise en charge*). Gegebenenfalls nimmt der Verein zu aktuellen Suchtfällen öffentlich Stellung. (vgl. dazu auch 4.7).

Neben den erwähnten Seminaren und Kolloquien wurde mit ARIA die Aufgabe der Leitung eines Weiterbildungsprojekts übernommen. Im weiteren arbeitet man an einem Präventionsprogramm auf Computerspielbasis namens "Café Saigon". Die Gewährleistung dieser beiden Aufgaben ARIA und Café Saigon ist weit zu aufwendig, als dass sie mit den eigenen, geringen Kapazitäten des Vereins selbst bewältigbar wären; eine weitgehend eigenständige Konstituierung von ARIA war deshalb unumgänglich.

Leitbilder

Es existiert keine schriftlich festgehaltene Absichtserklärung im Sinne eines Leitbildes oder einer Vision. Vielmehr wird die strikte Orientierung auf "neutrale", professionelle Bedürfnisse betont.

Im Zusammenhang mit den beiden hängigen Initiativprojekten ("Droleg", die für eine Legalisierung, "Jugend ohne Drogen", die für verschärfte Repression in der Drogenfrage eintritt) wird zwar ein Positionsbezug unabdingbar werden, GREAT-Präsident Clerc bezweifelt jedoch, dass sich sein Verein zu einer klaren Stellungnahme durchringen könne, obwohl heute die Forderung nach einer liberaleren

drogenpolitischen Gangart im GREAT ziemlich konsensual geworden sei. Eher aus vereinstaktischen Gründen hofft man auf einen Gegenvorschlag des BAG.

Öffentliche und selektive Leistungen

Als öffentliche Leistungen des Vereins werden die Fort- und Weiterbildungsangebote genannt, welche rege besucht werden, sowie die Forschungstätigkeit und die Arbeit in den nationalen, kantonalen und regionalen Gremien.

Die ordentliche Mitgliedschaft, der jährliche Beitrag liegt derzeit bei Fr. 100.-, berechtigt zur Teilnahme an den Veranstaltungen des GREAT zu reduziertem Tarif und beinhaltet das Jahresabonnement der Fachpublikation 'Les cahiers du GREAT'. Zudem sind ordentliche Mitglieder an Versammlungen stimmberechtigt, Gönnermitglieder können mit beratender Stimme daran teilnehmen. Auch sie erhalten das Vereinsorgan und reduzierte Tarife für GREAT-Veranstaltungen. Pensionierte Mitglieder werden auf Wunsch als Ehrenmitglieder aufgenommen. Als solche kann die Vollversammlung auch Personen mit besonderen Verdiensten für den GREAT vorschlagen. Anreiz für eine Mitgliedschaft im GREAT dürften also primär die fachlichen Kontakte bieten.

Ressourcen

Einnahmequellen des Vereins sind die jährlichen Mitgliederbeiträge, Erlöse aus eigenen Angeboten, öffentliche Beiträge sowie Schenkungen und andere Spenden. Der Jahresbeitrag pro Mitglied betrug 1993 Fr. 100.-.

Die Rechnungen belegen eine ausserordentlich starke Abhängigkeit von kantonalen Subventionen: Über 80% des Budgets stammen aus diesen Quellen (7 Kantone), wogegen Mitgliederbeiträge und Überschüsse aus Veranstaltungen bloss je knapp 10% ausmachen. Es wurde bei den Gesprächen verschiedentlich darauf hingewiesen, dass die ausgeprägte Zurückhaltung von GREAT in drogenpolitischen Fragen vor allem auf diese Abhängigkeit zurückzuführen ist. So trug etwa der für seine prononciert konservative drogenpolitische Haltung bekannte Kanton Waadt etwa dreimal soviel zum Budget 1992 bei, wie die Mitglieder durch ihre Beiträge. Der Jahresbericht schätzt die finanzielle Situation des Vereins angesichts der öffentlichen Sparpolitik kritisch ein.

Der interne Dissens bezüglich der Drogenpolitik wird vom Präsidenten als heute wesentlich geringer und für die Ressourcen des Vereins nicht mehr bedrohlich angesehen. Die entsprechenden Personen hätten einen erstaunlichen Lernprozess durchlaufen, den GREAT gerne mit fachlicher Information unterstütze.

Als wichtigste Ressource des Vereins müssen somit die gute Verankerung der Mitglieder in den Institutionen und den verschiedenen öffentlichen Gremien, sowie deren Milizarbeit in den Vereinsorganen und Arbeitsgruppen und im Bereich der Fort- und Weiterbildung betont werden.

Binnenstrukturen

GREAT kennt vier Organe: Die Vollversammlung (Assemblée générale), den Vorstand (Comité), den Vorstandsausschuss (Bureau du Comité) sowie die Rechnungsprüfungskommission. Oberstes Organ des GREAT ist die *Vollversammlung*, an welcher alle ordentlichen und Ehrenmitglieder stimmberechtigt sind. Sie genehmigt Statuten und Statutenrevisionen, wählt Präsidium, Vorstand und Rechnungsprüfungskommission, nimmt Jahresbericht und Rechnung ab und setzt den Mitgliederbeitrag fest. Der *Vorstand* besteht aus 11 bis 17 Personen (1992: 15 Personen) mit vierjähriger Amtszeit und möglicher zweimaliger Wiederwahl. Er bestimmt einen Ausschuss und übernimmt die exekutiven Aufgaben des Vereins. Er tagte 1992 im

Zweimonatsrhythmus, also sechs Mal. Der dreiköpfige *Vorstandsausschuss* bearbeitet die laufenden Aufgaben und bereitet die Geschäfte des Vorstands vor. Dazu trifft er im zweiwöchigen Rhythmus zusammen.

Eine *commission des cours*, welche Kolloquien und Seminare vorbereitet, hat sich 1992 achtmal getroffen, das *Redaktionskomitee* für Publikationen des Vereins kämpfte um die Gewährleistung eines regelmässigen publizistischen Erscheinens.

Es gibt folgende sechs *Arbeitsgruppen*: Jugendprävention, Sozialpolitik, "Café Saigon" (Erarbeitung eines Präventionsinstruments auf Computerspiel-Basis), Bildungsprojekt ARIA, Beziehungen zum VSD und europäische Beziehungen.

Der Verein beschäftigt bloss zwei Personen teilzeitlich: eine Sekretärin zu 30% und eine wissenschaftliche Mitarbeiterin zu 75%. Alle Gremien- und Arbeitsgruppen-tätigkeit wird als Milizarbeit geleistet.

Aussenbeziehungen, formelle und informelle Kontakte

Beziehungen bestehen sowohl zum VSD als auch zur neu gegründeten europäischen Organisation ERIT; die Aufgabe einer entsprechenden Kontaktpflege ist einer Arbeitsgruppe übertragen. GREAT ist keinem Dachverband angeschlossen. Die europäische Vereinigung ERIT kann heute noch keine solche Funktion wahrnehmen.

Der Einsitz in die nationale Betäubungsmittelkommission eröffnet weitere wichtige Kontaktmöglichkeiten. Allerdings bestimmt nicht der GREAT selbst, sondern das BAG die GREAT-Delegation. Die Kommissionsarbeit sei laut GREAT-Präsident Clerc (aufgrund der amtlichen Schweigepflicht und der spärlichen Dokumentierung) schwer durch den Vorstand zu koordinieren - zur Zeit sei auch kein Vorstandsmitglied in der Kommission vertreten. Auf kantonaler Ebene kann ebensowenig ein zentraler Einfluss auf die Gremienarbeit ausgeübt werden - in der Romandie sind zudem kantonale Suchtkommissionen oder -beauftragte selten, im Gegensatz zur Deutschschweiz. Als vorzüglich wird die Zusammenarbeit mit den entscheidenden Leuten im BAG beschrieben.

Die ausgesprochen "neutrale" Haltung des GREAT legt eine erhebliche Distanznahme gegenüber Politiker/-innen, Parteien und politischen Organisationen nahe. Entsprechend wurde die Frage nach politischen Kontakten und Beziehungen zurückhaltend beantwortet.

3.2.3 Der Schweizerische Verein von Fachleuten für Alkoholgefährdeten- und Suchtkrankenhilfe VSFA⁶

Der aus der Abstinenzlerbewegung entstandene VSFA mit heute rund 200 Einzelmitgliedern in der Deutschschweiz versteht sich als Berufsverband. Er beschränkte bisher seine Tätigkeit auf den Bereich der legalen Drogen, wenn auch in den Statuten neben Alkoholgefährdeten auch "andere Suchtkranke" als Arbeitsbereich erwähnt werden. Die aus den frühen 80er Jahren stammenden Statuten empfehlen den Mitgliedern explizit "die berufsethisch begründete persönliche Alkoholabstinenz" (Art. 3).

⁶ *Benutzte Dokumente:* VSFA Jahresbericht 1991; Prospekt BFS Berater/Beraterin für Suchtprobleme. Zusatzausbildung unter Anerkennung des Schweizerischen Verbandes von Fachleuten für Alkoholgefährdeten- und Suchtkrankenhilfe VSFA und der Pacific Western University PWU, Los Angeles Calif.; VSFA Statuten (1982); VSFA Geschäftsreglement (1985); Broschüre VSFA: Wer wir sind, was wir wollen. Winterthur o.J.; VSFA Was tun bei Alkoholproblemen? (1992); VSFA Fort- und Weiterbildungen. Konzept. (A4-Blatt; 1992); VSFA-Fortbildungen ab 1978. Zusammenstellung (teilweise mit Kursbeschreibungen).

Gut zwei Drittel der Mitglieder sind im ambulanten, ein knappes Drittel im stationären Bereich tätig. In der Domäne wird eine verstärkte Professionalisierungstendenz wahrgenommen. Aufgrund dieser Entwicklung und der zunehmenden Einsicht der Basis in die übergreifende Problematik von Sucht arbeitet die Leitung heute in Richtung auf einen möglichen Zusammenschluss mit dem VSD hin. Dabei dürfte auch der Umstand von Bedeutung sein, dass die Bundesmassnahmen im Suchtbereich sich stark auf den Bereich illegale Drogen konzentrieren, was den Ausbau der Fort- und Weiterbildung im Alkohol- und Nikotinbereich nach Ansicht der VSFA-Vertreterinnen verhindere.

Auch der VSFA funktioniert weitgehend ehrenamtlich, einzig ein 40%-Sekretariat in Zürich unterstützt die Arbeit des Vereins administrativ. Oberstes Organ ist die jährlich stattfindende Mitgliederversammlung. Der Vorstand besteht aus 10-12 Personen. Im weiteren amtiert ein Geschäftsausschuss, dem das erwähnte Sekretariat als Geschäftsstelle dient.

Als Leistungen wird vor allem das WB-Angebot hervorgehoben. Es handelt sich dabei vornehmlich um die jährlich stattfindende dreitägige Fortbildungsveranstaltung mit jeweils gegen 50 TeilnehmerInnen, wovon zirka zwei Drittel VSFA-Mitglieder sind. In der Fortbildung wird der Anspruch nach Einbezug neuerer wissenschaftlicher Aspekte immer deutlicher, wie aus den Mitgliederbefragungen nach gewünschten Themen hervorgeht. Seit Jahren wird ein zweijähriger curricular aufgebauter Ausbildungsgang als "Berater/Beraterin für Suchtfragen" angeboten (180 Lektionen). Zielgruppen sind in erster Linie SozialarbeiterInnen und PsychologInnen. Allerdings wird die Verbindung zum bisherigen Ausbildungspartner derzeit aufgelöst und es sind gemeinsame Kurse mit convers geplant.

3.2.4 Vergleich der Trägervereine in der Romandie und der Deutschschweiz und die Folgen für convers und ARIA

Die beiden Sprachregionen weisen erhebliche Unterschiede in der Domäne der Suchtarbeit auf, so etwa der höhere Frauenanteil und Anteil Teilzeitbeschäftigter in der Deutschschweiz und der leicht höhere Akademisierungs- und Medizinalisierungsgrad in der Romandie (Gertsch 1994:32). Wenn wir die Vereinslandschaft in der Suchtarbeit als Ausgangsbedingungen für die vom BAG geförderten Fort- und Weiterbildungsprojekte zwischen Romandie und Deutschschweiz vergleichen, wird vor allem die Trennung zwischen legalen und illegalen Substanzen in der Deutschschweiz augenfällig. Dieser und weitere wichtige Unterschiede werden in der folgenden Tabelle zusammenfassend festgehalten (Tab. 1):

Tabelle 1: Die Träger der Pilotprojekte VSD und GREAT in der Synopse

	VSD	GREAT
Gründung	(1972)/1980	1964
Mitgliederzahl	450	272
Ursprung	Sozialbereich illegale Drogen	Medizinischer Bereich Alkohol; später Sozialbereich Sucht
Domäne	Fachleute der Suchtarbeit im illegalen Drogenbereich; Deutschschweiz	Suchtfachleute im Bereich legale und illegale Drogen; Romandie
Statutarischer Vereinszweck	komplex; "Humanitäre Drogenpolitik"; Professionalisierung Suchtarbeit	eher einfach; Professionalisierung der Arbeit im Suchtbereich
Finanzierung	Mitgliederbeiträge: 55 % Kantonsbeiträge (12): 40 %	Kantonsbeiträge (7): 80 % Mitgliederbeiträge: 10 %
Vereinscharakter	hoher Aktivitätsgrad, basis- bzw. tendenziell bewegungsnah	mittlerer Aktivitätsgrad, tendenziell berufsverbandsnah
Stellen	Sekretariatsstelle 50 %	Sekretariatsstelle 10 %; Wiss. Mitarbeiterin 75 %
Organe	Mitgliederversammlung Vorstand Fachgruppen	Mitgliederversammlung Vorstand Vorstandsausschuss Commission des cours und div. Arbeitsgruppen
Aussenbeziehungen	Vielfältig: Kommunale, kantonale und nationale Kommissionen; mangels Ressourcen jedoch unsystematisch	Vielfältig: Kommunale, kantonale und nationale Kommissionen; aber mangels Ressourcen unsystematisch
Leitbild	Drogenpolitische Orientierung im Sinne der "Liberalisierungspolitik"	fachliche Förderung der Mitglieder; politische Neutralität

Wir haben oben dargestellt, warum sich das BAG für diese beiden Vereine als Hauptträger entschied. Abschliessend möchten wir die Frage stellen, welche Vor- und Nachteile mit dieser Wahl verbunden sind.

Als Vorteile sind zu bezeichnen:

- VSD und GREAT erfassen beide viele Fachleute aus dem Suchtbereich.
- GREAT ist zudem stark fachlich ausgerichtet und bei den Arbeitgebern gut verankert.

Als Nachteile sind demgegenüber zu nennen:

- Der GREAT und insbesondere der VSD sind relativ heterogen bezüglich Mitgliedschaft, aber auch bezüglich Orientierungen.
- Die explizite politische Orientierung des VSD ist für einen Bildungsträger notwendigerweise ein Handikap.
- Beide Vereine sind in ihrer jeweiligen Form relativ jung.

Wir stellen fest: Weder der Förderer noch die beiden Träger von Fort- und Weiterbildung können vor dem Hintergrund eines stabilisierten, strukturierten und gefestigten organisatorischen Rahmens operieren. Allein aus diesem Grund ist der Aufbau einer Institution für Fort- und Weiterbildung mit einem erheblichen Verhandlungs- und Konsensbedarf verbunden. Zu vermuten ist, dass sich diese relativ instabilen Umwelten auf die Entwicklung von convers und ARIA erschwerend ausgewirkt haben.

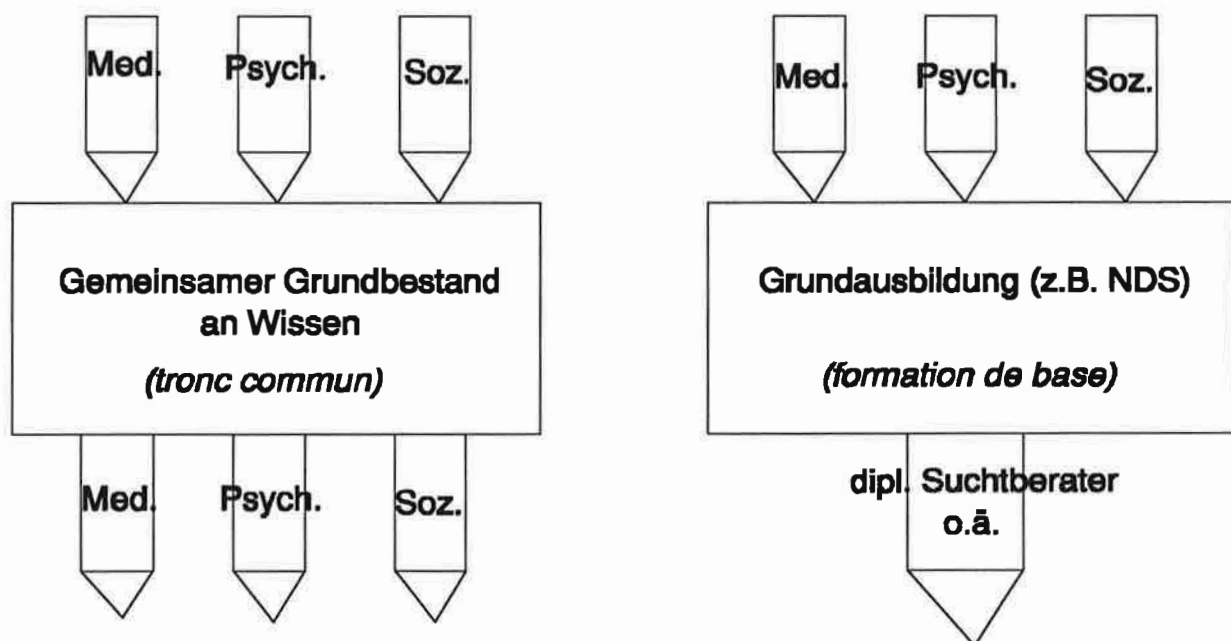
4 Die Pilotprojekte der Fort-/Weiterbildung von Suchtfachleuten

In diesem Kapitel werden die beiden Pilotprojekte convers und ARIA zuerst einzeln vorgestellt und danach (in Kap. 5) miteinander verglichen. Zum Vergleich werden auch ausgewählte Ergebnisse der Bedarfsstudie (Gertsch 1994) beigezogen.

4.1 Die Fort- und Weiterbildungsprojekte convers und ARIA

Wir haben im dritten Kapitel die beiden Träger der Pilotprojekte, die Fachvereine VSD und GREAT als kleinere, relativ aktive aber strukturschwache Organisationen beschrieben, die eine grosse Nähe zum Berufssystem haben. Eine klare Verortung ist schwierig, weil es sich beim Tätigkeitsfeld der Suchtarbeit nicht um abgegrenzte Berufsfelder, sondern vielmehr um ein Gebiet interdisziplinärer Interventionen handelt, das noch keine anerkannten beruflichen Standards entwickeln konnte. Entsprechend komplex gestaltet sich die Professionalisierungsfrage: Sollen Professionalisierungsbestrebungen in Richtung der Entwicklung eines *eigenständigen Berufs* (im Sinne eines Nachdiplomstudiums) oder eher in Richtung einer *zusätzlichen Spezialisierung bestehender Berufe* gehen (vgl. Fig. 4)? Abgesehen von dieser grundlegenden Variantenwahl können die Bildungsangebote stärker generalisierende oder eher spezialisierte Inhalte (z.B. Alkohol - illegale Drogen; Prävention - Betreuung) enthalten, und sie können eher einem Aufbaukonzept folgen oder punktuellen Bedürfnissen entgegenkommen.

Figur 4: Zwei Varianten einer Professionalisierung der Suchtarbeit (zusätzliche Spezialisierung oder eigenständige Professionalisierung)



Fragen der Konzeptualisierung von Fort- und Weiterbildung sind der Ausgangspunkt der Erörterungen in diesem Kapitel. Die grundlegenden Konzeptionen, Zielsetzungen und Aufbauvorstellungen der Projekte convers bzw. ARIA werden in Abschnitt 4.2.1 bzw. 4.3.1 auf der Grundlage ihrer Dokumente dargestellt. Wie wird welche Art von Fort- oder Weiterbildungsprojekt begründet? Und wie sollen diese Entscheidungen vor dem Hintergrund ihrer Rahmenbedingungen interpretiert werden?

Wie kamen die Programme von ARIA und convers zustande? Welche Standards wurden gesetzt? Der Verlauf der Programmentwicklung ist Gegenstand der

folgenden Abschnitte (4.2.2 und 4.3.2), in denen die Programme auch nach ihrer inhaltlichen Schwerpunktsetzung diskutiert werden. Dazu dienen die Programmausschreibungen und die durch die schriftliche Befragung ermittelten Intentionen der KursleiterInnen.

Die Abschnitte 4.2.3 bzw. 4.3.3 befassen sich sodann mit den Profilen der TeilnehmerInnen: soziodemographische Merkmale, Ziele und Motivationen für eine Teilnahme an Weiterbildung. Zusammenhänge zwischen soziodemographischen und motivationalen Charakteristika werden diskutiert. Wir stützen uns dabei auf einen mit den Projekten abgesprochenen gemeinsamen Fragenset, der in die jeweiligen Fragebogen integriert wurde (vgl. Anhang). Die Bewertung der Kurse durch die Teilnehmenden sowie ein Überblick über die Selbst- bzw. Fremdevaluation der Pilotprojekte schliessen dieses zentrale Kapitel ab.

Der Aufbau von Bildungsprogrammen wird durch verschiedene Entstehungsbedingungen geprägt. Dazu gehören neben der Struktur des Feldes selbst die Förderungsbedingungen, die Eigenschaften des Trägers und die politischen Rahmenbedingungen. Grundlegende strukturelle Merkmale des Feldes Suchtarbeit wurden in den vorangehenden Kapitel beschrieben. Davon sei insbesondere an den Mangel verbindlicher beruflicher Standards erinnert. Von Seiten des Förderers konnte dieses Normdefizit nicht wettgemacht werden. Auch bezüglich der Förderungspolitik mussten sich erst Normen herausbilden. Wenngleich in beiden Vereinen, welche heute die Träger der Pilotprojekte sind, Fort- und Weiterbildung als eine zentrale Aufgabe gilt, konnte dieses Anliegen bisher nur in Form einzelner (meist eintägiger) Schulungsveranstaltungen oder Seminare realisiert werden. Pläne für einen professionellen Ausbau der Bildungsaktivitäten rückten erst mit den Aussichten auf das 1991 beschlossene Bundesprogramm in Reichweite. Aufträge zur Ausarbeitung von Fort- und Weiterbildungskonzepten wurden an die Vereine VSD und GREAT vergeben, zu welchen die rasch angewachsene Abteilung Medizin des BAG bereits enge Kontakt pflegte - eine Verantwortliche des BAG war gleichzeitig im VSD aktiv. Bereits 1989 hatte der VSD einen Auftrag für ein Vorkonzept erhalten.

4.2 Das Projekt convers⁷

4.2.1 Konzept, Ziele und Aufbau der Projekte

Die konzeptionelle Basis des Pilotprojekts convers wurde von einer Projektgruppe Fortbildung des VSD in ihrem "Konzept Fortbildung im Suchtbereich" vom Juni 1990 entwickelt und stellt das Resultat eines entsprechenden Auftrags des BAG, Sektion Prävention, dar. Vorausgegangen war 1989 ein kleiner Auftrag für ein Vorkonzept,

⁷ *Verwendete Dokumente (neben Interviews):* Konzept Fortbildung im Bereich Suchtarbeit. Projektgruppe Fortbildung VSD. Juni 1990; Ergänzung vom 13.11.90; Brief VSD an BAG vom 13.11.90 betr. Konzept Fortbildung im Suchtbereich. VSD; Vertrag 316.91.5087 VSD - BAG vom 28.2.91; Fortbildungsprojekt Convers des VSD. Konzept für die Evaluation und ihrer Rückkoppelung auf die Entwicklung der Institutionen und der Kursangebote. Entwurfsexemplar. "Cultur prospectiv" 15.11.91; Leitbild Convers vom 18.8.92; Kursprogramm Convers April - Juni 92; Kursprogramm Convers August - Dezember 92; Kursprogramm Convers 1993; Evaluation convers - zweiter interner Zwischenbericht; Stand Ende 1992. cultur prospectiv; Feinkonzept convers. Januar 1993; Conversation (Infobulletin); Convers Fort- und Weiterbildung. VSD. Erster Zwischenbericht 31.12.91; Convers Fort und Weiterbildung. Zweiter Zwischenbericht Januar 92 - Januar 93, Olten, Februar 1993; Convers Fort- und Weiterbildung. Dritter Zwischenbericht Januar 93 - Januar 94, Olten, Februar 1994; Convers. Manual KursleiterInnen (undat./ Beilage zu Stellungnahme vom 23.6.93); Projektskizze convers: "Entwicklung eines Fort- und Weiterbildungskonzepts für den Suchtbereich". Häfeli/Jäggi, Jan. 1994; Stellungnahme zur Expertise "Trägerschaftsmodelle". Olten, 1.3.94.

welches vom BAG positiv beurteilt worden war. Weiterentwickelt und konkretisiert wurden konzeptionelle Aspekte in späteren Papieren der Projektleitung von convers: im "ersten Zwischenbericht" von Ende 1991, im "Leitbild convers" von Mitte 1992 und im "Feinkonzept convers" von Anfang 1993.

VSD-Fortbildungskonzept

Ausgangspunkt des VSD-Fortbildungskonzepts sind Befragungen von 18 "Schlüsselpersonen" und eine Bedürfniserhebung unter allen VSD-Mitgliedern (mit allerdings bloss 14% Rücklauf) sowie die Erkundung bereits existierender Angebote. Schwerpunktmässig werden im Bereich Therapie-Betreuung-Beratung am meisten Bedürfnisse geäussert, und ein starkes Bedürfnis wird im Erfahrungsaustausch erblickt. Die angestrebte *Fortbildung* wird von *Weiterbildung* dadurch abgegrenzt, dass unter der ersteren "kurze Einheiten" verstanden werden, was von vielen "Schlüsselpersonen" als realistisches Angebot eingeschätzt wurde. Erwähnt wird zudem eine Studie der Infostelle für das Zürcher Sozialwesen von 1989 zum Arbeitsmarkt im Sozialwesen, wo das starke Übergewicht der sozialarbeiterischen Grundausbildungen sowohl im ambulanten als auch im stationären und halbstationären Bereich der Suchtarbeit festgestellt wurde.

Die Palette bisheriger Angebote machte erhebliche Mängel in diesem Feld deutlich. Bei den Ausbildungsstätten im Sozialbereich konnte als einziges systematisches Angebot die 3-jährige Ausbildung zum Sozialtherapeuten/zur Sozialtherapeutin der IBSA (Interkantonale Bildungsstätte für Soziale Arbeit) bzw. später SAAP (Schweizerische Arbeitsgemeinschaft für Angewandte Psychologie) ausfindig gemacht werden. Die Organisationen und Verbände im Umfeld des Suchtbereichs führen in der Regel jährlich ein- oder gelegentlich auch mehrtägige Bildungsveranstaltungen durch, die jedoch meist mehr oder weniger internen Charakter haben. So wurden die Jahrestagungen des VSD jeweils mit einem fachlichen Block verbunden. Die spärlichen Angebote weiterer Institutionen sind eher themen- als zielgruppenorientiert.

Die Abgrenzung des Bereichs der illegalen Drogen ergibt sich zwar aus dem Auftrag, er wird jedoch angesichts der übergreifenden gesellschaftlichen Dimensionen von Sucht als nicht besonders sinnvoll angesehen. Für vordringlich wird eine Verbesserung der interdisziplinären Zusammenarbeit in den Tätigkeitsfeldern gehalten. Dabei geht es dem VSD um eine Aktualisierung und Akzentuierung der bestehenden und nicht um die Herausbildung eines neuen Berufsbildes. Damit wird die Funktion von Professionalisierung, wie oben andiskutiert (vgl. Fig. 4), klar im Sinne der *Zusatzqualifizierung* definiert.

Das Ziel einer Optimierung der Arbeit im Suchtbereich steht gemäss dem VSD-Konzept im Schnittpunkt von *Qualifizierung* der Fachleute, *Entwicklung des Arbeitsgebiets* (Institutionen) und *Vernetzung* der Arbeitsgebiete. Daher soll über einen engen, herkömmlichen Fortbildungsbegriff, der den Mitteleinsatz auf Tagungen, Seminare und Kurse beschränkt, hinausgegangen werden. Neben Kursen, wie sie das spätere "Fixprogramm" darstellen, wird unter dem Stichwort "Didaktik/Methodik" eine ganze Palette von beratenden, informierenden und dokumentierenden Angeboten vorgeschlagen. In einem Nachtrag vom November 1990 wird die BAG-Empfehlung begrüsst, Wünsche und Bedürfnisse der Fachgruppen des VSD innerhalb des Fortbildungsprojekts umzusetzen.

Organisatorisch wird die Fortbildungsstelle einer Projektgruppe 'Fortbildung und Projektleitung', die dem VSD-Vorstand angegliedert ist, übertragen. Das Budget für das gesamte, zweijährige Pilotprojekt umfasst rund eine Million Franken. Die Bedeutung einer (formativen) Evaluation der Pilotphase wird im Konzept klar hervorgestrichen. Sie setzt auf verschiedenen Ebenen an und gibt sich mehrere Instrumente: Fragebogen zur Kurs- und Angebotsbewertung für TeilnehmerInnen und Kursleiter-

rlinnen, Nachauswertungen im Arbeitsbereich bei längeren Kursen, "Marktforschung", begleitende externe Fachberatung.

Beginn und erste Schritte des Projektaufbaus

Anfang 1991 wird der Vertrag zwischen VSD und BAG abgeschlossen. Die Arbeiten werden per März 1991 aufgenommen, ein Projektteam gesucht und in der Person einer (externen) Psychologin und eines Sozialarbeiters aus dem Suchtbereich (Mitglied VSD) gefunden. Am 1. September nimmt dieses Projektteam die Arbeit auf. Mit Beginn der praktischen Tätigkeit wird die Projektstruktur modifiziert (Erster Zwischenbericht 1991): Eine *Projektbegleitgruppe* (PBG) übernimmt vertraglich die formelle Verantwortung des VSD gegenüber dem Projekt convers. Die Aufgaben der PBG werden vier Ressorts zugeordnet: "Träger", "Koordination", "Evaluation" und "BAG". Meinungsbildend aber nicht stimmberechtigt sollen Delegierte der diversen Fachgruppen in der PBG Einsitz haben, de facto wurde dieses Recht kaum wahrgenommen, wenn man von der Fachgruppe 'Frau und Sucht' absieht, welche als pressure group operierte. Mit der praktischen Durchführung auf der Grundlage des VSD-Konzepts ist die Projektleitung (Projektteam) betraut, und für die Koordination zwischen den erwähnten Gremien und Akteuren sowie für die Moderation der im Monatsrhythmus tagenden PBG zeichnet ein (externer) "Projektkoordinator" verantwortlich.

Als erste Aufgabe des Koordinators, der zuvor bereits zur Erarbeitung des Vorkonzepts des VSD beigezogen worden war, mussten Orts- und Raumentscheide getroffen und Personal ausgewählt werden. Der ganze Entwicklungsprozess sollte durch eine interne Evaluation beobachtet und begleitet werden. Mit dieser Aufgabe wurde ein Forschungsbüro (cultur prospectiv) betraut. Trotz festgehaltenen Pflichtenheften und Verantwortungskompetenzen erweist sich der Aufbau des gesamten Projektes mit der Zeit als zu komplex (vgl. unten).

Die externe Vergabe etlicher Aufgaben (Vorkonzept, Koordination, Evaluation, PR) wird mit den beschränkten Kapazitäten des Vereins begründet. Sie hat den Vorteil eines gewissen Vernetzungseffekts, andererseits stellt dieses Vorgehen überaus hohe Integrationsanforderungen, in erster Linie an die Projektleitung (Projektteam). Die verschiedenen Sichtweisen der Beauftragten müssen mit denjenigen des Teams in Einklang gebracht werden, sie sollten aber auch mit denjenigen des Trägers abgestimmt werden.

In Anlehnung an die Zielsetzungen im VSD-Konzept werden vier Hauptziele des Projekts formuliert. Die Projektleitung von convers definiert sie mit "Vernetzung der Arbeitsfelder", "Entwicklung des Arbeitsgebietes Sucht", "Kompetenzerhaltung und -erweiterung der Berufstätigen" und "Geschlechtsspezifische Differenzierungen". Diese Ziele sollen mit einem halbjährlich festgelegten "Fixprogramm" mit ca. 15 ein- bis fünftägigen Angeboten, einem "experimentellen Forum für KursanbieterInnen" sowie mit nationalen und regionalen Veranstaltungen erreicht werden. Für den Zeitraum April bis Juni 1992, also bereits nach einer halbjährigen Vorbereitungszeit, wurde das Fixprogramm 1 mit den vier inhaltlichen Schwerpunkten "Sucht", "Arbeit" und "Organisation, Gesellschaftspolitik" sowie "Visionen/Konzepte" lanciert. Die Wahl dieser Schwerpunkte wird nicht genauer begründet und auch als "vorläufig" bezeichnet. Der Entwicklung der "Fixprogramme" und deren Realisierung gilt unten unser Hauptaugenmerk (vgl. 4.2.2).

Leitbild und Feinkonzept von convers

Das "Leitbild convers" vom August 1992 formuliert unter dem Titel "Organisation" das Entwicklungsverständnis des Projektteams: "Das Projekt testet Möglichkeiten adäquater Weiterbildungsformen von Fachleuten im Suchtbereich", und es "macht

Erfahrungen zum Bildungsbedarf und setzt die Ergebnisse testmässig in Angebote um". Die Projektleitung erarbeitet das inhaltliche Konzept und wird von der Projekt(begleit)gruppe unterstützt, welche als Verbindungsglied zum Auftraggeber VSD fungiert und der die Projektaufsicht obliegt.

Im "Feinkonzept" vom Januar 1993, das die Projektleitung in Zusammenarbeit mit der PBG als gemeinsame Basis vorstellte, soll die bisherige Konzeptarbeit konkretisiert werden. Über die Fort- und Weiterbildungsbedürfnisse bei Fachleuten im Suchtbereich bestehe Unklarheit. Während zum Kompetenzerwerb von Schlüsselqualifikationen im *Sozialbereich* ein reichhaltiges Angebot bestehe, fehlten Angebote zum Aufbau spezialisierter Fähigkeiten von Suchtfachleuten weitgehend. Das Tätigkeitsfeld wird, die Evaluatoren von "cultur prospectiv" zitierend, als von *widersprüchlichen Anforderungen* gekennzeichnet umschrieben, in dem *Wissensdefizite* einem enormen *öffentlichen Erwartungsdruck* und *sehr tiefen Erfolgchancen* gegenüberständen. Daher seien *ganzheitliche und spezialisierte* Fähigkeiten und Kenntnisse gleichzeitig notwendig. Für convers ergeben sich daraus mehrere Folgerungen:

- Das Projekt müsse als *Entwicklungsprojekt* mit Fokus auf der Erwachsenenbildung konzipiert werden. Ob und wie sich das "Fortbildungs-" in ein "Weiterbildungsangebot" entwickeln wird, bleibt offen. Das "Feinkonzept" kommt nicht über den im "Leitbild" erwähnten Testcharakter einzelner Kurse hinaus. Der Bezug auf die "Erwachsenenbildung" gibt bloss eine formale Orientierung an, zudem eine ausserordentlich unspezifische.
- Die *Koordination und Kommunikation mit bestehenden Bildungseinrichtungen* im Sozialbereich sei notwendig, um das Thema Sucht in die Grundausbildung zu integrieren und Defizite durch Fortbildung abzudecken.
- Die Fortbildung müsse die *Herausbildung einer beruflichen Identität* unterstützen, indem Visionen, Konzepte, Handlungsstrategien und Entwicklungsmöglichkeiten vorgestellt und diskutiert würden.
- Das Angebot müsse *flexibel* genug sein, um der "Kurzlebigkeit der Szene" gerecht zu werden, d.h. rasch neue Themen, Probleme, Adressaten, Trends aufnehmen zu können.
- Das Thema des *geschlechtsspezifischen Suchtverhaltens* stosse auf ein grosses Interesse. Diesem Bedürfnis will convers in den Kursen Rechnung tragen.

Als Projektziele leitet convers aus diesen Folgerungen ab, ein Fortbildungsprojekt habe die Entwicklung von *Kontinuität* und eine *Strukturierung* des Arbeitsfeldes zu unterstützen und an den *Bedürfnissen* von Suchtfachleuten anzuknüpfen. *Kompetenzentwicklung* und *Identitätsbildung* der Suchtfachleute sind weitere Projektziele. *Professionalität* der Arbeit im Suchtbereich solle längerfristig sowohl individuell als auch institutionell unterstützt werden. Zudem sollten die Aktivitäten auf eine *Vernetzung* abzielen und den *geschlechtsspezifischen Differenzen* sei Rechnung zu tragen. Schliesslich solle das Projekt die Frage klären helfen, ob eher ein Fortbildungsangebot oder ein Weiterbildungsangebot den Bedürfnissen der Fachleute entspreche.

Als *Zielgruppe* der von convers angebotenen Fortbildung werden explizit Beschäftigte im Arbeitsgebiet Sucht, sowohl dem legalen als auch dem illegalen Bereich, definiert. Das Angebot richte sich dabei nicht bloss an haupt- oder nebenberuflich im Suchtbereich therapeutisch Tätige, sondern auch an Leute mit behördlichen, politischen oder meinungsbildenden Funktionen.

Um *Konkurrenz* zu bestehenden Bildungseinrichtungen zu vermeiden, werden im Konzept Kontakte zu den wichtigsten Einrichtungen vorgeschlagen. Punktuell sei Kooperation anzustreben. Im Vertrag mit dem BAG ging das Projekt die Verpflichtung zur fachlichen und institutionellen Zusammenarbeit mit dem Projekt in der Romandie ein, für welche im ersten Zwischenbericht ein entsprechendes Konzept auszuarbeiten sei (vgl. dazu Kap. 5, Abschnitt "Kooperation"). In der Praxis wurden Ko-

operationen in Einzelfällen auch realisiert, abgesehen von GREAT auch mit der Aidshilfe Schweiz und mit regionalen Einrichtungen. Zur "Schweizerischen Arbeitsgemeinschaft für angewandte Psychologie" SAAP, die bereits seit zwanzig Jahren eine Ausbildung in "systemischer Sozialarbeit" mit Schwerpunkt Suchttherapie anbietet, unterblieben Kontakte. Es scheint, dass einer Konkurrenzierung durch den "Rückzug" auf punktuelle Fortbildung begegnet wurde. Auch bei den Einzelkursen wurden gelegentlich Konkurrenzangebote wahrgenommen. Die Projektleitung war daher bemüht, den suchtspezifischen Zuschnitt ihrer Kurse möglichst klar hervorzuheben.

Das Kriterium der Bedürfnisorientierung sieht die Projektleitung mit den Kontakten zu den Fachgruppen des VSD erfüllt, welche sich in der Praxis nicht notwendigerweise auf die Fixprogramme beziehen müsse. So gab es von convers in Zusammenarbeit mit der Fachgruppe "Stationär" drei themenspezifische Fachtagungen.

Die begleitende *Evaluation* durch 'cultur prospectiv' sollte die Entwicklung des Programms und der Institution kritisch begleiten. Im Zentrum stand die Frage nach den Wirkungsebenen der Fortbildung im Suchtbereich, und es sollten Rückschlüsse auf die Programmentwicklung gemacht werden können. Zwischenresultate der Evaluation führten zu einer Prioritätenverschiebung und damit zu einer Reduktion der "ambitiosen und komplexer auf Sinnorientierung, Organisationsfragen, Politik und Öffentlichkeit" ausgerichteten Kurse, nachdem solche im ersten Fixprogramm mehrheitlich gescheitert waren (c.p. Schlussbericht:6).

Wie bereits erwähnt werden neben dem Fixprogramm gemäss Feinkonzept auch *Veranstaltungen* auf gesamtschweizerischer und regionaler Ebene, sowie zielgruppenorientierte Kurse und Veranstaltungen angeboten. Unter dieses Angebot fielen 1993 zwei Tätigkeiten:

- Ein Fortbildungszyklus (3 Nachmittagsveranstaltungen mit 20 bis 50 TeilnehmerInnen) in Zusammenarbeit mit der Fachgruppe Stationär des VSD für MitarbeiterInnen im stationären Drogenbereich. Themen: Bundessubventionierung therapeutischer Wohngemeinschaften; Psychiatrische Krankheitsbilder bei DrogenkonsumentInnen; Juristische Fragestellungen.
- Ein Seminar "Familientherapie bei Drogenmissbrauch" in Zusammenarbeit mit der Fachgruppe "Ambulant" wurde konzipiert und ausgeschrieben und fand - im April 1994 - statt.

Auch *Dienstleistungen* wie Infrastruktur, Logistik und Beratung, Mitarbeit bei Bildungsfragen als Massnahmen sind im Feinkonzept vorgesehen. Unter dieses Angebot fielen 1993 eine anderthalbtägige Fachtagung des VSD im Mai und das VSD-GREAT-Forum im September in Fribourg, welches in Zusammenarbeit mit den beiden Vereinen entwickelt und organisiert wurde. Unterstützende Konzeptarbeit und Organisationshilfe leistete convers für eine Fortbildungsveranstaltung des Verbands der Elternvereinigungen drogenabhängiger Jugendlicher 1994, und die Teilnahme am Symposium 1994 des Schweizerischen Instituts für Berufspädagogik zum Thema Sucht wurde gemäss Zwischenbericht vorbereitet.

Es ist schwierig, den Aufwand für diese Angebote neben dem Fixprogramm präzise abzuschätzen. Die Kostenrechnung mag einen (groben) Hinweis geben: 1993 machten sie einen Anteil von rund einem Viertel an den Gesamtausgaben aus.

In einem kurzen *KursleiterInnen-Manual*, das allen KursleiterInnen abgegeben wird, stellt sich convers als Bildungseinrichtung mit seinen Grundsätzen vor ("Menschenbild", "Erwachsenenlernen") und erklärt Zielsetzung und Arbeitsansatz ("philosophisch", "reflexiv" und "handlungsorientiert"), die nach Möglichkeit in allen Kursen berücksichtigt werden sollen. Ein Formular soll den KursleiterInnen bei der Präzisierung des eigenen Kurskonzeptes helfen. Zur Unterrichtsgestaltung wird ein Modell propagiert ("Erfahrungsorientierter Handlungszyklus für die Unterrichtsgestaltung der convers-Kurse").

Kommentar zur Konzeptualisierung bei convers

Die Konzeptualisierung von Fort- und Weiterbildung und Professionalisierung in der Suchtarbeit durch VSD und convers geht zu Recht von der Offenheit bzw. Heterogenität der heutigen Situation aus: Es existieren keine verbindlichen Normen über Bestände eines professionellen Wissens und Könnens von Suchtfachleuten. Der sich äussernde Bedarf nach Weiterbildung ist heterogen, und es besteht kein Konsens über formale Zugänge. VSD und convers sind nicht in der Lage, diese Normdefizite durch das Setzen eigener Standards quasi "von oben" zu verringern. Dies hängt wesentlich damit zusammen, dass diese Heterogenität auch Teil des VSD ist und der Träger gegen seine eigenen Interessen verstossen würde, würde er ihr, d.h. der Heterogenität, bei der Planung der Fort- und Weiterbildung nicht Rechnung tragen.

Folgerichtig wird punktuelle Fortbildung bedürfnisnah und tastend-testend als Teil eines breiteren Dienstleistungsangebots angesetzt. Eine solch *offene Konzeption* - Spiegel einer gewissen Ohnmacht des Trägers in der Professionalisierungsfrage - setzt sich einem grossen Konfliktfeld aus. Es allen recht machen zu wollen birgt bekanntlich die Gefahr, es niemandem recht machen zu können. Wenn die Grenzen gegenüber der Nachfrage fliegend sind und die Ziele mühelos umdefiniert oder angepasst werden können, ist es schwierig, sich als Anbieter so zu profilieren, dass mit einer Förderung der Professionalität gerechnet werden kann. Die Frage nach Grundqualifikationen und spezialisierten Kompetenzen wird in den Konzepten auch nicht weiter diskutiert. Sie kann aber nicht "über den Markt" entschieden werden. Denn es geht dabei nicht nur um die Bedürfnisse der Fachleute, sondern um eine konsensuell festgelegte Definition von Qualifikationszielen, die in einem Aushandlungsprozess unter den Beteiligten stattfinden muss.

Aus der Sicht des VSD lässt sich die Wahl des offenen Entwicklungsansatzes pragmatischer mit zu geringen Mitteln für die Konzeptentwicklung interpretieren: Es konnte bloss ein Grobkonzept für ein Projekt erarbeitet werden, das sich im Fortsetzungsauftrag selbst weiterentwickeln muss. Eine solche Interpretation spielt den Ball an die Förderungspolitik zurück. Einer solchen Deutung gegenüber sind wir skeptisch. Eher denken wir, dass durch die Wahl des Trägers, einer heterogenen Mitgliederstruktur und politischen Positionierung, die offene Konzeptentwicklung notwendigerweise mitbedingt ist. Sie passt sehr wohl zum Modell einer bewegungsorientierten Weiterbildung (Weber 1994).

4.2.2 Programminhalte und Ziele der KursleiterInnen

Wie sind die Programme von convers entstanden? Welche Akteure waren daran hauptsächlich beteiligt? Dies ist die erste Frage, die sich in diesem Abschnitt stellt; die zweite dreht sich um die Programminhalte: Wie können diese beschrieben werden?

Bei der Analyse des Prozesses der Programmentwicklung stützen wir uns auf die Aussagen der befragten Akteure des Projektteams, die Angaben in den Zwischenberichten und auf die Antworten von KursleiterInnen zur Frage nach der Themenwahl.

Um die Inhalte der Programme zu evaluieren sind mindestens zwei Zugänge möglich: Die vermittelten Inhalte können nach einem eigenen Schema - etwa nach vermittelten Wissensarten (technologisches, Orientierungs- und Reflexionswissen) - unterschieden werden. Ein zweiter Zugang vergleicht die im Konzept formulierten inhaltlichen Schwerpunkte mit den Inhalten der im Programm ausgeschriebenen Kurse, nimmt also die eigenen Normen der Projekte zum Ausgangspunkt. In beiden Zugängen, die wir im folgenden kombinieren wollen, können wir uns einerseits auf

die Kursbeschreibung, andererseits auf die Aussagen der KursleiterInnen zur Zielsetzung ihrer Kurse abstützen.

Die Frage der praktischen Umsetzung soll im nächsten Abschnitt anhand der Auswertungsdaten der KursleiterInnenbefragung erörtert werden. Insbesondere interessiert die Frage, auf wessen Initiative ein Kurs zustande kommt und wer die Inhalte festlegt.

Programmentwicklung und Programminhalte

Die Programmentwicklung ist Aufgabe der Projektleitung, die hier auf der Basis des Grobkonzeptes freie Hand hat. Es war vorgesehen, dass die Projektbegleitgruppe (PBG) monatlich durch die Projektleitung informiert werde und ein Feedback erhalte. In der Praxis liess die Sitzungssequenz nach 1992 sehr schnell nach, und im folgenden Jahr fanden bloss 2 oder 3 Sitzungen statt. Beim ersten Fixprogramm bemängelte die PBG eine zu geringe Abstützung auf die Fachgruppenwünsche.

Wie entscheidet sich das Team für die Kursthemen? Ist das Vorgehen konzeptionell geleitet oder verfolgt es eher eine pragmatische trial-and-error-Strategie, um den Markte abzutasten? Wie wir bei der Diskussion des Konzeptes gesehen haben, gibt es Themenfelder, die von der VSD-Projektgruppe Fortbildung konzeptuell als wichtig erachtet werden. Diese Themenfelder sind jedoch so offen formuliert ("Sucht", "Arbeit und Organisation", "Gesellschaftspolitik" sowie "Visionen/ Konzepte"), dass sie die Themensuche wenig vorstrukturieren.

Das Team konnte sich bei der Entwicklung von rund der Hälfte der Kurse auf Vorschläge aus dem Kreis der Mitglieder und Fachgruppen stützen, die andere Hälfte entspringt eigenen Überlegungen (etwa auf der Basis von Fachliteratur) und Diskussionen mit KursleiterInnen. Die zu realisierenden Kursideen werden in den meisten Fällen vom Team an potentielle KursleiterInnen herangetragen (vgl. weiter unten in diesem Kapitel). Mit den KursleiterInnen werden die Kurse inhaltlich, aber auch didaktisch intensiv mittels einem Konzeptraster vorbesprochen. Es wurde auch ein KursleiterInnen-Manual entwickelt, das die pädagogisch-didaktischen Grundsätze wie auch die Leitideen von convers erklären und eine 'corporate identity' stärken soll.

Der Erste Zwischenbericht 1991 sieht für das Fixprogramm die vier inhaltlichen Schwerpunkte "Sucht", "Arbeit und Organisation", "Gesellschaftspolitik" und "Visionen/Konzepte" vor. Erwähnt wird bereits ein Schwerpunkt "Frauenspezifische Suchtarbeit", welcher sich aus der Zusammenarbeit mit der VSD-Fachgruppe "Frau und Sucht" ergeben werde; der erste Kursblock zur geschlechtsspezifischen Suchtproblematik kam im zweiten Fixprogramm (August bis Dezember 1992) zustande. Für das erste Fixprogramm (April bis Juni 1992) bestanden Ende 1991 15 Kursideen, für welche mit möglichen KursleiterInnen Kontakt aufgenommen wurde. Die Kursideen entsprangen zum einen einer Bedürfniserfragung bei den VSD-Fachgruppen, zum andern der eigenen Bedarfseinschätzung des Teams, die wiederum auf Anfragen, informellen Gesprächen und Konzeptdiskussionen basierte. Die Angebotsentwicklung führte zu erheblichen Spannungen in der PBG (Zwischenbericht Januar 1993: 2). Dem Team wurde ungenügende Abstimmung mit den Fachgruppen vorgehalten, während das Team umgekehrt auf mangelnde Initiative der Fachgruppen (mit Ausnahme von "Frauen und Sucht") bei der Angebotsentwicklung verwies.

Alle vier ausgeschriebenen Kurse des ersten Themenblocks "Sucht" im ersten Fixprogramm (April bis Juni 1992) konnten durchgeführt werden. Es handelte sich dabei um einen fünftägigen Kurs für "NeueinsteigerInnen in die Suchtarbeit", einen zweieinhalbtägigen Kurs über "Sucht und Sinn", einen zweitägigen Kurs "Sucht aus systemischer Sicht" und einen eintägigen zu "Aids und Drogen". Bloss die Hälfte von vier Kursen konnte beim Block "Konzepte/Visionen" realisiert werden: "Drogenkonzepte in Kantonen und Gemeinden" (zwei Tage) und "Therapeutische Konzepte"

(zweieinhalb Tage). Abgesagt werden mussten ein Kurs über Einflussnahme in der Öffentlichkeit und eine Zukunftswerkstatt. Die Blöcke "*Gesellschaftspolitik*" und "*Organisation und Arbeit*" scheiterten an mangelnder Nachfrage (die minimale TeilnehmerInnenzahl für eine Durchführung wurde auf 10 festgesetzt). Dies betraf die Kurse "*Geschlechterrollen*" und "*Politisches Handeln*" bzw. "*Führung-Effizienz-Kontrolle*" und "*Projektmanagement*". Rückblickend wurden diese Vorhaben als "zu ambitiös" oder zu wenig spezifisch auf den Suchtbereich zugeschnitten kritisiert (vgl. auch c.p.-Schlussbericht). Dabei wird offen gelassen, ob das Scheitern auf die Inhalte selbst oder auf die Form des Angebots zurückzuführen ist. Wie der Fall der "*Geschlechterrollen*" zeigt, wurden entsprechende Inhalte einer spezifischeren Zuspitzung des Themas und einer gezielteren Einbindung von Zielgruppen bereits im nächsten Fixprogramm zu einem Erfolg.

Im zweiten Fixprogramm (August bis Dezember 1992) wurden vier von sechs Kursen des Blocks "*Sucht*" durchgeführt, der einzige Kurs unter "*Konzepte/Visionen*" musste abgesagt werden, ebenso die beiden Kurse zu "*Arbeit und Organisation*", wogegen beide Kurse des Blocks "*Gesellschaftspolitik*", zwei Frauenkurse, stattfinden konnten. Insgesamt konnte im ersten Jahr gut die Hälfte aller ausgeschriebenen Kurse (12 von 23) realisiert werden.

Die bisherige Blockgliederung wurde im Hinblick auf das dritte Fixprogramm fallengelassen. Gemäss dem Feinkonzept convers wurde nun ein Arbeitsansatz gewählt, welcher die Ebenen der Werthaltungen ("philosophisch"), der eigenen Erfahrungen ("reflexiv") und des Transfers in den Alltag ("handlungsorientiert") beinhaltet (convers Feinkonzept: 21). Das Kursprogramm 1993 unterscheidet nun folgende Blöcke:

- **Grundlagen:** Darunter fällt der zweimal durchgeführte, fünftägige Kurs für *NeueinsteigerInnen* im Arbeitsfeld Sucht. Zwei geplante Kurse konnten mangels Anmeldungen nicht durchgeführt werden: *Marketingkonzepte in "Schlechtwetterzeiten"* sowie *Betriebliche Suchtprogramme*.
- **Beratung/Therapie:** In diesem Block sind der zweimal durchgeführte, insgesamt dreitägige Kurs *Suchtarbeit aus systemischer Sicht*, die Kurse *Ambulante Beratung von Jugendlichen*, *Selbstverantwortung - Abhängigkeit* sowie *Umgang mit Sterben und Tod in der Beratung* zu nennen.
- **Aids und Drogen:** Hierunter fallen die beiden eintägigen Kurse *Drogenstrich - Prostitution* und *Gesundheitsberatung bei Drogenabhängigen*.
- **Frauen und Männer:** Fünf Kurse wurden für diesen Block ausgeschrieben: Ein zweitägiger Kurs zum *Drogengebrauch von Frauen*, einer von zweieinhalbtägiger Dauer: *Frauenarbeit im Suchtbereich*, ein dreitägiger zum Thema *Sexuelle Ausbeutung im Zusammenhang mit Suchtentwicklung*, ein zweitägiger Kurs *Essstörungen* sowie ein zweieinhalbtägiger Kurs, der nicht zustande kam: *Männerbilder - Männerrollen*.

Eine erste Sichtung der Themen aufgrund der Ausschreibung ergibt das folgende Bild: Der Block *Grundlagen* zielt offensichtlich primär auf Handlungskompetenz ab, wobei in den durchgeführten Kursen für EinsteigerInnen sicherlich auch Orientierungs- und Reflexionswissen (Werthaltungen) behandelt werden. Es wäre wohl interessant, den Ursachen nachzugehen, wieso die beiden Kurse zu Marketing und zu betrieblichem Suchtverhalten sowie der Männerkurs nicht zustande kamen. Über die Gründe können wir nur spekulieren: In "Schlechtwetterperioden" dürften Kurse über entsprechend adaptierte Marketingkonzepte wohl auch Gegenwind verspüren. Oder lässt sich umgekehrt fragen, ob sich Institutionen im Suchtbereich vielleicht gar nicht in "Schlechtwetterperioden" befinden? Das Scheitern des Angebotes über betriebliches Suchtverhalten dürfte darauf zurückzuführen sein, dass convers bei Betrieben (Industrie, Dienstleistungen, Verwaltung) noch kein Vertrauen als kompetente Partner aufbauen konnte. Für beide Kurse dürfte die rezessive wirtschaftliche Lage mit all ihren Folgen die Beteiligungsbereitschaft begrenzt haben. Das Scheitern des

Männerkurses zeigt, dass ein unspezifisches Thema nicht greifen kann, wenn nicht ein klarer Bezug zur Domäne hergestellt werden kann, etwa in Form des Einbezugs einer Fachgruppe. Deshalb musste "Geschlechtsspezifisch" bei Männern scheitern, während bei Frauen entsprechende Angebote auf reges Interesse stiessen.

Im Block *Beratung/Therapie* scheinen reflexive mit handlungsorientierten Fragestellungen und Themen zu dominieren. Beide kurzen Kurse im Block *Aids und Drogen* könnten im Block *Beratung/Therapie* aufgeführt werden. Vermutlich wurden sie aus Marketingüberlegungen oder wegen der Zusammenarbeit mit der Aidshilfe in einen eigenen Block gefasst. Der Block *Frauen und Männer* stellt die Ebene der Werthaltungen sowie die reflexive Ebene ins Zentrum. Der Block ist Ausdruck der Zusammenarbeit mit der VSD-Fachgruppe Frauen.

Insgesamt scheinen die Grundlagenkurse in der engeren Domäne des VSD auf Resonanz zu stossen, ebenso wie Kurse mit aktualisierten Themen im Umfeld der Suchtarbeit gut ankamen. Als Gesamtprogramm erscheint die Themenwahl allerdings reichlich willkürlich. Dies ist auf die Art der Programmentwicklung zurückzuführen. In den vom Konzept vorgegebenen Themenfeldern lassen sich die verschiedensten und unzusammenhängendsten Kurswünsche und Ideen unterbringen. Eine grundsätzliche Diskussion über notwendige Schlüsselqualifikationen und spezialisierte Kompetenzen findet hingegen kaum statt. Der Verzicht darauf ergibt sich zwar mit einer gewissen Folgerichtigkeit aus dem im Konzept verankerten "Entwicklungsprozess", der von punktueller Fortbildung (in Abgrenzung zu Weiterbildung) ausgehen soll. Wie allerdings der Entwicklungsanspruch eingelöst werden kann, sich also aus der Praxis der einzelnen Kurse der Bedarf nach Weiterbildung schrittweise herauschälen liesse, bleibt uns rätselhaft.

Die Kursleiterinnen und Kursleiter und ihre Ziele

Wer sind die KursleiterInnen, durch welche soziodemographischen Merkmale lassen sie sich charakterisieren? Und wie beantworten sie die Frage nach dem Zustandekommen der Kurse?

Die meisten KursleiterInnen sind weiblich (drei Viertel von ihnen) und zwischen 40 und 50 Jahren alt. Von diesem durchschnittlichen Profil weichen die fünf männlichen Kursleiter ab, fünf KursleiterInnen sind weniger als 40 Jahre alt, einer über 60. Knapp die Hälfte der Befragten hat einen Hochschulabschluss, vier eine Sozialarbeitsausbildung (wovon eine an einer Hochschule), die weiteren fünf hatten entweder einen Krankenpflege-, einen Primarlehr- oder einen anderen Bildungsabschluss. Gut die Hälfte der KursleiterInnen ist selbständig erwerbend tätig. Als Arbeitsfelder werden Sozialarbeit im Suchtbereich und noch etwas häufiger das Gesundheitswesen genannt, wobei Lehrtätigkeit bei fast allen eine mehr oder weniger wichtige Nebenbeschäftigung darstellt.

Die Initiative für den Kurs ging in zehn Fällen von convers aus, in einem Fall kam er aufgrund der Eigeninitiative des Kursleiters zustande und zwei wurden über Bekannte vermittelt.⁸ Zehn von fünfzehn KursleiterInnen hatten das Kursthema von convers vorgegeben bekommen, zwei durch die eigene Institution und bloss einer schlug das Thema selbst vor. Andererseits wird die Thematik von 12 KursleiterInnen als nicht convers-spezifisch gewertet. Acht KursleiterInnen hatten ihren Kurs bereits einmal in dieser oder sehr ähnlicher Form im Suchtbereich durchgeführt, zwei hatten bereits ausserhalb des Suchtbereichs in ähnlicher Form stattgefunden, und fünf KursleiterInnen bezeichneten ihren Kurs als neu, aber mit andern bereits durchgeführten eigenen Kursen ähnlich. Die geringe convers-Spezifität der Kurse zeigt, dass offenbar doch auch andere Anbieter auf die von convers engagierten KursleiterInnen zurückgreifen, was die Einzigartigkeit des Programms relativiert.

⁸ N=15, zwei Personen machten zu diesen Fragen keine Angaben.

Welche Erwartungen gingen von den KursleiterInnen in bezug auf die Wirkungen ihrer Kurse aus? Die lokale Evaluation durch 'cultur prospektiv' unterschied in ihrem Grundkonzept vier Wirkungsebenen von Fortbildung in der Suchtarbeit. Um an diese ersten Resultate anknüpfen zu können, übernahmen wir die entsprechenden Fragen für unsern Fragebogen. Es sind dies die Wirkungsebenen Fachkompetenz/Berufsidentität, Betroffene, Institutionen und Öffentlichkeit. In einer ersten Frage stand die allgemeine Notwendigkeit von Wirkungen zur Debatte, in einer zweiten die Wirkungen des eigenen Kurses.

Die vier vorgegebenen intendierten Wirkungen konnten von den KursleiterInnen rangiert werden. In *Tab. 2* werden die Nennungen nach der Frage zusammengefasst, ob sie hohe Priorität (Rang 1 oder 2 von 4) hatten. Es zeigt sich deutlich, dass die KursleiterInnen von der Fortbildung im Suchtbereich besonders stark Wirkungen auf die Professionalität und die Arbeit in den Institutionen erwarten sowie an dritter Stelle Wirkungen auf die Öffentlichkeit. Wirkungen für die Betroffenen selbst wird bloss von einer Minderheit erwartet. Auch wenn es um den eigenen Kurs geht, liegt die intendierte Wirkung am stärksten bei der Professionalisierung der Beschäftigten, die Wirkungen auf die Betroffenen, die Süchtigen, folgt aber gleich an zweiter Stelle.

Tabelle 2: Erst- oder zweitrangige Wirkung von Fortbildung im Suchtbereich in der Einschätzung der KursleiterInnen von convers⁹

	Wirkungen allgemein		Wirkung eigener Kurs	
	1. od. 2.-rangig	nicht erst/zweit	1. od. 2.-rangig	nicht erst/zweit
Professionalisierung	8	5	15	0
Betroffene	4	9	10	5
Institutionen	8	5	4	11
Öffentlichkeit	6	7	1	14

Um die Zielnennungen gewichtet darstellen zu können (und einen Vergleich mit den Nennungen der TeilnehmerInnen zu erleichtern, vgl. *Tab. 9*), vergaben wir Punkte nach folgendem Schema: Eine erstrangige Nennung erhält 100%, eine zweitrangige 75%, eine drittrangige 50% und eine viertrangige 25%. Wurden Nennungen ohne Rangierung gemacht, so wurden diese Nennungen auf 100% aufgeteilt: Bei zwei un-rangierten Nennungen etwa wurde zweimal 50% und zweimal 0% gesetzt. Fehlende Werte wurden durch 0% ersetzt. So entstehen durchschnittliche Prozentwerte, die einer gewichteten Nennungshäufigkeit entsprechen (*Tab. 3*).

Tabelle 3: Gewichtete Nennungshäufigkeit von Zielprioritäten durch KursleiterInnen convers

	Berufsziele	Betroffene	Institutionen	Öffentlichkeit
<i>Zielpriorität allgemein WB</i>	65.0%	45.0%	56.7%	51.7%
<i>Zielpriorität für Kurs-Teilnahme</i>	96.7%	65.0%	53.3%	36.7%

⁹ *Fragen:* 1. Für welchen der folgenden Zielbereiche soll die Fortbildung in den nächsten Jahren nachhaltige Wirkungen anstreben? 2. Für welchen der Zielbereiche strebt nun der von Ihnen geplante/durchgeführte Kurs in erster Linie Wirkungen an? *Zu rangierende Antwortvorgaben:* 1. Wirkungen für die Drogenfachleute: Kompetenzen und Berufsrolle, 2. Wirkungen für die Betroffenen: Hilfsangebote, 3. Wirkungen auf das institutionelle Umfeld: Organisationen, Ämter und Stellen im Sucht- und Drogenbereich, 4. Wirkungen auf das öffentliche Umfeld: Wahrnehmung, Meinungsbildung und politischer Umgang mit Sucht und Drogen.

Kommentar zum Programm

Betrachtet man aus einer Distanz und etwas verallgemeinernd das Programm von convers, stellt man fest:

- Die Wahl der Themenstellung scheint wesentlich bestimmt durch die Vorstellungen, die man sich von der Praxis der Suchtarbeit macht. Nicht die Frage war wichtig, welches konsolidierte (disziplinäre) Wissen verfügbar ist, sondern was die Fachleute in der Suchtarbeit beschäftigt.
- Die Wahl eines solchen Ansatzes zur Bestimmung von Inhalten hat ihren Preis: Eine systematische Planung von Inhalten (Wissensaufbau) ist nicht möglich. Die Kontinuität ist erschwert. Wissen entwickelt aber auch wenig Sprengkraft, da man ja auf das Modell setzt "von der Praxis für die Praxis".
- Ganz allgemein zu bemängeln ist, dass im Kern die Frage der Wissensinhalte als "eigenständige Frage" ein zu geringes Gewicht hat. Den Erfolg der Projekte wollte man in erster Linie durch einen Nachfrageerfolg sicherstellen.

Die Fixprogramme von convers gehen von einem formellen konzeptuellen Raster aus, welches die verschiedenen Wissensarten systematisch einbringen will. Mit dem Programm werden auch tatsächlich verschiedene (eher interventionsbezogene, eher reflexive und eher wertbezogene) Schwerpunkte gesetzt. Mit dem (kurzen) Manual für die KursleiterInnen gab man sich auch ein Mittel zur Durchsetzung dieses Konzepts. Die Themenfelder des Fortbildungskonzeptes sind allerdings sehr offen gefasst, und die Angebote erscheinen damit als zufällig gewählt. Hier spiegelt sich die fehlende Reflexion der Problematik eines Wissenskanons.

Von einer starken Bedürfnisorientierung kann andererseits auch kaum die Rede sein, stand doch die Bedarfserhebung des VSD auf etwas schwachen Füßen. Und ausser den Frauen brachten die Fachgruppen nach Ansicht des Teams ihre Bedürfnisse zu wenig ein. Deshalb entschied sich das Team für ein pragmatisches trial-and-error-Verfahren: Aufgrund eigener Vorstellungen über notwendige Kompetenzen sowie punktuell geäusserten Bedürfnissen stellte das Team mögliche Kursideen zusammen und nahm zu potentiellen KursleiterInnen Kontakt auf, um sie zu konkretisieren. Die bereits erwähnte relative Zufälligkeit der Themenwahl führen wir auf Normdefizite zurück. Sie konnten auch nicht vom Auftraggeber BAG behoben werden. Dem Produktionsdruck suchte das Team mit einer einseitigen Nachfrageorientierung zu begegnen.

Zwischen den Vorstellungen von convers und jenen der KursleiterInnen scheint insgesamt ein weitgehender Konsens zu bestehen: Fortbildung soll in erster Linie der Professionalisierung im Sinne einer Steigerung von beruflicher Identität und Berufskompetenz dienen, während die Wirkungen auf die Betroffenen und auf die Öffentlichkeit eher als Folgewirkung aufgefasst werden. Auffällig ist immerhin die grosse Diskrepanz zwischen den Wirkungserwartungen von Fortbildung im Suchtbereich generell und dem Wirkungsziel für den eigenen Kurs, ein Gegensatz, dem wir in abgeschwächter Form auch bei den Zielprioritäten der TeilnehmerInnen antreffen werden. Allerdings muss bezweifelt werden, ob mit den durchgeführten Programmen eine Steigerung der beruflichen Kompetenz möglich ist. Diese würde die Vermittlung von *systematischem* Wissen und Können voraussetzen.

Mit dem von convers gewählten Vorgehen mögen punktuelle Einzelkurse optimal zu entwickeln sein. Offensichtlich lässt sich in der Domäne auch die erhoffte Nachfrage hervorrufen. Im zweiten Jahr mussten von den 16 im Fixprogramm ausgeschrieben Kursen bloss noch deren vier abgesagt werden. Stellt man das Fixprogramm zudem in Zusammenhang mit den weiteren Beratungs- und Veranstaltungsangeboten von convers, so kann sich die Bedürfnisorientierung durch diese Kanäle noch verbessern.

Was andererseits offen bleibt ist die Entwicklung von professionellen Standards über die Vermittlung eines systematisierten Wissens und Könnens.

4.2.3 Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der convers-Fixprogramme¹⁰

In einem ersten Abschnitt werden wir nun soziodemographische Merkmale der TeilnehmerInnen von convers- Kursen vorstellen. Danach sollen die Zielprioritäten für Fortbildung im Suchtbereich und die Motive für eine Tätigkeit in diesem Bereich sowie die Motivation für eine Kursteilnahme bei convers beschrieben werden. Schliesslich sollen die Erwartungen mit der nachträglichen Bewertung der Kurse verglichen werden.

Die TeilnehmerInnenzahl an den zu evaluierenden convers-Kursen variierte zwischen 9 und 16 bei einem Durchschnitt von 14.6 TeilnehmerInnen. Zweimal durchgeführt werden konnten die Kurse *"Suchtarbeit aus systemischer Sicht"*, *"NeueinsteigerInnen im Arbeitsbereich Sucht"* und *"Drogenstrich - Prostitution"*, der letztere allerdings zweimal mit Minimalbeteiligung (9 TeilnehmerInnen).

Soziodemographische Merkmale des Teilnehmerkreises

Die stark gewichtete geschlechtsspezifische Perspektive bei den Programminhalten - ein Resultat der aktiven Zusammenarbeit der Fachgruppe "Frau und Sucht" des VSD mit dem convers-Team - wirkte sich deutlich auf die Nachfrage aus. Drei Viertel der Teilnehmenden an Kursen im Rahmen des Fixprogramms 1994 von convers waren weiblich.¹¹ Vier Kurse wurden ausschliesslich von Frauen besucht (*"Drogengebrauch von Frauen"*, *"Sexuelle Ausbeutung in Zusammenhang mit Suchtentwicklung"*, *"Frauenarbeit im Suchtbereich"* und *"Essstörungen"*).

Bei den männlichen Teilnehmern fallen zwei starke Gruppen auf: jene, die erst seit höchstens zwei Jahren im Bereich tätig sind, und jene, die bereits seit über fünf Jahren hier arbeiten. Die Teilnehmerinnen sind dagegen bezüglich Tätigkeitsdauer normalverteilt.

Mehr als die Hälfte aller Teilnehmenden befindet sich in der Altersklasse 30 bis 40 Jahre, die unter 30-jährigen machen bloss rund 17% aus. Dies bekräftigt den in der Bedarfsstudie gemachten Befund, dass es sich bei den Beschäftigten im Suchtbereich nicht mehrheitlich um sehr junge Personen handelt. Selbst bei den Kursen für NeueinsteigerInnen ist der Anteil der unter 30-jährigen nicht dominant. Am meisten ältere TeilnehmerInnen verzeichneten die Kurse *"Systemische Sicht"*, *"Gesundheitsberatung"* und *"Auseinandersetzung mit Sterben und Tod"*.

Tabelle 4: Alter und Geschlecht der KursteilnehmerInnen convers

	Anteil in Prozent	fehlende Werte (N=190)
Geschlecht		34
weiblich	74.4 %	
männlich	25.6 %	
Alter		34
unter 30	16.7 %	
30 bis 39	54.5 %	
40 bis 49	22.4 %	
50 bis 59	6.4 %	

¹⁰ Die folgenden Aussagen stützen sich auf die Angaben der Teilnehmenden an convers-Kursen aus 190 verteilten Fragebogen (ex ante), von denen 156 beantwortet retourniert wurden (Rücklauf: 82 %).

¹¹ Zum Vergleich: Der Frauenanteil im Suchtbereich der Deutschschweiz wird auf 56% geschätzt (Gertsch 1994:32).

Wenn wir die Beteiligung an verschiedenen Kursen nach Dauer der Tätigkeit im Suchtbereich aufschlüsseln, so zeigen sich folgende Unterschiede: Naturgemäss wurden die Neueinsteiger-Kurse von Personen mit geringer Erfahrung besucht - 64% arbeiten noch kein Jahr im Suchtbereich. Bei den Kursen "*Gesundheitsberatung*" und "*Essstörungen*" dagegen dominierten eher die erfahreneren Personen: Die Hälfte der Teilnehmenden des Kurses "*Gesundheitsberatung*" ist seit mindestens drei Jahren im Suchtbereich tätig, beim Kurs "*Essstörungen*" sind es sogar drei Viertel. Ein Viertel der Teilnehmenden an den beiden Kursen "*Systemische Sicht*" war bereits seit mindestens fünf Jahren im Suchtbereich tätig, 70% seit mindestens zwei Jahren. Somit lässt sich dieser Kurs wohl als typischer nicht-themenzentrierter "Fortgeschrittenen-Kurs" bezeichnen. Bei den andern Kursen war die Verteilung nach Dauer der Tätigkeit ziemlich ausgeglichen.

Drei Viertel aller KursteilnehmerInnen ist zur Hauptsache im Sozialbereich tätig, der überwiegende Teil im eigentlichen Suchtbereich. Mit grossem Abstand folgt sodann als zweiter Bereich das pädagogische Tätigkeitsfeld. Die Perspektiven von Kursteilnehmenden sind für über drei Viertel längerfristig, zum Sammeln von Erfahrungen sind vor allem Leute im Bereich tätig, welche direkt einen Bildungsabschluss hinter sich haben sowie zwei der vier antwortenden ehemals Arbeitslosen. Dies entkräftet auch eine mögliche Hypothese, dass ein Teil der Beschäftigten durch Arbeitslosigkeit zur Tätigkeit im Suchtbereich gezwungen ist (vgl. auch die Auswertung der Motive weiter unten, wo bloss acht von 152 Antwortenden - gerade *nicht* die vier ehemaligen Arbeitslosen - "Zwang" als Motiv ihrer Tätigkeit im Suchtbereich angeben).

Tabelle 5: Hauptsächlicher Tätigkeitsbereich, Dauer der Suchtarbeit und Perspektiven von KursteilnehmerInnen convers

	Anteil in Prozent	fehlende Werte (N=190)
Hauptsächlicher Tätigkeitsbereich		34
Sozialbereich Sucht	65.4 %	
Sozialbereich (ausserhalb Sucht)	9.0 %	
Pädagogischer Bereich	12.2 %	
Sozialbereich und Pädagogik kombiniert	2.6 %	
Gesundheitsbereich	3.2 %	
anderes	7.7 %	
Dauer der Suchtarbeit		35
seit weniger als einem Jahr	15.5%	
zwischen einem und zwei Jahren	25.8 %	
zwischen zwei und drei Jahren	15.5 %	
zwischen drei und vier Jahren	16.8 %	
zwischen vier und fünf Jahren	6.5 %	
seit mehr als fünf Jahren	16.3 %	
Perspektiven		42
Langfristig im Drogenbereich tätig	76.4 %	
Im Bereich Erfahrungen sammeln	18.9%	
Suche nach Alternativen/Übergangslösung	4.8 %	

Bezüglich Bildungsabschluss sind die AbsolventInnen von Schulen für Soziale Arbeit mit gut einem Drittel am stärksten vertreten, der Anteil der HochschulabgängerInnen fällt mit 20 % ebenfalls stark ins Gewicht, wogegen die Krankenpflegeausbildungen mit 14 % eher schwach vertreten sind. Vor ihrer Tätigkeit im Suchtbereich arbeiteten die meisten TeilnehmerInnen von convers-Kursen (knapp 40 %) in einem benachbarten Bereich (wohl meist Sozialbereich), und ein grosser Teil (22 %) befand sich in

Ausbildung, die Hälfte an einer Schule für Sozialarbeit, ein Viertel an einer Hochschule.

Tabelle 6: Herkunft und Bildungsabschluss der KursteilnehmerInnen convers

	Anteil in Prozent	fehlende Werte (N=190)
Herkunft (vorheriger Tätigkeitsbereich)		34
selber Bereich	5.1 %	
benachbarter Bereich	37.8 %	
anderer Bereich	19.9%	
Ausbildung	22.4 %	
arbeitslos	2.6 %	
anderes	12.2 %	
Bildungsabschluss		34
Schulen für Soziale Arbeit	34.6 %	
Hochschule	19.9 %	
Berufslehre	14.4 %	
Krankenpflegeschulen (inkl. Kaderschule SRK)	14.1 %	
anderes (u.a. je 2 Sekundar- und Maturaabschl.)	17.3 %	

Zielprioritäten

Zwei Fragen an die KursteilnehmerInnen sollten Aufschluss über die Zielprioritäten von Fortbildung bzw. die angestrebte Wirkung des besuchten Kurses geben. Die Antwort bestand in einer Rangierung von vier vorgegebenen Zielprioritäten.¹² Wir geben zuerst die ungewichtete Auszählung der Nennungen für die allgemeinen Zielprioritäten wieder (Tab. 7):

Tabelle 7: Allgemeine Zielprioritäten der KursteilnehmerInnen convers

Zielpriorität allgemein WB	erstrangig	zweitrangig	drittrangig	viertrangig
Fachlich/berufliche Ziele	59	23	28	30
Ziel Wirkungen für Betroffene	28	54	31	26
Institutionen	13	34	46	45
Öffentlichkeit	40	30	29	39

n=156. *Bemerkung:* Es erfolgten auch Nennungen ohne Rangierungsangaben.

Um die Bedeutung der einzelnen Zielprioritäten besser zu akzentuieren, wurden den Rangnennungen unterschiedliche Punktzahlen zugeordnet: 5 Punkte für erstrangig, 4 für zweit-, 3 für dritt- und 2 für viertrangig. Nennung ohne Rangierung erhielten einen Punkt. Die so erhaltenen Punktschichten ergeben folgendes Bild: Am wichtigsten werden die *fachlichen Ziele* eingeschätzt (542 Pte), am zweitwichtigsten die Wirkungen auf die *Betroffenen* (506 Pte), am drittwichtigsten die Wirkung auf die

¹² *Fragen:* 1. Auf welche der folgenden Zielbereiche richten sich Ihre Erwartungen an die Fortbildung in den nächsten Jahren, worauf soll sie sich konzentrieren? 2. Denken Sie an den konkreten Kurs, an dem Sie in nächster Zeit teilnehmen werden: In welchem der Zielbereiche erwarten Sie von diesem Kurs einen Beitrag zu Ihrer Fortbildung? *Zu rangierende Antwortvorgaben:* 1. Wirkungen für die Drogenfachleute: Kompetenzen und Berufsrolle, 2. Wirkungen für die Betroffenen: Hilfsangebote, 3. Wirkungen auf das institutionelle Umfeld: Organisationen, Ämter und Stellen im Sucht- und Drogenbereich, 4. Wirkungen auf das öffentliche Umfeld: Wahrnehmung, Meinungsbildung und politischer Umgang mit Sucht und Drogen.

Öffentlichkeit (497 Pte) und erst an vierter Stelle folgen die Wirkungen auf die *Institutionen* (435 Pte).

Die Wirkungen von Fortbildung werden in erster Priorität auf den Kreis der Beschäftigten in der Suchtarbeit, den TeilnehmerInnen selbst gesehen: berufliche Kompetenzen und berufliche Identität. Dass an zweiter Stelle die Wirkung auf die Betroffenen (Süchtigen) selbst genannt wird, verweist auf eine enge Bindung an den "Auftrag" der Suchtarbeit, der letztlich durch Fortbildung besser erfüllt werden sollte. Cultur prospectiv interpretiert die hohe Gewichtung der fachlichen Zielerwartung als Suche nach Halt in der beruflichen Identität und Fachkompetenz. Wir möchten anfügen, dass viele TeilnehmerInnen die Legitimation von Fortbildung stark in der Verbesserung der Wirkungen auf die Betroffenen sieht. Daher verwundert es auch wenig, dass am dritthäufigsten die Wirkung auf die Öffentlichkeit genannt wird: was die berufliche Identität und Kompetenz gegen innen darstellt, soll auch von aussen, in der Öffentlichkeit wahrgenommen werden.

Bei den Zielprioritäten für den besuchten Kurs geben wir zuerst wiederum die ungewichtete Anzahl Nennungen wieder (Tab. 8).

Tabelle 8: Zielprioritäten der KursteilnehmerInnen convers für aktuellen Kurs

<i>Zielpriorität für Kurs-Teilnahme</i>	<i>erstrangig</i>	<i>zweitrangig</i>	<i>drittrangig</i>	<i>viertrangig</i>
Fachlich/berufliche Ziele	49	17	8	9
Ziel Wirkungen für Betroffene	19	36	13	14
Institutionen	8	18	40	15
Öffentlichkeit	7	12	18	43

n=155. *Bemerkung:* Es erfolgten auch Nennungen ohne Rangierungsangaben.

Bei der analog zu oben erfolgten Punkteberechnung änderte sich die Reihenfolge der letzten beiden Ränge: 1. Fachlich/Beruflich (406 Pte), 2. Betroffene (341 Pte), 3. Institutionen (276 Pte) und 4. Öffentlichkeit (235 Pte). Die Antworten in bezug auf den selbst besuchten Kurs fallen pragmatischer aus als die Wirkungserwartungen von Fortbildung im Suchtbereich allgemein: "Wirkungen auf die Öffentlichkeit" lassen sich mit dem eigenen Kursbesuch am wenigsten erwarten, die Institutionen der Suchtarbeit liegen dagegen näher.

Eine Gewichtung der Nennungen wie wir sie bei den KursleiterInnen vorgenommen hatten, soll auch für die TeilnehmerInnen erfolgen. Eine erstrangige Nennung erhält 100%, eine zweitrangige 75%, eine drittrangige 50% und eine viertrangige 25%. Nennungen ohne Rangierung wurden auf 100% aufgeteilt, während fehlende Nennungen wurde 0% eingesetzt. Nach dieser Berechnungsart sieht die Prioritätenzuordnung bei den allgemeinen Zielen und den Zielbereichen einer konkreten Kursteilnahme wie folgt aus:

Tabelle 9: Gewichtete Nennungshäufigkeit von Zielprioritäten durch KursteilnehmerInnen convers

	Berufsziele	Betroffene	Institutionen	Öffentlichkeit
<i>Zielpriorität allgemein WB</i>	54.2%	48.5%	39.9%	48.9%
<i>Zielpriorität für Kurs-Teilnahme</i>	59.0%	42.9%	27.5%	24.6%

Diese Darstellungsweise zeigt deutlich, dass die allgemeinen Wirkungserwartungen nach Ansicht der convers-TeilnehmerInnen relativ nahe beieinander liegen und von den berufsspezifischen Zielsetzungen angeführt werden. Demgegenüber sind die Erwartungen beim konkreten Kursbesuch deutlicher abgestuft: Weit oben auf schwingen die beruflichen Ziele gefolgt von Wirkungen für die Betroffenen. Demgegenüber sind bei den besuchten Kursen die Ziele der Wirkung auf die Institutionen und die Öffentlichkeit unbedeutend. Im Vergleich zu den KursleiterInnen sind die allgemeinen Wirkungserwartungen auf die Institutionen - von den KursleiterInnen an zweiter Stelle genannt - viel geringer, jene auf die Betroffenen und die Öffentlichkeit dagegen viel höher. Die Wirkungserwartungen in bezug auf den besuchten Kurs deckten sich hingegen bei TeilnehmerInnen und KursleiterInnen weitgehend.

Die Resultate stimmen weitgehend mit den bereits im vorangehenden Jahr (1992) durch 'cultur prospectiv' durchgeführten Befragungen überein. Bereits diese ergaben eine sehr starke Priorisierung des Ziels Fachkompetenz/Identität, und dies deutlich stärker bei den kursspezifischen als bei den allgemeinen Erwartungen. Etwas stärker gewichtet wurden damals die Wirkungen auf die Öffentlichkeit: sie wurden als zweitwichtigstes allgemeines Ziel genannt, bei den konkreten kursspezifischen Prioritäten rangiert das Ziel hingegen ebenfalls an vierter Stelle (c.p. Schlussbericht: 5). Man könnte dahinter Schwankungen in der öffentlichen drogenpolitischen Diskussion vermuten, das Risiko einer Überinterpretation ist angesichts der bloss geringen Abweichung allerdings gross.

Motive für die Arbeit im Suchtbereich und Motivation für die Kursteilnahme

Um einen Eindruck über die beruflichen Einstellungen zu gewinnen, fragten wir die KursteilnehmerInnen nach ihren Motiven für die Suchtarbeit.¹³ Von den 190 Befragten erhielten wir 152 gültige Antworten. Dabei trifft das Motiv *Interesse* am häufigsten zu (101 Nennungen), gefolgt vom Motiv *Engagement* (68). Dagegen nannten nur kleine Minderheiten die Motive *Betroffenheit* (26), *Professionalisierung* (20) oder gar *Zwang* (8). Eine Aufschlüsselung der TeilnehmerInnen-Motive der verschiedenen Kursen des Fixprogramms 3 (1993) ergab einige interessante Unterschiede (Tab. 10). Das generell sehr häufig genannte "Interesse" wurde am wenigsten häufig von den NeueinsteigerInnen bekundet. Die wenigen Nennungen beim Motiv Berufsinteresse (berufliches Weiterkommen) wird am ehesten von den TeilnehmerInnen der beiden praxisnahen Kursen (ambulante Jugendberatung, Gesundheitsberatung) sowie vom Kurs über Frauenarbeit im Suchtbereich genannt. Kurse, bei denen die TeilnehmerInnen als wichtiges Motiv für die Tätigkeit im Bereich ihr Engagement nannten, sind "Drogenstrich", "Sterben und Tod", "Essstörungen", aber auch "Gesundheitsberatung" und "Systemische Suchtarbeit". Am stärksten wurde das wenig genannte Motiv der Betroffenheit in den Kursen "Sterben und Tod" sowie "Drogenstrich" genannt.

¹³ *Frage:* Welches sind Ihre wichtigsten Motive für Ihre berufliche Tätigkeit im Drogen- bzw. Suchtbereich. *Antworten:* 1. Interessantes, abwechslungsreiches Arbeitsgebiet, 2. Diese Arbeit ist für mein berufliches Weiterkommen von Vorteil, 3. Soziales Engagement, 4. Ich wurde durch persönliche Betroffenheit motiviert, 5. Ich hatte keine andere Möglichkeit. Die Restkategorie "anderes" wurde nicht systematisch ausgewertet. Mehrfachnennungen waren zugelassen.

Tabelle 10: Motive für die Suchtarbeit der TeilnehmerInnen von convers-Kursen

	Interesse	Professional.	Engagement	Betroffenheit
Systemische Suchtarbeit	69%	8%	58%	15%
NeueinsteigerInnen	44%	13%	61%	22%
Ambulante Jugendberatung	92%	23%	15%	0%
Drogenstrich	53%	18%	53%	35%
Weibliche Sucht	93%	0%	27%	7%
Gesundheitsberatung	80%	20%	60%	20%
Frauenarbeit	54%	23%	23%	8%
Sexuelle Ausbeutung	67%	17%	25%	17%
Sterben und Tod	60%	10%	60%	40%
Essstörungen	69%	8%	46%	8%

Vergleichen wir die Nennung von Motiven mit soziodemographischen Merkmalen der Antwortenden, so wird von TeilnehmerInnen mit einem Abschluss in Sozialarbeit oder Krankenpflege das *Motiv Interesse* überdurchschnittlich häufig genannt. Die Nennung dieses Motivs nimmt mit zunehmendem Alter der TeilnehmerInnen sehr deutlich ab. Das *Motiv Engagement* nennen Personen mit Berufslehraabschluss besonders häufig, ganz im Gegensatz zu AbsolventInnen von Sozialarbeiter-, Krankenpflege- und Hochschulen. Anders als beim Motiv Interesse nimmt mit zunehmendem Alter die Nennung des Motivs Engagement zu. Nur beim Motiv Engagement zeigt das Merkmal Geschlecht einen Einfluss, hier aber einen äusserst bedeutenden: Während zwei Drittel der männlichen Kursteilnehmenden das Motiv Engagement nennen, wird dies von zwei Dritteln der weiblichen nicht genannt. Die Vermutung liegt nahe, dass dies mit der Art der besuchten Kurse zusammenhängt. Schliesst man die "reinen Frauenkurse" aus dem Sample aus, erhält man jedoch, etwas abgeschwächt, den selben Befund. Aus persönlicher Betroffenheit arbeiten noch am ehesten Personen unter 30 Jahren im Suchtbereich.

Als *wichtigstes Motiv für eine Teilnahme* an convers-Kursen wurde Vertiefung und Erweiterung des Wissens am häufigsten genannt, am zweithäufigsten praktische Hilfe für die eigene Arbeit. Plausiblerweise wird das erste Motiv häufiger von Leuten mit längerer Erfahrung im Suchtbereich genannt, das zweite von relativ neu im Bereich Tätigen. Rund die Hälfte der Befragten konnte sich nicht für ein einziges wichtigstes Motiv entscheiden, sondern nannte gleich mehrere Motive.

Initiative zur Teilnahme und Teilnahmeregelungen

Schliesslich interessiert uns, wie die TeilnehmerInnen auf convers aufmerksam wurden, ob sie aus eigener Initiative teilnahmen und wie die Freistellungs- und Kursgeldregelungen bei Institutionen geregelt sind. Diese Merkmale beeinflussen das Weiterbildungsverhalten von Berufsleuten in oft entscheidendem Masse. Am meisten Teilnehmende (weit über die Hälfte) sind durch Informationsmaterial selber auf convers aufmerksam geworden. Ein knappes Viertel wurde durch *FachkollegInnen* darauf aufmerksam gemacht, weniger als ein Zehntel durch *Vorgesetzte*. Entsprechend geben auch fast alle Befragten an, aus eigener Initiative teilzunehmen. Bloss in Ausnahmefällen wurde eine Teilnahme von der beschäftigenden Institution nahegelegt.

Was Freistellung und Übernahme der Kursgelder betrifft, so geben je rund zwei Drittel an, dass sie für den Kurs voll freigestellt werden und/oder dass die Kurskosten von der Institution übernommen werden; rund die Hälfte aller Antwortenden erhält von der Institution sowohl die Freistellung als auch Kurskostenvergütung. Dies unterstreicht die Bedeutung der Institutionen für das Weiterbildungsverhalten der

Suchtfachleute und legt daher ihren Einbezug bei der Programmplanung in irgendeiner Form nahe. Interessanterweise erhalten Männer häufiger als Frauen den Kurs voll bezahlt und werden auch voll freigestellt, was der Realität auch in andern Weiterbildungsbereichen entspricht. Unter den wenigen, welche den Kurs selbst bezahlen müssen, sind Personen mit einer Berufslehre überdurchschnittlich häufig vertreten, Personen mit einer Krankenpflegeausbildung nennen überdurchschnittlich häufig eine gemischte Regelung mit ihrer Institution: teilweise Kostenübernahme und teilweise Freistellung.

Bewertung der Kurse

Eine ausführliche Analyse der Kursbewertung durch die TeilnehmerInnen, etwa gar auf der Ebene der einzelnen Kurse, kann nicht Gegenstand dieser Globalevaluation sein. Die entsprechenden Kursauswertungen wurden für convers für jeden Kurs ausgewertet und abgegeben. Hier interessieren vielmehr einige allgemeine Trends in der Bewertung der Kurse durch die TeilnehmerInnen.

Die allgemeine Zufriedenheit mit den Kursen ist sehr hoch, es wurden auf der fünfstufigen Skala zu den Fragen der Übereinstimmung von Ankündigung und Gebotenem, zur Erfüllung der Erwartungen, zu inhaltlichem Aufbau, fachlicher und didaktischer Kompetenz der KursleiterInnen meist Durchschnittsnoten zwischen vier und fünf verteilt. Dabei springt ins Auge, dass männliche Teilnehmende die Kurse eher etwas kritischer bewerten. Überdurchschnittlich kritisch zeigen sich zudem auch HochschulabsolventInnen. Die positive Kursbewertung steigt mit dem Alter in allen erwähnten Fragen stetig an.

Die Kursdauer wird von rund der Hälfte der Antwortenden als angemessen betrachtet, aber fast so viele hätten sich *länger dauernde Kurse* gewünscht oder bezeichnen ihren besuchten Kurs als eindeutig zu kurz. Die Stoffmenge wird von über 80% als angemessen bewertet. Dass sie bloss von den erst seit kurzem im Suchtbereich arbeitenden Fachleuten gelegentlich als zu gering eingeschätzt wurde, verweist auf deren hohen Wissensbedarf und dessen bloss punktuelle Befriedigung durch die Einzelkurse. Dass die Vor- und Nachbereitung von allen Befragten zwischen mittel und sehr gut benotet wurde (knapp die Hälfte mit sehr gut), stellt der didaktischen Begleitung der KursleiterInnen durch convers ein gutes Zeugnis aus.

Etwas kritischer fällt die Bewertung des *persönlichen Wissenszuwachs* aus: Rund 80% bewertet ihn mit mittel bis gut (3 bzw. 4 Punkte, der Durchschnitt liegt bei 3.5). Wiederum nimmt mit zunehmendem Lebensalter die positive Bewertung des Kurses zu. Der *Alltagsnutzen* wird leicht höher eingeschätzt (Durchschnitt 3.8). Dies könnte heissen, dass man nicht viel Neues erfahren hat, das Wissen jedoch in eine der Alltagspraxis nähere Form bringen können.

Die Kursunterlagen werden teilweise als eher mittelmässig bewertet, und die Kursräume schneiden im Urteil der TeilnehmerInnen ebenfalls nicht durchwegs gut ab, wobei zwischen den an unterschiedlichen Orten durchgeführten Kursen naturgemäss erhebliche Differenzen bestehen. Tatsächlich stellen Kursräume und -orte für Weiterbildungsveranstaltungen wichtige, den Lernrahmen prägende Faktoren dar.

Sehr gut wiederum wurde das Klima der Veranstaltung und das Engagement der andern TeilnehmerInnen bewertet. Insgesamt können 85% der Antwortenden den Kurs bedingungslos weiterempfehlen, während 15% dies mit Vorbehalten tun.

4.2.4 Kosten

Die gesamten Subventionen des Projekts convers betrugen gemäss den Rechnungen in den Zwischenberichten bisher (1991 bis 1993) rund 1.2 Mio. Franken: Für das

Jahr 1991 werden Fr. 380'000.- an BAG-Beiträgen ausgewiesen und für die Jahre 1992 und 1993 je Fr. 400'000.-.

Die Kosten von Bildungsprojekten lassen sich in eigentliche Ausbildungskosten (*direkte Unterrichtskosten*: Miete für Kurslokalitäten, Unterrichtsmittel, Honorare, Spesen) sowie in Management- und Administrationskosten (*Overheadkosten*: von der Konzeption über die Programmentwicklung bis zur Durchführung, Verwaltung und Kontrolle) unterteilen. Gemäss den mit dem BAG abgeschlossenen Verträgen, sollen die Bildungsleistungen kostendeckend sein. Diese Vorgabe stellt für Pilotprojekte eine besondere Herausforderung dar.

Tatsächlich unterschritt convers mit dem ersten Fixprogramm 1992 die Kostendeckung der eigentlichen Ausbildungskosten, indem bloss ein Grad von 88% erreicht wurde. Dies ist auf den Ausfall von rund der Hälfte aller Kurse mangels Anmeldungen zurückzuführen. Im zweiten Fixprogramm verbesserte sich der Kostendeckungsgrad bereits auf 95% und im Fixprogramm 3 des folgenden Jahres wurde die 100%-Marke gar um 6% überschritten (Tab. 11).

Tabelle 11: Aufwand, Ertrag und Kostendeckungsgrad (der Bildungsleistungen) der convers-Fixprogramme

	Aufwand	Ertrag	Kostendeckungsgrad
Fixprogramm 1 (I/1992)	52'483.-	46'100.-	88%
Fixprogramm 2 (II/1992)	45'121.-	42'670.-	95%
Fixprogramm 3 (1993)	79'185.-	83'960.-	106%

Bei der Berechnung des Overheadkosten-Anteils ist - insbesondere wenn Vergleiche mit andern Programmen angestellt werden sollen - eine transparente Berechnungsgrundlage wichtig. Bei convers stossen wir hier auf das Problem, dass die Ausgaben für die Fixprogramme bloss einen Teil des Gesamtaufwandes aller Bildungsaktivitäten dieser Institution darstellen. Diese "weiteren Aufwendungen" wurden zwar 1992 bloss mit 5% ausgewiesen, 1993 betrugen sie hingegen über 25%. Bei der folgenden Berechnung der Overheadkosten für das Jahr 1993 werden die entsprechenden Aufwendungen (Administrativ-, Werbekosten etc.) daher linear um einen Viertel gekürzt, da wir uns beim Vergleich auf das Fixprogramm beschränken wollen (Tab. 12).¹⁴

Tabelle 12: Kostenstruktur des Projekts convers 1993

Ausgaben	Fr.	%
Personalkosten	254'963.-	68
Bürokosten (inkl. Miete, Material etc.)	72'778.-	19
Projektorganisation (Projektbegleitgruppe, Projektkoordinator, etc.)	29'552.-	8
Öffentlichkeitsarbeit	17'342.-	5
Zwischentotal	374'635.-	100
Aufwand für Projekt (1993)(inkl. "andere Veranstaltungen")	79'185.-	
Overheadanteil	79%	
Overheadanteil reduziert (d.h. abzgl. 25% Ausgaben andere Veranstaltungen)	72%	

¹⁴ Beim Vergleich der beiden Projekte (vgl. Kap. 4.4) ist Vorsicht geboten. Abgesehen von unterschiedlicher Programmstruktur und unterschiedlichen Partizipationsmodi ist die Stellung der KursleiterInnen in den beiden Projekten grundsätzlich verschieden: Bei convers haben sie den Status externer MitarbeiterInnen, bei ARIA sind die beiden Formateurs Teil des Projekts selbst, während die Conférenciers als externe MitarbeiterInnen fungieren. Dies schlägt sich entsprechend in der Aufwandrechnung nieder.

Teilt man die Ausgaben für den Projektaufwand durch die Anzahl der KursteilnehmerInnen (Zwischenbericht 1993:4), erhält man die Kosten pro TeilnehmerIn und Tag. Diese *Kurstageskosten* betragen bei convers mit 478 Teilnehmertagen Fr. 165.65 für das Fixprogramm 1993.

Die Tageshonorare der KursleiterInnen von convers lagen im ersten Jahr bei rund Fr. 1'750.-, bei Kursabsagen wurde eine Entschädigung von zwischen Fr. 100.- und 200.- erstattet. Diese Beträge wurden für 1993 deutlich reduziert: die Tageshonorare auf rund Fr. 1'400.-, und auf die Entrichtung einer Ausfallentschädigung wurde fortan verzichtet.

In der Regel wurden die ein- bis fünftägigen Kurse einzeln bezogen (Preise zwischen Fr. 150.- und Fr. 900.-), bei der vierteiligen "Frauentrilogie" bestand die Möglichkeit, an drei von vier Veranstaltungen vergünstigt teilzunehmen (3 Kurse zu Fr. 1'000.-). Ein Kurs wurde durch die AIDS-Hilfe Schweiz finanziert und konnte somit gratis angeboten werden. Die Kosten für den einzelnen bzw. die einzelne TeilnehmerIn betrug im Durchschnitt Fr. 184.- pro Kurstag (ohne Unterkunft und Verpflegung im Falle von längeren Kursen in abgelegenen Kurszentren).¹⁵

4.2.5 Selbst- bzw. interne Evaluation

Die Evaluation, deren Zielsetzungen im VSD-Konzept festgehalten ist, wurde extern an ('cultur prospektiv', Zürich) vergeben. Sie sollte einerseits der Angebotsformierung und der Entwicklung der Fortbildung dienen, andererseits der Qualitätssicherung. Wie bereits oben erwähnt, führten Ergebnisse der schriftlichen Befragung und der Gespräche mit TeilnehmerInnen und KursleiterInnen bereits nach dem ersten Fixprogramm zu Korrekturen. Die Fragestellung fokussierte in erster Linie auf die Wirkungen ("Impacts") der von convers realisierten Kurse und des Fixprogramms als solches. Neben Ungleichgewichten im Angebot konnten auch verschiedene Gruppen innerhalb der Kundschaft mit unterschiedlichem Verhalten gegenüber dem Angebot beschrieben werden. Die Resultate sind im "Schlussbericht der lokalen Evaluation von convers" zusammengefasst.

Die Anlage als prozessorientierte Evaluation lieferte eine gewisse Fundierung des "trial-and-error"-Verfahrens bei der Entwicklung des Fixprogramms. Es ermöglichte eine Präsentation und Diskussion von Zwischenresultaten mit einigen KursleiterInnen. Dazu wurde die Form von "fünf Dilemmata der Fortbildung im Drogenbereich" gewählt. Die Dilemmata "Rollendefizit", "Wissensdefizit", "Sysiphos", "Feuerwehr" und "Spezialisierung" (c.p. Schlussbericht:10f.) sollten als eine Ausgangsbasis für die weitere Programmentwicklung dienen. Gefolgert wurde, dass "Wissen über das Drogenproblem (...) offen bleiben" müsse und nicht "fixiertes Tempelwissen" sein könne. Zudem wurde die Dynamik des Wissens in diesem Bereich hervorgehoben. Diese Schlussfolgerungen erscheinen für die Programmgestaltung wenig nützlich, ja sie lassen am Sinn einer systematischen Programmentwicklung mit definierten (ausgehandelten) zu vermittelnden Wissensbeständen zweifeln. Gefordert wird ein nicht näher definiertes "dynamisches Wissen". Schliesslich stellen auch die Autorin und der Autor fest: "Offen blieb die Aufgabe zurück, wie dieses dynamische Wissen jeweils konkret in den Alltag der Fachleute und in die eigene berufliche Kompetenz umgesetzt werden kann."

Die Lösung des zentralen Transferproblems lässt sich vermutlich nicht mit dem Verweis auf die "Offenheit" und "Dynamik" sowie einer Verweigerung von Standardsetzungen umgehen. Unseres Erachtens liegt das Problem bei der Programment-

¹⁵ Als Berechnungsbasis wurden die Kurse in der Ausschreibung und nicht bloss die realisierten Kurse genommen. Zudem wurde der volle Preis (ohne Reduktion bei Bezug der 'Trilogie') eingesetzt.

wicklung (dies gilt sowohl für convers als für ARIA): Die relativ schmale Aushandlungsbasis verbaut die Möglichkeit, zu relativ verbindlichen Standards bezüglich in der Suchtarbeit notwendiger Wissensbestände zu gelangen, und die Modi des Aushandlungsprozesses selbst müssen transparent sein. Dies auch (oder besonders) dann, wenn wir die Prämisse des "dynamischen Wissensgebietes" teilen.¹⁶

4.2.6 Kommentar zur Entwicklung von convers

Das Ergebnis der Aufbauarbeit muss im Lichte seiner Bedingungen gewürdigt werden:

- Der VSD konnte die Aufbauarbeit nicht so unterstützen, wie dies zum Zeitpunkt des Förderungsbeginns vielleicht erwartet wurde. Zum einen hat der VSD tendenziell einen Bewegungskarakter, ist politisch in der Drogenfrage exponiert und verfügt über keine professionellen Stab. Zum andern ist der VSD als Verein heterogen.
- Mit der Wahl dieses Trägers konnte zwar der Zugang zur Praxis und die Nachfrage gesichert werden. Convers jedoch befand sich damit in einer Umwelt mit geringer Bildungs- und Weiterbildungstradition. Das Marktgängige wurde wichtig. Dies bedeutet gleichzeitig, dass mit zu geringer Ernsthaftigkeit versucht wurde, ein nach professionellen Kriterien systematisiertes Curriculum aufzubauen.
- Dem convers-Team gelang es nicht, innerhalb des zeitlichen Rahmens ein Gegengewicht zum beschriebenen Praxissog zu schaffen. Allein eine hohe professionelle Kompetenz, die sowohl Fachwissen in Suchtfragen als auch in Weiterbildung beinhaltet hätte, hätte es gestattet, hier normbildend tätig zu werden. Im Kern kam es kaum zu Aushandlungsprozessen, in denen die pädagogischen Anliegen eines Weiterbildungskonzeptes im Zusammenhang mit dem praktischen Nutzen thematisiert wurden. Dass eine solche Professionalität nur begrenzt entstehen könnte hängt auch mit der strukturellen Instabilität bei convers und den spezifischen Rekrutierungsmustern der KursleiterInnen zusammen.

4.3 Das Projekt ARIA¹⁷

4.3.1 Konzept, Ziele und Aufbau des Projekts ARIA

Anfang 90er Jahre wurde in verschiedenen GREAT-Gremien die Ausarbeitung eines Bildungskonzepts diskutiert und eine Arbeitsgruppe unter der Leitung der wissenschaftlichen Mitarbeiterin von GREAT gebildet. Da man davon ausging, dass sich der Weiterbildungsbedarf in den verschiedenen Interventionsfeldern abgesehen von teilweisen Überschneidungen stark unterscheidet, ging man das Thema in drei Untergruppen mit je rund 8 Mitgliedern an: einer Untergruppe in Prävention, einer Untergruppe Behandlungsbereich Alkohol und einer Untergruppe Behandlungsbereich illegale Drogen. Im Laufe eines Jahres wurde nun in acht gemeinsamen und

¹⁶ Vgl. dazu unsere Trägerschaftsstudie (Wicki/Weber 1994).

¹⁷ *Verwendete Dokumente:* GREAT: Concept de formation des intervenant/es en toxicomanie et en alcoolisme. Décembre 1991. (Verf. Elisabeth Neu); Commentaires relatifs à l'expertise "Modèles applicables à un futur régime de tutelle", Genève, 3.3.94; Contract 316.925227 BAG - GREAT vom 3.10.91; ARIA: Rapport d'Activités du 1 Août au 31 Décembre 1992. 23.12.92; ARIA: Rapport d'Activités du 1 Janvier au 31 Juin 1993. 23.12.92; ARIA: Rapport d'Activités du 1er Juillet au 31 Décembre 1993.; ARIA: Synthèse No 1, 27.8.92; ARIA: Analyse des besoins en formation. 15.11.92 (6 pages)

einigen zusätzlichen Untergruppensitzungen ein erstes Bildungskonzept erarbeitet, welches die Grundlage für das Projekt ARIA darstellt. Es stützte sich nicht nur auf Erfahrungen der in der Arbeitsgruppe beteiligten SpezialistInnen, sondern bezog auch ausländische Erfahrungen mit Bildungsprojekten im Suchtbereich (vor allem aus dem frankophonen Raum) mit ein.

Ein breit gestreuter Fragebogen (800 ausgeteilte Exemplare) mit allerdings schlechtem Rücklauf (31%) ergründete den *Bedarf*.¹⁸ Es zeichnete sich ab, dass Fachleute in der Prävention die Bedeutung spezialisierender Fortbildungseinheiten (Modules Complémentaires) stärker betonen, während Fachleute in behandelnden Institutionen der Bereiche Alkohol und illegale Drogen eher eine spezialisierende Grundausbildung (Formation Spécialisée) und Weiterbildungskurse (Formation Continue) wünschen oder für unabdingbar halten. Gleichzeitig zog eine grosse Mehrheit aus allen drei Teilbereichen einen globalen Ansatz einem spezialisierten (Prävention, Alkohol, illegale Drogen) vor. In der Befragung wurden auch methodische und praktische Aspekte (gewünschter zeitlicher Rahmen, Wünsche nach einer Zertifizierung) erhoben. Die Antworten machen klar, dass ein erheblicher Teil der Antwortenden von der Vorstellung eines Nachdiplom-Studiums (längere, mindestens mehrmonatige Dauer, Abschluss mit Diplom) ausgeht.

Neben der Bedarfseite wird im Konzept von GREAT die Angebotsseite erörtert. Ein eigentliches, *auf Sucht spezialisiertes Weiterbildungsangebot* können die AutorInnen in der Romandie nicht ausmachen. Ausnahmen bilden die angesehene Institution "les Oliviers", die jedoch auf den Alkoholbereich beschränkt ist, einzelne Angebote in Schulen für Soziale Arbeit, in Bildungsinstitutionen der Krankenpflege oder ähnlichen Anstalten sowie regelmässige Fortbildungsveranstaltungen und Symposien von GREAT und SFA. Hingegen wird auf diverse Angebote im frankophonen Raum (Frankreich, Belgien, Kanada) hingewiesen, die gelegentlich von schweizerischen Fachleuten genutzt werden. Die Angebote in Frankreich (insbesondere IREMA der medizinische Fakultät der Universität Paris VII) und Kanada ("Certificats en toxicomanie" der Universität von Sherbrooke, Québec und der Universität von Montréal), inspirierten das Projekt ARIA besonders stark. Ende der 80er Jahre hatte eine GREAT-Delegation Einrichtungen in Québec besucht und war beeindruckt davon zurückgekehrt.

Ziele und Form des projektierten Angebots

Das GREAT-Konzept setzt sich zum Ziel, mit dem Bildungsprojekt ARIA sowohl Antworten auf die angebotsseitige Lücke als auch auf den erhobenen Bedarf zu entwickeln. Die Vorgaben legten eine Zweiteilung des Programms in eine spezialisierte Weiterbildung und eine punktuelle Fortbildung nahe.

Die *formation spécialisée* soll theoretisches, fachliches wie auch reflexives Wissen vermitteln und die Fähigkeit zur interprofessionellen Tätigkeit verbessern. Ein zweijähriges berufsbegleitendes Curriculum, das zu einem Zertifikat führt, wird vorgeschlagen. Die Weiterbildung solle nicht nur die Effektivität der Fachleute im Suchtbereich stärken, sondern sich auch positiv auf die Arbeitszufriedenheit auswirken. Da sich das Angebot sowohl an Fachleute im Bereich Prävention als auch an solche in den behandelnden Einrichtungen der Bereiche Alkohol und illegale Drogen richtet, muss sowohl den speziellen Bedürfnissen als auch den gemeinsamen Grundlagen

¹⁸ Die Verfasserin des "Concept de Formation" betont, dass die Bedarfsbefragung keinen wissenschaftlichen Anspruch erhebt. Die Stichprobe basierte auf in den drei Untergruppen zusammengekommenen Adressen, der Fragebogen wurde als zu umfangreich und teilweise widersprüchlich eingeschätzt und entsprechend von den Antwortenden oft unvollständig ausgefüllt. Deshalb wurde vermutet, dass es sich bei den Antwortenden bereits um potentielle KlientInnen von Fort- und Weiterbildungskursen handle (GREAT Concept:11).

in genügender Weise Rechnung getragen werden. Daraus wird geschlossen, dass ein Teil des Curriculums Probleme und Fragen der TeilnehmerInnen zum Ausgangspunkt nehmen müsse.

Als Ziele des *Perfectionnement Professionnel* werden das Auffrischen von Fachwissen und -können im eigenen Tätigkeitsbereich genannt, die Möglichkeit, zur Alltagspraxis Distanz zu gewinnen sowie die Förderung von Kontakten unter den Fachleuten zu fördern. Als Form dieses Angebots schlägt das Konzept einzelne thematisch konzipierte Fortbildungstage im Rahmen der einzelnen Module der Formation Continue vor.

Für das Curriculum der Formation Continue sind insgesamt 42 Weiterbildungstage in 14 dreitägigen Modulen über zwei Jahre verteilt vorgesehen. Jeweils die ersten Tage jedes Moduls sollen TeilnehmerInnen der *Perfectionnement Professionnel* offenstehen. An der Formation Continue sollen 16 bis 24 Personen teilnehmen können, die sich je zur Hälfte aus den beiden Bereichen Alkohol und illegale Drogen rekrutieren. Methodisch-didaktisch sollen sich in jedem Modul gemeinsame Teile mit Gruppenarbeiten zu spezifischen Themen abwechseln.

Inhaltlich-thematisch liefert das Konzept erst Anhaltspunkte für einzelne Module: eine Liste von Vorgaben oder Wünschen, welche in erster Linie die Erfahrungen der Mitglieder der GREAT-Arbeitsgruppe widerspiegeln. So sollen *allgemeine Schlüsselqualifikationen* (Konzeptarbeit, Sozialkompetenz, Marketing und Massenkommunikation etc.) sowie *fachspezifisches Wissen und Können* (Theorien über Suchtentwicklung, Praktiken der Prävention und Intervention, Drogenpolitik) vermittelt werden, aber auch die Herausbildung einer *persönlichen und beruflichen Identität* im Suchtbereich gefördert werden (Supervision, Fragen der Ethik, Berufsrollen, Interdisziplinarität etc.).

Neben dem Angebot der Formation Continue und des *Perfectionnement Professionnel*, das sich an Suchtfachleute aus beiden Bereichen, Alkohol und illegale Drogen, in der Romandie und dem Tessin richtet, schlägt das Konzept ein- bis dreitägige *Veranstaltungen für nichtspezialisierte Personen* vor, die mit Suchtfragen konfrontiert werden (z.B. administratives Personal). Dabei kann GREAT an bereits gemachte Erfahrungen mit Veranstaltungen für ausgewählte Zielgruppen in den Jahren 1989 bis 1991 anknüpfen. Obwohl auch im Vertrag mit dem BAG vorgesehen, verzichtete ARIA auf eine Realisierung von Angeboten für diese Zielgruppen.

Der Vertrag mit dem BAG verpflichtet den GREAT auch zur "vertieften Zusammenarbeit" mit dem VSD bzw. dessen Projekt convers "auf den Ebenen Konzeption, Marketing, Administration, Informatik, Finanzen und Evaluation" (vgl. dazu Kap. 5, Abschnitt "Kooperation").

Projektaufbau und -entwicklung

Das Konzept stellt ein Organigramm für den Aufbau des Pilotprojekts vor. Als Träger figuriert der GREAT. Für die Leitung des Projekts wird ein Comité de Gestion vorgesehen (in Anlehnung an die PBG des VSD). Das zu etablierende Ausbildungszentrum soll von einem bzw. einer ProjektleiterIn geleitet werden, welche/-r mit zwei KursleiterInnen (formateurs/-trices) und einem/-r pädagogischen BeraterIn zusammenarbeitet. Für die Projektleitung sind 50 Stellenprozente, für die KursleiterInnen je 30 vorgesehen, die pädagogische Beratung sollte punktuell beigezogen werden, und die Mitglieder des Comité de Gestion werden ebenfalls nach Aufwand stundenweise entschädigt. Im Verlauf der Weiterentwicklung des Projektvorhabens wurde die Verantwortung des begleitenden Gremiums aufgeteilt in einen vom vorgesehenen vierköpfigen *Comité de Gestion* zu tragenden operativen Bereich und einen inhaltlich-didaktischen, der die Gründung eines weiteren Organs, der *Commission Pédagogique et Scientifique* erforderte. Diese Kommission besteht aus sieben Personen (vier Frauen), trifft sich vierteljährlich und ist in die drei Ressorts Prävention/AIDS, Alkohol

und Drogen unterteilt. Bezüglich Pädagogik-Didaktik wird allerdings von den Verantwortlichen eingeräumt, dass kaum Vorgaben ans Projektteam gemacht wurden und voll auf deren Kompetenz abgestellt wurde, was erfreulicherweise positiv verlief. Unseres Wissens wurde auch keine pädagogische Beratung beigezogen.

Die Begleitgruppen CG und CPS bestehen fast ausschliesslich aus Mitgliedern von GREAT. ARIA wird jedoch keineswegs durch den GREAT "gesteuert", sondern der Präsident von GREAT betont zu Recht die "grosse Autonomie" des ARIA-Projekts. GREAT ist ein wenig strukturierter und zentralisierter Verein (vgl. oben). Die Verantwortung wurde daher weitgehend an einen aktiven Kern von Leuten delegiert, die sich im GREAT schon lange mit Fort- und Weiterbildungsfragen beschäftigen. Viele von ihnen sind leitende Figuren in Institutionen der Suchthilfe, was die für ARIA charakteristische Angebotsorientierung mitgeprägt haben dürfte.

Der Aufbau des Projekts fand unter äusserst engen zeitlichen Bedingungen statt. Ein erstes Gesuch wurde vor allem aus finanziellen Gründen vom BAG zurückgewiesen (vgl. 3.1.5). Damit wurde der zeitliche Abstand zum bereits laufenden deutschschweizerischen Projekt convers, grösser. Bis Ende 1994 musste ein ganzes Curriculum "durchgespielt" werden können. Nach Bewilligung des zweiten Gesuchs schrieb der GREAT die Stellen für das Projekt per Inserat aus. Eine Projektleitung war zu diesem Zeitpunkt noch nicht bestimmt, nachdem sich die von GREAT vorgesehene Person zurückgezogen hatte. Auf die Inserate meldeten sich 100 Personen. Bei der Selektion durch einen Arbeitsgruppenausschuss einigte man sich zuerst auf eine bereits bekannte Person als Formateur und suchte das Team mit komplementären Kompetenzen zu ergänzen. Zwischen Vertragsunterzeichnung und Anstellung der ProjektmitarbeiterInnen verstrichen gut drei Monate. Das 'inkorrekte' Rekrutierungsprozedere führte dazu, dass die Projektleiterin die Verantwortung für die Anstellung des Projektteams verweigerte und das Team über ein halbes Jahr ohne schriftlichen Vertrag arbeiten musste. Pflichtenhefte und Kompetenzabgrenzungen wurden von GREAT nicht genau definiert. Dieses Vorgehen verweist deutlich auf die Leistungsgrenzen von nicht-professionalisierten Freiwilligenvereinen.

4.3.2 Programminhalte und Ziele der Conférenciers (KursreferentInnen)

Das Programm von ARIA musste in kurzer Zeit vom Projektteam in Zusammenarbeit mit dem Comité de Gestion und der Commission Pédagogique et Scientifique zusammengestellt werden. Bereits sechs Wochen nach der Einstellung des Projektteams - parallel mit der Suche nach Büroräumen und dem Aufbau der elementaren Infrastruktur - wurde ein "Préprogramme" publiziert. Es sollte für das Programm werben, die Nachfrage erkunden und Anregungen zu notwendigen Korrekturen einholen.

Die Module des ARIA-Programms werden von ModeratorInnen geleitet (Formateurs), und es werden jeweils mehrere ReferentInnen (Conférenciers) beigezogen. Bei den Formateurs handelt es sich meistens um die pädagogische Mitarbeiterin und den pädagogischen Mitarbeiter des ARIA-Teams. Dadurch wird eine enge Kopplung zwischen Projektleitung und Durchführung gesichert und eine Umsetzung der inhaltlichen und pädagogisch-didaktischen Ziele begünstigt.

Programminhalte von ARIA

Das ARIA-Programm mit den 13 Modulen hat folgende inhaltliche und didaktische Schwerpunkte:

- *Module 1* ("Drogues légales et illégales: fondements, origines, évolutions. Regards historique, anthropologique, éthique") bot eine Annäherung an das Thema Sucht aus historischer, epistemologischer und soziologischer Sicht und ging auf

die Entwicklung der Drogenpolitik ein. Eingeladen wurden am ersten Tag vier, am Vertiefungstag drei ReferentInnen. Schwerpunkt­mässig stand in diesem Modul die Vermittlung und Vertiefung von Orientierungswissen auf dem Programm. Am dritten Tag wurden gegenseitig die Institutionen der TeilnehmerInnen kurz präsentiert und Erwartungen an den Weiterbildungszyklus von ARIA diskutiert.

- In *Modul 2* ("Drogues légales et illégales: fondements, origines, évolutions. Regards économique, légal, juridique, politique") ging es ebenfalls um Grundlagen, nun aber mit ökonomischen und juristischen Akzenten. Die ReferentInnen kamen vor allem aus den Bereichen Justiz und Alkohol- bzw. Drogenbekämpfung. Am Nachmittag des zweiten Tags wurde, wie jeweils in den meisten der folgenden Modulen am zweiten Tag, Projekte im Suchtbereich vorgestellt. Wiederum lag der Schwerpunkt der ersten beiden Tage auf Orientierungswissen, und anhand des Fallbeispiels konnte Interventionswissen vermittelt werden. Am dritten Tag dagegen stand die eigene Haltung zur Abstinenz, also die reflexive Komponente im Zentrum.
- *Modul 3* ("Environnement des drogues légales et illégales. Usages intégrés, normes et nouvelles appartenances") vermittelte wiederum Orientierungswissen über kulturelle Aspekte des Drogengebrauchs, die Integration oder Marginalisierung von Süchtigen und die normvermittelnde Rolle der Medien, mit wissenschaftlichen Beiträgen aus Soziologie, Sozialpsychologie, Theologie und von Journalisten.
- In *Modul 4* ("Comportements à risques, complications associées") ging es um Prozess und Konsequenzen ökonomischen, sozialen und ökologischen Risikoverhaltens mit Beiträgen aus der Gesundheitsforschung, Soziologie und andern Wissenschaftsbereichen, wobei am zweiten Tag der Umgang mit diesen Phänomenen und am dritten Tag die Beziehungen zu den Angehörigen Suchtkranker, also vermehrt Reflexions- und Interventionswissen besprochen wurden.
- *Modul 5* ("Complications psychologiques et médicales. Epidémiologie et pharmacologie") richtete sich auf epidemiologische Problemstellungen aus, die Referate wurden von Psychiater und Pharmakologen bestritten.
- Die Konzeptualisierung von Sucht und wie Risiken durch Prävention und Gesundheitspsychologie vermindert werden könnten, wurden in *Modul 6* ("Théories et modèles dans le domaine des addictions. Conceptualisation de la prévention et de la dépendance") diskutiert. Neben der theoretischen Ebene (Orientierungswissen) sollte auch das fachliche Wissen verbessert werden. Die ReferentInnen rekrutierten sich vornehmlich aus dem Fachgebiet Psychiatrie.
- Mit den beiden folgenden Modulen, *Modul 7* ("Intervention dans le domaine des addictions. Praxis en alcoologie") und *Modul 8* ("Intervention dans le domaine des addictions. Praxis en toxicomanie"), wurden die spezifischen Besonderheiten der beiden Spezialgebiete im Suchtbereich, des legalen Alkohol- und des illegalen Drogenbereichs vorgestellt. Wiederum wurden die Referate hauptsächlich von Fachleuten aus den Bereichen Psychiatrie und Suchtbekämpfung gehalten.
- Reflexive und interventionszentrierte Schwerpunkte formuliert das Programm für die drei folgenden Module: *Modul 9* ("L'intervenant") war der Praxis der Suchtarbeit und der Suchtfachleute gewidmet. Gründe für die Wahl der eigenen Tätigkeit im Suchtbereich, Auseinandersetzung mit Frustrationserwartung und -toleranz wurden aus psychologischer, therapeutischer und philosophischer Sicht beleuchtet und von den TeilnehmerInnen in Gruppen diskutiert. *Modul 10* ("L'intervenant, l'usager") war der Beziehung der Suchtfachleute zu ihren KlientInnen gewidmet und *Modul 11* ("L'intervenant, le réseau, l'institution") dem Beziehungsnetz und den Institutionen der Suchtfachleute.
- *Modul 12* wurde zusammen mit *convers* organisiert und bestritten und hatte die gegenseitigen Kontakte, den Austausch, Kenntnisse über neue Interventions­techniken und neue Modelle zum Gegenstand. Das abschliessende *Modul 13*

schliesslich war verschiedenen Erfahrungen der Intervention gewidmet. Es stellte die französische Institution "la Goutte d'Or" vor. Am zweiten und dritten Tag standen der Zusammenhang zwischen Sucht und sexueller Ausbeutung sowie die Frage der Rückfälligkeit von Suchtkranken zur Diskussion. In diesem Modul konnten einige bisher ausgesparte Themen noch angesprochen werden.

Kommentar zum Programm von ARIA

ARIA stellt für die Formation Continue ein abgerundetes Programm zusammen, das verschiedene Gesichtspunkte des Phänomens Sucht und der Intervention im Feld der Suchtarbeit vorstellt. Den verschiedenen Wissensarten wird in den drei Phasen jedes Moduls in unterschiedlicher Stärke Rechnung getragen. Thematisch fällt - besonders in den interventionsnahen Blöcken - eine gewisse Dominanz psychiatrisch-medizinischen Expertenwissens auf, wogegen die sozialarbeiterisch-praktische Interventionsebene seltener repräsentiert ist. Die Angebotsorientierung in Kombination mit der starken Abstützung auf universitäre Wissensbestände soll das Programm prestigehoch verankern und gegenüber dem institutionellen Umfeld absichern. Ob damit genügend nah an den Bedürfnissen und praktischen Problemen der im Suchtbereich beschäftigten Fachleute angeknüpft werden kann, ist ungewiss. Universitäres Disziplinenwissen unterscheidet sich jedenfalls heute stark von praktischem Interventionswissen und dürfte daher kaum eine hinreichende Basis bieten.

Es fragt sich zudem, ob für den Perfectionnement Professionnel ein solches Angebot genügend attraktiv ist und ob die thematische "Überladung" zumindest der ersten Module nicht eine Vertiefung für diese TeilnehmerInnengruppe verhindert.

Allgemein ist jedoch festzuhalten: Das Kursprogramm ist dank seiner wissenschaftlichen Orientierung systematisch und flächendeckend aufgebaut. Es orientiert sich in seinem 'Duktus' an klassischen Modellen einer universitären, fachübergreifenden Nachdiplomausbildung. Wissenschaftliches Wissen gilt als zentrale Handlungsressource. Daher kann vermutet werden, dass die AbsolventInnen der Formation Continue durch das erworbene Wissen in ihrem Berufsfeld statusmässig gestützt werden.

ARIA hat eine Vielzahl von ReferentInnen mobilisiert (Muster "Vortragszyklus"). Diese auf eine gemeinsame Ausbildungsphilosophie einzustimmen, ist enorm aufwendig und vielleicht angesichts der Organisationsstruktur auch gar nicht möglich.

Die Conférenciers und ihre Ziele

Welches sind die soziodemographischen Merkmale der Conférenciers? Die SpezialistInnen in der Suchtarbeit stellen ein bedeutendes ExpertInnenpotential für die Fort- und Weiterbildung im Suchtbereich dar. Deshalb wurden im gemeinsamen Fragenset des Evaluationsfragebogens wiederum auch Fragen nach den allgemeinen und den kursspezifischen Zielprioritäten gestellt. Zudem wurden die Umstände des Zustandekommens einer Zusammenarbeit mit ARIA erfragt.

An den neun 1993 durchgeführten Modulen beteiligten sich 38 Conférenciers, einzelne mehr als einmal. Die grösste Altersgruppe ist jene der zwischen 40- und 50-jährigen (18) gefolgt von jener der 30- bis 40-jährigen (9) und der 50- bis 60-jährigen. Nur drei Conférenciers sind älter als 60 Jahre alt. Unter den 38 Personen befinden sich bloss acht Frauen. 90% der Befragten haben einen Hochschulabschluss, davon geben neun Sozial- oder philosophisch-historische Wissenschaften, sieben Medizin, drei Rechtswissenschaften und zwei "Lettres" als Disziplin ihres Hochschulabschlusses an, der Rest führt andere oder keine genaueren Angaben an. 40% der ARIA-Conférenciers arbeiten zur Hauptsache im Gesundheitswesen, ein Viertel (24%) im auf Sucht spezialisierten Sozialwesen und ein knappes Drittel (29%) in öffentlichen oder privaten Verwaltungen. Bloss 4 Personen (10%) sind selbstän-

digerwerbend, rund 60% bezeichnen sich als leitende Kader oder höhere Angestellte (Juristen, Mediziner, Pfarrer etc.).

Der Beitrag am Kurs kam in den überwiegenden Fällen durch persönliche Kontaktnahme von ARIA zustande. In einigen Ausnahmen erfolgte er aufgrund einer Anfrage von ARIA an die beschäftigende Institution oder durch informelle Kontakte mit Leuten von ARIA. 24 Conférenciers (72% der Antwortenden) gaben an, das Thema durch ARIA erhalten zu haben, 8 schlugen es selbst vor oder es wurde ihnen freigestellt. 70% geben an, ihr Kurs sei auch in anderm Kontext denkbar, 30%, er sei sehr ARIA-spezifisch. Rund 90% äussern, ihren Beitrag in dieser oder ähnlicher Weise bereits schon einmal dargeboten zu haben, nur 3 haben ihn völlig neu für ARIA entwickelt. Exklusivität kann das ARIA-Programm somit kaum für die Wahl der Einzelbeiträge, sondern allenfalls für die Komposition gesamter Module und des Curriculums beanspruchen.

Welche Erwartungen gingen von den Conférenciers aus? Wiederum wurden die Wirkungsebenen Professionalisierung, Betroffene, Institutionen und Öffentlichkeit vorgegeben. Die Vergleichbarkeit der Antworten mit jenen der KursleiterInnen von convers ist aus technischen Gründen etwas eingeschränkt, trotzdem lassen sich klare Prioritäten herauslesen (Tab. 13).¹⁹

Die Resultate der allgemeinen und kursspezifischen Zielprioritäten fallen ähnlich aus, sind aber für den eigenen Kurs etwas pointierter. Als entscheidend wird die Wirkung für die *fachliche Kompetenzerweiterung* angesehen. Der Stellenwert der Öffentlichkeit wird ebenfalls hoch angesetzt, wogegen die Wirkung auf Institutionen und Betroffene zwar als wichtiges allgemeines Ziel anerkannt wird, im eigenen Kurs jedoch nicht als vordringliche, direkte Zielerwartung auftritt.

Tabelle 13: Zielprioritäten allgemein und kursbezogen der Conférenciers von ARIA

	Wirkungen allgemein		Wirkung eigener Kurs	
	prioritär	nicht prioritär	Nennung	Nicht-Nennung
Professionalisierung	27	11	25	13
Betroffene	15	23	6	32
Institutionen	16	22	10	28
Öffentlichkeit	22	16	20	18

Bemerkung: Bei "Wirkungen allgemein" wurden unter "prioritär" die Einstufungen 1.-, 2.-rangig oder Nennung ohne Rangierung zusammengefasst, unter "nicht prioritär" die 3.- und 4.-rangige Einstufung sowie wenn keine Nennung erfolgte. Bei den Wirkungen des eigenen Kurses konnte bloss zusammengefasst werden, ob eine Nennung erfolgte oder nicht. (N=24)

Eine Aufschlüsselung der Zielprioritäten nach soziodemographischen Merkmalen fördert weitere Besonderheiten zutage. Besonders auffällig sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede: Die wenigen Frauen nennen generell Zielprioritäten häufiger, besonders häufig nennen sie allgemeine Wirkungen auf die Betroffenen und die Institutionen. Auch bezüglich dem Tätigkeitsbereich der Conférenciers sind deutliche Unterschiede in den Wirkungserwartungen festzustellen. So nennen Conférenciers aus der Verwaltung seltener professionalisierende Zielprioritäten und auch die Wirkungen auf die Institutionen wurden tiefer veranschlagt. Conférenciers aus dem Gesundheitswesen zeigen demgegenüber überdurchschnittlich hohe Erwartungen bezüglich Wirkungen von Weiterbildung auf die Institutionen (Tab. 14).

¹⁹ Im Conférenciers-Fragebogen von ARIA wurden die beiden Zielebenen (allgemeine und kursspezifische Ebene) vertauscht und zudem bei der ersten der beiden Frage keine Rangierung verlangt, so dass hier meist bloss einfache Nennungen bzw. Nicht-Nennungen erfolgten.

Tabelle 14: Allgemeine Zielprioritäten der Conférenciers nach ausgewählten soziodemographischen Kriterien

<i>Geschlecht</i>	Betroffene		Institution	
	ja	nein	ja	nein
weiblich	5 (63%)	3 (37%)	6 (75%)	2 (25%)
männlich	10 (33%)	20 (67%)	10 (33%)	20 (67%)
<i>Tätigkeitsbereich</i>	Professionalität		Institution	
	ja	nein	ja	nein
Suchtbereich	8 (89%)	1 (11%)	3 (33%)	6 (67%)
Gesundheitswesen	11 (73%)	4 (27%)	9 (60%)	6 (40%)
Verwaltung (öffentlich oder privat)	5 (45%)	6 (55%)	3 (27%)	8 (73%)
anderes	3 (100%)	0 (0%)	1 (33%)	2 (67%)

Kommentar zum Programm und den Conférenciers

Zusammenfassend lässt sich zu den Conférenciers festhalten, dass sie überwiegend mit einem hohen Bildungskapital ausgestattet sind, mehrheitlich in gehobener Stellung in privaten oder öffentlichen Institutionen beschäftigt sind und zur Teilnahme an einem Modul meistens durch ARIA direkt angefragt wurden. Ihre Wirkungserwartungen in bezug auf die Fort- und Weiterbildung sehen sie in erster Linie bei der Verbesserung der Professionalität, erwarten aber auch Wirkungen auf die Öffentlichkeit.

Die Rekrutierungsmuster der Lehrkräfte passt zur curricularen Struktur. Bemerkenswert ist daher nicht nur der hohe Anteil von AkademikerInnen, sondern auch die gute Verankerung im Berufsfeld "Drogen/Alkohol/Gesundheitswesen" (vgl. dagegen convers).

Die sich im Profil der Conférenciers äussernde starke Anlehnung an etablierte Institutionen (Universität, Kliniken, Suchthilfeeinrichtungen), ist nicht ohne eine gewisse Ambivalenz zu beurteilen: Einerseits generiert die Integration der suchtspezifischen Institutionen und die Orientierung an hierarchisch hochbewerteten Wissensformen hohe Akzeptanz bei den Leaders im Suchtbereich (auch beim im Prinzip strukturähnlichen BAG); das heisst auch, dass der Feldzugang der KursteilnehmerInnen erleichtert wird und das Interesse der Praxis, AbsolventInnen zu beschäftigen, relativ hoch ist. Andererseits birgt diese Geschlossenheit des Systems auch Gefahren: Die Weiterbildungsinstitution immunisiert sich gegen Kritik und kann sich gegenüber Veränderungen im immer wieder als sehr dynamisch bezeichneten Arbeitsfeld Sucht abschotten. Den Anliegen der Beschäftigten an der Basis könnte damit zuwenig Rechnung getragen werden.

Aus den Äusserungen der Projektleiterin geht hervor, dass einige der "grossen Namen", welche in den ersten Modulen zugesagt hatten, ihr Engagement meist relativ kurzfristig zurückzogen, was ARIA zu schnellem, flexiblem Reagieren zwang. Allerdings gewannen die etwas überladenen ersten Module dadurch auch etwas mehr Zeit, die zur Vertiefung genutzt werden konnte. Dies kommt auch in kritischen Anmerkungen der Formateurs im Jahresbericht 1993 zum Ausdruck (Rapport d'Activités 1993).

4.3.3 Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer von ARIA

Bei ARIA sind zwei Kategorien von TeilnehmerInnen zu unterscheiden: Teilnehmende der *Formation Continue* (alle 13 dreitägigen Module) und Teilnehmende des *Perfectionnement Professionnel* (jeweils die ersten Tage eines Moduls). Im folgen-

den werden die Befragungsdaten der TeilnehmerInnen der beiden Kategorien FC und PP gesondert vorgestellt.

Soziodemographische Merkmale der TeilnehmerInnen von Formation Continue²⁰

Die 24 TeilnehmerInnen von ARIA sind bezüglich mehrerer soziodemographischer Merkmale ziemlich ausgeglichen: Die Hälfte ist weiblich, und der altersmässige Schwerpunkt liegt wiederum bei den 30- bis 40-jährigen. Damit sind auch bei ARIA die KursteilnehmerInnen durchschnittlich rund eine Dekade jünger als die Conférenciers (Tab. 15).

Tabelle 15: Alter und Geschlecht der TeilnehmerInnen ARIA Formation Continue

	Anteil in Prozent	fehlende Werte (N=24)
Geschlecht		1
weiblich	47.8 %	
männlich	52.2 %	
Alter		1
unter 30	17.4 %	
30 bis 39	56.5 %	
40 bis 49	21.7 %	
50 bis 59	4.3 %	

(N=24)

Der zeitliche Erfahrungshintergrund der TeilnehmerInnen ist sehr verschieden und reicht von weniger als einem bis zu mehr als fünf Jahren. 17 TeilnehmerInnen arbeiten direkt im Suchtbereich, je drei im pädagogischen bzw. im Gesundheitsbereich (Tab. 16).

Tabelle 16: Hauptsächlichster Tätigkeitsbereich und Dauer der Suchtarbeit von TeilnehmerInnen ARIA Formation Continue

	Anteil in Prozent	fehlende Werte (N=24)
Hauptsächlichster Tätigkeitsbereich		1
Sozialbereich Sucht	73.9 %	
Pädagogischer Bereich	13.0 %	
Gesundheitsbereich	13.0 %	
Dauer der Suchtarbeit		2
seit weniger als einem Jahr	18.2 %	
zwischen einem und zwei Jahren	22.7 %	
zwischen zwei und drei Jahren	13.6 %	
zwischen drei und vier Jahren	9.1 %	
zwischen vier und fünf Jahren	13.6 %	
seit mehr als fünf Jahren	22.7 %	

(N=24)

Die Teilnehmenden haben zu ähnlichen Teilen Bildungsabschlüsse in den Bereichen Sozialarbeit, Gesundheitswesen und Hochschule (Tab. 17), wobei bei Hochschul- und Sozialarbeiterausbildungen die Männer, bei Krankenpflegeausbildungen die Frauen überwiegen. Vor der Übernahme der jetzigen Tätigkeit, die meist im Sucht-

²⁰ Die folgenden Aussagen basieren auf der Befragung der 24 Teilnehmenden der Formation Continue von ARIA. Ein Fragebogen wurde nicht ausgefüllt.

bereich liegt, arbeitete ein Drittel in einem benachbarten Bereich und je ein Fünftel in einem sehr andern Bereich oder sie befanden sich noch in Ausbildung.

Als Perspektive wird bloss von einer der 21 diese Frage beantwortenden TeilnehmerInnen ein Wechsel aus dem Suchtbereich angegeben, die andern sehen sich längerfristig in diesem Bereich tätig. Angesichts der relativ hohen Investition, welche die Teilnahme an der Formation Continue darstellt, ist ein hohes Commitment auch kaum verwunderlich.

Tabelle 17: Herkunft, Bildungsabschluss und Perspektiven der TeilnehmerInnen ARIA Formation Continue

	Anteil in Prozent	fehlende Werte (N=24)
Herkunft (vorheriger Tätigkeitsbereich)		2
selber Bereich	4.5 %	
benachbarter Bereich	31.8 %	
anderer Bereich	18.2 %	
Ausbildung	18.2 %	
anderes	27.3 %	
Bildungsabschluss		2
Schulen für Soziale Arbeit	31.8 %	
Hochschule	22.7 %	
Berufslehre	9.1 %	
Krankenpflegeschulen (inkl. Kaderschule SRK)	36.4 %	
Perspektiven		3
Langfristig im Drogenbereich tätig	95.2 %	
Suche nach Alternativen/Übergangslösung	4.8 %	

(N=24)

Zielprioritäten der TeilnehmerInnen von Formation Continue

Wie bei den Conférenciers fragten wir auch die 24 TeilnehmerInnen der Formation Continue nach ihren Zielprioritäten. Bei den *allgemeinen Wirkungserwartungen* der Fort- und Weiterbildung erhielt wiederum die berufsfachliche Orientierung die höchste Nennungshäufigkeit, doch auch die Wirkungen auf die Betroffenen werden sehr hoch bewertet (Tab. 18). Demgegenüber werden selten bedeutende Wirkungen auf Institutionen und Öffentlichkeit erwartet.

Tabelle 18: Allgemeine Zielprioritäten der TeilnehmerInnen Formation Continue

Zielpriorität allgemein WB	erst- oder zweitrangig	weniger wichtig
Fachliche Ziele	13	7
Ziel Wirkungen für Betroffene	12	8
Institutionen	5	15
Öffentlichkeit	4	16

n=24, missing=4.

Die Zielprioritäten für den *besuchten Kurs* wurden aufgrund der Fragestellung im ARIA-Fragebogen sehr häufig ohne Rangierung genannt. Deshalb nahmen wir eine

gewichtete Auswertung vor.²¹ In der folgenden Tabelle werden allgemeine und kurs-spezifische Zielprioritäten einander gewichtet gegenübergestellt (Tab. 19).

Tabelle 19: Gewichtete Nennungshäufigkeit von Zielprioritäten durch TeilnehmerInnen ARIA Formation Continue

	Berufsrollen	Betroffene	Institutionen	Öffentlichkeit
<i>Zielpriorität allgemein WB</i>	59.4%	60.4%	40.6%	34.4%
<i>Zielpriorität für Teilnahme FC</i>	35.4%	40.6%	24.0%	32.3%

Wirkungen für die Betroffenen werden von den TeilnehmerInnen der Formation Continue sehr häufig erwartet - sowohl bei den allgemeinen als auch bei den kursspezifischen Wirkungserwartungen. Damit zeigt sich ein deutlicher Kontrast zu den Erwartungen der Conférenciers, welche die Professionalisierungswirkung und Wirkungen auf die Öffentlichkeit priorisieren (vgl. Tab 13).

Soziodemographische Merkmale der TeilnehmerInnen von Perfectionnement Professionnel

Die TeilnehmerInnen des Perfectionnement Professionnel besuchen jeweils nur den ersten Kurstag eines Moduls. Dabei sind verschiedene Teilnahmeformen möglich: der Bezug eines Abonnements für entweder 13 oder 6 Kurstage und die individuelle Teilnahme an Einzelkurstagen. Die Zahl der TeilnehmerInnen an PP variierte bei den ersten 9 Modulen zwischen 11 und 45 bei einem Durchschnitt von 23.6 Personen. Davon beteiligten sich 4 im "Abonnement" à 13 Fortbildungstage und 2 à 6 Fortbildungstage, der Rest nahm an Einzeltagen teil. Als besonders attraktiv für Teilnehmende aus dem Perfectionnement Professionnel erwiesen sich Modul 8 (praxis en toxicomanie), an dem auch viele Studierende teilnahmen, sowie Modul 4 (Comportements à risques).

Von den insgesamt 212 TeilnehmerInnen des Perfectionnement Professionnel der neun ersten Module erhielten wir 129 beantwortete Fragebogen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass einige TeilnehmerInnen an mehreren Kursen teilnahmen und nur einen Fragebogen ausfüllten. Der Rücklauf kann somit als befriedigend angesehen werden.

Der TeilnehmerInnenkreis des Perfectionnement Professionnel ist wie jener der Formation Continue bezüglich Geschlecht etwa ausgeglichen. Im Durchschnitt sind die TeilnehmerInnen hingegen eher etwas älter (Tab. 20).

Die Tageskurse von ARIA werden offensichtlich von einem breiteren TeilnehmerInnenkreis besucht. Anders als bei der Formation Continue gibt es keine klare Dominanz des Sozialbereichs. Häufig nehmen vor allem Personen aus dem Gesundheitswesen, aber auch aus dem pädagogischen Bereich an den Kursen teil. Es entspricht durchaus der Konzeption von ARIA, dass Personen aus benachbarten Tätigkeitsbereichen und Leute mit bereits langjähriger Erfahrung das Angebot Perfectionnement Professionnel zur punktuellen Verbesserung und zum Auffrischen ihres Wissens nutzen.

²¹ Eine erstrangige Nennung erhält 100%, eine zweitrangige 75%, eine drittrangige 50% und eine viertrangige 25%. Wurden Nennungen ohne Rangierung gemacht, so wurden diese Nennungen auf 100% aufgeteilt: Bei zwei unrankierten Nennungen z.B. wurde zweimal 50% und zweimal 0% gesetzt. Fehlende Werte wurden durch 0% ersetzt. Die so entstehenden durchschnittlichen Prozentwerte entsprechen einer gewichteten Nennungshäufigkeit.

Tabelle 20: Alter und Geschlecht der TeilnehmerInnen ARIA Perfectionnement Professionnel

	Anteil in Prozent	fehlende Werte (N=129)
Geschlecht		3
weiblich	48.4 %	
männlich	51.6 %	
Alter		3
unter 30	17.8 %	
30 bis 39	26.2 %	
40 bis 49	32.5 %	
50 bis 59	16.7 %	
60 und älter	6.3 %	

Unter den TeilnehmerInnen fällt der hohe Anteil von Fachleuten mit bereits längerer Erfahrung in ihrem Tätigkeitsbereich auf (mehr als 5 Jahre)²², wogegen der Anteil der erst seit kurzem im Suchtbereich Beschäftigten gering ist (Tab. 21).

Tabelle 21: Hauptsächlicher Tätigkeitsbereich und Dauer der Suchtarbeit der TeilnehmerInnen ARIA Perfectionnement Professionnel

	Anteil in Prozent	fehlende Werte (N=129)
Hauptsächlicher Tätigkeitsbereich		24
Sozialbereich Sucht	43.8 %	
Sozialbereich (ausserhalb Sucht)	1.9 %	
Gesundheitsbereich	32.4 %	
Pädagogischer Bereich	16.2 %	
anderes	5.8 %	
Dauer der Suchtarbeit		23
seit weniger als einem Jahr	6.6 %	
zwischen einem und zwei Jahren	7.5 %	
zwischen zwei und drei Jahren	25.5 %	
zwischen drei und vier Jahren	9.4 %	
zwischen vier und fünf Jahren	1.9 %	
seit mehr als fünf Jahren	49.1 %	

Etwas vielfältiger als bei den TeilnehmerInnen der Formation Continue sind die Bildungsabschlüsse der TeilnehmerInnen von Perfectionnement Professionnel. Der Anteil HochschulabsolventInnen ist gegenüber Personen mit Krankenpflege- oder Sozialarbeiterabschlüssen deutlich höher; doch verfügt ein knappes Drittel über andere Bildungsabschlüsse, insbesondere Berufslehren oder Maturität (Tab. 22).

²² Die Längerfristige Tätigkeit bezieht sich auf den jeweiligen aktuellen Bereich, was also nicht notwendigerweise der Suchtbereich sein muss. Immerhin ist auch bei den im Suchtbereich Tätigen der Anteil derjenigen mit über 5-jähriger Erfahrung weitaus am höchsten.

Tabelle 22: Bildungsabschluss der TeilnehmerInnen ARIA Perfectionnement Professionnel

	Anteil in Prozent	fehlende Werte (N=129)
Bildungsabschluss		13
Sekundarschulabschluss	2.6 %	
Berufslehre	12.1 %	
Maturität	11.2 %	
Schulen für Soziale Arbeit	16.4 %	
Hochschule	32.8 %	
Krankenpflegeschulen (inkl. Kaderschule SRK)	21.6 %	
anderes	3.4 %	

Teilnahmeregelungen bei den TeilnehmerInnen von Perfectionnement Professionnel

Über die Hälfte der TeilnehmerInnen erhält die Kursfelder von ihrem Arbeitgeber zumindest teilweise rückerstattet (Tab. 23). Selbst bezahlt werden müssen die Kurse am häufigsten von Beschäftigten im Gesundheitswesen mit Hochschulabschluss (Medizinern, Psychiatern, evtl. Psychologen), während die im Suchtbereich Tätigen die Kurse in der Regel vom Arbeitgeber bezahlt erhalten.

Tabelle 23: Rahmenbedingungen der Weiterbildungsteilnahme ARIA Perfectionnement Professionnel

	Anteil in Prozent	fehlende Werte (N=129)
Kursgeld		3
selbst bezahlt	42.1 %	
teilweise übernommen	15.1 %	
von Arbeitgeber übernommen	42.9 %	

Auffällig ist, dass etwa die Hälfte der Frauen, bei denen der Arbeitgeber sich an den Kosten beteiligt, bloss einen teilweisen Beitrag erhält, wogegen bei den Männern offensichtlich der volle Betrag bezahlt wird (Tab. 24).

Tabelle 24: Rahmenbedingungen nach Geschlecht bei ARIA Perfectionnement Professionnel

n=124	selbst bezahlen	teilweise	wird übernommen
weiblich	30 %	25 %	45 %
männlich	52 %	6 %	42 %

4.3.4 Kosten und Zertifizierung

Die gesamten vom BAG zur Verfügung gestellten finanziellen Mittel für ARIA beliefen sich 1993 auf Fr. 233'776.-.

Aufwand und Ertrag lassen sich bei ARIA zwar modulweise errechnen, und die Erfolgsrechnung wird auch auf diese Weise ausgewiesen. Doch ist das Programm von ARIA primär als Curriculum konzipiert, also schwerpunktmässig auf das Angebot Formation Continue ausgerichtet, womit 75% der Erträge erwirtschaftet werden sollen. Daher ziehen wir es vor, nach den ersten 9 Modulen gesamthaft Rückschau über Aufwands- und Ertragslage zu halten. Diesbezüglich präsentiert sich die Bilanz positiv: Der Ertrag überschreitet die Aufwendungen um 16%. Damit kann das Projekt

von der finanziellen Zielsetzung der Kostendeckung für die direkten Bildungsleistungen als gelungen bewertet werden.

Die gesamten Projektkosten sollen nun wiederum in direkte Kosten und Overheadkosten unterschieden werden. Dabei gehen wir analog zur Darstellung von convers vor (Kap. 4.2.4), wobei angesichts der unterschiedlichen Struktur und Rechnungsführung den Vergleichen Grenzen gesetzt sind. Nach unseren Berechnungen liegen die Personalkosten beim Projekt ARIA etwa bei drei Vierteln der gesamten Ausgaben (Tab. 25). Wenn wir die reinen Projektausgaben mit jenen der Verwaltung, des Managements und der Öffentlichkeitsarbeit vergleichen, kommen wir auf einen Overheadanteil von rund 67%, was etwas unter dem entsprechenden Anteil bei convers liegt (Tab. 12; vgl. auch Kap. 5).²³

Tabelle 25: Kostenstruktur des Projekts ARIA 1993

Ausgaben	Fr.	%
Personalkosten (inkl. Formateurs und "salaires autre personnel")	208'648.-	76
Bürokosten (inkl. Miete, Material etc.; excl. "investissements")	44'806.-	16
Projektorganisation (Commission Pédagogique et Scientifique)/Eval, Beratung	11'619.-	4
Öffentlichkeitsarbeit (Marketing/Publicité)	10'430.-	4
Zwischentotal	275'503.-	100
Aufwand für Projekt (1993)	91'938.-	
Overheadanteil	67%	

Die *Kurstageskosten* betragen bei ARIA mit insgesamt 860 Teilnehmertagen Fr. 106.90 für die 1993 durchgeführten 9 Module.

Für die Conférenciers waren tiefe Honoraransätze von bloss Fr. 100.- pro Stunde (plus Spesen) vorgesehen. Dabei ist anzufügen, dass ARIA die Vorträge in den "Cahiers des ARIA" publiziert, was für etliche Conférenciers aus dem akademischen Milieu einen gewissen Anreiz darstellen kann. Tiefe Honorare - bei hohem Aufwand für Deplazierung in die jeweilige Region der Moduldurchführung - dürften mit ein Grund dafür gewesen sein, dass es zu einigen kurzfristigen Absagen kam, welche die Flexibilität des Teams auf die Probe stellte. In Einzelfällen musste eine höhere Entschädigung ausgehandelt werden. Immerhin war ein Grossteil der angefragten DozentInnen zu einem Einsatz unter diesen Bedingungen bereit. Die Herkunft der Conférenciers dürfte eine Erklärung dafür abgeben: Der hohe Anteil höherer Beamten des Gesundheits- und Sozialbereiches oder Universitätsangehöriger sowie von Kadern aus Institutionen des Suchtbereichs lassen vermuten, dass ein Beitrag für ARIA als Teil ihrer regulären Tätigkeit angesehen wurde. Müsste sich ARIA auf freischaffende ExpertInnen stützen, verlief die Honorarfestsetzung sicherlich weniger glimpflich.

Was die *Kursgelder* betrifft, müssen wir bei ARIA wiederum zwischen der Formation Continue und dem Perfectionnement Professionnel unterscheiden. Insgesamt wird für die Beteiligung an der Formation Continue ein Betrag von Fr. 5'000.- verlangt, was einen Tagesansatz von Fr. 122.- ausmacht, ein tiefer Betrag, wenn man bedenkt, dass darin Unterkunft und Mahlzeiten inbegriffen sind. TeilnehmerInnen des Perfectionnement Professionnel bezahlen Fr. 150.- pro Tag, wobei diverse Reduktionen möglich sind (Abonnement à 6 oder 13 Module, Vergünstigung für Studierende).

²³ Der Posten "Investissements" von knapp Fr. 20'000.- wurden bewusst ausgeklammert, da sie einen Vergleich mit convers, welches 1993 bereits über eine Infrastruktur verfügte, verzerren würde.

Zertifizierung

Die Zertifizierung von Ausbildungen setzt voraus, dass sich ein Tätigkeitsfeld stabilisiert, sich allgemeine ethische und technologische Standards ausbilden, sich also das Feld verberuflicht (Wicki/Weber 1994:23ff.). Mit der Wahl einer relativ ausgedehnten curricularen Angebotsstruktur beschreitet ARIA tendenziell den Weg einer eigenständigen Professionalisierung und setzt folgerichtig auch auf eine Zertifizierung der Weiterbildung (Formation Continue). Um ein Zertifikat zu erhalten sind mehrere kleinere Arbeiten während den Modulen zu erstellen (z.B. kurze Lektüre-zusammenfassungen, kleine Präsentationen), eine schriftliche Abschlussarbeit einzureichen und diese in einer mündlichen Prüfung vor einer Jury zu verteidigen. Das Kursleiterteam begleitet diese Arbeiten beratend. Das Zertifizierungsverfahren wird in einem siebenseitigen Reglement festgehalten (Rapport d'activités: 22ff.). Die drei ExpertInnen der für die Annahme der Arbeit zuständigen Jury werden wie folgt bestimmt: eine Person durch den Kandidaten bzw. die Kandidatin (unter Bestätigung durch das Comité de Gestion), eine zweite Person durch ARIA (unter Bestätigung durch GREAT und BAG) und drittens die ARIA-Projektleiterin, welche die Jury auch präsidiert. Das Prüfungsverfahren dauert rund eine Stunde. Das Zertifikat wird gemeinsam von ARIA, GREAT und BAG unterschrieben. Im Falle einer vermeintlichen Fehlbeurteilung oder Ablehnung der Arbeit kann an eine dreiköpfige Rekurskommission gelangt werden.

Die TeilnehmerInnen an den Fortbildungstagen im Rahmen des ARIA-Programms (Perfectionnement Professionnel) erhalten eine Kursteilnahmebestätigung.

In ihrer Evaluation des bisherigen Projektverlaufs stellen die Formateurs eine Vermengung von inhaltlicher und formeller Ebene der Zertifizierung fest, d.h. die formellen Anforderungen und die pädagogischen Ziele stimmten oft nicht überein oder behinderten sich gegenseitig. Kritisiert wird aber auch die Art und Weise der Inkraftsetzung des Reglements über die Köpfe der Formateurs hinweg. Schliesslich wurde die Zertifizierungsregelung erst Ende 1993 erlassen, also zu einem Zeitpunkt, als die TeilnehmerInnen bereits drei Viertel der Module absolviert hatten. Hier tritt wiederum ein Element aus einer Reihe zeitlicher Koordinationsprobleme von ARIA in Erscheinung. Sie können sicherlich nicht allein auf Unzulänglichkeiten des Teams zurückgeführt werden, sondern decken ebenso Schwächen der Trägerschaftsregelung auf.

Ob die Zertifizierung des ARIA-Lehrgangs die arbeitsmarktlichen Chancen der AbsolventInnen verbessern und die Herausbildung von anerkannten beruflichen Standards unterstützen kann, entscheidet letztlich die Berufspraxis. Die Tatsache, dass in der Romandie der Akademisierungsgrad höher ist als in der Deutschschweiz und das Nachdiplomwesen ebenfalls ausdifferenzierter ist, spricht dafür, dass sich das Diplom durchsetzen könnte. Ob dies gelingt, hängt u.a. auch vom Ruf und der wissenschaftlichen Qualifikation der Lehrenden ab.

4.3.5 Selbst- bzw. interne Evaluation von ARIA

Der Evaluationsplan von ARIA war sehr ambitiös. Er stützt sich auf fünf verschiedene Fragebogen:

- Ein fünfseitiger Fragebogen mit 22 hauptsächlich biographischen Fragen an TeilnehmerInnen der Formation Continue und
- ein elfseitiger Fragebogen mit 73 Fragen an dieselben TeilnehmerInnen zur Kursbewertung sowie
- ein weiterer, vierseitiger Fragebogen mit 9 allgemeinen Fragen zur Weiterbildung an die TeilnehmerInnen der Formation Continue;

- ein zehnsseitiger, an die TeilnehmerInnen der Perfectionnement Professionnel gerichteter Fragebogen mit 65 Fragen.
- Ein an die Intervenants (Conférenciers) gerichteter, siebenseitiger Fragebogen mit 43 Fragen sowie
- ein zehnsseitiger Fragebogen mit 53 Fragen an die Formateurs.

Nach Aussage der Projektleiterin war eine Evaluation im Budget der Eingabe gar nicht vorgesehen gewesen, und es bestand kein Konzept dazu. Deshalb seien im Brainstorming-Verfahren interessierende Fragen zusammengetragen und auf die verschiedenen Fragebogen verteilt worden.

Neben dieser ad hoc zusammengetragenen Fragensammlung enthalten die Fragebogen auch den kleinen, gemeinsam mit der KWB und convers vereinbarten Frageset (21 Fragen an TeilnehmerInnen, 15 an KursleiterInnen; vgl. *Anhang*), dessen partielle Auswertung in diesem Kapitel bereits vorgestellt wurde. Der Rest dieses äusserst umfangreichen Datensets wurde von ARIA auf EDV erfasst aber bis heute nicht weiter ausgewertet.

Gemäss dem Rapport d'activités bestehen zum Zeitpunkt unserer Berichterstellung im Comité de Gestion unterschiedliche Ansichten über das weitere Vorgehen. Ursprüngliche Vorstellungen, die Evaluationsresultate jedes Moduls für Anpassungen beim folgenden zu verwenden, entpuppten sich aufgrund der Datenmenge und des fehlenden Auswertungskonzepts als illusorisch. Bei einer nachträglichen Auswertung der Fragebogen müsste unseren Erachtens die Suche nach einem möglichen 'tronc commun' für Suchtfachleute Priorität haben: Welches Wissen wird von den TeilnehmerInnen als gemeinsame Basis für Suchtfachleute angesehen, und welche Bestandteile müssen als spezifisches Wissen zusätzlich in Untergruppen (Alkohol bzw. illegale Drogen) vertieft werden? Eine vorsichtige Antwort dürfte sich dem Datenmaterial abringen lassen.

Ergiebiger als die bisherigen Resultate der quantitativen schriftlichen Befragung erscheinen die Resultate der "qualitativen Evaluation". Diese erfolgte erstens in Form von Supervision der beiden Formateurs und mündlicher Feedbacks am Schluss jedes Moduls. Zudem verfassten die Formateurs, die Präsidentin des Comité de Gestion sowie die Projektleiterin periodisch schriftliche Einschätzungen des bisherigen Projektverlaufs (Rapport d'activités: 45ff., 34ff.). Diese fielen zum Teil bemerkenswert selbstkritisch aus und werden in vielen Punkten sehr konkret.

Die Projektleiterin stellt bei ARIA zu Recht eine "structure clanique" fest, die sie als "capacité à être fermé sur lui-même" definiert (Rapport: 37). Gleichzeitig charakterisiert sie die Funktionsweise von ARIA als chaotisch, indem vieles nicht eindeutig geregelt sei, ad hoc und ereignisbezogen geregelt werde. Die Projektleitung nimmt tendenziell eine Überforderung des Teams wahr. Diese Kritik bestätigt unsere Einschätzung, dass bei ARIA gewisse ambitionöse Projektziele (z.B. quantitative Evaluation, Vielzahl der Conférenciers) in unvereinbarem Widerspruch zu den begrenzten Ressourcen stehen. (Dass im Anhang des Rapport d'activités eine Liste der Überstunden der ProjektmitarbeiterInnen aufgeführt wird, erscheint dafür symptomatisch.)

Die Kritik der Präsidentin des Comité de Gestion an der Personalpolitik wurde bereits erwähnt. Die wiederholten Klagen über Zeitmangel und die "Unabgeschlossenheit" des Projekts verweisen auf Schwächen von ARIA beim Zeitmanagement: ambitionöse Ziele und vorhandene (Zeit-)Ressourcen klaffen stark auseinander.

Relativ detailliert werden die Erfahrungen durch die Formateurs diskutiert und bewertet. Einzelne Punkte wurden an andern Stellen bereits angesprochen. Eine positive Bilanz wird bei der Wissensvermittlung gezogen, insbesondere, dass eine Horizonterweiterung von einer allzu engen therapeutischen oder sozialarbeiterischen Sicht ermöglicht wurde. Allerdings sei das Programm anfänglich zu dicht mit Vorträgen befrachtet gewesen. Dass auf den TeilnehmerInnen teilweise ein hoher Erwartungsdruck seitens ihrer Institutionen lastete, dürfte eng mit den relativ hohen Investitionen (Dauer und Finanzen) für diese Weiterbildung zusammenhängen (vgl. auch

die Angaben der Institutionen in der Befragung Gertsch 1994). Die Formateurs machen sich Gedanken, ob eine Umkehrung der jetzigen Programmabfolge in den einzelnen Modulen die Bedeutung und Aktualität des Praxisbezugs aufwerten könnte. Auch wird eine mögliche "Aufweichung" der starren und obligatorischen Kursbestandteile diskutiert: Ein obligatorischer 'tronc commun' und wahlweise beziehbare Zusatzmodule sollten definiert werden und so ein flexibleres, auf die unterschiedlichen Vorkenntnisse der TeilnehmerInnen besser abgestimmtes Programm aufgestellt werden. In diesem Zusammenhang wird zu Recht auch das "Anhängsel" Perfectionnement Professionnel kritisch bewertet. Die vorgeschlagene Änderungen hätten allerdings auch finanzielle Folgen, die mit dem bisherigen Budget kaum vereinbart werden könnten.

Die Einführung des Zertifikats für die TeilnehmerInnen wird durch die Formateurs stark kritisiert (vgl. "Zertifizierung" in *Abschnitt 4.3.4*).

Als durchaus positiv wurde der Aspekt der Vernetzung und des Austauschs zwischen den beteiligten Fachleuten gewertet. Die jeweils am dritten Modultag stattfindenden "Ateliers d'Analyse de Pratique" sollten noch weiter ausgebaut werden, was etwa mit dem Vorschlag der Abfolgemodifikation der Module möglich wäre.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die qualitative Evaluation etliche Schwächen des Projekts ARIA differenziert auf den Punkt bringt: Ein Hauptproblem sehen wir darin, dass der Grad der Ausdifferenzierung der Organisationsstruktur in einem ungünstigen Verhältnis zu den Ressourcen, über die ARIA verfügen kann, steht. Die Kräfte waren zersplittert, die Verfahren langwierig, komplex und die Kompetenzverteilung unklar. Wir verweisen wieder auf die Strukturschwäche des Trägers. Gleichzeitig führte die starke institutionelle Verflechtung letztlich auch dazu, dass viele zum Teil ambitionöse Ziele anvisiert wurden, die mit den vorhandenen Mitteln nicht realisiert werden konnten. Die Programmstrukturen könnten optimiert werden (zeitlich und inhaltlich in Richtung Kreditsystem mit einem "tronc commun"); das Perfectionnement Professionnel ist in dieser Form keine optimale Lösung. Der professionelle Kern muss verstärkt werden und klar eine Leadershiprolle übernehmen.

5 Vergleich, Schlussfolgerungen und Ausblick

Nach der Beschreibung der beiden Projekte, ihrer Entstehungsgeschichte und ihres Aufbaus, der TeilnehmerInnen- und KursleiterInnenstruktur und der Zielpräferenzen der beteiligten Akteure vergleichen wir nun die Projekte miteinander und versuchen, Schlussfolgerungen für eine künftige Entwicklung zu ziehen. Beim Vergleich der Projekte wollen wir nicht nach der "richtigen Lösung" fragen. Es gilt allerdings Stärken und Schwächen herauszuarbeiten. Die Projekte müssen vor den inneren und äusseren Umweltbedingungen beurteilt werden. Unter den äusseren Umweltbedingungen verstehen wir die gesellschaftspolitische Brisanz der Drogenfrage mit entsprechend hohem Erwartungsdruck an die Fachleute und die regionalen Kontextbedingungen. Die inneren Umweltbedingungen umfassen den politischen Rahmen, die Umsetzung der Massnahmen durch den Förderer sowie Struktur und Funktionsweise der Trägerorganisationen. Die zu vergleichenden Dimensionen, beziehen sich auf den Aufbau der Pilotprojekte, die Programmentwicklung (Bedarfserhebung, Konzept, Angebotsstruktur und Inhalte, Kursleitung) sowie auf die TeilnehmerInnenstruktur (vgl. Kowalski 1988; Nixon 1992). Im Kern geht es zudem - wie schon bei der Trägerschaftsdiskussion (vgl. Wicki/Weber 1994) - um die Frage nach dem Ort und den Formen der Struktur- und der Normbildung.

Verankerung und struktureller Aufbau

Das gemeinsame Ziel beider Projekte, durch Fort- und/oder Weiterbildung einen Beitrag zur Professionalisierung im Suchtbereich zu leisten, bildet die Basis der Projektaufträge des BAG. Dabei bleibt vorderhand diffus, was mit Professionalisierung gemeint ist. Da sich die projektfördernde BAG-Abteilung selbst in der Phase der eigenen Struktur- und Normbildung befand und gleichzeitig eine feld- und praxisnahe Institutionalisierung der Weiterbildung anstrebte, stützte man sich gerne auf die beiden Fachvereine. Ihnen wurde der Normbildungsprozess in erheblichem Masse delegiert, nicht ohne gelegentlich (aus deren Sicht) unvermittelt in den Formierungsprozess einzugreifen. Die angesprochenen Vereine ihrerseits weisen als milizmässige Organisationen trotz starker Verankerung im engeren Suchtbereich strukturelle Schwächen auf, um eine solche Aufgabe in alleiniger Verantwortung zu übernehmen (vgl. Kap. 3).

Die Sicherung des Zugangs zu Wissen sowie die fachliche und institutionelle Absicherung stellt für Bildungsprojekte eine wichtige erste Teilaufgabe dar. Dazu werden in der Regel Beiräte gebildet. Bei den beiden Projekten convers und ARIA bestehen diese, abgesehen von einem BAG-Vertreter, fast ausschliesslich aus Vereinsmitgliedern. Die Mitglieder dieser Kommission sind jedoch im Fall von ARIA gleichzeitig wichtige RepräsentantInnen aus Institutionen des Suchtbereichs. ARIA hat zudem die inhaltlichen und die Managementfunktionen voneinander getrennt (Commission Pédagogique et Scientifique und Comité de Gestion), wobei sich die beiden Gremien personell überlappen (CG ist Teil der CPS). Von aussen betrachtet macht ARIA den Eindruck einer Organisation mit breiterer externer Verankerung, klarerer Rollendifferenzierung und stärker formalisierten Abläufen, wenngleich die Beteiligten viele Regelungsdefizite bemängeln.

Bei convers fungiert(e) ein (externer) Projektkoordinator als Verantwortlicher für die Managementfunktionen, die Projektbegleitgruppe PBG übernimmt die inhaltliche Verantwortung. Die Zuständigkeiten und die personelle Zusammensetzung änderten seit Projektbeginn sehr häufig, und die Strukturen und Verantwortungen konnten nicht konsolidiert werden. Wegen der Instabilität der Leitungs- und Begleitstrukturen wurde bei convers ein grosser Teil der strategischen Aufgaben dem Projektteam selbst überantwortet. Die klarere Gliederung von ARIA geht auch mit einer stärkeren

hierarchischen Differenzierung und einer entsprechenden Kultur einher. Convers dagegen setzt stark auf eine kollektive Leitungsstruktur mit weniger ausdifferenzierten Rollen. Die unterschiedlichen Führungsstile spiegeln unseres Erachtens ein Stück weit auch die verschiedene kulturelle Ausrichtung der Trägervereine wieder: Ausrichtung auf eine hierarchieorientierte Hochschulkultur und die institutionalisierten Arbeitsfelder einerseits, auf eine "basisdemokratische" Kultur eines SozialarbeiterInnenmilieus andererseits.

Als bedeutendste Stärke der beiden Träger ist die starke, jedoch unterschiedliche Verankerung (vgl. Kap. 3) in ihrer jeweiligen Domäne zu erwähnen, was den "Feldzugang" erleichtert, d.h. den Zugang zu den potentiellen TeilnehmerInnen und teilweise auch zu den Institutionen im Suchtbereich (vgl. die Intervenants bei ARIA). Diese unterschiedlichen Verankerungsformen hängen vermutlich mit dem unterschiedlichen Akademisierungsgrad und der spezifischen Definition der Domäne zusammen.

Projektentwicklung im Netzwerk

Der Aufbau der beiden Fort- bzw. Weiterbildungsangebote vollzog sich in einem komplexen Netzwerk. Im Falle von ARIA war dieses ausgesprochen stark institutionalisiert. Motoren dieser Netzwerke waren neben dem Team das Comité de Gestion und die Commission Pédagogique et Scientifique. Auch bei convers war das Team der eigentliche Motor des *networking*, die Beziehungen zu den Gremien und Organen waren im Untersuchungszeitraum allerdings sehr instabil (struktureller und personeller Umbau).

Weder convers noch ARIA gelang es, den Aufbau nach einem systematischen planerischen Weiterbildungsansatz durchzuführen. Convers strebt den Erfolg am Markt via einem 'trial-and-error'-Ansatz an, ARIA lehnte sich bei seinem Modell stark an ausländische Vorbilder an und integrierte sich in die Strukturen. In beiden Fällen gelang es innerhalb des Untersuchungszeitraums nicht, Weiterbildung als eigenständigen Bereich zu institutionalisieren. Dies hängt sicher auch mit den strukturellen Instabilitäten und mangelnder Professionalität bei den Teams zusammen. Bei der Definition von Strukturen und Standards hat das Kernteam von ARIA vermutlich in zu geringem Masse eine Führungsrolle übernehmen können, wogegen sich convers umgekehrt sogar ein Stück weit von den Institutionen abkoppelte und marktorientiert unternehmerisch handelte.

Bedarfserhebung

Eine fundierte Bedarfsanalyse wurde vom BAG erst nach Anlaufen der beiden Projekte in Auftrag gegeben. Daher mussten sich die beiden Trägervereine bei ihrer Programmentwicklung auf eigene Bedarfseinschätzungen stützen. Bei ARIA/GREAT wurden dazu eine breite, jedoch nicht repräsentative Bedarfsumfrage in Institutionen des Suchtbereichs durchgeführt, sowie ExpertInnen befragt. Convers bzw. der VSD führte ebenfalls eine kleinere Umfrage durch und bezog die Fachgruppen in den Programmentwicklungsprozess ein. Die Optik des VSD als im eigenen Verständnis repräsentative Organisation der Suchtfachleute in der Deutschschweiz war in diesem Schritt tendenziell stärker nach innen, auf die Mitglieder gerichtet, jene des GREAT stärker auf die Institutionen des Suchtbereichs der Romandie. Die vom VSD erarbeitete kurze Analyse bestehender Fort- und Weiterbildungsangebote fokussiert auf die Deutschschweiz und ortet eine Lücke beim Angebot spezialisierter Fortbildungsmöglichkeiten im Suchtbereich. Demgegenüber spürt der GREAT die massgebende Lücke weniger bei der Fortbildung als bei der Weiterbildung auf. Die Fortbildungsmöglichkeiten schätzt er mit den punktuellen Angeboten für den (hier breiter definierten, stärker auch den Alkoholbereich umfassenden) Suchtbereich in

der Romandie als nicht dramatisch ein. Dagegen bemängelt man das vollständige Fehlen von curricular aufgebauten und mit Zertifikaten abschliessbaren Weiterbildungsangeboten nach ausländischen Vorbildern im frankophonen Raum.

Auch die inzwischen erschienene Bedarfsanalyse stellt bei den Institutionen der Suchthilfe eine Vielfalt breit gestreuter Weiterbildungsbedürfnisse fest (Gertsch 1994: 54). Dabei wurden die Bereiche "Konzeption und Anwendung von Strategien" sowie "Reflexion" am häufigsten als besonders notwendig bezeichnet. Die grosse Nachfrage nach Orientierungshilfe und Sinnggebung erscheint für den Arbeitsbereich, der unter grossem öffentlichem Erfolgsdruck steht und politisch stark umstritten ist, durchaus plausibel. Wie dieser Bedarf zu decken ist, darüber besteht kein Konsens.

ARIA und convers knüpfen offensichtlich an tatsächlich vorhandene, aber unterschiedliche Bedürfnisse an. Die unterschiedliche Bedarfswahrnehmung in den Sprachregionen hängt unseres Erachtens wiederum mit Faktoren wie dem unterschiedlichen Akademisierungsgrad bzw. der beruflichen Herkunft der Fachleute (SozialarbeiterInnen in der Deutschschweiz, PsychologInnen und Psychiater in der Romandie) zusammen, welche die Suchtarbeit dominieren (vgl. Gertsch 1994:38).

Programmkonzept und Programmstruktur

Entsprechend der unterschiedlichen Bedarfswahrnehmung steuert ARIA auf einen Diplomelehrgang für Suchtfachleute zu, während convers sein Fortbildungsangebot als integralen Bestandteil einer Beratungs- und Dienstleistungsinfrastruktur sieht, die sich an den Bedürfnissen des Umfelds von VSD-Mitgliedern orientiert. Das ARIA-Modell soll möglichst prestigehoch in der akademischen Sphäre verankert sein, und der Bedarf nach Praxishilfe mit einem ausgefeilten didaktischen Konzept integriert werden.

Das Programmkonzept von convers will die Nachfrage nach Fortbildung auf dem Markt testen und ein "gemischtes" Programm mit Einzelkursen anbieten, das sowohl konzeptuell entwickelte Grundlagenvermittlung ("Systemische Suchtarbeit", "NeueinsteigerInnen in die Suchtarbeit") anstrebt als auch themenzentrierte, zielgruppengerechte Fortbildung anbietet. Dem Programm liegt kein wissens- und könnensbezogenes Aufbaukonzept zugrunde. Die Themenwahl ist bis zu einem gewissen Grad zufällig, weil nicht eine Systematik entscheidend ist, sondern der Erfolg auf dem Markt. Sie beruht auf Wünschen Einzelner und von Fachgruppen (insbesondere VSD-Gruppe Frau und Sucht) sowie auf Resultaten von Kursauswertungen. Das Angebot ist daher sehr stark dem Zeitgeist und Modeströmungen verpflichtet. Dieses Vorgehen hat dazu geführt, dass Frauen überproportional häufig an convers-Kursen teilnehmen. Da die Aufmerksamkeit des Projektteams offensichtlich auf die hohe Qualität der Einzelkurse sowie das Gesamterscheinungsbild des Programms convers gerichtet ist und weniger auf ein aufbauendes Professionalisierungsziel hin, werden im Fixprogramm mit Erfolg ein gutes Dutzend Einzelkurse gestaltet und angeboten, der Aufbau einer modularen Weiterbildung dagegen aufgeschoben.

ARIA stellt quasi ein Kontrastprojekt dar: Von einem umfassenden Konzept eines Professionalisierungswissens ausgehend, das Orientierungswissen, technologisches sowie reflexives Wissen beinhalten soll und sich (besonders in bezug auf das Orientierungswissen) an akademische Standards anlehnt (Wahl der ReferentInnen), wird ein modular aufgebautes Curriculum (Formation Continue) mit 13 je dreitägigen Modulen entwickelt. Der Eröffnungstag jedes Moduls ist jeweils primär der Vermittlung von Orientierungswissen durch externe ReferentInnen gewidmet, die Zweit- und Drittage sind auf inhaltliche Vertiefung, Reflexion über die eigene Arbeit sowie Diskussion und Erarbeitung von Interventionswissen anhand konkreter Beispiele unter der Anleitung der Formateurs ausgerichtet. Der Lehrgang kann mit einem Zertifikat abgeschlossen werden (Abschlussarbeit, Prüfung und weitere aktive

Beteiligungen). Das inhaltliche Konzept erscheint insgesamt relativ statisch und vom Ablauf her nur sehr bedingt flexibel. ARIA geht mit der klaren Strukturierung und der Ausrichtung auf die akademischen Standards Risiken aus dem Weg, die convers belasteten. Diese Absicherung gegenüber der instabilen Umwelt kann jedoch zulasten der Flexibilität des Angebots gehen. Die Intervention im Suchtbereich verlangt interventionsbezogenes, multidisziplinäres Wissen (vgl. Gertsch 1994 und Anhang A4), eine Anforderung, der die klassischen universitären Disziplinen wohl zu wenig gerecht werden können.

Als Angebot für ein zusätzliches TeilnehmerInnensegment bietet ARIA mit dem Perfectionnement Professionnel punktuellen Zugang zum ersten Tag jedes Moduls. Dem PP-Programm liegt kein eigenständiges Konzept zugrunde, es hängt sich ans FC-Curriculum an. Wurde bei convers die Zufälligkeit der Themenwahl und die mangelnde Einbettung in ein ganzheitliches Professionalisierungskonzept kritisiert, so sind bei ARIA eine relativ beschränkte Flexibilität des Curriculums kritisch anzumerken. Die Einbindung in universitäre Wissensbestände sichert noch nicht den Praxisbezug, während ein starker Einbezug der Institutionen im praktischen Teil auch die Gefahr von Immobilität und Abschottung gegenüber Veränderungen birgt. Beide Projekte decken offensichtlich reale Bedürfnisse im Suchtbereich ab. Die Diskussion, ob die gewählten Segmente, auf die sich die Angebote ausrichten, mit den Prioritäten der drogenpolitischen Massnahmen übereinstimmen, muss über den kleinen Kreis der beiden aktiven Kerne hinaus breiter geführt werden.

Die TeilnehmerInnenzahl liegt in beiden Projekten bei rund 200, wobei der Kreis der Individuen wegen Mehrfachteilnahmen sowohl bei ARIA als auch bei convers geringer ist. Pro Kurs beteiligten sich bei convers 1993 zwischen 9 und 16 Personen, bei ARIA nehmen an den einzelnen Modulen die 24 TeilnehmerInnen der Formation Continue teil, an den ersten Tagen kommen dazu aber noch bis zu 45 Personen des Perfectionnement Professionnel.

Kooperation zwischen den Projekten ARIA und convers

Der Kooperationsauftrag zwischen den beiden Pilotprojekten ARIA und convers wurde vom BAG bereits in den Verträgen mit den Trägern festgeschrieben. Der Wortlaut unterscheidet sich insofern, als dass, während im VSD-Vertrag noch relativ vage von fachlicher und institutioneller Zusammenarbeit gesprochen und ein entsprechendes Konzept vom VSD gefordert wurde, zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses mit dem GREAT bereits die Ebenen konkretisiert wurden: Konzept, Marketing, Administration, Informatik, Finanzen und Evaluation. Das Ziel des BAG, mit der Forderung nach Zusammenarbeit der Partner untereinander einen "Pfeiler für eine bessere Kohärenz der Drogenpolitik auf nationaler Ebene" zu schaffen, ist im "concept directeur" festgehalten (Punkt 5.3).

Dass sich dieser Auftrag angesichts der erst spärlichen Kontakte zwischen den beiden Fachvereinen als zu anspruchsvoll erwies, erstaunt kaum. Halten wir uns nochmals die Rahmenbedingungen vor Augen: strukturschwache Vereine mit geringen Ressourcen für aufwendige Kontakte, starke kulturelle Unterschiede und sprachliche Barrieren, anders definierte Domäne, grundsätzlich verschiedene Anlage der beiden Projekte, andere Klientel etc. Dazu kommt, dass sich die Pilotprojekte besonders zu Beginn bis zu einem gewissen Grad als Konkurrenz betrachten mussten, haben sie doch jeweils auf ihre Weise einen sehr ähnlichen Auftrag zu erfüllen.

Aufgrund der Verpflichtung zur Kooperation wurden Kontakte aufgenommen, um Synergien zu suchen ("dégager des complémentarités", Rapport 1992) und einzelne gemeinsame Aktivitäten zu vereinbaren: Medienpolitik, zwei gemeinsame Module, abstimmen der Evaluationen und der Gesamtevaluation. Letzteres wurde unter der Leitung der KWB ab Anfang 1993 an die Hand genommen, gestaltete sich

jedoch aufgrund der oben erwähnten Rahmenbedingungen recht schwierig. Zur Erarbeitung eines gemeinsamen Moduls und eines Workshops trafen sich 1993 fünf Mal Arbeitsgruppen. Der Workshop fand im September 1993 im Rahmen des gemeinsamen Forums von GREAT und VSD in Fribourg statt. Das Modul 12 von ARIA wurde gemeinsam geplant, vorbereitet und im März 1994 in Basel durchgeführt.

Die Versuche, die Kooperation auf eine gemeinsame konzeptionelle Basis zu stellen, wurden im Sommer 1993 vom BAG in der Priorität zurückgestuft. Offenbar war klar geworden, dass der ursprüngliche Anspruch etwas zu hoch gesetzt war. Vergegenwärtigt man sich die schlechten Voraussetzungen, fällt die Bilanz der Kooperation trotzdem in einigen Punkten positiv aus: Die Projekte wurden zu einem minimalen Austausch und einer gewissen Transparenz gegenüber den Konkurrenten/Partnern in der andern Sprachregion gezwungen. Convers stellt denn auch im dritten Zwischenbericht fest, die beiden unterschiedlichen Konzeptansätze seien "im Laufe von 1993 zunehmend als Ergänzung zueinander gesehen" worden (S. 17). Vorurteile konnten abgebaut und in begrenztem Rahmen auch gemeinsame Aktivitäten geplant und durchgeführt werden. Angesichts der Diskrepanz zu der im "concept directeur" und den Verträgen festgehaltenen Ansprüchen fragt es sich allerdings, ob die Aufgabe der Schaffung von Kohärenz in der Drogenpolitik tatsächlich an zwei kleine, sich erst konstituierende Projekte und ihre Träger delegiert werden kann. Die Definition eines je eigenen Profils und die Erzeugung einer institutionellen Identität erzwingen zunächst Abgrenzungen und nicht Kooperation. Die Frage stellt sich daher eher, ob mit der Schaffung von Rahmenbedingungen auf Bundesebene Voraussetzungen für eine Kooperation geschaffen werden können.

Die Kursleitungen

Bei ARIA prägen die Formateurs als Teil des ARIA-Teams die inhaltliche Gestaltung und den Kursablauf stark mit, bei convers wird diese Funktion den externen KursleiterInnen übergeben. Die Integration soll einerseits durch ein KursleiterInnen-Manual garantiert werden, andererseits nimmt bei der Eröffnung und bei der Kursbewertung am Schluss jedes Kurses jemand aus dem convers-Team teil. Das Profil der KursleiterInnen von convers unterscheidet sich von den ReferentInnen bei ARIA (Conférenciers) in vieler Hinsicht. Erstens ist der Frauenanteil unter den KursleiterInnen bei convers mit rund zwei Dritteln sehr hoch, wogegen 80% der Conférenciers bei ARIA männlich ist. Zweitens können bei ARIA 90% der ReferentInnen einen Hochschulabschluss vorweisen (hohe Anteile Medizin/Psychiatrie, Sozialwissenschaften, aber auch Recht und Wirtschaft), während es bei convers knapp die Hälfte der KursleiterInnen ist (Schwerpunkt Psychologie, bloss eine Medizinerin). Rekrutieren sich die Conférenciers von ARIA im allgemeinen aus dem Kader von Institutionen und Behörden im Bildungs-, Gesundheits- und Suchtbereich, ist ein grosser Teil der KursleiterInnen als freelancers tätig. Für diese ist das Erteilen von Kursen oft eine bedeutende Einnahmequelle. Entsprechend unterscheiden sich die Honorarregelungen zwischen den beiden Projekten beträchtlich, indem ARIA sehr günstig zu ihrem Know-how kommt. Interessanterweise schätzen die stärker eingebundenen KursleiterInnen die direkten Wirkungen ihrer Kurse auf die Betroffenen (Süchtigen) höher ein als die Conférenciers, was vermutlich auf die grössere soziale Distanz zum Feld zurückzuführen ist.

Es besteht kein Zweifel: Mit seiner Rekrutierungspolitik hat convers die in seiner Programmphilosophie angelegten zentrifugalen Kräfte noch verstärkt. Die geringe Bindung der KursleiterInnen an die Drogenproblematik hat sicher nicht zur Stärkung der Identität beigetragen. Eine Interessenbindung an das Angebot, die in erster Linie

über materielle Mechanismen läuft, und nicht über beruflich-ideelle, stärkt das Angebot nicht.

TeilnehmerInnenstruktur

Das Profil der TeilnehmerInnen von convers-Kursen weist mehr Gemeinsamkeiten mit jenem der Formation-Continue-TeilnehmerInnen von ARIA auf als mit demjenigen der TeilnehmerInnen des Perfectionnement Professionnel. Ein Grossteil arbeitet im Suchtbereich und je rund ein Drittel haben einen Abschluss an einer Schule für Sozialarbeit, ein Fünftel einen Hochschulabschluss. In convers-Kursen sind Frauen dagegen weit überproportional vertreten, selbst unter Berücksichtigung des höheren Frauenanteils im Suchtbereich der Deutschschweiz. Und während TeilnehmerInnen aus dem Gesundheitsbereich bei convers fast fehlen, sind sie bei ARIA stark vertreten. Besonders häufig sind TeilnehmerInnen aus dem Gesundheitswesen beim Perfectionnement Professionnel von ARIA, wo auch der Altersschwerpunkt der TeilnehmerInnengruppe etwas höher liegt und die Klienten meist über eine längere Berufserfahrung verfügen (allerdings nicht notwendigerweise im Suchtbereich). Zwei Drittel von ihnen haben Hochschulabschlüsse. Diese Profile zeigen, dass sich die Angebote des Fixprogramms und des Perfectionnement Professionnel an ein deutlich verschiedenes Publikum wendet.

Kosten

Der Projektkredit des BAG und Auflagen über selbstkostendeckende Lehrleistungen stecken den finanziellen Rahmen der Projekte ab. Mit einer gewissen Vorsicht wegen der sehr unterschiedlichen Projektstruktur lässt sich die Kostenstruktur des ARIA-Angebotes und der Fixprogramme von convers vergleichen (Tab. 26). Convers weist etwas höhere Overheadkosten auf als ARIA. Dies akzentuiert sich noch, wenn man bedenkt, dass das ARIA-Team regelmässig einen grösseren Teil Eigenleistungen erbringt, der unseres Wissens nicht durch TeilnehmerInnenbeiträge sondern über die Personalkosten des Projekts abgegolten wird.

Tabelle 26: Kostenanteile im Vergleich zwischen convers und ARIA

Aufwand	convers	ARIA
Personalkosten	68%	76%
Bürokosten (inkl. Miete, Material)	19%	16%
Projektorganisation (PBG, PK etc.)	8%	4%
Öffentlichkeitsarbeit, Marketing, Publicité	5%	4%
<i>Summe</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>
Aufwand für Projekt (1993)	57'805.-	91'937.-
Overheadanteil (ohne "andere Veranstaltungen" bei convers)	72%	67%

Anmerkung: Bei ARIA wurde der Posten "Investissements" nicht in die Berechnung einbezogen, da convers 1993 bereits eine Infrastruktur zur Verfügung stand. - Um Vergleichbarkeit bei den Overheadkosten zu erreichen, haben wir die Gesamtkosten von convers um 25% reduziert. Die lineare Kürzung entspricht den ausgewiesenen Aufwendungen für das Fixprogramm und für andere Veranstaltungen.

Trotz kleiner Unterschiede können wir von grossen Ähnlichkeiten bei den Projektkosten der beiden verglichenen Programme ausgehen. Volle Kostendeckung bei den direkten Lehrleistungen konnte von beiden erreicht werden.

Was Marketing oder PR betrifft, so zeigt sich ARIA bescheidener. Ihr Auftreten wirkt etwas konservativer gegenüber den von professionellen Werbern entworfenen convers-Fixprogrammen. Für die Einzelkurse ist das äussere Erscheinungsbild bedeutender. Die Durchführung jedes Kurses ist davon abhängig, dass in den

angesprochenen Milieus genügend Aufmerksamkeit geweckt werden kann, während ARIA mit den feststehenden 24 TeilnehmerInnen der Formation Continue bereits rund drei Viertel der Kosten eines Moduls gesichert hat.

Evaluation

Bereits die Formulierung des Bundesbeschlusses räumt der Evaluation eine wichtige Bedeutung bei der Entwicklung der Fort- und Weiterbildung im Suchtbereich ein. Aus den Erkenntnissen der Pilotprojekte sollen Schlüsse für eine Weiterentwicklung gezogen werden können. Die "lokalen" Evaluationen der beiden Projekte (interne oder Selbstevaluationen) haben entsprechend der unterschiedlichen Konzeptualisierung und Angebotsstruktur eine andere Ausrichtung und andere Funktionen: Bei convers ist Evaluation tendenziell produkt- und marktorientiert, d.h. sie sucht die potentielle Nachfrage im Umfeld der TeilnehmerInnen und KursleiterInnen des Programms zu ergründen sowie die Wirkungen der Fortbildungskurse abzuschätzen. Die Kurszufriedenheit wird abgesehen von der mündlichen Kursbesprechung noch zusätzlich mit einem kurzen ex-post-Frageblatt systematisch erhoben, was einerseits den KursleiterInnen als Rückmeldung, andererseits dem Projektteam als Hilfe für die Einschätzung des Rahmens dienen soll. Auch die Resultate der externen Evaluation sollen wiederum in die Programmgestaltung zurückfliessen. Inwiefern diese konkret für die Programmentwicklung nutzbar gemacht werden konnten, lässt sich von uns nicht abschliessend beurteilen. Sicherlich kann der Beizug externer EvaluatorInnen an sich bereits eine gewisse Absicherung vor allzu starker "Introvertiertheit" bieten.

Auch bei ARIA wurde im Prinzip eine Rückkoppelung von Resultaten der "lokalen" Evaluation auf die Kurse erwartet. Das Evaluationskonzept ist vielschichtig. Supervision und periodische kritische Projekteinschätzungen durch alle Verantwortlichen reflektieren Stärken und Schwächen der jeweiligen Projektphasen und lassen kleinere Korrekturen zu, insbesondere was den Lernrahmen und in begrenztem Umfang die inhaltliche Gestaltung der Vertiefungsphasen betrifft. Diese Funktion übernehmen auch mündliche Kursbesprechungen am Ende jedes Moduls. Bei der intern durchgeführten quantitativen Evaluation dagegen scheinen Ansprüche und Mittel in einem Missverhältnis zu stehen. Die gesammelte Datenmenge aus sechs verschiedenen umfangreichen Fragebogen konnte bisher - von den Fragen aus dem von uns lancierten gemeinsamen Fragenset abgesehen - nicht ausgewertet werden, obwohl ein Einfließen von Resultaten in die weitere Programmentwicklung wichtig wäre. Allerdings ist eine solche Koppelung zwischen Evaluation und Angebot in der Konzeption der Projektentwicklung auch weniger zwingend angelegt: Die relativ fixe, vordefinierte Curriculumsstruktur lässt wenig Spielraum für grössere Modifikationen. Für die Weiterentwicklung von ARIA (aber auch aus forschungsethischen Gründen gegenüber den Antwortenden!) dürfte es unumgänglich sein, dass die Commission Pédagogique et Scientifique Prioritäten bezüglich der wichtigsten Fragen aus den Befragungsinstrumenten festlegt und die Antworten auswerten lässt. Ein Fragebereich von hohem Interesse könnte dabei sein, den 'tronc commun' und den Bereich der spezialisierten Wissensgebiete aus der Perspektive der TeilnehmerInnen, der Conférenciers und der Formateurs abzugrenzen.

Synopse

In der folgenden Tabelle werden die wesentlichen behandelten Dimensionen der beiden Pilotprojekte einander gegenübergestellt (Tab. 27):

Tabelle 27: Synopse der Fort- und Weiterbildungsprojekte convers und ARIA

	convers	ARIA.
Institutionelle Einbettung	Fachverband VSD	Fachverband GREAT
Verbindung zum Träger	• Projektbegleitgruppe • Projektkoordinator (zeitweilig)	• Comité de gestion • Comité pédagogique et scientifique
Zielgruppe (primär)	Beschäftigte im Bereich illegale Drogen	Beschäftigte in den Bereichen legale und illegale Drogen
Kursleitung	Durch "KursleiterInnen", Manual von Projektleitung erarbeitet	Zwei pädagogische MitarbeiterInnen unter Beizug von Conférenciers
Herkunft KursleiterInnen/ Conférenciers	V.a. Bereiche Sozial- und Gesundheitswesen, Erwachsenenbildung. Kaum MedizinerInnen. Rund die Hälfte freelancers	Starke Vertretung des akademischen Bereichs (v.a. Psychiater, Sozial- und Geisteswissenschaften); mehrheitlich in Institutionen beschäftigt
Bedarfsabklärung	Umfrage bei Mitgliedern des Trägervereins	Umfrage bei Institutionen im Suchtbereich der Romandie
Inhaltliche Orientierung	Entwicklungskonzept basierend auf Nachfrageorientierung (Bedürfniswahrnehmung v.a. via Fachgruppen) Ausrichtung auf allgemeine Erwachsenenbildung	Orientierung an systematischem Konzept (Grundwissen und -kenntnisse), angebotsorientiert Ausrichtung auf akademische Standards
Kursstruktur	Einzelkurse (weitere Dienstleistungen)	Curriculum (FC) Einzelkurstage (PP)
Dauer der Kurse	1 bis 5 Tage	3 Tage pro Modul bzw. 1 Tag (PP)
Anzahl bisheriger Kurse (total)	39 Einzelkurse	13 Module
- davon durchgeführt (1992/93)	24 Einzelkurse	9 Module (4 im 1994)
TN-Zahl 1993	rund 200 TN	24 (FC) + 212 (PP)
Evaluation	Selbstevaluation mit diversen Instrumenten	Fremdevaluation durch externes Institut

Exkurs

Wir haben mehrfach festgestellt, dass wir in der Verankerung der Projekte und der Trägerschaftslösung die wesentlichen Schwachpunkte sehen. Um die bisherigen Lösungen mit einem andern Modell zu konfrontieren, wo die Trägerschaft breiter ist und sich die Weiterbildung an eine bestandene Bildungsinstitution anlehnt, wollen wir kurz die wesentlichen Merkmale der Koordinationsstelle für Weiterbildung der Universität Bern diskutieren. Vorangestellt wird die synoptische Darstellung der wesentlichen Merkmale (Tab. 28).

Tabelle 28: Synoptische Darstellung der Weiterbildungsmassnahmen der KWB

	Koordinationsstelle für Weiterbildung
Institutionelle Einbettung	Universität Bern (Bezug zu Grundausbildung und Forschung)
Verbindung zum Träger	Weiterbildungskommission (Fakultäten) Weiterbildungskommission des BBW
Zielgruppe (primär)	Personen mit tertiären Ausbildungen
Kursleitung	Projektleitung KWB und verantwortliche/r FachleiterIn bilden Projektleitung
Herkunft KursleiterInnen	teilweise universitär, teilweise aus der Praxis
Bedarfsabklärung	durch Projektleitung, z.T. durch KWB-Forschung; Bedürfnismeldungen durch Uni-Institute und Fachvereinigungen
Inhaltliche Orientierung	akademische Ausrichtung, aber mit deutlicher Praxisorientierung
Kursstruktur	in der Regel Module von 20 Lektionen
Dauer der Kurse	in der Regel 3 Tage pro Modul
Evaluation	Kursevaluation in eigener Regie; externe Gesamtevaluation der WB-Massnahmen an den Universitäten

Die Koordinationsstelle für Weiterbildung initiiert, organisiert, koordiniert und veranstaltet Weiterbildungskurse für Personen mit einem Tertiärabschluss (Hochschule, Technikum, Fachhochschule) an der Schnittstelle zwischen Universität und beruflicher Praxis. Um diese Scharnierfunktion wahrnehmen zu können, ist eine Zusammenarbeit mit verschiedenen Instituten, mit andern Universitäten und mit Fachleuten aus der Praxis unabdingbar. Das Spektrum der Programme reicht von *pädagogisch-didaktischer* Weiterbildung über Veranstaltungen für bestimmte *Disziplinen* (Soziologie, Psychologie, Psychotherapie, Theologie, Veterinärmedizin) oder *Tätigkeitsbereiche* (Gemeinde- und Stadtverwaltung, Straf- und Massnahmenvollzug, Management im Gesundheitswesen, Öffentliche Gesundheit) bis zu Kursen zur Erlangung *spezieller praktischer Kenntnisse* (angewandte Statistik, Unternehmensrechnung und Controlling usw.). Wir unterscheiden drei Formen von Weiterbildungsveranstaltungen: *Einzelkurse* von zwei bis mehrtägiger Dauer, Programme mit einer *grösseren Anzahl Modulen* sowie meist modular aufgebaute *Nachdiplomstudiengänge*.

Die Stelle ist interfakultär der Universität angegliedert und rechtlich ausführendes Organ der universitären Weiterbildungskommission. Sie ist ebenfalls in Forschung und Lehre tätig wie ein "normales" Uni-Institut. Die Kommission setzt sich aus VertreterInnen der Fakultäten zusammen. Die Verankerung an der Universitäten hat vor allem zwei Vorteile: Sie sichert wissenschaftliche Standards und den Zugang zu den universitären Wissensbeständen. Zweitens sind durch die Zusammenarbeit der einbezogenen universitären Lehrkräfte mit Fachleuten aus der Praxis Rückwirkungen auf die Grundausbildungen intendiert. Das jährliche Arbeitsprogramm der Koordinationsstelle wird durch die Weiterbildungskommission genehmigt.

Die KWB wird im Rahmen der Weiterbildungsoffensive vom Bund gefördert, die einzelnen Projekte unterliegen der Genehmigung durch das Bundesamt für Bildung und Wissenschaft BBW, welches die Gelder verwaltet. Die Hochschulkonferenz hat eine Weiterbildungskommission eingesetzt, welche die Richtlinien der Förderung festlegt und über die Unterstützung von Projekten befindet. Die Förderanträge an das BBW gehen nicht individuell von den einzelnen Projekten aus, sondern müssen zuerst in der universitären Weiterbildungskommission Zustimmung finden.

Die Bedarfsabklärung wird von den fachlichen Projektleitungen, oft in Zusammenarbeit mit der KWB, vorgenommen, und die KWB betreibt auch eigene Bedarfsanalysen. Es werden aber auch Kurse aufgrund von Anfragen und Auswertungen der Evaluationsfragebogen lanciert und "auf dem Markt" getestet.

Die Teilnahmegebühren müssen die eigentlichen Lehrleistungen voll decken. Die KWB wird im Rahmen der Gesamtevaluation der Weiterbildungsoffensive im universitären Bereich evaluiert, für die einzelnen Programme wird dazu von den TeilnehmerInnen ein Fragebogen ausgefüllt.

Fazit: Das Zusammenführen von Forschung, Grundausbildung und Praxis und die Verankerung der Programme an einen starken institutionalisierten Träger dürfte die Stärke dieses Modells darstellen. Es sichert dem Anbieter eine gewisse Autonomie gegenüber der Nachfrage.

Schlussfolgerungen

Die beiden untersuchten Pilotprojekte gehen von einer grundsätzlich anderen Logik aus: Convers liegt tendenziell eine Nachfrageorientierung zugrunde, ARIA eine Angebotsorientierung. Die Programmentwicklung basiert bei convers auf einem trial-and-error-Verfahren, das nur lose an ein Grundkonzept gebunden ist. Wir können dieses Modell "segmentierend" nennen, weil punktuelle Kundenwünsche im Zentrum stehen und nicht die Vermittlung systematisch koordinierter Wissensbestände. Ausgangspunkt ist die Praxis. Das curriculare Programm von ARIA bezeichnen wir dagegen als "integrierend", weil es die Institutionen in den verschiedenen Phasen der Programmentwicklung stärker einbindet und sich an die Hierarchie der Wissensformen (theoretisches Wissen ist wichtiger als Erfahrungswissen) hält. Keines der beiden Modelle löst das Professionalisierungsproblem zufriedenstellend. Einer gewissen Beliebigkeit und mangelnden Systematik auf der einen Seite stehen Dominanz der Institutionen und verminderte Wandlungsfähigkeit auf der andern gegenüber. Die Pilotphase hat gezeigt, dass die beiden Trägerorganisationen mit dem Auftrag des Institutionbuildings unter den gegebenen Voraussetzungen überfordert sind.

Das Bundesamt geht bei seinen Förderungsmassnahmen naturgemäss von einem relativ direkten Zusammenhang zwischen Problemen und Massnahmen aus: Mittels Fort- und Weiterbildung (unter anderm) soll das Drogenproblem entschärft werden. Die Evaluation hat verdeutlicht, dass bei den Pilotprojekten nicht das Drogenproblem als solches bestimmendes Moment der Entwicklung war, sondern dass die kontextuellen Bedingungen die Projekte in weit bedeutenderem Masse geformt haben: Der höhere Akademisierungsgrad in der Romandie, die Dominanz von Sozialarbeit und Psychologie in der Deutschschweiz, die starke Abhängigkeit des Trägers GREAT von den Kantonen, die strukturelle Ähnlichkeit des VSD mit sozialen Bewegungen usw.

Die Festlegung von Professionalisierungsgrundsätzen und die entsprechenden Programmentwicklungen stellen Aushandlungsprozesse dar, bei denen eine Einbindung der wesentlichen Akteure von entscheidender Bedeutung. Die zu schwache Basis stellt heute in beiden Projekten ein Kernproblem für die Weiterentwicklung dar. Es ist daher vordringlich, den Normbildungsprozess auf eine breitere Basis zu stellen. Dies bezieht sich auf die Förderung, die Projektkonzeption, die Durchführung und die Evaluation. In der Diskussion um unsere Trägerschaftsexpertise (Wicki/Weber 1994) haben wir eine Modellvariante präferiert, welche diesen Erfordernissen unserer Ansicht nach besser gerecht wird und die Projekte von der Aufgabe der alleinigen Normbildung entlastet; gleichzeitig handelt es sich aber auch um ein pluralistisches Konzept, welches die Form der Strukturbildung bei den Einzelprojekten belässt und dadurch die Vorteile des guten Feldzugangs und der

Akzeptanz im Suchtbereich nutzt. Dem BAG kommt die wichtige Rolle zu, minimale Standards für die gemeinsame Suche nach tragfähigen Lösungen zu definieren.

Abschliessend wollen wir sechs Überlegungen zur Diskussion stellen, die unseres Erachtens der Weiterentwicklung der Fort- und Weiterbildung im Suchtbereich förderlich wäre:

1. Trägerschaft verbreitern heisst Einbezug der wichtigsten Akteurgruppen ermöglichen. Um aber nicht einen schwerfälligen Stiftungsrat aufzubauen, der kaum auf die sich rasch ändernden Situationen im Suchtbereich reagieren kann und viel Zeit für die Konstituierung braucht, sollte eine zu gründende Begleitgruppe (ExpertInnenngremium) einige fachlich anerkannte Persönlichkeiten umfassen. Ein gewisses Dilemma besteht darin, dass das Gremium zum einen ein gewisses (Abstraktions)Niveau haben und ein gewisses Prestige vis à vis dem professionellen Suchtbereich und der Öffentlichkeit aufweisen sollte. Auf der andern Seite ist aber vor einer "Expertokratie" im Sinne einer Professorenrunde abzuraten. Dies insbesondere, weil sich die täglichen Probleme der Klientel nicht allein mit theoretischem Wissen lösen lässt, sondern vor allem auch Praxiswissen erfordert.
2. Es hat sich gezeigt, dass die Fachvereine allein keine genügend solide Basis für den Bildungsauftrag bieten können. Die Fort- und Weiterbildung sollte sich idealerweise an eine gefestigte, prestigehohe Bildungsinstitution anlehnen, da solche am ehesten elementare Standards garantieren können. Damit werden die Bildungsprojekte etwas von den Legitimierungszwängen entlastet. Angesichts der Unterschiede zwischen den Sprachregionen denken wir durchaus an verschiedene Institutionen, universitätsnahe in der Romandie, Schulen für Soziale Arbeit in der Deutschschweiz.
3. Pflichtenheft des Beirats (ExpertInnenngremium) ist zu umreissen: Erstens ist die Antragsberechtigung für Projekte zu definieren und sind elementare Standards auszuarbeiten denen die Projekte zu genügen haben (Projektraster/Ausschreibung). Zweitens sind die Projekteingaben zu beurteilen und zuhanden des BAG ein Vorschlag zu machen; die Projekte müssen begleitet und periodisch überprüft werden.
4. Die Finanzierungsbasis sollte verbreitert werden, die Bundessubvention primär als Impulsspritze angesehen werden. Dies bedeutet, dass kommunale, kantonale und interkantonale Kofinanzierung angestrebt werden soll. Dies brächte den Vorteil, dass mehr Projekte realisiert werden könnten. Allerdings ergeben sich auch Schwierigkeiten: Wird eine kantonale Kofinanzierung als Bewilligungskriterium fixiert, laufen Projekte Gefahr, ein komplexes Bewilligungsverfahren mit zum Teil unterschiedlichen Ansprüchen durchlaufen zu müssen. Eine Verwässerung und Verflachung der Projektkonzepte könnte die Folge sein. Aus diesem Grund empfehlen wir, die Kooperation mit kantonalen/regionalen Bildungsinstitutionen mit dem Ziel einer Mischfinanzierung zu suchen.
5. Die Professionalisierungsfrage ist im Sinne der Zusatzqualifizierung (Spezialisierung in einer bereits erworbenen Ausbildung) und nicht in Richtung eigenständiger Verberuflichung zu lösen. Die Weiter- oder Fortbildung sollte nach Möglichkeit aus den "Distinktionskämpfen" der Berufe herausgehalten werden. Wichtig ist die Definition eines "tronc commun", der die interprofessionelle und

interinstitutionelle Zusammenarbeit erleichtern soll: Aufbauend auf die bereits bestehenden fachberuflichen Qualifikationen (evtl. mit bereichsspezifischen Spezialisierungen) sollen aus den andern Disziplinen je die wesentlichen Grundlagen erarbeitet werden (im Sinne einer Horizonterweiterung). - Das Problem der Qualifizierung Nichtgelernter im Suchtbereich bedarf einer gesonderten Lösung.

6. Dauer und Umfang müssen den Bedürfnissen und Möglichkeiten der potentiellen TeilnehmerInnen und der Institutionen angepasst sein. Insbesondere sind modular strukturierte Formen zu finden, die eine relativ frei wählbare Reihenfolge und individuell bestimmbare Gesamtdauer der Ausbildung ermöglichen. Die Zugänge sollten verschiedenartig sein, d.h. verschiedene Zielgruppen oder auch Regionen oder Institutionstypen anvisieren.

Literaturliste

- Aurin, Kurt* (Hrsg.)(1991): Gute Schulen - worauf beruht ihre Wirksamkeit? Bad Heilbrunn (Klinkhardt)
- Bussmann, Werner*: Imitieren und Experimentieren. *Mader, Luzius*: Instrumente der Informationsbeschaffung. In: Der experimentierende Staat: Strategien staatlichen Lernens. NZZ Nr. 216, 17.9.93.
- Gertsch, Marianne* (1994): Der Weiterbildungsbedarf der Institutionen der schweizerischen Drogenhilfe. Bericht über eine empirische Studie zum quantitativen Weiterbildungsbedarf der Drogenhilfe. Bern (KWB-Arbeitsbericht 12).
- Kowalski, Theodore J.* (1988): The Organization and Planning of Adult Education. New York (University of NY Press)
- Nixon, Jon* (1992): Evaluating the Whole Curriculum. Buckingham (Open University Press).
- Rossi, Peter H./Freeman, Howard E.* (1989): Evaluation. A Systematic Approach. Newbury Park, Cal. (SAGE).
- Strauss, Anselm/Corbin, Juliet* (1991): Basics of Qualitative Research. Grounded Theory Procedures and Techniques. Newbury Park (SAGE).
- Weber, Karl* (1992): Engagement und Distanz in der Evaluation. in: *Gonon, Phillipp* (Hg.)(1992): Evaluation in der Berufsbildung. Aarau (Sauerländer).
- Weber, Karl* (1994): Erwachsenenbildung zwischen Formalisierung und sozialer Bewegung. Bern (Vortrag, Ms.)
- Wicki, Martin/Weber, Karl* (1994): Modelle für eine künftige Trägerschaftsregelung. (Expertise im Auftrag des BAG). Bern, KWB.

Die wichtigsten *verwendeten Dokumente* werden in Fussnoten bei den entsprechenden Kapiteln angegeben.

Anhang

A1a Gemeinsamer Fragenset KursteilnehmerInnen

A1b Gemeinsamer Fragenset KursleiterInnen

A2 Fragebogen ex-post convers

A3 Kurzprotokoll Trägerschaftshearing vom 12. Dezember 1993

A1a Gemeinsamer Frageset KursteilnehmerInnen (convers-Fragebogen ex ante)

EVALUATION KURSTEILNEHMER/INNEN

Kurs:

Name und Vorname KursteilnehmerIn:

Es ist bekannt, dass die Sucht- und Drogenprobleme zugleich verschiedene Bereiche des sozialen Lebens betreffen. Handlungsbedarf entsteht in vielen Domänen der Gesellschaft. Gerade deshalb muss man die Anstrengungen konzentrieren. Dies gilt auch für die verschiedenen Zielbereiche, in denen die Fortbildung von Drogenfachleuten Wirkungen erzielen soll.

1. Auf welche der folgenden Zielbereiche richten sich Ihre Erwartungen an die Fortbildung in den nächsten Jahren, worauf soll sie sich konzentrieren? (Rangieren Sie die vier Bereiche nach Ihrer Priorität 1, 2, 3 und 4)

- Wirkungen für die Drogenfachleute: Kompetenzen und Berufsrolle
- Wirkungen für die Betroffenen: Hilfsangebote
- Wirkungen auf das institutionelle Umfeld: Organisationen, Ämter und Stellen im Sucht- und Drogenbereich
- Wirkungen auf das öffentliche Umfeld: Wahrnehmung, Meinungsbildung und politischer Umgang mit Sucht und Drogen

☐
☐
☐
☐**2. Denken Sie an den konkreten Kurs, an dem Sie in nächster Zeit teilnehmen werden: In welchem der Zielbereiche erwarten Sie von diesem Kurs einen Beitrag zu Ihrer Fortbildung?**

- Wirkungen für die Drogenfachleute: Kompetenzen und Berufsrolle
- Wirkungen für die Betroffenen: Hilfsangebote
- Wirkungen auf das institutionelle Umfeld: Organisationen, Ämter und Stellen im Sucht- und Drogenbereich
- Wirkungen auf das öffentliche Umfeld: Wahrnehmung, Meinungsbildung und politischer Umgang mit Sucht und Drogen

☐
☐
☐
☐**3. Welches sind Ihre Erwartungen an den Kurs, den Sie besuchen?****4. Haben Sie einen solchen Kurs bereits schon einmal besucht?**

- ☐ Ja, denselben bzw. Grundlagenkurs dazu
- ☐ Nein, aber bereits inhaltlich ähnliche Kurse
- ☐ Nein, ganz neuer Kurs!

5. Wo haben Sie Ihren höchsten Bildungsabschluss erworben?

- ☐ Sekundarschulabschluss (ohne abgeschlossene Berufslehre)
- ☐ Abgeschlossene Berufslehre
- ☐ Gymnasium (Maturität)

- ☐ Schule für Soziale Arbeit
- ☐ Hochschule (Fakultät:)
- ☐ Krankenpflegeschule
- ☐ Kaderschule SRK
- ☐ Sonstiges:

6. In welchen Fachbereichen haben Sie Aus- und Weiterbildung absolviert?

7. Welcher Altersgruppe gehören Sie an?

- ☐ unter 30
- ☐ 30 - 39
- ☐ 40 - 49
- ☐ 50 - 59
- ☐ über 60

8. Welches ist Ihr Geschlecht?

- ☐ weiblich
- ☐ männlich

9. In welchem Bereich arbeiten Sie zur Hauptsache?

- ☐ Sozialbereich, spezialisiert auf Sucht bzw. Drogen
- ☐ Sozialbereich, v.a. ausserhalb Bereiche Sucht und Drogen
- ☐ Gesundheitsbereich
- ☐ Pädagogischer Bereich (Sozialarbeit, Gesundheitsbereich oder sonstiges)
- ☐ Verwaltung
- ☐ Anderes Arbeitsgebiet:

10. Wie lange arbeiten Sie bereits in diesem Bereich?

- ☐ Seit weniger als einem Jahr
- ☐ Zwischen einem und zwei Jahren
- ☐ Zwischen zwei und drei Jahren
- ☐ Zwischen drei und vier Jahren
- ☐ Zwischen vier und fünf Jahren
- ☐ Mehr als fünf Jahre

11. Wo arbeiteten Sie vor Aufnahme dieser Tätigkeit?

- ☐ Im selben Bereich
- ☐ Ich war in Ausbildung
- ☐ In einem benachbarten Bereich
- ☐ In einem ganz andern Bereich
- ☐ Ich war arbeitslos
- ☐ Anderes:

12. Welches sind Ihre wichtigsten Motive für Ihre berufliche Tätigkeit im Drogen- bzw. Suchtbereich

- ☐ Interessantes, abwechslungsreiches Arbeitsgebiet
- ☐ Diese Arbeit ist für mein berufliches Weiterkommen von Vorteil
- ☐ Soziales Engagement
- ☐ Ich wurde durch persönliche Betroffenheit motiviert
- ☐ Ich hatte keine andere Möglichkeit
- ☐ Anderes,

13. Beabsichtigen Sie, längerfristig in diesem Bereich zu arbeiten?

- ☐ Ja, ich will in diesem Bereich tätig bleiben
- ☐ Nein, ich wähle diese Tätigkeit nur für einige Zeit zum Sammeln von Erfahrungen (---> weiter mit Frage 15)
- ☐ Nein, diese Tätigkeit stellt bloss eine Übergangslösung dar (---> weiter mit Frage 15)
- ☐ Nein, ich schaue mich nach Alternativen um (---> weiter mit Frage 15)

14. In welche Richtung wollen Sie Ihre Kompetenzen erweitern?**15. Welches ist Ihre berufliche Stellung?**

- ☐ Selbständigerwerbend
- ☐ Leitende Funktion/Direktion
- ☐ Mittlere Kaderposition
- ☐ Angestellt als Lehrer, Pfarrer, Ärztin/Arzt
- ☐ Sonstiges:

16. Wie sind Sie bei der Stelle, mit welcher Sie Ihr Haupteinkommen erzielen, angestellt?

- ☐ Feste Anstellung
- ☐ Befristete Anstellung
- ☐ Stundenweise Anstellung

17. Wie sind Sie auf **CONVERS aufmerksam geworden?** (Bitte nur die wichtigste Antwort ankreuzen!)

- ☐ Durch Vorgesetzte
- ☐ Durch FachkollegInnen
- ☐ Durch MitarbeiterInnen von **convers**
- ☐ Durch Informations- und Dokumentationsmaterial von **convers**
- ☐ Durch Mitteilungen anderer Institutionen oder Medien
- ☐ Durch andere Kanäle

18. Haben Sie sich für den Kurs aus eigener Initiative entschieden oder wurde Ihnen die Teilnahme von der Institution, in der Sie arbeiten, nahegelegt oder von anderer Seite her (Bekannte, KollegInnen) angeregt?

- ☐ Aus eigener Initiative
- ☐ Von Institution nahegelegt
- ☐ Von anderer Seite her angeregt

19. Bezahlen Sie das Kursgeld selbst oder wird es von Ihrer Institution übernommen?

- ☐ Bezahle selbst
- ☐ Teilweise selbst
- ☐ Wird übernommen

20. Werden Sie für den Besuch von Weiterbildung von der Arbeit in Ihrer Institution freigestellt?

- ☐ Keine Freistellung
- ☐ Teilweise Freistellung
- ☐ Werde voll freigestellt

21. Welches ist Ihr wichtigstes Motiv für Ihre Kursteilnahme?

- ☐ Vertiefung und Erweiterung des Wissens
- ☐ Neuorientierung
- ☐ Austausch und Kontakte mit FachkollegInnen
- ☐ KursreferentIn persönlich kennenlernen
- ☐ Praktische Hilfe für die eigene Arbeit
- ☐ Etwas anderes:

Wir danken Ihnen für Ihre wertvolle Mitarbeit. Bitte übergeben Sie den ausgefüllten Fragebogen am ersten Kurstag Ihrem Kursleiter.

A1b Gemeinsamer Frageset KursleiterInnen (convers-Fragebogen ex ante)**EVALUATION KURSLEITER/INNEN**

Kurs:

Name und Vorname KursleiterIn:

Es ist bekannt, dass die Sucht- und Drogenprobleme zugleich verschiedene Bereiche des sozialen Lebens betreffen. Handlungsbedarf entsteht in vielen Domänen der Gesellschaft. Gerade deshalb muss man die Anstrengungen konzentrieren. Dies gilt auch für die verschiedenen Zielbereiche, in denen die Fortbildung von Drogenfachleuten Wirkungen erzielen soll.

1. Für welchen der folgenden Zielbereiche soll die Fortbildung in den nächsten Jahren nachhaltige Wirkungen anstreben? (Rangieren Sie die vier Bereiche nach Ihrer Priorität 1, 2, 3 und 4)

- Wirkungen für die Drogenfachleute: Kompetenzen und Berufsrolle ☐
- Wirkungen für die Betroffenen: Hilfsangebote ☐
- Wirkungen auf das institutionelle Umfeld: Organisationen, Ämter und Stellen im Sucht- und Drogenbereich ☐
- Wirkungen auf das öffentliche Umfeld: Wahrnehmung, Meinungsbildung und politischer Umgang mit Sucht und Drogen ☐

2.) Für welchen der Zielbereiche strebt nun der von Ihnen geplante/durchgeführte Kurs in erster Linie Wirkungen an? (Rangieren Sie bitte wiederum nach Ihrer Priorität von 1 bis 4)

- Wirkungen für die Drogenfachleute: Kompetenzen und Berufsrolle ☐
- Wirkungen für die Betroffenen: Hilfsangebote ☐
- Wirkungen auf das institutionelle Umfeld: Organisationen, Ämter und Stellen im Sucht- und Drogenbereich ☐
- Wirkungen auf das öffentliche Umfeld: Wahrnehmung, Meinungsbildung und politischer Umgang mit Sucht und Drogen ☐

3. Welches sind die Zielsetzungen Ihres Kurses

4. Haben Sie einen solchen Kurs bereits schon einmal geleitet?

- ☐ Ja, für Personen, die im Drogen- bzw. Suchtbereich arbeiten
- ☐ Ja, für Personen, welche in einem anderen Bereich arbeiten
- ☐ Nein, aber bereits inhaltlich ähnliche Kurse
- ☐ Nein, ganz neuer Kurs

5. Wo haben Sie Ihren höchsten Bildungsabschluss erworben

- ☐ Gymnasium (Maturität)
- ☐ Ausbildung in Sozialer Arbeit
- ☐ Hochschule (Fachbereich:)
- ☐ Krankenpflegeschule/Kaderschule SRK
- ☐ Primarlehrerausbildung
- ☐ Sonstiges:

6. Welche der von Ihnen besuchten Aus- und Weiterbildungen ist für Ihre Kurstätigkeit im Rahmen von convers/aria besonders wichtig?

Fachrichtung:

7. Welcher Altersgruppe gehören Sie an?

- ☐ unter 30
- ☐ 30 - 39
- ☐ 40 - 49
- ☐ 50 - 59
- ☐ über 60

8. Welches ist Ihr Geschlecht?

- ☐ weiblich
- ☐ männlich

9. In welchem Bereich arbeiten Sie zur Hauptsache? (Bitte rangieren Sie die (höchstens) vier wichtigsten Bereiche nach ihrem **zeitlichen** Aufwand - von 1 bis 4)

- ☐ Sozialbereich, spezialisiert auf Sucht bzw. Drogen
- ☐ Sozialbereich, v.a. ausserhalb der Bereiche Sucht und Drogen
- ☐ Gesundheitsbereich
- ☐ Lehrtätigkeit (Sozialarbeit, Gesundheitsbereich oder sonstiges)
- ☐ Verwaltung (öffentlich und privat)
- ☐ Forschung
- ☐ Anderes Arbeitsgebiet:

10. Welches ist Ihre berufliche Stellung?

- ☐ Selbständigerwerbend (Frage 11 überspringen!)
- ☐ Leitende Funktion/Direktion
- ☐ Mittlere Kaderposition
- ☐ Angestellt als Lehrer, Pfarrer, Ärztin/Arzt
- ☐ Sonstiges:

11) Wie sind Sie bei der Stelle, mit welcher Sie Ihr Haupteinkommen erzielen, angestellt?

- ☐ Feste Anstellung
- ☐ Befristete Anstellung
- ☐ Stundenweise Anstellung

12. Wann haben Sie zum ersten Mal von CONVERS gehört?**13. Wie ist die Initiative zu Ihrem geplanten Kurs entstanden? (nur 1 Antwort)**

- ☐ Durch formelle Anfrage von convers/aria an mich persönlich
- ☐ Durch formelle Anfrage von convers/aria an meine Institution
- ☐ Durch informellere persönliche Kontaktaufnahme von der Seite von MitarbeiterInnen von convers/aria
- ☐ Durch meine eigene Initiative und Kontaktnahme mit convers/aria
- ☐ Durch Initiative und Anregung von Bekannten oder mir nahestehenden Kreisen
- ☐ Auf anderem Weg:

14. Wie sind Sie genau zu diesem Thema für den geplanten Kurs gekommen? (nur 1 Antwort)

- ☐ Das Thema wurde durch convers/aria angeregt oder gestellt
- ☐ Das Thema wurde von meiner Seite her eingebracht
- ☐ Die Themenwahl wurde mir von convers/aria freigestellt
- ☐ Das Thema wurde von meiner Institution angeregt oder gestellt
- ☐ Das Thema entstand informeller im Umfeld meiner KollegInnen, meiner Bekannten oder mir nahestehender Gruppen
- ☐ Es entstand auf andere Weise:

15. Haben Sie sich im geplanten Kurs speziell auf das Profil von convers/aria hin ausgerichtet oder könnten Sie diesen Kurs in einem andern Zusammenhang halten?

- ☐ Kurs speziell auf convers/aria ausgerichtet

Nennen Sie bitte das Spezielle in Stichworten:

.....

- ☐ Kurs auch in anderen Zusammenhängen denkbar

Nennen Sie diese bitte:

.....

Wir danken Ihnen für Ihre wertvolle Mitarbeit!

Bitte sammeln Sie die im voraus versandten Fragebogen der KursteilnehmerInnen ein und senden diese zusammen mit dem vorliegenden unter Benutzung des beiliegenden C4-Couverts an den KWB-Mitarbeiter.

A2 Fragebogen ex-post convers

Verkleinert kopieren aus "EXPOST:DOC"; einkleben!

A3 Kurzprotokoll Trägerschafts hearing vom 12. Dezember 1993**Trägerschafts-Hearing vom 13. Dezember 1993**

Dauer 14.00-17.00; Uni Bern HS 26

Protokoll-Notizen

Anwesend:

- Herr Schmitter BIGA
- E. Mosimann BfK
- Ch. A. Zenger Gesundheitsmanagement
- Frau Amiet Gesundheitsdirektorenkonferenz
- G. Munguia-Romo IUSPG
- Karl Weber KWB
- Marianne Gertsch KWB
- Martin Wicki KWB (Gesprächsleitung)

1 Schmitter: WBO Betriebliche Weiterbildung

Betont die Bedeutung des *Kontexts* in der Gesamtprogrammgestaltung vor Trägerschaftsfrage, wie im Raster gefragt. Unter Kontext versteht er u.a. folgende Erfahrungen:

- Dominanz bildungspolitischer *Zentren*
- 90% der Gesuche aus Dt-CH
- individualistisches Vorgehen, kaum Kooperation/Koordination unter Projekten
- Finanzierungsstopp des Bundes (35% Kürzung!)
- neu auftretende AL
- Projekte brauchen immer "Köpfe"

Beschreibung Struktur, Ziele und Inhalte

<i>Beginn</i>	ab 1990
<i>Projektdauer</i>	6 Jahre
<i>Grösse des Projekts</i>	901 Projekte eingereicht; 179 abgelehnt, 518 angen.
<i>Gesetzliche Grundlage</i>	BV Art. 34ter und BBG Art. 1 ³
<i>Mittel (woher, wieviel)</i>	Verpflichtungskredit: 162 Mio., vorläufig auf 95 Mio plafoniert.
<i>Bereich (Branche)</i>	Beruflicher Bereich (exkl. Erziehung, Gesundheits-, Sozialwesen, Wissenschaft, Land+Forst+Fischerei) =BBG
<i>Ziele</i>	Förderung der beruflichen Weiterbildung und WB-Bereitschaft, Vernetzung
<i>Inhalte der WB</i>	Weiterbildung für verschiedene Zielgruppen (HFS, Gelernte, Ungelernte, Frauen, Ausländer, WB-Bereitschaft)
<i>Struktur des Programms</i> Anz. Kurse/Dauer/TN-Zahl/ Zertifizierung?	sehr heterogen

Kriterien für die Beurteilung von Projekten (Basis des Bundesbeschluss):

- neuartig (diffus)
- Impulse an Dritte weitergeben (diffus!)
- kein Erwerbszweck
- Kooperationsformen zwischen verschiedenen Akteuren fördern
- Weiterführung soll möglich sein (follow-up)

Trägerstruktur

<i>Funktion von WB innerhalb der Trägerinstitution</i>	Garantien für Durchführung (Kriterien: Seriosität, Erfahrung, Image, Kompetenz in Sachen Abrechnung/Haftung). Vergabe als black box-Regelung: keine eigentliche Kontrolle
<i>Bedeutung/Stellenwert von WB für den Träger</i>	Unterschiedlich, sehr heterogen oft Träger und Kursleiter identisch (z.B. Verbände)
<i>Interessensfelder (welche integriert, welche nicht?)</i>	Als Akteure treten v.a. in Erscheinung: - Kantone - Verbände (inkl. Kooperationsformen Parifonds) - öffentliche Institutionen (Schulen etc.) - private Institutionen (z.B. Frauen-Initiativen, Ausländer-Projekte etc.)
<i>Erfahrungen mit Träger (Stärken Schwächen)</i>	Kontext stark bedeutend (Budgetkürzung, AL, Dominanz der Starken, der Zentren, der Deutschschweiz)

Zum Follow up:

Keine Garantien sind vorhanden, insbesondere Angesichts der Finanzierungsengpässe auf allen Ebenen (auch Kantone, Verbände etc.).

Eventuell Fortsetzungskredite in Aussicht stellen (ordentliches Subventionswesen).

Evaluation: SGABF (24 Fallstudien und Befragung über "Neuartigkeit"). Für Evaluation wurden im WB-Budget keine Mittel bereitgestellt.

Entscheid über Vergabe von Projekten:

1. Kantonale Berufsbildungsämter prüfen die Gesuche
2. Fachsektionen BIGA
3. Gruppe im BIGA, wobei Gesuche mit Beitrag über 300'000.- Fr. in der Berufsbildungskommission entschieden werden müssen.

Bemerkung:

Es gibt einen Widerspruch zwischen den Anforderungen nach Neuartigkeit einerseits und dem Prüfungsverfahren via kantonale Ämter, welche das bestehende System mitprägen und tendenziell konservieren.

2 Mosimann, Bundesamt für Konjunktur (Impulsprogramme)

Im Unterschied zum BIGA sind hier die Impuls-/Aktionsprogramme themenzentriert angelegt. Nachfolge von Arbeitsbeschaffungsprogrammen aus 70er Jahren.

M. betreut Projekte im Bereich Energiesparen. Daneben gibt es andere Programme. 5-6 verschiedene Themen.

3 Impulsprogramme z.T. auf politischen Druck hin (z.B. Waldsterben) initiiert. Erläuterungen anhand des Impulsprogramms Bau.

Beschreibung Struktur, Ziele und Inhalte

<i>Beginn</i>	urspr. seit 1978/79; IP-Bau: 1990
<i>Projekt-Dauer</i>	zuerst 4 Jahre vorgesehen, nun auf 6 Jahre gedehnt
<i>Grösse des Projekts</i>	ca. 28-30 dt. Themen, ca. 8 ital., ca 23 frz.
<i>Gesetzliche Grundlage</i>	Bundesgesetz zur Arbeitsbeschaffung und Krisenbekämpfung (aus 1948)
<i>Mittel (woher, wieviel)</i>	1.5 Stellen; 20 Mio Fr. für 6 Jahre (IP Bau)/zum Vgl. RAVEL 25.6 Mio.
<i>Bereich (Branche)</i>	Baubranche. Zielgruppen a) Bauwirtschaft (Planung, Ausführung) b) Bauherrschaft/Eigentümer c) Behörden (plus Betroffene, Benutzer, Abnehmer)
<i>Ziele</i>	Qualitätsverbesserung von Bauerneuerung
<i>Inhalte der WB</i>	Zielgruppengerechte Aufarbeitung und Umsetzung auf verschiedenen Ebenen (neben Kursen auch Öffentlichkeitsarbeit, Veranstaltungen)
<i>Struktur des Programms:</i> Anz. Kurse Dauer TN-Zahl Zertifizierung?	sehr variabel (oft grosse Zahl von Kursen dezentral); insgesamt: 15'000 TN üblich sind 1-3 Tage 25-30TN ist Regel

Entscheidungsstruktur:

Projektsteuerung/Sachbearbeitung als Team (mit BfK), Leitung entweder aus Universitäten oder Ingenieur- oder Architektenbüros. Teamzusammensetzung mit fachlicher Kompetenz; von Fall zu Fall. Expertenebene als Zwischenebene insbesondere für "Checks": Jedes Projekt wird mindestens drei Mal in "Checks" überprüft. Dazu gibt es klare Formalitäten zu erfüllen (Unterlagen bereitstellen, Fragekatalog etc.).

Jedes Projekt durchläuft eine Pilotphase mit 1:1-Ablauf, wobei sich die TN zu je 50% aus "normalen" TN (Zielgruppen) und aus Experten zusammensetzt; zudem Vernehmlassung der fachlichen Dokumentation (beinhaltet auch eine verbandstaktische Komponente).

Arbeitsteilung zwischen BfK und Verbänden: Erarbeitung der Unterlagen und didaktisches Konzept durch die Projektleitung und die Arbeitsgruppen, Verbände übernehmen Auswahl der Themen (Kommission) und Kursorganisation. Kurse werden selbsttragend durchgeführt.

Kriterien:

- "Neuartigkeit": Nichts selber anreissen, das bereits von einem Verband angeboten bzw. abgedeckt wird.
- Verbände müssen eine gewisse Kompetenz ausweisen können; Unterteilung in *Trägerorganisationen* (quasi eigenständige Durchführung) und *Patronatsorganisationen* (werden in Vernehmlassung eingebunden, sind aber selbst zu schwach, Kurse anzubieten).
- Selbsttragende Kurse. Kurse sollen weiter angeboten werden können (bisher etwa zw. 12 und 50 mal)
- Kein "übermässiger Gewinn"; Fonds zur Abschöpfung von Gewinnen und Umlagerung, damit es keine grösseren Defizite gibt. Basis: offene Rechnung
- gewisse Richtlinien bei der Preisgestaltung.

Organisation der Kurse:

- PL erarbeitet mit den *Arbeitsgruppen* Lehrmittel und didaktische Ablaufplanung, beraten durch Fachleute; Suche nach neuen Vermittlungsformen
- Beauftragter *Kurskoordinator* (über alle 3 Kurse) stellt Kursprospekt zusammen in Zusammenarbeit mit den PLen (halbjährlich)

- *Kursadministrator* (aus Verbandsverwaltung oder ein Verbandsmitglied) sind auch in der Kommission.

Trägerstruktur

<i>Funktion von WB innerhalb der Trägerinstitution</i>	Sekundäre Funktion (am häufigsten Berufsverbände); Anschluss an neue Techniken und Problemlösungen
<i>Bedeutung/Stellenwert von WB für den Träger</i>	
<i>Interessensfelder (welche integriert, welche nicht?)</i>	Bauwirtschaft (Planer, Ausfühler) Bauherrschaft Behörden (Reglemente, Submissionen etc.)
<i>Erfahrungen mit Träger (Stärken Schwächen)</i>	

Bemerkungen zu Trägerfrage:

Wichtig ist die Integration aller beteiligten Verbände von Anfang an: Sie müssen die Themenwahl aufgrund eines Grobkonzepts akzeptieren können. Danach Suche nach richtigen Fachkräften ("Köpfen": meistens Leiter der Arbeitsgruppe). Zusammen wird dann die Projektgruppe gebildet. Kriterien: fachliche Aspekte und Landesteile müssen abgedeckt sein.

Keine Probleme bei guten Projekten Träger zu finden; gelegentlich reisst man sich gar um Trägerschaft für gute Kurse (vgl. "mässiger Gewinn"). Kooperationsformen wurden in solchen Fällen bereits gefunden.

"Checks" garantieren eine korrekte Laufrichtung der Projekte.

Akzeptanz war am Anfang eher gering, inzwischen wird auch in der Bauwirtschaft der Sinn anerkannt.

Evaluation:

Auftrag an Prof. Goldschmied ETHL (organisatorische und didaktische Aspekte) und Expertengespräche. - Natürlich ist Evaluatin tendenziell immer ein Kürzungskandidat und äusserst tief angesetzt. Für Evaluation an der ETHL wird rund 80'000.- eingesetzt.

Weiterführung:

Selektiv werden Kurse mit sinnvollem Weiterbestand ausgewählt und aktiv nach Finanzierungsmöglichkeiten gesucht. Zweitens wird versucht, wichtige Inhalte in die Erstausbildung einzubringen. Dazu gibt es reservierte Gelder.

Wirkungsanalyse soll erstellt werden (am Schluss).

Zu den Kosten:

zw. 2-300'000.- Fr. pro mehrsprachigen Kurs. 12 Kurse dt., 6 frz. und 2-3 ital. à 1-3 Tage (ca. 20-60 Kurstage)(d.h. Fr. 8-10'000.- pro Kurstag; etwa 300-350.- pro TN und Tag). Aber es kann bis 50 oder 60 Kurse geben. Andererseits kann ein teurer, auf eine kleine hochspezialisierte Zielgruppe zugeschnittener Kurs, nur wenige Male durchgeführt werden. Übersichten über das Marktangebot. Adaptation auf Ziel- und Sprachgruppe.

Devise: Keine übermässigen Gewinne oder Verluste.

Kooperation:

Zusammenarbeit meist sehr klar auf Verbände ausgerichtet. Berufsgruppen haben damit einen gewissen Vorteil. Kleinere Verbände sind dann eher in den Patronatskomitees. Zielgruppenspezifität äusserst sich auch darin, dass etwa ein SIA-Architekt eher nicht einen GBI-Kurs besucht und umgekehrt. Derselbe Kurs kann dann von beiden und/oder an verschiedenen Orten angeboten werden.

Kursleiter:

Vor allem freiberufliche Ingenieure oder Fachleute beim Bund (EMPA, ETHs). Letztere sind günstiger.

3 Zenger (Gesundheitsmanagement)

Im Normalfall ist Träger zugleich Anbieter.

Bisher ein sehr aufwendiges (und als Neuentwicklung kostenintensives) Curriculum; in Zukunft wird vielleicht auch Teilbezug möglich sein, welcher zielgruppenspezifisch angeboten wird (z.B. Management für Chefarzte). Hier gäbe es mögliche Synergien und erstmals eine Rentabilitätschancen.

Beschreibung Struktur, Ziele und Inhalte

<i>Beginn</i>	1992
<i>Projekt-Dauer</i>	1992-94 (1. Projekt); im Zweijahresrhythmus
<i>Grösse des Projekts</i>	Struktur eines Nachdiplomstudiums: 500 Lekt. Kursunterricht , 200 Lekt. Projektunterricht, Diplomarbeit (in ca. 2 Jahren)
<i>Gesetzliche Grundlage</i>	WBO -Subvention/kantonales Recht und Unigesetz
<i>Mittel (woher, wieviel)</i>	WBO-Gelder (30-40% inkl. Kanton BE) und zunehmende Selbstfinanzierung (TN: ca. 50%), Anteil Abnehmer (10%)
<i>Bereich (Branche)</i>	Führungskräfte aus dem Gesundheitswesen
<i>Ziele</i>	Polyvalente, interdisziplinäre Ausbildung
<i>Inhalte der WB</i>	Alle Bereiche Gesundheit; Volkswirtschaft, Recht, Management
<i>Struktur des Programms</i>	
Anz. Kurse	1 Kurs alle 2 Jahre
Dauer	2 Jahre
TN-Zahl	25 TN
Zertifizierung?	Ja
<i>eventuelle Konkurrenz oder ähnl. Angebote?</i>	
<i>Zukunftserwartungen?</i>	

Finanzierung:

Bisher Selbstfinanzierung der *Durchführung* (BBW/WBO-Vorgabe); Kursentwicklung, Projektleitung und Sekretariat durch Impulsprogramm bezahlt.

Zukünftiger Finanzierungsschlüssel liegt etwa bei 70/20/10. Dann werden sich die Kosten pro TN auf ca. 25'000.- belaufen (für 2-Jahresstudium).

Vorgehen:

- Bedarfsabklärung durchgeführt
- Pilot mit Ausschnitt aus möglichem Programm durchgeführt und ausgewertet. TN-Seminar über Inhalte des Studiums.
- Arbeitgeber-Kontakte (Vernehmlassung)
- 1:1-Durchführung eines ersten Kurses. Dabei bleiben wir immer im Kontakt mit Abnehmerinstitutionen.

In Studienleitung sind 7 Personen involviert von den beiden beteiligten Fakultäten sowie der Projektleiter (Zenger).

Studienleitung tagt mindestens 1xjährlich. Dringliche Entscheidungen werden auf dem Korrespondenzweg gefällt. Hauptsächliches Engagement: Projektleitung.

Evaluation durch Uni Bern.

Trägerstruktur

<i>Funktion von WB innerhalb der Trägerinstitution</i>	Uni Bern: Medizinische und RW-Fakultät: Grundausbildung als Primärfunktion. Zunehmend wird WB als Unifunktion wahrgenommen (neben Forschung, Lehre und DL)
<i>Bedeutung/Stellenwert von WB für den Träger</i>	- Fachtheoretisches Wissen einbringen - WB-Know-how für Durchführung - Prestige -> Marktchancen und Chancen für - Finanzierung durch Dritte
<i>Interessensfelder (welche integriert, welche nicht?)</i>	- Anbieterseite (beteiligte Fakultäten; Personen) - Abnehmer (allerdings Zurückhaltung -> informell) - Ehemalige und SchülerInnen (vorgesehen)
<i>Erfahrungen mit Träger (Stärken Schwächen)</i>	+ Anschluss an neusten Stand des Wissens; Zugang zu Dozenten; WB-Know-how; Pionierrolle in Uni u. Gesundheitswesen (-> Spielraum); Engagement - Professionelle Bindungen innerh. Uni (u. FMH); Profilierungsbedürfnisse an Uni selbst; Abhängigkeit von Politik (Sparpolitik) Zwang zu Marktverhalten; Anbieterorientierung

Bemerkungen zur Trägerfrage:

Sehr viele verschiedene Akteure im Feld mit unterschiedlichen Interessen. Kein Ort der Entscheidungsfindung existiert, sondern starke korporatistische Tradition in dieser Branche. Andererseits Zwänge zur Kooperation, bedingt durch Ressourcenknappheit (v.a. qualifizierte DozentInnen).

Erweiterung durch Einbezug der Abnehmerseite wäre nötig, auch um Finanzierungsgrundlage zu verbessern. Allerdings bestehen Zweifel, ob Einbindung in Trägerschaft selbst sinnvoll ist: Rollenkonflikt Abnehmer-Anbieter verfälscht Angebot, Abnehmer zu heterogen. Zudem verunmöglichen Interessenkonflikte zwischen den Akteuren oft Kooperation (Erfahrung bei Trägerschaft Zenger). - Eine zu grosse Abhängigkeit von der Abnehmerseite kann auch problematisch sein, wenn die politische "Grosswetterlage" auf das Verhalten der Organisationen bzgl. Weiterbildung durchschlägt, wie sich bei der Entwicklung eines Planspiels gezeigt hat.

Trägerschaftsorganisation:

- Fakultäten vor allem normativ eingebunden (Reglement, Zielsetzungen, Organisationsstrukturen)
- Studienleitung (normative, strategische und operative Stränge laufen hier zusammen): FachdozentInnen werden angestellt, Projektbetreuer engagiert, Projektarbeits-Begleiter und TN-Evaluation (inkl. Eingangsgespräche)
- Einbezug von Erziehungswissenschaft und Psychologie muss überlegt werden.

Kursevaluation war von Anfang an eingeplant mit entsprechender Finanzierung.

4 **Diskussion** (Sinngemäss, nicht vollständig wortgetreue protokolliert)

Munguia-Romo: Prestige der Unis ist das eine. Es muss aber auch davor gewarnt werden, dass die Unis eine Macht darstellen und damit Angst erzeugen. Gewisse Akteure werden abgehalten. Punkto Praxisbezug kann Uni tatsächlich auch wenig bieten.

Amiet: Abstützung auf Fachverbände wäre notwendig, dann kann niveaumässig angesetzt werden. Ähnlich wie beim BfK.

Gertsch: Das extrem heterogene Feld erschwert die Herausbildung einer beruflichen Identität. Umstritten, ob eine eigenständige Professionalisierung überhaupt sinnvoll ist. Sollte nicht eher Grundqualifikation in allen tangierten Bereichen vorausgesetzt, im Praxisfeld dann themenspezifisch weitergebildet werden?

Mosimann: Geschichte der Energieprogramme. Eine Integration in die Grundausbildung hat zu lange Halbwertszeit, daher unzureichend. Zudem ist auf *Kurzangebot* zu achten, um Praxisleute anzusprechen (z.B. 5x im Jahr Tageskurs).

Amiet: Rät von zu starker Spezialisierung ab, Polyvalenz in einem solchen 'Sonderbereich' ist sinnvoller. Burn-out effect ist gross, mit Polyvalenz können sie das Feld wechseln ohne den Bereich zu verlassen.

Munguia-Romo: Seit 1985 gibt es an der Uni Genf 'cours sur les addictions'. Bloss 2% Mediziner, 98% Sozialarbeiter, Psychologen, KrankenpflegerInnen. Viele 'intervenants' aus verschiedenen Bereichen. Das ganze läuft zwar an der Uni, aber via intermediäre Struktur. Abstützung sollte also auf eine *unabhängige* Struktur erfolgen (sowohl unabhängig von Unis, als auch von Intervenants oder Institutionen). Sonst gibt es Rollenkonflikte.

Amiet: Gleichzeitige Rolle des Kantons als Träger und Abnehmer führt zu erheblichen Rollenkonflikten. Viel geschickter wäre eine unabhängige Strukturierung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Interessen klar differenzieren.

Zenger: Berufsverbände integrieren ist an sich sinnvoll. Kehrseite: Sie setzen ihre beruflichen Interessen ins Zentrum. Besser wäre, eine intermediäre Organisation zu schaffen mit verschiedenen Interessenkreisen (z.B. Verein, allenfalls Stiftung), eine Plattform zur Stärkung der Kooperation zu organisieren.

Munguia-Romo: Es gibt das grosses Problem der unterschiedlichen kantonalen Politiken besonders im Drogenbereich. Die Unis sollten die Leadership übernehmen. Eine Idee aus Lyon: Die akademischen Autoritäten (Institute und Schulen) als Commissions scientifiques nutzen. Sie übernehmen Kontrollfunktion gegenüber den Organisatoren. Hingegen sollen die Uni-Autoritäten nicht selbst die Kurse organisieren, da sie zu weit von der Praxis entfernt sind. - Bei einer "Sammlung" von betroffenen Akteuren denkt man meist an direkt professionell im Bereich Tätige, nicht aber etwa an die Freiwilligen, an Polizei, Justiz, Quartierorganisationen etc.

Mosimann: Gesamtkonzept muss existieren, dann spielt die Programmleitung eine zentrale Rolle innerhalb eines gut abgestützten Gesamtkonzepts. Die eingebundenen Institutionen haben das abgesegnet und können sich nicht nachträglich über einzelne Themen oder ReferentInnen einmischen. Es geht um punktuellen Beizug. Es gibt auch strategische Akteure. Zielgruppenkonzept: wie wird welche Gruppe erreicht.

Amiet: Träger BAG muss stark Verantwortung übernehmen, auch als Koordinator, in mediativer Führungsfunktion gegenüber den extrem heterogenen Kantonen. Einbezug des Städteverbandes?

Mosimann: Dieser wäre als Träger ungeeignet, aber Einbezug ins Patronat sinnvoll.

Schmitter: Grundkonflikt beim WBO: Am Ursprung stehen starke potentielle Anbieter mit viel Know-how, welche etwas entwickeln und anbieten wollen. Der Staat nimmt sich in dieser Situation zurück und mandatiert an diese Leistungserbringer. Wir sprechen jetzt vor allem von den Grenzen dieses Modells, da die Berufsverbände und Schulen bloss teilweise in der Lage sind, das zu leisten, was sie vorgeben.

Gertsch: Drogenfachperson als Beruf gibt es nicht. Keine eigentliche Professionalisierung mit Normenbildung. Keine übergeordnete, von allen Akteuren in den Spezialbereichen akzeptierte Autorität.

Munguia-Romo: BAG sollte nicht bloss Bank-Funktion spielen. Rolle des BAG sollte vor allem auch die Unabhängigkeit von den Kantonen, das übergeordnete Interessen darstellen und vertreten. - Der Vorschlag, die Fakultäten (Recht, Medizin, Ökonomie, Sozialwiss.) sollten die Leadership übernehmen, greift deshalb nicht, weil sie ihre

exzellente Prestigestellung nicht beschmutzen will. Hier ist das Bsp. ARIA sehr gut: es ist praxisnah und hat doch enge Verbindungen zur Uni. Keine akademische Abhängigkeiten.

Zenger: Vermeiden, die Drogenfachleute zu stark auf die Professionalisierungsschiene laufen zu lassen (Eigendynamik). Viel wichtiger ist es, Kriterien zu erarbeiten, welche Kompetenzen im Bereich erforderlich sind. Verschiedene Anforderungsprofile, verschiedene Varianten sollten dann angeboten werden, zum Zug kommen. So kann Entscheidung, welcher Ansatz gefördert werden soll umgangen werden. - Zum BAG als Träger wäre BfK-Variante sehr schön, doch schafft es einen Präzedenzfall: "Alle" werden Finanzen fordern. Alternative: Unis mit einbeziehen, um Akademiker einzubinden. Kontakt zur Praxis umgekehrt ebenso wichtig. Jedoch nicht mit der Trägerschaft lösen, sondern über TN und DozentInnen. (Z.B. Einbindung in Begleitgruppen)

Amiet: Struktur des Angebots ist noch die Frage. Professionalisierung? Integration in die Grundausbildung.

Gertsch: Bsp. Frankreich. WB-Organisation soll vor allem Transferleistungen anbieten; Know-how ist viel vorhanden. Zusammenbringen von Theorie und Praxis.

Mosimann: BAG soll aktive Rolle übernehmen. Es hat viel bessere gesetzliche Grundlage als wir. Das setzt allerdings eine starke politische Verantwortung und Konfliktfähigkeit voraus. Der damalige BfK-Chef nahm erhebliche Konflikte in Kauf, hat sich aber gegenüber der Baulobby durchgesetzt und die Programme sind heute etabliert. - Zudem gilt als Vorteil: Das BfK ist - anders als das BAG kein Fachamt - Mosimann selbst z.B. ist Ökonom und Soziologe. - Keine neuen Berufe schaffen; es braucht vielmehr auf allen Ebenen neue Qualifikationen. Die Praktiker müssen mit den Akademikern zusammengeführt werden um ihre Praxis mal reflektieren zu können.

Amiet: Frage der Verzettlung.

Gertsch: Überfrachtung -Projektionen in den Bereich der Drogenarbeit.

Mosimann: Ausklammern der Politik ist notwendig. Nicht abhängig machen von politischen Entscheiden. Z.B. fand im RAVEL Diskussion statt, die Energiepreise müssten erhöht werden. Dies verursachte bloss Diskussionen, verunmöglichte aber ein weiteres Vorgehen. Demgegenüber mussten wir Lösungen jenseits dieser Auseinandersetzungen suchen.

Munguia-Romo: Burn-out und Ghettoisierungseffekte machen eine Spezialisierung zur Gefahr. Daher ist ein Aufgabensplitting vielleicht eine denkbare Lösung, also nicht bloss im Drogenbereich, sondern auch etwas ausserhalb. Grösseres Spektrum, 'education sur la santé'.

Zenger: Mosimann sagte: "Wir haben gewollt". Entscheidende Frage also: Will die Führung des BAG? - Die Trägerfrage ist letztlich sehr eng mit der inhaltlichen Frage gekoppelt, diese muss zusammen mit Trägerschaftslösung geklärt werden.

Wicki: (erklärt Trägerschaftsauftrag im Rahmen des Evaluationsauftrags) Möglich sind verschiedene Szenarien. Unter anderm wäre ein "Andock-Modell" denkbar, ein kompetenter Nukleus.

Amiet (warnt vor Stiftungen) Wenn man nicht weiter kommt, verlagert man die Sache in eine Stiftung aus. Politisch wird es dann nicht mehr gedeckt.

Munguia-Romo: plädiert nochmals für eine starke Rolle des BAG als koordinierende, vereinheitlichende Institution gegenüber dem Kantönligeist. Damit auch verbunden: Qualitätssicherung.

Amiet: Dann muss aber auch die Fortführung mit Rahmenkrediten garantiert werden. Bloss immer Dinge anreissen und nachher fallen lassen ist keine Lösung.

Munguia-Romo: Einbezug der kantonalen Gesundheitsdirektionen ist ausserordentlich wichtig. Kantonsmediziner direkt ansprechen!