

Gender- und Diversity-Check suchtpräventiver Angebote

Autor(en): **Pfister, Andreas**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **SuchtMagazin**

Band (Jahr): **40 (2014)**

Heft 5

PDF erstellt am: **21.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-800120>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Gender- und Diversity- Check suchtpräventiver Angebote

(Sucht-)Präventionsstellen sind im Schulkontext oftmals mit heterogen zusammengesetzten Klassen und Eltern mit unterschiedlichem Hintergrund konfrontiert. Eine diversitätssensible Ausgestaltung von Präventionsangeboten liegt also nahe. Die vorliegende Checkliste hat sich im zeitlich gedrängten Alltag einer regionalen Suchtpräventionsstelle bewährt. Präventionsangebote konnten angepasst und optimiert werden. Dabei erfolgte u. a. auch ein Kompetenzausbau des Teams.

Andreas Pfister

Dr. phil., Dozent und Projektleiter an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit, Institut Sozialmanagement, Sozialpolitik und Prävention, Werftrasse 1, Postfach 2945, CH-6002 Luzern, Tel. +(0)41 41 367 48 80, andreas.pfister@hslu.ch; bis Juli 2014 Projektleiter im Bereich Schule & Ausbildung, Suchtpräventionsstelle der Stadt Zürich

Schlagwörter: Gender | Diversity | Prävention | Fachstelle | Checkliste | Schule |

Der Bereich Schule & Ausbildung (S&A) der Suchtpräventionsstelle der Stadt Zürich überprüfte 2012, inwieweit bei bestehenden Präventionsangeboten eine genderbezogene bzw. gendersensible Sicht berücksichtigt wird. Mit diesem Jahresziel wurde ein intensiver (Team-)Prozess in Gang gesetzt, der zu einer Checkliste und einer Anpassung bzw. Neukonzeption von Präventionsangeboten führte und auch die Diversitätsthematik vermehrt ins Licht rückte. Die Erfahrungen bei der Entwicklung und Implementation der Gender-/Diversity-Checkliste sind Gegenstand dieses Beitrags. Einleitend werden einige Aspekte zu Gender und Diversity im Kontext der Suchtprävention erörtert.¹

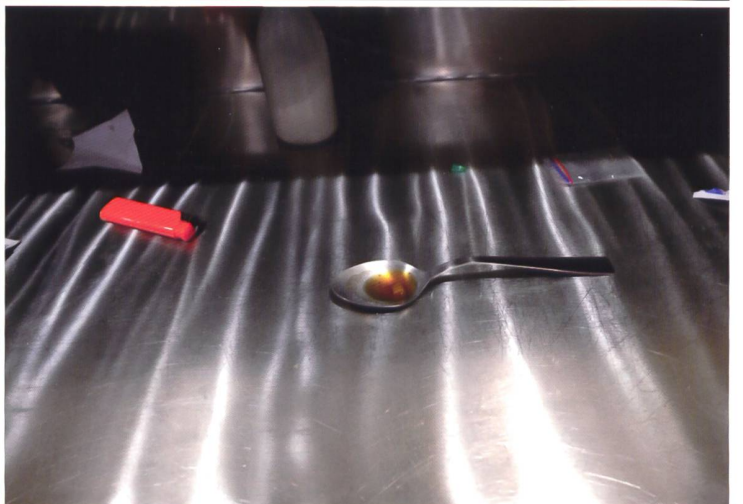
Suchtpräventive Relevanz

«Gender» wird als die soziale und kulturelle Verfasstheit von Geschlecht verstanden, gegenüber dem ebenfalls im Englischen verwendeten Begriff «sex», der die biologische Fundierung bezeichnet. Wenn es um den Konsum von Substanzen geht (z.B. Alkohol oder Tabak), zeigt sich die Relevanz von Gender besonders bei der Konsumhäufigkeit, den Konsummotiven, aber auch der Nutzung von Substanzen zur Darstellung der Geschlechtlichkeit («doing gender with drugs»²). Die Hintergründe können aufgrund der Kürze des Beitrags nicht aufgefächert werden. Nur so viel: 15-jährige Jungen sind gegenüber Mädchen immer noch in der Mehrzahl, wenn es um den mindestens wöchentlichen Konsum von Alkohol oder Tabak geht. Bei den Motiven zum Konsum von Alkohol werden Bewältigungsmotive (z.B. «um meine Probleme zu vergessen») von 15-jährigen Mädchen häufiger als von gleichaltrigen Jungen genannt.³ Und wenn es gilt, sich in der Gesellschaft und Gemeinschaft als geschlechtliches Wesen zu verorten –

eine der vielen Entwicklungsaufgaben im Jugendalter – tun dies Mädchen und Jungen auch unter Zuhilfenahme scheinbar bewährter Männlichkeits- und Weiblichkeitsbilder, z.B. dem trinkfesten, starken Mann oder der verführerisch-sinnlich Zigarette rauchenden Frau.

Gender-«Fallstricke» und Diversitätsdimensionen

Die Erkenntnisse über (Konsum-)Unterschiede zwischen den Geschlechtern sind relevant und wichtig, können aber auch zu Fehlschlüssen bei der Ausgestaltung von Präventionsangeboten führen. Werden in der Präventionspraxis die Unterschiede ins Zentrum gestellt, gilt es Risiken und Nebenwirkungen einer gut gemeinten «genderspezifischen Prävention» im Auge zu behalten. Mit der Betonung der jeweils als typisch erachteten Themen – z.B. Gruppendruck bei Jungen, Bewältigungsmotive bei Mädchen – besteht die Gefahr einer Stereotypisierung. Gender wird zusammen mit der Nennung von Geschlechterdifferenzen in Bezug auf den Substanzkonsum immerwährend (wieder-)eingesetzt, gewissermassen reifiziert. Geschlechterstereotypen können dadurch geradezu konstruiert bzw. verstärkt werden. Die Binarität von Männern und Frauen erscheint als soziales Faktum, ein «Entweder-Oder», auch im Hinblick auf das Verhalten und Praktiken des Substanzkonsums. Mädchen oder Jungen, die einem so konstruierten, scheinbar typischen Bild nicht entsprechen, könnte es schwer fallen, sich auf derart verfasste genderspezifische Präventionsangebote einzulassen und davon zu profitieren. Für einige fallen andere soziale Differenzierungsmerkmale stärker ins Gewicht als Gender. So z.B. beim Jungen, der aufgrund einer körperlichen Behinderung unter gesundheitlichen Beschwerden leidet und Cannabis zum Zweck regelmässiger «Linderung» entdeckt hat. In einer intersektionalen und diversityorientierten Perspektive betrachtet, ist Gender einer von vielen Bezugspunkten, neben anderen klassischen Diversitätsdimensionen wie Alter, Ethnizität, sexuelle Orientierung, Behinderung, sozio-ökonomischer Status. Dabei sind solche Dimensionen nicht als statisch anzusehen, sondern sie verhalten sich dynamisch



zueinander. Je nach Situation und Kombination können sie für ein Individuum verschiedene Potentiale und/oder Beschränkungen mit sich bringen.⁴ Dies auch im Kontext von Substanzkonsum.

Prozess

Die Erarbeitung und Umsetzung der Gender-/Diversity-Checkliste (vgl. Tab. 1) erfolgte an der Suchtpräventionsstelle der Stadt Zürich in mehreren Schritten, immer unter Einbezug der Teammitglieder des Bereichs S&A. Nach der Erstellung und Diskussion des Grundlageberichts wurde die erste Version der Checkliste gemeinsam validiert und aufgrund der Teamrückmeldungen angepasst. Bei der Validierung des Instruments wurde auch der Wunsch geäußert, ein Musterbeispiel eines Angebots-Checks zur Verfügung zu haben, zur leichteren Überprüfung der Angebote. Ein entsprechendes Musterbeispiel wurde erstellt.⁵ Anschliessend durchleuchteten alle Mitglieder des Bereichs S&A «ihre» Präventionsangebote und -projekte. Die Ergebnisse der Checks wurden zusammengetragen und in einer Bereichssitzung kritisch diskutiert. Der Anpassungsbedarf einzelner Angebote wurde festgelegt und die Umsetzung terminiert. Im März 2014 erfolgte schliesslich eine bereichsinterne Überprüfung, inwieweit die Angebote erfolgreich angepasst und in die Praxis implementiert worden waren.

Umsetzungsbeispiele

Exemplarisch werden zwei Beispiele für Anpassungen genannt, die aufgrund des Gender-/Diversity-Checks erfolgten: Geschlechtergetrennte Präventionsworkshops mit Jugendlichen in der Sekundarschule und im Gymnasium wurden verändert. Es wurde vermehrt darauf geachtet, dass sich die Präventionsprogramme für Mädchen und Jungen thematisch zwar unterscheiden durften, auf zu starke Schwerpunktsetzungen und damit auch stereotype Zugangsweisen und Zuschreibungen aber verzichtet wurde. Der inhaltliche und methodische Zugang z. B. eines Workshopleiters einer Jungengruppe sollte von Offenheit und Sensibilität gegenüber den Unterschieden und Gemeinsamkeiten der Jungen geprägt sein. Durch die gemeinsame Erarbeitung einer Thematik – z. B. Motive für Alkoholkonsum – und eine übersichtliche Gruppengrösse (ca. 15 Personen) sollte gewährleistet werden, dass auf die je individuell verfasste Lebenswelt der teilnehmenden Jungen gender- und diversitysensibel eingegangen werden kann. Eine weitere Anpassung erfolgte bei den sog. «Feedbackbögen», mit denen die Suchtpräventionsstelle der Stadt Zürich ihre Präventionsveranstaltungen mit Jugendlichen und Erwachsenen (meist Eltern/Erziehungsberechtigte) regelmässig auswertet. Bisher fehlten Angaben über die Person, die einen Fragebogen ausgefüllt hat. So konnten Rückschlüsse über die gehaltene Veranstaltung bzw. einen Veranstaltungszyklus gezogen werden, jedoch nicht darüber, inwieweit präventive Angebote unterschiedlich bei Frauen oder Männern, Personen mit deutscher Muttersprache oder fremdsprachigen Personen ankommen. Zwei zusätzliche soziodemographische Fragen wurden eingeführt, anhand derer künftig entsprechende Rückschlüsse gemacht werden können. Eine noch bessere gendersensible und diversityorientierte Ausrichtung der Präventionsangebote wird so möglich.

Fazit

Die Erfahrungen mit der Entwicklung und Implementation der Gender-/Diversity-Checkliste sind insgesamt positiv. Die überblickbare Länge der Checkliste trug massgeblich dazu bei, eine Angebotsprüfung und Anpassung neben dem gedrängten Arbeitsalltag an einer regionalen Suchtpräventionsstelle zu

Planungs- und Entscheidungsgrundlagen

Sind die Planungsgrundlagen (Statistiken, Studienergebnisse, Screening-Tests usw.) aussagekräftig für Frauen/Mädchen und Männer/Jungen?

Sind in den Planungsgrundlagen genderspezifische Konsummuster und -motive belegt? Wenn ja, welche? Welche Gemeinsamkeiten gibt es?

Welche sozialen Differenzierungskategorien (Alter, Behinderung/Beeinträchtigung, Ethnie/kulturelle Herkunft, soziale Schicht, sexuelle Orientierung/Identität) sind neben Gender in Bezug auf Konsummuster/-motive und/oder die Erreichbarkeit der Zielgruppe im Schulkontext von Relevanz? Inwiefern?

Ziele

Sind die Ziele des Präventionsprojekts bzw. -angebots genderbezogen formuliert oder gelten sie gleichermassen für Frauen/Mädchen und Männer/Jungen?

Gibt es allenfalls Ziele bzw. Unterziele, die auf andere soziale Differenzierungskategorien ausgerichtet sind?

Massnahmen und Methoden zur Zielerreichung

Ermöglichen die Methoden und das Setting das Einbringen und die Berücksichtigung von gender- und diversitybezogenen Lebens- und Erfahrungswelten der Zielgruppen im Schulkontext?

Sind Massnahmen und Methoden auf genderspezifische Konsummuster und -motive ausgerichtet? Werden dabei andere soziale Differenzierungskategorien beachtet?

Wird geprüft, ob Phasen der Umsetzung gemischt oder geschlechtergetrennt durchgeführt werden sollten? Begründung?

Wird durchgehend mit einer geschlechtergerechten Sprache gearbeitet?

Verfügen die Fachpersonen über eine ausreichende Gender-/Diversitykompetenz?

Evaluation und Dokumentation

Werden bei der Evaluation neben Gender auch andere diversityrelevante Dimensionen (z. B. Alter, Migration usw.) abgefragt und in der Auswertung und Dokumentation berücksichtigt? Begründung?

Sind gender- und diversitybezogene Unterschiede im Projekt- bzw. Schlussbericht festgehalten?

Sind unterschiedliche Wirkungen des Projekts/Angebots bzw. der Massnahmen auf Frauen und Männer explizit dokumentiert und kommentiert? Werden auch allfällige Zusammenhänge mit anderen sozialen Differenzierungskategorien deutlich (z. B. Migration)?

Tab. 1: **Gender-/Diversity-Checkliste.**⁶

ermöglichen. Die Checkliste beförderte neue Einsichten, nicht nur in Bezug auf Gender, sondern gerade auch im Hinblick auf andere Diversitätsdimensionen (z. B. Behinderung/Beeinträchtigung, Ethnie/kulturelle Herkunft). Gewissermassen als Nebenprodukt konnten die Kompetenzen des Bereichsteams zu den Themen Gender und Diversity ausgebaut werden. Der bewusst (selbst-)kritisch gewählte Zugang erlaubte, das eigene professionelle Handeln im Rahmen schulischer Suchtprävention zu hinterfragen und zu neuen Erkenntnissen zu gelangen. All dies war nur möglich dank des starken Engagements der (Bereichs-)Leitung und einer in Bezug auf Gender und andere Diversitätsdimensionen bewussten, anerkennenden und wertschätzenden Betriebskultur an der Suchtpräventionsstelle der Stadt Zürich. Es stellt sich die Frage, ob solche organi-

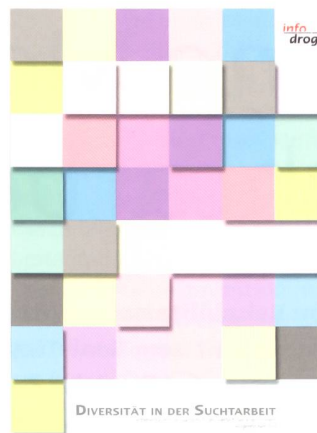
sationalen Faktoren nicht der Keim- und Nährboden sind, auf dem eine gendersensible und diversityorientierte Suchtprävention überhaupt erst gedeihen kann. Zu wünschen ist, dass diese und andere Fragen Bearbeitung und Vertiefung an weiteren Praxis- und Forschungsinstitutionen finden, mit dem Ziel, einer in jeglicher Hinsicht bunter werdenden Gesellschaft in der Suchtprävention noch besser gerecht zu werden. ●

Literatur

- Pfister, A. (2013): Gendersensibel-diversityorientierte Suchtprävention. Grundlagen und Checkliste für den Schulkontext. Zürich: Suchtpräventionsstelle der Stadt Zürich.
- Pfister, A. (2014): Mars oder Venus? – Ein Plädoyer für eine gendersensible und diversityorientierte Suchtprävention. *Laut & Leise* 2: 5-7.
- Tunç, M. (2012): Migrationsväter zwischen Männlichkeit und Väterlichkeit. S. 64-83 in: Katharina Barandun (Hrsg.), *Partizipation in interkulturellen Siedlungen. Erfolg durch Väterbeteiligung*. Zürich: Seismo Verlag.
- Windlin, B./Kuntsche, E./Delgrande Jordan, M. (2011): Konsum psychoaktiver Substanzen Jugendlicher in der Schweiz – zeitliche Entwicklungen und aktueller Stand. Resultate der internationalen Studie «Health Behaviour in School-aged Children» (HSBC). Forschungsbericht Nr. 58. Lausanne: Sucht Schweiz.
- Zenker, C. (2010): Die Bedeutung von Gender für die suchtpreventive Arbeit. S. 14-20 in: *Landeszentrale für Gesundheit in Bayern e.V.* (Hg.), *Bayerisches Forum Suchtprävention 2009. Berichte und Materialien* 9.

Endnoten

- 1 Ausführlichere Überlegungen des Autors zur Ausgestaltung einer gendersensiblen und diversityorientierten Suchtprävention wurden bereits an anderer Stelle gemacht: siehe Pfister 2013; 2014.
- 2 Vgl. Zenker 2010.
- 3 Vgl. Windlin/Kuntsche et al. 2011.
- 4 Siehe auch Beispiel bei Tunç 2012: 66.
- 5 Pfister 2013: 24ff.
- 6 Bei der Erstellung der Checkliste standen folgende Kriterien im Zentrum: Kontextspezifität für die Schule, Gender- und Diversityorientierung, Praktikabilität/Handhabbarkeit. Siehe auch Pfister 2013: 17ff. Die Checkliste beruht auf der Grundlage anderer Listen (Quint-Essenz, BAG Gender Click Check, Gender-Checkliste Berner Gesundheit). Einige Fragen wurden daraus übernommen bzw. diversitybezogen erweitert.



Diversität in der Suchtarbeit – Leitlinien zum Umgang mit der Vielfalt der KlientInnen. Allgemeiner Teil.
2013, Infodrog, PDF, 17 S.
www.infodrog.ch
Dokument zum Herunterladen:
tinyurl.com/LL-Diversitaet

Infodrog stellt diverse Informationen und nützliche Instrumente zum Thema Diversität und zu den verschiedenen Aspekten der Diversität bereit.

Die «Leitlinien zum Umgang mit der Vielfalt der KlientInnen» enthalten im allgemeinen Teil eine Einführung zum Begriff der Diversität und zum Umgang mit der Diversität in verschiedenen Bereichen, bevor näher auf entsprechende Ansätze im Suchthilfebereich eingegangen wird. Anhand der Qualitätsnorm QuaTheDA wird darauffolgend beispielhaft gezeigt, welche institutionellen und professionellen Grundlagen in einer Suchthilfeeinrichtung eine diversitätsgerechte Suchtarbeit ermöglichen.

Der allgemeine Teil der Leitlinien wird durch einzelne Themenblätter ergänzt, in denen konkret auf die wichtigsten Diversitätsaspekte und deren Relevanz für die Suchtarbeit eingegangen wird.

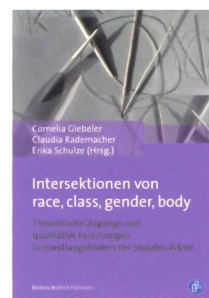
Eine Liste mit nützlichen Literaturangaben und Links führt bei allen Teilen zu weiterführenden Informationen.

Neue Bücher



Fehlzeiten-Report 2013, Verdammte zum Erfolg – die süchtige Arbeitsgesellschaft? Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft
Bernhard Badura/Antje Ducki/Helmut Schröder/Joachim Klose/Markus Meyer (Hrsg.)
2013, Springer, 503 S.

Der Fehlzeiten-Report informiert jährlich umfassend über die Krankheitsentwicklung in der deutschen Wirtschaft. Suchtprobleme durch den Konsum legaler und illegaler Substanzen spielen in der Arbeitswelt eine grössere Rolle als oft angenommen. Auch die Bedeutung von «neuen» Süchten wie Medien- oder Arbeitssucht wird zunehmen. Überdies werden in einer entgrenzten Arbeitswelt Beschäftigte zunehmend mit steigenden Leistungserwartungen konfrontiert und der Druck wächst, die geistige Leistungsfähigkeit auf hohem Niveau zu halten oder durch Neuro-Enhancement noch zu steigern. Der Report 2013 zeigt auf, was eine zukunftsorientierte betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik leisten muss, um mit dem Thema Sucht in seinen vielfältigen Facetten kompetent umzugehen und eine gesundheitsförderliche Arbeitsatmosphäre zu schaffen.



Intersektionen von race, class, gender, body. Theoretische Zugänge und qualitative Forschungen in Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit
Cornelia Giebler/Claudia Rademacher/Erika Schulze (Hrsg.)
2013, Budrich, 279 S.

Soziale Arbeit hat sich seit ihren Anfängen als Reaktion auf Ungleichheitsverhältnisse etabliert, die nun mit den Möglichkeiten des Intersektionalitätsdiskurses neu analysiert werden. Der vorliegende Band enthält in jedem seiner Beiträge eine Einführung in den Diskurs der Intersektionalität, in zentrale Felder der Sozialen Arbeit und in die unterschiedlichen qualitativen Forschungszugänge zur sozialen Wirklichkeit. Durch diese spezifischen Zugänge ist der Band ein Beitrag für rekonstruktive Sozialforschung, der entlang der Handlungsfelder Urbanität/Stadt, Transnationalisierung, Familie und Jugend adäquate Forschungsverfahren präsentiert.