

## **Weiterbildungspolitik des BAG im Suchtbereich**

Schlussbericht der externen Evaluation

BAG-Vertrags-Nr.: 99.000795

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](mailto:binder@interface-politikstudien.ch)

[www.interface-politikstudien.ch](http://www.interface-politikstudien.ch)

Luzern, 28. Februar 2001

## Zusammenfassung

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 Programmvollzugs (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 konkurren-

zierenden 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.

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 Suchbereich verkörpert die Ebene der Trägerinstitutionen – in ihrer Funktion als Ausschreibungs- und Qualitätsfilter – indessen eher ein Element unnötiger Überstrukturierung.

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, was wohl wesentlich an der knapp gehaltenen schriftlichen Kommunikation seitens des Kommissionssekreta-

riates liegt. Die Möglichkeit, mündliche Zusatzinformationen einzuholen, besteht zwar, wird aber zu wenig klar angeboten.

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.

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.

#### *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 ver-

fügt 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 *intraprofessionellen* 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 Angebotsortiment 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.



### *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.

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.

### *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.

### ***Wichtigste Empfehlungen***

***Dem Aufbau und der Förderung der Weiterbildung im Suchtbereich im Kanton Tessin ist von seiten des BAG und der ExpertInnenkommission ein besonderes Augenmerk zu schenken.***

***Die ExpertInnenkommission sollte ein System der Outputsteuerung entwickeln. Diese hat den sprachregionalen Eigenheiten und Entwicklungen Rechnung zu tragen und sich inhaltlich auf ein System des wissenschaftlichen und praxisfeldbezogenen Monitorings abzustützen. 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. Eine kontinuierliche Programm- und Angebotsevaluation hat sicherzustellen, dass alle relevanten Berufssparten und alle von der Vier-Säulen-Politik des Bundes Betroffenen über ein entsprechendes Weiterbildungsangebot verfügen.***

***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 Vollzugs-***

***konzept eine definierte Rolle zuerkannt werden (Bedarfsermittlung und Sensor in den Berufs- und Praxisfeldern). Damit kann eine Vernetzung zwischen dem Praxisfeld und den Anbietern auf organisationaler Ebene implementiert werden.***

## Résumé

La formation continue dans le domaine des dépendances fait l'objet d'un engagement actif de la Confédération depuis 1991. Afin de mettre sur pied une offre de formation correspondante, l'Office fédéral de la santé publique (OFSP) s'est appuyé entre 1991 et 1996 sur les principales associations professionnelles et a financé la création de nouvelles structures. Sur recommandation d'une commission nationale d'experts, l'OFSP approuvait en 1997 les deux principes de base d'une nouvelle conception de formation continue : soutenir le financement de programmes plutôt que celui de structures et installer l'offre de formation continue par modules auprès des organismes de formation qui existent déjà. Adopté en 1998 par la commission d'experts, ce concept définit les principales bases de la politique de formation comme suit :

- Désignation par la commission d'experts des organismes de formation responsables pour les domaines professionnels du travail social, de la médecine, des soins infirmiers, de la psychologie et d'autres professions; désignation également des organismes de formation reconnus comme possibles prestataires de modules;
- Création d'une offre par modules inter- et intraprofessionnels au moyen d'un financement forfaitaire;
- Appels d'offre et autorisation des demandes de cours par la commission d'experts, et ce deux fois par année.

Avec ce nouveau concept, l'OFSP poursuit les objectifs suivants :

- Offrir des possibilités de formation qui correspondent aux besoins des professionnels et des institutions tout en étant conformes aux objectifs politiques de la Confédération en matière de drogue (Pro-MeDro) et d'alcool;
- Accroître le nombre de spécialistes jouissant d'une bonne formation en matière de dépendances;
- Encourager la professionnalisation du travail;
- Renforcer la collaboration interprofessionnelle;
- Renforcer le statut professionnel des spécialistes en matière de dépendances;
- Faire en sorte que ces spécialistes aient davantage de satisfaction dans leur travail, diminuer les fluctuations de personnel.

Les objectifs à atteindre doivent tenir compte des diverses conditions fixées par l'OFSP qui se définissent comme suit:

- Traiter les dépendances qui se rapportent aussi bien à l'alcool qu'aux drogues illégales;
- Adapter l'offre aux particularités régionales et linguistiques;
- Donner la priorité à la formation des spécialistes;
- S'adresser à toutes les catégories professionnelles concernées par la politique des quatre piliers de la Confédération;
- Tenir compte de la situation particulière des personnes qui ne bénéficient pas d'une formation de niveau tertiaire.

A la fin de la période d'essai de cette nouvelle politique de formation continue (2001), la présente évaluation doit vérifier l'adéquation du concept de formation continue à cette nouvelle politique de formation et l'efficacité de ce concept. Trois objectifs de l'évaluation sont prioritaires:

- Tout d'abord, il s'agit de clarifier si les objectifs de la nouvelle politique de formation continue de l'OFSP ont été atteints, dans quelle mesure et de quelle manière.
- En second lieu, l'adéquation du concept de formation continue de l'OFSP dans le domaine des dépendances doit être examinée au regard des objectifs de cette nouvelle politique de formation.
- Troisièmement, il s'agit d'évaluer les expériences liées à la politique actuelle dans les diverses régions linguistiques, ainsi que les avantages et les limites de cette politique, au vu des expériences de la politique de formation continue précédente de l'OFSP en matière de dépendances.

La recherche se base sur un modèle d'analyse des effets issu des sciences politiques. Partant du concept de politique de formation continue, au sens d'un programme politique, *ont été questionnées* la mise en œuvre du concept (implémentation) ainsi que la qualité de l'Output. On trouve ensuite les questions relatives à l'effet du programme eu égard à l'exercice professionnel des spécialistes en matière de dépendances (Impact); l'évaluation se concentre finalement sur la question de l'atteinte des objectifs de politique de formation continue (Outcome). Concernant la mise en œuvre, l'analyse s'est concentrée sur les critères d'évaluation suivants : d'une part sur la gestion de l'exécution du pro-

gramme (organisation du programme, utilisation des ressources disponibles, planification et contrôle au niveau de la direction de projet via la commission d'experts), et d'autre part sur la gestion de l'application du programme au niveau de l'offre de formation par les organismes responsables et les prestataires de modules.

L'approche méthodologique se base sur quatre piliers qui constituent la base empirique de l'évaluation. A une vaste étude des documents disponibles s'est ajoutée une analyse secondaire des évaluations des cours (qui étaient adressées aux participants), complétée à son tour par un questionnaire à l'attention des enseignants. Au niveau de l'analyse contextuelle, de nombreux interviews semi-directifs ont été menés avec des experts engagés dans l'exécution du programme (commission d'experts et son secrétariat, représentants des organismes responsables et des prestataires de modules) et actifs dans le monde professionnel.

Le cadre contextuel dans lequel évolue la politique de formation continue est empreint pour l'essentiel de deux aspects : premièrement, la diversité des professions actives dans le domaine des dépendances et, deuxièmement, la question des contextes propres à chaque région linguistique (Suisse allemande, Suisse romande, Tessin).

Concernant la diversité des professions actives dans le champ des dépendances, les spécialistes sont issus avant tout de cinq domaines professionnels : travail social, médecine, psychologie, soins infirmiers et autres professions. Dans cette dernière catégorie sont rassemblées toutes les personnes qui travaillent dans le domaine des dépendances et qui ne bénéficient pas d'une formation de niveau tertiaire. L'importance des différentes catégories professionnelles et leur démarcation par rapport aux autres domaines professionnels sont des éléments difficiles à saisir. Sur les différents terrains, on constate un chevauchement des différentes catégories professionnelles. Ces chevauchements sont d'autant plus importants que les niveaux de formation différents de ces métiers se manifestent de manière significative et rendent une formation continue intra et interprofessionnelle d'autant plus nécessaire.

Concernant la question du contexte propre aux régions linguistiques, on est parti du principe que les traditions institutionnelles sont différentes aussi bien dans le domaine des dépendances que dans celui de la formation; à cela s'ajoutent des différences de conception de la formation provenant des aspects liés au contenu et à la langue. Il s'ensuit

alors des différences au niveau des conditions cadre ainsi que sur le plan des lignes de développement. L'évaluation a consacré une large place à ces contextes différents propres à chaque région linguistique – notamment à la situation particulière du canton du Tessin.

En se rapportant aux trois aspects centraux de l'évaluation – la mise en œuvre, l'Output et l'Impact de la nouvelle politique de formation continue de l'OFSP – les résultats de la recherche se résument ainsi :

#### *Mise en œuvre du programme et facteurs de gestion*

Le nouveau concept a conduit aussi bien en Suisse allemande qu'en Suisse romande à une structuration des prestataires de formation. Ce processus était une des intentions inscrites dans le nouveau concept de formation continue. Le fait que cette organisation du système se produise de manière différente en Suisse romande qu'en Suisse allemande, relève avant tout d'aspects contextuels et non de facteurs conceptuels de base. La recherche empirique n'a pas relevé d'éléments permettant d'attribuer la forme différente de l'organisation du système en Suisse romande et en Suisse allemande, avec les structures et les offres qui en résultent, aux caractéristiques du nouveau concept de formation continue. Par conséquent, il ne peut être dit que ce concept manque d'adéquation à la nouvelle politique de formation – au contraire : le concept de formation continue laisse sciemment ouvert le développement d'une auto-organisation du terrain, afin que les divers paramètres contextuels puissent être pris en considération lors de la réalisation. On observe ainsi pour chaque région linguistique divers types de concurrence et de coordination. Mais ce phénomène ne doit pas avoir forcément d'effets sur le choix la qualité des offres de formation continue. Sur ce point, il n'est pas nécessaire d'instaurer un contrôle du programme.

En Suisse romande, l'exclusion des associations professionnelles causée par le changement de système a conduit à la création de la *Fédération romande des organismes de formation dans le domaine des dépendances* (Fordd). Cela a eu d'une part un effet sur l'organisation du système : la Fordd visait l'intégration de tous les acteurs qui participent à la politique de formation continue, y compris les associations professionnelles. D'autre part, cette fonction de coordination a conduit volontairement à éliminer la concurrence parmi les prestataires, un effet qui n'était pas voulu par l'OFSP dans son concept de formation continue.

En Suisse allemande, la formation continue en matière de dépendances s'est développée principalement selon le système prévu par le concept. D'un côté, ce système a permis à des professions jusque là non actives dans la pratique en matière de dépendances d'être intégrées dans la politique de formation continue. D'un autre côté, dans le champ du travail social qui est plus en concurrence, un phénomène de concentration – sur accord mutuel partiel – s'est mis en place parmi un nombre restreint de prestataires (tendance cartellaire).

Au Tessin, le nouveau concept de formation continue a produit peu d'effets jusqu'à maintenant. Unique conséquence – correspondant au concept – l'attribution de la fonction de principal organisme responsable à la *Scuola Universitaria Professionale della Svizzera Italiana* (SUPSI). Par contre, aucun module de formation continue n'a encore été réalisé.

La mise sur pied de l'offre s'est déroulée en Suisse allemande selon le système tel que prévu par le concept. En Suisse romande, toute l'offre générée et la coordination correspondante se sont passées sous le contrôle de la Forrd. Aux dires de la Forrd, la principale motivation à l'origine de cette coordination a été l'effort d'éliminer dans ce contexte régional la concurrence de l'offre potentiellement présente. Il s'agit ainsi d'empêcher explicitement un élément de l'effet implicite du concept de formation continue.

Les acteurs qui participent au système ne contestent pas les trois principes du concept – la promotion de programmes plutôt que le financement de structures, le financement forfaitaire et l'établissement des offres auprès d'organismes de formation reconnus. Ces principes ne sont pas remis en question par les acteurs participant au système.

La structure du système, avec des organismes responsables et des prestataires de modules, a pu être installée dans sa quasi totalité en Suisse allemande et en Suisse Romande. Dans la première phase de mise en œuvre, les organismes responsables ont rempli une fonction essentielle comme éléments créateurs et coordinateurs du système. Ils jouent un rôle important pour la commission d'experts comme partenaires de contact et comme institutions qui peuvent organiser et promouvoir l'élaboration de Profils de formation spécifiques à leur profession.

Aujourd'hui, dans la phase de consolidation de la politique de formation continue en matière de dépendances, les organismes responsables



représentent plutôt – dans leur fonction de filtre au niveau des appels d’offre et de la qualité – un élément de structuration superflu.

La commission d’experts remplit avec compétence sa fonction d’instance de contrôle de la qualité et de la pertinence des demandes de modules qui lui sont soumises pour autorisation. Dans cette fonction, elle est également respectée par les prestataires de modules. Les demandes refusées sont, selon les prestataires, peu transparentes. Ces derniers souhaiteraient une communication écrite plus complète.

A travers la promotion de l’élaboration de Profils de formation *intra*-professionnels, la commission d’experts a assumé une fonction vitale de pilotage du programme pour la première phase de la mise en œuvre de la politique. En termes de politique de formation, une très grande importance a été accordée à ces Profils de formation spécifiques à chaque secteur professionnel.

En plus de l’élaboration de Profils de formation, le nouveau système de politique de formation continue provoque d’autres effets – plutôt indirects – de pilotage de programme. Ces effets résultent des prestations de coordination sur les divers terrains ainsi que de la création d’offres continuellement induites par le marché de la formation continue.

Jusqu’ici, la commission d’experts n’influence pas notablement le pilotage de l’offre en termes de contenu. Un programme-cadre correspondant – comme prévu par le concept – n’a pas encore été établi. La commission réagit uniquement sur la structure de l’offre, sur sa création par les prestataires. Dans ce sens, le potentiel du savoir et des expériences au sein de la commission d’experts n’est pas suffisamment exploité. Un „programme imposé“ global, équilibré, varié, adapté aux problématiques et aux développements actuels en matière de dépendances n’est pas assuré. Des lacunes éventuelles au niveau de l’offre ne font pas l’objet d’un dépistage et d’un enregistrement systématiques.

Unereprésentation pour le canton du Tessin fait défaut au sein de la commission d’experts.

#### *Output : structure et qualité de l’offre du programme*

Par rapport au mode précédent de financement, un nombre plus important de modules de formation continue a été produit au travers du nouveau concept. Dans la mesure où il est possible de comparer les

coûts entre ces deux systèmes, on constate que le nouveau concept fait preuve d'un meilleur rapport coût-output comparativement à celui de l'ancien système d'encouragement de l'OFSP. Pour la région Suisse allemande du moins, le marché atteint une saturation. En Suisse romande, il existe proportionnellement une offre de formation tout aussi large.

Interrogés au travers d'un questionnaire écrit quelque temps après avoir suivi les cours, les participants jugent grosso modo comme positive la qualité des offres de formation continue. Les lacunes relevées sont les suivantes : un enseignement qui s'éloigne trop de la pratique et qui ne comporte pas assez d'éléments participatifs.

La plupart des participants jugent favorablement la qualité didactique et professionnelle des enseignants. Dans leur majorité, les animateurs de cours enseignent régulièrement et participent à des cours de formation continue. Mais un peu plus de la moitié des enseignants ne bénéficie pas de formation spécifique soit au niveau didactique, soit dans le domaine de la formation d'adultes.

On constate des disparités évidentes dans la répartition régionale des offres. En Suisse allemande, peu d'offres de formation continue sont proposées dans le Nord-Ouest de la Suisse et en Suisse orientale, les Grisons y compris. En Suisse romande, des lacunes au niveau des offres existent en Valais et dans l'espace Jura-Neuchâtel-Fribourg. Les offres se concentrent principalement sur l'axe Lausanne-Genève.

La différence telle qu'établie par l'OFSP dans le concept entre la promotion d'une offre pour les domaines des dépendances légales et illégales perd de son actualité dans la pratique, aux dires des participants; elle perd donc de son opportunité. Aujourd'hui, des frontières raisonnables entre ces deux domaines – à l'exception de certaines problématiques *intraprofessionnelles* sur des thèmes bien précis – ne peuvent plus être établies. En effet, de plus en plus souvent, les institutions et services ne s'orientent plus uniquement sur un domaine spécifique des dépendances.

L'objectif de l'OFSP de faire profiter d'offres de formation continue l'ensemble des spécialistes concernés par la politique des quatre piliers de la Confédération, n'a pas été entièrement atteint. Les deux domaines prévention et répression n'ont pas été suffisamment couverts par l'assortiment de l'offre.

La concentration ainsi que la limitation de la promotion de l'offre à des spécialistes en matière de dépendances sont largement considérées – particulièrement en Suisse romande – comme une manière de voir trop étroite. C'est en particulier dans le domaine de la prévention – un „pilier“ sous-représenté dans la palette d'offres – qu'il importe d'éveiller l'intérêt de nouveaux milieux qui n'appartiennent pas à la catégorie des „spécialistes de la dépendance“.

Justifié par des recherches dans le domaine de la formation, le principe (défini dans le concept) d'une durée minimale de trois jours pour obtenir le financement d'un module, est jugé trop rigide par nombre de prestataires et de personnes du terrain. La difficulté pour les médecins de se soumettre à ce principe, en raison de leur activité professionnelle, a mené à un assouplissement limité de cette règle pour cette profession – une situation ressentie comme injuste de la part des autres professionnels.

*Impact : effet de la politique de formation continue sur l'exercice de la profession et sur le champ professionnel*

Initialisé et soutenu financièrement par la commission d'experts, le Profil de formation pour chaque catégorie professionnelle est jugé de manière favorable. Il a engendré de toutes parts d'intenses processus de réflexion sur les connaissances et compétences *intraprofessionnelles* nécessaires en matière de dépendances. Le fait que ce Profil de formation pour chaque catégorie professionnelle ait pu être réalisé avec des investissements et un succès divers, est fonction de l'homogénéité des champs professionnels et de leur capacité à se démarquer des autres domaines.

Le concept a contribué à renforcer la promotion des offres interprofessionnelles. Presque deux tiers des participants interrogés confirment également qu'ils ont pu améliorer leurs connaissances interdisciplinaires en suivant les cours. De plus, les acteurs des diverses catégories professionnelles sont de l'avis que le point fort de la formation continue doit reposer sur une approche interprofessionnelle et interdisciplinaire.

Seuls les médecins ont apparemment de la peine à participer à des cours conçus de manière interdisciplinaire.

La politique de formation continue officielle de l'OFSP transmet la responsabilité, pour la planification et la réalisation de modules de for-

mation continue, à des organismes de formation, excluant par là même les associations professionnelles et les institutions du terrain. Pour cette raison, la garantie d'une relation conceptuelle et structurelle entre la pratique et les prestataires de modules fait défaut. Un dépistage continu et systématique des besoins de formation pour chaque catégorie professionnelle, dans les différents champs d'intervention, n'est pas assuré.

### *Bilan des objectifs atteints*

A la question de savoir quels sont les objectifs atteints par la politique de formation continue de l'OFSP dans le cadre du nouveau concept, et par rapport à la question de savoir où en résident les points faibles, le bilan peut être résumé comme suit :

- Le mandat d'établissement d'un programme-cadre n'a pas été rempli par la commission d'experts. De plus, aucun pilotage de l'offre (pilotage de l'Output) tenant compte des différences linguistiques et s'appuyant sur un système de monitoring, n'a été réalisé. Conséquence: la politique de formation continue de l'OFSP ne garantit pas l'existence d'une offre de formation continue – différenciée au niveau des régions linguistiques et globale quant à son contenu – qui considère l'ensemble des catégories professionnelles et les milieux concernés par la politique des quatre piliers.
- A ce jour, il n'a pas été possible d'assurer une offre adéquate pour le canton du Tessin.

### Par contre

- La collaboration interprofessionnelle a été encouragée grâce à une large offre de modules correspondants de formation continue.
- L'aspect intraprofessionnel de la formation continue dans le domaine des dépendances a été encouragé au moyen de l'élaboration des Profils de formation exigée par la commission d'experts.
- Au niveau conceptuel (concept de formation continue) et opérationnel (commission d'experts, secrétariat de la commission, prestataires de modules), un Output de bonne qualité a été fourni, en Suisse allemande et en Suisse romande, dans le cadre d'une procédure efficace (coût financier et en personnel, système de financement

forfaitaire); sur l'aspect lié à la quantité (en tenant compte de l'importance du terrain), cet Output est également jugé comme bon.

### ***Recommandations importantes***

***La commission d'experts devrait développer un système de pilotage de l'Output. Ce système doit tenir compte des particularités et des évolutions propres aux régions linguistiques; il doit également s'appuyer sur un système de monitoring qui soit non seulement basé sur des méthodes scientifiques, mais aussi orienté vers la pratique, dans le sens d'une prise en compte systématique des besoins du terrain. Il ne s'agit pas uniquement d'évaluer la qualité et l'adéquation à la nouvelle politique de formation des offres développées par le marché, mais il faut également porter à la connaissance des prestataires la palette des thèmes prévus par l'OFSP et par la commission d'experts, ceci grâce à un programme-cadre redéfini périodiquement. Une évaluation continue du programme et de l'offre garantit que l'ensemble des catégories professionnelles et des milieux concernés par la politique des quatre piliers de la Confédération dispose d'une offre de formation continue correspondante.***

***Dans le cadre du nouveau concept de politique de formation continue (qui se base sur des réflexions de politique de formation : garantie de la continuité et de la stabilité des offres, poids plus important du savoir dans le domaine de la formation) aucune fonction opérationnelle n'est plus imputée aux associations. Malgré tout, la politique de formation continue de l'OFSP doit attribuer un rôle défini pour les associations professionnelles concernées et les institutions actives sur le terrain (recherche des besoins et antenne auprès des professionnels du terrain). Une mise en réseau peut ainsi être organisée entre le terrain et les prestataires de formation.***

## Summary

The Federal Government has been actively involved in further education on the issue of addiction forms since 1991. In an effort to establish an appropriate range of educational offers, the Swiss Federal Office of Public Health (SFOPH), relying on the input of key professional associations, financed the creation of new structures between 1991 and 1996. On the recommendation of a national committee of experts, the Federal Office agreed to two principles of a new concept of further education in 1997: First, support for programs rather than financing structures, and second establishing a modular further education study program through existing educational institutions. The concept adopted by the committee of experts in 1998 defines the most important principles of further education policy in the area of addiction as follows:

- Designation by the committee of experts of supporting institutions in the faculties of social work, medicine, nursing, psychology and others as well as recognised institutions of further education as possible producers of modules;
- Establishment of a modular further education study program comprising inter- and intra-professional modules with lump sum financing;
- Twice yearly invitations for course proposals and approval of lodged submissions by the committee of experts.

With this new concept the SFOPH addresses the following aims:

- Provision of a further education program that meets the needs of professionals and institutions and is consistent with the aims of the Federal Council's drug and alcohol policy;
- Increase in the number of well trained professionals in the area of addiction
- Promotion of professional practice;
- Strengthening inter-professional collaboration;
- Raising the professional standing of addiction experts;
- Increasing job satisfaction of those active in the area of addiction as well as reducing fluctuation in personnel.

These objectives should be achieved by taking into account the various conditions laid down by the SFOPH, which are defined as:

- Taking into account the legal as well as the illegal areas of addiction;
- Adaptation of the programs to the peculiarities of both geographical regions and language;
- Taking into account experts on addiction as the first priority;
- Taking into account all professional groups affected by the Federal four-pillar policy;
- Taking into account the special situation of people without tertiary education.

With the trial phase of this new further education policy having come to an end (2001), the evaluation presented here was to assess this concept of further education as to its appropriateness and effectiveness. The evaluation focused on three issues:

- Firstly, it was to be assessed whether, to what extent, and in what way the aims of the SFOPH's new educational policy had been achieved.
- Secondly, the appropriateness of the SFOPH's concept of further education in the area of addiction was to be examined with regard to these aims.
- Thirdly, an assessment of the experience with the current policy in the various language regions and of the advantages and limits of the current education policy was to be carried out, with an awareness of the experiences of the SFOPH's previous educational policy in the area of addiction.

The evaluation was based on a cause-and-effect model from political science. On the assumption that the further education policy was conceived as a political program, questions were asked about the implementation of the concept as well as the quality of the output. The next step of the evaluation focused on questions about the effect of the program concerning how addiction specialists carried out their occupation (impact), and finally on the question of the achievement of the aims of the further education policy (outcome). At the level of implementation, the evaluation criteria included in particular the management of the program's operation (program organisation, use of available resources,

planning and guidance at the level of program management, i.e. the committee of experts) as well as the procedural implementation of the program by supporting institutions and module producers at the level of course offers.

In its methodological approach, four main pillars formed the empirical basis of the evaluation. Besides an extensive study of available documents, a secondary assessment of the existing course evaluations was complemented by a written follow-up survey of participants of previous courses as well as a survey of lecturers. As part of the context analysis, numerous structured interviews were conducted with experts on the program's operation (committee of experts and its secretarial office, representatives of the supporting institutions and module producers) as well as experts on the occupations and field practice concerned.

The contextual framework within which the SFOPH's further education policy operates, is characterised essentially by two aspects: The various occupational groups active in the area of addiction as well as the language regions (German-, French- and Italian-speaking areas of Switzerland).

The professionals that are active in the area of addiction come primarily from five occupational fields: Social work, medicine, psychology, nursing and others. The category 'others' groups those without tertiary education who are active in the area of addiction. The current standing of individual occupational groups and the distinctions between them are difficult to determine. Furthermore, there is some overlap of the different occupational groups in relation to the various fields of practice. This overlap is significant in that the varying educational levels of the different occupational groups become relevant, which points to the need for intra- as well as inter-professional further education.

In relation to the language areas, it had to be anticipated that both content and language related aspects of education would be accompanied by different institutional traditions in education as well as in the various addiction related fields of practice, which – it was anticipated – would translate into particular prevailing conditions and distinct paths of development. The evaluation devoted considerable attention to the different language regions, in particular to the specific situation in the canton of Ticino.



We may summarize the results of the evaluation in relation to the three central aspects – the implementation, the output and the impact of the SFOPH's new further education policy – as follows.

*Implementation: Operation of the Program and Factors of Management*

Both in German-speaking and French-speaking Switzerland the new concept led to a new set of structures amongst the field of providers, a process aimed at by the further education policy. The differences in the structure or system development between French-speaking and German-speaking Switzerland are probably above all due to contextual aspects rather than fundamental conceptual factors. The empirical evaluation did not provide evidence the differing forms of system development and educational offers in French-speaking and German-speaking Switzerland were due to the main characteristics of the new further education concept. Therefore, the concept cannot be assumed to lack coherence. On the contrary, the further education concept consciously leaves the development and formulation of the field's self-organisation open, so that the different contextual parameters can be taken into account during the implementation. So while language-region based differences in the form of competition and coordination may indeed be observed, this does not necessarily affect the scope and quality of the further educational offers. Hence there is no need for program guidance.

In French-speaking Switzerland the exclusion of associations brought about by the change of system led to the formation of the *Fédération romande des organismes de formation dans le domaine des dépendances* (Fordd). On the one hand this had the effect of system development because the Fordd endeavoured to include all the actors involved in the further education policy, including the associations. On the other hand the self-defined coordination function deliberately resulted in the elimination of competition amongst the providers – an effect that was not intended by the SFOPH.

In German-speaking Switzerland further education in the area of addiction developed essentially according to the concept's intended system. A first result was that occupational groups previously inactive in addiction practice could be integrated into the further education policy, and second, that a – partly mutually arranged – concentration on a few providers (cartelisation tendency) took place in the field of social work.

In the canton of Ticino the new further education concept has so far had little effect so far. The role of supporting institution with key responsibility was assigned to the Scuola Universitaria Professionale della Svizzera Italiana (SUPSI), which is in accordance with the concept. No modules of further education have as yet been completed.

In German-speaking Switzerland the generation of educational offers operates according to the concept's intended system. In French-speaking Switzerland the entire generation of offers and the relevant coordination takes place through Fordd. According to Fordd, it thusly attempts to eliminate potential competition in the language region. This is an effort to explicitly prevent an element of the implicit effects of the further education concept.

The three principles of the concept – program support instead of structural funding, lump sum financing, and the establishment of educational programs with recognised institutions – are undisputed amongst the participating actors of the system and are indeed acknowledged and judged to be correct by these.

The program structure, with its supporting institutions and module producers, was practically established in full in both French-speaking and German-speaking Switzerland. The supporting institutions fulfilled an important function in the first phase of implementation, as a system developing and coordinating element. Over and above this, they play an important role as discussion partners for the committee of experts, and as institutions from which the occupation-specific profile development aimed at by the concept could be organised and promoted. However, in the current phase of consolidation of further education policy in the area of addiction, the level of supporting institutions – functioning as a filter for invitations to bid as well as for quality – is rather an excessive structural element.

The committee of experts competently fulfills its function as a quality control and relevance assessment authority during the approval of module proposals. Module producers respect the committee in this function. However, negative decisions are often not very transparent to those submitting proposals, which is probably largely due to the written communication being kept brief on the part of the committee's secretarial office. It is possible to obtain additional oral information, yet this option is not offered clearly enough.

Through the initiation and promotion of *intra*-professional profile development the committee of experts performed an important function

of program guidance during the first phase of policy implementation. From the standpoint of educational policy considerations, this occupation-specific profile development was attributed outstanding significance.

Besides profile development, the further education policy's new system develops additional – more indirect – program guidance effects. This is done through coordination in the various fields of practice and the continuous generation of educational offers induced through the further education market.

The committee of experts has so far done little at the level of content guidance for educational offers. A corresponding framework program – as intended by the concept – has so far not been realised. The committee merely reacts to the structure of educational offers, as the field of providers produces them. In this sense the potential knowledge and experience within the committee of experts is insufficiently utilised. What is not provided for is a 'compulsory program' that is comprehensive with regard to content, balanced, varied and adapted to the current problem situations and developments in the area of addiction. Possible gaps in educational offers are not systematically identified and recorded.

A representative from the canton of Ticino is missing on the committee of experts.

#### *Output: Structure and Quality of the Programs on Offer*

Quantitatively speaking there were more further education modules on offer as part of the new concept than with the earlier funding system. Insofar as a cost comparison between the two systems is possible, it can be said that the new concept demonstrates a better cost/benefit ratio than the old system of structural funding through the SFOPH. At least in German-speaking Switzerland the market appears to be nearly saturated. In French-speaking Switzerland the range of offers is of similar size in relative terms.

The quality of further education courses offered gets positive marks overall from course participants also some time after course completion - determined through written follow-up surveys. Deficits in the courses noted by participants lie in the area of a lack of practical use and insufficient participation in the course.

The expertise and didactic quality of the lecturers is rated positively by a large proportion of the participants. The majority of lecturers teaches regularly and repeatedly in further education courses. However, a slight majority of the lecturers has no specific didactic training or training in adult education.

Clear disparities can be seen in the regional distribution of course offers. In the northwestern and eastern parts of German-speaking Switzerland, including Grisons, there is little further education on offer. In French-speaking Switzerland no courses are offered in the Valais and in the area of Fribourg-Neuchâtel-Jura. In western Switzerland a marked concentration is recognisable in the Lausanne-Geneva area.

Those involved in the field consider the differentiation applied by the SFOPH (and therefore also in the concept) between funding of educational offers in the legal and illegal areas of addiction to be less and less up to date and therefore hardly appropriate. Boundaries that are meaningful with regard to content can practically no longer be drawn between the two areas nowadays – with the exception of particular theme-specific *intra*-professional issues – since institutions orientate themselves less and less often around a specific area of addiction.

The aim set by the SFOPH, according to which all professionals affected by the Federal Four-Pillar-Policy are to have the benefit of further educational offers, has not been fully achieved. The range on offer did not adequately cover the two areas of prevention and repression.

The concentration or limitation of funding to addiction specialists is considered by many – particularly in French-speaking Switzerland – to be too narrow a way of looking at things. In particular in the area of prevention – a ‘pillar’ that is under-represented in the funded range of offers – additional groups of people who do not belong to the category of ‘addiction professionals’ need to be targeted in further education.

The principle of a minimum course duration of three days for a module entitled to subsidies – defined in the concept because of an established point of view in educational research – is deemed as too rigid amongst wide circles of providers and those affected within the various fields of practice. The difficulty in the occupational field of medical practitioners to comply with this principle has led to a relaxation of the rule restricted to this occupational group. For understandable reasons, other occupational groups consider this situation unfair.

*Impact: Effect of the Further Education Policy on Occupational Practice and the Occupational Field*

The development of profiles (initiated and financially supported by the committee of experts) of the individual occupational fields that are defined in the concept is to be rated positively. This has led to intensive processes of reflection in all fields about what *intra*-professional knowledge and skills are necessary in the area of addiction. The variable homogeneity and differentiation of each occupational and practical field has had a bearing on the varying effort and success of this profile development in the individual occupational fields.

The concept has resulted in strong funding for inter-professional offers. Almost two thirds of the surveyed participants also confirm that they have been able to improve their inter-disciplinary knowledge through the courses taken. Those involved in the various fields of practice are also of the opinion that the emphasis of further education must lie on an inter-professional and inter-disciplinary approach. Only the medical practitioners evidently have difficulty participating in inter-disciplinary orientated events.

Since the responsibility for planning and realising further education modules is transferred to educational institutions and because professional associations and practice-related organisations are generally excluded from the SFOPH's official further education policy, there is no conceptually and structurally guaranteed interconnection between practice and module producers. Consequently, it is not assured either that demand for further education in different occupations in the individual fields of practice is continuously and systematically identified and recorded.

*Conclusions on the Achievement of Objectives*

We can conclude the following as to the question of what the SFOPH's further education policy within the framework of the new concept has achieved and where weaknesses were identified:

- At the conceptual level (further education concept) and the operative level (committee of experts, committee's secretarial office, module producers) a quantitatively (in relation to the size of the field of practice) and qualitatively good output has been achieved through an efficient process (personnel and financial costs, system of lump sum financing) for German-speaking and French-speaking Switzerland.

- The intra-professional aspect of further education in the area of addiction was promoted through the profile development required by the committee of experts.
- The large range of relevant further education modules on offer promoted inter-professional collaboration.
- Provisions for an appropriate range of educational offers in the canton of Ticino have not been achieved within the framework of the further education policy to date.
- The task of drawing up a program for content guidance has not been fulfilled by the committee of experts. Likewise, no guidance of educational offers (output guidance) based on a monitoring system with language-regional differentiation has been put in place. Both aspects have resulted in the fact that the SFOPH's further education policy provides no guarantee that a range of further education is on offer that is adapted to the different language regions, that is comprehensive in content, and that takes into consideration all occupational groups and all those groups addressed by the Four-Pillar Policy.

### ***Principal Recommendations***

***The committee of experts should develop a system of output guidance. This must take into account the language-regional peculiarities and developments, and it is to be based content-wise on a system of scientific and practice-related monitoring. Besides the function of continuing to assess quality and relevance of the educational offers that the market generates, the range of themes expected by the SFOPH and committee of experts must be brought to the attention of the field of providers in a periodically redefined support program. A continuous evaluation of programs and educational offers must ensure that all relevant occupational groups and all those groups addressed by the Federal Four-Pillar Policy have a corresponding range of further education offers at their disposal.***

***In the new concept of further education policy the associations are no longer assigned operative functions, primarily out of educational policy considerations (assurance of continuity and stability in educational offers, higher priority assigned to educational know-how). Nevertheless the affected associations and practice-related organisations must be assigned a defined role in the implementation concept (as-***

***essment of need and sensor-function in practice and occupational fields) by SFOPH's further education policy in the area of addiction. This makes it possible to implement an interconnection between practice and providers at an organisational level.***

## **Inhalt**

<b>Zusammenfassung</b>	<b>2</b>
<b>Résumé</b>	<b>11</b>
<b>Summary</b>	<b>22</b>
<b>Darstellungsverzeichnis</b>	<b>35</b>
<b>Abkürzungen</b>	<b>36</b>
<b>1. Ausgangslage und Zielsetzung der Evaluation</b>	<b>38</b>
<b>2. Aufbau des Berichtes</b>	<b>41</b>
<b>3. Evaluationskonzept</b>	<b>43</b>
<b>3.1 Ein Wirkungsmodell als Grundlage</b>	<b>43</b>
<b>3.2 Evaluationsgegenstände</b>	<b>44</b>
3.2.1 Evaluationsgegenstand: Konzeption der Weiterbildungspolitik	44
3.2.2 Evaluationsgegenstand: Umsetzung des Konzepts	45
3.2.3 Evaluationsgegenstand: Kursdurchführung und Zufriedenheit der Teilnehmenden	46
3.2.4 Evaluationsgegenstand: Wirkung in der Berufsausübung (längerfristige Impacts)	46
3.2.5 Evaluationsgegenstand: Zielerreichung (Outcomes)	47
<b>3.3 Methodischer Ansatz</b>	<b>48</b>
3.3.1 Dokumentenstudium	48
3.3.2 Sekundärauswertung der Kursevaluationen	48
3.3.3 Nachbefragung der TeilnehmerInnen und Befragung der DozentInnen	49
3.3.4 Umfeldanalyse	49
3.3.5 Limiten der Untersuchung	50
<b>4. Vorgehen und Projektablauf</b>	<b>51</b>
<b>4.1 Projektablauf</b>	<b>51</b>
<b>4.2 Begleitgruppe</b>	<b>52</b>



<b>5.</b>	<b>Weiterbildungskonzept</b>	<b>54</b>
<b>5.1</b>	<b>Die Weiterbildungspolitik des BAG vor dem neuen Konzept</b>	<b>54</b>
<b>5.2</b>	<b>Ziel und Inhalt des neuen Konzeptes</b>	<b>56</b>
<b>5.3</b>	<b>Die verschiedenen Berufsfelder im Tätigkeitsfeld Sucht</b>	<b>59</b>
<b>5.4</b>	<b>Sprachregionaler Kontext</b>	<b>61</b>
5.4.1	Contexte suisse romand	61
5.4.2	Deutschschweiz	65
5.4.3	Contexte tessinois	67
5.4.3.1	Implémentation du programme	72
5.4.3.2	Adéquation du concept par rapport au contexte tessinois	79
5.4.3.3	Propositions d'adaptations au contexte tessinois	82
<b>6</b>	<b>Ergebnisse der Evaluation</b>	<b>84</b>
<b>6.1</b>	<b>Organisation und Management des Vollzugs</b>	<b>84</b>
6.1.1	Organisation und Abläufe des Programmes	84
6.1.2	Aufgaben und Funktion der ExpertInnenkommission	96
6.1.3	Akteure im Suchtbereich	102
6.1.4	Profilbildung	110
6.1.5	Zusammenfassung	113
<b>6.2</b>	<b>Output: Weiterbildungsmodule</b>	<b>115</b>
6.2.1	Die Output-Ziele des Konzeptes	115
6.2.2	Das Gesamtangebot an Weiterbildungsmodulen	118
6.2.3	Vergleich der Kosten der Weiterbildung	132
6.2.4	Die Verteilung der Module auf die verschiedenen Anbieter	133
6.2.5	Angebote im Suchtbereich ausserhalb des Weiterbildungskonzeptes	135
<b>6.3</b>	<b>Qualité et efficacité de l'offre de formation</b>	<b>139</b>
6.3.1	Participants aux modules et public cible	139
6.3.2	Raisons du choix des modules	143
6.3.3	Contenu, intérêt pratique et théorique des modules	143
6.3.4	Planification et organisation des modules	145
6.3.5	Aspects structurels	148
6.3.6	Caractéristiques, compétence et aptitudes didactiques des intervenants	149
6.3.7	Aspects pédagogiques	150
6.3.8	Aspects <i>intrap</i> professionnels et interprofessionnels	151

6.3.9	Augmentation des compétences en matière de dépendances, satisfaction au travail et satisfaction générale	155
6.3.10	Aspects relatifs à la politique de formation	157
6.3.11	Liens entre les caractéristiques des modules et leur efficacité	158

## **7 Zusammenfassende Beurteilungen und Empfehlungen 161**

<b>7.1</b>	<b>Implementation: Umsetzung des Programms und Managementfaktoren</b>	<b>161</b>
<b>7.2</b>	<b>Output: Struktur und Qualität des Programmangebotes</b>	<b>166</b>
<b>7.3</b>	<b>Impact: Wirkung der Weiterbildungspolitik auf die Berufsausübung und das Berufsfeld</b>	<b>168</b>
<b>7.4</b>	<b>Zielerreichung</b>	<b>170</b>

## **Anhang 174**

<b>A 1</b>	<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>174</b>
<b>A 2</b>	<b>Fragestellungen der Evaluation und Erhebungsinstrumente</b>	<b>176</b>
<b>A 3</b>	<b>Datenbasis</b>	<b>177</b>
A 3.1	Dokumente	177
A 3.2	Leitfadengestützte Interviews	177
A 3.3	Schriftliche Umfragen	177
<b>A 4</b>	<b>Fragebogen</b>	<b>178</b>

## Darstellungsverzeichnis

	<b>Seite</b>	
<i>D 3.1</i>	<i>Evaluationsgegenstände und Wirkungszusammenhänge im Überblick</i>	44
<i>D 5.1</i>	<i>Im Tätigkeitsfeld Sucht involvierte Berufsfelder</i>	60
<i>D 6.1</i>	<i>Schematische Darstellung des Eingabeverfahrens</i>	86
<i>D 6.2</i>	<i>Comparaison entre les fonctions de la Fordd et l'organisation en Suisse alémanique</i>	91
<i>D 6.3</i>	<i>Vergleich der Sprachregionen: Organisation der Weiterbildungs-Anbieter</i>	114
<i>D 6.4</i>	<i>Gesamtangebot, aufgeteilt nach Berufsgruppen</i>	119
<i>D 6.5</i>	<i>Anteil intra- und interprofessionelle Module nach Berufsgruppen</i>	120
<i>D 6.6</i>	<i>Anzahl Weiterbildungsmodule im legalen und illegalen Suchtbereich</i>	124
<i>D 6.7</i>	<i>Tätigkeitsbereich der Institutionen der Antwortenden</i>	126
<i>D 6.8</i>	<i>Das Gesamtangebot aufgeteilt nach Berufsgruppen und Sprachregionen</i>	129
<i>D 6.9</i>	<i>Regionale Verteilung der TeilnehmerInnen und der Institutionen in der Deutschschweiz</i>	130
<i>D 6.10</i>	<i>Verteilung der Module auf die verschiedenen Modulproduzenten</i>	134
<i>T 1</i>	<i>Profession des participants</i>	140
<i>T 2</i>	<i>Domaine d'activité des participants</i>	141
<i>T 3</i>	<i>Intérêt pratique et théorique des modules selon les participants</i>	144
<i>T 4</i>	<i>Satisfaction des participants quant à l'organisation et à la coordination</i>	147
<i>T 5</i>	<i>Satisfaction des participants quant aux aspects structurels</i>	148
<i>T 6</i>	<i>Niveau d'implication des intervenants dans le domaine des dépendants</i>	149
<i>T 7</i>	<i>Satisfaction relative aux compétences pédagogiques des enseignants</i>	150
<i>T 8</i>	<i>Amélioration des connaissances interdisciplinaires selon les participants</i>	153
<i>T 9</i>	<i>Amélioration de la collaboration interprofessionnelle selon les participants</i>	153
<i>T 10</i>	<i>Augmentations des compétences en matière de dépendances selon les participants</i>	155
<i>T 11</i>	<i>Augmentation de la satisfaction au travail selon les participants</i>	156
<i>T 12</i>	<i>Satisfaction générale des participants</i>	156

## Abkürzungen

Aria	Ateliers Romands pour les Intervenants dans le domaine des Addictions
A+S	Verband Alkohol und Sucht
BAG	Bundesamt für Gesundheit
GE	Gruppo esperti
GOD	Gruppo Operativo Droga
GRIP	Gruppi regionali per interventi di prevenzione delle dipendenze
EESP	Ecole d'études sociales et pédagogiques (Trägerinstitution Bereich Soziale Arbeit)
FH Aargau	Fachhochschule Aargau, Trägerinstitution Bereich Soziale Arbeit
FMH	Verbindung der Schweizer ÄrztInnen und Ärzte
Fordd	Fédération romande des organismes de formation dans le domaine des dépendances
FSP	Föderation der Schweizer Psychologinnen und Psychologen
GREAT	Groupement Romand d'Etudes sur l'Alcoolisme et les Toxicomanies
HAP Zürich	Hochschule für Angewandte Psychologie Zürich
HSA Luzern	Hochschule für Soziale Arbeit Luzern, Trägerinstitution (Bereich Andere) und Modulproduzent (Bereich Soziale Arbeit)
HUG	Hôpitaux universitaires de Genève
ICP	Institut für Christliche Psychologie (Modulproduzent Bereich Andere)
ISB	Interdisziplinäres Spitex-Bildungszentrum (Bereich Pflege)
ISF	Institut für Suchtforschung, Trägerinstitution Bereich Medizin
ISPA/SFA	Institut suisse de prévention de l'alcoolisme et autres toxicomanies
ISPM	Institut für Sozial- und Präventivmedizin der Uni Bern
MedRo-Tox	Réseau de médecins romands intervenants en toxicomanie
NDK	Nachdiplomkurs
NDS	Nachdiplomstudium
OFSP	Office fédéral de la santé publique
Les Oliviers	Fondation Les Oliviers, spécialiste en alcoologie, Lausanne
PUK	Psychiatrische Uni-Klinik Zürich
SBK	Schweizerischer Berufsverband für Krankenpflege
SBS	Schweizerischer Berufsverband für Soziale Arbeit
SCOS	Scuola Cantonale Operatori Sociali
SFA/ISPA	Schweizerische Fachstelle für Alkohol- und andere Drogenprobleme
SPV	Schweizerischen Psychotherapeutenverband
SRK	Schweizerische Rote Kreuz
SUPSI	Scuola Universitaria Professionale della Svizzera Italiana
VCRD	Verein christlicher Fachleute im Rehabilitations- und Drogenbereich
VSD	Verband Sucht- und Drogenfachleute Deutschschweiz

WE'G	Weiterbildungszentrum für Gesundheitsberufe SRK, Trägerinstitution Bereich Pflege
ZAG	Zentrum für Agogik, Basel

## 1. Ausgangslage und Zielsetzung 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 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:<sup>1</sup>

- 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 mit inter- und *in*-traprofessionellen 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;

---

<sup>1</sup> ExpertInnenkommission des Bundesamtes für Gesundheit (BAG) „Weiterbildung im Suchtbereich“, Weiterbildung im Suchtbereich, Förderung von Weiterbildungsmassnahmen im legalen und illegalen Suchtbereich, Konzept, Nachdruck vom 21. April 1998.

- 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.<sup>2</sup>

Wir werden in Kapitel 5 das Konzept in seiner bildungssystemischen und bildungsprozeduralen Zielsetzung genauer beschreiben und dabei auch näher eingehen auf den gegenüber der früheren Weiterbildungspolitik des Bundes vollzogenen Systemwechsel.

Die neue Weiterbildungspolitik des BAG im Suchtbereich wurde für eine Probezeit von fünf Jahren festgelegt (1996 bis 2001). Rechtzeitig auf Ende dieser Versuchsphase soll die vorliegende Evaluation das Weiterbildungskonzept auf seine Zweckmässigkeit und Wirksamkeit hin überprüfen. Die Evaluation verfolgt insbesondere drei Ziele:<sup>3</sup>

- Erstens soll abgeklärt werden, ob, in welchem Ausmass und in welcher Art die Ziele der neuen Weiterbildungspolitik des BAG erreicht worden sind.
- Zweitens soll die Zweckmässigkeit des Weiterbildungskonzepts des BAG im Suchtbereich hinsichtlich dieser Ziele überprüft werden.
- Drittens sollen, 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.

---

<sup>2</sup> BAG, Weiterbildungspolitik des BAG im Suchtbereich, Evaluationsmandat; vorbereitet durch C. Ronco, Bern Februar 1999, S. 9.

<sup>3</sup> Evaluationsmandat BAG, S. 10.

Adressaten der Evaluation sind in erster Linie die verantwortlichen Dienste des BAG (Facheinheit Sucht, Sektion Drogenintervention), welche darüber zu entscheiden haben, ob und allenfalls unter welchen Modifikationen die Weiterbildungspolitik des BAG im Rahmen dieser Konzeption weitergeführt wird. Daneben sollen die Evaluationsergebnisse auch für die operativen Gremien innerhalb dieses Weiterbildungskonzeptes (ExpertInnenkommission, Sekretariat der ExpertInnenkommission, Trägerinstitutionen und ModulproduzentInnen) von Nutzen sein im Hinblick auf die Optimierung von Steuerungsinstrumenten, Vollzugsorganisation und Outputs. Der formative Charakter der Evaluation und der entsprechende Einbezug der am Vollzug beteiligten Akteure sollte die Nützlichkeit und Verwendbarkeit der Evaluation für die Vollzugsverantwortlichen und die Praxis gewährleisten. Damit soll die Evaluation einen Beitrag für einen organisationellen Lernprozess leisten.



## 2. Aufbau des Berichtes

In einem ersten Abschnitt (Kapitel 3) werden die konzeptionellen Eckpunkte der vorliegenden Evaluation dargestellt. Ausgehend von einem politikwissenschaftlichen Wirkungsmodell werden die Evaluationsgegenstände definiert und der methodische Ansatz (Vergleichsebene, Indikatorenbildung, methodische Instrumente) erläutert.

In einem weiteren einführenden Kapitel (Kapitel 4) beschreiben wir den Projektablauf. Zur Sprache kommt dabei auch die Zusammenarbeit mit dem Auftraggeber und der wissenschaftlichen Begleitgruppe.

Zur inhaltlichen Einleitung setzen wir uns in Kapitel 5 mit dem Evaluationskonzept und seiner Vorgeschichte auseinander: Wir schildern die Weiterbildungspolitik des BAG vor dem Konzept von 1998, bevor wir auf die Ziele und den Inhalt des neuen Weiterbildungskonzeptes und den damit vollzogenen Systemwechsel eingehen. Weiter erfolgt in diesem Kapitel eine Übersicht über die verschiedenen Berufsfelder im Praxisfeld Sucht (Kapitel 5.3) sowie Ausführungen zum sprachregionalen Kontext der Deutschschweiz, der Romandie und des Kantons Tessin (Kapitel 5.4). Da im Kanton Tessin bislang noch keine Weiterbildungspolitik im Rahmen des neuen Konzeptes stattgefunden hat, beschreiben wir die Situation, die Rahmenbedingungen und Entwicklungen in dieser Region im Rahmen dieses Kapitels ausführlich.

Das zentrale Kapitel 6 widmet sich schliesslich den Ergebnissen der Evaluation:

- Kapitel 6.1 fokussiert die Organisation und das Management des Vollzuges: Programmabläufe, die Funktion und die Arbeit der ExpertInnenkommission und der übrigen operativen Akteure des Systems (Trägerinstitutionen, ModulproduzentInnen, Verbände), um in der Synthese zu einer Deskription und Bewertung der Effekte des Konzeptes im Praxisfeld im Sinne der System- und Profilbildung in den einzelnen Berufsgruppen zu gelangen.
- Kapitel 6.2 liefert die Darstellung des Programm-Outputs. Ausgehend von der Präsentation von Struktur, Menge und Inhalt der Angebote wird der Output beschrieben und statistisch nachgewiesen unter dem Aspekt der erreichten Zielgruppen, der Kosten und der (sprach-)regionalen Spezifikation. Schliesslich wird der erfass-

te Output in einen Vergleich zur Situation vor dem neuen Weiterbildungskonzept gestellt.

- Kapitel 6.3 gibt Auskunft über die im Rahmen des Weiterbildungskonzeptes erbrachten Weiterbildungsleistungen in Bezug auf ihre Qualität und ihre Wirkung. Dabei werden die Auswertungen der unter DozentInnen und KursteilnehmerInnen gemachten Umfragen sowie die im Rahmen der zahlreichen Interviews erfassten Beurteilungen von ExpertInnen und Akteuren des Systems unter verschiedenen Gesichtspunkten beleuchtet.

In einem zusammenfassenden Kapitel (Kapitel 7) beurteilen wir die Implementation des Weiterbildungskonzeptes (prozedurale Umsetzung des Programms und Managementfaktoren), den Output (Struktur und Qualität des Angebotes), den Impact (Wirkungen in der Berufsausübung und auf das Praxisfeld) und den Outcome (Zielerreichungsgrad des Weiterbildungskonzeptes). Soweit die Ergebnisse der Evaluation dazu Anlass geben, versuchen wir zu festgestellten Schwachstellen und Defiziten entsprechende Empfehlungen abzugeben.

#### *Dank an alle beteiligten Personen*

Wir möchten uns für die Gesprächsbereitschaft der befragten Personen bedanken. In den Interviews wurde uns bereitwillig Einsicht in die Abläufe und Arbeitsweisen gewährt und wurden wertvolle Einschätzungen der Situation vorgenommen. Ebenso bedanken möchten wir uns bei der Begleitgruppe für ihre wichtigen Feedbacks und interessanten Reflektionsbeiträge. Einen besonderen Dank kommt auch dem Sekretär der ExpertInnenkommission und den Verantwortlichen des BAG zu, welche jederzeit für Rückfragen offen waren und uns die notwendige Unterstützung gewährten.

### **3. Evaluationskonzept**

#### **3.1 Ein Wirkungsmodell als Grundlage**

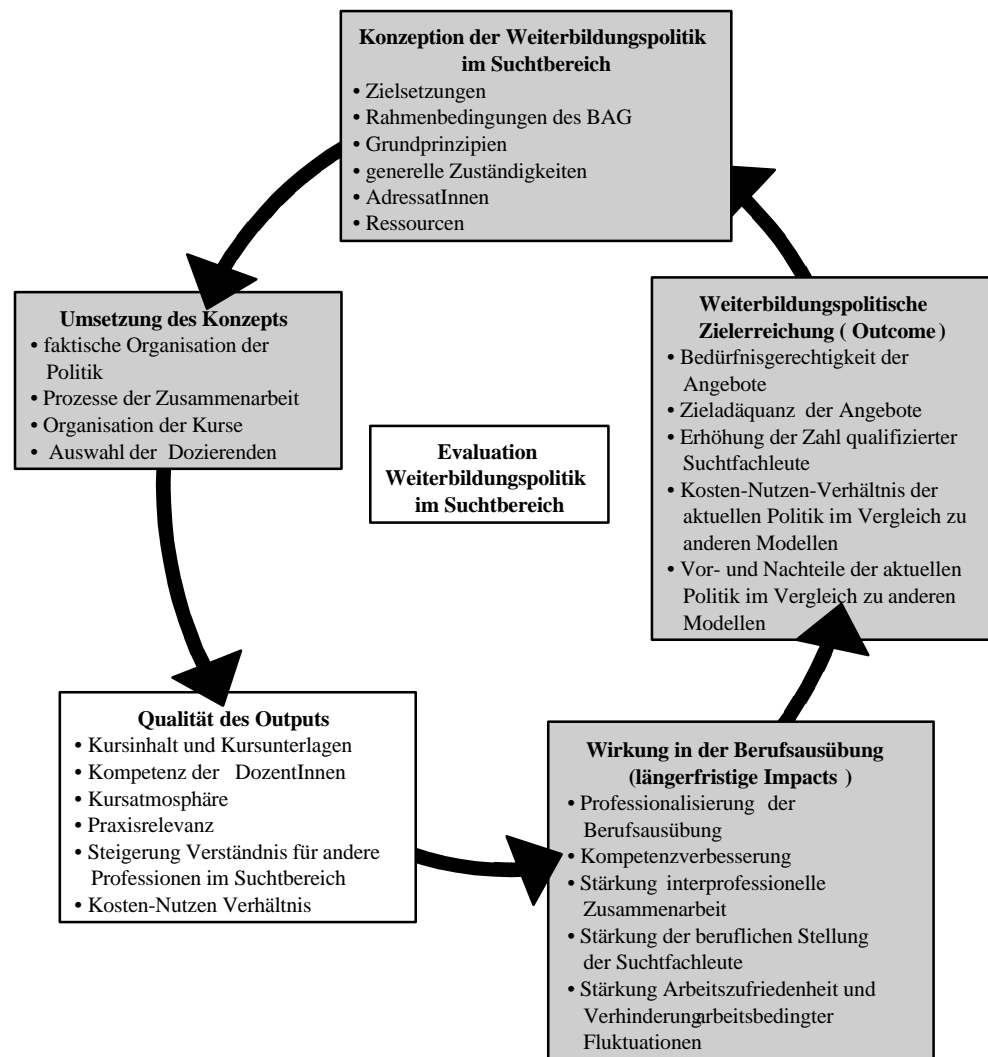
Die Grundlage für die Generierung des Evaluationskonzeptes bilden die aus der politikwissenschaftlichen Evaluation bekannten Stufen der Wirkungsentfaltung im Rahmen eines Policy-Zyklus.<sup>4</sup> Vor diesem Hintergrund legen wir der geplanten Untersuchung das Wirkungsmodell zugrunde, wie es auf der folgenden Seite abgebildet ist (Darstellung D 3.1).

Auf jeder Stufe des Modells stellen sich aus der Sicht der Evaluation Fragen, welche Probleme und Chancen der Wirkungsentfaltung betreffen. Wir definieren nachfolgend (ab Seite 13) die zu den einzelnen Evaluationsgegenständen sich stellenden Evaluationsfragen.

---

<sup>4</sup> W. Bussmann, U. Klöti, P. Knoepfel (Hrsg.): Einführung in die Politikevaluation, Basel 1997.

### D 3.1 Evaluationsgegenstände und Wirkungszusammenhänge im Überblick



## 3.2 Evaluationsgegenstände

### 3.2.1 Evaluationsgegenstand: Konzeption der Weiterbildungspolitik

Grundlage einer erfolgreichen Weiterbildungspolitik des BAG im Suchtbereich bildet eine geeignete Konzeption im Sinne eines Policy Designs. Folgende Fragen stehen dabei im Zentrum:

- Erweisen sich die festgelegten Grundprinzipien, die organisatorischen Vorgaben und die definierten Zuständigkeiten der verschiedenen Akteure als geeignet, um die Ziele der Weiterbildungspolitik zu erreichen?

- Welche AdressatInnen sollen durch die Weiterbildungsbemühungen erreicht werden?
- Welche Ressourcen stehen für die Realisierung der Weiterbildungspolitik zur Verfügung?

Gemäss Pflichtenheft bildet die Konzeption der Weiterbildungspolitik einen wichtigen Gegenstand der vorgesehenen Evaluation. Als Evaluationskriterium wird dabei die Zweckmässigkeit des Konzepts im Hinblick auf die Zielerreichung geprüft. Dagegen ist für den Auftraggeber die Frage der inneren Stimmigkeit – oder Kohärenz – des systemischen Zusammenhangs zwischen Zielformulierungen (gemäss MaPaDro und Weiterbildungskonzept) und der Programmgestaltung gemäss Weiterbildungskonzept im Rahmen dieser Evaluation nicht von prioritärer Bedeutung. Die entsprechenden Fragestellungen werden durch die vom BAG in Auftrag gegebene Globalevaluation des Massnahmenpakets Drogen (MaPaDro) behandelt.

### 3.2.2 Evaluationsgegenstand: Umsetzung des Konzepts

Auch die Abwicklung der Weiterbildungspolitik (Programm- bzw. Vollzugsorganisation) beeinflusst deren Wirkungen. Folgende Fragen stehen im Zentrum:

- Sind die Angebote so angelegt, dass alle erforderlichen Kompetenzbereiche berücksichtigt sind?
- Sind die Angebote so angelegt, dass die Grundprinzipien des Weiterbildungskonzepts des BAG, insbesondere das Erfordernis eines modularen Aufbaus, einer Unterteilung in *intra*- und interprofessionelle Module sowie der Interdisziplinarität berücksichtigt sind?
- Werden die vom BAG gesetzten Rahmenbedingungen eingehalten? Nämlich: Sind die Angebote an die regionalen und sprachlichen Eigenheiten angepasst? Wird der legale sowie der illegale Suchtbereich berücksichtigt? Werden alle Berufskategorien, die von der Viersäulenpolitik des Bundes betroffen sind, einbezogen? Wird der besonderen Situation von Personen ohne tertiäre Ausbildung Rechnung getragen?
- Die Evaluation soll im weiteren eine Beurteilung des Spannungsfeldes zwischen Koordination und Konkurrenz der verschiedenen Modulanbieter ermöglichen.

Evaluationskriterien zu dieser Fragestellung betreffen das Management des Programmvollzuges. Einerseits umfasst dies im wesentlichen die Programm-Organisation, den Einsatz der verfügbaren Mittel sowie die Planung und Steuerung auf der Ebene der Programmleitung. Andererseits geht es um die prozedurale Umsetzung des Programms auf der Angebotsebene durch die Trägerinstitutionen und die Modulproduzenten.

### **3.2.3 Evaluationsgegenstand: Kursdurchführung und Zufriedenheit der Teilnehmenden**

Entscheidend für den Erfolg der Weiterbildungspolitik des BAG im Suchtbereich ist weiter die Professionalität der Kursdurchführung und die Zufriedenheit der Teilnehmenden. In der Evaluationsforschung spricht man in diesem Zusammenhang von der Qualität des Outputs (z.B. räumliche und soziale Lernbedingungen, Kompetenz der Dozierenden, etc.) und von den kurzfristigen Impacts der Kurse (Zufriedenheit der TeilnehmerInnen, Beurteilung des Kosten-Nutzen-Verhältnisses aus der Sicht der Teilnehmenden etc). Diesbezügliche Erhebungen und Auswertungen werden vom Sekretariat der ExpertInnenkommission des BAG „Weiterbildung im Suchtbereich“ an der Koordinationsstelle für Weiterbildung der Universität Bern laufend durchgeführt.<sup>5</sup> Die vorliegende Evaluation erhebt aber zur Beantwortung dieser Fragestellungen über eine Befragung der DozentInnen (und zum Teil auch über eine Nachbefragung der bisherigen KursteilnehmerInnen) zusätzlich eigene Primärdaten.

### **3.2.4 Evaluationsgegenstand: Wirkung in der Berufsausübung (längerfristige Impacts)**

Das Weiterbildungsangebot soll generell zu einer Verbesserung verschiedener Aspekte der Arbeitssituation von Suchtfachleuten beitragen. In diesem Zusammenhang stellen sich verschiedene Fragen, welche die längerfristige Wirkung der Weiterbildungspolitik des BAG auf die Berufsausübung betreffen:

- Ist es gelungen, dank den unterstützten Weiterbildungsaktivitäten die Berufsausübung zu professionalisieren und die Kompetenzen der AbsolventInnen zu verbessern?
- Konnte die interprofessionelle Zusammenarbeit gestärkt werden?
- Konnte die berufliche Stellung der Suchtfachleute gestärkt werden?

---

<sup>5</sup> siehe dazu die neuesten (statistischen) Unterlagen der KWB Universität Bern vom 27.4.1999.

- Ist es gelungen, die Arbeitszufriedenheit der im Suchtbereich Tätigen zu erhöhen und Fluktuationen zu vermindern?

Evaluationsgegenstand sind in diesem Zusammenhang die längerfristigen Impacts der Weiterbildungspolitik. Die fundierte Analyse langfristiger und nachhaltiger Impacts ist im Rahmen dieser Evaluation allerdings kaum durchzuführen. Insbesondere verlässliche Aussagen zur Stärkung der beruflichen Stellung der Suchtfachleute sowie zur Arbeitszufriedenheit der im Suchtbereich Tätigen werden kaum möglich sein. Eine solche Analyse bedarf eines methodisch andersgelagerten Untersuchungskonzeptes.

### 3.2.5 Evaluationsgegenstand: Zielerreichung (Outcomes)

Am Ende der Wirkungskette steht schliesslich die Thematik der Zielerreichung. Konkret geht es um die realen Wirkungen der Politik auf die Konstitution des zu lösenden gesellschaftlichen Problems. In diesem Zusammenhang stellen sich drei elementare Fragen:<sup>6</sup>

- *Relevanz*: Tut das Projekt für seine Zielgruppe(n) das Richtige, ist es für diese von Bedeutung?
- *Wirksamkeit*: Sind seine Aktivitäten geeignet, um die gesteckten Ziele zu erreichen? Zeigt es Wirkung? Konnte die Anzahl gut ausgebildeter Suchtfachleute erhöht werden? Wie sind die Ergebnisse der Untersuchung im Vergleich zu den Erfahrungen der früheren Weiterbildungspolitik des BAG im Suchtbereich zu bewerten? Sind unerwartete (negative) Nebeneffekte erkennbar geworden?
- *Effizienz*: Ist es wirtschaftlich, d.h. werden die Ressourcen effizient eingesetzt? Welches sind die Vorteile und Grenzen der verschiedenen Modelle?

Die generelle Frage, ob, in welchen Zieldimensionen und in welchem Umfang es gelungen ist, mit dem neuen Konzept ein Weiterbildungsangebot aufzubauen, das den Bedürfnissen der Fachleute und der Institutionen entspricht, bildet den zentralen Fokus der vorgesehenen Evaluation.

---

<sup>6</sup> BAG, Leitfaden für die Planung von Projekt- und Programmevaluation, Bern 1997, S.20. Die Frage nach dem Verlauf des Programms („Tut das Programm das, was es zu tun beabsichtigt?“) wird beim Evaluationsgegenstand *Umsetzung des Konzeptes* beleuchtet.

### 3.3 Methodischer Ansatz

Die Untersuchung baut auf einer in der Evaluationsforschung bewährten Kombination von qualitativen und quantitativen Methoden auf. Die vier Hauptpfeiler der empirischen Grundlagen stellen wir im folgenden kurz dar.<sup>7</sup>

#### 3.3.1 Dokumentenstudium

Die folgenden Unterlagen dienen als Basis-Information:

- Unterlagen des BAG bzw. der ExpertInnenkommission, welche das aktuelle Konzept zur Weiterbildung im Suchtbereich und dessen Umsetzung konkretisieren. Dazu zählen neben dem Konzept selber insbesondere der Schlussbericht der vorbereitenden Projektgruppe<sup>8</sup> sowie ein Artikel von Prof. Karl Weber (KWB Bern)
- Unterlagen, welche das zwischen 1991 und 1996 geltende Konzept betreffen (Darstellungen, Bewertungen), dazu insbesondere die Studien von Gertsch (1994) und Wicki (1994), sowie die Ausführungen in den beiden Berichten zur „Evaluation der Massnahmen des Bundes zur Verminderung der Drogenprobleme“ (MaPaDro)<sup>9</sup>;
- Dokumente der Koordinations- und/oder Kompetenzzentren sowie der übrigen Institutionen, die für die Umsetzung der Weiterbildungspolitik des BAG relevant sind.

#### 3.3.2 Sekundärauswertung der Kursevaluationen

Kursanbieter, deren Veranstaltungen im Rahmen der Weiterbildung im Suchtbereich durch das BAG unterstützt werden, sind verpflichtet, die Qualität der Weiterbildungskurse mittels eines vom Sekretariat der ExpertInnenkommission zur Verfügung gestellten Fragebogens zu überprüfen. Die Auswertung dieser Erhebung erfolgt durch das Kommissions-Sekretariat. Die Ergebnisse dieser Erhebungen für die Deutsch- und die Westschweiz wurden ebenfalls in die Evaluation einbezogen.

---

<sup>7</sup> Eine Übersicht der Erhebungsinstrumente nach Evaluations-Fragestellung ist im Anhang 2 zu finden.

<sup>8</sup> „Rahmenkonzept für die Weiterbildung von Fachleuten im Suchtbereich; Schlussbericht der Projektgruppe“, BAG 1996 (ausgearbeitet von einer Projektgruppe im Rahmen der Trägerschaft der SASSA und im Auftrag des BAG).

<sup>9</sup> Zweiter zusammenfassender Bericht 1990-1996, Lausanne 1996; Dritter zusammenfassender Bericht 1997-1999, Lausanne 2000.



### 3.3.3 Nachbefragung der TeilnehmerInnen und Befragung der DozentInnen

Die von der KWB durchgeführten Kursevaluationen geben ein Stimmungsbild bei Kursende wieder. Für die Beurteilung der längerfristigen Wirkungen bei Teilnehmenden (insbesondere: Professionalisierung, Kompetenzverbesserung, Stärkung der interprofessionellen Zusammenarbeit) schien uns eine entsprechende Nachbefragung der KursteilnehmerInnen nützlich und aufschlussreich. Durchgeführt wurde eine Vollerhebung. Das Sample bestand aus 646 AbsolventInnen aus der deutschen und französischen Schweiz. Nachbefragt wurden alle AbsolventInnen, die ihre Weiterbildung spätestens im Juli 2000 abgeschlossen haben.

In einer weiteren Vollerhebung wurden alle Personen, die im Rahmen des hier untersuchten Weiterbildungskonzeptes an den vom BAG unterstützten Weiterbildungsmodulen unterrichtet hatten, mit einem schriftlichen Fragebogen zu ihren Unterrichtserfahrungen und ihren Beurteilungen von Qualität und Wirkung der Kurse befragt.

Für eine detaillierte Übersicht über die schriftlichen Umfragen veweisen wir auf Anhang 3. Eine detaillierte Auswertung und Diskussion beider Befragungen erfolgt in Kapitel 6.3.

### 3.3.4 Umfeldanalyse

In diesem Methodenbereich wurden leitfadengestützte Interviews geführt mit ExpertInnen im Bereich der Ausbildung von Suchtfachleuten sowie mit Organisationen und Verbänden im Berufsfeld der Suchtfachleute.<sup>10</sup>

Durch die ExpertInnengespräche war es nicht nur möglich, die Rolle der verschiedenen Akteure im Prozess der Definition der Ausbildungsoptionen zu verstehen, sondern auch diese im akuten drogenpolitischen Kontext zu verorten. Die Interviews konnten neben dem verstehenden Zugang auch im Hinblick auf die mittel- und langfristigen Optionen der Ausbildungspolitik im Suchtbereich Informationen liefern.

Der Kanton Tessin wurde in die Evaluation bewusst mit einbezogen.<sup>11</sup> Die Spezifität dieses Kantons als kulturell eigenständige Region in der

---

<sup>10</sup> vgl. Anhang 3 am Ende des Berichtes

<sup>11</sup> Im Stadium der Ausschreibung war dies noch nicht völlig klar.

Schweiz, das relativ starke Gewicht der Drogenproblematik in diesem Kanton und die Kontroverse bezüglich der Viersäulenpolitik des Bundes sind einige Gründe, die für den Einbezug des Tessins in diese Untersuchung sprachen. Auch die Studie Wicki (1994) hat auf die Bedeutung der unterschiedlichen kontextuellen Bedingungen in den verschiedenen Sprach- und Kulturregionen hingewiesen.<sup>12</sup>

### 3.3.5 Limiten der Untersuchung

Die Grenzen der Evaluation werden zu einem Teil durch die Untersuchungsanlage gesetzt. Diese erlaubt, Aussagen über das Weiterbildungsangebot hinsichtlich dessen Quantität, Qualität, Kosteneffizienz etc. zu machen. Zur Nachfrage wurde im Rahmen dieser Evaluation indessen keine Daten erhoben. Einzelne Indikatoren zur Nachfrage zeigt die Studie Tabin zwar auf, diese reichen jedoch nicht aus, um einen umfassenden Vergleich zwischen Angebot und Nachfrage zu ziehen. Dies limitiert die Bewertung des Modulangebotes.<sup>13</sup>

Eine weitere Bemerkung betrifft die Rücklaufquote der Nachbefragung der TeilnehmerInnen von Kursmodulen. Diese scheint in der ersten Betrachtung mit 26,5% verhältnismässig tief zu sein, befindet sich aber im Rahmen der Erwartungen des Evaluationsteams. Der Grund für die relativ tiefe Beteiligung dürfte in erster Linie in der geringen Betroffenheit der AdressatInnen liegen. Der besuchte Kurs, auf den sich die Fragen bezogen, lag teilweise über ein Jahr zurück, die Befragten arbeiten zum Teil nicht mehr an derselben Stelle etc. Es ist allerdings auch nicht auszuschliessen, dass die Rücklaufquote Ausdruck einer relativen Unzufriedenheit mit dem besuchten Modul sein kann. Da es sich um eine Vollerhebung handelte, wird der statistische Stellenwert der Aussagen, welche auf dieser Umfrage basieren, durch die tiefe Beteiligung nicht geschmälert.

---

<sup>12</sup> Die völlig andere Ausgangssituation im Kanton Tessin gegenüber der Deutschschweiz und der Romandie – bisher fanden im Tessin noch keine vom BAG im Rahmen dieses Weiterbildungskonzeptes unterstützten Weiterbildungsmodule statt, und eine entsprechende Struktur ist erst im Aufbau begriffen – hat zur Folge, dass die Beschreibung und Beurteilung der Situation im Tessin nicht in die Berichtsdisposition hat eingeordnet werden können. Die Situation und Entwicklung in der italienischen Sprachregion wird im Kapitel 5.4.3 ausführlich dargelegt.

<sup>13</sup> Bregnard, D., Jetzer, A.-M., Tabin, J.-P. (2000): Identification de l'offre et des besoins en formation dans le domaine des dépendances en Suisse Romande. EESP, Lausanne; Aria/GREAT, Yverdon.

## 4. Vorgehen und Projektablauf

### 4.1 Projektablauf

In der Einstiegsphase des Evaluationsprojektes wurde ein detailliertes Evaluationskonzept<sup>14</sup> entwickelt. Darin wurden erstens für die drei Aspekte

- Managementfaktoren des Programm-Vollzuges,
- Wirksamkeit und Effizienz der prozeduralen Umsetzung des Programms auf der Angebotsebene, sowie
- Wirksamkeit, Effizienz und Relevanz der durchgeführten Weiterbildungs-Angebote (Qualität und Impact des Outputs)

die detaillierten Fragestellungen, die entsprechenden Indikatoren, die Quellen und Analysemethoden der Primärdatenerhebung sowie die Auswertung möglicher Sekundärdaten definiert.

Zweitens wurden Überlegungen zu Definitionen und Konzepten von Qualitätsstandards und Beurteilungsebenen bei Weiterbildungsangeboten gemacht.

Drittens beinhaltete das Evaluationskonzept eine Beschreibung der besonderen Situation im Kanton Tessin und ein mögliches Konzept zur Evaluation der Weiterbildungspolitik in diesem Landesteil.

In einem ersten Erhebungsteil (Februar bis Mai 2000) wurden leitfadengestützte Interviews mit allen Trägerinstitutionen und Modulproduzenten in der deutschen und französischen Schweiz sowie mit VertreterInnen der ExpertInnenkommission (einschliesslich deren Präsident und Sekretär) geführt. Die Ergebnisse dieser Untersuchungsphase wurden in einem Zwischenbericht<sup>15</sup> dargelegt. Dem Stand der Untersuchung entsprechend wurden in diesem Zwischenbericht Ergebnisse zur Umsetzung und Steuerung des Programms sowie zur Planung und Organisation der Angebote bei den Trägerinstitutionen und Modulproduzenten dargestellt und zu einzelnen Aspekten Empfehlungen formuliert. Der Zwischenbericht wurde mit der Begleitgruppe (siehe dazu Abschnitt

---

<sup>14</sup> Interface: Weiterbildungspolitik des BAG im Suchtbereich, Evaluationskonzept; überarbeitete Fassung vom 6. April 2000.

<sup>15</sup> Interface: Evaluation der Weiterbildungspolitik des BAG im Suchtbereich, Zwischenbericht; Luzern, 3. Mai 2000.

4.2) eingehend diskutiert und am 18. Mai 2000 vor der ExpertInnenkommission präsentiert.

In einem zweiten Erhebungsteil (Mai bis September 2000) fand eine Befragungsrunde mit ExpertInnen in den verschiedenen Berufs- und Praxisfeldern sowie mit VertreterInnen von Verbänden statt.

Zwischen Mai und August 2000 wurde in einem dritten Untersuchungsschritt eine schriftliche Umfrage bei den DozentInnen von Weiterbildungsangeboten, die im Rahmen des Weiterbildungskonzeptes vom BAG unterstützt wurden, durchgeführt und ausgewertet.

In den Monaten September und Oktober 2000 fand die schriftliche Befragung aller TeilnehmerInnen der bisher durchgeführten Weiterbildungsmodule statt. Die Ergebnisse dieser Fragebogenerhebung werden zusammen mit den Ergebnissen aus der DozentInnen-Befragung im Kapitel 6.2 dieses Berichtes eingehend dargestellt und diskutiert.

Ebenfalls im Sommer 2000 erfolgten die leitfadengestützten Interviews mit den relevanten Akteuren im Kanton Tessin.

Für eine Übersicht sowie eine detaillierte Aufstellung der Datensammlung in Bezug auf die Fragestellungen der Evaluation verweisen wir auf die Anhänge zwei und drei.

#### **4.2 Begleitgruppe**

Das Projektteam hat bereits in der Offerte vorgeschlagen, das Projekt durch eine kleine Gruppe von für die Weiterbildungspolitik im Suchtbereich verantwortlichen Personen begleiten zu lassen (ein bis zwei Mitglieder der ExpertInnenkommission, MitarbeiterIn der für die Planung der Sektion Drogenintervention verantwortlichen Dienststelle, MitarbeiterIn Evaluationsdienst des BAG, Verantwortliche für die Weiterbildungspolitik des BAG, VertreterInnen der Institute, die für das Bildungsangebot zuständig sind). Die Begleitgruppe sollte dadurch auch gewährleisten, dass die an der Evaluation beteiligten Institutionen in den Verlauf des Evaluationsprozesses integriert sind.

Eine solche Zusammensetzung der Begleitgruppe hat zwar integrative und legitimierende Wirkung im Untersuchungsfeld, birgt allerdings die Gefahr des Einwirkens von zu Evaluierenden auf den Evaluationsprozess. Die Unabhängigkeit der externen EvaluatorInnen wäre damit nicht unbedingt gewährleistet.

Die beauftragende Evaluationsstelle des BAG und das Evaluationsteam haben sich aus diesem Grund dazu entschlossen, das Evaluationsprojekt in erster Linie durch aussenstehende ExpertInnen begleiten zu lassen. Dieser Entscheid hat sich bewährt: Das Evaluationsteam hat sowohl in den schriftlichen Stellungnahmen zum Evaluationskonzept und zu den beiden Fragebogen, als auch in den zwei ausgiebigen Workshops zum Zwischenbericht und zum Schlussbericht wertvolle Hinweise, Ergänzungen und Diskussionsbeiträge erhalten. Die Begleitgruppe bestand aus einem ausländischen Wissenschaftler aus dem Fachgebiet der Evaluation, dem Verantwortlichen der Globalevaluation der Massnahmen des Bundes zur Verminderung der Drogenprobleme (MaPaDro) und dem Verantwortlichen für die Weiterbildungspolitik im BAG. Einzig die Einsitznahme des Verantwortlichen für die Weiterbildungspolitik im BAG – und dadurch selber Akteur im zu evaluierenden System – hat noch der Logik der ersten Variante von Begleitgruppen-Zusammensetzung entsprochen. Auf der inhaltlichen Ebene war aber auch seine Mitwirkung in der Begleitgruppe für das Evaluationsteam wichtig und nützlich.

## 5. Weiterbildungskonzept

### 5.1 Die Weiterbildungspolitik des BAG vor dem neuen Konzept

Die Schweizer Drogenpolitik geht seit rund einem Jahrzehnt eigene Wege und ist höchstens mit der niederländischen vergleichbar.<sup>16</sup> Das der Viersäulenpolitik zugrunde liegende Modell hat sich durch ein *Trial-and-Error*-Vorgehen, aber auch über eine breite konsensorientierte Diskussion entwickelt.<sup>17</sup> Diese Vorgehensweise scheint auch im wenig erforschten Gebiet der Ausbildung von Drogenfachleuten verfolgt worden zu sein.

Der Forschungsstand auf dem zu evaluierenden Gebiet der Ausbildung im Drogenbereich in der Schweiz lässt sich durch zwei im Auftrag des BAG durchgeführte Studien der Koordinationsstelle für Weiterbildung (KWB) wie folgt resümieren:

Die Studie von Gertsch<sup>18</sup> hatte zum Ziel, die quantitativen und qualitativen Ausbildungsbedürfnisse in der Schweiz zu identifizieren. Die Untersuchung hat sich vor allem mit dem Kontext der sich verändernden Drogenpolitik auseinandergesetzt und die Meinung der VertreterInnen von Ausbildungsinstitutionen (interne Sichtweise) sowie von externen DrogenexpertInnen sondiert (externe Sichtweise). Generell hat die Studie ergeben, dass das Ausbildungsangebot nicht genügend ist und ein Professionalisierungshindernis besteht. Auch wurde sowohl aus der internen wie der externen Sichtweise die Spezialisierung auf illegale Drogen als problematisch bezeichnet und eine offenere Ausbildung im Suchtbereich befürwortet. In bezug auf den Inhalt der Ausbildung wurden unterschiedliche Ansichten festgestellt:

- Die Ausbildungsverantwortlichen möchten den Schwerpunkt des Angebots auf therapeutische Strategien, das Rollenverständnis der SuchtexpertInnen, sowie auf Modelle der Suchtthematik legen und stellen sich kritisch gegenüber Kursinhalten, die den praxisbezogenen Rahmen der Drogenarbeit sprengen.

---

<sup>16</sup> Cattacin, S., B. Lucas, S. Vetter: Drogenpolitische Modelle in Europa. Ein Vergleich sechs europäischer Realitäten, Zürich 1994.

<sup>17</sup> Boggio, Y., Cattacin, S., Cesoni, M.L., Lucas, B.: Apprendre à gérer. La politique suisse en matière de drogue, Genève 1997.

<sup>18</sup> Gertsch, M.: Der Weiterbildungsbedarf der Institutionen der schweizerischen Drogenhilfe, Bern 1994.

- Die externen ExpertInnen hingegen plädieren für einen interdisziplinären Zugang in der Weiterbildung der Drogenfachleute, damit die Fragmentierung der Drogenarbeit in spezifische Subbereiche aufgebrochen wird.

Die Ergebnisse der Umfrage haben zu einer Reihe von Verbesserungsvorschlägen geführt. So wird der interdisziplinäre Zugang als Antwort auf die an Differenzierung orientierte Drogenarbeit gesehen. Zudem wird aus organisatorischer Perspektive der Einbezug der Schulen für Soziale Arbeit in die Ausbildungsanstrengungen angeregt, da diese die vorrangigen Ausbildungsinstitutionen für Drogenfachleute sind. Zudem wird den Universitäten nahegelegt, sich als Forschungsinstitute systematischer mit der Suchtproblematik auseinanderzusetzen.

Vor allem die Frage der Interdisziplinarität scheint umstritten zu sein: Handelt es sich bei diesem Begriff in diesem Zusammenhang um einen Mythos? Was ist genau damit gemeint? Und: Kann Interdisziplinarität überhaupt gelehrt werden? Diese Fragen bedürfen einer Vertiefung, zu welcher die hier geplante Evaluation einen Beitrag liefern soll.

Die Studie von Wicki<sup>19</sup> hat die beiden Pilotprojekte im Ausbildungsbe-  
reich - Aria-GREAT und Convers-VSD - einer vergleichenden Evaluati-  
on unterzogen. Die beiden Ausbildungsangebote werden in ihrer Ge-  
schichte und Ausformung analysiert, und es wird versucht, die profes-  
sionellen Normen im Suchtbereich zu identifizieren. Im Vergleich hat  
die Studie die verschiedenen Ausgangsbedingungen von Aria und Con-  
vers herausgestrichen, die vor allem auf die unterschiedlichen kulturel-  
len Kontexte zurückzuführen sind:

- Aria ist hierarchisch gegliedert und universitär ausgerichtet, eher von Männern besucht und von Personen, die eine universitäre Aus-  
bildung besitzen. Absolventinnen und Absolventen von Aria stam-  
men aus unterschiedlichen Berufsgattungen. Die inhaltliche Defini-  
tion ist feldorientiert. Die Evaluation zeigt, dass das Programm von  
starken Institutionen unterstützt wird, jedoch inhaltlich wenig an-  
passbar erscheint.
- Convers ist demokratisch organisiert und feldnah, eher von Frauen  
besucht und von Personen, die keine universitäre Ausbildung besit-

---

<sup>19</sup> Wicki, M.: Komparative Evaluation zweier Fort- und Weiterbildungsprojekte im Suchtbereich, Bern 1994.

zen. Absolventinnen und Absolventen von Convers sind Personen, die themenspezifische Vertiefungen suchen. Inhaltlich werden die Themen durch theoretische Fragestellungen bestimmt. Die Evaluation zeigt eine gewisse Popularität des Angebotes, doch auch einen Mangel an konzeptuellen Vorgaben.

Diese beiden gegensätzlichen Logiken sind – gemäss der Studie Wicki – nicht dazu geeignet, das Problem der Professionalisierung der Drogenarbeit zu lösen. Daraus folgt die Notwendigkeit, die Programme besser abzusichern, und zwar sowohl empirisch wie konzeptionell. Dies soll vor allem über den Einbezug von zentralen Institutionen im Ausbildungsbereich erfolgen.

Die beiden Studien enthalten Empfehlungen, die im Konzept des BAG „Förderung von Weiterbildungsmassnahmen im legalen und illegalen Suchtbereich“ berücksichtigt sind. Vorgeschlagen wird vor allem die Bildung einer permanenten ExpertInnengruppe, die den Zusammenhang zwischen Praxis und Theorie herstellt, die Ausbildungsprogramme daraufhin analysiert und gegebenenfalls finanziell unterstützt. Zudem sollen die Programme in erster Linie von bestehenden Ausbildungsinstanzen umgesetzt werden (die Schulen für Soziale Arbeit sowie die universitären und parauniversitären Institute). Die Ausbildung sollte auch auf Zusatzwissen ausgerichtet sein, ohne dadurch den Aufbau einer gemeinsamen Wissensbasis über einen Grundkurs zu verhindern. Für Personen ohne spezialisiertes Wissen im Drogenbereich muss eine andere Lösung gefunden werden. Schlussendlich wird vorgeschlagen, die Ausbildungsprogramme über Module zu organisieren, damit spezifische Bedürfnisse von Personengruppen, Institutionen oder Regionen befriedigt werden können.

## **5.2 Ziel und Inhalt des neuen Konzeptes**

Die Weiterbildungspolitik des BAG im Suchtbereich stützt sich bezüglich seiner rechtlichen Grundlage auf das Betäubungsmittelgesetz sowie auf den 1991 erlassenen Bundesbeschluss betreffend Massnahmen zur Verminderung der Drogenprobleme. Die Weiterbildungspolitik soll die 1994 formulierte Vier-Säulen-Politik des Bundes unterstützen.

Die von der ExpertInnenkommission in ihrem Konzept von 1998 festgelegten Zielsetzungen des BAG für die Weiterbildung im Suchtbereich umfassen im wesentlichen



- die Bereitstellung eines Weiterbildungsangebotes, das den Bedürfnissen der Fachleute und der Institutionen entspricht,
- die Förderung der professionellen Berufsausbildung,
- die Förderung der interprofessionellen Zusammenarbeit und
- die Stärkung der beruflichen Stellung der Suchtfachleute.<sup>20</sup>

Die Arbeit zur Neuorientierung einer Weiterbildungskonzeption im Suchtbereich durch die vom BAG eingesetzte ExpertInnenkommission stützte sich wesentlich auf Erkenntnisse über den Bedarf und die Strukturen in der Weiterbildung im Berufs- und Praxisfeld Sucht, die in den beiden Studien von Gertsch (1994) und Wicki (1994) festgehalten sind. Als die zentralen Aspekte und Rahmenbedingungen können dabei genannt werden:<sup>21</sup>

- Die beruflichen Qualifikationen des Zielpublikums von Weiterbildung im Arbeitsfeld „Sucht“ sind äusserst heterogen.
- Das Arbeitsfeld „Sucht“ ist hinsichtlich Tätigkeitsschwerpunkten und organisatorischer Bedingungen segmentiert.
- Im Praxisfeld „Sucht“ tätige Personen orientieren sich an unterschiedlichen Zielsetzungen – zum Teil auch an unterschiedlichen weltanschaulichen Orientierungen. Dies hat einen Einfluss auf den Qualifikationsbedarf der einzelnen Berufsgruppen.

Dieser Pluralismus der institutionellen Formen im Praxisfeld Sucht und der Pluralismus von Qualifikationen der im Arbeitsfeld Sucht tätigen Fachleute hat zur Folge, „dass in komplexen Arbeitszusammenhängen Angehörige, die über ganz unterschiedliche Wissens- und Könnensbestände und entsprechende Interventionskonzepte verfügen, miteinander kooperieren müssen“.<sup>22</sup>

Dieser mehrfachen Heterogenität versuchte das neu erarbeitete Weiterbildungskonzept Rechnung zu tragen. Als entsprechende Leitplanken oder Prinzipien wurden deshalb definiert (Weber 2000, S. 221ff.):

---

<sup>20</sup> ExpertInnenkommission des BAG (1998): Weiterbildung im Suchtbereich, S. 3.

<sup>21</sup> Brunold, H. (1997): „Mehr Wirksamkeit in der Weiterbildung durch Programmförderung“, in: Suchtmagazin Jhg. 23/2, S. 19.

<sup>22</sup> Weber, K. (2000): „Berufliche Weiterbildung zwischen Selbstorganisation und politischer Steuerung am Beispiel der Weiterbildung von Suchtfachleuten in der Schweiz“, in: de Cury, A., Haeberlin, F., Michl, W., Bress, H. (Hrsg.): Erlebnis Erwachsenenbildung, Zur Aktualität handlungsorientierter Pädagogik; Neuwied, Krißtel, S.220

- Als Träger der Weiterbildungsangebote sollen anerkannte Bildungsinstitutionen auftreten, die auch an der Erstausbildung der Fachleute beteiligt sind. Sie sollen die Herauslösung der Weiterbildung „aus der Logik berufsständischer Interessen“ und Kontinuität gewährleisten.
- Die weiterbildungs-spezifische Qualifikation haben die Modulproduzenten als Anbieter von Weiterbildungskursen zu erbringen.
- Die Weiterbildungsangebote sollen modular strukturiert sein und im einzelnen das Zielpublikum, die Voraussetzungen für die Zugänglichkeit (im wesentlichen: *intra*- bzw. interprofessionelle Optik) und das Lernziel definieren.

Aus einer bildungspolitischen Perspektive sieht die Zielsetzung des Konzeptes im Zusammenhang mit der Problematik von *Intra*- und *Inter*professionalität vor, eine berufsspezifische Profilbildung zu initiieren und zu fördern. „Erst wenn sich die verschiedenen Berufsgruppen im Hinblick auf die Suchtarbeit ein spezifisches Profil geben, kann in der Zusammenarbeit zwischen ihnen ein ‚Mehrwert‘ und eine neue Qualität entstehen. (...) Aus diesem Grund sollen die einzelnen Berufsgruppen selber definieren, welches ihre spezifischen Wissens- und Könnensbestände sind, die sie in die Suchtarbeit einbringen wollen.“ (Weber 2000, S. 221)

In der Grundidee des neuen Konzeptes sollte Weiterbildung im Suchtbereich als „Systembildungsprozess“ (Weber 2000) im Zusammenwirken der relevanten Akteure begriffen werden. Partner in diesem Prozess sind das BAG, welches die finanziellen und rechtlichen Ressourcen einbringt, die Bildungsinstitutionen (Trägerinstitutionen und Modulproduzenten), welche über das Know-how verfügen um die Weiterbildungsangebote bereitzustellen und Teil des relevanten Netzwerks sind, sowie die Berufsverbände als Kooperationspartner der Bildungsinstitutionen. Das Weiterbildungskonzept hat in diesem Geflecht zum Ziel, diese beteiligten Akteure in eine gemeinsame Struktur zu integrieren, und dabei Rollen, Strukturen und Verfahren „so zu gestalten, dass das Ganze nicht nur entstehen, sondern sich auch stabilisieren, sich weiterentwickeln und neuen Bedingungen anpassen kann“. (Weber 2000, S. 225)

### 5.3 Die verschiedenen Berufsfelder im Tätigkeitsfeld Sucht

Das Weiterbildungskonzept sieht im Tätigkeitsfeld Sucht prioritär fünf Berufsfelder. Es sind 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 ist schwierig zu eruieren, es gibt nur wenige Anhaltspunkte dazu. Eine Vorstudie der Informationsstelle des Zürcher Sozialwesens zeigte 1989, dass 70 Prozent der im Tätigkeitsfeld Sucht Beschäftigten eine Grundausbildung im sozialen oder psychologischen Bereich haben. Die restlichen 30 Prozent bestehen mehrheitlich aus ÄrztInnen, eine Minderheit hat eine kaufmännische oder handwerkliche Grundausbildung<sup>23</sup>. Die Studie Gertsch erfasste die beruflichen Qualifikationen von Beschäftigten aus 274 Institutionen der Suchtarbeit<sup>24</sup>. Dabei zeigt sich, dass ein Grossteil der im Arbeitsfeld Sucht Tätigen aus dem Bereich Soziale Arbeit stammt.

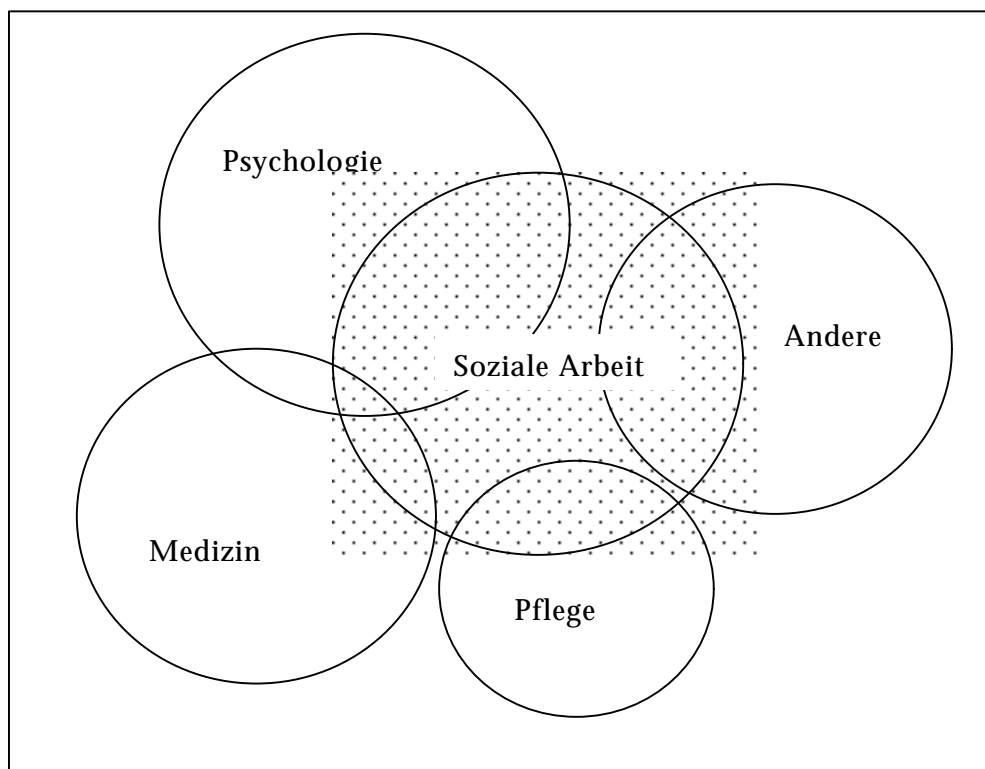
Die zitierten Studien sind älteren Datums, allerdings dürfte das Resultat von Gertsch nach Ansicht verschiedener GesprächspartnerInnen nach wie vor stimmen, obwohl teilweise eine Verlagerung Richtung Medizin stattfindet. Gleichzeitig wurde bemerkt, dass der Bereich Soziale Arbeit im Praxisfeld Sucht nur unklare Abgrenzungen gegenüber verschiedenen anderen Berufsfeldern aufweist. Der Stellenwert der anderen Berufsbereiche ist schwierig abzuschätzen. Im Bereich der Pflege stellt sich zum Beispiel die Frage, ob auch die in der Pflege Tätigen zum Praxisfeld Sucht gehören, welche bei ihrer Arbeit in einem Spital ebenfalls sehr häufig mit Sucht konfrontiert sind. Siehe dazu (s. Kap. 6.2.2, Stellenwert der inter- und *intrap*professionellen Module). Folgende Grafik veranschaulicht vereinfacht das Praxisfeld Sucht mit den involvierten Berufen.

---

<sup>23</sup> zitiert in: Häfeli, Jörg; Jäggi, Maj: Feinkonzept convers, Olten, 1993.

<sup>24</sup> Gertsch, Marianne: Der Weiterbildungsbedarf der Institutionen der schweizerischen Drogenhilfe, Arbeitsbericht 12, Koordinationsstelle für Weiterbildung der Universität Bern, 1994, S. 9.

### D 5.1 Im Tätigkeitsfeld Sucht involvierte Berufsfelder



Aus der Darstellung werden verschiedene Überlappungen ersichtlich. SozialarbeiterInnen mit Zusatzausbildung arbeiten im therapeutischen Bereich und nähern sich dadurch den PsychologInnen. Umgekehrt gibt es PsychologInnen, die im Bereich Soziale Arbeit tätig sind, zum Beispiel in der stationären Suchtarbeit. Auch die Bereiche Pflege und Andere überlappen sich mit dem Bereich der Sozialen Arbeit. Eine scharfe Trennlinie ergibt sich lediglich für ein Teilgebiet des Bereiches Andere, nämlich für die hier angesiedelten Berufsfelder der Polizei und des Strafvollzugs. Unbestritten ist die Aufteilung einzig im Bereich „somatische“ Medizin. Es ist allgemein anerkannt, dass hier ein *intraprofessionell* spezifisches Wissen vermittelt werden muss. Im ärztlichen Teilgebiet Psychotherapie ist die Abgrenzung zu den PsychologInnen allerdings bereits nicht mehr eindeutig. Zum Berufsfeld Psychologie zählen alle, die an einer Universität oder an einer Fachhochschule ein Psychologiestudium abgeschlossen haben. Das Feld präsentiert sich, ähnlich wie der Bereich Soziale Arbeit, sehr heterogen. Darin vertreten sind auch nichtmedizinische Psychotherapeuten, d.h. ausgebildete PsychologInnen, welche eine Zusatzausbildung im therapeutischen Bereich absolviert haben.

Der Aspekt der verschiedenen Überlappungen ist insofern noch von Bedeutung, als es sich um Berufssparten handelt, die sich in ihrer Grundausbildung durch unterschiedliche Niveaus charakterisieren. Im Bereich Andere und Pflege sind Berufsgattungen mit sekundärer Grundausbildung, im Bereich der Sozialen Arbeit handelt es sich um eine tertiäre Ausbildung, und für die Bereiche Psychologie und Medizin gilt eine Fachausbildung auf universitärer Stufe.

#### **5.4 Sprachregionaler Kontext**

Wir gehen aus von der Tatsache, dass Bildung nicht nur inhalts-, sondern wesentlich auch sprachgebunden ist. Darüberhinaus prägen auch unterschiedliche institutionelle Traditionen die Bildungslandschaft. So gesehen ist es nicht erstaunlich, dass die inhaltliche Entwicklung und die institutionelle Etablierung der Weiterbildung im Suchtbereich und ihre Positionierung im Berufs- und Praxisfeld der Sucht in den drei zentralen Sprachregionen der Schweiz unterschiedlich verlaufen ist. Wir stellen deshalb in den nachfolgenden Abschnitten die für jede der drei Regionen spezifischen Rahmenbedingungen und Entwicklungslinien dar.

##### **5.4.1 Contexte suisse romand**

Les réactions du contexte romand au changement de la politique de formation continue de l'OFSP ont contribué à la création de la Fédération romande des organismes de formation dans le domaine des dépendances (Fordd), qui s'est d'emblée placée en tant qu'intermédiaire incontournable entre la Commission d'experts et les prestataires de formation romands. Dès lors, il a été nécessaire d'envisager la gestion du programme-cadre en tenant compte de l'existence de la Fordd, aussi en raison de l'élaboration d'un concept de formation qui présente un certain nombre d'aspects différents par rapport à celui de la Commission d'experts. Dans cette partie seront avancées une série de considérations relatives à la création de la Fordd et à ses principales motivations. Elles visent à analyser les conséquences de la transition entre l'ancien et le nouveau système, et à orienter l'évaluation de la gestion et de l'implémentation du programme de formation au niveau romand.

### *La création de la Fordd*

La Fordd a été constituée le 12 mai 1998 suite à la décision de l'OFSP de créer, fin 1995, une «Commission d'experts du domaine de la formation» ayant comme mandat d'élaborer un concept de formation pour les intervenants du domaine des dépendances en Suisse. Suite à l'introduction du nouveau concept avec son changement du système, le GREAT a pris l'initiative de réunir divers organismes du champ de la formation en Suisse romande dans le propos d'élaborer un cursus de formation continue se voulant adapté à la réalité du territoire romand, tout en étant en principe compatible avec le système. Néanmoins, comme nous allons le mettre en évidence dans la partie relative à l'organisation et à la gestion du programme, la création de la Fordd et son souci de s'adapter à la réalité romande a impliqué un certain nombre de ruptures ou d'innovations par rapport au concept de la Commission, et a aboutit à la définition d'un concept de formation quelque peu indépendant qu'il s'agira d'analyser. Mais nous allons au préalable considérer dans cette partie les principales motivations de la création de la Fordd, inférées à partir des interviews réalisées avec son président, son coordinateur, ainsi qu'avec les responsables des divers modules offerts dans le cadre de la Fordd.

Nous avons déjà mentionné que c'est le GREAT qui a pris l'initiative de la création de la Fordd en réponse au nouveau concept de formation de l'OFSP. Une certaine continuité existe en ce sens entre le GREAT et la Fordd, aussi car le coordinateur de la Fordd est un membre permanent du GREAT et était déjà impliqué dans les formations précédentes, et du fait que plusieurs membres de la commission de formation GREAT/Aria font actuellement partie du comité de la Fordd. Cependant, la principale différence est au niveau de leur statut: le GREAT est une association professionnelle, alors que la Fordd représente une fédération d'organismes de formation. Celle-ci aurait été créée principalement par des raisons politiques. Le GREAT a décidé de convoquer les principaux organismes de formation romands suite au changement de la politique de formation de l'OFSP, ayant notamment impliqué une exclusion du GREAT et des expériences de formation précédentes, exclusion qui a été plutôt mal reçue de leur part. Une partie des interlocuteurs de la Fordd, notamment ceux qui sont les plus impliqués dans le comité, affirment en effet d'avoir été quelque peu choqués de cette exclusion, ce qui a entraîné une forte réaction de leur part. Bien que la

validité des conclusions de l'évaluation de Wicki (1994)<sup>25</sup> ne soit pas niée, notamment la mise en place d'une Commission d'experts qui puisse élaborer et coordonner de manière plus globale l'offre de formation au niveau suisse, est reproché le manque d'intégration des expériences de formation précédentes et une certaine rupture des relations entre l'OFSP et le milieu associatif, ainsi que le rapprochement à une „vision New Public Management“.

L'idée implicite au concept de transférer la responsabilité de la formation à des organismes de formation reconnus capables d'assurer une future certification aussi au niveau européen a été reçue de manière plutôt positive, bien que l'on ait souhaité à ce niveau une collaboration plus étroite avec le milieu des associations professionnelles. Néanmoins, les tendances du concept à leurs yeux centralisatrices, envisagées comme étant axées plutôt sur la réalité de la Suisse alémanique et non pas romande ou du Tessin, et son orientation générale qualifiée de trop académique et ne tenant pas suffisamment compte de la réalité du terrain et du savoir pratique ont aussi été citées en tant qu'éléments ayant participé à la création de la Fordd.

Un autre aspect central est à l'origine de sa création, notamment la nécessité d'éviter la compétition entre organismes de formation au niveau du réseau romand qui risquait de diviser les divers acteurs. Dans le souci d'éviter une telle compétition considérée comme contre-productive pour le bon fonctionnement du réseau, et aussi en mettant l'accent sur l'impossibilité perçue de réaliser à l'intérieur d'un seul organisme de formation une offre de formation interprofessionnelle tout en étant en concurrence avec d'autres, les membres composant le noyau de départ de la Fordd ont ressenti l'exigence de se mettre ensemble et d'inviter des partenaires dans les diverses professions impliquées dans le domaine des addictions. Dix organisations du champ de la formation font actuellement partie de la Fordd; un organisme de formation, la Chaire de travail social de l'Université de Fribourg s'est retirée fin 1999, en partie à cause de restructurations internes, mais aussi en raison d'une certaine compétition avec l'Ecole d'Etudes Sociales et Pédagogiques de Lausanne (EESP) au niveau de l'attribution du mandat d'organisme responsable. Dès 2000, la Fordd a intégré les offres de formation des Oliviers, et des tractations sont en cours pour incorporer

---

<sup>25</sup> Wicki, M.: Komparative Evaluation zweier Fort- und Weiterbildungsprojekte im Suchtbereich, Bern 1994.

les formations du Levant. Cette institution, en raison de son approche exclusivement axée sur l'abstinence et contraire à la réduction des risques, n'avait jusqu'à maintenant presque pas de contact ni avec le GREAT ni avec la Fordd.

L'objectif de la Fordd est essentiellement celui de réunir le plus grand nombre possible d'organismes de formation pour intégrer en son sein la concurrence et pouvoir coordonner les formations existantes, quitte à se faire de l'auto-concurrence au niveau des formations qui sont données de manière indépendante par les diverses organisations qui constituent la Fordd. Comme l'avance de manière explicite un interlocuteur de la Fordd: *«L'idée est de cordonner les formations que nous-mêmes donnons dans nos cadres. Il s'agit de faire cohabiter des gens provenant d'horizons différents, comme ceux qui proviennent de la réduction du risque et ceux qui proviennent du résidentiel et de l'abstinence, et que l'un influence l'autre et qu'il y ait une palette d'offre. Mais il faut aussi imposer d'autres approches dans le cadre de la dépendance qui ne sont pas ceux que l'on utilise d'habitude, casser les sectes, réfléchir et parler ensemble. L'on peut parler d'hégémonie mais dans le sens d'une pluralité. L'on ne prétend pas de dire qu'à la Fordd l'on détient la vérité, mais que l'on peut y trouver différentes vérités et différentes approches»*. La Fordd répond ainsi au choix politique du travail en réseau – bien que l'aspect hégémonique au niveau de la coordination de l'offre soit présent –, de la participation des associations, ainsi que de l'intérêt de la part des divers organismes de collaborer plutôt que de rentrer en compétition (aussi pour des raisons économiques).

La transition entre l'ancien et le nouveau concept de formation présente ainsi pour résumer deux aspects centraux qui ont motivé une forte réaction de la part des acteurs romands:

- L'exclusion des associations du domaine de la formation. Bien que la transition au niveau du changement de partenaire ait été annoncée de manière transparente par l'OFSP, et motivée par des raisons structurelles et de légitimation au niveau de la certification (cf. Gervasoni, Zobel, Kellerhals et al., 2000<sup>26</sup>), la Fordd a d'emblée déploré une telle mise à l'écart des associations. Davantage de par-

---

<sup>26</sup> Evaluation des mesures de la Confédération destinées à réduire les problèmes liés à la toxicomanie (Troisième rapport de synthèse 1997-1999), Gervasoni, Zobel, Kellerhals et al., Lausanne 2000.



tenariat entre la Commission d'experts et les associations aurait été souhaité, c'est-à-dire une forme ou une autre d'implication de celles-ci au niveau de la formation. Le changement radical de partenariat a ainsi eu comme conséquence une forte résistance de la part du contexte romand qui a peut-être été sous-estimée lors de l'implémentation du nouveau système.

- L'idée implicite au nouveau concept de susciter une compétition entre prestataires de formations pour en améliorer la qualité. Est mentionnée à ce niveau la difficulté de concilier la concurrence entre formations et la collaboration entre les divers prestataires de formation, collaboration estimée nécessaire tout autant au bon fonctionnement du réseau qu'à la coordination de l'offre<sup>27</sup>.

#### 5.4.2 Deutschschweiz

In der Deutschschweiz war die Weiterbildung vor Einführung des neuen Weiterbildungskonzepts der ExpertInnenkommission primär die Angelegenheit von privaten Anbietern und Verbänden. Der VSD (Verband Schweizer Drogenfachleute) wurde 1989 vom BAG beauftragt, ein Konzept für die Weiterbildung im Suchtbereich auszuarbeiten. 1991 wurde die Durchführung der Weiterbildung dem VSD übergeben, der die Projektorganisation *convers* gründete. Zu Beginn musste *convers* nicht nur intern sondern auch im Praxisfeld Aufbau- und Sensibilisierungsarbeit leisten in bezug auf Inhalt und Notwendigkeit von Weiterbildung im Suchtbereich. Das von *convers* ausgearbeitete Programm sprach primär das Berufsfeld Soziale Arbeit an, darüberhinaus aber auch die PsychologInnen und Personen mit sekundärer Ausbildung.

Daneben existierten private Anbieter wie das Zentrum für Agogik, welche Weiterbildung im Suchtbereich anboten. Diese Organisatoren waren (und sind) im Berufsfeld anerkannt und verankert. Die Bedeutung der Konkurrenz durch private Veranstalter dürfte damals eher grösser gewesen sein als zum heutigen Zeitpunkt, da das Engagement tendenziell rückläufig ist. Inwiefern hier ein Zusammenhang mit der Einführung des neuen Konzeptes besteht, kann nicht abschliessend beurteilt werden, doch dürften die abnehmenden personellen und finanziellen Ressourcen des Arbeitsfeldes Sucht nach Ansicht einiger Gesprächspartne-

---

<sup>27</sup> Cette contradiction entre la nécessité de collaboration et le principe de concurrence dans la mise au concours des modules de formation est aussi mise en évidence par l'évaluation de Gervasoni, Zobel, Kellerhals et al. (a.a.O. 2000).

rInnen der wichtigere Grund sein. Wie im Kapitel 6.2.5 genauer ausgeführt, waren - und sind - neben VSD/convers auch die Verbände Alkohol und Sucht A+S und der Verein Christlicher Drogenfachleute VCRD in der Weiterbildung im Suchtbereich aktiv.

Convers als Auftragnehmerin des Bundes gelang es mit ihrem Angebot kaum, in die Berufsfelder Medizin und Pflege vorzustossen. Allerdings gehörte zu ihren Zielsetzungen, sich an die im Arbeitsfeld Sucht hauptberuflich Tätigen zu richten. Die Relevanz der genannten zwei Berufsfelder im Suchtbereich ist zwar unbestritten, doch arbeiten nur wenige hauptberuflich im Suchtgebiet.

Im Bereich der Pflege organisierte zudem vor Einführung des Konzeptes das Interdisziplinäre Spitex-Bildungszentrum ISB seit 1995 vereinzelt Angebote im Suchtbereich. In Zusammenarbeit zwischen dem BAG und dem SBK-Bildungszentrum bestanden zwar Pläne zur Organisation von Weiterbildung im Suchtbereich, diese wurden aber durch die Einführung des Konzeptes in den Hintergrund gedrängt und aufgegeben. In diesem Bereich spielte das Konzept eine wichtige Rolle, dass die Weiterbildung zumindest konzeptionell durch die Profilbildung Fuss fassen konnte.

Mit dem neuen Konzept will man nach wie vor primär die Suchtfachleute als die hauptberuflich im Arbeitsfeld Sucht Tätigen ansprechen. Doch soll spezifischer auf die einzelnen Berufsfelder eingegangen und die bisher weniger aktiven Berufsfelder für Weiterbildung im Suchtbereich motiviert werden. Der Vertrag mit convers wurde aufgelöst und für jeden Berufsbereich eine Bildungsinstitution als Trägerschaft gesucht. Die Suche gestaltete sich nicht in allen Bereichen einfach. Convers wurde strukturell und personell teilweise in die HSA Luzern überführt.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass je nach Berufsfeld und Sprachregion verschiedene Reaktionen als Folge des Wechsels der Weiterbildungspolitik des Bundes erfolgten. In der Deutschschweiz bestand oder ergab sich nicht ein Netzwerk über die verschiedenen Professionen wie es in der Westschweiz Fordd darstellt. Die Gründe dafür dürften in der Grösse – und damit der Segmentierung – des Feldes liegen. Während im Bereich Soziale Arbeit eine Konkurrenzsituation entstand, in dem sich beispielsweise verschiedene Bildungsinstitutionen als Träger bewarben, wurden andere Berufsfelder wie die Pflege und Psychologie erst wirk-

lich aktiv. Der Bereich Medizin nutzte das Weiterbildungskonzept als Ausgangspunkt für die Neuorganisation der Weiterbildung Sucht innerhalb der Regeln der FMH. Trotz der unterschiedlichen Auswirkungen in den verschiedenen Berufsfeldern besteht in der Deutschschweiz der grössere Konsens als in der Westschweiz über die Drogenpolitik als Grundlage der Weiterbildung. Die Vier-Säulen-Politik ist breit akzeptiert.

### 5.4.3 Contexte tessinois

L'examen préalable du contexte tessinois en matière de dépendances a comme propos d'identifier les principaux services et institutions qui agissent à ce niveau, leur approche des dépendances, ainsi que les nouvelles orientations politiques du canton dans ce domaine. La prise en compte de ces aspects permet une compréhension globale de ce contexte particulier, et se révèle essentielle pour orienter l'évaluation de l'implémentation du programme de formation au Tessin.

#### *Intervenants en matière de dépendances*

Le contexte tessinois en matière de dépendances comprend des intervenants se caractérisant par des approches et des activités hétérogènes, et par des attitudes diverses vis-à-vis de la politique sur les dépendances. Deux positions se dégagent, qui traduisent le clivage idéologique existant aussi au niveau des attitudes de la population tessinoise envers les drogues. La première position poursuit un objectif d'un monde sans drogue, et la seconde se fonde sur la nécessité de vivre avec les drogues aux moindres risques sanitaire et social. Ces deux positions sont d'ailleurs présentes aussi à l'intérieur d'un même pilier. Au niveau de la prévention les méthodes sont en effet différenciées, autant en ce qui concerne le niveau d'intervention que pour ce qui est de l'approche idéologique des dépendances propre aux divers services ou associations (par exemple ceux qui introduisent une distinction entre consommation récréative et abus des substances et ceux qui visent l'abstinence). Concernant les interventions, à un premier niveau sont prévus des messages génériques pour toute la population, par exemple la campagne médiatique '*Droga: resta lucido*' avec posters, spot publicitaire, etc. À un deuxième niveau, les messages sont ciblés sur une population spécifique (ex: adolescents dans des institutions, écoles, jeunes immigrés), alors qu'à un troisième niveau, les messages sont individualisés, comme par exemples les interventions préventives du médecin de famille, des pa-

rents ou des enseignants. Si le premier niveau comprend l'intervention spécifique des professionnels de la prévention (le *Dipartimento delle Opere Sociali* est particulièrement actif à ce niveau), le deuxième et le troisième niveau impliquent, en plus que les professionnels de la prévention, aussi l'intervention d'autres acteurs, tels que les enseignants, les personnes travaillant dans des institutions pour adolescents, les médecins de famille ainsi que les parents. En ce qui concerne les services actifs dans le domaine de la prévention, *Radix-Promozione della salute* s'occupe spécifiquement de la prévention des dépendances. Ce service offre des consultations sur des projets communautaires, prépare et diffuse du matériel d'information sur les diverses substances et sur les comportements à risque et propose des animations dans les écoles, dans le milieu du travail et à des groupes informels. L'objectif est celui de discuter ouvertement autour du phénomène des dépendances selon une approche globale de promotion de la santé. Parmi les autres acteurs, l'association *Diario et/o Tazebau* organise une série d'activités en partenariat avec les jeunes en général, mais aussi avec ceux ayant des problèmes de dépendances. Les *Gruppi regionali per interventi di prevenzione delle dipendenze* (GRIP), des groupes interdisciplinaires de volontaires composés par des enseignants, des éducateurs, des travailleurs sociaux et des parents, ont été très actifs pour des interventions ponctuelles dans les écoles sur des thématiques relatives à la prévention des dépendances. La police est aussi parfois appelée pour des interventions de prévention dans les écoles, notamment pour l'information concernant les divers produits.

Pour le pilier de la *thérapie*, sont distinguées les approches de la *thérapie ambulatoire substitutive* (essentiellement la méthadone), qui s'adresse au 50% des usagers, et de la *thérapie stationnaire psycho-éducative* (sans substitution), s'adressant au 5% des usagers. La thérapie basée sur la distribution contrôlée d'héroïne n'est pas appliquée dans le Canton, bien qu'on n'exclue pas de l'introduire dans le futur. La thérapie ambulatoire substitutive à la méthadone est prise en charge par les médecins autorisés par le Médecin cantonal (environ 100 médecins), avec le soutien des pharmacies et des *Antenne* (les services ambulatoires). Le soutien psychosocial des personnes dépendantes suivant la cure à la méthadone est dispensé par les travailleurs sociaux des *Antenne*. *Antenna Alice* et *Antenna Icaro* sont des structures non médicalisées qui assurent le soutien psychosocial et offrent une consultation ambulatoire aux usagers en coordonnant également le placement dans les institutions de thérapie stationnaire. Bien que leur mandat au ni-

veau opérationnel soit similaire, les deux associations se distinguent par une approche plus sociale et politique, qui vise à défendre les droits des personnes dépendantes (*Antenna Icaro*), et une approche plus psychosociale et thérapeutique (*Antenna Alice*). Cette dernière est aussi active au niveau culturel (maison d'édition) et de la formation. La thérapie stationnaire psychologique et éducative est offerte par les centres qui accueillent les usagers qui ont déjà effectué une désintoxication physique et qui envisagent de dépasser la dépendance psychique, donc sont basées essentiellement sur l'abstinence (ils n'acceptent pas de patients sous méthadone). Bien que basées sur l'abstinence, les interventions sont hétérogènes et se fondent sur des cadres conceptuels différents (p. ex. religieux, thérapeutique, socio-éducatif), et les intervenants présentent des profils professionnels divers (psychologues, éducateurs, assistants sociaux, infirmiers et parfois des psychiatres). Parmi les centres résidentiels figure le *Centro residenziale a medio termine*, il *Gabbiano*, *Casa Shalom* et les centres *Villa Argentina*.

Au niveau de la *réduction du risque*, *Antenna Alice* avait ouvert en décembre 1997 un centre d'accueil à seuil bas à la périphérie de Lugano, qui accueillait des usagers pendant la journée, assurant leurs besoins primaires et en mettant à disposition du matériel stérilisé. Le centre a été fermé en décembre 1999 principalement en raison de son emplacement trop périphérique. Aucun centre de ce type n'existe actuellement sur le territoire. Restent actifs l'*Ordine dei medici* (300 médecins de famille accueillent des usagers en cas d'urgence) et l'*Ordine dei farmacisti* (la plupart des pharmacies vendent du matériel stérilisé) ainsi que les hôpitaux cantonaux (ils vendent du matériel et quelques services échangent gratuitement les seringues).

La *répression* est traitée par la *Sezione antidroga* de la Police cantonale, qui tout en luttant contre le trafic jouent un rôle de prévention au niveau de l'émergence de 'scènes ouvertes' en adressant les usagers vers une voie thérapeutique. Sont également actifs à ce niveau la *Sezione dell'esecuzione delle pene e delle misure*, le *Ministero Pubblico*, le *Tribunale Penale cantonale* et la *Magistratura dei minorenni*. En ce qui concerne de manière spécifique les problèmes liés à l'alcool, le *Servizio ticinese di cura dell'alcolismo* offre des prestations multidisciplinaires de soutien social et psychologique aux personnes ayant des problèmes d'alcool et à leurs familles.

Enfin, l'ASID<sup>28</sup> représente l'association qui regroupe des intervenants dans le domaine des dépendances (psychiatres, opérateurs des *Antenne*, des centres résidentiels, de la prévention). Ses objectifs sont l'information et la formation pour les intervenants en matière de dépendances (au niveau de la prévention, du traitement et de la réinsertion) et l'échange d'expériences. Elle est active surtout au Tessin (en collaborant régulièrement avec les instances cantonales publiques et privées), mais aussi au niveau fédéral et européen. Sa politique se caractérise par la défense de la dignité des personnes dépendantes, la lutte contre les situations sociales à risque et par la promotion d'une approche interdisciplinaire du phénomène des dépendances, aussi au niveau de la formation (éducative, psychologique, médicale et sociale). Elle défend en outre au niveau législatif la priorité à la réinsertion, à la prévention et à la thérapie plutôt qu'à la répression.

#### *Nouvelles directions de la politique cantonale en matière de dépendances*

Au niveau de la politique cantonale en matière de toxicomanies, deux changements importants ont eu lieu suite à la révision cantonale de la Loi d'application sur les toxicodépendances (entrée en vigueur en automne 1999). En premier lieu il y a eu la nomination officielle d'un Délégué Cantonal pour la question des drogues, expert en prévention (ancien président de *Radix*), chargé des aspects exécutifs et organisationnels qui avant étaient du domaine du *Gruppo operativo droga* (GOD). Celui-ci représentait l'instance du Service de la santé publique cantonale et était chargé de la politique en matière de dépendances ainsi que de ses aspects exécutifs.

Le deuxième changement a été introduit en transformant le GOD en un groupe d'experts (GE). Le nouveau groupe est un organisme de consultation du Conseil d'Etat (il n'a donc plus des tâches exécutives), et a comme mandat de rédiger chaque quatre ans un Plan cantonal des interventions en matière de toxicomanies visant à déterminer les directions politiques futures en la matière, discutées ensuite au Parlement. La composition du nouveau groupe a été modifiée par rapport à l'ancien GOD. Celui-ci comprend moins de représentants du pilier de la répression, et l'accent a été mis davantage sur la prévention (le Délégué cantonal est d'ailleurs un expert de la prévention), sur la thérapie et la

---

<sup>28</sup> Associazione per lo studio e l'informazione sulle dipendenze.

réduction du risque au détriment de la répression. Bien que le GE comprenne, en plus d'experts de la prévention, de la thérapie et des médecins, aussi des représentants d'associations (notamment Diario et/o Tazebau et l'ASID), les *Antenne*, qui faisaient partie du GOD, ont été exclues du nouveau groupe, en particulier *Antenna Alice* (une personne qui travaille à *Antenna Icaro* fait partie du groupe, mais en tant que représentante de l'ASID). Une telle exclusion a été regrettée de leur part; *Antenna Alice* a déclaré son intention de rester active au niveau des réflexions en matière de dépendances, en particulier en accentuant son implication dans la formation.

La création du GE et les réflexions qui ont eu lieu à son intérieur ont conduit à l'élaboration d'une série de nouvelles directions au niveau de la politique cantonale en matière de dépendances. En premier lieu, les efforts visent à rapprocher l'univers médical et l'univers social. Leurs relations réciproques ont toujours été plutôt conflictuelles, tant sur le territoire qu'à l'intérieur de l'ancien GOD. La composition du nouveau groupe semble favoriser un rapprochement graduel entre les deux univers et une compréhension réciproque plus importante, bien que l'instauration d'une collaboration ne soit pas facile après des longues années de clivage. En ce qui concerne les réflexions actuelles du GE, elles se centrent sur un changement de paradigme au niveau de la prise en charge des personnes dépendantes, notamment le passage de la chaîne thérapeutique au travail en réseau. L'hétérogénéité des intervenants en matière de dépendance, les clivages idéologiques, les approches diverses au niveau des thérapies, la prise en charge des méthadoniens de la part des médecins et la nécessité de renforcer la collaboration entre les médecins et les autres intervenants sont considérés comme des facteurs qui rendent nécessaire la mise en place d'un réseau où les diverses entités puissent réduire les cloisons existantes entre elles et améliorer la collaboration interprofessionnelle et la communication. Par conséquent, le GE s'est prononcé sur l'importance de promouvoir dans le futur la dimension interprofessionnelle au travers de la collaboration et l'intégration de professions diverses à l'intérieur d'un même projet thérapeutique, social et éducatif. Ceci implique notamment la création future d'un team interdisciplinaire qui puisse s'occuper de la prise en charge des personnes dépendantes (méthadone et soutien psycho-éducatif) ainsi que de les adresser vers les institutions appropriées. Les propositions avancées comprennent une évolution des *Antenne* vers une médicalisation (dénommés *Servizi ambulatoriali socio-sanitari*) qui puissent garantir aux personnes dépendantes une approche thérapeu-

tique interprofessionnelle (avec la présence de médecins qualifiés et d'infirmières), et qui décident du choix de la meilleure option thérapeutique (thérapie substitutive, placement dans un centre résidentiel ou autre). De plus, est envisagée la possibilité d'instituer un *Centre cantonal de référence* pour les cas les plus graves, ayant des compétences dans le domaine des soins et qui puisse représenter un soutien pour les *Antenne*, les médecins et les autres services.

Les nouvelles directions de la politique cantonale en matière de dépendances présupposent ainsi explicitement l'importance de favoriser la collaboration interprofessionnelle et le réseau entre les acteurs. Bien que le GE ne soit pas pour l'instant entré en matière sur le développement d'une formation continue interprofessionnelle, les mesures visant à promouvoir la formation des intervenants à la collaboration interprofessionnelle et à coordonner les formations adressées aux intervenants des univers social et médical sont considérées comme essentielles pour accompagner ces nouvelles directions.

En plus qu'à renseigner quant aux caractéristiques des services et des institutions où opèrent les divers intervenants dans le domaine et quant aux nouvelles directions politiques cantonales, la prise en compte de ce contexte a permis d'identifier les personnes clés à interviewer pour analyser l'implémentation du programme de formation au Tessin. Les interviews réalisées avec les divers acteurs (Délégué cantonal, médecin cantonal, responsable de la formation, représentants d'*Antenne*, de centres résidentiels, d'associations, ainsi que d'une partie des membres du GE) ont permis d'analyser dans quelle mesure le nouveau système est adéquat à cette réalité territoriale, ainsi qu'à identifier les propositions de modifications du système considérées comme davantage adaptées à ce contexte régional.

#### 5.4.3.1 Implémentation du programme

##### *La SUPSI et les formations offertes en matière de dépendances*

L'OFSP, suite à l'élaboration du nouveau concept a confié à la *Scuola Universitaria Professionale della Svizzera Italiana* (SUPSI) la responsabilité de la formation pour les intervenants en matière de dépendances au Tessin. La SUPSI représente l'organisme responsable de planifier, exécuter et évaluer le programme de formation continue destiné aux



divers intervenants<sup>29</sup>. Cet organisme de formation a subi des modifications structurelles importantes depuis 1997, notamment son statut supérieur comparativement à l'ancienne *Scuola Cantonale Operatori Sociali* (SCOS). L'école est maintenant active au niveau de la formation professionnelle supérieure, soit au niveau de la formation de base qu'à celui de la post-formation et de la recherche.

Cette école avait déjà réalisé en collaboration avec d'autres entités actives sur le terrain des formations continues dans le domaine des dépendances, s'adressant tant aux opérateurs socio-sanitaires qu'aux enseignants. Des séminaires sur des thématiques spécifiques (burn-out, adolescents, prévention, politiques sociales et dépendances) ont été réalisés depuis 1992. Sur la base d'une proposition de *Radix* et d'un collaborateur du DOS a été organisé lors de l'année 1998/99 à la SUPSI le cours *Prevenzione delle dipendenze nelle strutture per bambini e per adolescenti*, lié au projetsuisse 'le fil rouge'. Ce cours sur la prévention a été développé autour des exigences exprimées dans le cadre du soutien pédagogique et des écoles, et aussi en vue de la constitution des GRIP. Un autre cycle de formation, *Tessere per un mosaico*, a eu lieu à l'ancienne SCOS. Cette formation est le résultat d'une élaboration qui a débuté à la fin de 1992 avec la participation de représentants des *Antenne*, des centres de thérapie stationnaire, du GOD et de la SCOS. À partir d'une enquête (Badia, 1994) visant à déterminer les préférences exprimées par rapport aux thèmes et à l'organisation, ainsi que sur la base de documents disponibles à niveau suisse, le cours, qui a bénéficié d'un soutien financier de la part de l'OFSP, a été élaboré et réalisé à la SCOS de Mendrisio (de janvier 1996 à mars 1997). Le cours a concerné de manière particulière les toxicodépendances, bien que les intervenants aient traité aussi lors de son déroulement le problème des dépendances en général, et l'on a mis également l'accent sur des thématiques actuelles à ce moment comme les deux initiatives et l'expérience de la prescription d'héroïne. La problématique de l'alcoolisme a été l'objet d'un module entier; un autre module a été dédié à la discussion de cas reportés par les participants au cours travaillant déjà dans le domaine des toxicodépendances. Le cours était ouvert à un groupe hétérogène (au total 19 participants), comprenant 12 opérateurs sociaux déjà directement confrontés à la problématique des dépendances dans leur

---

<sup>29</sup> Sauf pour les médecins qui prescrivent la méthadone. Un projet de formation pour les médecins, MeTiTox, a été élaboré en collaboration avec l'Office du médecin cantonal. Nous discuterons plus loin de cette formation.

travail et 7 ne vivant pas avec une telle régularité la problématique. Le groupe de travail qui a élaboré le cours a jugé l'expérience réussie, et s'est proposé de maintenir un cours assez hétérogène, tout en élargissant la thématique aux dépendances en général et en amplifiant la partie concernant les cas cliniques.

Suite au succès de cette expérience, un cours post-diplôme a été élaboré pour l'année 1998, '*Tessere per il 2000: le dipendenze*'. En tenant compte des observations précédentes du groupe d'accompagnement (qui n'a pas suivi l'élaboration effective du nouveau cours) et aussi en suivant les directives du nouveau concept de formation de l'OFSP, ce cours post-diplôme proposait de manière davantage élargie et articulée les thématiques abordées dans le cycle précédent, et était construit sur un parcours de modules interprofessionnels et intra-professionnels (un module interprofessionnel a reçu une subvention de la part de l'OFSP). Son propos était celui d'introduire et d'approfondir la thématique des dépendances, de développer une approche interprofessionnelle et de permettre l'acquisition de connaissances et compétences spécifiques. Le cours s'adressait aux opérateurs socio-sanitaires ayant déjà terminé la formation de base, aux psychologues, aux enseignants, ainsi qu'au personnel de la police et des établissements pénitenciers. La durée était d'environ 250 heures pour le cours de post-formation complet, mais les participants pouvaient aussi choisir de participer seulement à un ou plusieurs modules (d'une durée allant de 8 à 40 heures). Or, les participants n'ont pas été suffisants pour permettre sa mise en œuvre en tant que cours de post-formation; seulement trois modules ont eu lieu. Le cours subventionné par l'OFSP n'a pas reçu un nombre suffisant d'adhésions.

En raison du manque de succès du cours post-diplôme, un groupe de réflexion (composé par des représentants des *Antenne*, des centres résidentiels, d'associations s'occupant de la prévention et d'une personne chargée du projet de formation pour les médecins) a été convoqué le 25 août 1999 par la responsable de la formation auprès de la SUPSI. Le propos était de comprendre les motivations du manque d'adhésions, faire le point sur la situation actuelle et décider les directions futures de la formation continue. En ce qui concerne les motivations, la durée prévue pour le cours a été considérée un obstacle, étant donné la difficulté pour les diverses institutions de concilier l'absence des collaborateurs pendant une longue durée avec le travail courant. L'investissement financier a aussi été jugé trop important (les prix des cours ont aug-

menté aussi en raison du changement de statut de l'école, devant dès lors assumer au 60% son financement). Il a été également mentionné qu'un cours post-diplôme dans le domaine, compte tenu du nombre restreint d'opérateurs sociaux œuvrant dans le territoire, n'est peut-être pas pertinent. De plus, un tel cours n'a pas été jugé suffisamment spécifique pour les spécialistes dans le domaine, et trop engageant pour ceux qui veulent s'introduire à la problématique. Bien que cette rencontre ait eu comme propos aussi celui de réfléchir aux directions futures de la formation et à la possibilité d'organiser une formation coordonnée répondant à une exigence de collaboration entre les diverses professions (aussi avec les médecins), elle n'a pas abouti à des solutions opérationnelles. En particulier, la coordination de la formation entre univers médical et social a été jugée comme particulièrement difficile, en raison du nombre important de formations continues que les médecins ont à suivre, et du manque de temps pour s'investir dans une formation par modules de plus longue durée. Ils sont aussi très sceptiques quant à une participation aux cours de la SUPSI, qui n'est pas considérée une institution de formation leur étant appropriée. De leur point de vue, la formation devrait partir des médecins, en intégrant des intervenants ciblés du domaine socio-sanitaire.

A cause du manque de concertation lors de cette rencontre, et aussi en raison de restructurations internes du Dipartimento di lavoro sociale de la SUPSI, aucune offre de formation n'a été élaborée par la SUPSI en 1999. La coordination de l'offre de formation a ainsi été arrêtée pendant une période, tout comme la collaboration au niveau de la formation avec les diverses entités actives sur le terrain. Plus récemment, des directions futures en matière de formation continue ont été annoncées; est à l'étude un projet de formation post-diplôme interprofessionnel sur l'intervention en réseau qui puisse impliquer la participation des diverses catégories d'intervenants (y compris la participation ciblée de médecins). L'élaboration d'une telle formation est considérée essentielle aussi par l'ASID, qui reste à disposition pour une collaboration future à ce niveau. De plus, l'école envisage de se positionner en tant que partenaire pour des initiatives de formation provenant d'associations ou d'autres entités actives sur le terrain, en fonction des besoins ou des propositions du terrain. Afin de permettre à un nombre le plus large possible de participants de bénéficier des formations offertes la priorité sera donnée à des formations interprofessionnelles. L'aspect interprofessionnel de la formation est en effet considéré comme essentiel pour favoriser la collaboration entre les divers intervenants, et aussi pour

accompagner les nouvelles directions de la politique cantonale en la matière, notamment le travail en réseau.

Mentionnons finalement que la plupart des catégories professionnelles régulièrement actives dans les domaines des dépendances estiment que la SUPSI représente un organisme de formation approprié pour être désigné en tant qu'organisme responsable de la formation continue en matière de dépendances. Néanmoins, elle représente une institution de formation encore nouvelle et sans identité suffisamment définie pour rencontrer une crédibilité vis-à-vis des professionnels qui ont fréquenté l'Université. Pour les soins infirmiers, bien qu'elle ne représente pas l'organisme de référence de la formation continue, elle est perçue comme adaptée, aussi en raison de l'intégration future de leur organisme de référence dans la SUPSI. Un discours à part est la perception de la légitimité de la SUPSI de la part des médecins: elle ne rencontre pas de crédibilité de la part de cette catégorie professionnelle, aussi car les médecins ne suivent que des formations continues données soit par l'Office du médecin cantonal, soit par leurs associations professionnelles.

#### *Formations complémentaires dans le domaine des dépendances*

De manière parallèle, d'autres formations dans le domaine des dépendances (en dehors du concept de la Commission d'experts) ont débuté en 1998 sous initiative de l'Office du médecin cantonal, concernant essentiellement les médecins qui prescrivent la méthadone (en raison de quatre après-midi par année dans sa phase initiale, et deux par la suite). Des formations comme Metitox30 sont également prévues pour les médecins en complément à ces formations. Bien que les opérateurs sociaux des *Antenne* soient invités à participer à ces formations pour permettre la mise en place de réseaux informels et pour améliorer la

---

<sup>30</sup> Le projet MeTiTox a comme objectif un soutien particulier aux médecins de famille qui prescrivent la méthadone, du fait de la diffusion toujours plus importante de cette thérapie. MeTiTox a été créé sur la base du projet romand MedRoTox, ayant comme concept initial le fait d'intéresser les médecins de famille à accepter les patients toxicodépendants, d'augmenter la connaissance et la compétence, ainsi que de promouvoir la collaboration avec les pharmaciens et les opérateurs sociaux. Actuellement, l'on souligne de manière particulière l'importance de la complémentarité et de l'interdisciplinarité des interventions, notamment avec les opérateurs sociaux des *Antenne* qui envisagent une médicalisation de leurs structures. Le projet prévoit la création de cercles de qualité dans les diverses régions, sous la responsabilité du coordinateur responsable du projet et des responsables des groupes régionaux. Le projet s'adresse de manière spécifique aux médecins de famille sans formation spécialisée dans le domaine des dépendances, et est garantie la possibilité de participation aux opérateurs sociaux qui travaillent dans les *Antenne* et dans les Centres thérapeutiques, ainsi qu'aux pharmaciens.

collaboration, une telle formation concerne essentiellement les médecins, donc ne répond pas à une logique de formation interprofessionnelle.

En mai 2000, *Antenna Alice* a pris l'initiative d'organiser une série de quatre conférences-débats sur la question des dépendances de deux heures chacune, il *Maggio di Alice*, traitant de thématiques diverses autour des quatre piliers, et s'adressant à toutes les catégories professionnelles. Cette initiative a eu beaucoup de succès au niveau du nombre de participants (environ 260 pour le total des quatre conférences), et a été caractérisée par la participation des diverses professions (principalement des opérateurs socio-sanitaires et des psychologues, mais aussi quelque médecin, des représentants de la police, des enseignants, des sociologues ainsi que nombreux étudiants). Selon le représentant d'Antenna Alice, l'intention de ces moments de formations, bien qu'elles aient représenté plus une information et une discussion qu'une véritable formation, a été aussi de vérifier l'existence d'un intérêt pour cette problématique de la part des divers intervenants, ce qui a été selon son avis confirmé. L'association envisageait dès lors de structurer une formation plus approfondie en collaboration avec la SUPSI et avec des autres organismes de formation.

#### *Formation continue pour l'année 2000*

L'intention déclarée de la part de cette association de collaborer à une formation continue en collaboration avec la SUPSI (est prévue aussi une collaboration avec la faculté de Sciences de la communication de l'Université de la Suisse italienne) a aboutit à une requête pour le financement d'un module interprofessionnel soumis en octobre 2000 à la Commission d'experts. Le principal organisme responsable demeure la SUPSI, et *Antenna Alice* est représentée en tant qu'organisme participant et prestataire de module. L'offre se centre sur trois aspects principaux: les problématiques d'évolution des adolescents, la communication entre les divers intervenants ainsi qu'une introduction à l'intervention de réseau et à la réalité tessinoise. Ce dernier aspect vise aussi à vérifier l'intérêt pour un approfondissement futur de cette thématique, sous forme de cours post-diplôme SUPSI. Le module est adressé à un public interprofessionnel (y compris les médecins), et aussi aux étudiants de la SUPSI.

L'élaboration d'une telle offre, en particulier la problématique de l'intervention de réseau, souligne la nécessité d'instaurer une formation continue (aussi en vue d'un éventuel futur cours post-diplôme) qui puisse accompagner les nouvelles directions politiques en matière de dépendances décrites auparavant. En outre, elle signale l'intention déclarée de la part de la responsable de la formation de la SUPSI d'élaborer des formations continues sous forme de collaboration avec des associations (ou avec d'autres entités actives sur le territoire), ainsi que la forte implication d'une association telle qu'*Antenna Alice* au niveau de la formation, qui a d'ailleurs pris la responsabilité du cours. *Antenna Alice* jouit au Tessin d'une bonne crédibilité en ce qui concerne la formation, que le succès du cycle de conférences sur les dépendances organisé par elle a contribué à accentuer. Or, les associations ne peuvent pas selon le concept de la Commission d'experts assumer le rôle d'organisme prestataire de la formation, ce qui a amené la Commission à demander une modification à ce niveau. De plus, le public cible du module a été élargi aux non-spécialistes (journalistes, enseignants) et aux personnes en formation (étudiants de la SUPSI). La nouveauté par rapport aux formations précédentes est l'élargissement de l'offre aux médecins: il s'agira de vérifier, dans le cas où ce module devait avoir lieu, s'ils seront effectivement partants pour participer à une telle formation.

L'élaboration de ce module amène à réfléchir par rapport à l'implication des associations dans le domaine de la formation dans le contexte tessinois. La collaboration de cette association estimée compétente dans le domaine de formation avec la SUPSI est considérée nécessaire pour assurer une crédibilité à la formation offerte, ainsi que pour garantir une réponse de la part des divers intervenants. *Antenna Alice* entretient de plus des relations de collaboration avec des médecins qui prennent en charge les patients méthadoniens. Il s'agit en effet de noter que les *Antenne* présentes sur le territoire représentent actuellement en quelque sorte le pont entre l'univers médical et l'univers social, aussi en raison d'une évolution future de celles-ci vers une médicalisation. Bien qu'il soit difficile de se prononcer à ce propos étant donné que les difficultés de collaboration entre les deux univers demeurent saillantes (ce qui se répercute au niveau de la formation), l'implication des *Antenne* au niveau de la formation peut représenter un atout pour assurer une participation ciblée de médecins à des formations interprofessionnelles.

#### 5.4.3.2 Adéquation du concept par rapport au contexte tessinois

##### *Intra-interprofessionnalité*

En ce qui concerne la promotion de la collaboration interprofessionnelle au travers de la formation continue, tous les acteurs interviewés s'estiment d'accord avec le principe. Les médecins sont néanmoins sensiblement moins disposés à suivre des formations avec les autres intervenants; certains d'entre eux ne comprennent d'ailleurs pas pourquoi les opérateurs sociaux sont invités à participer aux formations pour les médecins. De plus, peu de médecins sont intéressés à suivre des formations portant sur des thématiques de nature sociale. Les cloisons entre l'univers social et l'univers médical demeurent comme déjà avancé plutôt importantes, bien que souvent l'on se réfère au fait que c'est une question de personnes, où certains professionnels collaborent très bien entre eux, et d'autres pas du tout. Les différences de statut, les terminologies, les thématiques et les rôles différentes sont invoqués en tant qu'obstacle à l'implémentation d'une véritable formation interprofessionnelle coordonnée entre les deux entités. De plus, la médicalisation des dépendances, notamment l'introduction de la distribution de la méthadone et la réduction du risque, représente une direction qui rend selon les opérateurs sociaux plus central le rôle du médecin plutôt que leur propre rôle, d'où une résistance à leur approche. La distribution de la méthadone est aussi dans certains cas envisagée comme allant à l'encontre du travail réalisé dans les centres ou dans les *Antennes*, travail visant essentiellement l'abstinence et l'indépendance de la personne vis-à-vis du produit, ceci sans compter que l'introduction de la méthadone a sensiblement diminué le nombre de personnes dépendantes placées dans les centres résidentiels. Les personnes travaillant dans les centres ont ainsi parfois l'impression que leur existence même est menacée, ce qui participe à l'instauration d'un climat d'insécurité, et ne favorise pas la collaboration professionnelle. Un certain nombre de résistances existent des deux cotés, en raison des pratiques thérapeutiques différentes et des objectifs distincts (abstinence versus réduction des risques). La création future de réseaux de prise en charge interprofessionnelle devrait contribuer à rendre nécessaire une collaboration plus ample à ce niveau, en tout cas pour un certain nombre de professionnels directement concernés.

Une formation qui favorise la collaboration entre les professionnels du domaine socio-sanitaire travaillant dans des structures diverses est aussi considérée comme importante, et envisagée comme plus facile qu'une

formation coordonnée avec les médecins. Les interlocuteurs des divers centres thérapeutiques, bien qu'affirmant d'avoir peu de contacts avec d'autres centres sur le territoire en raison de la compétition existante entre eux et des méthodes thérapeutiques diverses, estiment important de se confronter lors de la formation à des collègues qui travaillent avec des méthodes différentes. Les formations sur le management de la qualité<sup>31</sup> qui ont lieu actuellement au Tessin représentent selon eux une manière positive de connaître les activités respectives. Ces intervenants se déclarent intéressés en principe à d'autres formations leur permettant de se confronter à d'autres approches socio-thérapeutiques.

#### *Durée des modules*

De manière générale l'on estime plus facile suivre des modules d'une durée courte (la durée idéale est celle des formations Aria), surtout pour les intervenants déjà spécialisés dans le domaine des dépendances. Les formations plus longues sont considérées adaptées pour les personnes en post-formation ou sans formation. Les institutions (soit les centres que les *Antenne*) ont de la difficulté de faire suivre des formations de trois jours à leurs employés, bien que leur fractionnement en demi-journées sur une période longue puisse être considéré plus adapté (cf. le module qui a été proposé cette année). Pour les médecins, le temps à consacrer à la formation, surtout dans le domaine des dépendances, est encore plus limité.

#### *Public cible*

Les interlocuteurs sont de l'avis que le nombre de spécialistes à former est en ligne générale trop restreint pour limiter l'offre de formation aux spécialistes. Le module proposé cette année s'adresse d'ailleurs pour cette raison à un public plus large que les spécialistes, aussi pour permettre à d'autres professionnels intéressés de bénéficier de l'offre de formation. De plus, il est estimé nécessaire de prévoir des formations particulières aussi pour des personnes qui n'ont pas des contacts réguliers avec les personnes dépendantes, comme les opérateurs qui travaillent avec des jeunes, les enseignants, les parents, les moniteurs de sport ou d'autres encore, aussi pour savoir comment réagir face à des situations critiques et pour permettre d'aborder la problématique des

---

<sup>31</sup> Formation QuaThéDa en management de la qualité pour les intervenants d'institutions de thérapies résidentielles (promue et financée par l'OFSP).



dépendances et de l'adolescence plus en général. Des propositions de formation différentes, en plus que celles adressées aux spécialistes, sont ainsi considérées nécessaires, avec des propositions de formation courtes et décentralisées, selon une approche communautaire.

### *Drogues légales et illégales*

Une approche globale des dépendances est considérée appropriée, aussi en raison des stratégies cantonales mises en œuvres au niveau de la prévention (cf. les actions de *Radix*) qui envisagent la problématique des dépendances dans sa globalité. Cependant, l'on souligne aussi l'existence d'une différence au niveau des représentations des diverses substances en fonction de leur acceptabilité sociale et de la législation existante, aspects qui sont à tenir en compte lors d'une approche globale des dépendances.

### *Les associations et la formation*

Les associations sont très actives au Tessin, soit au niveau politique qu'au niveau de l'intervention en matière de dépendances. La formation en matière de dépendances *Tessere per un mosaico* pour les intervenants socio-sanitaires a été élaborée en collaboration avec un groupe d'accompagnement où diverses associations étaient représentées. Ceci a permis d'élaborer un cours proche des intérêts du terrain<sup>32</sup>, qui a rencontré l'adhésion des intervenants. L'implication des associations au niveau de la formation est estimée nécessaire, soit sous forme de collaboration, soit en les intégrant dans un groupe de pilotage avec d'autres entités actives au niveau de la formation. Certains estiment d'ailleurs que l'initiative de la formation continue devrait toujours partir de la base, en collaborant avec les organismes de formations. Une formation organisée exclusivement par la SUPSI sans la collaboration avec d'autres entités actives sur le terrain n'est pas considérée appropriée pour susciter l'intérêt des intervenants et pour assurer sa crédibilité. L'initiative de l'élaboration du module de formation proposé cette année à la Commission provient d'ailleurs d'une association particulièrement active et crédible au niveau de la formation, *Antenna Alice*.

---

<sup>32</sup> L'on peut noter à ce propos que l'élaboration du cours post-diplôme *Tessere per il 2000* (qui n'a pas eu lieu en raison du nombre insuffisant d'inscriptions) n'a pas été réalisée en collaboration avec un groupe d'accompagnement composé par des intervenants actifs sur le territoire. Une collaboration plus étroite aurait peut-être permis d'élaborer un cours plus adapté aux besoins effectifs du terrain.

Ceci étant posé, le fait que l'organisme responsable de la formation soit une école reconnue est considéré positif, non seulement pour leur expérience dans la formation, mais aussi pour permettre une reconnaissance de la formation sous forme d'attestation. A nouveau, le discours pour les médecins est différent: les formations pour les médecins ont toujours lieu sous l'initiative d'associations professionnelles médicales qui représentent le lieu de légitimation de la formation continue.

#### 5.4.3.3 Propositions d'adaptations au contexte tessinois

Les directives fédérales sont perçues comme nécessitant toujours une adaptation au contexte tessinois, en raison de ses particularités territoriales et culturelles. Les directives fédérales sont en effet considérées comme très académiques et conceptuelles, ce qui présuppose une difficulté à les appliquer telles quelles dans le contexte réel. La promotion de la formation continue de la part de l'OFSP est jugée une très bonne initiative, et les implications du concept importantes (notamment l'interprofessionnalité), mais en général l'on estime qu'il faut un certain temps pour obtenir une réponse de la part du terrain et des professionnels, surtout dans un domaine conflictuel tel que les dépendances. Par conséquent, l'on souligne qu'un contexte territorial ne peut pas répondre de manière immédiate à un concept dans tous ces aspects. Les stimulations, aussi financières, de la part de l'OFSP pour atteindre à moyen terme les objectifs visés devraient dès lors comprendre des actions de formation qui aillent dans le sens du concept tout en admettant la difficulté de parvenir à y répondre dans tous ses aspects.

*Les principales propositions d'adaptations identifiées sont relatives aux aspects suivants:*

- Elargir le public cible à des non-spécialistes.
- Envisager des modules d'une durée plus courte, sur des thématiques très ciblées.
- Réaliser des formations sous l'initiative d'associations (élargissement des prestataires de modules aux associations).
- Créer un groupe de pilotage cantonal avec les représentants de centres résidentiels, d'Antenne, d'associations (aussi médicales) et de personnes expertes dans la formation continue (en plus de la SUPSI)

qui puisse réfléchir à l'élaboration d'une formation interprofessionnelle. Une collaboration entre ce groupe et le GE est considérée souhaitable.

## **6 Ergebnisse der Evaluation**

In den drei folgenden Abschnitten dieses Kapitels werden die Ergebnisse der Evaluation präsentiert. Im ersten Abschnitt (6.1) geht es um die konzeptionelle Organisation und den Vollzug der Weiterbildungspolitik, wie sie im Konzept im Sinne eines politischen Programms definiert sind, einschliesslich des Zusammenspiels der beteiligten verschiedenen Akteure. Im zweiten Abschnitt (6.2) setzen wir uns mit der Struktur, der Menge und dem Inhalt der vom BAG im Rahmen dieser Weiterbildungspolitik geförderten Angebote (Programm-Output) unter dem Aspekt der erreichten Zielgruppen, der Kosten und der sprachregionalen Besonderheiten auseinander. Im dritten Abschnitt (6.3) stellen wir die Ergebnisse der beiden schriftlichen Umfragen bei TeilnehmerInnen und DozentInnen zu Fragen der Qualität und der Wirkung der durchgeführten Module dar.

### **6.1 Organisation und Management des Vollzugs**

#### **6.1.1 Organisation und Abläufe des Programmes**

Die vom BAG eingesetzte ExpertInnenkommission legte die Organisation und die Abläufe der Weiterbildungsförderung im Suchtbereich in einem Konzept vom April 1998 fest. Wesentliche Punkte sind

- die Ansiedlung der Weiterbildung bei bestehenden Bildungsinstitutionen,
- eine Programmförderung statt Strukturförderung und
- eine Pauschalfinanzierung

Diese Aspekte hatten weitreichende Veränderungen gegenüber dem früheren System auf der Ebene der Organisation, der Funktionszuschreibung an die beteiligten Akteure sowie die Verfahren und Abläufe zur Folge.

#### *Organisation des Programmes*

Die Organisation des Programmes sieht eine Struktur vor, welche das BAG als endverantwortliche Instanz vorsieht, welche auch die finanziellen Mittel bereitstellt. Es ernennt ad personam eine ExpertInnenkommission, welche für die strategische Planung und Kontrolle der Weiterbildungsmassnahmen zuständig ist. Für die Aufgabenerfüllung

steht ihr ein Sekretariat zur Verfügung. Die Durchführung des Weiterbildungsprogrammes ist verschiedenen *Trägerinstitutionen* anvertraut. Pro Berufsfeld, welches in erster Priorität durch die Weiterbildungsmaßnahmen berücksichtigt werden soll, wird eine anerkannte Bildungsinstitution als Trägerinstitution ernannt. Andere Bildungsinstitutionen können nebst der Trägerinstitution *Module* durchführen und werden *Modulproduzenten* genannt.

#### *Das Verfahren der Antragsstellung und der Wettbewerbsaspekt*

Will ein Modulproduzent für eine Weiterbildungsveranstaltung im Suchtbereich eine finanzielle Unterstützung durch das BAG beantragen, so muss im Normalfall ein dreistufiges Verfahren durchlaufen werden. Dieses sieht vor, dass der Modulproduzent oder die Trägerinstitution zuerst einen Kursvorschlag direkt zu Händen der ExpertInnenkommission einreicht. Diese entscheidet über dessen Akzeptanz, nimmt eventuell Änderungen vor und schreibt bei einem positiven Entscheid diesen Vorschlag in seiner nächsten Ausschreibungsrunde aus. Die Programmausschreibung geht nur an die Trägerinstitutionen. Diese leiten sie an die Modulproduzenten weiter, sofern sie nicht selber ein Modul zum vorgeschlagenen Thema produzieren wollen. Wird ein Modul von einem Modulproduzenten ausgearbeitet, so muss er dieses bei der Trägerinstitution eingeben, welche es nach einer Qualitätsprüfung an die ExpertInnenkommission weiterleitet oder zurückweist. Bei der nächsten Sitzung der ExpertInnenkommission wird über die Modulanträge entschieden. Die akzeptierten Kurse gehen als Antrag für eine finanzielle Unterstützung an das BAG, welches die letzte Entscheidungsinstanz bildet. Folgende Grafik D 6.1 illustriert dieses Verfahren.



statt. Solche Absprachen werden von der ExpertInnenkommission aber als durchaus systemkonform bezeichnet.

Der Umstand, dass die Unterstützung der Angebote der Modulproduzenten durch das BAG über angebotsspezifische Gesuchseingaben erfolgt und nicht über eine Institutionenfinanzierung, hat bei einzelnen Institutionen ein Umdenken und eine Änderung in ihrer Arbeitsweise bewirkt. Seitens der ExpertInnenkommission besteht der Eindruck, das Feld tue sich zum Teil immer noch schwer mit diesem System. Bei den Anbietern hat sich das Verfahren gemäss ihren eigenen Aussagen eingespielt, dennoch schildern verschiedene es als „schwerfällig“ und überstrukturiert in Anbetracht der Anzahl Anbieter. Aus diesem Grund wird die Aufteilung in Trägerinstitutionen und Modulproduzenten von vielen Anbietern als unnötig erachtet.

Die Matrix mit der Aufgliederung in die verschiedenen Berufsfelder und Tätigkeitsbereiche lässt verschiedene Bereiche entstehen, in welchen Weiterbildungsangebote möglich sind. Diese Systematik wird von den Anbietern teilweise dahingehend verstanden, dass es das Ziel sei, in jedem Bereich regelmässig Weiterbildungsangebote bereitzustellen. In Anbetracht der relativen Grösse des Feldes und der beschränkten Nachfrage nach Modulen sei dies aber nicht realistisch. Die meisten der befragten Mitglieder der Expertenkommission sehen ihre Aufgabe in erster Linie darin, mit Hilfe des Weiterbildungskonzeptes das bestehende Angebot zu strukturieren.

### *Ansiedlung bei Bildungsinstitutionen*

Die Ansiedlung bei Bildungsinstitutionen stellt eine wesentliche Veränderung zur vorherigen Organisation der Weiterbildung dar. Convers und Aria wurden von Verbänden getragen. Das Konzept der ExpertInnenkommission betraut qualifizierte und anerkannte Bildungsinstitutionen mit der Durchführung der Weiterbildung aus drei Gründen. *Erstens* haben Bildungsinstitutionen das erforderliche Können im Weiterbildungsmanagement. *Zweitens* bürgen sie für Kontinuität und *drittens* sind sie zertifizierungsberechtigt<sup>33</sup>. Die Ansiedlung bei Bildungsinstitutionen soll auch zu einer Anerkennung der Weiterbildungsangebote beitragen. Private oder verbandsgebundene Bildungseinrichtungen wer-

---

<sup>33</sup> ExpertInnenkommission: Weiterbildung im Suchtbereich, Konzept, Bern, 1998, S. 5.

den im Konzept ausgeschlossen<sup>34</sup>, im Verlaufe der Umsetzung aber dann doch als Veranstalter akzeptiert. Im Bereich der Pflege sind zwei Deutschschweizer Anbieter von Verbänden getragen: Das Schweizerische Rote Kreuz betreibt das Weiterbildungszentrum für Gesundheitsberufe WE'G und der schweizerische Berufsverband für Krankenpflege SBK die zwei Bildungszentren in Lausanne und Zürich. Ein dritter Veranstalter im Bereich Pflege ist das Interdisziplinäre Spitex-Bildungszentrum ISB, welches von einer Stiftung getragen wird. An der Stiftung sind 20 Kantone und über zehn Organisationen beteiligt. Bisher ist allerdings nur das WE'G als Trägerinstitution anerkannt, die beiden anderen haben einen Status als Modulproduzenten beantragt. Im Bereich Andere wurde das Institut für Christliche Psychologie ICP, welches mit dem Verband VCRD verknüpft ist und eine private Trägerschaft aufweist, als Modulproduzent zugelassen.

Die Ansiedlung der Weiterbildung bei Bildungsinstitutionen wird im Feld bei Anbietern und Verbänden mehrheitlich gutgeheissen. Es wird anerkannt, dass dort die Infrastruktur für Weiterbildung und das Bildungs-Know-how vorhanden ist. Einzig für den Bereich Medizin betrachtet man das Prinzip der Ansiedlung bei Bildungsinstitutionen auf die Dauer als inadäquat. In diesem Berufsfeld wurde im Rahmen einer neugegründeten Fachgesellschaft ein Curriculum für eine Ausbildung mit Facharzttitel entwickelt. Diese Aktivität entspricht der Weiterbildungskonzeption des FMH.

Das Argument der Zertifizierungsberechtigung ist bei einigen VerbandsvertreterInnen umstritten. Es handle sich um eine Entscheidung des Bundes, denn er könnte das Recht zur anerkannten Zertifizierung auch einem Verband zugestehen, wie das im Falle der FMH schon seit langem der Fall sei. Obwohl jetzt im Umbruch, galt das bis vor kurzem auch für das Rote Kreuz im Bereich der Pflege. Am stärksten kommt das Unbehagen im Bereich Psychologie zum Tragen. Die meisten InterviewpartnerInnen der (Unter-)Verbände der Föderation der Schweizer Psychologen und Psychologinnen FSP (vgl. Kap. 6.1.3) haben grundsätzlich eher eine skeptische Haltung zur Ansiedlung der Weiterbildung in Bildungsinstitutionen. Einerseits, weil die Unterverbände Erfahrung und Anerkennung aufweisen in der Organisation von weiterführenden Curriculae. Andererseits seien die Universitäten als Ausbildungsstätten zu weit vom Arbeitsfeld entfernt, um angepasste Weiterbildung anbieten

---

<sup>34</sup> ExpertInnenkommission: Weiterbildung im Suchtbereich, Konzept, Bern, 1998, S. 17.



zu können. Sie sprechen sich klar dafür aus, dass die Verbände primär Träger von Weiterbildungen sein sollen, dies jedoch immer in Kontakt mit den Universitäten. Während in der Deutschschweiz das Arbeitsfeld Sucht das Weiterbildungskonzept grundsätzlich akzeptiert und umsetzt, ist man in der Westschweiz kritischer eingestellt und erachtet das Konzept als wenig geeignet für den Westschweizer Kontext. Insbesondere der Ausschluss der Verbände als Weiterbildungsträger wird von den befragten WestschweizerInnen fast unisono beanstandet. Durch die Gründung von Fordd wurden Bildungsinstitutionen und Fachverbände im Hinblick auf die vom BAG unterstützte Weiterbildung vereinigt. Seit Einführung des neuen Konzeptes koordiniert dieser Verband die verschiedenen Funktionen. (vgl. Kap. 5.4.1). Im Folgenden wird beschrieben, wie sich das Arbeitsfeld Sucht in der Westschweiz nach Einführung des Konzeptes organisierte.

#### *Le rôle et le fonctionnement de la Fordd*

Le rôle déclaré de la Fordd au niveau de ses statuts est celui de définir, de promouvoir, de coordonner et d'évaluer les différentes offres de formation. C'est à son intérieur qui a lieu la réflexion politique et pédagogique de la formation, l'élaboration d'un concept de formation (cf. chap. 6.2), la réflexion concernant l'élaboration d'une certification, ainsi que l'établissement des liens avec les organismes de formation à l'étranger. Deux rôles primordiaux se dégagent au niveau du fonctionnement de la Fordd, celui du coordinateur et celui du président. La coordination est assurée par un membre du GREAT<sup>35</sup>, qui joue un rôle très actif au niveau des diverses activités de la Fordd et de l'élaboration du concept de formation. La présidence a été attribuée à un médecin ayant une compétence reconnue au niveau du travail interdisciplinaire, de la formation et de la recherche dans le domaine des addictions. En plus que s'occuper des aspects politiques et administratifs et de présider les diverses commissions (comité de direction, commission pédagogique, groupes de travail), il assure avec le coordinateur les rapports avec l'OFSP et la Commission d'experts.

Les contacts avec l'OFSP et la Commission sont dans leur totalité entretenus par le président et par le coordinateur (d'autres membres sont actifs selon les cas), et non pas par les organismes responsables.

---

<sup>35</sup> Un changement récent a eu lieu au niveau de la coordination: elle est actuellement assurée par un autre membre du Great, qui a assumé le rôle de coordinateur pédagogique.

Les organismes responsables (Membres porteurs) et les prestataires de modules (Membres prestataires) sont tous des membres de la Fordd, leur relation respective étant qualifiée de partenariat, bien qu'au niveau des statuts les Membres porteurs aient la responsabilité des Membres prestataires correspondants. La désignation d'organisme responsable et de prestataire de module implicite au concept a été négociée à l'intérieur de la Fordd lors des premiers six mois. Cette désignation a demandé des efforts de négociation entre les partenaires de la Fédération pour contourner la compétition entre institutions, jugée comme contre-productive pour le bon fonctionnement du réseau. Si la solution pour éviter les conflits au niveau des deux écoles universitaires de médecine (Lausanne et Genève) a été de mettre en place un collège Vaud-Genève avec présidence tournante, et si les deux écoles d'infirmières (Hôpitaux Universitaires de Genève (HUG) et Ecole la Source) se sont accordées sans trop de difficultés étant donné que les HUG représentent un plus grand centre de formation, des conflits ont eu lieu au niveau des deux écoles de travail social (EESP et la Chaire de travail social de l'Université de Fribourg), ayant notamment amené cette dernière à se retirer du comité, n'ayant pas pu s'accorder sur la position de leader.

En ce qui concerne le comité de la Fordd, celui-ci est composé, en plus que par le président et par le coordinateur, par tous les Membres porteurs et par une partie des Membres prestataires, de manière à assurer la représentativité des diverses professions et des champs des dépendances (drogues illégales, alcool). Par contre, la représentativité des cantons n'est pas assurée: la plupart des institutions partenaires sont situées dans les cantons Vaud et Genève. Parmi les tâches principales du comité figurent l'établissement du concept de formation, la coordination et la cohérence de l'offre de formation, la répartition de la responsabilité des modules interprofessionnels et des lieux de formation, l'établissement et la diffusion du programme de formation ainsi que la définition des critères d'évaluation et leur rapport. Plus récemment, une commission pédagogique a été créée en plus du comité, afin de séparer les aspects politiques et les aspects pédagogiques, où la réflexion est engagée au niveau des formes et des modalités d'enseignement, aussi en établissant des contacts avec les institutions de formation en matière des dépendances existantes à l'étranger (Canada, Belgique, Etats-Unis). Dans l'optique du développement d'une certification, une commission sera aussi chargée de s'occuper des aspects relatifs à la certification (règles et cadre de la certification, définition des critères d'acceptation

de cours et d'organismes de formation, évaluation des travaux de certification).

Les aspects soulignés montrent que le fonctionnement de la Fordd contribue à modifier les mandats attribués par le concept aux organismes responsables et aux prestataires de modules. Ces derniers ont établi une relation de partenariat, et les tâches qui font partie de leurs mandats respectifs (tels que définis par le système) sont décidées et coordonnées au niveau du comité. De plus, le rôle de la Fordd et les mandats qu'elle s'attribue présentent un certain nombre de similitudes avec une partie des mandats de la Commission d'experts, ce qui peut rendre nécessaire une meilleure définition des rôles et des mandats respectifs. Le graphique suivant illustre la coïncidence des fonctions de la Commission d'experts et de la Fordd (pour les tâches de la Commission, cf. Chap. 6.1.2).

#### *D 6.2 Comparaison entre les fonctions de la Fordd et l'organisation en Suisse alémanique*

Suisse romande	Fonctions selon le concept	Suisse alémanique
Commission d'experts	Réflexion globale sur la formation continue	Commission d'experts
	Contacts avec l'étranger	
Fordd	Elaboration d'un concept de formation continue	Conférence des TI/MP
	Coordination	
	Organisation des modules de formation continue	

Le graphique montre qu'en Suisse romande la Commission d'experts et la Fordd remplissent en partie les mêmes fonctions, alors qu'en Suisse alémanique le concept est appliqué de manière stricte.

### *Planung und Organisation der Angebote bei den Institutionen in der Deutschschweiz*

Die Jahresplanung der Module wird bei den Institutionen der Deutschschweiz im Herbst des Vorjahres durchgeführt. Die erste Ausschreibungsrunde im Frühling wird daher von den Anbietern weniger genutzt. Im Spätsommer gibt es eine zweite Eingabefrist für Modulvorschläge bei der ExpertInnenkommission. Dies korrespondiert relativ gut mit der Planung der Modulproduzenten. Jedoch wird von einigen Anbietern die Dauer zwischen Eingabe und dem Entscheid der ExpertInnenkommission im November als zu lang bezeichnet. Dadurch sei die definitive Planung der Weiterbildung erschwert. Einige Modulproduzenten - vor allem im Bereich Pflege und in der Westschweiz - machen die Durchführung von einem positiven Entscheid der ExpertInnenkommission abhängig. Die anderen sehen sich gezwungen, die Module häufig unabhängig vom Entscheid der Kommission auszuschreiben. Vor Ablauf der Eingabefrist treffen sich die Trägerinstitutionen und Modulproduzenten der Deutschschweiz zu einer informellen Konferenz. Diese soll nach Ansicht der befragten VertreterInnen eine gewisse Koordination der Angebote ermöglichen. Es wurde eine Art "Auslegeordnung" durchgeführt, wobei alle Beteiligten bekanntgaben, was sie für Module zu produzieren gedenken. Die Konferenz führte gemäss den meisten betroffenen InterviewpartnerInnen bisher nicht dazu, dass die Wettbewerbssituation innerhalb der Berufsbereiche, vor allem aber im interprofessionellen Bereich, aufgehoben worden wäre.

Um die potentiellen TeilnehmerInnen zu erreichen, benützen die befragten VertreterInnen von Trägerinstitutionen und Modulproduzenten vor allem drei Kanäle. Alle publizieren die Angebote in Fachzeitschriften und eigenen Bulletins, häufig zudem im Internet. Die meisten Anbieter setzen auch das Instrument des Direktmailings ein, wozu die eigene Adresskartei, je nachdem auch jene von Verbänden, benutzt wird. Die Bekanntgabe der Angebot bei den Zielgruppen wird von den Veranstaltern als problemlos eingeschätzt.

Finden die Kurse genügend TeilnehmerInnen, d.h. zwischen zwölf und 15, so wird das Modul knapp selbsttragend. Trifft ein positiver Entscheid ein, ist die Reaktion der Modulproduzenten unterschiedlich. Teilweise findet mit einem Teilbetrag der gewährten Summe eine Abwälzung auf die Betroffenen statt: die Einschreibgebühren der Teilnehmenden werden nachträglich nach unten korrigiert und/oder DozentInnen erhalten mehr Entlohnung. Teilweise wird der Betrag aber auch

vollumfänglich für die Ausarbeitung anderer Module verwendet. Zudem werden auch Quersubventionierungen gemacht, da häufig nicht ein einzelner Kurs selbsttragend sein muss, sondern beispielsweise der Weiterbildungsbereich als Einheit betrachtet wird innerhalb der Institution.

Die Kursinhalte werden vor allem auf zwei Arten generiert. Meistens sind die Verantwortlichen genügend im Feld verankert um mögliche Themen dank dem eigenen Background und im Kontakt mit dem Arbeitsbereich zu definieren. Dies gilt in erster Linie für die interprofessionellen Kurse. Um *intraprofessionelle* Angebote entwickeln zu können sind die Veranstalter eher von der Profilbildung des Berufsfeldes abhängig. Die Suche nach geeigneten DozentInnen stellt nach Ansicht der InterviewpartnerInnen kein Problem dar. Einerseits verfügen die Verantwortlichen über ein persönliches Netzwerk. Andererseits wird vor allem bei neuen Themen versucht, die in diesem Bereich führenden Personen zu engagieren. Der Bekanntheitsgrad von ReferentInnen spielt eine wesentliche Rolle um das Angebot erfolgreich auf dem Markt zu plazieren. Eine Kooperation zwischen Institutionen hat bisher noch kaum stattgefunden, es wird im allgemeinen direkt mit den gewünschten VertreterInnen Kontakt aufgenommen.

#### *Planification et élaboration de l'offre de formation en Suisse romande*

Le processus d'élaboration des propositions de formation à soumettre à la Commission est géré essentiellement au niveau du comité de la Fordd. En partant des appels d'offre de la Commission d'experts, les divers membres du comité se répartissent les offres selon leurs compétences respectives et de celles des Membres prestataires, ou alors font des propositions de modules indépendants à la Commission. Les projets de modules sont élaborés ensuite par les responsables de formation, la plupart du temps en collaboration avec des membres internes à l'institution ou avec des membres d'autres institutions partenaires. Selon l'avis des responsables de formation, la collaboration avec le réseau pour l'élaboration des modules est très poussée, et a été augmentée considérablement suite à l'implémentation du nouveau système. En ce qui concerne le programme des cours, il est élaboré par la Fordd, qui dispose d'un fichier d'adresses d'institutions et de personnes réunissant tous les fichiers des organismes responsables et des prestataires de modules. Les envois du programme pour atteindre les divers publics ciblés sont effectués par la Fordd. De plus, les diverses responsables de formation et leurs collaborateurs font de la publicité aux modules autour

d'eux. D'autres stratégies de marketing sont à l'étude, notamment des interventions dans des revues spécialisées.

#### *Coordination et cohérence de l'offre de formation par la Fordd*

Comme déjà souligné, la coordination et la cohérence de l'offre de formation sont gérées à l'intérieur de la Fordd. Dans le document relatif aux perspectives d'avenir, la Fordd reconnaît une forte lacune à ce niveau, et estime nécessaire améliorer la cohérence de son programme et mieux répartir les modules entre les différents porteurs. Ceci nécessite notamment l'élaboration d'un cadre dans lequel les modules de formation s'inscrivent et une meilleure articulation des modules pour éviter les chevauchements.

Cette lacune au niveau de la coordination et de la cohérence de l'offre est d'ailleurs reconnue aussi par l'ensemble des interlocuteurs de la Fordd interviewés. Bien que soulignant l'existence de réflexions concernant l'élaboration d'une politique de formation au niveau du comité, ils admettent que des discussions et un travail supplémentaires seraient nécessaires à ce niveau. Le fonctionnement concernant l'élaboration des propositions suite aux appels d'offre est jugé comme encore trop rapide et pas assez réfléchi, sans véritable coordination d'ensemble. Un interlocuteur souligne en effet que *«pour l'instant nos programmes sont une juxtaposition de modules offerts par les divers partenaires, mais manque encore une coordination interne plus poussée»*. Etant donné l'absence d'une coordination réputée suffisante, une personne a été engagée dernièrement à ce propos, sa fonction étant celle de coordonner les aspects pédagogiques de la formation au niveau des contenus. De plus, comme déjà mentionné, une commission pédagogique a également été créée en plus du comité, chargée de l'élaboration d'une politique de formation cohérente et structurée, où des experts de la formation, aussi externes à la Fordd, ont été intégrés.

Les lacunes concernant la coordination de l'offre de formation sont explicitement mentionnées aussi dans les protocoles de la Commission d'experts. Selon les membres de la commission d'experts interviewés, la Fordd ne remplit pas suffisamment son rôle au niveau de la coordination de l'ensemble de son offre de formation, ce qui dénote l'absence d'une réflexion par rapport à la mise en place d'une offre cohérente et coordonnée. De plus, elle ne filtre pas suffisamment les demandes soumises à la Commission en appliquant des standards de qualité. Des

standards de qualité n'ont en effet pas encore été élaborés par la Fordd, ce qui se répercute au niveau des propositions de formation jugées d'une qualité peu satisfaisante (cf. les protocoles de la Commission).

### *Programmförderung und Pauschalfinanzierung*

Ein weiteres Element des Konzeptes der ExpertInnenkommission ist das Prinzip, dass Programme und nicht Strukturen gefördert werden. Das heisst, es werden einzig Weiterbildungsangebote finanziert. Beiträge an die veranstaltenden Institutionen oder deren Infrastruktur sind von der Unterstützung ausgeschlossen. Pro Weiterbildungsprogramm wird eine Pauschale ausgerichtet, wovon ein Teil als Beitrag an die zur Programmerstellung nötigen Strukturen und Infrastruktur gedacht ist. Die Höhe des Betrages hängt davon ab, ob es sich um eine Erstdurchführung oder die Wiederholung eines Kurses handelt. Bei einer erstmaligen Durchführung werden auch ausgewiesene Entwicklungskosten pauschal abgegolten. Über die Verwendung des Geldes können die Anbieter frei entscheiden. In der Westschweiz werden die Gelder durch Fordd verwaltet.

Im Grundsatz ist das Prinzip der Programmförderung bei allen Befragten unbestritten. Das System der Pauschalfinanzierung wird als transparent, administrativ einfach und effizient beurteilt. Generell ist man der Meinung, dass für Weiterbildung im Suchtbereich genügend Geld zur Verfügung stehe in Anbetracht der heutigen Grösse und des Stellenwertes des Arbeitsfeldes Sucht. Doch wird von einigen VertreterInnen von Anbietern betont, dass die finanzielle Unterstützung nur ausreichend sei, weil die Veranstalter über eine Infrastruktur und eine gewisse Zahl kompetenter Lehrkräfte verfüge. Der Aufwand für die Infrastruktur sei durch die Programmenschädigung nicht gedeckt. Der Betrag sei nur für die Entwicklung und Durchführung der Module ausreichend. VerbandsvertreterInnen sind der Ansicht, dass die Programmerstellung von ihren auf Freiwilligenarbeit basierenden Strukturen profitiere.

Problematisch sind für die Anbieter die abgelehnten Module, welche Vorarbeit und finanziellen Aufwand verursachen, der nicht abgegolten ist. Nach Ansicht der Modulproduzenten hat das zur Folge, dass eher auf Bewährtes gesetzt wird und Themen weniger top-down entwickelt werden. Innovation werde wegen der unsicheren Finanzierung gebremst. Diese Meinung wird nicht geteilt von den befragten Mitgliedern der ExpertInnenkommission. Sie geben im Gegenteil an, dass die

Veranstalter wenig Vorarbeit leisten müssten, da sich die Vorschläge auf keinem hohen Ausarbeitungsniveau befänden. In diesem Zusammenhang wird von seiten der Kommissionsleitung die bisweilen mangelnde Qualifikation und Kompetenz der Modulproduzenten zur Abfassung inhaltlich stringenter und konzeptionell überzeugender Gesuchsanträge angemahnt. Die Anbieter würden zudem auch finanzielle Unterstützung für Module beziehen, die bereits vor Einführung des Weiterbildungskonzeptes bestanden oder auch ohne Unterstützung selbsttragend wären. Ein abgelehntes Modul wird in der Deutschschweiz eher trotzdem durchgeführt als in der Westschweiz. Das Risiko übernimmt in diesem Fall in der Deutschschweiz der Modulproduzent, in der Westschweiz besteht eine Defizitgarantie durch Fordd.

### **6.1.2 Aufgaben und Funktion der ExpertInnenkommission**

Im folgenden Kapitel werden die Funktion und Arbeit der ExpertInnenkommission näher beleuchtet. Zunächst wird kurz auf die Zusammensetzung der Kommission eingegangen bevor die Aufgaben gemäss Weiterbildungskonzept näher betrachtet werden. Dabei soll insbesondere auf zwei Rollen – die Steuerung und die Qualitätsprüfung – eingegangen werden. Une analyse spécifique aux inter-relations entre la Commission, la Fordd et l'OFSP, aussi en ce qui concerne le travail d'un groupe ad hoc chargé de définir les objectifs de formation pour la région de la Suisse romande, sera également effectuée à ce niveau.

#### *Zusammensetzung der ExpertInnenkommission*

Die ExpertInnenkommission ist ad personam ernannt. Von daher sind die Mitglieder nicht primär als VertreterInnen einer Institution oder Organisation in der Kommission tätig. Bei der Ernennung berücksichtigte man in erster Linie Expertenwissen, die verschiedenen Berufsfelder sowie den sprachregionalen Aspekt. Die Zusammensetzung erfuhr seit ihren Anfängen einige personelle Veränderungen. Das Tessin ist aber weiterhin nicht vertreten und der Repräsentant des Berufsfeldes Polizei ist ausgetreten.

Nach Ansicht der meisten InterviewpartnerInnen aus allen befragten Bereichen sind die Berufsgattungen gut repräsentiert, vor allem jene Professionen, auf welche das Konzept primär ausgerichtet ist. Zwei Aspekte werden verschiedentlich bedauert: Erstens, dass die Distanz der ExpertInnenkommission zu den Realitäten des Arbeitsfeldes Sucht



gross sei und, zweitens, dass es bisher nicht gelungen sei, die italienische Schweiz auf der Stufe ExpertInnenkommission einzubinden.

Die Mitglieder der ExpertInnenkommission sind sich selber in der Beurteilung des Konzeptes und der Funktion der Kommission nicht in allen Punkten einig. Unterschiedliche Beurteilungen gibt es teilweise zwischen Mitgliedern der Deutsch- und Westschweiz, aber auch zwischen Mitgliedern, welche das Konzept ausgearbeitet haben und solchen, die erst später zur Kommission gestossen sind. Divergierende Einschätzungen innerhalb der ExpertInnenkommission sind in den folgenden Abschnitten als Meinungen einzelner Mitglieder erkennbar.

#### *Aufgaben der ExpertInnenkommission*

Im Weiterbildungskonzept sind verschiedene Aufgaben der ExpertInnenkommission definiert. Nebst der Rolle, Kontakte zu pflegen zu den verschiedensten Instanzen und Organisationen im Bereich Sucht, sind vor allem zwei Aufgaben zentral für das Funktionieren der Weiterbildung im Suchtbereich. Einerseits soll die ExpertInnenkommission eine Steuerungsfunktion wahrnehmen, welche eine Kohärenz der Bildungspolitik des Bundes im Suchtbereich garantiert. Andererseits prüft die ExpertInnenkommission die von den Modulproduzenten eingereichten Gesuche und übernimmt so eine qualitätsprüfende Kontrollfunktion. Das geschäftsführende Organ der ExpertInnenkommission ist ein Sekretariat, welches auch primäre Kontakt- und Unterstützungsstelle für die Anbieter ist. Somit ist zwischen BAG und Anbietern gemäss dem Konzept kein direkter Kontakt vorgesehen. Nachfolgend werden die erwähnten zwei zentralen Aufgaben näher diskutiert

#### *Das Rahmenprogramm als Steuerungselement*

Die ExpertInnenkommission ist gemäss Konzept verantwortlich für das Mehrjahresprogramm, das inhaltliche Rahmenprogramm sowie für die Programmausschreibung. Das Rahmenprogramm soll ein Leitfaden und Garant für die Kohärenz der Angebote sein. Diese Steuerungsfunktion wurde indessen kaum wahrgenommen. Bisher bestand das Rahmenprogramm praktisch ausschliesslich aus den Vorschlägen des Feldes. In Einzelfällen bringt das BAG ein Thema ein, das in das Rahmenprogramm aufgenommen wird. Inputs von seiten der Kommissionsmitglieder sind eher selten. Die ExpertInnenkommission will aber bewusst keine Module „erzwingen“. Die inhaltliche Ausrichtung der Angebote

sei die Angelegenheit des Feldes. Eine Systematik, um allfällige inhaltliche Lücken in der Angebotsstruktur zu erkennen und in der Programmvorgabe entsprechend zu berücksichtigen, gibt es nicht.

Das BAG und die Mehrzahl der Anbieter sowie auch einzelne Mitglieder der ExpertInnenkommission erwarteten dagegen, dass die ExpertInnenkommission ein formales und inhaltliches Rahmenprogramm ausarbeite. Dieser Referenzrahmen biete die Grundlage für eine aktive Steuerung und Gewähr für eine inhaltliche und globale Kohärenz. Die ExpertInnenkommission sei verantwortlich, dass keine Lücken, weder inhaltlich noch regional, im Weiterbildungsangebot entstehen.

#### *Die Funktion der Steuerung und Qualitätsprüfung*

Die Modulproduzenten müssen alle ausgearbeiteten Module, für welche finanzielle Unterstützung erwünscht wird, der ExpertInnenkommission unterbreiten. Die Prüfung der Gesuche durch die ExpertInnenkommission geschieht im Referentensystem. Einzelne Mitglieder beurteilen die Dossiers und machen der ExpertInnenkommission einen Vorschlag zur Zustimmung oder Ablehnung. Es wird darauf geachtet, dass die Distanz zwischen Antragssteller und begutachtender ExpertIn gewährleistet ist. Dieses Vorgehen scheint sowohl inhaltlich wie vom Aufwand her gesehen, angebracht zu sein. Die Entscheidungsfindung im Zusammenhang mit den Modulen und den Rahmenprogrammorschlägen sind die Hauptaktivität der ExpertInnenkommission. Die Gesuche werden vor allem hinsichtlich ihrer Relevanz und Qualität beurteilt. Die Kriterien für die Relevanz sind nicht ganz eindeutig und nach Ansicht einiger Mitglieder der ExpertInnenkommission schwierig anzuwenden. Die ExpertInnenkommission sieht ihre Aufgabe in erster Linie darin, eine Prioritätensetzung auf der Basis einer inhaltlichen Gesamtschau vorzunehmen. Die Matrix des Weiterbildungskonzeptes dient ihr dazu, diese Gesamtschau zu strukturieren. Sind in einem Bereich schon eine gewisse Anzahl von Modulen genehmigt worden, kann es durchaus sein, dass ein weiteres zurückgewiesen wird, ohne dass an der Qualität etwas auszusetzen wäre. Das gleiche Modul hätte somit in einer späteren Ausschreibungsrunde durchaus Chancen auf Erfolg. Es wird darauf geachtet, dass die in einer Ausschreibungsrunde genehmigten Module oder Vorschläge zusammen eine Einheit bilden. Auf diesen Aspekt haben die Modulproduzenten wenig Einfluss. Hinsichtlich der Qualität findet vor allem eine Prüfung der Kohärenz zwischen Ziel, Inhalt und Zielpubli-

kum statt. Es wird untersucht, ob das vorgeschlagene Vorgehen angemessen ist und die Kursziele erreicht werden können.

Von den Modulproduzenten wird die ExpertInnenkommission als Entscheidungsinstanz akzeptiert. Die Kompetenz zur Beurteilung der Module sei vorhanden. Jedoch wird bemängelt, dass die Entscheide zuwenig begründet und transparent seien. Der Sekretär der ExpertInnenkommission bestätigt auch, dass die schriftlichen Ablehnungsentscheide bewusst in knapper Form gehalten würden. Bei mündlicher Nachfrage würden den Antragstellern jedoch die Gründe für eine Ablehnung auf Wunsch näher erläutert. Einige der befragten Anbieter wünschten sich zudem eine Rekurskommission, welche bei Differenzen zwischen ExpertInnenkommission und Anbieter beigezogen werden könnte.

Auf Grund der Interviews mit den Anbietern gewinnt man den Eindruck, dass es der ExpertInnenkommission bisher nicht gelungen ist, die Überlegungen zu ihren Gesuchsentscheiden den Modulproduzenten nahe zu bringen und dem Feld als Entscheidungsinstanz mit einer klaren Linie gegenüber zu treten. Die Gründe dafür dürften in erster Linie in einem Kommunikationsdefizit liegen. Die Modulproduzenten sind sich beispielsweise oft nicht bewusst, dass ein Modul nicht nur formal und inhaltlich genügen, sondern auch zum geeigneten Zeitpunkt eingereicht werden muss. Hingegen wird von den VertreterInnen der Westschweiz geschätzt, dass die Korrespondenz inzwischen auf französisch übersetzt wird. Im Folgenden gehen wir noch näher auf die Verhältnisse in der Westschweiz ein hinsichtlich der Beziehung zwischen ExpertInnenkommission und den Anbietern.

#### *Inter-relations entre la Commission d'experts, l'OFSP et la Fordd*

Le regroupement de l'ensemble des organismes de formation en une Fédération a représenté de la part du contexte romand une réponse inattendue. Si la 'réaction romande' à l'instauration du nouveau programme est vue positivement par l'OFSP (cf. Gervasoni, Zobel, Kellerhals et al., 2000), la création de la Fordd a d'emblée été perçue de manière négative par la Commission d'experts. L'existence d'un nouvel acteur qui s'est positionné en tant qu'intermédiaire entre la Commission et les organismes responsables et prestataires de modules a suscité des fortes réactions de la part de la Commission, en participant à l'instauration d'un climat quelque peu tendu entre les deux entités, surtout dans la période initiale de l'implémentation du nouveau système.

Au niveau des relations entre la Fordd et la Commission d'experts, plusieurs aspects peu fonctionnels ont été cités, soit par les membres de la Fordd que par quelques interlocuteurs de la Commission. Ils peuvent se résumer à un problème de définition de rôle, du fait que le rôle de la Fordd (notamment la coordination de l'offre, la réflexion globale au niveau de la formation et la certification) tend à se substituer au mandat de la Commission. En effet, du fait que la Fordd rempli en partie son rôle, le travail de la Commission est entravé s'il existe une entité qui se met entre elle, les organismes responsables et les prestataires des modules, et implique une redéfinition des rôles respectifs. Cette tension au niveau des rôles et des pouvoirs respectifs ne saurait pas être indépendante de la difficulté de négociation et de relation entre les deux entités.

Les difficultés relationnelles entre les deux entités, ainsi que les propositions d'adaptation au système avancées par la Fordd ont amené l'OFSP à se positionner en tant qu'interlocuteur entre les deux parties, et à remplir le rôle de la triangulation. L'OFSP a décidé en septembre 1999 la création temporelle d'une sous-commission romande ad hoc. Ce groupe de travail, composé de membres prioritairement francophones de la Commission et des principaux acteurs de la Fordd, a été chargé de définir les objectifs de formation en Romandie et de développer une vision globale à long terme pour cette région. Deux séances de travail ont eu lieu suite à cette décision, qui ont donné lieu à une série de propositions à la Commission. En plus d'une reconnaissance de l'offre de formation fédérée, qui implique une correction du système, a été affirmée l'importance de compléter le système en intégrant dans la vision d'ensemble l'offre complémentaire (donc une requête de l'élargissement de l'offre à un public de non-spécialistes, cf. chap. 6.2.1, concept de formation) et des exceptions au standard de 3 jours comme durée des modules. De plus, a été avancée la nécessité d'élaborer et d'organiser un système de certification interprofessionnelle (et pouvoir aussi proposer des modules originaux faisant partie d'un cursus complet de formation interprofessionnel certifié), et la requête d'une participation financière pour élaborer ce concept de certification.

Si l'OFSP s'est exprimé de manière favorable sur l'essentiel des propositions, la Commission d'experts a tenu à réaffirmer sa position sur un certain nombre d'aspects. Elle a insisté sur l'importance de ne pas laisser s'instaurer un double système, impliquant la nécessité d'adapter le

concept à l'ensemble du pays. Elle n'exclue pas la possibilité d'adapter le système initial, mais exclusivement dans des cas dûment motivés. En ce qui concerne l'élargissement de l'offre aux non-spécialistes, la Commission a décidé que les ressources sont à affecter prioritairement aux spécialistes, bien que la possibilité d'élargir le cercle des destinataires puisse être prise en compte au cas par cas. Par conséquent, l'offre élargie (sensibilisation et perfectionnement) n'entre pas dans le cadre de la promotion des programmes de formation, donc n'est pas sujette à subvention. En ce qui concerne la durée des modules, elle a décidé de s'en tenir à la pratique actuelle du standard de trois jours, bien que dans des cas exceptionnels des modules d'une durée plus courte soient admis (ce qui était déjà pratiqué). Par ailleurs, elle a pris favorablement acte du rôle fédérateur joué par la Fordd et s'est exprimée favorablement par rapport à l'élaboration d'un concept de post-formation.

Bien qu'elle se soit prononcée favorablement sur certaines propositions, les décisions prises par la Commission d'experts montrent en ligne générale une tendance à ramener la Romandie au concept plutôt qu'un assouplissement de celui-ci. Néanmoins, la reconnaissance du rôle fédérateur de la Fordd et la possibilité d'élaborer un concept de formation post-diplôme montrent une volonté de négociation de la part de la Commission, jugée très positivement par la Fordd. Les relations entre celle-ci et la Commission se sont sensiblement améliorées avec la création du sous-groupe romand ad hoc et l'intégration à l'intérieur de la Commission de deux membres romands qui sont plus proches de la réalité du terrain et des milieux associatifs. La création de ce groupe de travail de la part de l'OFSP a été vue de manière très positive par les interlocuteurs de la Fordd, qui se déclarent très satisfaits que des négociations par rapport au contexte romand se soient mis en place avec la Commission d'experts et avec l'OFSP.

Malgré que la Commission d'experts ait réaffirmé dans ses décisions que l'accès à l'OFSP doit passer par son intermédiaire comme selon procédure, il est parfois mentionné à l'intérieur de la Fordd que l'OFSP ne devrait pas perdre son rôle d'interlocuteur entre les deux entités. Le rôle de triangulation joué par l'OFSP avec la création du groupe de travail romand a été estimé essentiel, aussi car le dialogue avec l'OFSP est perçu comme restant toujours ouvert. Il s'agit de noter en effet que l'évolution observée au niveau des négociations et des rapports entre la Fordd et la Commission est à attribuer en grande partie à la décision de l'OFSP d'entamer le dialogue entre les membres francophones de la

Commission d'experts et les acteurs romands de la formation. La création de ce groupe de travail a présupposé en effet une volonté de négociation du système ainsi qu'une reconnaissance de la nécessité d'assouplissement de certaines règles envisagées comme peu adaptées au terrain. Sans une telle intervention de l'OFSP ayant notamment permis d'instaurer un dialogue plus constructif entre la Fordd à la Commission d'experts l'antagonisme entre les deux entités aurait pu se radicaliser.

### 6.1.3 Akteure im Suchtbereich

In diesem Abschnitt soll vor allem auf die verschiedenen Anbieter eingegangen werden, deren Weiterbildungsangebote durch das Weiterbildungskonzept gefördert werden. Diese Akteure können in zwei Gruppen aufgeteilt werden: Trägerinstitutionen und Modulproduzenten. Gemäss Konzept soll pro Berufsgattung und Sprachregion eine Trägerinstitution bestimmt werden, wobei vier Berufsbereiche prioritär berücksichtigt werden. Die Trägerinstitutionen haben die Kompetenz zur Qualitätsprüfung der von den Modulproduzenten eingegebenen Module. Sie nehmen eine Art Filterfunktion für die ExpertInnenkommission wahr. Weiter haben sie eine koordinierende Funktion und bilden für die ExpertInnenkommission die Ansprechpartner ihres Berufsfeldes. Daher gehen die ausgeschriebenen Rahmenprogrammorschläge nur an die Trägerinstitutionen. Diese entscheiden darüber, ob sie einen Programmorschlag an die Modulproduzenten weiterleiten wollen oder ihn selber ausarbeiten und durchführen wollen. In diesem Fall wird die Trägerinstitution zum Modulproduzenten (vgl weiter vorne: Eingabeverfahren). Die Modulproduzenten sind gemäss Konzept verantwortlich für die Durchführung und die Evaluation eines Weiterbildungsmoduls.

Bisher konnten von möglichen 15 Trägerinstitutionen neun gefunden werden. In der Deutschschweiz sind alle Berufsbereiche besetzt, in der Westschweiz fehlt zurzeit noch die Trägerinstitution für den Bereich Psychologie. Im Tessin konnte bisher einzig die Scuola Universitaria Professionale della Svizzera Italiana (SUPSI) als hauptverantwortliche Trägerinstitution gefunden werden (vgl. dazu Kap. 5.4.3). Je nach Berufsfeld sind unterschiedlich viele Modulproduzenten aktiv. Im Folgenden beschreiben wir, basierend auf Dokumente und Interviewaussagen, die Organisation in den einzelnen Berufsbereichen für die Deutschschweiz und die Romandie näher.

### *Deutschschweiz*

Das Konzept wurde im Bereich Soziale Arbeit am konsequentesten „nach dem Buchstaben“ umgesetzt. Es bewarben sich zwei Fachhochschulen um die Trägerschaft des Bereiches. Die FH Aargau erhielt den Zuschlag, während die HSA Luzern die Trägerschaft des Bereiches Andere übernahm. Daneben gibt es zwei Modulproduzenten, die HSSA Zürich und die HFS Ostschweiz, die bisher vereinzelt Module angeboten haben. Im Bereich Medizin wird die Trägerschaft von der Psychiatrischen Uni-Klinik Zürich PUK und dem Institut für Suchtforschung ISF in Zürich in Kooperation wahrgenommen. Sie sind auch fast die einzigen aktiven Modulproduzenten. Nur das ISPM Bern veranstaltete noch einen Kurs. Auch die Psychologie kennt eine Co-Trägerschaft, das Psychologische Institut der Uni Zürich und die Forel-Klinik in Ellikon. Letztere ist ein sehr aktiver Modulproduzent, nebst der Hochschule für Angewandte Psychologie HAP in Zürich. Im Bereich Pflege ist die Trägerinstitution WE'G identisch mit dem (vorläufig) einzigen Modulproduzenten. Das Bewerbungsverfahren für die Anerkennung als Modulproduzenten für das SBZ des Berufsverbandes für Krankenpflege und das ISB ist zur Zeit noch hängig. Das Schweizerische Ausbildungszentrum für das Strafvollzugspersonal (Trägerinstitution mit Sonderstatus) und das ICP sind die Modulproduzenten im Bereich Andere nebst dem Träger HSA Luzern. Das Berufsfeld Polizei konnte bisher noch nicht in das Weiterbildungskonzept integriert werden.

### *Suisse romande*

A l'intérieur de la Fordd, les organismes responsables de formation pour le domaine médical sont les Divisions d'abus de substances Vaud-Genève (Universités de Lausanne et de Genève). Les organismes prestataires sont des unités rattachées aux deux organismes responsables (Centre St. Martin à Lausanne, Unités d'Alcoologie du département de médecine communautaire de l'Université de Genève, Département de médecine communautaire de l'Université de Genève). L'organisme responsable pour le travail social est l'EESP de Lausanne. Depuis que la Chaire de Travail social de l'Université de Fribourg s'est retirée de la Fordd (en 1999), cette école est la seule à offrir des formations dans le domaine du travail social. En ce qui concerne les soins infirmiers, l'organisme responsable est le Service de formation en psychiatrie des Hôpitaux Universitaires de Genève, et l'Ecole La Source de Lausanne

est l'organisme prestataire. Pour la catégories ,autres', l'organisme responsable est l'INPER<sup>36</sup> de Lausanne. Aucune organisme de formation n'existe à l'intérieur de la Fordd pour la psychologie. Notons que tous les organismes responsables et prestataires de modules ne répondent pas aux appels d'offres de la Commission de manière indépendante, mais sont actifs à ce niveau exclusivement au travers de la Fordd. D'autres institutions en dehors du mandat d'organisme responsable et prestataire sont partenaires de la Fordd, notamment le GREAT, l'ISPA, l'OSEO ainsi que le secteur formation des Oliviers.

### *Beziehung von Modulproduzenten zu Trägerinstitutionen*

Grundsätzlich ermöglichen die ihnen zugeteilten Kompetenzen den Trägerinstitutionen eine stärkere Position als den Anbietern von Modulen. Sie haben beispielsweise die Möglichkeit, einen Programmvorschlag, der von einem Modulproduzenten eingereicht und akzeptiert wurde, selber zu einem Modul auszuarbeiten und durchzuführen. Dies kann die Modulproduzenten zu Ideenlieferanten für die Trägerinstitutionen degradieren. Auch die Qualitätsprüfung der Module durch die Trägerinstitution kann zu Schwierigkeiten führen, wenn sie in ihrer fachlichen Kompetenz dem Modulproduzenten gleich gestellt ist. In diesem Fall kann es begreiflicherweise zu Akzeptanzproblemen führen: In einem sich konkurrierenden Feld (so vor allem im Bereich der Sozialarbeit in der Deutschschweiz) ist es schwierig, Qualitätsprüfungen mit negativem Ausgang von einer Konkurrenz-Institution zu akzeptieren. Aber immerhin: Es ist den Modulproduzenten freigestellt, ein abgelehntes Modul trotzdem (ohne finanzielle Unterstützung) durchzuführen und den Beweis anzutreten, dass das Angebot einem Bedürfnis entspricht und beim Zielpublikum gut ankommt. Auch diesen Mechanismus schliesst das System des Weiterbildungskonzeptes nicht aus.

Im Bereich Psychologie bereitet die Aufteilung in Trägerinstitution und Modulproduzenten hingegen keine Probleme. Der Träger in der Deutschschweiz wird vom bisher einzigen Modulproduzenten als kompetente Instanz und nicht als Konkurrent wahrgenommen. Im Bereich Andere führt die Aufteilung bisher ebenfalls zu keinen Problemen. Die Angebote des einzigen Modulproduzenten neben dem Träger haben ideologisch eine christliche Ausrichtung und können als Nischenprodukte bezeichnet werden. Hingegen könnten im Bereich der Pflege die

---

<sup>36</sup> Institut de perfectionnement des travailleurs sociaux.



im Berufsfeld Soziale Arbeit ausgebrochenen Probleme in der Deutschschweiz ebenfalls noch auftreten. Sowohl das SBZ wie das WE'G sind von einem Verband getragen und werden - sofern das SBZ als Modulproduzent akzeptiert wird - zu Konkurrenten, wobei das WE'G als Trägerinstitution einen Wettbewerbsvorteil genießt.

Für den Bereich Medizin stellt nach Ansicht der befragten VertreterInnen dieser Berufssparte - vor allem in auch in der Westschweiz - nicht die Aufteilung das Hauptproblem dar, sondern vielmehr die Ansiedlung der Weiterbildung bei universitären Instituten, respektive bei Fordd. Die Weiterbildung wird traditionell von den Fachgesellschaften und kantonalen Sektionen organisiert, welche in den Augen der ÄrztInnen dafür legitimiert und glaubwürdig sind. Bietet ein universitäres Institut Weiterbildung für die Ärzteschaft an, so ist es so gut wie auf eine Partnerschaft mit der FMH angewiesen, um erfolgreich zu sein.

In der Westschweiz stellt sich die Problematik des Wettbewerbs durch die Existenz von Fordd in keinem Berufsfeld. Das Verhindern von Konkurrenzsituationen ist eine der Zielsetzungen des Verbandes. Nach Ansicht einiger Mitglieder der ExpertInnenkommission fällt es vereinzelt Trägerinstitutionen schwer, die Aufgabe als qualitätsprüfende Instanz wahrzunehmen.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass bisher die Trägerinstitutionen ihre koordinierende Funktion kaum wahrnehmen mussten, weil die geringe Anzahl Modulproduzenten dies nicht erforderte (vgl. auch Kap. 6.2.4). Dies gilt etwas eingeschränkt auch für die qualitätsprüfende Funktion, welche zusätzlich eine Akzeptanzfrage aufwirft. Insgesamt wurden sehr viele Angebote durch die Träger selber angeboten, so dass die Qualitätsprüfung ohnehin dahinfällt. Einzig in den Bereichen Soziale Arbeit und Psychologie müssen die Träger diese Funktion effektiv ausüben.

#### *Verbände und weitere Organisationen als Akteure im Suchtbereich*

Durch die Ansiedlung der Weiterbildung bei Bildungsinstitutionen werden die Verbände als finanziell unterstützte Anbieter ausgeschlossen. Im Konzept wird den Verbänden keine explizite Aufgabe zugeordnet. Dies veränderte die Rolle einiger in der Weiterbildung aktiven Verbände stark, welche teilweise eine Tradition und Anerkennung im Feld als Weiterbildungsveranstalter aufweisen. Daher oder weil die Verbände

als Repräsentanten von Berufsgruppen gelten, sind die Trägerinstitutionen und Modulproduzenten in einigen Berufsfeldern auf die Verbände angewiesen. Ihre Rolle hat sich in der Deutschschweiz und der Westschweiz nach Einführung des Konzeptes unterschiedlich entwickelt.

### *Bereich Soziale Arbeit und Andere in der Deutschschweiz*

Zu den zum Bereich Soziale Arbeit zählenden und im Suchtfeld aktiven Berufsgruppen gehören nebst den SozialarbeiterInnen auch SozialpädagogInnen, soziokulturelle AnimatorInnen und *maîtres socioprofessionelles* bis hin zu PsychologInnen, die im Bereich Soziale Arbeit tätig sind. Dieses heterogene Berufsfeld wird auch durch die verschiedenen Verbände widerspiegelt: Im Berufsverband SBS (Schweizerischer Berufsverband Soziale Arbeit) sind die oben genannten Berufsgruppen (ausser den PsychologInnen) organisiert; es gibt keinen Berufsverband, der ausschliesslich SozialarbeiterInnen vertritt. Für den Suchtbereich spielen in der Deutschschweiz vor allem die interprofessionellen Verbände VSD, A+S und VCRD eine wichtige Rolle. Der VSD war früherer Träger der Weiterbildung und die Verbände A+S und VCRD haben eine Tradition als Anbieter von Kursen. Diese Organisationen sind in der Deutschschweiz in erster Linie betroffen durch die Änderungen, welche die Einführung des Konzeptes mit sich brachte.

Während der VCRD für sich durch die Anerkennung des ICP als Modulproduzenten einen Ausweg gefunden hat, präsentierte sich die neue Situation für den VSD und den A+S schwieriger. Sie können nur in Kooperation mit einer Bildungsinstitution Angebote entwickeln. Wollen sie noch Weiterbildung im engeren Sinn betreiben und nicht nur Tagungen veranstalten, so sind sie auf Modulproduzenten als Partner angewiesen. Es etablierte sich deshalb eine Zusammenarbeit zwischen diesen Verbänden und zwei Trägerinstitutionen/Modulproduzenten in den Bereichen Soziale Arbeit und Andere (FH Aargau und HSA Luzern). Die Rolle der Verbände wird von den VertreterInnen der Modulproduzenten und der betroffenen Verbände ähnlich gesehen. Wichtig ist einerseits die Funktion als Antenne zum Praxisfeld Sucht, welche die relevanten Bedürfnisse und Themen aufnimmt und weiterleitet. Den Bildungsinstitutionen fehlt diese Kompetenz, ausser wenn MitarbeiterInnen von Bildungsinstitutionen gleichzeitig eine wichtige Position in einem Fachverband wahrnehmen, was gelegentlich vorkommt. Dass die Verbände fähig sind, die Rolle des Bindegliedes zum Feld wahrzunehmen, wird im allgemeinen von ihren VertreterInnen bejaht. Teilweise

wird aber auch selbstkritisch bemerkt, dass momentan die Instrumente für eine Bedürfnisevaluation noch fehlen und die Kenntnis einzig auf der Nähe zum Feld basiert. Eine zweite Aufgabe sehen die Verbände darin, die Entwicklung von Modulen inhaltlich zu begleiten. Drittens bekommt ein Zertifikat eines Modulproduzenten im Bereich Soziale Arbeit oder Andere ein wesentlich grösseres Gewicht, wenn es von einem oder mehreren Fachverbänden unterstützt wird. Aus diesen Gründen sind die Modulproduzenten an einem Einbezug der Fachverbände interessiert. Die Entscheidungskompetenz, ein Modul zu entwickeln oder durchzuführen, liegt aber allein beim Modulproduzenten.

Die Zusammenarbeit mit den Modulproduzenten wird von den befragten VerbandsvertreterInnen im Bereich Soziale Arbeit und Andere mehrheitlich als noch nicht befriedigend empfunden. Sie sehen sich von den Modulproduzenten eher als Ideenlieferant denn als Partner wahrgenommen, betonen aber, dass die Zusammenarbeit noch im Aufbau begriffen sei und sicher noch Veränderungen erfahren wird. Sie finden jedoch, dass die jetzige Organisation der Weiterbildung grundsätzlich von der Arbeit der Verbände profitiert, eine Arbeit, welche die Verantwortlichen zu einem erheblichen Teil ehrenamtlich leisten. Sie würden es begrüßen, wenn ihre Rolle als Vertreter der inhaltlichen, fachlichen Seite – neben jener der Modulproduzenten als Vertreter der Bildungsseite – im Weiterbildungskonzept klarer definiert und entsprechend entschädigt würde. So könnte beispielsweise vermehrt in eine bessere Bedürfnisabklärung investiert werden bis hin zur Übernahme der Verantwortung für ein lückenloses Angebot. Durch das Engagement der Verbände VSD und A+S für eine Zusammenarbeit mit den Modulproduzenten der Bereiche Soziale Arbeit und Andere könnte sich für sie künftig zudem eine andere Frage stellen: Inwiefern wirkt sich dieses Engagement auf das Mitgliedersegment der PsychologInnen aus?

Zum Bereich Andere gehören ebenfalls der Strafvollzug und das Berufsfeld der Polizei. Über 90 Prozent der PolizistInnen sind im Verband schweizerischer Polizeibeamter VSPB organisiert, welcher am entsprechenden Ausbildungszentrum beteiligt ist. Der Verband arbeitet mit in Projekten für eine bessere Zusammenarbeit mit anderen Institutionen im Zusammenhang mit Suchtfragen, ist jedoch nicht aktiv in der Weiterbildung im Suchtbereich. Im Berufsfeld Polizei sind die Strukturen stark hierarchisiert. Dies wirkt sich auch auf die Weiterbildung aus, welche – ähnlich der Pflege – an eine Beförderung gebunden ist. Daher besteht kein rein inhaltlich ausgerichtetes Weiterbildungsangebot. Nach

Ansicht des befragten Verbandsvertreterers sind die Strukturen des Berufes momentan in Veränderung begriffen, so dass eventuell in absehbarer Zeit auch eine inhaltlich spezifische Weiterbildung möglich sein könnte.

#### *Domaine du travail social en Suisse romande: Le GREAT*

La position du GREAT concernant la formation continue dans le domaine des dépendances est que celle-ci ne doit pas se centrer de manière prioritaire sur les spécialistes, mais elle doit répondre aussi aux besoins des non-spécialistes. Au niveau de la certification qui est envisagée au niveau de la Fordd est défendue l'idée que celle-ci doit concerner des spécialistes qui souhaitent une formation de base interprofessionnelle dans les dépendances plutôt qu'une vraie spécialisation dans le domaine. Pour les travailleurs sociaux l'accent est à mettre selon le GREAT sur les formations interprofessionnelles, soit au niveau du contenu que du public cible, pour élaborer progressivement un langage commun.

Le GREAT regrette l'exclusion des associations de la formation, qui aurait du être envisagée davantage en partenariat avec les associations. Lors de l'élaboration du nouveau concept il aurait été nécessaire pour cette association de trouver une manière pour impliquer les associations, soit comme sous-comité régional, soit comme consultants (ce qui a d'ailleurs été réalisé avec la création de la Fordd), car leur exclusion implique la perte d'une richesse et d'une compétence qui a été acquise lors des expériences de formation précédentes. Malgré cette exclusion, le GREAT estime que le lien entre les associations et l'OFSP est toujours existant, du fait qu'elles sont souvent interpellées et consultées. Les problèmes existent actuellement au niveau de leur financement.

#### *La Ligue valaisanne des toxicomanies (LVT)*

La LVT, mandatée par le Canton du Valais pour la prise en charge de l'ensemble des toxicomanies (au niveau de la prévention, de la thérapie et de la réduction des risques), estime de manière générale d'avoir peu de contacts avec le réseau romand en ce qui concerne la formation continue. La LVT a en effet apporté un certain nombre de critiques aux premières formations Aria, à ses yeux trop polarisées politiquement et défendant une approche envers les toxicomanies avec lesquelles la LVT ne se reconnaissait pas. Par conséquent, les professionnels travaillant dans les divers établissements ambulatoires et résidentiels de la LVT

(exclusivement des travailleurs sociaux) se sont progressivement tournés vers les formations des Oliviers et du Levant, considérées plus proches de leurs besoins pratiques et de leur vision.

Aux yeux de laLVT – qui prend une position très accentuée à cet égard – l’implémentation du nouveau système et la création de la Fordd a donné lieu à une palette de formations perçues comme un *melting-pot* un peu confus. La Fordd est envisagée en tant qu’entité sans identité spécifique, du fait qu’elle regroupe des institutions ayant une identité et des pratiques très différentes. Les lacunes perçues au niveau d’un concept de communication et de marketing permettant une meilleure visibilité de la Fordd auprès des divers intervenants participent aussi à la difficulté de la part des membres de la LVT de s’identifier avec la Fordd. Dès lors, étant donné l’absence d’identification de la LVT avec une telle démarche au niveau de la formation, elle envisage la possibilité de créer dans le futur des formations continues internes, en allant rechercher les personnes jugées compétentes qui puissent former les professionnels de la LVT sur des problématiques plus proches de leurs pratiques et de leurs approches des dépendances.

En ce qui concerne l’exclusion la LVT de la formation, elle affirme qu’elles ne peuvent pas jouer un rôle principal dans la formation étant donné le risque d’offrir des formations monocolores politiquement. Cependant, il est estimé essentiel que les associations gardent un rôle actif au niveau de la formation, par exemple sous forme de participation à un groupe de pilotage pour les besoins du terrain. On considère important qu’elles soient impliquées en tant que porte-parole du terrain, et aussi qu’à l’intérieur de la Commission d’experts il a ait plus de place pour des personnes qui apportent la vision du terrain.

### *Bereich Medizin*

Weiterbildung zum Thema Sucht wird vereinzelt von kantonalen FMH-Verbänden für Allgemeinpraktiker durchgeführt. Sie passen jedoch nicht in die Rahmenbedingungen des Konzeptes. Sowohl Veranstalter (FMH-Kantonalverband) wie Dauer (teilweise nur ein Nachmittag) sind nicht systemkonform. Weiter gibt es einige VertreterInnen von Anbietern im Bereich Medizin, welche selber sehr nahe am Praxisfeld sind und daher inhaltlich nicht auf die Kooperation mit der FMH angewiesen sind.

### *Bereich Psychologie und Pflege*

In der Deutschschweiz sind im Bereich Psychologie wichtige VertreterInnen von Trägerinstitutionen und Modulproduzenten selber aktiv im Praxisfeld. In Hinblick auf die Verbände hatte die Einführung des Konzeptes in diesem Berufsfeld keine Veränderungen zur Folge. So heterogen wie das Berufsfeld im Bereich Psychologie ist, so heterogen ist auch die Vertretung durch die verschiedenen Verbände, was eine Kooperation erschwert. Einerseits gibt es den Schweizerischen Psychotherapeutenverband SPV, welcher die Psychotherapie als eigenen Beruf betrachtet. Andererseits existiert eine Föderation der Schweizer Psychologinnen und Psychologen FSP, für den die Psychotherapie ein Teilgebiet der Psychologie ist. Der FSP ist ein Dachverband mit vielen Fachverbänden, welche in erster Linie zertifizierte Zusatzausbildungslehrgänge bereitstellen. Die meisten InterviewpartnerInnen der (Unter-)Verbände der Föderation der Schweizer Psychologen und Psychologinnen FSP kennen das Weiterbildungskonzept des Bundes nicht.

Im Bereich Pflege wird der Berufsverband für Krankenpflege SBK durch ihre Bildungszentren in Zürich und Lausanne in die Weiterbildung Sucht integriert, sofern sie als Modulproduzenten zugelassen werden. Der Entscheid ist noch ausstehend.

#### **6.1.4 Profilbildung**

Eine der expliziten Zielsetzungen des BAG in seiner Weiterbildungspolitik besteht in der Förderung der Interprofessionalität. Aus einer bildungspolitischen Optik heraus wird es als wichtig erachtet, dass eine wirkungsorientierte interprofessionelle Weiterbildung auf klaren *intra*-professionellen Wissensbeständen und Erfahrungsbereichen zu basieren hat. Aus diesem Grund strebte initiierte die ExpertInnenkommission einen Prozess der *intrap*professionellen Positionierung der im Arbeitsfeld Sucht involvierten Berufe an. Diese sollte die Grundlage für die Erarbeitung spezifischer Weiterbildungsangebote sein.

#### *Profilbildung in der Deutschschweiz*

Es zeigte sich bei der Umsetzung des Konzeptes in der deutschen Schweiz, dass die beauftragten Bildungsinstitutionen in einigen Berufsfeldern die erforderlichen Kompetenzen und Bedürfnisse nicht bestimmen können. Im Bereich der Medizin stellte sich als Hauptproblem die Frage nach dem Erreichen der Zielgruppe. In der Folge stellte die ExpertIn-

nenkommission und das BAG aus dem Weiterbildungsfonds Gelder für Profilbildungen zur Verfügung. Diese wurden je nach Berufsfeld unterschiedlich angegangen.

Die Profilbildung im Bereich Soziale Arbeit der Deutschschweiz wurde durch die Trägerinstitution durchgeführt. Sie konnte allerdings die wichtigen Modulproduzenten nicht motivieren, daran mitzuarbeiten. Die Stellung der Profession im Arbeitsfeld Sucht (vgl. Kap. 5.3) und die Konkurrenzsituation im Bereich Soziale Arbeit führten zu weiteren Problemen bei der Profilbildung.

Die Trägerschaft im Bereich Psychologie wird in der Deutschschweiz durch die Kooperation eines universitären Institutes und einer Klinik wahrgenommen. Diese zeichneten sich auch unter Federführung des universitären Institutes verantwortlich für die Profilbildung. Die Modulproduzenten wurden nicht direkt miteinbezogen. Es wurde jedoch eine breit abgestützte Umfrage durchgeführt, um die Ziele der Profilbildung zu erreichen. Es sollen ein Tätigkeitsprofil für die Psychologie im Suchtbereich erstellt und darauf basierend Qualifikationslücken erkannt werden. In der Folge kann ein spezifisches Weiterbildungsprogramm und -potential erarbeitet werden. Diese Profilbildung steht kurz vor Abschluss.

Der Bereich Pflege hat seine Profilbildung in der Deutschschweiz abgeschlossen. Die Trägerinstitution konnte die massgeblichen Weiterbildungsveranstalter (SBZ, ISB) gewinnen, an der Profilbildung mitzuwirken, sodass innert relativ kurzer Zeit ein für alle Beteiligten befriedigendes Ergebnis vorgelegt werden konnte. Es zeigte sich dabei, dass auch für diesen Bereich die Bedingungen des Konzeptes schwierig zu erfüllen sind.

Keine Profilbildung ist im Bereich Andere vorgesehen. Es besteht gemäss Vertreter der Trägerinstitutionen im Moment keine Notwendigkeit dazu, da die Anforderungen und Bedürfnisse für diesen Bereich genügend klar sind. Bestätigt wird dies durch den Erfolg des angebotenen Ausbildungsganges für Personen mit tertiärem Bildungsabschluss.

#### *Profils de formation en Suisse romande*

L'EESP de Lausanne est en train de réaliser un projet de profil de formation continue dans le domaine du travail social. Le GREAT a le mandat de préparer en collaboration avec l'EESP une étude de faisabili-

té concernant une formation interprofessionnelle post-formation que la Fordd envisage d'offrir dans le futur. En ce qui concerne les psychologues, aucun profil de formation est à l'étude en Suisse romande. Une difficulté au niveau de la formation continue en matière de dépendances existe pour cette profession, et ceci pour un certain nombre de raisons. Est mentionnée notamment l'existence d'approches thérapeutiques très hétérogènes qui rendent difficile un accord au niveau de la formation ainsi que le nombre réduit de psychologues travaillant de manière régulière avec les personnes dépendantes. De plus, ces professionnels sont dispersés dans des institutions diverses, suivant selon les cas des approches psychiatriques ou psycho-éducatives, donc se rapprochant selon les cas des pratiques psychiatrique ou des celles relevant du travail social.

#### *Profilbildung im Berufsfeld Medizin auf nationaler Ebene*

Im Bereich Medizin wirken bemerkenswerterweise alle drei Sprachregionen an der Profilbildung mit. Die Wissensdefizite waren nach Ansicht der Gesprächspartner klar. Hingegen stellte sich das Problem, dass unter den gegebenen konzeptionellen Bedingungen die ÄrztInnen nur ungenügend für Weiterbildung im Suchtbereich gewonnen werden konnten. Die Profilbildung wurde zur Initiierung einer schweizerischen Fachgesellschaft für Suchtmedizin genutzt, die eine Sektion der FMH werden soll. Ziel der Gesellschaft ist es, einen den ÄrztInnen angepassten Ausbildungsgang zu erarbeiten, welcher auf die formalen Bedingungen im Berufsfeld Medizin Rücksicht nimmt. Das Weiterbildungskonzept des BAG spielt in dieser Diskussion eine untergeordnete Rolle. Ziel des Curriculums ist ein von der FMH anerkannter Facharzttitel Sucht. Nach Ansicht eines Vertreters der FMH darf deshalb die Fortbildung der Allgemeinpraktiker aber nicht vernachlässigt werden, es müsse unbedingt beides Platz finden. Die Arbeitsgemeinschaft dient zudem dazu, die unterschiedlichen Strukturen und Dynamiken in der Deutschschweiz und Westschweiz aufeinander abzustimmen. Inhaltlich will man ein besonderes Augenmerk auf die internationale Koordination legen.

Die Profilbildung im Bereich Medizin profitierte von Vorarbeiten, welche durch MedRo-Tox geleistet wurde. Bereits vor Einführung des neuen Weiterbildungskonzeptes wurden - vom BAG initiiert - vorab in den Westschweizer Kantonen unter der Bezeichnung MedRo-Tox kantonale Netzwerke gegründet. Ihnen gehören jeweils der Kantonsarzt und Ver-



treterInnen von spezialisierten Institutionen sowie Spitälern an. Wichtig für die Akzeptanz des Gremiums ist die Beteiligung der kantonalen FMH, welche sich nebst dem BAG auch finanziell engagiert. Die MedRo-Tox dienen als Anlaufstelle für ÄrztInnen, welche Methadonbehandlungen durchführen. Weiterbildung wird von den MedRo-Tox nicht angeboten. Ziel ist es vielmehr, die Ärzteschaft zuerst mit verschiedenen Angeboten für Weiterbildung zu sensibilisieren sowie die Rahmenbedingungen für ein Weiterbildungsangebot zu erarbeiten. In einem weiteren Schritt wurde die Coroma (Coordination romand de la médecine d'addiction) gebildet, welche eine Verbindung zwischen universitärem und praktischem Wissen im Zusammenhang mit Sucht schaffen soll. Die kantonalen MedRo-Tox und die sprachregionale Coroma sind primär im illegalen Suchtbereich zu situieren und geografisch auf die Westschweiz beschränkt. In der Deutschschweiz ist die Organisation von kantonalen Netzwerken bisher nur bedingt gelungen.

#### **6.1.5 Zusammenfassung**

Das Weiterbildungskonzept der ExpertInnenkommission konnte sich in der Deutschschweiz mit einigen Abstrichen etablieren und ist von den Betroffenen hinsichtlich seiner zentralen Prinzipien akzeptiert. Bereits vorhandene Strukturen (convers) konnten integriert werden. Im Tessin zeigte das Konzept bisher wenig Wirkung. In der Westschweiz wurde das Konzept interpretiert und an vorhandene Strukturen angepasst. Folgende Darstellung zeigt zusammenfassend die Organisation des Vollzugs des Konzeptes.

*D 6.3 Vergleich der Sprachregionen in Bezug auf die Organisation der Weiterbildungs-Anbieter im Bereich Sucht*

Vollzugsfaktoren	Französische Schweiz	Deutschschweiz	Italienische Schweiz
Initiative durch...	GREAT	Trägerinstitutionen und Modulproduzenten	SUPSI
Akteure der Organisation	Fordd	Trägerinstitutionen und Modulproduzenten	SUPSI
Charakteristik der Koordination	Fordd: strukturiert-hierarchisierte Vereinigung	informeller Kontakt (Koordinationskonferenz der Modulproduzenten)	keine Koordination: SUPSI = einzige Trägerinstitution; keine Modulproduzenten
Zielsetzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Umgehen des Wettbewerbs</li> <li>- Koordination</li> <li>- Stabilisierung des bereits bestehenden institutionellen Netzwerks</li> <li>- Ausarbeiten eines regional angepassten Konzepts</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Umgehen des Wettbewerbs</li> <li>- Koordination</li> <li>- Arbeitsteilung</li> </ul>	
Kontakt zur Exp.komm., resp. BAG	Fordd	Trägerinstitutionen	SUPSI
beobachtete Entwicklung	Selbstorganisation mit Fordd als Leader → Aktivität	Aktivität (z.T. Konkurrenz) → Selbstorganisation mit einzelnen Leaderpositionen	SUPSI als einzige Trägerinstitution versucht unter Einbezug weiterer Institutionen die Weiterbildung Sucht aufzubauen

Es konnte ein Kommunikationsdefizit bei der Einführung festgestellt werden. Dieses Defizit führt dazu, dass das Konzept teilweise noch immer unterschiedlich verstanden wird, sowohl von Betroffenen in der Deutschschweiz wie in der Westschweiz. Der radikale Systemwechsel führte weiter zu einer heftigen Reaktion von Seiten der früheren Partner in der Westschweiz. Angesichts der kleinen Grösse des Arbeitsfeldes in der Romandie verzögerte der Widerstand eine befriedigende Implementation des Konzeptes.

## 6.2 Output: Weiterbildungsmodule

Das folgende Kapitel zeigt, welchen Output das Weiterbildungskonzept des BAG zur Folge hatte. Als Output bezeichnen wir die angebotenen Weiterbildungsmodule, welche vom BAG unterstützt wurden. Abgestützt auf die Zielsetzungen und die Bedingungen des Konzepts wird in einem ersten Schritt das Angebot als Ganzes betrachtet. Darauf wird eine Relation zwischen Angebot und finanziellem Aufwand des BAG hergestellt und die Verteilung auf die Modulanbieter erörtert. Zuletzt soll versucht werden, die Angebote ausserhalb der Programmförderung des BAG und ihr Stellenwert einzuschätzen bevor in einer Synthese eine Beurteilung des Outputs vorgenommen wird.

Die Ausführungen basieren einerseits auf Auswertungen von Modulträgern an die ExpertInnenkommission, Kursausschreibungen und Kurs-evaluationen sowie den Zwischenberichten des Sekretariates der ExpertInnenkommission, andererseits auf Interviews. Wo nicht weiter präzisiert, gelten die Aussagen sowohl für die Westschweiz wie auch für die Deutschschweiz.

### 6.2.1 Die Output-Ziele des Konzeptes

Die im Konzept erwähnten Ziele sind fast ausschliesslich auf der Impact-Ebene angesiedelt. Einzig die Zielsetzung der ExpertInnenkommission, dass ein inter- und *intrap*professionelles suchtspezifisches Wissen bereitgestellt werden soll, bezieht sich auf den Output. Hingegen finden sich verschiedene Auflagen, welche der Programm-Output erfüllen soll. Diese wurden vom BAG formuliert.

- Berücksichtigung des legalen *und* illegalen Suchtbereichs
- Berücksichtigung von Suchtfachleuten in erster Priorität
- Berücksichtigung aller Berufskategorien, die von der Vier-Säulen-Politik des Bundes betroffen sind , unter Beachtung der besonderen Lage von Personen ohne tertiäre Ausbildung
- Berücksichtigung von regionalen und sprachlichen Eigenheiten

Weiter soll ein modulares Weiterbildungssystem entstehen, welches gewissen Berufssparten Nachdiplomabschlüsse ermöglicht. Im Folgenden erläutern wir zunächst das von Fordd ausgearbeitete Weiterbildungskonzept, welches als Reaktion auf das Konzept der ExpertInnenkommission erarbeitet wurde. Danach betrachten wir die Charakteristik des

Gesamtangebotes und gehen danach auf die Zielsetzung und die einzelnen Auflagen näher ein. Die Ausführungen basieren auf Sekundärauswertungen der Zwischenberichte, Modulevaluationen und Ausschreibungen der Kurse sowie Interviewaussagen von VertreterInnen der Trägerinstitutionen, Modulproduzenten und Verbänden.

### *Le concept de formation de la Fordd*

La réaction romande à l'instauration du programme-cadre de la Commission d'experts, c'est-à-dire la création de la Fordd, a conduit à l'élaboration d'une conception de la formation quelque peu différente de celle émanant du programme-cadre. Une telle élaboration est justifiée par les interlocuteurs principalement par des raisons liées aux réalités territoriales, bien que des justifications d'ordre conceptuel soient aussi avancées.

Tout en essayant en principe d'être compatible avec celui de la Commission, le concept de formation élaboré par la Fordd présente un certain nombre de particularités. En premier lieu, l'idée de privilégier la formation des spécialistes implicite au programme-cadre est jugée comme peu adaptée au contexte romand, en raison du manque de public suffisant.<sup>37</sup> La réalité du terrain romand ne comprendrait en effet pas un nombre suffisant de spécialistes qui travaillent dans le domaine des addictions (il y en a un millier dont 600-700 auraient selon les interlocuteurs de la Fordd déjà l'impression d'être bien formés). De plus, la plupart des institutions dans lesquelles les intervenants travaillent offrent déjà des formations internes.

Dès lors, sa stratégie a été d'élargir l'offre lors du programme 2000 aux non-spécialistes pour pouvoir s'adresser à un public plus large susceptible de remplir les cours offerts, ce qui permet en même temps de répondre aux besoins du réseau des intervenants en matière de dépendances (cf. l'étude de Tabin et al., 2000<sup>38</sup>). L'offre de formation a été élargie à trois niveaux distincts. Les séminaires de sensibilisation au champ des dépendances (de la durée d'une journée) sont adressés à un public large tels que les enseignants, personnel de la santé, du social et

---

<sup>37</sup> Diese Einschätzungen werden in grossen Teilen von den Deutsschweizer InterviewpartnerInnen geteilt.

<sup>38</sup> Bregnard, D., Jetzer, A.-M., Tabin, J.-P.: Identification de l'offre et des besoins en formation dans le domaine des dépendances en Suisse Romande. EESP, Lausanne; Aria/GREAT, Yverdon; 2000.

de la police, confrontés de manière ponctuelle au domaine de la dépendance, et qui souhaitent s'introduire à la problématique des addictions. Les modules de formation continue (qui répondent aux critères du concept de la Commission) s'adressent aux professionnels des dépendances afin de leur permettre d'acquérir des compétences spécifiques. Les actions de perfectionnement professionnel (d'un jour ou deux), s'adressant tant aux spécialistes en matière de dépendances qu'aux professionnels entretenant des relations ponctuelles avec les personnes dépendantes, ont comme but celui de développer une problématique spécifique. Les séminaires de sensibilisation et le perfectionnement professionnel sont organisés par la Fordd en collaboration avec deux institutions partenaires, respectivement l'ISPA<sup>39</sup> et Aria/GREAT<sup>40</sup>.

L'élargissement de l'offre répond donc selon la Fordd à la nécessité de s'adapter à la réalité et aux besoins du contexte romand et de mettre à disposition une offre de formation coordonnée à divers niveaux, avec une durée de formation différenciée, et s'adressant tout autant à un public de spécialistes qu'à un public plus large.

La Fordd privilégie une approche essentiellement interprofessionnelle de la formation, aussi en raison de la forte concurrence de formations continues *intra*-professionnelles. La plupart des cours sont en effet adressés à un public interprofessionnel, en vue de l'élaboration d'une future certification ,de base' interprofessionnelle qu'elle envisage faire reconnaître à long terme par l'ensemble des partenaires du social et de la santé. La direction envers laquelle se dirige la Fordd au niveau de la certification est celle de modéliser une certification pour une formation longue selon un modèle de crédits ('carte à coupons').

Si l'idée implicite à son concept de formation pour l'année 1999 a été celle d'offrir une formation où étaient déclinés divers axes de travail, notamment l'axe biologique, psychologique, sociale et méthodologique, l'année 2000 a impliqué un élargissement de l'offre à des cours de durée plus brève que celle préconisée par le concept de la Commission, et qui s'adressent à un public plus large que les spécialistes. Dès 2000 l'offre de la Fordd comprendra aussi une ,formation les Oliviers', organisée en collaboration avec les Oliviers-secteur formation, institution

---

<sup>39</sup> ISPA: Institut suisse de prévention de l'alcoolisme et autres toxicomanies.

<sup>40</sup> Aria: Ateliers Romands pour les Intervenants dans le domaine des Addictions; GREAT: Groupement Romand d'Etudes sur l'Alcoolisme et les Toxicomanies.

spécialiste en alcoologie et autres dépendances. Bien que ces cours ne soient pas subventionnés par l'OFSP, une telle offre complémentaire souligne une élaboration conceptuelle de l'ensemble de formation dans le domaine des dépendances quelque peu indépendante du concept de la Commission, aussi en raison de la modélisation au niveau de la certification préconisée. Les adaptations considérées nécessaires au contexte romand ont été systématisées dans le document «La Fordd: des perspectives d'avenir». Les propositions d'adaptation ont rendu nécessaires des négociations entre la Fordd et la Commission d'experts. Les détails de ces négociations ont été discutés dans la section dédiée à la fonction et au travail de la Commission d'experts.

### 6.2.2 Das Gesamtangebot an Weiterbildungsmodulen

Zwischen Herbst 1997 und September 2000 wurden insgesamt 125 Weiterbildungsmodule bei der ExpertInnenkommission eingereicht. Zwei Anträge sind noch nicht entschieden, 92 wurden bewilligt, was rund 75 Prozent entspricht. Acht bewilligte Module mussten mangels genügend Anmeldungen abgesagt werden, eine ganze Reihe von Modulen steht noch vor der Durchführung. Bis im September 2000 sind 52 vom BAG unterstützte Weiterbildungsmodule abgehalten worden. 31 Kurse wurden bisher einmal, acht mehrmals durchgeführt.

Eingeschlossen in die 52 Angebote sind jene Module, die Teile von Lehrgängen sind. Im Moment kennt der Bereich Soziale Arbeit ein Nachdiplomstudium (NDS) „Sucht“<sup>41</sup>, welches aus drei Nachdiplomkursen (NDK)<sup>42</sup> besteht. Diese Lehrgänge bestehen aus einzelnen Modulen, welche auch einzeln besucht werden können. Im Bereich Andere wird ein Lehrgang „Zusatzqualifikation Sucht“<sup>43</sup> angeboten. Er richtet sich an Personen mit Berufsabschluss auf sekundärer Stufe oder ohne anerkannten Bildungsabschluss. Wie sich die durchgeführten Kurse hinsichtlich der verschiedenen Berufsgruppen aufteilen, zeigt die folgende Grafik.

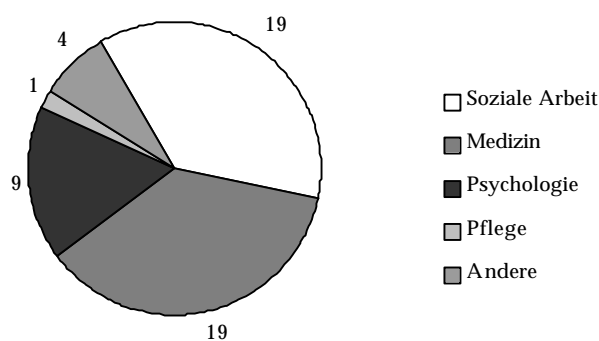
---

<sup>41</sup> NDS: Um Zertifikat zu erhalten: 600 Lektionen, Diplomarbeit, Diplomprüfung; durchgeführt von der FH Aargau, in Zusammenarbeit mit der HSA Luzern.

<sup>42</sup> NDK: Um Zertifikat zu erhalten: 300 Lektionen; Abschlussarbeit, Vorstellen und Vertreten der Abschlussarbeit an einem Kolloquium.

<sup>43</sup> Der Lehrgang umfasst ein Basismodul (12 Tage) und ein Aufbaumodul (18 Tage).

#### D 6.4 Gesamtangebot, aufgeteilt nach Berufsgruppen



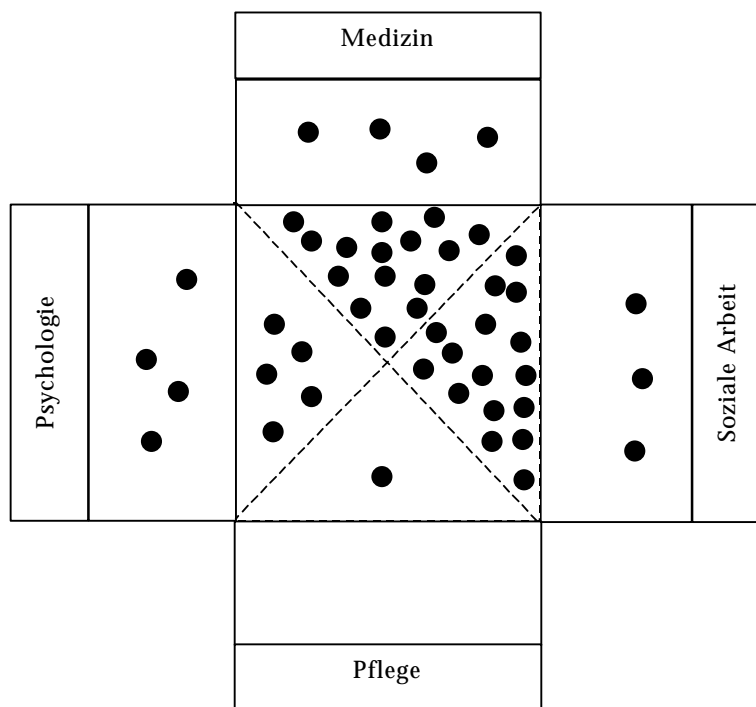
n = 52

Im Bereich Pflege wurde bisher ein einziger Kurs durchgeführt. Die Weiterbildung im Suchtbereich steht in diesem Berufsfeld noch am Anfang. Einerseits wird nach Ansicht von InterviewpartnerInnen der Bedarf an einer auf das Thema Sucht beschränkten Weiterbildung bestritten. Dies entspreche nicht dem Alltag des Pflegepersonals. Der grösste Teil der Pflegenden habe mit Sucht als Nebendiagnose zu tun. Andererseits ist die Weiterbildung in diesem Berufsfeld stark reglementiert und auf eine hierarchische Höherqualifizierung ausgerichtet. In diesem Umfeld ein *intraprofessionelles* NDK oder NDS Sucht zu entwickeln dürfte wenig Sinn machen. In den Bereichen Soziale Arbeit und Medizin finden sich zusammen fast drei Viertel der Angebote. Die hohe Zahl an Weiterbildungsangeboten im Bereich Soziale Arbeit erstaunt angesichts des Stellenwertes des Berufsfeldes im Suchtgebiet nicht. Hingegen ist das Angebot von 19 Modulen im Bereich Medizin beachtlich, arbeiten doch wesentlich weniger MedizinerInnen im Suchtbereich. Interessant in diesem Zusammenhang ist zu sehen, wie sich das Gesamtangebot in *intra-* und *interprofessionelle* Module aufteilt. Darauf soll im Folgenden näher eingegangen werden.

#### *Das Gesamtangebot, aufgeteilt nach intra- und interprofessionellen Modulen*

Um die Aufteilung des Gesamtangebotes in *inter-* und *intraprofessionelle* Module darzustellen, übernehmen wir die Darstellung aus dem Weiterbildungskonzept der ExpertInnenkommission.

### D 6.5 Anteil intra- und interprofessionelle Module nach Berufsgruppen



n=48 (ohne 4 Module des Bereichs Andere)

In der Mitte befinden sich die interprofessionell zugänglichen Module (31), die anderen Module sind *intraprofessionell* auf den jeweiligen Berufsbereich beschränkt. Aus der Darstellung ist ersichtlich, dass fast drei Viertel aller Module interprofessionell angeboten werden. Die Auswertung der TeilnehmerInnen-Profile der Kurse zeigt, dass die BesucherInnen der interprofessionellen Module des Bereichs Soziale Arbeit allerdings überwiegend auch aus diesem Berufsfeld stammen. Im Gegensatz dazu nehmen an den interprofessionellen Modulen des Bereichs Medizin zu über 80 Prozent Nicht-MedizinerInnen teil. Eine Mittelstellung nimmt der Bereich Psychologie ein. Hier setzt sich das TeilnehmerInnenfeld aus je einem Drittel PsychologInnen, SozialarbeiterInnen und anderen Berufen zusammen.

Betrachtet man, für welche interprofessionellen Module sich eine Berufsgruppe interessiert, so stellt man fest, dass die MedizinerInnen fast ausschliesslich Module des eigenen Bereichs besuchen. Dies gilt in abgeschwächter Form auch für die SozialarbeiterInnen. Anders sieht es in den Bereichen Psychologie, Pflege und Andere aus: TeilnehmerInnen dieser beruflichen Herkunft besuchen vorwiegend Module des Bereichs



Medizin. Im Bereich Andere richten sich drei der vier Angebote an ein *intraprofessionelles* Publikum. Zwei hatten das Strafvollzugspersonal als AdressatInnen.

Dass sich die meisten Angebote an ein interprofessionelles Zielpublikum richten, hat gemäss den Interviewaussagen von VertreterInnen der Trägerinstitutionen und Modulproduzenten zwei Gründe: Einerseits ist die Suchtarbeit nach Ansicht der Anbieter nicht primär nach Berufen, sondern nach Tätigkeiten bzw. Praxisfeldern aufgeteilt (s. nächster Abschnitt) Andererseits muss aus ökonomischen Gründen interprofessionell angeboten werden, um ein genügend grosses Teilnehmerfeld ansprechen zu können.

#### *Stellenwert der inter- und intraprofessionellen Module*

Die ExpertInnenkommission des BAG definiert das Bereitstellen von inter- und *intraprofessionellem* suchtspezifischem Wissen als eine der Zielsetzungen der Weiterbildung im Suchtbereich. Gemäss dem Konzept ist ein Vorteil der *intraprofessionell* zugänglichen Module, dass durch eine relativ hohe Homogenität des Zielpublikums effizient und vertieft ein berufsspezifisches Wissen vermittelt werden kann. Dieses Wissen kann durchaus verschiedene Strömungen innerhalb eines Berufsbereiches repräsentieren. Ein weiterer Grund liegt im Bereich der Bildungspolitik. Die Berufsfelder sollen sich *intraprofessionell* positionieren, d.h. ein eigenes Profil in Bezug auf die Suchtarbeit erarbeiten, und in der Folge den Berufsstand im Suchtfeld stärken. Nur *intraprofessionelle* Zertifikate haben ihrer Ansicht nach eine Chance, international anerkannt und eventuell lohnwirksam zu werden. Ein interprofessionelles Zertifikat wäre gleichbedeutend mit der Schaffung eines neuen Berufsstandes, was ausdrücklich nicht gewünscht wird. Hier spielt auch der Entscheid, die Weiterbildung bei Bildungsinstitutionen anzusiedeln, mit hinein: Die Ansiedlung bei Bildungsinstitutionen ist auch ein Entscheid zugunsten von mehr *Intraprofessionalität*. Bildungsinstitutionen sind auf ein Berufsfeld konzentriert, die Verbände VSD und GREAT – Träger der Weiterbildung vor dem heute gültigen Konzept - sind dagegen durch das Tätigkeitsgebiet Sucht definiert. Interprofessionell zugängliche Module sollen gemäss dem Weiterbildungskonzept ein unbestrittenes Basiswissen zum Thema Sucht vermitteln. Gleichzeitig soll dadurch die Zusammenarbeit zwischen den im Suchtbereich Tätigen gefördert werden.

Von den Modulproduzenten und den Verbänden wird diese Betrachtungsweise nur teilweise geteilt. Hier finden weniger berufspolitische als themenspezifische Überlegungen statt. Das Praxisfeld Sucht sei gerade ein Paradebeispiel für interprofessionelle Zusammenarbeit: Die im Gebiet Sucht Tätigen definierten sich ihrer Ansicht nach – mit Ausnahme der MedizinerInnen – weniger über ihre Grundausbildung als über ihre Tätigkeit. Im Vergleich zu den „PsychologInnen im Arbeitsfeld Sucht“ sei beispielsweise das Arbeitsgebiet „Suchtberatung“ ein homogenerer Bereich, obwohl darin verschiedene Berufsgattungen vertreten sind. Eine berufsspezifische Aufteilung des Tätigkeitsbereiches Sucht sei daher nicht sinnvoll, zweckmässiger wäre eine inhaltliche Abgrenzung. In der Folge mache es wenig Sinn, ein berufsspezifisches Wissen auszuarbeiten. Vor allem in der Westschweiz wird unter Fordd die interprofessionelle Weiterbildung gefördert. Ein interprofessionelles Zertifikat ist in Planung.

Die Diskrepanz zwischen Stellenwert der Profession im Praxisfeld und der Schwierigkeit, ein *intrap*professionelles Wissen zu erarbeiten, ist im Bereich Soziale Arbeit - der wichtigsten Berufsgattung des Tätigkeitsfeldes - am grössten. Dieses Berufsfeld profitiert von den Überlappungen, weil diese berufliche Entfaltungsmöglichkeiten eröffnen, welche ein Ausweiten des Tätigkeitsfeldes über die sachliche Sozialhilfe hinaus ermöglichen. Das durch das Konzept geforderte Erarbeiten eines vertieften berufsspezifischen Wissens wird in der Folge im Bereich Soziale Arbeit teilweise als Zurückbinden und als Einengung empfunden. Ebenfalls schwierig ist die Abgrenzung für das Berufsfeld Psychologie. Hier wird durch den universitären Hintergrund der Grundausbildung ein spezifisches Wissen nicht bestritten, in der konkreten Anwendung verwischen sich die Grenzen zur Sozialen Arbeit aber wieder. Zur Medizin hin ist die Abgrenzung vor allem ein Problem der Hierarchie.

In diesem Berufsfeld wird die Erarbeitung eines *intrap*professionellen Wissens, im Sinne der Profilbildung, eher als sinnvoll und als Chance betrachtet. Im Bereich Medizin haben die Modulproduzenten Mühe, für *intrap*professionelle Kurse genügend TeilnehmerInnen zu finden. Die Vorgaben des Weiterbildungskonzeptes passen nach Ansicht der Interviewpartner dieses Bereichs nur schwer in die Realitäten des Berufsfeldes (vgl. 6.1.4 und weiter unten, Dauer der Module).

Der Bereich Andere ist durch die *intra*-/interprofessionelle Problematik weniger betroffen, da ihr Arbeitsfeld klarer von den anderen Professio-

nen abgegrenzt ist, welche über einen tertiären Berufsabschluss verfügen. Pflegende haben zwar ebenfalls eine Ausbildung auf sekundärem Niveau, ihr Wissen ist aber zu spezifisch, als dass eine Überlappung zum Bereich Andere möglich wäre.

Die Situation im Bereich der Pflege präsentiert sich nach Ansicht von GesprächspartnerInnen aus diesem Bereich nochmals anders. Einerseits arbeiten Pflegende im Bereich Sucht, verlassen aber hiermit ihr primäres Tätigkeitsfeld und identifizieren sich über kurz oder lang auch nicht mehr damit. Sie orientieren sich in der Folge bezüglich Weiterbildung an interprofessionellen Angeboten anderer Professionen. Sie sind das typische Publikum für die vom Bereich Medizin angebotenen Module. Aber auch in den Weiterbildungen des Bereichs Soziale Arbeit nehmen sie häufig teil. Andererseits sind die Pflegenden in ihren klassischen Arbeitsgebieten sehr häufig mit Sucht konfrontiert, beispielsweise auf Abteilungen der Inneren Medizin in den Akutspitälern oder in der Spitzex-Arbeit. Bei diesen PatientInnen wird oft ein Alkoholproblem festgestellt, wenn es auch teilweise nicht explizit erwähnt und behandelt wird. Die Pflegenden in diesen Arbeitsgebieten haben bisher keinen Auftrag im Gebiet der Sucht. Demzufolge besteht bei ihnen auch kein Bedürfnis nach suchtspezifischer Weiterbildung. Die Aufgabe, welche die Pflegenden in diesen Arbeitsgebieten wahrnehmen, könnte als Triagefunktion bezeichnet werden. Pflegende sind ein Bindeglied zwischen den Betroffenen und den Suchtfachleuten: Sie können die ersten Personen sein, welche das Thema Sucht bei einem Patienten ansprechen und diesen auf weiterführende Stellen aufmerksam machen. In dem Sinne ist nach Ansicht der InterviewpartnerInnen ein *intraprofessionelles* Sucht-Wissen nötig. Dieses kann aber nicht in einem spezifischen Suchtmodul vermittelt werden, da es in alltäglichen Pflegesituationen umgesetzt werden muss. Demzufolge soll es auch bezüglich Weiterbildung sinnvollerweise in andere Themen eingebettet werden. Doch das BAG unterstützt auf diese Weise aufgebaute Module nicht, da sie die Bedingungen des Konzeptes nicht erfüllen.

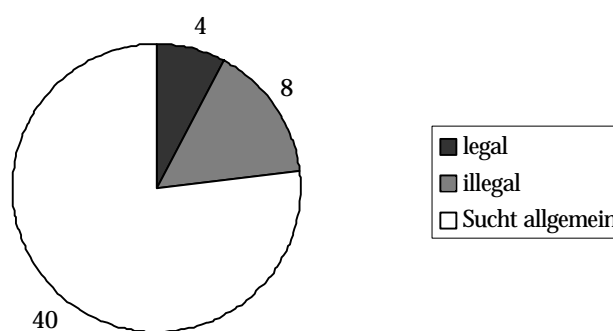
Zusammenfassend stellt sich die Frage, ob der Versuch, für jede Berufssparte *intraprofessionelles* Wissen zu definieren - welches auch durch Weiterbildung vermittelt werden soll - der interprofessionellen Zusammenarbeit abträglich sein kann oder ergänzend wirkt. Nach Ansicht von Mitgliedern der ExpertInnenkommission soll dank verbessertem *intraprofessionellem* Wissen gezielter und ergänzender interprofessionell zusammengearbeitet werden können. Das durch Profilbildungen

systematisierte intraprofessionelle Wissen dient als Basis für eine fruchtbare interprofessionelle Zusammenarbeit. Bei den VertreterInnen von Trägerinstitutionen und Verbänden bestehen Bedenken, dass durch die Förderung intraprofessionellen Wissens eine Profession auf ihre Kompetenzen zurückgestutzt wird. („nicht mit anderen Professionen zusammengebracht werden soll“). Sie sehen teilweise intraprofessionelles Wissen zudem nicht als Ergänzung, sondern eher als Konkurrenz zu interprofessionellem Wissen. In der Praxis gehe die Vermittlung von intraprofessionellem Wissen auf Kosten von interprofessionellem Wissen, da die im Feld Tätigen meist nur in einem sehr beschränkten Rahmen Weiterbildung besuchen könnten.

#### *Weiterbildungsmodule im legalen und illegalen Suchtbereich*

Das Weiterbildungskonzept der ExpertInnenkommission sieht vor, dass der legale *und* der illegale Suchtbereich in den Weiterbildungsangeboten berücksichtigt wird. Das Konzept zählt in erster Linie Alkohol zum legalen und Drogen zum illegalen Suchtbereich.<sup>44</sup> Betrachtet man die angebotenen Module, so teilen sie sich auf Grund ihrer Ausschreibungstitel folgendermassen auf die beiden Bereiche auf.

#### *D 6.6 Anzahl Weiterbildungsmodule im legalen und illegalen Suchtbereich*



n = 52

<sup>44</sup> ExpertInnenkommission des BAG: Weiterbildung im Suchtbereich, Bern, 21.4.1998, S. 4 (Auflagen): „Berücksichtigung des legalen und illegalen Suchtbereichs (Alkohol und Drogenbereich)“.

Die Auswertung zeigt, dass eine überwiegende Mehrheit der Angebote nicht auf einen Suchtbereich festlegt ist. Die Unterscheidung in einen legalen und einen illegalen Suchtbereich spielt nach Ansicht von VertreterInnen aller befragten Gruppen in der Deutschschweiz eine untergeordnete Rolle bei der inhaltlichen Arbeit im Praxisfeld Sucht. Die Unterscheidung ist primär juristisch von Bedeutung. Dadurch, dass man im illegalen Suchtbereich tätig ist, ergeben sich zwar therapierelevante inhaltliche Faktoren wie Ausgrenzung oder provokatorische Aspekte. Doch erfordert die Arbeit im Suchtbereich in erster Linie ein Wissen, das den verschiedenen Typen von Sucht gemeinsam ist. Spezifische Kenntnisse können auf diesem Grundwissen aufgebaut werden. Die Abgrenzung verliert ausserdem auch wegen strukturellen Aspekten an Bedeutung. Die Institutionen sind häufig nicht mehr nur auf einen Suchtbereich ausgerichtet, sondern die KlientInnen kommen vermehrt aus beiden Bereichen oder sind polytoxikoman. Wie schon beim Ausrichten der Module auf ein interprofessionelles Publikum spielen ökonomische Gründe ebenfalls eine Rolle, dass keine Eingrenzung der Module auf einen Sucht-Typ vorgenommen wird. Wenn ein möglichst breites Publikum angesprochen werden kann, erhöhen sich die Chancen, die zur Durchführung nötige TeilnehmerInnenzahl zu erreichen. Grundsätzlich wird von den befragten VertreterInnen der Anbieter, aber auch von ExpertInnen in der Westschweiz die in der Deutschschweiz vorherrschende globale Sicht der Sucht geteilt. Doch könne diese in den Weiterbildungsangeboten erst bedingt umgesetzt werden, da sowohl die Politik als auch die Institutionen die Unterscheidung nach wie vor betonen.

Eine klare Zuweisung der Module in den einen oder anderen Bereich wird in der Deutschschweiz vor allem noch von Verbänden gemacht, die Kurse in Zusammenarbeit mit Modulproduzenten organisieren. Diese Verbände vertreten primär einen bestimmten Sucht-Typ, wie zum Beispiel das Blaue Kreuz (Alkohol). Allerdings findet auch hier eine Öffnung statt. Die ExpertInnenkommission hat ihrerseits keine Richtlinien, wie gross der Anteil der jeweiligen Suchtbereiche an den Modulen sein müsste. Somit ist keine Steuerung möglich, vermutlich aber auch nicht gewollt, solange keine offensichtlichen Lücken im Angebot auftreten.

Die tendenziell abnehmende Relevanz der Unterscheidung in einen legalen und illegalen Bereich zeigt auch die institutionelle Herkunft der

Modul-TeilnehmerInnen<sup>45</sup>. In den Evaluationsbogen wurde folgende Frage gestellt: *Falls ihre Institution auf irgendeine Art im Suchtbereich tätig ist: in welchem Bereich?* Die nachfolgende Tabelle stellt die Antworten dar.

#### D 6.7 Tätigkeitsbereich der Institutionen der Antwortenden

	legaler Suchtbereich	illegaler Suchtbereich	legaler und illegaler Suchtbereich	n
D-CH	17%	35%	48%	621
W-CH	16%	18%	66%	99
CH	17%	33%	50%	720

D-CH: Deutschschweiz; W-CH: Westschweiz

Es kann festgestellt werden, dass insgesamt die Hälfte der KursbesucherInnen in Institutionen arbeiten, welche beide Suchtbereiche abdecken. Die Zahl liegt in der Westschweiz deutlich höher als in der Deutschschweiz. Interessant ist weiter, dass in der Deutschschweiz wesentlich mehr KursbesucherInnen in einer Institution arbeiten, die sich vornehmlich mit dem illegalen Drogenbereich beschäftigt. Bei convers, dem Weiterbildungsprogramm der Deutschschweiz vor 1998, war die institutionelle Herkunft der Teilnehmenden erst bei 21 Prozent "Suchtbereich allgemein", hingegen arbeiteten noch mehr BesucherInnen im illegalen Drogenbereich (51%).

Die Unterscheidung in Angebote im legalen respektiven illegalen Bereich dürfte auf eine Zeit zurückgehen, als man, nebst den traditionellen Suchtformen wie Alkohol bewusst und verstärkt auch Weiterbildung im Bereich der illegalen Drogen fördern wollte. Der Stellenwert der illegalen Drogen ist heute in Anbetracht anderer Behandlungsarten und neuer Suchtformen eher wieder etwas gesunken. Bereits 1994 sprachen sich StellenleiterInnen von Institutionen und ExpertInnen gegen eine weiter Spezialisierung der Drogenhilfe entlang der Linie legal-illegal aus<sup>46</sup>. Heute könnte man sich ebensogut eine Differenzierung der Angebote in die Bereiche „stoffgebunden“ und „nicht-stoffgebunden“ vorstellen. Diese Differenzierung lehnt sich eher an eine medizinische an, da die beiden Suchtarten sich unterschiedlich stark körperlich auswirken. Bisher hatte ein einziges Modul spezifisch nicht-stoffgebundene Süchte zum Thema (in der Darstellung im legalen Suchtbereich einge-

<sup>45</sup> Brunold, Herbert: Weiterbildung im Suchtbereich, Zwischenbericht II, Bern, Oktober 2000.

<sup>46</sup> Gertsch, Marianne: Der Weiterbildungsbedarf der Institutionen der schweizerischen Drogenhilfe, Arbeitsbericht 12, Koordinationsstelle für Weiterbildung der Universität Bern, 1994, S. 26.

teilt). Generell ist der Suchtbereich möglicherweise zu dynamisch, als dass durch die Programmförderung eine explizite thematische Differenzierung verlangt werden muss.

### *Suchtfachleute als primäres Zielpublikum*

Im Konzept werden die Suchtfachleute, das heisst *spezifisch* im Arbeitsfeld Sucht tätige Fachleute als primäres Zielpublikum der Weiterbildung definiert. Daneben werden zwei weitere Personenkreise näher beschrieben. Erstens werden die *punktuell* im Arbeitsgebiet tätigen Personen wie beispielsweise Berufe des Strafvollzugs und Lehrberufe erwähnt, und zweitens Freiwillige etc, welche *nichtberuflich* im Arbeitsfeld tätig sind. Diese zwei Gruppen werden in keiner Weise von der Weiterbildung ausgeschlossen, das Konzept gibt auch keine Angaben darüber, wie die primäre Konzentration auf Suchtfachleute zu verstehen ist.

Von den 52 angebotenen Modulen richten sich fünf nicht an Suchtfachleute. Angesprochen werden punktuell im Suchtfeld Tätige. Drei Angebote behandelten Präventionsthemen, zwei Module richteten sich spezifisch an das Strafvollzugspersonal. Künftig soll zudem für Laien eine Ausbildung in Suchtkrankenhilfe entstehen, welche von der HSA Luzern und dem Blauen Kreuz entwickelt wurde. Jedoch werden vor allem die punktuell Tätigen von den übrigen Modulen überhaupt nicht ausgeschlossen, viele Ausschreibungen definieren diesen Punkt gar nicht näher.

Im Rahmen der Kursevaluation wird den Teilnehmenden unter dem Titel "Tätigkeitsbereich ihrer Institution" folgende Frage gestellt: *Falls die Haupttätigkeit Ihrer Institution nicht im Suchtbereich liegt: in welchem Bereich ist sie hauptsächlich tätig?*, worauf einige Antwortkategorien vorgegeben werden. Wie aus dem zweiten Zwischenbericht der Programmförderung zu entnehmen ist, beantworteten diese Frage in der Deutschschweiz 583 von total 756 Teilnehmenden, was 77 Prozent entspricht. In der Westschweiz sind es 94 von 137 TeilnehmerInnen (68,5%). Eine deutliche Mehrheit der TeilnehmerInnen an den Weiterbildungsmodulen arbeitet diesem Resultat zu Folge nicht ausschliesslich im Suchtbereich, fühlen sich durch die Angebote aber dennoch angesprochen.

Die Priorisierung des Konzepts auf Suchtfachleute wird von den Anbietern akzeptiert, wenn auch als einengend empfunden. Einige VerbandsvertreterInnen und Präventionsfachleute – vor allem auch aus der Westschweiz – sehen in der Ausrichtung der Weiterbildung auf Suchtfachleute eine Gefahr, dass Themen und Berufsgattungen zu kurz kommen könnten. Genannt wurde insbesondere die Prävention, respektive die Lehrberufe und Freiwillige.

#### *Zeitliche Dauer der einzelnen Module*

Insgesamt handelte es sich überwiegend um dreitägige Veranstaltungen. Vereinzelt waren sie von kürzerer oder längerer Zeitdauer. Die Kursdauer von drei Tagen ergibt sich aus der im Konzept erwähnten Vorgabe von 20 Stunden Präsenzzeit der KursteilnehmerInnen. Dazu kommen je nach Modul noch mehrere Stunden Selbststudium oder Projektarbeit. Die 20 Stunden Präsenzzeit haben sich gemäss dem Weiterbildungskonzept – aus einer Optik der Bildungsforschung – als sinnvolle Grösse erwiesen um einen Lerneffekt zu erzielen. Eine kürzere Zeitdauer ergäbe eher den Charakter einer Tagung mit primär anderen Zielsetzungen und Wirkungsperspektiven. Grundsätzlich sind die InterviewpartnerInnen aus den Bildungsinstitutionen und Verbänden mit diesem Standpunkt einverstanden, doch die finanziellen und zeitlichen Ressourcen der potentiellen TeilnehmerInnen erschweren es zunehmend, InteressentInnen für Kurse von dieser Zeitdauer zu finden. Entsprechend wird der vorgegebene Zeitrahmen im Konzept als zu rigide empfunden, gerade auch in der Westschweiz. Im Bereich Medizin findet eine Weiterbildung, welche drei Tage dauert, ohne sich in ein Curriculum einzubetten, kaum ein Publikum. In der Folge sind einerseits Bestrebungen im Gange, vom BAG auch kürzere Veranstaltungen unterstützt zu bekommen, was teilweise auch schon akzeptiert wurde. Andererseits soll ein den ÄrztInnen angepasster Ausbildungsgang erarbeitet werden, welches auf die formalen Bedingungen im Berufsfeld Medizin Rücksicht nimmt (s. Kap. 6.1.4).

#### *(Sprach)regionale Spezifikationen*

Insgesamt wurden in der Deutschschweiz 43 (83%), in der Westschweiz 9 und im Tessin keine Module durchgeführt. Wird diese Verteilung mit der Bevölkerungsgrösse in den Sprachregionen in Beziehung gesetzt, so zeigt sich ein Übergewicht an Kursen in der Deutschschweiz. Betrachtet



man die Aufteilung nach Berufsgruppen, so ergeben sich ebenfalls sprachregionale Unterschiede.

#### *D 6.8 Das Gesamtangebot aufgeteilt nach Berufsgruppen und Sprachregionen*

	Soz. Arbeit	Medizin	Psychologie	Pflege	Andere	TOTAL
D-CH	17	15	9	0	2	43
W-CH	2	4	0	1	2	9
TOTAL	19	19	9	1	4	52

D-CH = Deutschschweiz; W-CH = Westschweiz

Es fällt auf, dass in der Westschweiz - verglichen mit der Deutschschweiz - im Verhältnis mehr Module im Bereich Medizin, aber weniger im Bereich Soziale Arbeit angeboten wurden. Weiter richteten sich die meisten Module in der Westschweiz an ein interprofessionelles Publikum, was der primären Politik von Fordd entspricht. Im Bereich Psychologie fanden keine Kurse statt, in diesem Bereich wurde bisher auch noch keine Trägerinstitution gefunden. Nach Ansicht von ExpertInnen in der Westschweiz liegen die Gründe vor allem im Desinteresse der universitären Institute: Die Zahl der potentiell weiterzubildenden PsychologInnen im Bereich Sucht scheint in der Westschweiz zu klein zu sein, als dass sich eine Universität darum bemühen würde. Erschwerend kommt hinzu, dass innerhalb des Berufsfeldes Psychologie keine Einigung betreffend der therapeutischen Konzepte herrscht.

Hinsichtlich der Bewilligung der eingereichten Module durch die ExpertInnenkommission sind keine Unterschiede zwischen der Deutschschweiz und der Westschweiz festzustellen (je 75 Prozent). Ebenfalls in beiden Regionen mussten je 4 Kurse abgesagt werden. Gemessen an den 22 bewilligten Kursen entsprechen diese vier Module in der Westschweiz allerdings knapp einem Fünftel aller Kurse (Deutschschweiz: 5,7%).

Untersucht man zusätzlich die regionale Verteilung, so ist festzustellen, dass alle Westschweizer Module in Lausanne oder Genf, der Grossteil der Deutschschweizer Module in Zürich, Brugg oder Luzern stattfanden. In der Ostschweiz wurden einzig im Bereich Soziale Arbeit zwei Module angeboten. In Graubünden, in der Nordwestschweiz, im Raum Fribourg-Neuchâtel-Jura und Wallis fand bisher keine BAG-unterstützte Weiterbildung im Suchtbereich statt. Die regionale Verteilung ist ein Ziel des Konzeptes und gehört zur Steuerungsfunktion der ExpertInnenkommission. Die Konferenz der Modulproduzenten in der

Deutschschweiz betrachtet sich nicht als verantwortlich für eine ausgeglichene regionale Verteilung der Anbieter. Fordd in der Westschweiz ist sich der mangelhaften regionalen Verteilung bewusst und möchte diesen Punkt verbessern. Nach Ansicht von VerbandsvertreterInnen stellt die regionale Verteilung der Module für ihre Mitglieder jedoch kein Hindernis für den Besuch von Weiterbildung dar. Mitglieder, welche zentrumsfern wohnten, seien sich gewohnt, grössere Distanzen (nicht nur für Weiterbildung) zurückzulegen. Entscheidend sei vielmehr die auf Grund des Veranstalters bzw. der ReferentInnen erhoffte Qualität der Weiterbildung.

Ein Vergleich zwischen der geografischen Lage des Arbeitsortes der Modul-TeilnehmerInnen<sup>47</sup> und der geografischen Lage ambulanter Beratungsstellen und Institutionen im Suchtbereich<sup>48</sup> in der Deutschschweiz zeigt ein modifiziertes Bild. Die folgende Tabelle veranschaulicht die geografische Aufteilung. Es muss jedoch vorausgeschickt werden, dass die Vollständigkeit der Liste der Institutionen nicht gesichert ist und die Datenquelle nichts aussagt über die Stellenpensen und die spezifische Relevanz der Institutionen.

#### *D 6.9 Regionale Verteilung der TeilnehmerInnen und der Institutionen in der Deutschschweiz*

Region	geografische Lage des Arbeitsortes der TeilnehmerInnen	Geografische Lage der Institutionen
ZH	34%	27%
BE	13%	20%
BS, BL, AG, SO	19%	23%
Nordostschweiz	21%	21%
Zentralschweiz	10%	9%
TOTAL	100%	100%

Gemäss der Darstellung sind TeilnehmerInnen, welche in den Kantonen Zürich und Nordwestschweiz arbeiten in den Kursen über-, TeilnehmerInnen aus dem Kanton Bern untervertreten. Im Kanton Bern fanden bisher nur vereinzelte Module statt, allerdings trifft dies auch auf die Nordostschweiz zu, wo die proportionale Verteilung jedoch stimmt. Auf Grund dieser Darstellung können daher die Interviewaussagen weder bestätigt noch widerlegt werden. Für die Westschweiz kann die Aufteilung nicht vorgenommen werden, da der Fragebogen der Kurse-

<sup>47</sup> Brunold, Herbert: Weiterbildung im Suchtbereich, Zwischenbericht II, Oktober 2000, Bern, S. 20: Auswertung von 43 Kursen.

<sup>48</sup> Nach: BAG: Institutionen im Alkohol- und Drogenbereich, Bern, 5.1999.

valuation die Westschweiz als territoriale Einheit betrachtet und nicht nach Regionen differenziert. Aus den Resultaten der Umfrage, welche bei den TeilnehmerInnen im Rahmen dieser Evaluation durchgeführt wurde, können jedoch Tendenzen abgeleitet werden: Von den 54 antwortenden Personen arbeiten zehn im Kanton Waadt, jedoch nur gerade eine im Kanton Wallis und niemand im Kanton Jura.

### *Inhaltsgenerierung und Lücken im Weiterbildungsangebot*

Die Kursinhalte werden in der Deutschschweiz vor allem auf zwei Arten generiert. Meistens betrachten sich die Verantwortlichen als genügend im Feld verankert um mögliche Themen dank dem eigenen Background und im Kontakt mit dem Arbeitsbereich zu definieren. Dies gilt in erster Linie für die interprofessionellen Kurse. Um *intraprofessionelle* Angebote entwickeln zu können sind die Veranstalter eher von der Profilbildung des Berufsfeldes abhängig, welche teilweise auch eine Bedürfnisabklärung beinhaltet.

In der Westschweiz hängen die Kursinhalte in erster Linie von den Kompetenzen der Mitgliederorganisationen von Fordd ab. Darauf basierend werden der ExpertInnenkommission auch spezifische Themen vorgeschlagen wie beispielsweise "la santé communautaire" oder "les approches cognitivo-comportementales". Die verschiedenen Insitutionen von Fordd sind unterschiedlich aktiv in der Weiterbildung, was eine ungleiche Verteilung der Module auf die Anbieter nach sich zieht. Insbesondere zeigt sich, dass der Bereich Medizin eine wichtigere Rolle spielt als die Veranstalter anderer Bereiche.

Einige der befragten Mitglieder der ExpertInnenkommission sind der Ansicht, dass die vom Sekretariat erstellten Zusammenstellungen der Anträge und Module eine gute Übersicht über das Angebot bieten. Teilweise können dadurch Lücken festgestellt werden, obwohl die meisten Gesprächspartner für die ExpertInnenkommission nicht in Anspruch nehmen, dass sie die Lücken restlos aufzudecken fähig ist. Ihr fehle dazu eine umfassende Grundlage (Stichwort Rahmenprogramm).

Unter dem Vorbehalt, dass eine umfassende Bedarfsanalyse fehlt, machen VertreterInnen der ExpertInnenkommission und von Verbänden dennoch einige Lücken im Angebot aus. Vermisst werden Angebote einerseits in den Berufsfeldern Pflege und Polizei. Andererseits wird häufig der Bereich der Prävention genannt. Einige GesprächspartnerInnen

sind der Ansicht, dass durch die Vier-Säulen-Politik des Bundes eine Medikalisierung des Arbeitsfeldes der illegalen Sucht stattgefunden habe. Medizinische Aspekte und die Behandlung der Sucht ständen zunehmend im Vordergrund und würden zu Lasten der Prävention gehen. Diese Politik habe auch seine Auswirkungen auf das Weiterbildungsangebot. Weiter machen vor allem VertreterInnen der Westschweiz Defizite betreffend die Themen der legalen Drogen aus.

In der Westschweiz untersuchte zudem eine Studie<sup>49</sup> die Angebote noch genauer. Sie kommt zum Schluss, dass fast die Gesamtheit der Module in der Westschweiz sich an ein interprofessionelles Publikum richtet und somit prinzipiell offen ist für die verschiedenen Berufsfelder. Trotzdem reichten die behandelten Themen in ihrer Gesamtheit nicht aus um die Bedürfnisse der verschiedenen Berufskategorien zu erfüllen.

### 6.2.3 Vergleich der Kosten der Weiterbildung

Das BAG stellte für die Programmförderung Weiterbildung Sucht jährlich etwas mehr als Fr. 500'000.- zur Verfügung. Durchschnittlich konnten damit jährlich 76 Kurstage finanziert werden.<sup>50</sup> Im Vergleich dazu wurden in den Neunziger Jahren jährlich ungefähr Fr. 400'000.- in convers investiert. Damit wurden etwa 50 analoge Kurstage organisiert. Aria erhielt Fr. 300'000, gesamtschweizerisch wendete das BAG somit jährlich Fr. 700'000.- auf.<sup>51</sup>

Allerdings lassen sich diese Beträge nicht vergleichen, indem sie auf Kosten pro Kurstag umgerechnet werden. Die Kosten unter dem neuen Konzept beinhalten die Förderbeiträge an die Modulproduzenten und Trägerinstitutionen (inklusive Beiträge an die Profildbildungen) und den Aufwand für die ExpertInnenkommission und deren Sekretariat. Unter convers, respektive Aria wurden auch Tagungen und massgeschneiderte Weiterbildung in Institutionen angeboten und mit der Fördersumme finanziert. Was das Marketing für die Kurse, die Öffentlichkeitsarbeit und die Infrastruktur betrifft, so sind sie in den jeweiligen Summen eingeschlossen. Bei convers/Aria fielen sie direkt diesen Programmen an

---

<sup>49</sup> Bregnard, D., Jetzer, A.-M., Tabin, J.-P.: Identification de l'offre et des besoins en formation dans le domaine des dépendances en Suisse Romande. EESP, Lausanne; Aria/GREAT, Yverdon; 2000.

<sup>50</sup> Durchschnitt aus 152,5 durchgeführten Kurstage zwischen 8.1998 und 9.2000; (Brunold, Herbert: Zwischenbericht II, Oktober 2000, Bern).

<sup>51</sup> Die Angaben sind approximativ. Die Summe lag zu Beginn der 90-er Jahre tiefer. Die hier verwendeten Zahlen beziehen sich auf das Jahr 1997.

und sind entsprechend ausgewiesen. Beim neuen Weiterbildungskonzept ist ein Teil des Modul-Förderbeitrages als Kostenanteil an die Infrastruktur gedacht. Inwiefern der Beitrag für die Deckung dieser Kosten reicht, kann nicht beurteilt werden und dürfte je nach Modulproduzent unterschiedlich sein. Gemäss den Interviewaussagen von einigen Anbietern sind sie auf die bereits vorhandene Infrastruktur der Bildungsinstitutionen wie beispielsweise Räumlichkeiten und Sekretariat angewiesen, dieser Aufwand könne mit den Förderbeiträgen nicht voll gedeckt werden.

Bei einem Vergleich müsste zudem berücksichtigt werden, dass convers/Aria in den Neunziger Jahren eine wesentliche Aufbauarbeit zu leisten hatten. Die im Arbeitsfeld Sucht Tätigen mussten zuerst für Weiterbildung sensibilisiert werden.

Ein anderer Aspekt betrifft die Beanspruchung des BAG für die Programmförderung. Der zeitliche Aufwand ist nach Aussage des Verantwortlichen beim BAG heute bedeutend tiefer als unter convers/Aria. Er schätzt, dass die zeitliche Belastung von über 50 auf ungefähr 10 Prozent der Arbeitszeit gesunken ist.

Obwohl auf Grund der gemachten Ausführungen keine detaillierte Aussage möglich ist, kommt doch zum Ausdruck, dass der finanzielle Aufwand des BAG für die Programmförderung unter dem neuen Konzept kleiner geworden ist, dies bei einem Angebot, das quantitativ grösser und breiter abgestützt ist.

#### **6.2.4 Die Verteilung der Module auf die verschiedenen Anbieter**

Das Konzept sieht vor, dass nur anerkannte Bildungsinstitutionen Anbieter von Weiterbildungsmodulen sein können. Die 52 Module wurden von 18 verschiedenen Modulproduzenten (inkl. Trägerinstitutionen, welche als Modulproduzenten auftreten) durchgeführt. Module können auch in Kooperation zwischen mehreren Modulproduzenten organisiert werden. Dies war 14 Mal der Fall. So treten die 18 Modulproduzenten insgesamt 66mal als Organisatoren auf. Die folgende Aufstellung zeigt die Berufsfelder der Anbieter:

*D 6.10 Verteilung der Module auf die verschiedenen Modulproduzenten*

	Soziale Arbeit	Medizin	Psychologie	Pflege	Andere	TOTAL
<b>Anzahl Module</b>	19	19	9	1	4	52
<b>Modulproduzenten</b>	5	6	3	1	3	18

Die Module sind sehr unterschiedlich auf die einzelnen Modulproduzenten verteilt. Jeweils zwei Modulproduzenten sind im Bereich Soziale Arbeit bei 15 der 19, im Bereich Medizin bei 14 der 19, und im Bereich Psychologie bei allen Modulen als Organisatoren beteiligt. Im Bereich Medizin handelt es sich um die beiden Trägerinstitutionen (Psychiatrische Uni-Klinik Zürich und Institut für Suchtforschung ISF Zürich). Diese treten neunmal auch gemeinsam als Anbieter auf. In den Bereichen Soziale Arbeit und Psychologie sind es jeweils die Trägerinstitution (FH Aargau) und ein Modulproduzent (HSA Luzern). Hier finden keine gemeinsamen Auftritte statt, allerdings organisieren die FH Aargau und die HSA Luzern zusammen das Nachdiplomstudium im Bereich Soziale Arbeit. Im Bereich Psychologie sind es die Trägerinstitution Forel Klinik Ellikon und der Modulproduzent HAP Zürich, die alle bisherigen Module durchgeführt haben.

In der Westschweiz wurden die vier Module im Bereich Medizin von den beiden Trägerinstitutionen (Division d'abus de substances VD, HUG Division d'abus de substances Genève) angeboten. Im Bereich Soziale Arbeit ist die Ecole d'études sociales et pédagogiques EESP Anbieterin. Betrachtet man das Programm 2000, so fällt auf, dass eine überwiegende Zahl der Module durch die Division des Abus de Substances Vaud-Genève bereitgestellt werden, während die anderen Berufsfelder, insbesondere die Soziale Arbeit, wenig Angebote verzeichnen. Hier dürfte sich der Rückzug des Chaire de travail social der Universität Fribourg als Modulproduzent bemerkbar machen.

Die Modulproduzenten können einen Kurs auch in Kooperation mit einem Verband oder einer anderen Institution organisieren. Die konkrete Zusammenarbeit mit Verbänden beschränkt sich bisher aber auf den Bereich Soziale Arbeit und Andere, wo teilweise eine vertragliche Zusammenarbeit mit den Modulproduzenten besteht.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass eine Konzentration auf wenige Modulproduzenten stattfindet, die das Angebot dominieren. Angesichts dieser Tatsache sind die Funktion und die Kompetenzen der Trägerinstitutionen zu hinterfragen (vgl. Kap. 6.1.1). Die Einbindung der Verbände ist bisher konkret erst im Bereich der Sozialen Arbeit eingeleitet.

Die Verbände sind in den Bereichen Soziale Arbeit und Andere auch in Weiterbildungs-Ausschüssen einzelner Modulproduzenten und bei Fordd vertreten. Die Einbindung in der Deutschschweiz ist allerdings noch im Aufbau begriffen und sowohl inhaltlich wie formal für die Verbände noch nicht zufriedenstellend. Im Bereich Medizin möchte eine Arbeitsgruppe der FMH ein Curriculum Sucht entwickeln. Es handelt sich dabei nicht um eine Zusammenarbeit zwischen Modulproduzenten und einem Verband. Viele involvierte Personen sind allerdings in beiden Organisationen engagiert. In den anderen Berufsfeldern ist die Einbindung der Verbände (noch) nicht zustande gekommen.

#### **6.2.5 Angebote im Suchtbereich ausserhalb des Weiterbildungskonzeptes**

In diesem Abschnitt sollen weitere Weiterbildungsaktivitäten im Suchtbereich betrachtet werden. Neben den vom BAG unterstützten Weiterbildungen werden Angebote einerseits von Institutionen und Verbänden bereitgestellt, welche vom BAG nicht als Modulproduzenten anerkannt sind. Andererseits gehören auch Kurse dazu, welche vom BAG nicht akzeptiert wurden, vom Modulproduzenten aber trotzdem abgehalten wurden. Eine dritte Gruppe stellen Kurse und Tagungen dar, die vom BAG nicht über den Weiterbildungskredit, sondern direkt mitfinanziert werden. Meist sind es Kurse oder Tagungen von kürzerer Dauer, welche aber auch einen Weiterbildungsaspekt beinhalten. Je nach Berufsfeld ist das Angebot sehr unterschiedlich. Meist sind die Kurse interprofessionell zugänglich, je nach Veranstalter ist aber vor allem eine Berufsgruppe vertreten. Nachfolgend wird das Weiterbildungsangebot neben den vom BAG unterstützten Modulen für die Deutschschweiz pro Berufsbereich beschrieben, für die Westschweiz berufsübergreifend. Dies mit dem Ziel, den Stellenwert der Module zu erfassen.

##### *Bereich Soziale Arbeit und Andere*

Die Verbände A+S, VCRD und das Blaue Kreuz haben eine Tradition als Anbieter von Kursen. Der VSD veranstaltet ein bis zwei Tagungen pro Jahr, hat aber keine Tradition im Weiterbildungsbereich; für con-

vers wurden eigens neue Strukturen geschaffen. Der SBS bietet Weiterbildung an, jedoch nicht im Bereich Sucht. Interessant ist zu sehen, dass die vorhandenen Angebote themen- oder arbeitsfeldbezogen sind, nicht aber auf eine Profession zugeschnitten. Von diesen Anbietern werden somit keine *intraprofessionelle* Weiterbildungen entwickelt. Am ehesten sind die Angebote des Blauen Kreuzes auf „Laien“ (Bereich Andere) angepasst.

Die Kurse dauern mehrheitlich weniger als drei Tage, nehmen aber dennoch einen Weiterbildungscharakter für sich in Anspruch. In den letzten Jahren reduzierte der A+S, welcher im legalen Suchtbereich tätig ist, sein eigenes Angebot in Folge der rezessiven Entwicklungen des Feldes und auf Grund interner Umstrukturierung. Heute werden Angebote fast nur noch in Kooperation mit Modulproduzenten oder anderen Verbänden gemacht. Der VCRD organisiert seit der Einführung des neuen Konzeptes seine Weiterbildungsveranstaltungen vermehrt über das ICP, das Institut für Christliche Psychologie, welches als Modulproduzent im Bereich Andere akzeptiert ist. Für diesen Verband veränderte sich durch das Weiterbildungskonzept des Bundes in erster Linie die formelle Seite. Die Angebote dieses Verbandes sprechen seit jeher ein spezielles Publikum an und können als Nischenprodukte bezeichnet werden. Auch der VCRD unterstützt Veranstaltungen anderer Verbände oder Modulproduzenten.

Als direkte Folge des Weiterbildungskonzeptes des BAG wurde die Ausbildung für Suchtkrankenhilfe des Blauen Kreuzes in abgewandelter Form in die HSA Luzern integriert. Dadurch wurde die Bindung der TeilnehmerInnen an das Blaue Kreuz gelockert und das Thema ist nun allgemein Sucht und nicht mehr spezifisch auf Alkohol ausgerichtet. Daneben ist das Blaue Kreuz weiterhin eigenständig aktiv in der Weiterbildung und bietet Kurse von kürzerer Dauer für Freiwillige und Personen mit tertiärer Ausbildung an. Im Bereich der Polizei und des Strafvollzugs finden keine spezifischen Weiterbildungen im Suchtbereich ausserhalb der Modulproduzenten-Institutionen statt.

Weiter gibt es verbandsunabhängige Weiterbildungsveranstalter, wobei vor allem drei Anbieter erwähnenswert sind und im Feld eine gewisse Konkurrenz darstell(t)en. Einerseits bot bis vor kurzem der Verein "BeraterIn für Suchtprobleme" unter der Leitung von Eugen Polli eine zweijährige berufsbegleitende Ausbildung an, welche im Arbeitsfeld Sucht gut verankert war. Berufliche Voraussetzung war eine Grundaus-



bildung in Sozialer Arbeit oder Psychologie. Andererseits existiert das Zentrum für Agogik ZAG in Basel: die jährlich durchgeführte "Spezialisierung für Suchtprobleme" wird vor allem von SozialarbeiterInnen besucht. Diese Anbieter funktionieren ohne Unterstützung durch das BAG. Aber auch Institutionen wie die Stiftung contact in Bern bieten Weiterbildung im Suchtbereich an.

### *Bereich Medizin*

Im Bereich Medizin ist die Weiterbildung vor allem eine Angelegenheit der einzelnen Fachgesellschaften, welche Weiterbildung primär kantonal organisieren. So muss zwischen MedizinerInnen, die im organischen Bereich und jenen, welche im psychiatrischen Bereich tätig sind, unterschieden werden. Durch die Kantonalisierung ist die Weiterbildung im Suchtbereich dezentral organisiert. Gemäss Interviewaussagen sind es vor allem die kantonalen Fachgesellschaften für Allgemeinmedizin und Psychiatrie, die Weiterbildungsangebote im Suchtbereich entwickeln. Meist dauern sie einen halben bis einen ganzen Tag und sind *intraprofessionell* ausgerichtet. Das Interesse an interprofessioneller Weiterbildung von MedizinerInnen, welche nur sporadisch in Kontakt mit Süchtigen sind, ist gering. Die im November 2000 gegründete Schweizerische Gesellschaft für Suchtmedizin bemüht sich um den Aufbau zertifizierender Zusatzqualifikationen für Mediziner, mit dem Ziel, dadurch mehr ÄrztInnen für Weiterbildungen im Suchtbereich zu motivieren.

### *Bereich Psychologie*

Der Schweizerische Psychotherapeutenverband SPV bietet im Moment im Bereich Sucht keine Weiterbildungsangebote an, möchte aber aktiver werden. Die Mitgliederverbände der Föderation der Schweizer Psychologinnen und Psychologen FSP organisieren selber kaum Weiterbildungsveranstaltungen zu Themen im Suchtbereich. Einige suchtspezifische Kurse werden von Mitgliedsinstituten der FSP-Unterverbände angeboten, so beispielsweise vom Institut für Systemische Entwicklung und Fortbildung in Zürich.

### *Bereich Pflege*

Im Bereich Pflege organisieren vor allem im Spitex-Bereich vereinzelt Privatpersonen Weiterbildungen im Bereich Sucht. Diese Angebote haben eine gewisse Relevanz angesichts der geringen Grösse des Feldes

und der noch kaum durchgeführter Module von seiten der Trägerinstitution und Modulproduzenten in spe.

### *Westschweiz*

In der Westschweiz organisieren verschiedene private Institutionen Weiterbildungskurse und Lehrgänge. Anbieter sind Therapiezentren wie Les Oliviers und Le Levant sowie die französische Université d'Amiens, welche einen zertifizierten Lehrgang in Alkohologie offeriert. Die Schweizerische Drogenfachstelle SFA/ISPA ist spezialisiert auf Kurse im Gebiet der Prävention. Interessant ist, dass auch Aria/Great trotz der Einbindung in Fordd weiter als eigenständiger Anbieter aktiv ist.

Insgesamt ist in der Westschweiz die Konkurrenz durch Angebote ausserhalb der vom BAG unterstützten Module deutlich stärker als in der Deutschschweiz. Die genannten Anbieter haben alle eine Tradition als Weiterbildungsveranstalter und sind als solche anerkannt, während Fordd noch nicht völlig etabliert ist. Nach Ansicht einzelner InterviewpartnerInnen führte die Gründung von Fordd im Feld zunächst zu einer Konfusion. Beispielsweise seien die Unterschiede zwischen den Kursen von Aria/Great und Fordd nicht augenfällig. Daher hätten die potentiellen TeilnehmerInnen Mühe, sich im Markt zurechtzufinden.

### 6.3 Qualité et efficacité de l'offre de formation

L'évaluation de la qualité et de l'efficacité de l'offre de formation continue est inférée principalement à partir de l'analyse statistique (système SPSS) des réponses à deux questionnaires écrits (cf. annexes). Un premier questionnaire a été soumis aux participants et un deuxième aux intervenants des modules de formation continue ayant eu lieu lors de l'année 2000 en Suisse alémanique et en Suisse romande<sup>52</sup>. Le questionnaire pour les participants a été envoyé à toutes les personnes ayant suivi un ou plusieurs modules de formation continue (N=626; taux de réponse 26,5%<sup>53</sup>; sans rappel; Suisse alémanique: N= 138; Suisse romande: N= 28). Le questionnaire pour les enseignants a été envoyé à tous les intervenants qui ont donné au moins un cours à l'intérieur d'un ou plusieurs modules (N= 110; taux de réponse: 60%; avec rappel; Suisse alémanique: N= 45; Suisse romande: N= 21). Les participants avaient à se prononcer sur chacun des modules suivis, et les intervenants sur chaque cours enseigné (au maximum trois).

Des compléments d'informations provenant des interviews réalisées avec les diverses entités qui ont été interrogées (membres de la commission, experts, représentants d'associations, responsables de formation) seront également présentés selon les cas. Notons aussi que bien que l'analyse se centre principalement sur l'évaluation globale de l'ensemble de l'offre pour la Suisse alémanique et romande, des spécifications concernant les différences observées entre les deux régions linguistiques seront également mentionnées dans l'analyse.

#### 6.3.1 Participants aux modules et public cible

En premier lieu, en ce qui concerne l'activité professionnelle des participants aux modules (cf. Tableau 1), il apparaît que globalement la profession la plus représentée est le travail social (41.7%). 22.7% des participants sont des psychologues, 15.3% exercent une activité dans le domaine des soins infirmiers, 10.4% sont des médecins ou des psychiatres et 9.8% des participants proviennent d'un autre domaine professionnel.

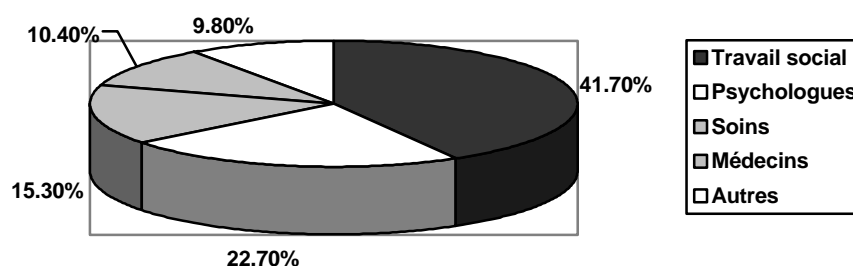
---

<sup>52</sup> Etant donné qu'aucun module de formation continue n'a été réalisé au Tessin depuis l'introduction du nouveau concept, cette partie ne comprend pas l'évaluation du contexte tessinois.

<sup>53</sup> En raison du faible taux de réponse, les résultats obtenus ont une valeur indicative.

Une différence existe entre les deux régions linguistiques: en Suisse romande, l'on observe une plus grande représentativité du domaine des soins infirmiers, des médecins ou psychiatres et de la catégorie 'autres professions', et un pourcentage inférieur de psychologues et de travailleurs sociaux, ceci comparativement à la Suisse alémanique. Ainsi, en Suisse alémanique 44.1% sont des travailleurs sociaux, 25% des psychologues, 13.2% travaillent dans le domaine des soins infirmiers, 9.6% sont des médecins et 8.1% exercent une autre profession. En Suisse romande, 29.6% sont des travailleurs sociaux, 25.9% proviennent du domaine des soins infirmiers, 18.5% de la catégorie 'autres', 14.8% sont des médecins ou psychiatres et 11.1% des psychologues.

**Tableau 1: Profession des participants**



L'activité professionnelle des participants se situe au niveau global principalement dans le domaine<sup>54</sup> du conseil ambulatoire (37.1%), suivi par l'aide à la survie (26.3%) et la post-cure (26.3%), la thérapie ambulatoire (25.3%), la prévention (23.7%), la thérapie résidentielle (17.7%), la prise en charge résidentielle (16.1%), la prescription des stupéfiants (13.4%), le sevrage (11.8%), la formation en matière de dépendances (7%), le travail social (4.8%), les soins infirmiers (3.8%), les établissements pénitenciers (2.2%). Aucun participant ne provient du domaine policier.

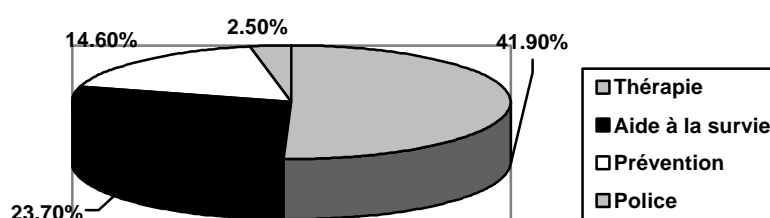
En ce qui concerne les différences entre les deux régions linguistiques, l'on remarque qu'en Suisse alémanique la plupart des participants sont actifs dans le domaine du conseil ambulatoire, de la post-cure, de l'aide à la survie et de la thérapie ambulatoire, alors qu'en Suisse romande ils sont surtout impliqués dans le domaine de la prévention, de la prise en charge résidentielle, et du travail social. De plus, on note qu'en Suisse

<sup>54</sup> Plusieurs réponses au niveau du domaine où se situe l'activité professionnelle étaient possibles.

alémanique aucun participant ne se déclare actif dans le domaine des soins infirmiers et des établissements pénitenciers.

Les participants aux modules sont en majorité très en contact avec des personnes dépendantes dans leur activité professionnelle (M= 1.45; 4= pas de contact), collaborent régulièrement avec d'autres institutions dans leur activité professionnelle (M= 1.22; 1=oui; 2= en partie; 3= non), et travaillent dans la plupart des cas dans une équipe interdisciplinaire (M= 1.53; 1= oui; 2= en partie; 3= non). En ce qui concerne leurs expériences et qualifications dans le domaine des dépendances, les participants se considèrent globalement plutôt compétents (M= 2.84; 1= novice; 4= expert). 0.6% des participants s'estime novice dans le domaine des dépendances, 23.3% débutant, la majorité se considère compétente (67.5.1%) et 8.6% expert. Notons qu'une différence existe à ce niveau entre les deux régions linguistiques, où les participants alémaniques se jugent comme plus compétents en matière des dépendances (M= 2.88) que les romands (M= 2.63;  $p < .034$ ).

**Tableau 2: Domaine d'activité des participants**



En ce qui concerne le public cible<sup>55</sup> auquel le cours s'adresse principalement, les intervenants mentionnent en premier lieu les travailleurs et les assistants sociaux (38.9%), les psychologues (32.8%), les médecins et les psychiatres (31.8%), les soins infirmiers et psychiatriques (25.8%) et les animateurs (10.1%). Les cours s'adressent en moindre mesure aux professionnels des établissements pénitenciers (4%), de l'administration publique (2%) et de la police (1.5%). Les intervenants considèrent que le public cible a été atteint, étant donné que dans 87% des cas ils pensent que les participants aux cours correspondaient au public cible, et dans 11.7% qu'ils y correspondaient en partie.

<sup>55</sup> Plusieurs réponses étaient possibles.

Au niveau du domaine spécifique de provenance des participants (cf. Tableau 2), les intervenants mentionnent en premier lieu la thérapie et la réinsertion (41.9%), ensuite l'aide à la survie et la réduction des risques (23.7%), la prévention (14.6%) et en dernier la police et le domaine pénitencier (2.5%).

Une différence existe à ce niveau entre les deux régions linguistiques: en Suisse romande, après le domaine de la thérapie et de la réinsertion figure le domaine de la prévention, alors qu'en Suisse alémanique celui de la réduction des risques. Les deux régions se distinguent ainsi par l'importance différentielle de ces deux piliers au niveau de l'activité des participants.

*L'ensemble de ces résultats permet de mettre en évidence que:*

- Les participants aux modules sont en majorité des spécialistes dans le domaine des dépendances (en contact régulier avec des personnes dépendantes et compétents en la matière). En Suisse alémanique les participants s'estiment plus experts en matière de dépendances qu'en Suisse romande.
- Les participants sont pour la plupart insérés dans un travail de réseau (collaboration avec d'autres institutions, équipe interdisciplinaire ou en partie interdisciplinaire).
- Les professions des participants sont inégalement représentées. Les professionnels les plus représentés sont les travailleurs sociaux, suivis par les psychologues, les professionnels des soins infirmiers, les médecins ou psychiatres et la catégorie 'autres professions'. Une différence entre les deux régions linguistiques est observée. Comparativement à la Suisse alémanique, en Suisse romande les professionnels actifs dans le domaine des soins infirmiers, les médecins ou psychiatres et la catégorie 'autres professions' sont plus représentés; les psychologues et les travailleurs sociaux le sont en moindre mesure.
- En ce qui concerne le domaine d'activité des participants, on observe une représentation inégale des catégories professionnelles concernées par la politique des quatre piliers. Au niveau global, les participants sont actifs principalement au niveau du pilier de la thérapie et de la réinsertion, suivi par celui de la réduction des risques et l'aide à la survie et le pilier de la prévention. Le pilier de la représ-

sion est largement moins représenté. Une différence existe entre les deux régions linguistiques. La Suisse alémanique se caractérise par une meilleure représentation du pilier de la réduction des risques comparativement à celui de la prévention, alors qu'en Suisse romande c'est l'inverse qui est observé.

### 6.3.2 Raisons du choix des modules

En ce qui concerne les principales raisons<sup>56</sup> qui ont motivé les participants à choisir les modules de formation suivis, les répondants se réfèrent en premier lieu à la motivation d'augmenter leurs compétences en la matière traitée (42.5%), ensuite à l'importance de la problématique traitée pour l'activité professionnelle (35.5%), au fait d'améliorer les connaissances *intraprofessionnelles* (20.6%) et *interprofessionnelles* (18.8%), augmenter la satisfaction dans le travail actuel (18.5%), renforcer le statut professionnel (11.8%) et améliorer la coopération interprofessionnelle (10.4%). Le 10.4% cite aussi en tant que raison la compétence des enseignants du module. D'autres raisons, citées en moindre mesure, sont le fait de rencontrer des personnes provenant d'autres professions (8.4%), l'obtention d'un certificat de spécialisation dans le domaine des dépendances (7.2%), le conseil d'un supérieur de suivre le module (4.5%), augmenter les chances de trouver un travail satisfaisant (3.8%) et le conseil d'un collègue de suivre le module (3%).

*Les raisons citées permettent d'inférer que:*

- Pour les participants ce qui prime au niveau des objectifs de la formation implicites au concept de la Commission d'experts est le fait d'augmenter leurs compétences en la matière et l'importance de la problématique traitée pour la pratique professionnelle. Moins d'importance est accordée au fait de renforcer le statut professionnel et d'améliorer la coopération interprofessionnelle.

### 6.3.3 Contenu, intérêt pratique et théorique des modules

En ce qui concerne le contenu plutôt pratique ou théorique des cours suivis, globalement les cours offerts sont jugés par les participants comme étant de contenu plus pratique que théorique ( $M = 2.15$ ; 4= théorique). En effet, 65% des participants considère les cours suivis

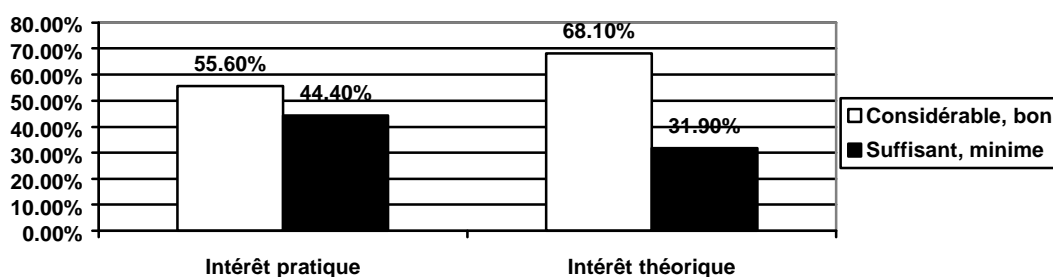
---

<sup>56</sup> Les répondants pouvaient mentionner plusieurs motivations.

comme étant de contenu plutôt pratique, alors que 35% les juge de contenu plutôt théorique<sup>57</sup>. Les intervenants considèrent aussi globalement d'avoir donné un cours plutôt basé sur la pratique que sur la théorie (M= 1.94; 4= théorique). 81.7% des intervenants déclare en effet d'avoir axé leur cours plutôt sur un contenu pratique, et seulement 18.3% sur un contenu théorique.

Au niveau de l'intérêt pratique des cours, le jugement globale des participants se situe autour de la moyenne (M= 2.40; 4= intérêt minime). Les avis sont partagés à ce niveau: seulement une légère majorité des participants (M= 55.6%) juge positivement leur intérêt pratique (c'est-à-dire comme considérable ou bon), alors que 44.4% le juge comme suffisant ou minime. En ce qui concerne l'intérêt théorique des cours, le jugement global des participants est plutôt positif (M= 2.18): une majorité des participants (M= 68.1%) le juge positivement, c'est-à-dire comme étant d'un intérêt théorique considérable ou bon, alors que seulement 31.9% le juge comme suffisant ou minime. Ainsi, bien que les cours soient considérés dans leur ensemble comme étant davantage de contenu pratique que théorique, les participants jugent de manière plus positive l'intérêt théorique des cours que leur intérêt pratique

**Tableau 3: Intérêt pratique et théorique des modules selon les participants**



( $p < .001$ ; cf. Tableau 3).

En ce qui concerne l'évaluation du contenu des cours provenant des avis recueillis lors des interviews, l'on peut mentionner à ce niveau que les cours offerts par la Fordd en Suisse romande sont jugés par un représentant d'une association romande comme globalement trop théoriques et ne présentant pas suffisamment d'intérêt direct pour la pra-

<sup>57</sup> Les pourcentages comprennent respectivement les réponses «très pratique», «plutôt pratique» et «plutôt théorique», «très théorique». Les autres pourcentages présentés ont été calculés de manière similaire.



tique. Cet avis semble confirmer le jugement des participants quant au moindre intérêt pratique que théorique présenté par l'ensemble des cours. Selon l'avis d'un membre de la commission d'experts, ainsi que selon les protocoles de la commission d'experts, la qualité générale du contenu des cours offerts par la Fordd ne rejoint pas encore dans son ensemble les standards de qualité souhaités. De leur côté, les responsables de formation soulignent dans la plupart des cas d'avoir mis l'accent sur les aspects pratiques de la formation, de manière à ce que le module puisse être utile au travail des participants. En Suisse alémanique les divers prestataires ont des avis différents sur la qualité de leur modules. Une partie d'entre eux considère que des lacunes existent au niveau théorique (p.ex. les nouvelles approches théoriques). Or, bien que soit les participants que les enseignants reconnaissent comme mentionné auparavant l'accent mis sur la pratique plutôt que sur la théorie dans les modules, selon les participants leur intérêt pour la pratique n'est pas considéré comme satisfaisant dans environ une moitié des cas.

*En résumé, l'on peut conclure à ce niveau que:*

- Une majorité des modules est considérée comme étant de contenu plus pratique que théorique.
- L'intérêt théorique des modules est jugé comme satisfaisant, alors que les avis sont plus partagés en ce qui concerne leur intérêt pratique. Des efforts d'amélioration sont nécessaires pour augmenter l'impact des modules offerts au niveau de sa pertinence pour la pratique professionnelle.

#### **6.3.4 Planification et organisation des modules**

En ce qui concerne les aspects relatifs à la planification des modules, lorsqu'on demande aux enseignants de quelle manière ils ont été choisis pour donner leur cours, la plupart d'entre eux affirment d'avoir été contacté par le responsable de formation (51.4%), alors que 30.5% collaborait déjà avec le responsable de formation. 17.1% est directement impliqué dans la création du module, alors que seulement 1% a contacté directement le responsable de formation. 40% des enseignants déclare ne pas avoir été impliqué dans l'élaboration du module, 31.4% seulement en partie, alors que 28.6% a été directement impliqué dans son élaboration. Notons à ce propos qu'une majorité des enseignants (63.9%) ne souhaite pas être davantage impliquée à ce niveau en vue

d'un prochain module, contre 36.1% qui désire plus d'implication. En ce qui concerne les consignes<sup>58</sup> reçues par les enseignants de la part du responsable de formation pour la préparation du cours, sont surtout mentionnés la durée du cours (44.9%), les consignes relatives au contenu (41.4%), axer le contenu plutôt sur la pratique (34.3%), adapter le cours à un public interprofessionnel (26.8%), l'importance des aspects interdisciplinaires/interprofessionnels (25.3%). Les enseignants ont reçu en moindre mesure des consignes didactiques (14.1%), relatives au fait d'adapter le cours à un public *intraprofessionnel* (7.1%) et d'axer le contenu plutôt sur la théorie (5.1%).

Dans 45.3% des cas des réunions ont été organisées par le responsable de formation entre les diverses intervenants d'un module, alors que dans 54.7% des cas aucune réunion n'a été organisée. Seulement 25.2% des enseignants affirme de connaître le contenu du cours des autres intervenants, 54.4% de le connaître en partie, et 20.4% de ne pas le connaître. L'on peut mentionner à ce propos que la plupart des remarques ou suggestions des intervenants en vue d'améliorer la planification et l'organisation du module portent sur la nécessité d'organiser des rencontres entre les divers intervenants avant le début du module pour améliorer la coordination et la complémentarité des interventions et pour être informés du contenu traité par les autres intervenants.

Néanmoins, de manière globale selon les intervenants les diverses interventions étaient suffisamment complémentaires pour couvrir l'ensemble de la problématique traitée (M= 1.96; 4= absolument pas); la grande majorité d'entre eux (89.2%) considère qu'elles étaient complémentaires (oui et plutôt oui), et seulement 10.8% estime leur complémentarité insatisfaisante. Cet avis est confirmé par l'évaluation des participants. Ceux-ci considèrent aussi globalement les diverses interventions comme suffisamment complémentaires (M=2.01; 4= absolument pas): en effet 79.7% des participants juge positivement (oui et plutôt oui) la complémentarité des interventions, alors que seulement 20.3% la juge négativement (plutôt non et non).

Au niveau de la durée des modules, une majorité des participants (76.6%) estime qu'elle était adaptée au contenu à traiter, 19% pense que le temps était trop court par rapport au contenu, et seulement 4.3% considère que la durée était trop longue. De plus, la durée des

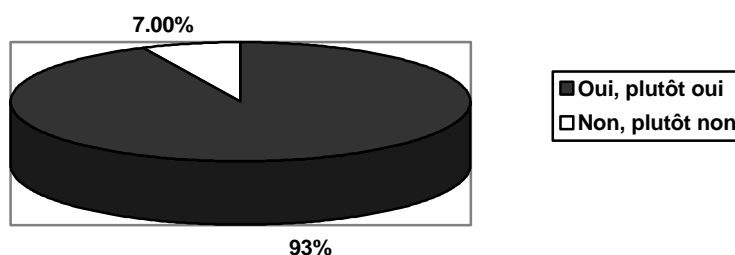
---

<sup>58</sup> Plusieurs réponses étaient possibles.

modules est considérée par une majorité des participants (88.7%) comme adaptée au temps dont ils disposent pour se former, alors que seulement 6.8% la considère trop longue et 4.5% trop courte.

En ce qui concerne la satisfaction générale relative à l'organisation et à la coordination des modules, soit les participants ( $M= 1.52$ ) que les intervenants ( $M= 1.70$ ; 4= absolument pas) se déclarent satisfaits à ce niveau. 93% des participants (cf. Tableau 4) et 89.2% des intervenants jugent positivement ces aspects, alors que seulement une petite minorité (respectivement 7% et 10.8%) d'entre eux les juge de manière négative.

**Tableau 4: Satisfaction des participants quant à l'organisation et à la coordination**



Lors des interviews réalisées avec les responsables de formation en Suisse romande, une partie d'entre eux mentionne que certains aspects de planification et d'organisation des modules seraient à améliorer de la part de la Fordd. En particulier, l'on se réfère au fait que les inscriptions aux cours se ferment seulement trois semaines avant le début du module. Etant donné que les responsables de formation sont informés seulement trois semaines avant si leur module va avoir lieu, ils considèrent que le temps à disposition est trop court pour l'organiser de manière satisfaisante (notamment pour planifier des rencontres entre les intervenants). En Suisse alémanique ces problèmes ne sont pas mentionnés. Les institutions de formation peuvent profiter de leurs expériences concernant la planification et la mise en œuvre de la formation continue.

*En conclusion, il apparaît que:*

- Bien que l'évaluation concernant la complémentarité des modules soit dans son ensemble considérée comme satisfaisante tout aussi de la part des intervenants que des participants, des améliorations demeurent nécessaires à ce niveau. En particulier, les responsables de

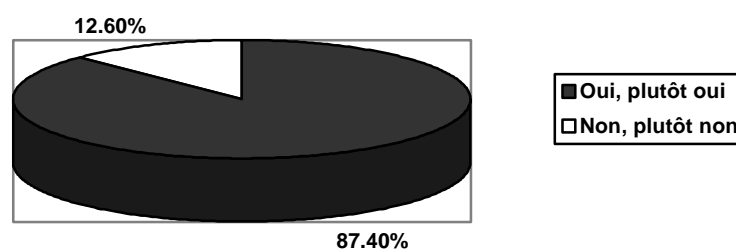
formation devraient organiser de manière plus systématique des réunions entre les divers intervenants avant le début des modules, pour permettre à tous les intervenants de mieux connaître le contenu des autres interventions et améliorer ainsi la complémentarité du module.

- En ce qui concerne la durée des modules, elle est considérée par une majorité des intervenants comme adaptée, soit en ce qui concerne le contenu à traiter que pour ce qui est du temps qu'ils disposent pour se former.
- Les intervenants et les participants sont satisfaits de l'organisation et de la coordination des modules.

### 6.3.5 Aspects structurels

Au niveau de la satisfaction quant aux aspects structurels de l'offre de formation (salle de cours, environnement), il apparaît que soit les participants (M= 1.50) que les intervenants (M= 1.65) sont globalement satisfaits. Une grande majorité des répondants (87.4% des participants -cf. Tableau 5- et 90.4% des intervenants) se déclare très ou plutôt satisfaite à ce niveau, alors que seulement respectivement 12.6% et 9.6% des répondants sont peu ou absolument pas satisfaits.

**Tableau 5: Satisfaction des participants quant aux aspects structurels**



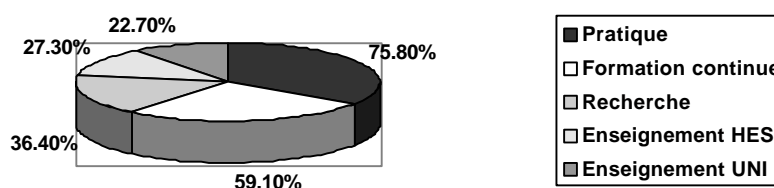
*Ainsi:*

- Les répondants sont satisfaits des aspects structurels de l'offre de formation.

### 6.3.6 Caractéristiques, compétence et aptitudes didactiques des intervenants

Pour ce qui est des caractéristiques des intervenants aux modules, dans leur activité professionnelle le niveau d'implication dans le domaine des dépendances<sup>59</sup> (cf. Tableau 6) concerne principalement la pratique (75.8%), suivi par la formation continue (59.1%), la recherche (36.4%), l'enseignement dans une HES (27.3%) et dans une université (22.7%). L'emploi principal des 68.2% des intervenants se situe à l'extérieur de l'organisme prestataire de module, alors que 31.8% des intervenants travaille principalement à l'intérieur de l'institution de formation.

Tableau 6: Niveau d'implication des intervenants dans le domaine des dépendances



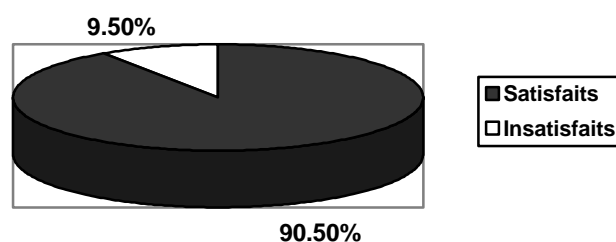
Bien qu'une légère majorité des intervenants (56.1%) déclare de ne pas avoir suivi une formation spécifique d'enseignant ou des cours en formation d'adultes, 80.3% d'entre eux enseigne régulièrement dans d'autres cours. Les autres cours concernent pour 22.7% d'entre eux le domaine des dépendances, pour 37.9% ils concernent seulement en partie ce domaine, et pour le restant 19.7% d'autres thématiques. 40.9% a déjà donné plus de dix cours dans le domaine des dépendances, 27.3% entre trois et dix cours, 15.2% deux cours, 4.5% un cours, alors que 10.6% d'entre eux n'avait pas encore donné des cours dans ce domaine. Ces résultats montrent qu'une majorité des intervenants ont une expérience régulière dans l'enseignement, et que cet enseignement concerne dans la plupart des cas directement ou au moins en partie le domaine spécifique des dépendances.

Les participants sont globalement satisfaits des compétences pédagogiques des enseignants ( $M= 1.66$ ; 4= absolument pas): 90.5% répond par

<sup>59</sup> Plusieurs réponses en ce qui concerne le niveau d'implication dans le domaine des dépendances étaient possibles.

l'affirmative (oui ou plutôt oui) à cette question, et seulement 9.5% par plutôt non ou non (cf. Tableau 7).

**Tableau 7: Satisfaction relative aux compétences pédagogiques des enseignants**



Notons à ce niveau l'existence d'une différence entre les deux régions linguistiques, où il apparaît qu'en Suisse romande les participants sont plus satisfaits des compétences pédagogiques des intervenants ( $M=1.46$ ) qu'en Suisse alémanique ( $M=1.71$ ;  $p<.03$ ).

*Pour conclure, les résultats montrent que:*

- Les intervenants sont surtout actifs au niveau de la pratique et de la formation continue en matière de dépendances et moins au niveau de la recherche et de l'enseignement dans une école supérieure (HES ou université).
- Ils ont pour la plupart une compétence reconnue dans le domaine de l'enseignement ainsi que dans celui des dépendances.
- Les intervenants romands obtiennent une meilleure évaluation de la part des participants en ce qui concerne leurs compétences pédagogiques comparativement aux intervenants alémaniques.

### 6.3.7 Aspects pédagogiques

Dans leur majorité, les modules ont été jugés par les participants comme étant plutôt axés sur la transmission d'informations que sur l'intervention des participants, c'est-à-dire sous forme de cours-atelier ( $M=2.28$ ; 4= intervention des participants). 62.6% des modules ont été jugés comme étant très ou plutôt basés sur la transmission d'informations, alors que 37.4% comme plutôt ou très axés sur l'intervention des participants.

Lorsque les intervenants se prononcent sur les améliorations à apporter aux modules, dans plusieurs cas ils citent l'importance d'augmenter l'interactivité entre les participants, d'organiser davantage des cours sous forme d'atelier où les participants puissent discuter plus entre eux et participer davantage en général lors du module.

Mentionnons encore à ce niveau que les intervenants affirment dans la presque totalité des cas (91.7%) d'avoir distribué de la documentation comme complément au cours et dans 75.2% des cas d'avoir donné des références bibliographiques.

*Ainsi, nous pouvons conclure que:*

- Une majorité des cours est axée sur la transmission d'information plutôt que sur la participation. Comme l'envisagent aussi les intervenants, des améliorations à ce niveau devraient être introduites pour améliorer la participation et l'interactivité des participants.

### 6.3.8 Aspects *intraprofessionnels* et *interprofessionnels*

Notons en premier lieu que les médecins ont participé en plus large mesure à des modules s'adressant à un public davantage *intraprofessionnel* (M= 2.29; 4= interprofessionnel) comparativement aux professionnels des soins infirmiers (M= 2.96; p<. 02) et aux travailleurs sociaux (M= 2.71; p<.08), qui participent davantage à des modules s'adressant à un public plus interprofessionnel. Les psychologues (M= 2.53) et la catégorie 'autres professions' (M= 2.50) se situent à un niveau intermédiaire.

Selon l'avis des participants, le contenu des modules était dans son ensemble plutôt interdisciplinaire qu'*intradisciplinaire* (M= 2.62; 4= interdisciplinaire). 59.4% des participants juge le contenu comme très ou plutôt interdisciplinaire, alors que 40.6% comme plutôt ou très *intradisciplinaire*. Une différence existe à ce niveau entre les deux régions linguistiques, où l'on observe qu'en Suisse romande les modules sont considérés comme étant de contenu plus interdisciplinaire (M= 2.88) qu'en Suisse alémanique (M= 2.56; p<.042). Aussi en ce qui concerne le caractère *intra-* ou interprofessionnel du public cible, soit les participants que les intervenants estiment que les modules suivis s'adressent globalement à un public davantage interprofessionnel qu'*intraprofessionnel* (respectivement M= 2.88 et M= 2.79; 4= inter-

professionnel). Dans 58.5% des cas, les participants considèrent le public cible des modules comme très ou plutôt interprofessionnel, et dans 41.5% comme très ou plutôt *intraprofessionnel*. En ce qui concerne les intervenants, 73.8% d'entre eux estiment que leur cours s'adresse à un public très ou plutôt interprofessionnel, alors que seulement 26.2% pense qu'il s'agit d'un public cible très ou plutôt *intraprofessionnel*. A nouveau, une différence entre les deux régions est observée, montrant qu'en Suisse romande les participants jugent le public cible comme plus interprofessionnel ( $M= 3.02$ ) qu'en Suisse alémanique ( $M= 2.57$ ;  $p<.01$ ), tout comme les intervenants (respectivement  $M= 3.10$  et  $M= 2.63$ ;  $p<.013$ ).

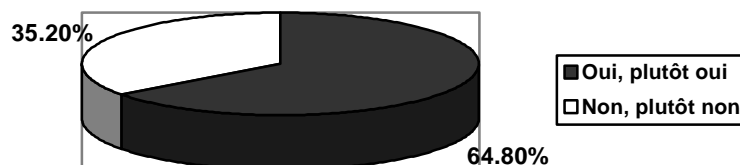
La différence observée à ce niveau entre les deux régions linguistiques confirme donc la politique de la Fordd de centrer la formation sur un contenu plutôt interprofessionnel et sur un public plutôt interprofessionnel, aussi en vue de l'élaboration d'un certificat de base interprofessionnel.

Les intervenants considèrent globalement que leurs cours sont à même de contribuer à améliorer les connaissances interprofessionnelles des participants ( $M= 1.57$ ; 4= absolument non). La presque totalité d'entre eux (99%) répond par l'affirmative à cette question, et seulement 1% par la négative. De même, ils estiment que leurs cours peuvent contribuer à améliorer la collaboration interprofessionnelle ( $M= 1.78$ ; 4= absolument non), soit 89.6% de réponses positives et 10.4% de réponses négatives.

En ce qui concerne l'évaluation des participants quant à l'amélioration effective des leurs connaissances interdisciplinaires (cf. Tableau 8), bien que globalement ils considèrent que les modules ont plutôt contribué à une amélioration à ce niveau ( $M= 2.28$ ; 4= absolument non; soit 64.8% de réponses positives et 35.2% de réponses négatives), l'on remarque que l'évaluation des participants est moins positive à ce niveau que celle des intervenants.

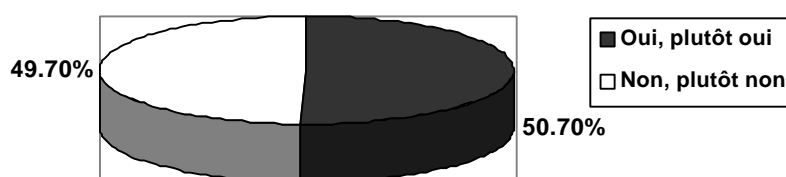


**Tableau 8: Amélioration des connaissances interdisciplinaires selon les participants**



Au niveau de l'amélioration de la collaboration interprofessionnelle (cf. Tableau 9), l'évaluation globale des participants se situe autour de la moyenne ( $M= 2.53$ ; 4= absolument non). Les avis sont en effet partagés: 50.7% estime que le cours a contribué à améliorer la collaboration interprofessionnelle, alors que 49.3% ne considère pas qu'il a contribué à une amélioration à ce niveau.

**Tableau 9: Amélioration de la collaboration interprofessionnelle selon les participants**



A nouveau, les jugements des intervenants sont plus positifs que ceux des participants. Une telle différence montre que malgré que les intervenants pensent que leurs cours peuvent avoir une répercussion positive autant sur les connaissances interdisciplinaires que sur l'amélioration de la collaboration interprofessionnelle, l'évaluation des participants est moins positive, surtout en ce qui concerne l'impact des modules sur la collaboration interprofessionnelle, où environ la moitié ne constate pas d'amélioration.

Vraisemblablement du fait qu'en Suisse romande les modules sont de contenu davantage interdisciplinaire et s'adressent à un public davantage interprofessionnel comparativement à la Suisse alémanique, une différence est observée entre l'estimation des participants des deux régions tout autant en ce qui concerne l'amélioration des connaissances interdisciplinaires que l'amélioration de la collaboration interprofessionnelle. Les participants romands considèrent que les modules ont davantage contribué à augmenter leurs connaissances interdisciplinaires ( $M= 2.00$ ) comparativement aux participants alémaniques ( $M= 2.34$ ;

$p < .01$ ). De même, les romands estiment que les modules ont contribué en plus large mesure à améliorer la collaboration interprofessionnelle ( $M = 2.27$ ) que les alémaniques ( $M = 2.59$ ;  $p < .015$ ).

Selon les responsables interviewés, la participation à leurs modules peut permettre de manière générale d'augmenter les connaissances *intra-* et interprofessionnelles des participants, bien qu'ils reconnaissent que les modules ne peuvent pas encore favoriser l'augmentation des compétences opérationnelles, surtout celles interdisciplinaires. Quant au fait de favoriser la collaboration interprofessionnelle, presque tous sont de l'avis que leurs modules peuvent satisfaire cette exigence, malgré l'existence des cloisons entre les professions (surtout au niveau des médecins). A ce propos, l'on remarque en effet que bien que la nécessité de la collaboration interprofessionnelle soit ressentie dans les divers milieux professionnels, plusieurs intervenants préfèrent encore des formations à l'intérieur de leur branche professionnelle, du fait qu'ils tiennent encore beaucoup à leur identité professionnelle.

*Pour résumer:*

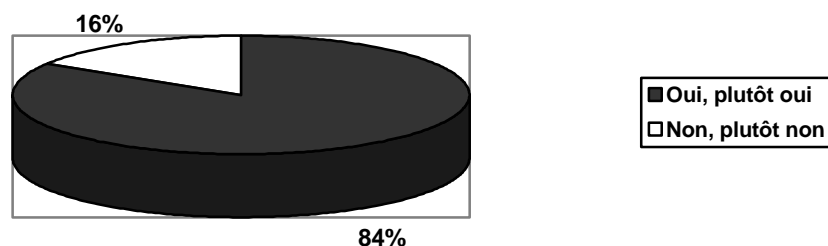
- Les médecins participent davantage à des modules s'adressant à un public cible *intraprofessionnel* que les travailleurs sociaux et les professionnels des soins infirmiers, qui suivent plutôt des modules s'adressant à un public interprofessionnel. Le contenu des modules est dans une majorité des cas plus interdisciplinaire qu'*intradisciplinaire*, d'autant plus en ce qui concerne les modules qui ont eu lieu en Suisse romande comparativement aux modules en Suisse alémanique.
- Le public cible des modules est globalement plus interprofessionnel qu'*intraprofessionnel*, d'autant plus en Suisse romande qu'en Suisse alémanique.
- Une majorité des participants estime que les modules ont contribué à améliorer leurs connaissances interdisciplinaires. Les participants romands évaluent plus positivement l'augmentation des connaissances interdisciplinaires que les alémaniques.
- En ce qui assume l'amélioration de la collaboration interprofessionnelle les avis des participants sont partagés; environ la moitié ne constate pas d'amélioration à ce niveau. Les participants ro-

mands évaluent de manière plus positive l'impact des modules sur la collaboration professionnelle que les alémaniques.

### 6.3.9 Augmentation des compétences en matière de dépendances, satisfaction au travail et satisfaction générale

Les intervenants ont globalement l'impression que les cours donnés aient augmenté les compétences des participants dans le domaine de dépendances ( $M= 1.65$ ; 4= absolument non): la presque totalité d'entre eux (97.1%) répond par l'affirmative à cette question et seulement 2.9% répond négativement. Quant à l'évaluation des participants (cf. Tableau 10), ceux-ci considèrent également que les modules ont contribué à augmenter leurs compétences dans le domaine ( $M= 1.86$ ); 84% répond positivement et 16% négativement.

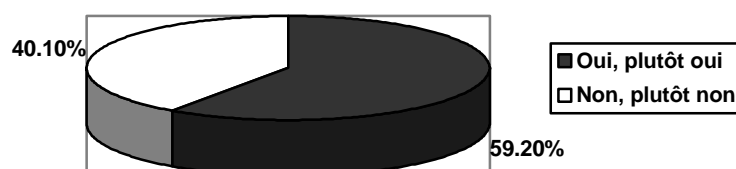
**Tableau 10: Augmentation des compétences en matière de dépendances selon les participants**



Une différence est observée en ce qui concerne l'évaluation des participants entre les deux régions linguistiques: les romands estiment en plus large mesure que les modules ont augmenté leurs compétences en la matière ( $M= 2.00$ ) comparativement aux alémaniques ( $M= 2.34$ ;  $p < .011$ ).

Les participants avaient aussi à évaluer dans quelle mesure la participation aux modules a contribué à augmenter leur satisfaction au travail (cf. Tableau 11). Globalement ils considèrent que les modules ont assez contribué à augmenter leur satisfaction au travail ( $M= 2.38$ ; 4= absolument non); 59.2% répond positivement à cette question et 40.1% négativement.

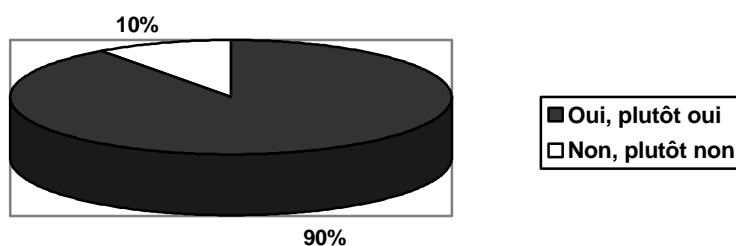
**Tableau 11: Augmentation de la satisfaction au travail selon les participants**



A nouveau, une différence est observée entre les deux régions: en Suisse romande les participants évaluent plus positivement les modules sur cet aspect ( $M=1.61$ ) comparativement à la Suisse alémanique ( $M= 2.54$ ;  $p<.001$ ).

En ce qui concerne l'indice de satisfaction générale, tout aussi les intervenants ( $M= 1.97$ ) que les participants ( $M=1.65$ ; 4=absolument non) s'estiment satisfaits des modules dans leur ensemble. Parmi les intervenants, 87% s'estime très ou plutôt satisfait et 13% peu ou pas du tout satisfait; parmi les participants (cf. Tableau 12), 90% se considère très ou plutôt satisfait et 10% peu ou pas du tout satisfait.

**Tableau 12: Satisfaction générale des participants**



Si aucune différence n'apparaît entre les deux régions au niveau de l'évaluation des intervenants, les participants romands se déclarent plus satisfait des modules dans leur ensemble ( $M= 1.44$ ) comparativement aux participants alémaniques ( $M= 1.69$ ;  $p<.045$ ).

*Les résultats à ce niveau mettent en évidence que:*

- Les participants estiment globalement que la participation aux modules a augmenté leurs compétences en matière de dépendances et la

satisfaction au travail. Ils se considèrent satisfaits des modules dans leur ensemble.

- Les modules ayant eu lieu en Suisse romande sont évalués plus positivement que ceux qui ont eu lieu en Suisse alémanique, tout autant au niveau de l'augmentation de compétences en matière de dépendances qu'en ce qui concerne l'amélioration de la satisfaction au travail. De plus, les romands s'estiment plus satisfaits des modules dans leur ensemble que les alémaniques.

### 6.3.10 Aspects relatifs à la politique de formation

Aux intervenants était demandé dans quelle mesure ils connaissent le contenu de la politique de formation de l'OFSP en matière de dépendances, et aussi dans quelle mesure ils en ont tenu compte dans l'élaboration de leurs cours. Une majorité des intervenants (63.1%) affirme de le connaître, alors que 36.9% ne le connaît pas. Parmi ceux qui le connaissent, la majorité (69.8%) estime d'avoir tenu compte de ses aspects dans l'élaboration du cours, et 30.2% de ne pas en avoir tenu compte. Parmi les commentaires au niveau du concept de l'OFSP, figure surtout la nécessité de développer une certification reconnue en addictions; dans quelques cas on cite la nécessité de souplesse pour les médecins et la difficulté à les faire participer à des formations interprofessionnelles.

Les intervenants de la Suisse romande avaient également à se prononcer par rapport à la politique de formation de la Fordd. La majorité d'entre eux la connaissent (71.4%), contre 28.6% qui ne la connaît pas. La presque totalité d'entre ceux qui la connaissent, soit 92.9% déclare d'avoir tenu compte de ses aspects dans l'élaboration de leurs cours (7.1% n'en a pas tenu compte). En ce qui concerne les commentaires, figure surtout l'importance de développer une certification reconnue en addictions, aussi interdisciplinaire.

*Au niveau de la politique de formation il apparaît que:*

- Une majorité des intervenants connaît la politique de formation de l'OFSP et a tenu compte de ses aspects dans l'élaboration du cours.
- Une majorité des intervenants en Suisse romande connaît la politique de formation de la Fordd et a tenu compte de ses aspects dans l'élaboration du cours.

- Au niveau de la politique de formation il apparaît surtout comme nécessaire d'élaborer une certification reconnue en addictions, aussi interdisciplinaire.

### 6.3.11 Liens entre les caractéristiques des modules et leur efficacité

Les réponses des participants ont été analysées plus dans le détail au travers d'une analyse de corrélation entre les principales mesures d'évaluation des modules<sup>60</sup> et les caractéristiques des modules<sup>61</sup> suivis, ceci afin de mettre en évidence l'existence éventuelle de liens entre le type de module suivi et son efficacité à divers niveaux.

En ce qui concerne les aspects liés à *intra-* ou interdisciplinarité, l'analyse des corrélations montre en premier lieu un lien entre le contenu plus *intradisciplinaire* ou interdisciplinaire du module et l'augmentation des connaissances interdisciplinaires ( $r: -.15; p<.03$ ). Plus les modules sont de contenu interdisciplinaire et plus les participants estiment qu'ils ont contribué à augmenter leurs connaissances interdisciplinaires. Une corrélation significative est aussi observée entre le caractère *intra-* ou interprofessionnel du public cible auquel les modules s'adressent et l'augmentation des connaissances interdisciplinaires ( $r: -.22; p<.001$ ), signifiant que plus les modules s'adressent à un public interprofessionnel plus ils favorisent l'augmentation des connaissances interdisciplinaires.

En deuxième lieu, les résultats mettent en évidence une corrélation entre les modules axés plutôt sur la pratique ou la théorie et presque toutes les mesures d'évaluation considérées. Ainsi, plus les modules sont basés sur la pratique, plus les participants se considèrent satisfaits du module dans son ensemble ( $r: +.42; p<.001$ ), estiment que les modules ont augmenté leurs compétences dans le domaine des dépendances ( $r: +.29; p<.001$ ), qu'ils ont contribué à augmenter la collaboration interprofessionnelle ( $r: +.28; p<.001$ ), ainsi que la satisfaction au travail ( $r: +.30; p<.001$ ). De plus, il apparaît que les modules ont davantage d'intérêt théorique ( $r: +.36; p<.001$ ) et pratique ( $r: +.58$ ) lorsqu'ils

---

<sup>60</sup> L'augmentation des compétences en matière de dépendances, l'amélioration des connaissances interdisciplinaires, l'amélioration de la collaboration interprofessionnelle, la satisfaction au travail, la satisfaction générale ainsi que l'intérêt théorique et pratique du module.

<sup>61</sup> Modules basé sur la théorie ou la pratique, de contenu *intra-*disciplinaire ou interdisciplinaire, s'adressant à un public *intra-*professionnel ou interprofessionnel, axé sur la transmission des compétences ou sur la participation.

sont plus axés sur la pratique que sur la théorie. Aucune corrélation n'est observée entre le type de contenu plus ou moins pratique ou théorique des modules et l'évaluation quant à l'augmentation des connaissances interdisciplinaires.

Une corrélation existe également entre les modules axés plutôt sur la transmission d'informations ou la participation (cours-atelier) et la plupart des mesures d'appréciation. Les participants se déclarent d'autant plus satisfaits du module dans son ensemble ( $r: -.19; p<.01$ ), considèrent que leurs compétences en matière de dépendances ont davantage augmenté ( $r: -.16; p<.02$ ), que les modules ont plus amélioré la collaboration interprofessionnelle ( $r: -.18; p<.01$ ) ainsi que la satisfaction au travail ( $r: -.23; p<.001$ ), quand les modules sont plutôt axés sur la participation que sur la transmission d'information. De plus, l'on observe que les cours ont davantage d'intérêt pour la pratique quand les modules sont plutôt axés sur la participation que sur la transmission d'information ( $r: -.41; p<.001$ ). Aucune corrélation n'est observée entre les modules axés plutôt sur la transmission d'informations ou la participation et l'évaluation quant à l'augmentation des connaissances interdisciplinaires.

*Ces analyses permettent d'affirmer que:*

- Les modules de contenu davantage interdisciplinaire qu'*intradisciplinaire* et ceux s'adressant à un public cible plus interprofessionnel qu'*intraprofessionnel* ont un impact positif sur l'augmentation des connaissances interdisciplinaires.
- L'efficacité des modules à divers niveaux (satisfaction générale, augmentation des compétences, de la collaboration interprofessionnelle, satisfaction au travail, intérêt pratique et théorique) augmente lorsque le contenu des modules est plus pratique que théorique.
- L'efficacité des modules à divers niveaux (satisfaction générale, augmentation des compétences, de la collaboration interprofessionnelle, satisfaction au travail, intérêt pratique) augmente lorsqu'ils sont axés plutôt sur la participation que sur la transmission d'informations.
- Il apparaît par conséquent comme positif qu'une majorité des modules offerts soit effectivement plutôt basée sur la pratique que sur la théorie. Néanmoins, comme constaté auparavant, des améliora-

tions sont nécessaires pour augmenter l'intérêt pratique des modules qui n'est pas suffisamment reconnu comme satisfaisant.

- La plupart des modules est basée sur la transmission d'informations plutôt que sur la participation. Etant donné l'impact positif de la participation sur l'efficacité, et que seulement une minorité de modules est jugée comme étant axée sur la participation, les modules offerts auraient avantage à être axés en plus large mesure sur la participation et sur la discussion entre les participants que sur la transmission d'informations. Un tel changement au niveau des aspects pédagogiques paraît nécessaire pour assurer une meilleure efficacité des modules dans leur ensemble.



## 7 Zusammenfassende Beurteilungen und Empfehlungen

In Entsprechung des BAG-Evaluationsmandates vom Februar 1999 und unserem Detailkonzept vom 6. April 2000 fassen wir in diesem abschliessenden Kapitel die Ergebnisse der Evaluation unter den drei Aspekten

- **Implementation:** Umsetzung des Programms und Managementfaktoren;
- **Output:** Struktur und Qualität des Programmangebotes (Weiterbildungsmodule);
- **Impact:** Wirkung der Weiterbildungspolitik auf die Berufsausübung und das Berufsfeld

zusammen. Diese drei Aspekte lassen gemeinsam die Frage nach der Zweckmässigkeit des Weiterbildungskonzeptes beantworten.

Im Anschluss an jeden der drei Abschnitte werden – soweit es notwendig oder nützlich schien – uns plausibel erscheinende Empfehlungen formuliert. Ein Hauptaugenmerk wird dabei auf der Ebene der Programmsteuerung liegen. In ihr sehen wir den prioritären Angelpunkt der strategischen Anpassung bzw. Optimierung der derzeitigen Weiterbildungspolitik des BAG im Suchtbereich.

Im vierten Abschnitt dieses Kapitels präsentieren wir die Befunde und Überlegungen zur zentralen Frage, ob, in welchem Ausmass und in welcher Art die Ziele der neuen Weiterbildungspolitik des BAG erreicht worden sind (Outcome).

### 7.1 **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 – wie in Kapitel 5.2 beschrieben – in der Intention des neuen Weiterbildungskonzeptes. Dass diese Struktur- oder Systembildung in der Romandie und in der Deutschschweiz auf unterschiedliche Art erfolgte, hat wohl insbesondere mit kontextuellen Aspekten zu tun und weniger mit grundsätzlichen konzeptuellen Faktoren.<sup>62</sup> Die empirische Untersuchung hat keine Anhaltspunkte dazu geliefert, dass die unterschiedliche Form der Systembildung in der Romandie und der Deutschschweiz und die daraus resultierenden

---

<sup>62</sup> siehe dazu die Ausführungen in Kapitel 5.4

Strukturen und Angebote auf die tragenden Charakteristiken des neuen Weiterbildungskonzeptes zurückzuführen wären. Von einer mangelnden Stimmigkeit des Konzeptes kann also nicht 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 als Anbieter zur Gründung von Fordd geführt. Einerseits hatte dies eine systembildende Wirkung dadurch, dass Fordd die Einbindung aller an der Weiterbildungspolitik beteiligten Akteure – einschliesslich der Verbände – anstrebte. Andererseits führte die selbstdefinierte Koordinationsfunktion willentlich dazu, den Wettbewerb unter den Anbietern auszuschalten<sup>63</sup> – eine Wirkung, die vom Weiterbildungskonzept des BAG nicht intendiert war. Die von Fordd entwickelte – und zum Teil noch im Aufbau begriffene – Steuerungsfunktion kann gegenüber der ExpertInnenkommission eine potentiell konkurrenzierende Wirkung beinhalten.

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). Diese versucht, unter Einbezug weiterer Institutionen wie der Università della Svizzera italiana und Antenna Alice die Weiter-

---

<sup>63</sup> siehe dazu die Ausführungen im Kapitel 5.4.1

bildung zu etablieren. Weiterbildungsmodule wurden indessen noch keine durchgeführt.

- Die Angebotsgenerierung verläuft in der deutschen Schweiz nach dem vom Konzept vorgesehenen System. Zum Teil finden koordinierende Absprachen im Vorfeld der Eingaberunden durch die Koordinationssitzung der Modulproduzenten statt. In der Romandie erfolgt die gesamte Angebotsgenerierung und die entsprechende Koordination über Fordd. Die Hauptmotivation dieser Koordination liegt nach eigener Einschätzung von Fordd – wie in Kapitel 5.4.1 ausgeführt – 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 – inklusive der Mehrheit der Verbände – 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. In der Romandie sind aber alle Trägerinstitutionen und Modulproduzenten Partner von Fordd und wirken dadurch in der ihnen vom Konzept zugewiesenen Funktion nicht eigenständig. Die Trägerinstitutionen erfüllten in der ersten Implementationsphase des Konzeptes eine wichtige Funktion als systembildende, koordinierende Elemente. Sie erfüllen darüberhinaus für die ExpertInnenkommission eine wichtige Rolle als Gesprächspartnerinnen und als Institutionen, von denen aus die vom Konzept her angestrebte 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 vorge-

schlagenen 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.

Dagegen erfährt die Differenzierung des Praxisfeldes in stationäre Behandlung, ambulante Behandlung und Beratung in Bezug auf die Strukturierung wenig Beachtung und erscheint in diesem Sinn eher „unterstrukturiert“.

- 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 wenig transparent, was wohl wesentlich an der knapp gehaltenen schriftlichen Kommunikation seitens des Kommissionssekretariates liegt. Die Möglichkeit, mündliche Zusatzinformationen einzuholen, besteht zwar, wird aber zu wenig klar angeboten.
- Durch die Initiierung und Förderung der intraprofessionellen Profilbildung hat die ExpertInnenkommission eine für die erste Phase der Politikimpletation wichtige Funktion der Programmsteuerung wahrgenommen. Wie in Kapitel 5.2 dargestellt wurde dieser berufsspezifischen Profilbildung 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 inhaltlichen Angebotssteuerung. Ein entsprechendes Rahmenprogramm für den interprofessionellen Bereich – wie es das Konzept vorsieht – wurde bisher nicht erstellt. Die Kommission reagiert le-

diglich 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 diesem Zusammenhang fehlt auch eine aktive Angebotssteuerung bezüglich der verschiedenen Tätigkeitsfelder (stationärer Bereich, ambulanter Bereich, Beratung).

- 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 ExpertInnenkommission<sup>64</sup> 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***

---

<sup>64</sup> siehe dazu die Ausführungen in Kapitel 6.1.1 und die dazugehörige Darstellung 6.2

*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.**

## 7.2 Output: Struktur und Qualität des Programmangebotes

- Zahlenmässig vergleichbar wurden im Rahmen des neuen Konzeptes mehr Weiterbildungs-Module angeboten als in der Zeit von convers/Aria. 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.<sup>65</sup>
- Die Qualität der Weiterbildungsangebote wird von den TeilnehmerInnen auch einige Zeit nach Kursbesuch – ermittelt über die schriftliche Nachbefragung – grosso modo als positiv beurteilt. Geäusserte Defizite liegen im Bereich mangelnder Praxisnähe und wenig partizipativer Elemente im Unterricht.<sup>66</sup>
- 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. keine solche in Erwachsenenbildung.
- In der regionalen Verteilung der realisierten Angebote<sup>67</sup> sind deutliche Disparitäten festzustellen. In der deutschen Schweiz gibt es in den Gebieten der Nordwestschweiz 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

---

<sup>65</sup> siehe dazu die Ausführungen in den Kapiteln 6.2.2 und 6.2.3

<sup>66</sup> siehe dazu die Ausführungen im Kapitel 6.3

<sup>67</sup> siehe dazu die Ausführungen im entsprechenden Abschnitt in Kapitel 6.2.2

Lausanne-Genève erkennbar. Die Mitgliederstruktur von Fordd ist Abbild dieser territorialen Konzentration.

- Die vom BAG – und damit auch die im Konzept angelegte Unterscheidung zwischen Angebotsförderung im legalen und einer solchen im illegalen Suchtbereich wird von vielen Beteiligten im Praxisfeld als immer weniger zeitgemäss und daher wenig opportun erachtet. So sind Institutionen immer häufiger nicht mehr auf einen spezifischen Suchtbereich ausgerichtet.<sup>68</sup> Inhaltlich sinnvolle Grenzen zwischen beiden Bereichen können heute – abgesehen von bestimmten themenspezifischen *intraprofessionellen* 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 durch das Weiterbildungskonzept nicht vollumfänglich erreicht. Die beiden Bereiche Prävention und Repression wurden durch das Angebotssortiment ungenügend abgedeckt. Für den Bereich der Repression würden entsprechenden Angeboten keine konzeptionellen Hindernisse im Wege stehen. Im Bereich der Prävention bräuchte es dagegen eine explizite Erweiterung des potentiellen Teilnehmerkreises (Personen im Praxisfeld der Suchtprävention, der Gemeinwesenarbeit, der Schule etc.). Vermutlich müsste im Präventionsbereich vor allem auch die Aus- und Weiterbildung in Social Marketing gefördert werden.
- 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 ÄrztInnen, sich diesem Prinzip zu unterziehen, hat zu einer auf diese Berufs-

---

<sup>68</sup> siehe dazu die Ausführungen im Abschnitt „Weiterbildungsmodule im legalen und illegalen Suchtbereich“ des Kapitels 6.2.2

sparte 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.*

### **7.3 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 zwei Drittel der befragten TeilnehmerInnen bestätigen auch, dass sie ihre interdisziplinären Kenntnisse durch die besuchten Kurse verbessert hätten.<sup>69</sup> 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 dem 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. Dass die betroffenen und relevanten Verbände nur punktuell im neuen System der Weiterbildungspolitik integriert sind, widerspricht der Grundidee des neuen Konzeptes hinsichtlich „Systembildungsprozess“ (siehe Kapitel 5.2).

**Empfehlung:**

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.***

---

<sup>69</sup> siehe entsprechende Ausführungen in Kapitel 6.3.8

- 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.**

#### 7.4 Zielerreichung

Wir beurteilen im Folgenden den Grad der Zielerreichung an den vom BAG im Weiterbildungskonzept formulierten Zielsetzungen und Rahmenbedingungen (siehe dazu die entsprechenden Ausführungen im Kapitel 1).

- *„Bereitstellung eines Fort- und Weiterbildungsangebotes, das den Bedürfnissen der Fachleute und der Institutionen entspricht und den vom Bundesrat festgelegten Zielen der Drogen- und der Alkoholpolitik übereinstimmen.“*
- Rein quantitativ und qualitativ kann das Ziel als erreicht bezeichnet werden.
- Durch das unterstützte Angebot wurde – der Zielsetzung entsprechend – sowohl der illegale als auch der legale Suchtbereich berücksichtigt.
- Ebenfalls erreicht wurde das Ziel im Hinblick auf die Berücksichtigung von Suchtfachleuten in erster Priorität. Auch die Berücksichtigung von Personen ohne tertiäre Ausbildung verläuft erfolgreich und kann als erfüllt bezeichnet werden.
- Nur teilweise erreicht wurden die Ziele im Hinblick darauf, dass
  - im Kanton Tessin bislang kein vom Konzept gefördertes Weiterbildungsangebot bestand bzw. realisiert wurde;
  - nicht für alle Berufskategorien bzw. für alle in den Praxisfeldern von der Vier-Säulen-Politik des Bundes Betroffenen entsprechende Weiterbildungsangebote bestanden.
- *„Erhöhung der Anzahl gut ausgebildeter Fachleute im Suchtbereich.“*
- Bezüglich „Erhöhung der Anzahl“ können keine Aussagen gemacht werden, weil in der vorliegenden Evaluation keine nachfragebezo-

genen Datenerhebungen gemacht wurden. Eine Verlaufskurve zwischen 1992 und 2000 ist deshalb nicht möglich, weil sowohl die beiden unterschiedlichen Förderungskonzepte als auch die vom BAG in den beiden Vollzugssystemen unterstützten Angebote nur teilweise vergleichbar sind. Zum Aspekt „gut ausgebildete Fachleute“ verweisen wir auf die Aussage zum nächsten Ziel.

- *„Förderung professioneller Berufsausübung.“*
- Abgeleitet aus der mehrheitlich positiven Beurteilung der Kurse durch die TeilnehmerInnen hinsichtlich des Erwerbs von Wissen und Kenntnissen für ihre berufliche Tätigkeit kann das Ziel als erreicht beurteilt werden. Die TeilnehmerInnen scheinen aus den Kursbesuchen einen für sie erkennbaren Ausbildungsnutzen gezogen zu haben.
- *„Verstärkung der interprofessionellen Zusammenarbeit.“*
- Gemessen
  - am grossen Angebot an inhaltlich interprofessionell angelegten Modulen,
  - an der Tatsache, dass viele Kurse interprofessionell ausgeschrieben und auch besetzt waren,
  - am Faktum, dass die Mehrheit der TeilnehmerInnen aussagen, sie hätten zusätzliche interprofessionelle Kenntnisse erworben bzw. sie seien in ihrem interprofessionellen Verständnis gefördert worden,

kann die Zielsetzung als erreicht bezeichnet werden.

*„Stärkung der beruflichen Stellung der Suchtfachleute.“*

*„Erhöhung der Arbeitszufriedenheit der im Suchtbereich Tätigen sowie Verminderung personeller Fluktuationen.“*

Zur Erreichung beider Zielsetzungen kann diese Evaluation keine abschliessenden Aussagen machen. Immerhin gaben rund 60 Prozent der befragten KursteilnehmerInnen an, die besuchte Weiterbildung habe zu

einer Erhöhung der Arbeitszufriedenheit beigetragen. Der Einfluss der Weiterbildung auf die Fluktuation bleibt aber ungewiss.

### *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, System der Pauschalfinanzierung) 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 – und der entsprechend grossen Zahl an TeilnehmerInnen – **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 angesprochenen Kreise berücksichtigt.

### *Empfehlungen*

**Die ExpertInnenkommission sollte ein System der Outputsteuerung entwickeln. Diese hat den sprachregionalen Eigenheiten und Entwicklungen Rechnung zu tragen und sich inhaltlich auf ein System des wissenschaftlichen und praxisfeldbezogenen Monitorings abzustützen. Eine entsprechende Programm- und Angebotsevaluation hat sicherzustellen, dass alle relevanten Berufssparten und alle von der Vier-**

***Säulen-Politik des Bundes Betroffenen über ein entsprechendes Weiterbildungsangebot verfügen. Es ist zu prüfen, ob als Instrument dieser Outputsteuerung sprachregionale Koordinationsinstanzen eingesetzt werden könnten (ähnlich den regionalen Kommissionen im Bereich der Weiterbildung im Aids-Bereich), an denen alle für die Weiterbildung im Suchtbereich relevanten Akteure partizipieren und die eine Funktion der Netzworkebildung ausüben (ähnlich wie in Ansätzen das Modell von Fordd).***

***Es ist zu prüfen, in welcher Art und unter welchen Bedingungen für den Bereich der Prävention der potentielle Adressatenkreis für Weiterbildungskurse über den engeren Kreis der Suchtfachleute hinaus erweitert werden könnte.***

## **Anhang**

### **A 1 Literaturverzeichnis**

A.R.I.A.: Bilan final, Oron-le-Châtel.

Binder, H.-M. (April 1999): Weiterbildungspolitik des BAG im Suchtbereich, Evaluationskonzept; überarbeitete Fassung, Luzern.

Binder, H.-M. (Mai 2000): Evaluation der Weiterbildungspolitik des BAG im Suchtbereich; Zwischenbericht, Luzern.

Boggio, Y., Cattacin, S., Cesoni, M.L., Lucas, B. (1997): Apprendre à gérer. La politique suisse en matière de drogue, Genève.

Bregnard, D., Jetzer, A.-M., Tabin, J.-P. (2000): Identification de l'offre et des besoins en formation dans le domaine des dépendances en Suisse Romande. EESP, Lausanne; Aria/GREAT, Yverdon.

Brunold, H. (1997): Mehr Wirksamkeit in der Weiterbildung durch Programmförderung; in: Suchtmagazin Jhg. 23/2.

Brunold, H. (September 1999): Weiterbildung im Suchtbereich, Zwischenbericht, Bern.

Brunold, H. (Oktober 2000): Weiterbildung im Suchtbereich, Zwischenbericht II, Bern.

Bundesamt für Gesundheit (BAG) (1997): Leitfaden für die Planung von Projekt- und Programmevaluation, Bern.

Bundesamt für Gesundheit (BAG) (Februar 1999): Weiterbildungspolitik des BAG im Suchtbereich, Evaluationsmandat; vorbereitet durch C. Ronco, Bern.

Bussmann, W., Klöti U., Knoepfel, P. (Hrsg.) (1997): Einführung in die Politikevaluation, Basel.

Cattacin, S., Lucas B., Vetter, S. (1994): Drogenpolitische Modelle in Europa. Ein Vergleich sechs europäischer Realitäten, Zürich.

convers (März 1998): Fort- und Weiterbildung, Schlussbericht "convers II", Olten.

ExpertInnenkommission des Bundesamtes für Gesundheit (BAG) „Weiterbildung im Suchtbereich“ (April 1998): Weiterbildung im Suchtbereich, Förderung von Weiterbildungsmassnahmen im legalen und illegalen Suchtbereich, Konzept, Nachdruck, Bern.

Häfeli, J., Jäggi, M. (1993): Feinkonzept convers, Olten.

Gertsch, M. (1994): Der Weiterbildungsbedarf der Institutionen der schweizerischen Drogenhilfe, Arbeitsbericht 12, Koordinationsstelle für Weiterbildung der Universität Bern, Bern.

Gervasoni, J.-P., Zobel, F., Kellerhals, Ch. et al. (1996): Evaluation der Massnahmen des Bundes zur Verminderung der Drogenprobleme (MaPaDro); zweiter zusammenfassender Bericht 1990 – 1996, Lausanne.

Gervasoni, J.-P., Zobel, F., Kellerhals, Ch. et al. (2000): Evaluation der Massnahmen des Bundes zur Verminderung der Drogenprobleme (MaPaDro); dritter zusammenfassender Bericht 1997 – 1999, Lausanne.

Projektgruppe im Rahmen der Trägerschaft SASSA (1996): Rahmenkonzept für die Weiterbildung von Fachleuten im Suchtbereich; im Auftrag des Bundesamtes für Gesundheit (BAG), Schlussbericht, Bern.

Protokolle der Sitzungen der ExpertInnenkommission des Bundesamtes für Gesundheit (BAG) „Weiterbildung im Suchtbereich“

Unterlagen zu den Profilbildungen der verschiedenen Berufsfeldern

Weber, K. (2000): Berufliche Weiterbildung zwischen Selbstorganisation und politischer Steuerung am Beispiel der Weiterbildung von Suchtfachleuten in der Schweiz; in: de Cury, A., Haeblerlin, F., Michl, W., Bress, H. (Hrsg.): Erlebnis Erwachsenenbildung, Zur Aktualität handlungsorientierter Pädagogik; Neuwied, Kriftel.

Wicki, M. (1994): Komparative Evaluation zweier Fort- und Weiterbildungsprojekte im Suchtbereich, Bern.

## A 2 Fragestellungen der Evaluation und Erhebungsinstrumente

(vgl. auch Anhang A3)

Fragestellung zur .....	Methode
Konzeption der Weiterbildungspolitik	1. Leitfadengestützte Interviews mit <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mitgliedern der ExpertInnenkommission</li> <li>- VertreterInnen von Trägerinstitutionen/Modulproduzenten/Fordd</li> <li>- ExpertInnen aus den verschiedenen Praxisfeldern</li> <li>- VertreterInnen von Verbänden</li> </ul> 2. Dokumentenanalyse
Umsetzung des Konzepts	1. Leitfadengestützte Interviews mit <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mitgliedern der ExpertInnenkommission</li> <li>- VertreterInnen von Trägerinstitutionen/Modulproduzenten/Fordd</li> <li>- ExpertInnen</li> </ul> 2. Dokumentenanalyse
Output des Konzeptes	1. Dokumentenanalyse
Kursdurchführung und Zufriedenheit der Teilnehmenden (Qualität und Impact des Outputs)	1. Schriftliche Umfrage bei Modul-DozentInnen 2. Schriftliche Nachbefragung bei Modul- TeilnehmerInnen 3. Dokumentenanalyse
Wirkung in der Berufsausübung (längerfristige Impacts)	1. Schriftliche Nachbefragung bei Modul- TeilnehmerInnen 2. Leitfadengestützte Interviews mit ExpertInnen



### A 3 Datenbasis

#### A 3.1 Dokumente

vgl. Literaturliste

#### A 3.2 Leitfadengestützte Interviews

Ebene	Anzahl	Periode
Trägerinstitutionen/Modulproduzenten/Fordd	17	Februar - Mai 2000
ExpertInnenkommission	5	Februar - Mai 2000
ExpertInnen	8	Mai - September 2000
Verbände	10	Mai - September 2000
Tessin	12	Sommer 2000
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	

#### A 3.3 Schriftliche Umfragen

##### A 3.3.1 *Umfrage bei Modul-DozentInnen*

Vollerhebung	Anzahl	Periode
verschickt	117	Mai - August 2000
ungültig	7	
Rücklauf (n=)	66	
<b>Rücklauf in %</b>	<b>60%</b>	

##### A.3.3.2 *Umfrage bei Modul-TeilnehmerInnen*

Vollerhebung	Anzahl	Periode
verschickt	681	September - Oktober 2000
ungültig	35	
Rücklauf (n=)	166	
<b>Rücklauf in %</b>	<b>26,5%</b>	

## **A 4 Fragebogen**

### **Umfrage DozentInnen:**

französisch- und deutschsprachige Version

### **Nachbefragung Modul-TeilnehmerInnen:**

französisch- und deutschsprachige Version

*Die Original-Fragebogen (deutsch und französisch) sind als PDF-File abrufbar unter [www.interface-politikstudien.ch](http://www.interface-politikstudien.ch).*