



Bundesamt
für Gesundheit

Office fédéral
de la santé publique

Ufficio federale
della sanità pubblica

Uffizi federal
da sanadad publica

Weiterbildung im Suchtbereich

Zusammenfassung und Empfehlungen des Evaluationsberichtes « Weiterbildungspolitik des BAG im Suchtbereich » und Schlussfolgerungen des BAG

September 2001

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	3
Zusammenfassung und Empfehlungen der Evaluation	6
Implementation : Umsetzung des Programms und Managementfaktoren	8
<i>Empfehlungen</i>	11
Output: Struktur und Qualität des Programmangebotes.....	12
<i>Empfehlungen</i>	13
Impact: Wirkung der Weiterbildungspolitik auf die Berufsausübung und das Berufsfeld	13
<i>Empfehlungen</i>	14
Zusammenfassende Bilanz der Zielerreichung	14
Schlussfolgerungen des BAG aus den Evaluationsempfehlungen	18
Erste These	18
Zweite These	20
Dritte These	23
Vierte These	24
Fünfte These	26
Sechste These	27

Weiterbildungspolitik des BAG im Suchtbereich

Zusammenfassung und Empfehlungen des Evaluationsberichtes „Weiterbildungspolitik des BAG im Suchtbereich“ * und Schlussfolgerungen des BAG

Einleitung

Mit der Lancierung des Massnahmenpakets zur Verminderung der Drogenproblematik in der Schweiz im Jahr 1991 begann das BAG, sich aktiv für die Weiterbildung im Suchtbereich zu engagieren. In einer ersten Phase von fünf Jahren (1991-1996) finanzierte es die Schaffung der beiden Ausbildungszentren „convers“ und „ARIA“ durch die Fachverbände VSD und GREAT. Die erste Etappe der Weiterbildungspolitik wurde einer Evaluation unterzogen (M. Wicki, Komparative Evaluation zweier Fort- und Weiterbildungsprojekte im Suchtbereich, KWB Arbeitsbericht Nr. 13, 1994). In den Schlussfolgerungen empfahlen die Autoren die Durchführung weitgehender Anpassungen. Das BAG hat eine nationale Expertenkommission gebildet, die mit der Erarbeitung und Umsetzung einer neuen Fort- und Weiterbildungspolitik beauftragt wurde (Konzept: Förderung von Weiterbildungsmassnahmen im legalen und illegalen Suchtbereich, Bern 1998). Diese zweite Phase (1996-2001) wurde erneut einer Evaluation unterzogen. Die daraus hervorgehenden Ergebnisse und Empfehlungen sind im ersten Dokument dieser Publikation zusammengefasst.

Im zweiten Dokument werden die Schlussfolgerungen dargelegt, die das BAG aus diesem Bericht gezogen hat. Sie sind eine Synthese aus den Empfehlungen des Evaluationsteams, den Empfehlungen der Expertenkommission und den Beobachtungen des BAG. Sie machen den Willen des BAG deutlich, dem begonnen Prozess - ausgehend von den Grundprinzipien dieser zweiten Phase (1996 – 2001) - einen neuen Impuls zu verleihen. Diese Schlussfolgerungen dienen als Referenztext für die Festlegung des neuen Mandats an die Expertenkommission, die mit der Erarbeitung und Umsetzung der Fort- und Weiterbildungspolitik des BAG für die dritte Phase (2001-2006) beauftragt wird.

* Weiterbildungspolitik des BAG im Suchtbereich, Schlussbericht der externen Evaluation, INTERFACE/resop, Luzern, Februar 2001

Der Evaluationsbericht kann bestellt werden bei :
Annick Rywalski, Evaluationsdienst, BAG, 3003 Bern,
Tel. 031 323 93 56, E-Mail annick.rywalski@bag.admin.ch

INTERFACE/resop

Institut für Politikstudien

Kapellgasse 1
CH-6004 Luzern
Telefon +41 (41) 412 07 12
Fax +41 (41) 410 51 82
www.interface-politikstudien.ch

Weiterbildungspolitik des BAG im Suchtbereich

Zusammenfassung und Empfehlungen der Evaluation

Arbeitsgemeinschaft Interface Institut für Politikstudien Luzern und Laboratoire de recherches sociales et politiques appliquées (resop) der Universität Genf

Hans-Martin Binder, Interface Luzern (Projektleitung)
Cornelia Furrer, Interface Luzern
Dr. Jenny Maggi, resop Genf
Sandro Cattacin, PhD, Directeur FSM, Neuchâtel (Projektberatung)

Anschrift: Interface Institut für Politikstudien, Kapellgasse 1, 6004 Luzern
Tel.: 041 412 07 12, Fax.: 041 410 51 82, binder@interface-politikstudien.ch
www.interface-politikstudien.ch

Luzern, Mai 2001

Zusammenfassung und Empfehlungen der Evaluation

Die Weiterbildung im Suchtbereich bildet seit 1991 Gegenstand eines aktiven Engagements des Bundes. Um ein entsprechendes Bildungsangebot aufzubauen, hat sich das Bundesamt für Gesundheit (BAG) zwischen 1991 und 1996 auf die wichtigsten Berufs- oder Fachverbände abgestützt und die Schaffung von neuen Strukturen finanziert. Auf Empfehlung einer nationalen ExpertInnenkommission stimmte das Bundesamt 1997 den zwei Grundsätzen einer neuen Weiterbildungskonzeption zu: Programmförderung statt Strukturfinanzierung, sowie: Ansiedlung eines modularen Weiterbildungsangebotes bei bestehenden Bildungsinstitutionen. Das 1998 verabschiedete Konzept der ExpertInnenkommission definierte die wichtigsten Grundsätze der Weiterbildungspolitik im Suchtbereich wie folgt:

- Bezeichnung von Trägerinstitutionen in den Fachbereichen Sozialarbeit, Medizin, Krankenpflege, Psychologie und Andere, sowie der anerkannten Weiterbildungsinstitutionen als mögliche ModulproduzentInnen durch die ExpertInnenkommission;
- Schaffung eines modularen Bildungsangebotes von inter- und *intra*professionellen Modulen mit Pauschalfinanzierung;
- zweimal jährliche Ausschreibung und Bewilligung der eingereichten Kursgesuche durch die ExpertInnenkommission.

Mit dem neuen Konzept verfolgt das BAG folgende Ziele:

- Bereitstellung eines Fort- und Weiterbildungsangebotes, das den Bedürfnissen der Fachleute und der Institutionen entspricht und mit den vom Bundesrat festgelegten Zielen der Drogen- und der Alkoholpolitik übereinstimmt;
- Erhöhung der Anzahl gut ausgebildeter Fachleute im Suchtbereich;
- Förderung professioneller Berufsausübung;
- Verstärkung der interprofessionellen Zusammenarbeit;
- Stärkung der beruflichen Stellung der Suchtfachleute;
- Erhöhung der Arbeitszufriedenheit der im Suchtbereich Tätigen sowie Verminderung personeller Fluktuationen.

Die Zielerreichung soll unter Berücksichtigung der üblichen Rahmenbedingungen der Aktivitäten des BAG erfolgen, als die definiert sind:

- Berücksichtigung des legalen sowie des illegalen Suchtbereiches;
- Anpassung des Angebots an regionale und sprachliche Eigenheiten;
- Berücksichtigung von Suchtfachleuten in erster Priorität;
- Berücksichtigung aller Berufskategorien, die von der Viersäulenpolitik des Bundes betroffen sind;
- Berücksichtigung der besonderen Situation von Personen ohne tertiäre Ausbildung.

Auf Ende der Versuchsphase dieser neuen Weiterbildungspolitik (2001) sollte die vorliegende Evaluation das Weiterbildungskonzept auf seine Zweckmässigkeit und Wirksamkeit hin überprüfen. Drei Ziele der Evaluation standen im Vordergrund:

- Erstens sollte abgeklärt werden, ob, in welchem Ausmass und in welcher Art die Ziele der neuen Weiterbildungspolitik des BAG erreicht worden sind.
- Zweitens sollte die Zweckmässigkeit des Weiterbildungskonzepts des BAG im Suchtbereich hinsichtlich dieser Ziele überprüft werden.
- Drittens sollten, vor dem Hintergrund der Erfahrungen der früheren Weiterbildungspolitik des BAG im Suchtbereich, die Erfahrungen mit der aktuellen Politik in den verschiedenen Sprachregionen und die Vorteile und Grenzen der aktuellen Weiterbildungspolitik bewertet werden.

Der Untersuchung wurde ein politikwissenschaftliches Wirkungsmodell zugrunde gelegt. Ausgehend von der Konzeption der Weiterbildungspolitik im Sinne eines politischen Programms wurden Fragen an die Umsetzung des Konzeptes (Implementation) sowie an die Qualität des Outputs gestellt. In der Folge standen dann Fragen nach der Wirkung des Programms im Hinblick auf die Berufsausübung der Suchtfachleute (Impact) und schliesslich die Frage nach der weiterbildungspolitischen Zielerreichung (Outcome) im Fokus der Evaluation. Auf der Ebene der Implementation wurden als Evaluationskriterien insbesondere das Management des Programmvollzuges (Programm-Organisation, Einsatz der verfügbaren Mittel, Planung und Steuerung auf der Ebene der Programmleitung qua ExpertInnenkommission) sowie der prozeduralen Umsetzung des Programms auf der Angebotsebene durch die Trägerinstitutionen und Modulproduzenten beurteilt.

In ihrem methodischen Ansatz bildeten vier Hauptpfeiler die empirische Grundlage der Evaluation. Neben einem umfangreichen Studium der verfügbaren Unterlagen und Dokumente wurde eine Sekundärauswertung der bestehenden Kursevaluationen mit einer schriftlichen Nachbefragung der TeilnehmerInnen bisheriger Kurse sowie einer Umfrage bei den DozentInnen ergänzt. Im Bereich der Umfeldanalyse wurden zahlreiche leitfadengestützte Interviews mit ExpertInnen des Programmvollzuges (ExpertInnenkommission und ihr Sekretariat, VertreterInnen der Trägerinstitutionen und Modulproduzenten) sowie des Berufs- und Praxisfeldes durchgeführt.

Der kontextuelle Rahmen, in dem sich die Weiterbildungspolitik des BAG bewegt, ist im wesentlichen von zwei Aspekten geprägt: von den verschiedenen im Tätigkeitsfeld Sucht wirkenden Berufsgattungen sowie den sprachregionalen Kontexten (Deutschschweiz, Romandie, Tessin).

Im Tätigkeitsfeld Sucht arbeiten Suchtfachleute aus prioritär fünf Berufsfeldern. Es sind dies die Bereiche Soziale Arbeit, Medizin, Psychologie, Pflege und Andere. In der Kategorie Andere werden alle im Arbeitsfeld Sucht Tätigen ohne tertiäre Ausbildung zusammengefasst. Der heutige Stellenwert der einzelnen Berufsgattungen und die Abgrenzungen gegenüber anderen Berufsbereichen ist schwierig zu erfassen. Bezogen auf die verschiedenen Praxisfelder ist darüberhinaus eine Überlappung der verschiedenen Berufsgattungen festzustellen. Diese Überlappungen sind insofern von Bedeutung, als dabei die unterschiedlichen Ausbildungsniveaus der verschiedenen Berufssparten relevant werden und die Notwendigkeit von intra- wie interprofessioneller Weiterbildung virulent werden lässt.

Bezüglich des sprachregionalen Kontextes musste davon ausgegangen werden, dass neben inhalts- und sprachgebundenen Aspekten der Bildung auch unterschiedliche institutionelle Traditionen im Bildungsbereich wie in den verschiedenen Praxisfeldern im Suchtbereich Realität sind und demzufolge auch unterschiedliche Rahmenbedingungen und Entwicklungslinien wirksam und erkennbar werden. Die Evaluation widmete diesen unterschiedlichen sprachregionalen Kontexten – insbesondere der spezifischen Situation im Kanton Tessin – breiten Raum.

Bezogen auf die drei zentralen Aspekte der Evaluation – die Implementation, den Output und den Impact der neuen Weiterbildungspolitik des BAG – lassen sich die Ergebnisse der Untersuchung wie folgt zusammenfassen.

Implementation : Umsetzung des Programms und Managementfaktoren

Das neue Konzept führte sowohl in der Deutschschweiz als auch in der Romandie zu einer Strukturbildung im Feld der Anbieter. Dieser Prozess lag in der Intention des neuen Weiterbildungskonzeptes. Dass diese Struktur- oder Systembildung in der Romandie und in der Deutschschweiz auf unterschiedliche Art erfolgte, hat wohl vor allem mit kontextuellen Aspekten zu tun und weniger mit grundsätzlichen konzeptuellen Faktoren. Die empirische Untersuchung hat keine Anhaltspunkte dazu geliefert, dass die unterschiedliche Form der Systembildung in der Romandie und der Deutschschweiz und die daraus resultierenden Strukturen und Angebote auf die tragenden Charakteristiken des neuen Weiterbildungskonzeptes zurückzuführen wären. Von einer mangelnden Stimmigkeit des Konzeptes kann also keinesfalls ausgegangen werden – im Gegenteil: Das Weiterbildungskonzept lässt die Entwicklung und Ausgestaltung der Selbstorganisation des Feldes bewusst offen, damit die unterschiedlichen kontextuellen Parameter im Vollzug berücksichtigt werden können. So lassen sich sprachregional durchaus unterschiedliche Ausprägungen von Konkurrenz und Koordination beobachten, doch muss dies nicht zwingend Auswirkungen auf den Umfang und die Qualität der Weiterbildungsangebote haben. Insofern besteht unter diesem Aspekt kein Bedarf nach Programmsteuerung.

In der Romandie hat der durch den Systemwechsel herbeigeführte Ausschluss der Verbände zur Gründung der *Fédération romande des organismes de formation dans le domaine des dépendances* (Fordd) geführt. Einerseits hatte dies eine systembildende Wirkung dadurch, dass Fordd die Einbindung aller an der Weiterbildungspolitik beteiligten Akteure – einschliesslich der Berufsverbände – anstrebte. Andererseits führte die selbstdefinierte Koordinationsfunktion willentlich dazu, den Wettbewerb unter den Anbietern auszuschalten – eine Wirkung, die vom Weiterbildungskonzept des BAG nicht intendiert war.

In der deutschen Schweiz entwickelte sich die Weiterbildung im Suchtbereich grundsätzlich nach dem vom Konzept her vorgesehenen System. Dieses wirkte sich einerseits dadurch aus, dass bisher nicht aktive Berufssparten im Praxisfeld Sucht in die Weiterbildungspolitik eingebunden werden konnten, andererseits dahingehend, dass im sich konkurrenzierenden Feld der Sozialarbeit eine – zum Teil gegenseitig abgesprochene – Konzentration auf wenige Anbieter stattgefunden hat (kartellistische Tendenz).

Im Kanton Tessin erzeugte das neue Weiterbildungskonzept bisher wenig Wirkung. Es erfolgte lediglich – dem Konzept entsprechend – die Zuweisung der Funktion als hauptverantwortliche Trägerinstitution an die Scuola Universitaria Professionale della Svizzera Italiana (SUPSI). Weiterbildungsmodule wurden indessen noch keine durchgeführt.

Die Angebotsgenerierung erfolgt in der deutschen Schweiz nach dem vom Konzept vorgesehenen System. In der Romandie läuft die gesamte Angebotsgenerierung und die entsprechende Koordination über Fordd. Die Hauptmotivation dieser Koordination liegt nach eigener Einschätzung von Fordd im Bestreben, die im sprachregionalen Kontext potentiell vorhandene Angebotskonkurrenz auszuschalten. Damit soll ein Element impliziter Wirkung des Weiterbildungskonzeptes explizit verhindert werden.

Die drei Strukturprinzipien des Konzeptes – Programmförderung statt Strukturförderung, Pauschalfinanzierung und Ansiedlung der Angebote bei anerkannten Bildungsinstitutionen – sind bei den beteiligten Akteuren des Systems unbestritten und werden von diesen anerkannt und als richtig beurteilt. Einzig die teilweise unklaren Kriterien für die Anerkennung von Modulproduzenten, insbesondere hinsichtlich der privaten und verbandszugehörigen Bildungsinstitutionen kann zu unklaren Verhältnissen führen, obwohl deren Kompetenz im Bildungsbereich unbestritten ist.

Die Programmstruktur mit Trägerinstitutionen und Modulproduzenten konnte sowohl in der Romandie als auch in der Deutschschweiz praktisch vollständig installiert werden. Die Trägerinstitutionen erfüllten in der ersten Implementationsphase des Konzeptes eine wichtige Funktion als systembildendes, koordinierendes Element. Sie spielten darüberhinaus für die ExpertInnenkommission eine wichtige Rolle als Gesprächspartnerinnen und als Institutionen, von denen aus die vom Konzept angestrebte berufsspezifische Profilbildung organisiert und vorangetrieben werden konnte. Heute, in der Phase der Konsolidierung der Weiterbildungspolitik im Suchtbereich verkörpert die Ebene der Trägerinstitutionen – in ihrer Funktion als Ausschreibungs- und Qualitätsfilter – indessen eher ein Element unnötiger Überstrukturierung.

Die Beurteilung der von den Modulproduzenten vorgeschlagenen Module kann allein von der ExpertInnenkommission vorgenommen werden. Die Frage der Koordination ist in Anbetracht der Selbstorganisation des Feldes und angesichts der Anzahl von Modulproduzenten nicht mehr zwingend notwendig. Im Berufsfeld der Sozialarbeit wirkt sie zudem wettbewerbsverzerrend.

Das System mit Ausschreibungsrunden und zweimal jährlicher Eingaberunde – verbunden mit der Dauer der Gesuchsbeurteilung – wird von verschiedenen Modulproduzenten als für ein rasches und flexibles Handeln hinderlich empfunden. Der Ablauf ist den terminlichen Planungsbedingungen vieler Modulproduzenten nicht optimal angepasst.

Die ExpertInnenkommission erfüllt ihre Funktion als qualitäts- und relevanzprüfende Instanz bei der Bewilligung von Modulgesuchen kompetent und wird von den Modulproduzenten in dieser Funktion auch respektiert. Ablehnende Entscheide sind für die Anbieter allerdings häufig wenig transparent. Diese wünschen eine schriftliche und erklärende Mitteilung über die gefällten Entscheide.

Durch die Initiierung und Förderung der intraprofessionellen Profilbildung hat die ExpertInnenkommission eine für die erste Phase der Politikimplementierung wichtige Funktion der Programmsteuerung wahrgenommen. Dieser berufsspezifischen Profilbildung wurde aus bildungspolitischen Überlegungen eine herausragende Bedeutung zugeschrieben.

Neben der Profilbildung entwickelt das neue System der Weiterbildungspolitik weitere – eher indirekte – Programmsteuerungswirkungen durch die Koordinationsleistungen der beteiligten Institutionen und die durch den Weiterbildungsmarkt induzierte Generierung von Angeboten.

Die ExpertInnenkommission wirkt bis jetzt wenig auf der Ebene der Angebotssteuerung. Ein inhaltliches Rahmenprogramm – wie es das Konzept vorsieht – wurde bisher nicht erstellt. Die Kommission reagiert lediglich auf die Angebotsstruktur, wie sie das Feld der Anbietenden hervorbringt. In diesem Sinn wird das Wissens- und Erfahrungspotential innerhalb der ExpertInnenkommission ungenügend genutzt. Die Gewährleistung eines inhaltlich umfassenden, austarierten, variierten und den aktuellen Problemstellungen und Entwicklungen im Suchtbereich angepassten „Pflichtprogramms“ ist nicht gesichert. Allfällige Angebotslücken werden nicht systematisch erkannt und erfasst.

In der ExpertInnenkommission fehlt eine Vertretung aus dem Kanton Tessin.

Empfehlungen

- 1. Die Grundstruktur und Konzeption der Weiterbildungspolitik des BAG ist in sich stimmig. Sprachregionale Unterschiedlichkeiten in der Struktur- und Systembildung machen eine Änderung oder Anpassung des Weiterbildungskonzeptes nicht notwendig.*
- 2. Die ExpertInnenkommission muss in ihrer Zusammensetzung durch eine geeignete Vertretung aus dem Kanton Tessin ergänzt werden.*
- 3. Die zum Teil sich überschneidenden Funktionen der Fédération romande des organismes de formation dans le domaine des dépendances (Fordd) und der ExpertInnenkommission¹ machen eine explizite Rollendefinition der beiden Gremien notwendig.*
- 4. Die ExpertInnenkommission sollte ein System der Outputsteuerung (Angebotssteuerung) auf der Basis eines Wissenschafts- und Feldmonitorings entwickeln und umsetzen. Neben der Funktion, weiterhin die Angebote, die der Markt entwickelt, auf Qualität und Relevanz zu prüfen, muss dem Feld der Anbieter die vom BAG und der ExpertInnenkommission erwartete Themenpalette in einem periodisch neu definierten Rahmenprogramm zur Kenntnis gebracht werden. Dieses Rahmenprogramm hat die sprachregionalen Verhältnisse und Bedingungen zu berücksichtigen. Die Entwicklung und Realisierung eines Systems der Angebotssteuerung muss sich mit der Frage auseinandersetzen, wie wirkungsvolle Mechanismen gestaltet werden können, die in der Lage sind, in kulturell und institutionell unterschiedlichen Kontexten die Angebotspolitik von Bildungsinstitutionen als Modulproduzenten zu beeinflussen.*
- 5. Auf die Trägerinstitutionen kann – nach erfolgreichem Abschluss der Konzeptführungsphase und erfolgter Profilbildung – als operatives Element des Weiterbildungskonzeptes verzichtet werden.*

¹ siehe dazu die Ausführungen in Kapitel 6.1.1 und die dazugehörige Darstellung 6.2

Output: Struktur und Qualität des Programmangebotes

Zahlenmässig vergleichbar wurden im Rahmen des neuen Konzeptes mehr Weiterbildungs-Module angeboten als im früheren Fördersystem. Soweit ein Kostenvergleich zwischen den beiden Systemen möglich ist, kann festgestellt werden, dass das neue Konzept ein besseres Kosten-Output-Verhältnis aufweist als im alten System der Strukturförderung durch das BAG. Mindestens für die Region der Deutschschweiz scheint der Markt annähernd gesättigt zu sein. In der Romandie besteht proportional ein ebenso grosses Angebot.

Die Qualität der Weiterbildungsangebote wird von den TeilnehmerInnen auch im nachhinein – ermittelt über die schriftliche Nachbefragung – grosso modo als positiv beurteilt. Geäusserte Defizite liegen im Bereich mangelnder Praxisnähe und wenig partizipativer Elemente im Unterricht.

Die fachspezifische und didaktische Qualität der DozentInnen wird von den TeilnehmerInnen zu grossen Teilen positiv beurteilt. Ein grösserer Teil der DozentInnen unterrichtet regelmässig und wiederholt in Weiterbildungskursen. Aber: Eine knappe Mehrheit der DozentInnen verfügt über keine spezifische didaktische Ausbildung bzw. eine solche in Erwachsenenbildung.

In der regionalen Verteilung der realisierten Angebote sind deutliche Disparitäten festzustellen. In der deutschen Schweiz gibt es in den Gebieten der Nordostschweiz sowie der Ostschweiz inklusive Graubünden wenig Weiterbildungsangebote. Im Gebiet der Romandie fehlen Angebote im Wallis und im Raum Fribourg-Neuchâtel-Jura. In der Westschweiz ist eine markante Konzentration im Gebiet Lausanne-Genève erkennbar.

Die vom BAG, und damit auch die im Konzept angelegte Unterscheidung zwischen Angebotsförderung im legalen und einer solchen im illegalen Suchtbereich wird von den Beteiligten im Praxisfeld als nicht mehr zeitgemäss und daher wenig opportun erachtet. Inhaltlich sinnvolle Grenzen zwischen beiden Bereichen können heute – abgesehen von bestimmten themenspezifischen *intrap*professionellen Fragestellungen – praktisch nicht mehr gezogen werden.

Das vom BAG gesetzte Ziel, wonach alle von der Vier-Säulen-Politik des Bundes betroffenen Fachleute in den Genuss von Weiterbildungsangeboten kommen sollen, wurde nicht vollumfänglich erreicht. Die beiden Bereiche Prävention und Repression wurden durch das Angebotssortiment ungenügend abgedeckt.

Die Konzentration bzw. Beschränkung der Angebotsförderung auf SuchtspezialistInnen wird in weiten Kreisen – stark vertreten in der Romandie – als eine zu enge Betrachtungsweise beurteilt. Insbesondere im Bereich der Prävention – eine „Säule“, die in der geförderten Angebotspalette untervertreten ist – sind in der Weiterbildung zusätzliche Personenkreise anzusprechen, die nicht zur Kategorie der „Suchtfachleute“ gehören.

Das im Konzept – aus einer begründeten Optik der Bildungsforschung – definierte Prinzip der Mindestdauer von drei Tagen für ein subventionsberechtigtes Modul wird in weiten Kreisen unter den Anbietern und den Betroffenen der verschiedenen Praxisfelder als zu rigide bezeichnet. Die Schwierigkeit im Berufsfeld der Ärzte, sich diesem Prinzip zu unterziehen, hat zu einer auf diese Berufssparte beschränkte Lockerung dieser Regel geführt – ein Umstand, der von anderen Berufssparten verständlicherweise als ungerecht empfunden wird.

Empfehlungen

- 1. Mit den in den entsprechenden Praxisfeldern versierten ExpertInnen müsste geprüft werden, ob auf eine explizite Unterscheidung zwischen Angebotsförderung im legalen bzw. illegalen Suchtbereich verzichtet werden könnte. In jedem Fall muss die ExpertInnenkommission aber sicherstellen – nötigenfalls über eine gezielte Outputsteuerung und eventuell auch den Zuzug weiterer praxisfeld-naher ExpertInnen – , dass in beiden Suchtbereichen die notwendigen themenspezifischen Weiterbildungen angeboten werden.*
- 2. Durch eine zu konzipierende Outputsteuerung (siehe oben unter 7.1) sollte die ExpertInnenkommission dafür sorgen, dass eine Angebotspalette für alle von der Vier-Säulen-Politik des Bundes Betroffenen gewährleistet ist. Für den Wirkungsbereich der Prävention ist eine Ausdehnung der primären Adressatengruppen zu prüfen.*
- 3. Am Grundsatz der Mindestdauer für ein vom BAG anerkanntes Weiterbildungsmodul ist – weiterhin aus der Sicht der Bildungsforschung – als Richtlinie festzuhalten. Zu prüfen ist, in welchen Fällen und unter welchen Bedingungen eine Ausnahme dieser Regel sinnvollerweise für die verschiedenen Berufsgruppen zu gewähren ist.*

Impact: Wirkung der Weiterbildungspolitik auf die Berufsausübung und das Berufsfeld

Die von der ExpertInnenkommission initiierte und finanziell unterstützte Profilbildung in den einzelnen im Konzept definierten Berufssparten ist positiv zu bewerten. Sie hat in allen Sparten zu intensiven Reflexionsprozessen darüber geführt, welches *intraprofessionelle* Wissen und Können im Suchtbereich notwendig ist. Dass diese Profilbildung in den einzelnen Berufssparten mit unterschiedlichem Aufwand und Erfolg hat realisiert werden können ist abhängig von der Homogenität und Abgrenzbarkeit des Berufs- und Praxisfeldes. Hervorzuheben ist der nationale (und nicht sprachregionale) Ansatz der Profilbildung im Bereich Medizin.

Das Konzept hat eine starke Förderung der interprofessionellen Angebote gebracht. Fast Zweidrittel der befragten TeilnehmerInnen bestätigen auch, dass sie ihre interdisziplinären Kenntnisse durch die besuchten Kurse hätten verbessern können. Auch die Beteiligten in den verschiedenen Praxisfeldern sind der Ansicht, das Schwergewicht der Weiterbildung müsse auf einem interprofessionellen und interdisziplinären Ansatz beruhen. Einzig die ÄrztInnen tun sich offensichtlich schwer mit der Teilnahme an interdisziplinär ausgerichteten Veranstaltungen.

Durch die Übertragung der Verantwortung für die Planung und Realisierung von Weiterbildungsmodulen an Bildungsinstitutionen und den weitgehenden Ausschluss der Berufsverbände und Praxisfeld-Organisationen aus der offiziellen Weiterbildungspolitik des BAG fehlt die konzeptionell und strukturell abgesicherte Vernetzung von Praxisfeld und Modulproduzenten. Damit ist auch eine kontinuierliche und systematische Ermittlung und Erfassung des Weiterbildungsbedarfs verschiedener Berufstypen in den einzelnen Praxisfeldern nicht gewährleistet.

Empfehlungen

- 1. Den Verbänden wird im neuen Konzept der Weiterbildungspolitik aus primär bildungspolitischen Überlegungen (Sicherung von Kontinuität und Stabilität der Angebote, höhere Gewichtung des Bildungs-Knowhows) keine operative Funktion mehr zugeschrieben. Trotzdem muss im Rahmen der Weiterbildungspolitik des BAG im Suchtbereich den betroffenen Verbänden und Praxisfeldorganisationen im Vollzugskonzept eine definierte Rolle zuerkannt werden (Bedarfsermittlung und Sensor in den Berufs- und Praxisfeldern). Damit kann eine Vernetzung zwischen dem Praxisfeld und den Anbietern auf organisationeller Ebene implementiert werden. Diese operative Einbindung der Verbände und Praxisfeldorganisationen muss nicht zwangsläufig durch eine Einsitznahme der entsprechenden VertreterInnen in der ExpertInnenkommission abgestützt werden.*
- 2. Die Profilbildung soll weiterhin gefördert werden, damit sich die Politik des Bundes im Suchtbereich auf gemeinsame fachliche Hintergründe der verschiedenen involvierten Berufsfelder aufbauen kann.*

Zusammenfassende Bilanz der Zielerreichung

Zur Frage, was die Weiterbildungspolitik des BAG im Rahmen des neuen Konzeptes erreicht hat bzw. wo Schwachstellen ermittelt wurden, kann zusammenfassend bilanziert werden:

- Auf konzeptioneller Ebene (Weiterbildungskonzept) und operativer Ebene (ExpertInnenkommission, Kommissionssekretariat, Modulproduzenten) wurde in einem effizienten Verfahren (personeller und finanzieller Aufwand) für die deutsche Schweiz und die Romandie ein zahlenmässig (im Verhältnis zur Grösse des Praxisfeldes) und qualitativ guter Output erbracht.
- Der intraprofessionelle Aspekt der Weiterbildung im Suchtbereich wurde durch die von der ExpertInnenkommission geforderte Profilbildung gefördert.

- Die interprofessionelle Zusammenarbeit wurde durch das grosse Angebot entsprechender Weiterbildungsmodule gefördert.
- Im Rahmen der bisherigen Weiterbildungspolitik ist es nicht gelungen, für ein angemessenes Angebot im Kanton Tessin zu sorgen.
- Der Auftrag zur Erarbeitung eines inhaltlichen Rahmenprogrammes wurde von der ExpertInnenkommission nicht erfüllt. Ebenso erfolgte keine auf ein Monitoringsystem abgestützte und sprachregional differenzierte Outputsteuerung. Beide Aspekte hatten zur Folge, dass die Weiterbildungspolitik des BAG keine Gewähr dafür gibt, dass ein sprachregional differenziertes und inhaltlich umfassendes Weiterbildungsangebot besteht, das alle Berufssparten bzw. alle von der Vier-Säulen-Politik Betroffenen berücksichtigt.

Bundesamt für Gesundheit
Sektion Drogeninterventionen
3003 Bern

Weiterbildungspolitik des BAG im Suchtbereich

Schlussfolgerungen des BAG aus den Evaluationsempfehlungen

Schlussfolgerungen des BAG aus den Evaluationsempfehlungen

Diese Schlussfolgerungen werden in Form von Thesen dargestellt. Sie übernehmen nicht die Struktur der Empfehlungen im Evaluationsbericht.

Erste These

Die Grundprinzipien des Konzeptes von 1998 haben sich bewährt und werden beibehalten

1. Programmförderung statt Strukturförderung

Dieses erste Prinzip hat sich aus wirtschaftlicher Sicht als wirksam erwiesen. In den vergangenen drei Jahren wurde eine grössere Zahl an Fort- und Weiterbildungsangeboten bereitgestellt und dabei die finanziellen Ressourcen des BAG weniger beansprucht als in der ersten Phase.

2. Ansiedlung der Weiterbildungsangebote bei anerkannten Bildungsinstitutionen

Das mit diesem Grundprinzip verfolgte Ziel der Kontinuität und Qualität wurde erreicht. Die Umsetzung dieses Zieles ermöglichte auch, das Fort- und Weiterbildungsangebot in die anerkannten Studiengänge der jeweiligen Fachbereiche zu integrieren. Dieser Prozess ist im Aufbau begriffen und stellt ein wichtiges Ziel für die nächste Phase dar. Er trägt dazu bei, eines der Ziele der Fort- und Weiterbildungspolitik des BAG zu erreichen: Die Stärkung der beruflichen Stellung der Suchtfachleute. Mit der Herausgabe von Referenzsystemen, in denen die qualitativen Anforderungen festgelegt sind, die für die Ausübung einer bestimmten beruflichen Tätigkeit erforderlich sind, wird die Bereitstellung von anerkannten Weiterbildungskursen in den kommenden Jahren zusehends an Bedeutung gewinnen.

3. Strukturierung des Weiterbildungsangebots nach Berufsfeldern

Im Suchtbereich sind viele verschiedene Berufsgattungen vertreten. Um die Organisation zu erleichtern, wurde diese Komplexität im Konzept von 1998 verringert. Das Konzept sieht vier grosse Berufsfelder vor (Sozialarbeit, Krankenpflege, Psychologie und Medizin) sowie ein fünftes, das alle in den Suchteinrichtungen tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne tertiäre Ausbildung umfasst.

Dieser Strukturierung lagen zwei Postulate zugrunde:

- mit der Weiterbildung soll keine neue Berufsgattung geschaffen werden;
- jede Berufsgattung muss festlegen, welchen Beitrag an suchtspezifischem Wissen und Können sie leistet.

Auf der Basis des zweiten Postulats wurde entschieden, dass jede Berufsgruppe ihr eigenes Weiterbildungsprofil erstellen soll (siehe These 3.2).

Auf das dritte Prinzip ist ebenfalls die Differenzierung zwischen inter- und intraprofessionellen Weiterbildungsangeboten zurückzuführen. (siehe These 3.1).

4. Model der Pauschalfinanzierung

Dieses Finanzierungsmodell hat sich in der Anwendung als sehr einfach erwiesen, da es die administrative Kontrolle für alle Beteiligte - BAG, Sekretariat der Expertenkommission und Produzenten von Weiterbildungsmodulen – erleichtert.

Die pro Modul gewährten Beiträge müssen neu festgelegt und die Regeln der Durchführung unter Berücksichtigung der Praxiserfahrungen verfeinert werden.

Zweite These

Die Rolle der Expertenkommission, des Sekretariats und der hauptverantwortlichen Trägerinstitutionen wird unter Berücksichtigung der Evaluationsergebnisse und den Entwicklungen in der Praxis neu definiert

1. Die Expertenkommission nimmt bei der Outputsteuerung eine aktivere Rolle wahr

Die Frage der Steuerungsfunktion hat innerhalb der Expertenkommission zu grossen Debatten geführt, und der Evaluationsbericht misst diesem Thema grosse Bedeutung bei.

Hinsichtlich der Funktion der Expertenkommission bei der Outputsteuerung werden zwei verschiedene Auffassungen vertreten: Die eine Partei befürwortet ein Rahmenprogramm, das zum einen den Modulproduzenten bei der Angebotsdefinition und zum anderen der Expertenkommission bei der Auswahl der zu finanzierenden Modulen als Richtlinie dienen soll. Die andere Partei ist der Ansicht, dass diese Aufgabe die Kommission zu sehr beanspruche und auf Kosten der Bereitstellung eines konkreten Weiterbildungsangebots gehe. Die drei Jahre der Konzeptimplementierung haben gezeigt, dass die Rolle der Expertenkommission in der Mitte zwischen aktiver und passiver Steuerung liegt. Zwar wurden die Module aus den Vorschlägen der Modulproduzenten ausgewählt (eher passive Rolle), aber die Wahl erfolgte immer auf der Basis von rigorosen Prinzipien und eine Art Steuerungsfunktion wurde wahrgenommen (eher aktivere Rolle).

In Anbetracht der Tatsache, dass nun das Finanzierungssystem von allen Partnern akzeptiert wird, vertritt das BAG die Meinung, dass die Expertenkommission vermehrt Zeit für die Festlegung von Richtlinien und Prioritäten bezüglich Angebotsinhalt aufwenden kann. Aufgrund ihres Status ist die Kommission verpflichtet, den Überblick über den Weiterbildungsbedarf und das -angebot zu behalten, und ist am besten in der Lage, den allgemeinen Rahmen dafür festzulegen. Das BAG möchte, dass die Expertenkommission auf strategischer Ebene interveniert und Modulverwaltung vermehrt an das Sekretariat delegiert.

2. Die Expertenkommission erarbeitet ein System zur Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs

Um die Steuerungsfunktion wahrnehmen zu können, erstellt die Expertenkommission ein rigoroses Informationserfassungssystem zur Definition des Weiterbildungsbedarfs. Berücksichtigt werden nicht nur die Bedürfnisse der Fachleute, sondern auch jene der anderen sozialen Partner, wie Forschungs- und Evaluationsstellen (wissenschaftlicher Wissenstransfer an die Fachleute mittels Weiterbildung) und der Kantons- und Bundesbehörden (Wissens- und Kompetenzvermittlung an die Fachleute zur Bewältigung aktueller sozialer Probleme). Dieses System wird vom Sekretariat umgesetzt und betreut.

3. Das Sekretariat der Expertenkommission nimmt eine aktivere Koordinations- und Unterstützungsrolle wahr

Die Betreuung der Modulproduktion stellte die Hauptaktivität des Sekretariats dar. Die Praxiserfahrungen der letzten drei Jahren haben gezeigt, dass eine Erweiterung der Aufgaben des Sekretariats in folgenden Bereichen nötig ist:

- Koordination und Mediation bei Interessenkonflikten zwischen den Partnern vor Ort (Koordination versus Konkurrenz);
- konzeptuelle Unterstützung der Partner (z.B. bei der Erarbeitung eines Lehrgangs);
- strategische Unterstützung der Partner (z. B. Förderung eines Weiterbildungsangebots in einem noch unzureichend sensibilisierten Berufsfeld, wie der Spitex- bzw. Spitin-Pflege oder der Ärzteschaft in Privatpraxen).

Diese Aufgaben, die im Konzept implizit den hauptverantwortlichen Trägerinstitutionen zugeteilt werden, haben sich im Vergleich zu den Ressourcen, die für die Umsetzung mobilisiert werden könnten, als zu umfangreich erwiesen. Daher müssen diese Aufgaben vom Sekretariat wahrgenommen werden. Es ist aufgrund seiner Stellung im System besser in der Lage, diese Aufgaben zu erfüllen.

Weiter muss das Sekretariat die Expertenkommission konsequenter unterstützen, so dass diese über ideale Bedingungen für die Erarbeitung ihrer Strategien verfügt und ihre Ressourcen hauptsächlich auf diesen Bereich konzentrieren kann.

Das Sekretariat hat folgende neue Aufgaben wahrzunehmen:

- Überwachung des Dossiers über die Errichtung von Fachhochschulen und Sicherstellung, dass sich die Förderung der Weiterbildung im Suchtbereich innerhalb des für die Weiterbildung geltenden gesetzlichen Rahmens erfolgt;
- Verfolgung der Entwicklung auf internationaler Ebene und Sicherstellung der Vernetzung der ausländischen und schweizerischen Kompetenzzentren;
- Ausführung von Vorarbeiten, um die Diskussionen und Entscheidungen in der Kommission in strategischer Hinsicht zu erleichtern;
- usw.

4. Die Rolle der hauptverantwortlichen Trägerinstitutionen wird auf der Basis der Evaluationsergebnisse und der Entwicklungen in der Praxis neu definiert.

Gemäss dem Konzept von 1998 sind die Trägerinstitutionen der Fachbereiche verantwortlich für die Organisation des Weiterbildungsangebots in ihrem Bereich und für die Koordination ihres Angebots mit demjenigen anderer Fachbereiche. Das Evaluationsteam ist der Ansicht, dass die Träger diese Funktion in Zukunft nicht mehr wahrnehmen sollten. Dieser Vorschlag wird damit begründet, dass das System dadurch erschwert und der freie Wettbewerb zwischen den Fachbereichen behindert würde.

Nach Ansicht des BAG ist die Situation komplexer und variiert von Fachbereich zu Fachbereich. Die Argumente des Evaluationsteams müssen anderen Aspekten des Problems (siehe Rolle des Sekretariats) oder den Entwicklungen, die in den letzten Jahren stattgefunden haben und im Konzept nicht explizit erwähnt sind, gegenübergestellt werden. Erwähnt sei hier die Schaffung von fordd, die in ihrer Funktion zwischen den Trägern und der Expertenkommission steht.

5. Die Kriterien für die Anerkennung der Modulproduzenten werden neu definiert

Bei der Implementierung des Finanzierungssystems musste die Expertenkommission eine pragmatische Linie zwischen rigoroser Umsetzung der im Konzept enthaltenen Prinzipien und Berücksichtigung der Realitätsprinzipien verfolgen. Die Definition der Auswahlkriterien für die Modulproduzenten müssen überarbeitet und der gängigen Praxis sowie den Entwicklungen in der Praxis angepasst werden. Rechnung getragen wird auch der Rolle der Fachverbände (siehe These 5) und den Bedürfnissen des BAG (Angleichung der Regeln für die Finanzierung zwischen dem Drogen- und Alkoholbereich).

Dritte These

Beibehaltung und Verfeinerung der Differenzierung zwischen intra- und interprofessionellem Wissen und Können

Diese Differenzierung basiert auf der Idee, dass sich das erforderliche Wissen und Können im Suchtbereich aus intra- und interprofessionellen Elementen zusammensetzt. Jedes der vier Berufsfelder bringt sein eigenes Wissen und Können mit. Darüber hinaus existiert aber auch ein Wissen und Können, das allen gemeinsam ist. Die Frage ist, wieviel interdisziplinäres Wissen Fachleute neben dem Wissen aus ihrem Fachbereich beherrschen müssen. Massgebend ist diese Frage beispielsweise für die Zusammenstellung eines Lehrgangs im Suchtbereich.

1. Beibehaltung der Differenzierung zwischen intra- und interprofessionellem Modulzugang

Neben den oben dargelegten Betrachtungen spielt die Differenzierung auch eine wichtige Rolle für die Bildung von homogenen Kursgruppen. Zu heterogene Gruppen stellen die Kursteilerin oder den Kursleiter vor pädagogische und didaktische Probleme.

2. Vertiefung der berufsfeldspezifischen Profilbildung

Die Lancierung der Profilbildungsdefinition durch jedes der vier Berufsfelder hat einen wichtigen Reflexionsprozess in Gang gebracht. Der Weiterbildungsbedarf und die kontextuellen Besonderheiten eines jeden Felds sind auf diese Weise zum Vorschein gekommen. Dieser Prozess muss weitergeführt werden, um folgende wesentliche Frage differenzierter beantworten zu können: Welchen Beitrag leistet jedes der vier Berufsfelder an das Wissen und Können, das für die Ausübung einer beruflichen Tätigkeit im Suchtbereich erforderlich ist?

3. Konzeptuelle Vertiefung des intra- und interprofessionellen Beitrags an Wissen und Können

Das für die Ausübung einer beruflichen Tätigkeit im Suchtbereich notwendige Wissen und Können basiert zurzeit nicht auf evidenzbasierten Kenntnissen. Dies erschwert die Lehrgangskonzeption sowie die Angleichung der Lehrgänge zwischen den verschiedenen Bildungsinstitutionen und den Sprachregionen. Hier muss weiterhin Basisarbeit geleistet werden. Das Sekretariat könnte auf konzeptueller Ebene eine Unterstützungsfunktion wahrnehmen (siehe These 2.3). Um vom Fachwissen der grossen ausländischen Bildungsinstitutionen profitieren zu können, sollte mit ihnen eine Zusammenarbeit aufgebaut werden.

Vierte These

Beibehaltung der im Konzept festgelegten Zielpublika

Das BAG unterscheidet drei Zielgruppen:

- Suchtfachleute: ihre Hauptfunktion ist die Arbeit mit abhängigen Personen;
- punktuell betroffene Fachleute: die Beschäftigung mit Suchtfragen ist eine sekundäre Funktion;
- Freiwillige: sie widmen einen Teil ihrer Freizeit der Arbeit mit abhängigen Personen.

1. Die Suchtfachleute bleiben das prioritäre Zielpublikum

Der Evaluationsbericht stellt fest, dass die finanzielle Unterstützung des BAG eine Dynamik auslöste, die zu einer gewissen Sättigung des Bildungsmarktes geführt hat. Es gilt nun, die Qualität des Bildungsangebots zu erhalten und zu verbessern sowie es mit neuen Themen zu ergänzen.

Das Angebot muss hingegen in den Randregionen, wie der Ostschweiz, dem Jurabogen und dem Tessin, ausgebaut werden. Um die Bereitstellung von Weiterbildungsangeboten im Tessin zu erleichtern, wird ein Vertreter dieses Kantons für die Expertenkommission nominiert

2. Die Präventionsfachleute gehören auch zur prioritären Zielgruppe

In den vergangenen drei Jahre wurden in diesem Tätigkeitsgebiet nur wenige Weiterbildungsangebote finanziert. Von den zahlreichen Gründen, die analysiert werden müssen, um diese Lücke zu schliessen, soll hier einer erwähnt werden: Die Präventionsarbeit im Suchtbereich wird von Personen mit sehr unterschiedlichen beruflichen Hintergründen geleistet. Nur bei einer Minderheit handelt es sich um Suchtfachleute. Die Mehrheit sind punktuell betroffene Fachleute: Lehrerschaft, Lehrpfleger und -schwestern, Jugend- und Sozialarbeiterinnen und -arbeiter, Ärzteschaft usw. Es gilt herauszufinden, wie sie mobilisiert und mit welchen Weiterbildungsmodulen sie erreicht werden können. Weiter muss überprüft werden, ob die Regeln des aktuellen Konzepts für diese Berufskategorien ungeeignet sind.

Die Zusammenarbeit mit der Fachstelle Prävention der Facheinheit Sucht und Aids, deren Programme bereits Weiterbildungselemente enthalten, muss verstärkt werden.

Mit der Liberalisierung des Konsums weicher Drogen, wie sie die Revision des Betäubungsmittelgesetzes vorsieht, wird der Weiterbildungsbedarf im Präventionsbereich zunehmen.

3. Der Bereich der Repression gehört nicht mehr zum prioritär zu finanzierenden Weiterbildungsangebot

Als das Konzept definiert wurde, lautete die Bedingung des BAG, Weiterbildungsangebote für alle vier Säulen der Drogenpolitik des Bundes zu fördern. Für die Expertenkommission wurde je ein Vertreter der Polizei und des Strafvollzuges nominiert. Sie fühlten sich aber vom Projekt nicht genügend angesprochen und sind daher aus der Kommission ausgetreten. Zurzeit ist der Strafvollzug vor allem mit Schwierigkeiten konfrontiert, die mit der Multikulturalität der Gefängnisbevölkerung im Zusammenhang stehen. Suchtfragen gehören nicht mehr zu den prioritären Problemen. Neue Anfragen können berücksichtigt werden, doch eine aktive Strategie ist in diesem Bereich nicht zu verfolgen.

Fünfte These

Die Fachverbände werden in ihrer spezifischen Rolle in das Konzept einbezogen

Das Konzept vom April 1998 legt nicht fest, welche anderen Aufgaben die Fachverbände, deren Bildungsinstitutionen ja nicht mehr subventioniert werden, wahrnehmen könnten. Während einiger Zeit herrschte gewisse Ungewissheit darüber, welche Bedeutung das BAG den Verbänden im Weiterbildungsbereich beimass. In den drei Sprachregionen fanden unterschiedliche Entwicklungen statt, die eine gute Erfahrungsbasis für die Festlegung der künftigen Rolle der Verbände darstellen. Die neue Expertenkommission wird sich mit dieser Frage auseinandersetzen und die neuen Spielregeln - welche Aufgaben unter welchen Voraussetzungen - festlegen müssen.

1. Die Fachverbände werden bei der Bedarfsermittlung einbezogen

Das Informationserfassungssystem, das vom Sekretariat zur besseren Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs erstellt wird, ist so angelegt, dass über die Fachverbände auch die Fachleute mit einbezogen werden. (Feldsensor-Funktion).

2. Die Fachverbände können bei der Angebotsdefinition einbezogen werden

In der Praxis existieren verschiedene Vorgehensweisen, die es zu analysieren gilt und die zu fördern und zu entwickeln sind, wenn sie sich als effizient erweisen.

Sechste These

Die Weiterbildung verstärkt die Identität der Suchtfachleute

Die Übertragung des Bildungsangebots von den Bildungsinstitutionen der Fachverbände im Suchtbereich (ARIA und convers) an die Bildungsinstitutionen innerhalb der vier Berufsfelder (Schule für Sozialarbeit, für Krankenpflege, Universitätsinstitute usw.) hat zu einem Identitätsverlust unter den Suchtfachleuten geführt. Dieser in der Evaluation nicht berücksichtigten Dimension muss Rechnung getragen werden.

1. Der Präsident oder die Präsidentin der Expertenkommission stammt aus dem Suchtbereich

Die Wahl eines Präsidenten, der nicht aus dem Suchtbereich stammt, hat sich in dieser Phase der Umsetzung der neuen Weiterbildungspolitik als sehr sinnvoll erwiesen. Aufgrund seiner neutralen Position genoss er eine hohe Glaubwürdigkeit. Der Evaluationsbericht unterstreicht, dass die neue Weiterbildungspolitik bei den Akteuren des Systems etabliert ist. Das Neutralitätskriterium ist daher nicht mehr prioritär. Als Wahlkriterium bestehen bleibt aber die Voraussetzung, dass die Kandidatin oder der Kandidat bei der Mehrheit der Akteure im Suchtbereich breite Anerkennung genießt und nicht mit bestimmten Berufsgruppen oder -bereichen in Verbindung gebracht wird.

2. Das Sekretariat wird im Suchtbereich in fachlicher Hinsicht unterstützt

Es gilt eine flexible Lösung zu finden. Sie soll nicht unbedingt darin bestehen, dass eine Person fest nominiert wird, sondern dass Ad-hoc-Mandate festgelegt werden.

3. Der Einbezug der Fachverbände in das Konzept verstärkt die Legitimierung des Themas „Sucht“ im Weiterbildungsangebot. (siehe These 5)

Juni 2001

Weitere Informationen bei
René Stamm, Verantwortlicher für Fort- und Weiterbildung im Suchtbereich,
BAG, Sektion Drogeninterventionen
Tel. 031 323 87 83, Fax 031 323 87 89, e-mail: rene.stamm@bag.admin.ch

