

**Zeitschrift:** DrogenMagazin : Zeitschrift für Suchtfragen  
**Herausgeber:** Verein DrogenMagazin  
**Band:** 21 (1995)  
**Heft:** 6

**Artikel:** Fort- und Weiterbildung im Suchtbereich  
**Autor:** Hafen, Martin  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-801191>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

**Download PDF:** 24.01.2026

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

# Fort- und Weiterbildung im Suchtbereich

Durch die Zunahme des Konsums von Suchtmitteln wie Heroin und Kokain ist die Zahl von Beschäftigten in der Suchthilfe in den letzten zwei Jahrzehnten sprunghaft angestiegen. Da die gängigen Grundausbildungen für die Arbeit in diesem Bereich wenig bis keinen Platz einräumen, kommt der Weiterbildung eine grosse Bedeutung zu.

von Martin Hafen

Mit der Verabschiedung seines «Massnahmenpakets zur Verminderung der Drogenprobleme» Anfang 1991, zeigte sich der Bundesrat entschlossen, neben der Förderung der verschiedenen Bereiche der Drogenarbeit auch diverse Begleitmassnahmen zu unterstützen. Zu diesen Begleitmassnahmen gehört die Fort- und Weiterbildung im Bereich illegale Drogen, ein Gebiet, welchem in den Grundausbildungen der in der Drogenarbeit beschäftigten Menschen wenig Gewicht zugestanden wird. Da sich in der Deutschschweiz der Verein Schweizerischer Drogenfachleute (VSD) und in der Romandie das Groupement Romand des Etudes sur l'Alcool et les Toxicomanies (GREAT) mit Fragen der Weiterbildung<sup>1</sup> auseinandersetzen und der VSD nach einem Auftrag des Bundesamtes für Gesundheitswesen

(BAG) seit 1989 an einem konkreten (Grob-)Konzept arbeitete, lag es nahe, dass sich das für die Umsetzung des Massnahmenpakets verantwortliche BAG in der Frage der Weiterbildung an die beiden Fachverbände wandte. In der Folge lancierte der VSD 1992 sein Weiterbildungsprojekt «convers», während GREAT sein Bildungsprojekt «ARIA» infolge der Rückweisung eines Konzeptes durch das BAG erst 1993 starten konnte. Aufgrund des Zeitdruckes nahmen die beiden Fachverbände für sich eine im Umfang beschränkte Bedarfsanalyse vor; das BAG seinerseits liess durch die Koordinationsstelle für Weiterbildung (KfW) der Universität Bern eine umfassende Analyse über den Wei-

terbildungsbedarf der Institutionen anfertigen (siehe Kasten auf dieser Seite) und beauftragte die gleiche Institution mit der Auswertung der beiden Pilotprojekte convers und ARIA (siehe Kasten S. 6). Die Resultate beider Studien liegen seit Ende 1994 vor und sollen – zusammen mit den Erfahrungen, die in den beiden Projekten gesammelt worden sind – die Grundlage für eine zukunftsweisende Strukturierung der Aus- und Weiterbildung im Suchtbereich bilden.

---

## Wer arbeitet in der Drogenhilfe?

---

Bevor die Beantwortung der Frage in Angriff genommen wird, wie denn konkret eine adäquate Weiterbildung im Suchtbereich aussehen und wie eine mögliche Trägerschaft gestaltet werden könnte, lohnt sich ein Blick auf die Menschen, die von einer solchen Weiterbildung profitieren sollen, und auf ihre Wünsche und Erwartungen, die sie mit einem Angebot in diesem Bereich verbinden. Marianne Gertsch liefert mit ihrer Bedarfsanalyse einen detaillierten Überblick; dieser soll ergänzt werden durch eine Beschreibung des TeilnehmerInnen-Profiles der Kurse von convers und ARIA sowie durch eine Betrachtung der Erfahrungen, welche die KursbesucherInnen von convers gemacht haben. Die Auswertung der aufwendi-

### MARIANNE GERTSCH: DER WEITERBILDUNGSBEDARF DER INSTITUTIONEN DER SCHWEIZERISCHEN DROGENHILFE, BERN 1994

Zwischen Februar 1994 und Februar 1994 wurde an die Stellenleitungen von 477 Institutionen in der schweizerischen Suchthilfe ein Fragebogen verschickt, der 50 Fragen umfasste und mit den Erhebungen von convers und ARIA teilweise abgestimmt war. Zusätzlich wurden mit 9 ExpertInnen aus der Drogenarbeit halbstandardisierte (halbfestgelegte) Interviews durchgeführt und eine Bestandesanalyse der Weiterbildungssituation im Ausland vorgenommen.

Der Fragebogen wurde von knapp 70% der angeschriebenen Institutionen beantwortet, so dass 274 Einrichtungen (214 aus der Deutschschweiz, 51 aus der Romandie und 9 aus dem Tessin) die Datenbasis für die Studie lieferten. 36% dieser Institutionen (n=100) sind ausschliesslich im Bereich illegale Drogen tätig, 33% (n=93) in der Suchthilfe allgemein und 30% (n= 80) nicht suchtspezifisch. Der Anteil ambulanter Einrichtungen ist bei der Gesamtheit der Institutionen mit 50% deutlich höher als bei denjenigen, die im Bereich illegale Drogen arbeiten (38%). Hier sind die stationären Angebote (in erster Linie Therapien) vorherrschend, die bei der Gesamtheit die zweitgrösste Gruppe ausmachen. Obschon lediglich 5% der befragten Institutionen reine Präventionsstellen sind, gaben 42% aller Einrichtungen an, Suchtprävention zu betreiben. In den befragten Einrichtungen arbeiteten zur Zeit der Befragung 6179 Personen.

<sup>1</sup> Die Debatte über die korrekte Verwendung der Begriffe «Fortbildung» und «Weiterbildung» ist noch nicht abgeschlossen: Das BAG spricht bei Weiterbildung von einem längeren Lehrgang und bei Fortbildung von punktuell angebotenen Kursen; Gertsch (1994) ist der Ansicht, dass für die Drogenarbeit keinerlei anerkannten Ausbildungsbestände bestehen. Aus diesem Grund könne in diesem Bereich nicht von «Fortbildung» gesprochen werden, da diese definitionsgemäss die Vertiefung, Verbesserung und Aktualisierung vorhandener Kompetenz meine. «Weiterbildung» hingegen werde in der Literatur mit Erweiterung und Veränderung von Kompetenzen und Erwerb neuen, das Sach- und Arbeitsgebiet erweiternden Wissens und Könnens umschrieben. Der Autor verwendet in diesem Artikel ausschliesslich den Begriff «Weiterbildung».

gen internen ARIA-Evaluation war zum Zeitpunkt der Verfassung der Studie Wicki noch nicht abgeschlossen, was dieser dem zu ambitionierten Umfang der Auswertung zuschreibt, welcher den limitierten Möglichkeiten des Projektes nicht angemessenen gewesen sei (vgl. Wicki 1994:61).

Was die Berufsausbildung der in der Drogenhilfe tätigen Menschen betrifft, haben 70% der von Gertsch befragten Einrichtungen SozialarbeiterInnen angestellt und 48% PsychologInnen. Rund 50% der befragten Einrichtungen haben eine Leitungsperson. Bei deren Berufsausbildung überwiegt ebenfalls die Sozialarbeit (gut 30%), wobei bei den spezialisierten Einrichtungen an zweiter Stelle die PsychologInnen (16%) und an dritter die PsychiaterInnen (11%) folgen. Bei den nicht spezialisierten ist diese Reihenfolge mit 18% PsychiaterInnen und 15% PsychologInnen genau umgekehrt.

56% der Angestellten der im Rahmen der Studie von Gertsch befragten Einrichtungen sind Frauen; die Beschäftigten sind im Durchschnitt 36 Jahre alt und arbeiten seit 4,5 Jahren auf ihren Stellen, wobei die Fluktuation mit 19% nicht alarmierend ist und – entgegen der Erwartung der Autorin – in den Einrichtungen der genuine Drogenhilfe nicht höher ausfällt als bei den andern Institutionen.<sup>2</sup>

Die Zusammensetzung der TeilnehmerInnen der convers-Kurse unterscheidet sich in erster Linie in Bezug auf das Geschlecht: Drei Viertel sind weiblich, was wohl eine Folge des grossen Engagements der VSD-Fachgruppe «Frau und Sucht» bei der Vorbereitung und der Gestaltung des Kursangebotes ist. Im übrigen entsprechen die Daten im grossen und ganzen der Erhebung von Gertsch: Die mit Abstand grösste Altersgruppe ist diejenige der 30-40-jährigen (65,4%); keine 20% sind jünger als 30 Jahre, und SozialarbeiterInnen

und -pädagogInnen sind die am häufigsten vertretenen Berufsgruppen.

Bei beiden Kursangeboten von ARIA waren die Männer leicht in der Überzahl; in der Formation Continue lag der Altersschwerpunkt wie bei der Erhebung von Gertsch und bei convers zwischen dreissig und 40 Jahren, und die unter 30-jährigen waren mit weniger als 20% vertreten. Hauptsächlichliche Berufsabschlüsse wurden an Krankenpflegeschulen (36,4%) und Schulen für Soziale Arbeit (31,8%) gemacht, gefolgt von Hochschulen, die knapp häufiger durchlaufen wurden als durch die convers-TeilnehmerInnen. Beim Perfection Professionel waren die Gruppe der 30- bis 40-jährigen und diejenige der HochschulabsolventInnen am stärksten vertreten. Diese KursversucherInnen kamen zu einem bedeutenden Teil aus Bereichen, die nicht direkt der Drogenarbeit oder der Suchthilfe zugerechnet werden, so z.B. aus der Verwaltung oder aus dem Gesundheitswesen.

---

#### Die Weiterbildungsbedürfnisse und ihre erwartete Wirkung

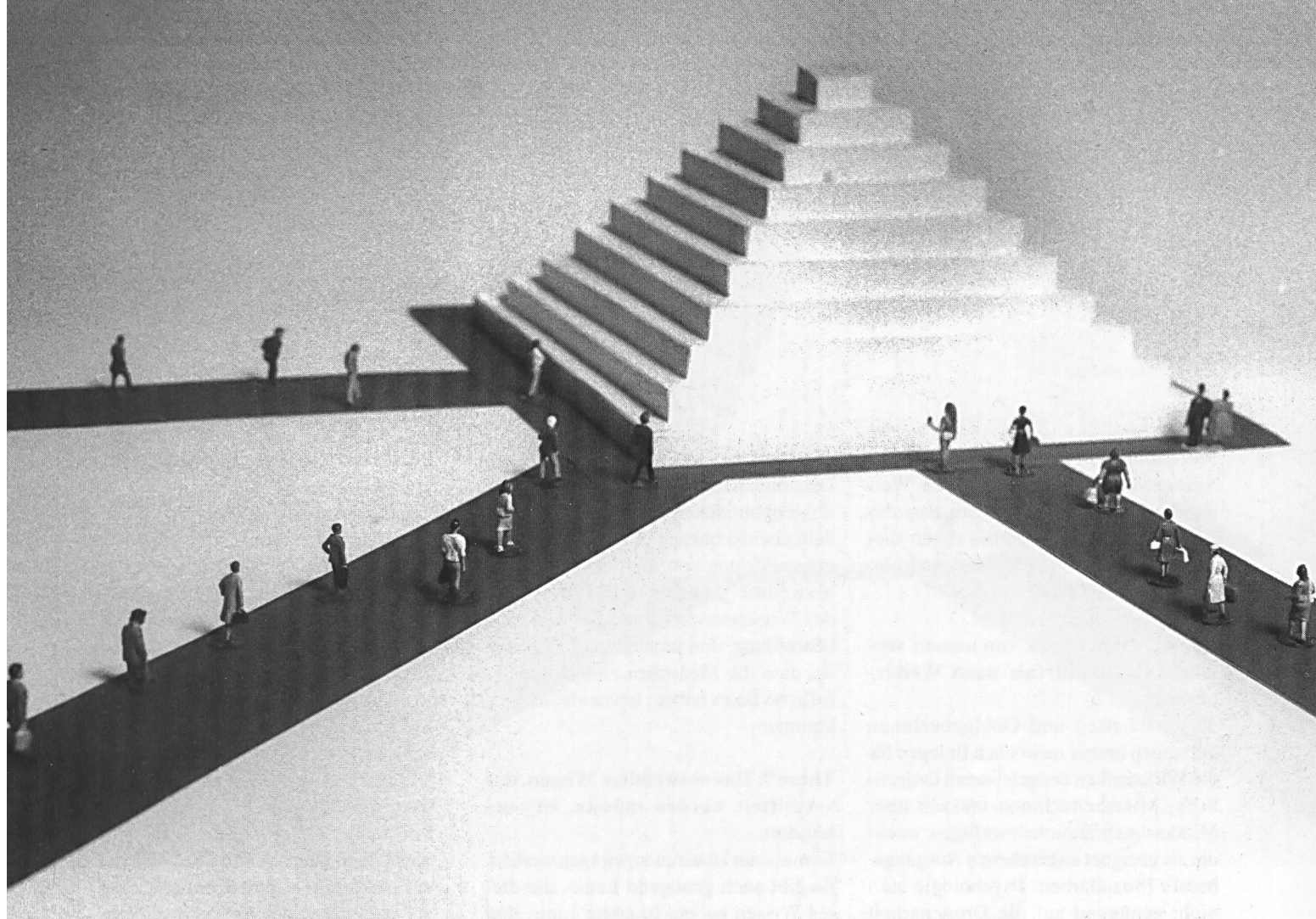
---

Bei der Frage nach den Themen, welche die Einrichtungen (resp. die befragten StellenleiterInnen) für eine Suchtweiterbildung wünschen, wurde wohl ein breites Spektrum aufgeführt, die höchsten Nennungen jedoch bekamen Themen in den Bereichen «Konzeption und Anwendung (therapeutischer) Strategien» und «Reflexion», wobei die Höhe der Nennungen zwischen den Arbeitsgebieten, in denen die Einrichtungen tätig sind, relativ stark variiert. Einerseits wünschen die Befragten also neue Hilfsmittel in der täglichen Arbeit mit ihren KlientInnen, andererseits suchen sie die Auseinandersetzung mit sich selbst und ihrer Rolle und Funktion in ihrer Arbeit – zwei Themenbereiche, die ohnehin sehr eng miteinander

verknüpft sind, da jede Therapie und jede sozialwissenschaftliche Theorie «Beziehung» und die Gestaltung von Beziehungen zum Thema hat. Erklärungswissen hingegen – theoretisches Wissen über Sucht und das Wissen über Konzepte und Theorien anderer Disziplinen – sind nicht in diesem Mass gefragt. Den hohen Bedarf an Reflexion insbesondere in den Einrichtungen der genuine Drogenhilfe bringt Gertsch mit der fehlenden Grundausbildung in der Suchtarbeit in Zusammenhang: Da nicht genau bekannt ist, was Drogenarbeit alles umfasst, können überforderte MitarbeiterInnen auftretende Defizite zwar als fachliche Inkompetenz erkennen; sie können sie aber nicht zuordnen und suchen deshalb den Fehler bei sich selbst.

Diese Erkenntnis wird durch die Erfahrungen von convers bestätigt: Im Evaluationsbericht der Firma cultur prospective (Gloor, Meier, 1994) wird dieses Streben nach beruflicher Identität und Kompetenz bestätigt: «Die Kundenschaft ist verunsichert und sucht Halt in der Verstärkung der eigenen Berufskompetenz und in der beruflichen Identität.» (18) Dass diese Stärkung in erster Linie über den praktischen Zugang zum Phänomen Sucht erfolgen soll, stimmt ebenfalls mit Gertschs Erkennt-

<sup>2</sup> Als möglichen Hauptgrund für einen Stellenwechsel geben die befragten StellenleiterInnen «Burnout» an, wobei die nicht spezialisierten Einrichtungen dieses Ausbrennen direkt mit dem belastenden Klientel in Verbindung setzen, während die spezialisierten eher den Zusammenhang mit fachlicher Inkompetenz herstellen. Durch drogenpolitische Massnahmen fühlen sich alle Befragten belastet; bei den genuine Drogenhilfeeinrichtungen wird diese Belastung jedoch als massiver empfunden. Die Weiterbildung wird als Mittel gegen das Ausbrennen der MitarbeiterInnen erst an dritter Stelle genannt; vorher kommen der finanzielle und personelle Ausbau der Stellen sowie die Veränderung der drogenpolitischen Situation. Die Supervision als Mittel zur Vorbeugung gegen Burnout wurde nach Ansicht der Autorin deutlich zuwenig genutzt: 45% der Einrichtungen bieten ihren MitarbeiterInnen keine Supervision durch eine externe Fachperson.



nissen überein und wird noch dadurch unterstrichen, dass die theoretischen convers-Kurse mit komplexer und teilweise ambitionierter Ausrichtung so wenig Anklang fanden, dass sie gestrichen und im zweiten Jahr durch praxisnähere Angebote ersetzt werden mussten.

Während die Weiterbildungsbedürfnisse der convers-TeilnehmerInnen denjenigen der Stellenleitungen aus der Studie Gertsch weitgehend entsprechen, gibt es bei der erwarteten resp. erhofften Wirkung der Kurse erhebliche Unterschiede: Auf der einen Seite ist für 52% der von Gertsch befragten Einrichtungen zentral, dass die Weiterbildung Wirkung auf den Umgang mit den KlientInnen zeitigt; auf der andern Seite erhoffen sich weitaus die meisten der KursbesucherInnen eine Stärkung ihrer Kompetenz und Berufsidentität – die Wirkung auf die Betroffenen steht bei ihnen erst an dritter Stelle. Die AbsolventInnen der Formation Continue-Kurse von ARIA erwarten und erhoffen wiederum fast zu gleichen Teilen eine positive Auswirkung der Weiterbildung auf ihre berufliche Entwicklung und auf die Betroffenen – dies im Gegensatz zu

den KursleiterInnen, welche die Auswirkung auf die Betroffenen deutlich geringer einschätzen, geringer auch als ihre KollegInnen von convers, was Wicki mit deren grösserer Distanz zur «Front» erklärt. (1994:61)

---

#### Die Meinung der ExpertInnen

---

Wie oben erwähnt bezog Gertsch im Rahmen ihrer Studie die Meinung von 9 ExpertInnen zum Thema Weiterbildung mit ein. Die Autorin stellt in ihrer Einleitung zu diesem Kapitel ein grosse Übereinstimmung zwischen den befragten Fachpersonen fest. Dieser Umstand ermöglicht, die Meinungen der ExpertInnen in einer Reihe von Thesen zusammenzufassen:

#### **These 1: Die Anforderungen in der Drogenarbeit steigen.**

Die sich verschlechternden wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen haben teilweise sehr direkte Auswirkungen auf die KlientInnen. AIDS, die vermehrt auftretenden multiplen psychischen Störungen und die weitverbreitete Polyto-

xikomanie stellen immer höhere Anforderungen an das Wissen und Können der Beschäftigten

#### **These 2: Die Basis an Wissen und Können ist ungenügend und vor allem schlecht überprüfbar.**

Drogenarbeit ist traditionell improvisierte, stark handlungs- und wenig theoriegeleitete Arbeit, die von «Wahrheiten» bestimmt wird, welche nie wirklich überprüft worden sind. Sucht sollte ein Arbeitsfeld sein wie jedes andere auch und keine missionarische Lebenseinstellung.

#### **These 3: MitarbeiterInnen in der Drogenhilfe sind nicht wissbegierig.**

Beziehungen scheinen für viele in der Drogenarbeit Tätigen das Wichtigste. Theorie ist nicht gefragt; was gewünscht wird, ist eine Weiterbildung, die sich rein am täglichen Bedarf in der Praxis ausrichtet.

#### **These 4: In der Drogenarbeit findet ein Generationenwechsel statt.**

Die Pionierzeiten sind vorbei; neue MitarbeiterInnen verlangen nach mehr



Professionalität und zwingen damit das System, sich selbst zu überprüfen. Weiterbildung hat dafür zu sorgen, dass das Erfahrungswissen, welches durch diesen Wechsel zu verschwinden droht, aufgearbeitet wird.

**These 5: Der Druck von aussen verstärkt das Bedürfnis nach Weiterbildung.**

Trägerschaften und GeldgeberInnen verlangen immer mehr nach Belegen für die Wirksamkeit der geleisteten Drogenhilfe. MitarbeiterInnen müssen über Mindestqualifikationen verfügen, wobei die als geeignet angesehenen Ausgangsberufe (Sozialarbeit, Psychologie etc.) nicht genügend auf die Drogenarbeit vorbereiten.

**These 6: Das Angebot der Drogenhilfe ist viel zu stark fragmentiert.**

Bis heute ist es nicht gelungen, eine sinnvolle, koordinierte Kette von aufeinander bezogenen Angeboten zu schaffen. Drogenarbeit muss strukturierter werden. Es ist nicht mehr möglich, dass sich eine Person für alles und jedes verantwortlich zeichnet. Eine solche Strukturierung würde auch die Ideologiefähigkeit des Systems vermindern.

**These 7: Weiterbildung muss neben praxisbezogenem Wissen einen Grundstock von Wissen über Sucht vermitteln.**

Dabei muss die Theorie so vermittelt werden, dass die Auszubildenden sich betroffen fühlen, dass sie selber etwas beitragen können und dass ihre Erfahrungen miteinbezogen werden. Wenn der Zusammenhang mit der eigenen Praxis spürbar ist, wird auch die Theorie akzeptiert.

**These 8: Drogenarbeit ist interdisziplinär und soll es bleiben.**

Wer in der Drogenarbeit tätig ist, sollte Kenntnisse über das Phänomen Sucht

aus den Perspektiven der verschiedenen Disziplinen mitbringen. Die wichtigsten drogenpolitischen Modelle müssten zudem ebenso bekannt sein, wie die gängigen Formen von Therapie, und auch bestimmte grundlegende Fähigkeiten des Wissenserwerbs und der Wissensbeurteilung sind unabdingbar. Wichtig ist, dass die Menschen eine solide berufliche Basis haben, bevor sie ins Feld kommen.

**These 9: Das notwendige Wissen, das vermittelt werden müsste, ist vorhanden.**

Es muss nur zusammengetragen werden. Es gibt auch genügend Leute, die dieses Wissen haben. In erster Linie sind das PraktikerInnen, die ihre Praxis vertieft haben, und die sich nicht damit begnügt haben, einfach vor sich hin zu praktizieren.

**These 10: Es soll keinen Beruf «SuchtarbeiterIn» geben.**

Die Forderung nach Professionalisierung der Suchtarbeit umfasst nicht die Schaffung eines eigenständigen Berufs; vielmehr sollte eine Zusatzqualifikation zu den gängigen Ausbildungen geboten werden. Diese Ausbildung darf durchaus mit einem Diplom oder einem Zertifikat abgeschlossen werden, das erhöht die Attraktivität der Weiterbildung.

---

Die Situation im Ausland

---

Gertsch stiess bei ihrer Analyse der Weiterbildungssituation im Ausland auf grössere Schwierigkeiten und sieht sich nicht in der Lage eine umfassenden Überblick über das bestehende Angebot zu liefern; um dies zu erreichen, müsste ihrer Meinung nach eine eigene Studie durchgeführt werden. Trotzdem sollen hier die wichtigsten Erkenntnisse ihrer Recherchen in Schlagworten zusammengefasst werden:

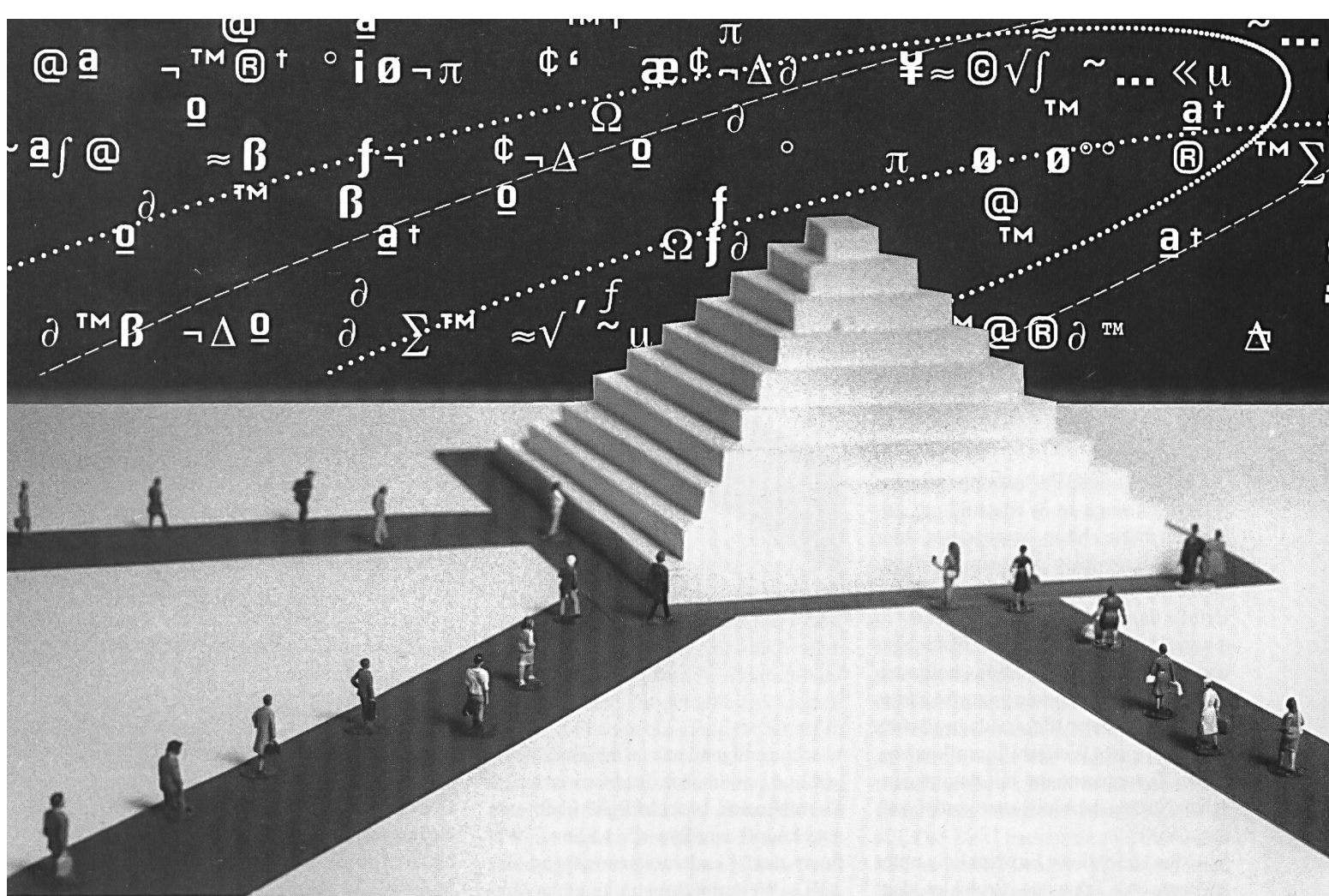
- Suchtarbeit ist überall prinzipiell interdisziplinär.
- Übereinstimmend wird dafür plädiert, in den Ausbildungen der in der Suchtarbeit tätigen Berufen verstärkt auf Suchtfragen einzugehen.
- Weiterbildung im Drogenbereich wird auch im Ausland eher generalisierend angelegt; es wird in Richtung einer Aufhebung der Trennung zwischen illegalen und legalen Suchtmitteln gearbeitet.
- Die ausländischen Konzepte gehen davon aus, dass die Qualifizierung für Suchtarbeit auf drei Ebenen erfolgen muss: auf der Ebene des Wissens, auf derjenigen des Könnens und auf derjenigen der Reflexion. Diese Einschätzung entspricht den Bereichen, welche die Institutionen bei der Schweizer Erhebung angegeben haben.
- Eine Ausbildung zum/zur SuchttherapeutIn existiert in keinem Land Europas. Es gibt auch kein Weiterbildungsmodell, das eins zu eins auf die Schweiz übertragen werden könnte.

---

Die Integration der bisherigen Erfahrungen

---

Neben der Kenntnis von Beruf, Alter und Geschlecht der in der Drogenarbeit tätigen Menschen und ihren Bedürfnissen und neben den Meinungen der ExpertInnen gibt es einen weiteren Faktor, der für die Entwicklung einer adäquaten Weiterbildung von Bedeutung sein wird: die Analyse der bis heute in der Weiterbildungspraxis gemachten Erfahrungen. Wie in der Einleitung angetönt, hat sich Martin Wicki von der Koordinationsstelle für Weiterbildung der Universität Bern im Auftrag des BAG dieser Aufgabe angenommen. Seine Studie soll helfen, dass die Erkenntnisse aus den ersten Betriebsjahren der Projekte convers und ARIA für die wei-



tere Gestaltung der Weiterbildung im Suchtbereich optimal verwendet werden können.

#### Das Projekt convers und die Kritik von aussen

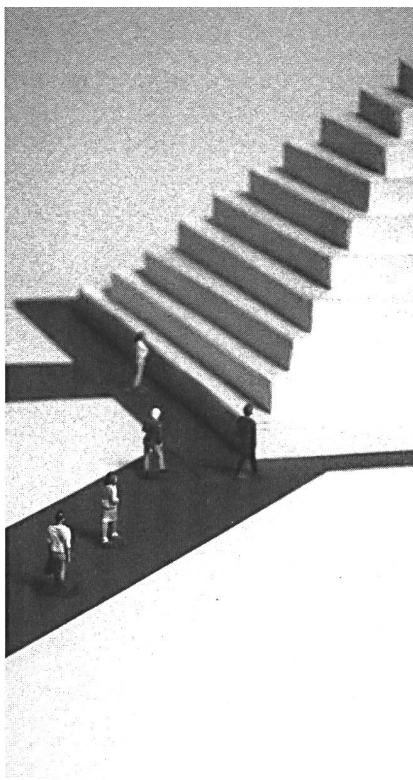
Mit Hilfe eines externen Koordinators und einer Begleitgruppe (die sich weniger als geplant in den Prozess einschaltete) stellte das Projektteam von convers ein erstes Fixprogramm zusammen, welches davon auszugehen hatte, dass keinerlei verbindliche Schätzungen über das Ausmass von professionellem Wissen und Können bei Suchtfachleuten bestanden und dass andererseits von seiten der Öffentlichkeit und der Politik ein grosser Erwartungsdruck an die Drogenarbeit herangetragen wurde – an eine Drogenarbeit, die zudem heterogener (vielseitiger) kaum sein konnte. Anhand der vier Hauptziele «Vernetzung der Arbeitsfelder», «Entwicklung des Arbeitsgebietes Sucht», «Kompetenzerhaltung und -erweiterung der Berufstätigen» und «Geschlechtsspezifische Differenzierungen» wurde ein Programm zusammengestellt, an welchem ausgetestet werden konnte, welche spe-

zifischen Angebote mehr und welche weniger gefragt sind. Die Resultate der externen Evaluation durch die Firma cultur prospective (Gloor, Meier 1984) (die im Vergleich zum BAG <s. Interview mit René Stamm> und zu Wicki, aber auch in Anbetracht der durch Gertsch erfassten ExpertInnen-Statements auffallend wenig Kritik an convers übt), die Rückmeldungen der KursleiterInnen, diejenigen der TeilnehmerInnen und nicht zuletzt die verschiedenen Anmeldungszahlen zu den einzelnen Kursen halfen dem convers-Team in den ersten zwei Jahren nach Beginn der Kurse, das Angebot laufend den Bedürfnissen anzupassen. Diese Marktorientierung sollte – gepaart mit der Bildung von Schnittstellen zwischen Fachleuten, Institutionen und Gruppen (Intermediarität) – die Flexibilität garantieren, die notwendig war, um in dem dynamischen Feld der Suchtarbeit aktuell und praxisbezogen zu sein. Wicki (1994) ist dieser Marktorientierung gegenüber skeptisch eingestellt. Die Frage nach Grundqualifikationen könne nicht «über den Markt» entschieden werden. Es gehe dabei nicht nur um die Bedürfnisse von Fachleuten, sondern um eine konsensuell festgelegte Defi-

nition von Qualifikationszielen. Es müsse eine Ausbildung konzipiert werden, welche das bisherige Wissen zu einem Grundstock aufarbeite, der für die Grundausbildung der in der Suchtarbeit tätigen Menschen dienen könne. "Convers gelang es nicht, innerhalb des zeitlichen Rahmens ein Gegengewicht zum beschriebenen Praxissog zu schaffen. Allein eine hohe professionelle Kom-

#### MARTIN WICKI: KOMPARATIVE EVALUATION ZWEIER FORT- UND WEITERBILDUNGSPROJEKTE IM SUCHTBEREICH, BERN 1994.

Um eine möglichst umfassende Evaluation der Projekte convers und ARIA zu gewährleisten, bediente sich der Autor eines breiten Spektrums an Erhebungsmitteln: Fragebogen, die mit den internen Befragungen der beiden Projekte koordiniert waren und sich an die TeilnehmerInnen und die LeiterInnen der Kurse richteten; explorative Interviews als ExpertInnengespräche, d.h. Gespräche mit Personen aus den Projekten, deren Trägerschaften oder aus dem BAG; ein Hearing zur Frage möglicher Trägerschaftsregelungen für die Zukunft; eine Analyse von rund 80 Dokumenten wie Jahresberichte, Statuten, Projektpapiere usw. Die Resultate seiner Studie werden in diesem Text auszugsweise vorgestellt.



petenz, die sowohl Fachwissen in Suchtfragen als auch in Weiterbildung beinhaltet hätte, hätte es gestattet, hier normbildend tätig zu sein.» (Wicki 1994:46) Wicki begründet sein hartes Urteil damit, dass sich convers in einer «Umwelt mit geringer Bildungs- und Weiterbildungstradition» befunden habe. Die Aushandlungsprozesse hätten gefehlt, in denen die «pädagogischen Anliegen eines Weiterbildungskonzeptes im Zusammenhang mit dem praktischen Nutzen thematisiert» worden wären. (46)

Wicki schreibt diese Entwicklung unter anderem dem Träger des Projektes, dem VSD zu: Die heterogene Mitgliederstruktur des Fachverbandes und seine politische Positionierung hätten diese offene Konzeptentwicklung notwendig gemacht. «VSD und convers sind nicht in der Lage, die Normdefizite (in der Drogenarbeit, Anm.d.V.) durch das Setzen eigener Standards quasi «von oben» zu verringern». (Wicki 1994:31)

---

#### Der andere Ansatz von ARIA

---

Entsprechend den andern Bedürfnissen in der Romandie wählte der Fachverband GREAT für sein Weiterbildungsprojekt eine andere Form: In 13 dreitägigen Modulen wird über zwei Jahre<sup>3</sup> hinweg der Grundstock an Basiswissen vermittelt, den Wicki bei convers vermisst. Dieser beurteilt diese Zusatzausbildung, die mit einem Zertifikat abgeschlossen wird, denn auch als «abgerundetes Programm» (51) stellt aber in Frage, ob das «universitäre Disziplinen-

wissen genügend nah an den Bedürfnissen und praktischen Problemen der im Suchtbereich beschäftigten Fachleute angeknüpft werden» (51) könne. Wie hoch der Akademisierungsgrad der ARIA-Weiterbildung ist, zeigt der Umstand, dass 90% der KursleiterInnen über einen Hochschulabschluss verfügen (convers 50%) und nur ein Fünftel weiblichen Geschlechts ist (convers zwei Drittel). Wicki kommt zum Schluss, dass sich ARIA stark an ausländische Vorbilder anlehnt und sich mit Strukturen umgibt. Damit gelinge es dem Projekt genauso wenig wie convers mit seinem «trial-and-error»-Ansatz, Weiterbildung als eigenständigen Bereich zu institutionalisieren.

Trotz Wickis Bemühen, beide Projekte in die abschliessende Kritik einzuschliessen, wird deutlich, dass er den universitären Ansatz von GREAT dem mehr praxisbezogenen von convers vorzieht. Dass die Praxis in einer «idealen» Weiterbildung einen bedeutenden Platz einnehmen wird und dass zudem auch die Theorie immer einen möglichst hohen Praxisbezug haben sollte, betonen nicht nur das convers-Team und seine EvaluatorInnen; auch die durch Gertsch (1994) befragten ExpertInnen unterstreichen diesen Punkt. Es wird sich weisen, inwieweit Wicki mit seiner Beurteilung normbildend sein wird. Natürlich ist es das Recht des Autors die beiden Projekte subjektiv zu gewichten – wenn er aber z.B. den convers-KursleiterInnen vorwirft, ihre Interessenbindung an das convers-Angebot laufe – infolge der

höheren Kurshonorare – in erster Linie über «materielle Mechanismen» und nicht über «beruflich-ideelle» (67f), so erweckt das den Anschein von Polemik und wird weder den einzelnen Menschen gerecht, noch stützt es die allseitige Forderung nach mehr Professionalität im Sozialbereich.

---

#### Wie weiter?

---

Die beiden AutorInnen der in diesem Artikel behandelten Studien, die StellenleiterInnen der Drogenhilfeeinrichtungen, die KursbesucherInnen, die befragten ExpertInnen und die Projektverantwortlichen von convers und ARIA mitsamt ihren Trägerschaften: alle sind sich einig, dass in der schweizerischen Drogenhilfe ein bedeutender Bedarf an Weiterbildung vorhanden ist. Dass über die Form der Gestaltung und die Inhalte dieser Weiterbildung Differenzen bestehen, liegt in der Verschiedenheit der jeweiligen Hintergründe und Interessen begründet. Diese Differenzen sind auch nicht weiter tragisch; wichtig ist, dass sich das in Bewegung gesetzte Gefährt auch weiterhin bewegt. Vieles lässt diesen Schluss zu: Die bestehenden Weiterbildungsprojekte entwickeln sich weiter, wie das von Jörg Häfeli in diesem Dossier vorgestellte neue Angebot von convers belegt, und das Bundesamt für Gesundheitswesen nimmt seine Steuerfunktion im Bereich Weiterbildung im Suchtbereich durchaus wahr. Im Interview mit René Stamm vom BAG erfahren sie dazu die Details.

#### Literatur:

- Gertsch M. Der Weiterbildungsbedarf der Institutionen der schweizerischen Drogenhilfe. Bern 1994  
 Gloor D., Meier-Dallach H.P. convers / Fort und Weiterbildung im Suchtbereich / Die Dilemmata eines Berufsfeldes. Zürich 1994  
 Wicki M. Komparative Evaluation zweier Fort- und Weiterbildungsprojekte im Suchtbereich. Bern 1994

<sup>3</sup> Neben diesem zweijährigen Grundkurs (Formation continue – FC) bietet ARIA das Perfectionnement Professionnel an, welches den Besuch, des jeweils ersten Tages eines oder mehrerer Module umfasst. Wie unten beschrieben spricht dieses Angebot eine Zielgruppe an, die sich von derjenigen der Formation Continue in ziemlich grossem Mass unterscheidet.