

## **Projekt „Migration und Sucht“ des Contact Netz**

**Schlussbericht  
Oktober 2004**

## Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung .....	3
2. Abstract .....	4
3. Projektbeschreibung .....	5
4. Projektziele.....	6
5. Projektorganisation .....	7
5.1. Projektverantwortung.....	7
5.2. Projektleitung.....	8
5.3. Gruppe „Migrationsbereich“ .....	8
5.4. Begleitgruppe .....	8
6. Projektinhalte .....	9
6.1. Transkulturelle Kompetenzen.....	9
6.2. Abbau von Zugangsbarrieren.....	9
6.3. Anstellung von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund .....	9
6.4. Wissens-/Erfahrungstransfer .....	10
6.5. Zusammenarbeit mit den ausländischen Communities.....	10
6.6. Erhöhung des Migrationsanteils auf 15% .....	10
7. Zahlen und Fakten .....	10
8. Verankerung des Projektes.....	11
9. Wirkungen.....	12
10. Stärken des Projektes .....	14
11. Schwächen des Projektes.....	15
12. Konsequenzen und Perspektiven .....	16
12.1. Folgerungen für eine nationale Implementierung .....	17
Schematische Darstellung des transkulturellen Veränderungsprozesses.....	19
Beilagen	

## 1. Einleitung

Als Mitte der 80er Jahre die Situation in der offenen Drogenszene zu eskalieren begann, entstand bei verschiedenen, auf dem Terrain aktiven ExpertInnen der Eindruck, dass insbesondere auf dem Platz Bern aussergewöhnlich viele italienische „Secondos“ von der Drogenproblematik betroffen waren. Beunruhigend an dieser Tatsache war der Umstand, dass die betroffenen Familien innerhalb der schweizerischen Regelversorgung kaum in Erscheinung traten.

In der Folge wurde das ethnologische Institut der Universität Bern Ende der 90er Jahre vom „Projet Migrants“ des BAG (Bundesamt für Gesundheit) beauftragt, die Situation der italienischen MigrantInnenfamilien mit einem Drogenproblem zu analysieren. Im Mittelpunkt stand die Frage, warum sich italienische Familien mit einer Suchtproblematik kaum an das schweizerische Beratungs- und Therapieangebot wenden, und welche konkreten Massnahmen für einen verbesserten Zugang zu den Einrichtungen getroffen werden müssten.

Die von Dagmar Domenig unter der Leitung von Corina Salis Gross verfasste Studie<sup>1</sup> zeigte insbesondere, dass für Drogenabhängige italienischer Herkunft und deren Familien im Bereich Beratung und Therapie Angebotslücken bestanden. Aufgrund dieser Ergebnisse erarbeitete das Contact Netz in Zusammenarbeit mit dem Centro Familiare Emigrati in Bern und unter der Leitung von Dagmar Domenig das Projekt „Migration und Sucht“. Mit finanzieller Unterstützung des BAG im Rahmen der Bundesstrategie „Migration und Gesundheit 2002 – 2006“ sowie des Kantons Bern wurde im Herbst 2001 das auf drei Jahre festgelegte Projekt „Migration und Sucht“ im Contact Netz gestartet. Es basiert auf der Strategie „Migration und Gesundheit“ des BAG, welche u. a. die gleiche Versorgungs- und Dienstleistungsqualität für alle in der Schweiz lebenden Menschen fordert. Grundlage für diese Strategie bildete die Ottawa-Charta (1986), die auch von der Schweiz ratifiziert wurde.

---

<sup>1</sup> Domenig, D., Salis Gross, C., Wicker, H.-R.: Studie Migration und Drogen. Implikationen für eine migrationsspezifische Drogenarbeit am Beispiel Drogenabhängiger italienischer Herkunft, Institut für Ethnologie und Bundesamt für Gesundheit, 2000

## 2. Abstract

Die systematische, konzeptuelle und strategische Ausrichtung einer Suchthilfeeinrichtung auf die Bedürfnisse und Besonderheiten von KlientInnen mit Migrationshintergrund war in der Schweiz erstmalig und stellte für alle Beteiligten eine grosse Herausforderung dar. Schwerpunkt der strategischen und fachlichen Ausrichtung war die transkulturelle Entwicklung in der schweizerischen Regelversorgung und damit die Öffnung der Institution für Menschen mit Migrationshintergrund.

Im Rahmen des dreijährigen Projektes konnten verschiedene Ziele erreicht, Arbeitsmittel definiert und umgesetzt sowie mehrere Projekte realisiert werden:

- Durch Weiterbildungs-, Supervisions- und Interventionsveranstaltungen wurden sowohl die auf der operativen wie auch die auf der Leitungsebene tätigen MitarbeiterInnen des Contact Netz für die transkulturelle Problematik sensibilisiert.
- Durch die Vernetzung mit ausländischen Communities konnte der Bekanntheitsgrad und das Vertrauen in die Angebote verbessert. Der Anteil an KlientInnen mit Migrationshintergrund konnte von 14,8 % im Jahr 2002 auf 21,2% im Jahr 2003 gesteigert werden.
- Durch verschiedene Veranstaltungen und Publikationen konnten die Erfahrungen und das gesammelte Wissen auch ausserhalb des Contact Netz vermittelt werden.
- Während des Projektes konnten weitere grundlegende Voraussetzungen und Arbeitsmittel erarbeitet werden (Gruppe der DolmetscherInnen und interkulturellen VermittlerInnen, umfassendes Adressverzeichnis der verschiedenen Communities und ihrer Angebote, Konzepte für die Arbeit mit MigrantInnen, Erarbeitung und Übersetzung von Informationsmaterial).
- Das Projekt konnte in einen neu definierten Bereich integriert und mit finanziellen und personellen Ressourcen dotiert werden und ist in allen Regionen und vielen Fachbereichen auf allen Hierarchiestufen verankert.

Schwierigkeiten bei der Umsetzung des Projektes bereiteten die folgenden Punkte:

- Das Contact Netz ist in seiner heutigen Form (Holding-Struktur) ein relativ junges Gebilde. Der Projektstart fiel in die Zeit eines institutionellen Integrationsprozesses.
- Als schwierig erwies es sich, KlientInnen, die niederschwellige Angebote in Anspruch nahmen, den höherschwelligen Diensten wie Beratung und Therapie zuzuführen.
- Die nachhaltige Implementierung des transkulturellen Arbeitsansatzes lässt sich nicht auf die Anwendung von Arbeitsmitteln reduzieren, sondern bedingt eine veränderte Haltung. Ein solcher Prozess erfordert einen Zeitrahmen, der über die Projektdauer hinausgeht.

Daraus ergaben sich folgenden Schlussfolgerungen:

- Für eine nachhaltige Implementierung ist eine dezidierte Top-down-Strategie mit entsprechenden strukturellen Anpassungen erforderlich.
- Die zentralen Elemente des Projektes (Vernetzung, Schulung, Projektarbeit) müssen über die Projektdauer hinaus weitergeführt werden.
- Dies erfordert die Bereitstellung weiterer personeller und fachlicher und finanzieller Ressourcen.
- Das Projekt besitzt durch seinen breiten Erfahrungswert ein gutes Implementierungspotential auf nationaler Ebene.

### 3. Projektbeschreibung

Das Projekt wurde in enger Zusammenarbeit mit der Studienverfasserin Dagmar Domenig vom Institut für Ethnologie der Universität Bern und mit MitarbeiterInnen des Beratungsteams des Contact Netz Bern erarbeitet. Das Pilotprojekt wurde zeitlich gestaffelt (Aufbau-, Konsolidierungs- und Auswertungsphase) und in verschiedene Handlungsebenen gegliedert (interne Schulungen, Vernetzung mit bestehenden Hilfsangeboten ausländischer Communities, Anpassungen interner Leitlinien, Aufbau und Durchführung spezifischer Angebote, Aufbau einer Dokumentationsstelle). In den noch jungen Strukturen des Contact Netz war „Migration und Sucht“ eines der ersten Projekte, das alle vier Regionen und Produktgruppen des Contact Netz auf strategischer und operativer Ebene umfasst und durchdringt. Diese Tatsache bot besondere Herausforderungen aber auch grosse Chancen für die Institution und alle Beteiligten.

Das grundsätzliche Anliegen war, die eher schwache Nachfrage seitens der MigrantInnen nachhaltig zu steigern. Hierfür wurde im ersten Projektjahr die Gruppe „Migrationsbereich“ aufgebaut, in der die Beratungsstellen aller vier Regionen sowie das Methadontherapiezentrum, die Kontakt- und Anlaufstelle und der Fachbereich Wohnen des Contact Bern vertreten waren. Parallel dazu wurde auch eine Projektbegleitgruppe gebildet. Im ganzen Contact Netz wurde eine Bestandes- und Bedarfsanalyse durchgeführt, um vorhandene migrationsspezifische personelle und materielle Ressourcen und Defizite zu erfassen. Danach wurden die migrationsspezifischen Kompetenzen und Bedürfnissen in den stationären Drogentherapieeinrichtungen des Kantons Bern erhoben.

Für den Beratungsbereich wurde ein spezifisches, stark praxisorientiertes Konzept erarbeitet. Auf der strukturellen Ebene wurden die Leitbilder und Stellenbeschreibungen neu definiert und angepasst.

Im zweiten Projektjahr galt es, die Gruppe „Migrationsbereich“ sowie die MitarbeiterInnen aller betroffenen Bereiche zu schulen und sie mit den Grundsätzen der transkulturellen Arbeit vertraut zu machen. Es wurden Konzepte für die Elternarbeit und die Arbeit mit ausländischen Communities erarbeitet und es wurde eine erste nationale Fachtagung zum Projekt durchgeführt. Die Dokumentations- und Informationsbroschüren zu suchtrelevanten Themen wurden mit bestehendem Informationsmaterial ergänzt. Fehlendes Informationsmaterial wurde in Zusammenarbeit mit dem BAG und der SFA (Schweizerische Fachstelle für Alkohol und andere Drogenprobleme) erarbeitet und übersetzt (Broschüre „Cannabis richtig einschätzen“). Weiter wurde eine Broschüre über die Angebote des Contact Netz in 13 Sprachen übersetzt und in verschiedenen Begegnungszentren für AusländerInnen aufgelegt. Gleichzeitig bauten wir in intensiver und aufwändiger Arbeit engere Kontakte zu Opinionleaders und „Key-Persons“ innerhalb der ausländischen Communities auf. In der Kontakt- und Anlaufstelle Bern wurden aufgrund der vielen KlientInnen italienischer und georgischer Herkunft entsprechende MitarbeiterInnen als interkulturelle VermittlerInnen eingestellt. Für Dolmetscharbeiten wurde eine Gruppe von DolmetscherInnen und interkulturellen VermittlerInnen gebildet und gezielt für die Bedürfnisse des Projektes geschult. Diese Schulungen wurden als Modul in die kantonale Ausbildung für interkulturelle VermittlerInnen integriert (intercultural).

Im dritten Projektjahr lag der Schwerpunkt auf der Konsolidierung des Fachwissens und der transkulturellen Arbeitsweise mit weiteren spezifischen internen Weiterbildungen, Super- und Intervisionen. Zudem wurden Informationsabende innerhalb der verschiedenen Communities (Mexiko, Spanien, Italien, Kosovo, Serbien, Kroatien, Albanien, Türkei) durchgeführt. Im Rahmen dieser Veranstaltungen wurde zwischen der Polizei und der afrikanischen Community in Biel eine eigentliche Mediation durchgeführt. Im Methadontherapiezentrum in Bern wurde eine geleitete

Selbsthilfegruppe für Vietnamesen ins Leben gerufen, die sich wöchentlich trifft. Für die MitarbeiterInnen des Contact Netz wurde ein Handbuch mit sämtlichen Konzepten, Unterrichtsmaterialien und Arbeitsblättern zusammengestellt. Eine externe Evaluation und ein Studienauftrag zur Implementierung des Projekts auf nationaler Ebene wurden in Auftrag gegeben und als Abschluss des Projekts fand eine weitere nationale Tagung mit über 150 TeilnehmerInnen über die Inhalte und Zielsetzungen der dreijährigen Arbeit statt.

#### **4. Projektziele**

Das Projekt zeichnet sich im Vergleich mit ähnlichen Angeboten dadurch aus, dass die migrations-spezifischen Angebote nicht gesondert und ausschliesslich für MigrantInnen bestehen, sondern dass sie in die schweizerische Regelversorgung integriert werden. Die Projektziele wurden während der Pilotphase teilweise angepasst und ergänzt. Die folgende Auflistung ist eine Zusammenstellung der strategischen Ziele der letzten drei Jahre. Bei den Angeboten wurden lediglich diejenigen Massnahmen erwähnt, die nicht direkt aus den aufgeführten Projektzielen abgeleitet werden können.

##### Strategische Ziele:

- Abbau von soziokulturellen und migrations-spezifischen Zugangsbarrieren für Jugendliche und Erwachsene ausländischer Herkunft sowie deren Familien bei risikohaftem Drogenkonsum oder bei der entsprechenden Gefährdungssituation
- Erhöhung der transkulturellen Kompetenz der MitarbeiterInnen des Migrationsbereichs, der Beratungsstellen und der anderen Bereiche des Contact Netz
- Realisierung eines professionellen migrations-spezifischen Beratungs- und Therapieangebots bei risikohaftem Drogenkonsum für Jugendliche und Erwachsene ausländischer Herkunft sowie deren Familien in der ambulanten Jugend-, Eltern- und Suchtberatung mit Pilotcharakter im Kanton Bern und auf nationaler Ebene
- Steigerung der ausländischen Klientel auf einen Anteil von 15% während der Pilotphase
- Vermehrte Zusammenarbeit des ambulanten Drogenbereichs mit ausländischen Communities und deren Einrichtungen sowie mit den im Migrationsbereich aktiven schweizerischen Institutionen
- Höhere Bewertung von transkulturellen Kompetenzen bei der Anstellung von MitarbeiterInnen und vermehrte Anstellung von MitarbeiterInnen mit Migrationserfahrung in allen Bereichen des Contact Netz
- Weitergabe von Erfahrungen und Impulsen in Bezug auf Migrationsarbeit innerhalb des Contact Netz Bern sowie an externe Einrichtungen (Möglichkeit der nationalen Implementierung)

##### Operative Ziele

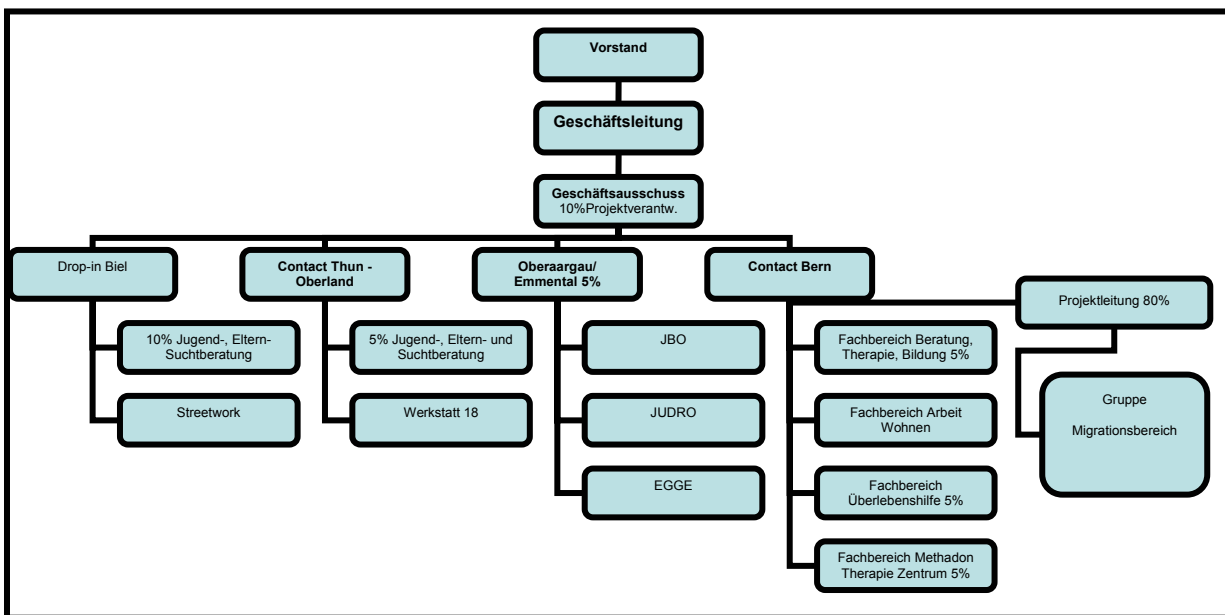
- Bildung einer Gruppe „Migrationsbereich“ mit Vertretungen aller Regionen und Angebotsbereiche des Contact Netz
- Zusammenarbeit mit interkulturellen VermittlerInnen und DolmetscherInnen
- Erarbeitung und Übersetzung von Informationsmaterial und Aufbau einer internen Dokumentationsstelle
- Anpassung von Leitbildern und Konzepten, Stellenbeschreibungen und Anstellungsprofilen

- Erarbeitung eines Weiterbildungskonzept mit entsprechenden regelmässigen Angeboten für MitarbeiterInnen des Contact Netz

## 5. Projektorganisation

Das Contact Netz erbringt im Auftrag des Kantons Bern Dienstleistungen im Bereich der ambulanten Drogenarbeit illegaler Suchtmittel. Dazu führt es an vier regionalen Zentren (Bern, Thun, Biel, Oberaargau/Emmental) Angebote in den Bereichen Beratung/Therapie, Arbeitsintegration/Wohnhilfe, Schadensminderung/ Überlebenshilfe, Bildung und Substitution. Im Contact Netz arbeiten insgesamt ca. 150 MitarbeiterInnen. Die regionalen Zentren Oberaargau/Emmental, Biel und Thun werden je durch eine Regionalleitung geführt. Am grössten Standort Bern sind die Dienstleistungen in vier Fachbereichen organisiert und werden von Fachbereichsleitungen geführt. Der Geschäftsleiter bildet mit den Regional- und Fachbereichsleitungen zusammen den Geschäftsausschuss und leitet diesen. Der Geschäftsausschuss tagt i. d. R. alle 14 Tage, er ist das operative Führungsorgan des Contact Netz. Die Geschäftsleitung delegierte die Projektverantwortung an dasjenige Mitglied des Geschäftsausschusses, das schon beim Projekt „Migration und Sucht“ an den Vorbereitungsarbeiten für die Projekteingabe beim BAG und bei der GEF (Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kantons Bern) massgeblich beteiligt war.

Struktur und Dienstleistungsangebot des Contact Netz machten es erforderlich, dass sich das Projekt „Migration und Sucht“ sowohl vertikal wie auch horizontal organisiert. Die vertikale Struktur wird durch die Geschäftsleitung, den Projektverantwortlichen und den Projektleiter sichergestellt. Die horizontale Struktur wird im Projekt durch die Gruppe „Migrationsbereich“ repräsentiert.



### 5.1. Projektverantwortung

Im Auftrag der Geschäftsleitung übernahm ein Mitglied des Geschäftsausschusses die Projektverantwortung und damit die Verantwortung für das Projekt in allen Belangen entsprechend den Zielformulierungen und Meilensteine. Der Projektverantwortliche (PV) war der Vorgesetzte der Projektleitung und er sicherte die Kommunikation zwischen Geschäftsleitung/Geschäftsausschuss und den an der Projektumsetzung beteiligten MitarbeiterInnen. Im Geschäftsausschuss hatte der PV Stimm- und Antragsrecht. Massgebliche inhaltliche, konzeptuelle und organisatorische Anliegen des Projektes wie die Aufnahme von migrationsspezifischen Aussagen in das Strategiepapier und

Leitbild oder die Verabschiedung des „Haltungspapier für migrationsspezifische Beratung, Begleitung und Therapie“<sup>2</sup> wurden im Geschäftsausschuss auf Antrag des Projektverantwortlichen diskutiert und beschlossen.

Projektverantwortlicher war der Leiter des Fachbereichs Beratung, Therapie, Bildung, der ab Juni 2003 zudem auch die Leitung der Region Oberaargau/Emmental übernahm.

Seinen KollegInnen im Geschäftsausschuss war der PV gleichgestellt. Massnahmen konnten nur mit entsprechenden Mehrheitsentscheiden im Gremium oder durch Weisung der Geschäftsleitung umgesetzt werden.

## **5.2. Projektleitung**

Für die operative Umsetzung des Projektes wurde ein Mitarbeiter mit eigenem Migrationshintergrund angestellt, der zuvor beim BAG gearbeitet hatte. Die Finanzierung dieser 80%-Stelle sowie weiterer 50 Stellenprozente wurde durch den Kanton Bern sichergestellt. Gemeinsam mit dem PV erarbeitete der Projektleiter (PL) einen inhaltlich und zeitlich detaillierten Massnahmeplan zur Umsetzung des Projektes aus. Der PL war auch für die Leitung der Gruppe „Migrationsbereich“ zuständig.

Zusätzlich zu den organisatorischen, konzeptuellen und planerischen Aufgaben übernahm der PL zeitweise auch Beratungen in der Jugend-, Eltern- und Suchtberatungsstelle. Dabei arbeitete er als Paar- und Familientherapeut ausschliesslich mit KlientInnen mit Migrationshintergrund. Sein fundiertes Wissen und seine grosse Erfahrung brachte der PL zudem auch bei internen Fallbesprechungen und Interventionen ein.

## **5.3. Gruppe „Migrationsbereich“**

Die Gruppe „Migrationsbereich“ wurde aus MitarbeiterInnen (i. d. R. ohne Führungsfunktion) aller Regionen und Fachbereiche gebildet und bestand aus 6 - 7 Mitgliedern. Unter der Leitung des PL traf sich die Gruppe monatlich zu einer Koordinations-, Planungs- und Informationssitzung. An jeder Sitzung wurde zudem eine migrationsspezifische Intervention über eine spezifische Fragestellung durchgeführt.

Die Mitglieder der Gruppe „Migrationsbereich“ hatten die Aufgabe, in ihrer Region bzw. ihrem Fachbereich die Massnahmen zur Umsetzung des Projektes durchzuführen. Innerhalb ihres Tätigkeitsbereichs waren sie in Zusammenarbeit mit dem PL auch für die migrationsspezifische Sensibilisierung und Weiterbildung ihrer ArbeitskollegInnen sowie für die Kontakte zu den ausländischen Communities verantwortlich. Für diese zusätzliche Arbeit wurde ihr Arbeitspensum um 5 - 10% aufgestockt, die Kosten dafür wurden aus den Mitteln des Kantons bezahlt.

## **5.4. Begleitgruppe**

Die Begleitgruppe wurde aus VertreterInnen der folgenden Organisationen und Institutionen gebildet: SRK (Schweizerisches Rotes Kreuz), KOSTE (Schweizerische Koordinationsstelle für stationäre Therapieangebote im Drogenbereich), Caritas, Centro Familiare Emigrati, EVDAJ Biel (Elternvereinigung Drogenabhängiger Jugendlicher), Jugendpsychiatrischer Dienst des Kantons Bern und Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kantons Bern. Anfänglich war auch das BAG vertreten, es zog sich später in dieser Funktion jedoch zurück, dafür wurden ab diesem Zeitpunkt mit dem BAG regelmässig Meilensteingespräche durchgeführt.

Die Begleitgruppe führte 2 - 3 mal pro Jahr eine Sitzung durch. Dabei wurde über den Stand der Projektumsetzung informiert, es fanden Diskussionen zu den Fragen und Schwierigkeiten statt und es wurde über geplante Massnahmen debattiert. Die Gruppensitzungen dienten also der

---

<sup>2</sup> Siehe Beilage

Reflektion, dem Wissenstransfer und der Vernetzung. Der Umstand, dass auch VertreterInnen von nationalen Organisationen wie KOSTE, SRK oder Caritas mitmachten, gewährleistete eine gewisse nationale Einbindung des Projektes.

## **6. Projektinhalte**

In den folgenden Abschnitten werden im Einzelnen die Wirkungen und Ziele erläutert, die gemäss Vertrag mit dem BAG und dem Kanton Bern (GEF) durch dieses Projekt erreicht werden sollen.

### **6.1. Transkulturelle Kompetenzen**

An ganz unterschiedlichen Weiterbildungs-, Supervisions- und Interventionsveranstaltungen, mit teilweise externen Fachleuten, wurden die MitarbeiterInnen des Contact Netz für das Thema Transkulturalität sensibilisiert und transkulturelles Wissen vermittelt. Die Angebote betrafen vor allem die Bereiche Beratung, Therapie, Medizin und Überlebenshilfe.

Auch die Leitungsebene (Geschäftsausschuss) wurde an zwei Veranstaltungen über die Notwendigkeit der migrationsspezifischen Arbeit und der transkulturellen Organisationsentwicklung informiert.

### **6.2. Abbau von Zugangsbarrieren**

Die Erhöhung der transkulturellen Kompetenzen, die verschiedenen Veranstaltungen, die Vernetzung mit den ausländischen Communities und der Beizug von DolmetscherInnen führten dazu, dass einerseits der Bekanntheitsgrad unserer Angebote, andererseits aber auch das Vertrauen in eben diese Angebote wuchs. Wie bereits in der Studie von Dagmar Domenig gezeigt wurde, ist der Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund bei den niederschweligen Kontakt- und Anlaufstellen nach wie vor deutlich höher als bei den anderen Angeboten des Contact Netz. Die Frage, wie die Triage von diesen Stellen zu anderen Angeboten des Contact Netz insbesondere für KlientInnen mit Migrationshintergrund noch verbessert werden kann, ist gegenwärtig noch Gegenstand eines „Unterprojekts“.

### **6.3. Anstellung von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund**

Der Anteil der MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund betrug im Jahr 2002 17%. Dieser Anteil konnte in der Berichtsperiode nicht wesentlich erhöht werden. Damit bei Stellenvakanzen der Aspekt Migrationshintergrund/ Migrationserfahrung berücksichtigt wird, hat der Geschäftsausschuss im Jahr 2003 ein entsprechendes Merkblatt verabschiedet. Darin werden die Leitungen angehalten, bei Ausschreibungen wenn immer möglich den Migrationshintergrund ausdrücklich als erwünscht aufzuführen. Die Beurteilung und Umsetzung ist damit an die Leitungen delegiert (Top- down).

Die Wirkung dieser Massnahme als Bestandteil der Migrationsarbeit im Contact Netz ist zur Zeit noch nicht überprüfbar. Durch die Struktur und Organisation, die aufgebaut wurde und heute besteht, ist aber festgelegt, dass die Sicherstellung der Migrationsarbeit innerhalb des Contact Netz in die Zuständigkeit der Regional- und Fachbereichsleitungen fällt. Auch nach Projektabschluss wird demnach ein Mitglied des Geschäftsausschusses für die Leitung des Migrationsbereichs zuständig sein. Somit ist gewährleistet, dass diese Aufgabe nicht an einzelne MitarbeiterInnen delegiert wird, sondern als Führungsaufgabe gilt.

#### 6.4. Wissens-/Erfahrungstransfer

Durch eigene Veranstaltungen, Referate an Konferenzen, Einsitz und Mitarbeit in Gremien sowie Artikel in verschiedenen Medien und Fachzeitschriften konnten die Erfahrungen und das gesammelte Wissen weitervermittelt werden. Im stationären Bereich hat dies dazu geführt, dass die Therapieeinrichtung „Schlüssel Detligen“ mit Unterstützung des Contact Netz nun ein migrationsspezifisches Angebot aufbaut.

An der nationalen Tagung Migration und Sucht vom 15. 9. 04 in Bern konnten die Erfahrungen und das Wissen den 153 TeilnehmerInnen aus der ganzen Schweiz weitergegeben werden. Das Projekt des Contact Netz konnte sich an diesem Anlass auch als Kompetenzzentrum für den transkulturellen Wandel von Institutionen in der Suchthilfe präsentieren. Es besteht der Wille und die Absicht, das erarbeitete Know-how nach Bedarf und auf Wunsch anderen interessierten Einrichtungen weiterzugeben.

#### 6.5. Zusammenarbeit mit den ausländischen Communities

Dank der Gruppe der interkulturellen VermittlerInnen und DolmetscherInnen, die als „Key-Persons“ fungierten, und dank der von unserer Seite aktiven Kontaktaufnahme mit ausländischen Communities konnten verschiedene Projekte und Aktivitäten durchgeführt werden. Eine im Laufe des Jahres 2003 durchgeführte KlientInnenbefragung ergab, dass KlientInnen mit Migrationshintergrund im Durchschnitt mit der Leistung und der Qualität der Jugend-, Eltern- und Suchtberatung sogar leicht besser zufrieden waren als SchweizerInnen. So fühlten sich 86% der SchweizerInnen wohl in der Beratung, bei den MigrantInnen waren es demgegenüber 93%. Für SchweizerInnen hat die Beratung bei 68%, für MigrantInnen bei 77% „wesentlich zur Klärung“ beigetragen.

#### 6.6. Erhöhung des Migrationsanteils

Wie die Tabelle im Abschnitt 7 zeigt, hat sich in den Jugend-, Eltern- und Suchtberatungsstellen der Anteil der KlientInnen mit Migrationshintergrund von 14,8% im Jahr 2002 auf 21,2% im Jahr 2003 erhöht. 1998 (zwei Jahre vor Projektbeginn) lag der Anteil der KlientInnen mit einer anderen als der schweizerischen Nationalität im Durchschnitt unter 10%.

### 7. Zahlen und Fakten

Als wichtigstes erreichtes Ziel des Projekts kann zweifellos die Erhöhung des Anteils der KlientInnen mit Migrationshintergrund auf 15% bezeichnet werden. Wie die folgende Tabelle zeigt, wurde in diesem Punkt die Zielvorgabe sogar übertroffen.

Jahr	Total	Durchschnitt
<b>2001</b>		
<b>Andere Nationalitäten</b>		13,72%
<b>2002 Migrationshintergrund</b>		
Einpersonenkonstellation	15.1%	<b>14,8%</b>
Mehrpersonenkonstellation	14,5%	
<b>Andere Nationalitäten</b>		

Einpersonenkonstellation	12,62%	10,52
Mehrpersonenkonstellation	8,43%	
<b>2003 Migrationshintergrund</b>		
Einpersonenkonstellation	18,9%	<b>21,2%</b>
Mehrpersonenkonstellation	23,5%	
<b>Andere Nationalitäten</b>		
Einpersonenkonstellation	12,45%	10,92%
Mehrpersonenkonstellation	9,4%	

Die Angaben basieren auf den mit „effecta“ erfassten Zahlen und beziehen sich nur auf die Tätigkeiten der Jugend-, Eltern- und Suchtberatungsstellen im Contact Netz. Bei den anderen Angeboten bestehen bezüglich Nationalität und Migrationshintergrund keine „effecta-kompatiblen“ Erfassungsgrundlagen so dass keine Vergleiche gemacht werden können. Bis 2001 wurde in den Beratungsstellen lediglich die Nationalität erhoben. Erst ab 2002 wurde systematisch auch Nationalität UND Migrationshintergrund erfasst..

## 8. Verankerung des Projektes

Die dreijährige Projektarbeit hat im Contact Netz zweifellos eine nachhaltige Wirkung gezeitigt. Mit der Schaffung der Gruppe „Migrationsbereich“, der Stelle einer/eines Migrationsverantwortlichen, der Definition der Migrationsarbeit als Führungsaufgabe, dem Grundlagenpapier für migrationsspezifische Beratung, Therapie und Begleitung, dem Merkblatt für die Elternarbeit mit MigrantInnen-Communities<sup>3</sup>, der standardisierten Erfassung des Migrationshintergrunds in den KlientInnen-Profilen wurden im Contact Netz während der Projektzeit auf fachlicher und struktureller Ebene wichtige Massnahmen realisiert.

Zudem wurde durch Weiterbildungen, Fallsupervisionen, Intervisionen, „Mikroprojekte“, Kontakte und Veranstaltungen mit ausländischen Communities etc. bei den MitarbeiterInnen eine hohe Sensibilität für das Thema Migration erreicht. Die transkulturelle Kompetenz der Organisation wie auch von grossen Teilen der MitarbeiterInnenschaft (insbesondere in den Jugend-, Eltern- und Suchtberatungsstellen) konnte erhöht werden.

Damit das Erreichte sowohl in personeller wie finanzieller Hinsicht mit deutlich weniger Ressourcen auch nach Projektende gesichert bleibt, hat der Geschäftsausschuss des Contact Netz bereits jetzt die folgenden Entscheide getroffen:

- Die Migrationsarbeit bleibt ein Bestandteil des Angebotes.
- Die Gruppe „Migrationsbereich“ bleibt bestehen.
- Der Geschäftsausschuss bezeichnet ein Mitglied aus seiner Mitte, welches speziell für diesen Aufgabenbereich verantwortlich ist.
- Die Migrationsarbeit ist Bestandteil der Führungsaufgabe aller Führungspersonen.

<sup>3</sup> Siehe Beilage: Konzept Elternbildung in den MigrantInnengemeinschaften

- Mittels Jahresplanungen legt der Geschäftsausschuss jeweils die Tätigkeiten und die finanziellen Mittel für den Migrationsbereich fest (dieses Traktandum wurde bis zum Berichtszeitpunkt im Geschäftsausschuss noch nicht diskutiert).<sup>4</sup>

Gerade der letzte Punkt wird letztlich massgeblich darüber bestimmen, in welchem Ausmass die Grundsätze und Zielsetzungen in der Praxis auch umgesetzt werden können.

## 9. Wirkungen

Die von Walter Grisenti im Dezember 2003 durchgeführte Auswertung<sup>5</sup> und die von Dahinden, Delli und Grisenti 2004 für das SFM (Schweizerisches Forum für Migrations- und Bevölkerungsstudien) durchgeführte Studie<sup>6</sup>, haben klar aufgezeigt, was das Projekt „Migration und Sucht“ erreicht hat. Insbesondere in der zweiten der erwähnten Studien, werden genaue Standards und Indikatoren für die Implementierungs- und Migrationsarbeit definiert. Zur Vertiefung des Themas verweisen wir auf diese beiden Studien.

In einer grossen, diversifizierten und kantonal tätigen Institution wie dem Contact Netz die transkulturellen Kompetenzen zu erhöhen, erfordert viel Arbeit. Die zeitliche Limitierung durch die Projektdauer von drei Jahren, stellt hohe Ansprüche an alle Beteiligten der Einrichtung.

Seit November 2001 hat das Projekt aber bereits die folgenden Meilensteine erreicht:

Meilenstein	Erreichungstermin
Einrichten des Migrationsbereichs und Konstituierung der Begleitgruppe	Dezember 2001
Intervisionsgruppe für migrationsspezifische Fallbesprechung	Februar 2002
Analyse migrationsspezifischer Kompetenzen und Bedürfnisse innerhalb des Contact Netz	August 2002
Anpassen der Leitbilder, Richtlinien und Konzepte, Zwischenbericht und erste nationale Tagung.	Dezember 2002
Migrationsspezifische Beratungs- und Therapiekonzepte sind erarbeitet. Analyse der Migrationsarbeit im Drogenbereich kantonsweit ist abgeschlossen.	März 2003
Cannabis Broschüre liegt in 11 Sprachen vor. Der Prozentsatz der Klienten mit Migrationshintergrund hat sich auf insgesamt 15% erhöht. Der provisorische Schlussbericht liegt vor.	August 2004
Zweite nationale Tagung	September 2004
Definitiver Schlussbericht	Oktober 2004

Im gleichen Zeitraum hat das Projekt zudem folgende Aktivitäten entwickelt:

- Migrationsspezifische Beratung/Therapie auf Wunsch in der Muttersprache oder mit professioneller, beratungsspezifischer Übersetzung
- Erstgespräch durch MitarbeiterIn mit Migrationserfahrung oder fundierten transkulturellen Kompetenzen

<sup>4</sup> Siehe Beilage: Weiterbildungskonzept Migration und Sucht des Contact Netz

<sup>5</sup> Grisenti, W., Dezember 2003, Bericht Qualitätsanalyse.

<sup>6</sup> Dahinden, J., Delli C., Grisenti, W., Juni 2004, Zwischenbericht „Nationale Machbarkeitsstudie Pilotprojekt Migration und Sucht“

- Beratung/Therapie durch MitarbeiterIn mit Migrationserfahrung oder fundierten transkulturellen Kompetenzen
- Unterstützung bei ausländerrechtlichen Fragen
- Informationen und Abklärungen zu stationären oder migrationsspezifischen Angeboten im In- und Ausland sowie zu den Möglichkeiten der Finanzierung einer allfälligen Beratung/Therapie; Zusammenarbeit mit diesen Einrichtungen
- Ausarbeitung eines internen Dokuments „Konzept Elternbildung in den MigrantInnen-gemeinschaften“
- Durchführung von Informationsabenden zum Thema Sucht gemeinsam mit der italienischen, der portugiesischen, der spanischen, der mexikanischen, der türkisch-kurdischen, der brasilianischen, der afrikanischen, der kosovo-albanischen, der tamilischen, der serbischen, der kroatischen und der peruanischen Community
- Beiträge in den HSK-Kursen mit italienischen, serbischen, spanischen, tamilischen und portugiesischen LehrerInnen, Eltern und SchülerInnen
- Durchführung von Elternkursen für die italienische, die türkisch-kurdische, die spanische und die serbische Community
- Ausarbeitung eines Weiterbildungskonzepts zum Thema „Migration und Sucht“
- Organisation der internen Weiterbildung sowie von Inter- und Supervisionen im Bereich der migrationspezifischen Arbeit für die MitarbeiterInnen des Contact Netz
- Weiterbildung zum Thema „Transkulturelle Kompetenz“ für die Leitung des Contact Netz
- Aufbau und Ausbildung einer Gruppe von 13 Personen, die verschiedenen MigrantInnen-Communities angehören und im Suchtbereich als interkulturelle VermittlerInnen und DolmetscherInnen (IkV&D) tätig sind
- Ausarbeitung von Leitlinien zur Arbeit mit IkV&D im Suchtbereich
- Einrichtung einer Dokumentationsstelle mit Informationsmaterial zum Thema „Migration und Sucht“
- Weiterbildungsangebote an externe Institutionen wie Stiftung Berner Gesundheit, Blaues Kreuz, Rotes Kreuz, Antenna Ticinese, Fachhochschulen für Soziale Arbeit, Asylbewerberzentren, Polizei, Stiftung Terra Vecchia (stationäre Suchthilfe)
- Zusammenarbeit mit dem SFM bei der Ausarbeitung der Implementierungsstudie
- Publikation von Artikeln in verschiedenen Fachzeitschriften wie „SuchtMagazin“, „Spectra“, ITACA (europäische Vereinigung von Fachleuten, die im Suchtbereich arbeiten)
- Teilnahme mit Informationsstand an verschiedenen Anlässen und Festen zum Thema Migration (z. B. „Scambio“ in Bern, Afrofest in Biel, Arbeitsgruppe Migration in Thun)
- Realisierung eines Handbuchs über migrationspezifische Arbeit zum internen Gebrauch der MitarbeiterInnen des Contact Netz
- Ausarbeitung eines Konzepts für migrationspezifische Arbeit im niederschweligen Bereich (Anlaufstelle des Contact Bern)
- Vernetzungsarbeit bei den Institutionen des Kantons Bern
- Durchführen von zwei nationalen Tagungen (13.11.02 und 16.9.04) mit 65 resp. 153 TeilnehmerInnen
- Kontakt mit anderen europäischen Zentren (Italien, England, Frankreich, Österreich, Deutschland, Griechenland, Holland, Portugal, Spanien)
- In Zusammenarbeit mit HSA Bern Gestaltung und Realisierung eines DVD Video über das Projekt Migration und Sucht.

Diese - nicht erschöpfende - Aufzählung zeigt, dass in den drei Jahren eine enorme Menge Arbeit an verschiedenen Fronten in Angriff genommen wurde.

In der Schlussphase galt ein Grossteil der Projektarbeit der Ausarbeitung einer Strategie, welche die Nachhaltigkeit der in der Institution erreichten Veränderungen sichern sollte. Mit dem Antrag und den Entscheiden des Geschäftsausschusses konnte strukturell und strategisch eine Fortsetzung der Migrationsarbeit im Contact Netz erreicht werden. Die entsprechenden Inhalte und Massnahmen werden sich an den noch zu bewilligenden finanziellen Mitteln orientieren.

## **10. Stärken des Projektes**

Für eine umfassendere Darstellung der Stärken des Projekts ist sowohl die Auswertung von Walter Grisenti wie auch die vom SFM durchgeführte Implementierungsstudie von Dahinden, Delli und Grisenti zu beachten.

### Strukturelle Situation

Das Contact Netz in seiner heutigen Form ist ein relativ junges Gebilde. Es entstand im Jahr 2000 als Zusammenschluss der verschiedenen kantonalen Suchthilfeeinrichtungen zu einer Organisation mit der Struktur einer Holding (unter Beibehaltung der 6 regionalen Trägerschaften). Damit wurden die beteiligten Institutionen auf struktureller, organisatorischer und strategischer Ebene definitiv zusammengeführt.

Unterschiedliche Entstehungsgeschichten und lokale Gegebenheiten hatten zu verschiedenen Betriebsstrukturen in den Regionen geführt. Das Contact Netz versuchte auf diese Gegebenheit Rücksicht zu nehmen und keine zentralistische Struktur zu erzwingen. Dieser Prozess ist heute abgeschlossen und wird im November 2004 zur Gründung der Stiftung Contact Netz führen.

Trotzdem war das Projekt zu Beginn mit unterschiedlichen Betriebsstrukturen und Arbeitsphilosophien konfrontiert, was die Umsetzung und Steuerung der Massnahmen beeinträchtigte. Zwar ist der Integrationsprozess auf der strukturellen Ebene abgeschlossen, gelegentlich sind aber Vorbehalte gegenüber zentralen Projekten spürbar und stellen für die Arbeit eine Erschwernis dar.

### Stärken des Projektes:

- Das Projekt wurde sehr positiv aufgenommen und wird auf allen Leitungsebenen mitgetragen. Die Notwendigkeit eines solchen Projektes wird nicht in Frage gestellt.
- Innerhalb des Contact Netz und in einzelnen Regionen besteht bereits ein gutes Know-how und die Kontakte zu den verschiedenen MigrantInnen-Communities sind ebenfalls schon weit gediehen.
- Das Projekt konnte gemäss den Empfehlungen der Studie von Dagmar Domenig in einen neu definierten Bereich integriert und mit finanziellen und personellen Ressourcen dotiert werden; es ist in allen Regionen und in vielen Bereichen auf allen Hierarchiestufen verankert.

### Chancen des Projektes:

- Die Migrationsthematik eröffnet in mancher Hinsicht neue Sicht- und Arbeitsweisen. Die Auseinandersetzung damit generiert neue fachliche Kompetenzen, die nicht nur den MigrantInnen, sondern allen KlientInnen zugute kommen.
- Durch die Zusammenarbeit mit den ausländischen Communities, DolmetscherInnen und Interkulturellen VermittlerInnen kann eine breitere Vernetzung mit äusseren Strukturen und

Ressourcen erzeugt werden. Dadurch öffnet sich unser Blick und kann sich besser an sich ändernde Gegebenheiten anpassen.

- Durch die vermehrte Öffentlichkeitsarbeit innerhalb der ausländischen Communities wird die Akzeptanz und der Zugang zu den Angeboten des Contact Netz erhöht werden.

## **11. Schwächen des Projektes**

### Schwächen des Projekts:

- Es darf nicht vergessen werden, dass das Thema Sucht in fast allen MigrantInnen-Communities immer noch ein Tabu ist. Um dieses Hindernis zu überwinden, sind noch viele Jahre vertrauensbildende und sensibilisierende Arbeit in und mit den Communities notwendig.
- Die Tatsache, dass die Suchtberatungsdienste so organisiert sind, dass zwischen legalen und illegalen Substanzen unterschieden wird, erscheint uns als objektives Hindernis für einen erleichterten Zugang zur Migrationsbevölkerung.
- Wir hatten Schwierigkeiten, Informationsmaterial in den verschiedenen Sprachen zu beschaffen. Meist dauert es bedrohlich lange, bis nach dem Auftauchen eines neuen Themas das Informationsmaterial in den Landessprachen hergestellt und dann in die anderen Sprachen übersetzt worden ist. Hier besteht ein Handlungsbedarf, der nicht kantonalen oder regionalen Organisationen übertragen, sondern zentral über BAG, SFA geplant, gesteuert und wahrgenommen werden sollte.
- Das Projekt „Migration und Drogen“ ist das erste Gesamtprojekt des Contact Netz, das sich mit grundsätzlichen Fragen der Angebotsausrichtung und -gestaltung auseinandersetzt. Die gewählte Top-down-Strategie entspricht den Empfehlungen der Studie. Dies führt zu unterschiedlichen Weisungskompetenzen (Umsetzungen beschlossener Massnahmen, z. B. bei Weiterbildungsveranstaltungen) und zu einer gewissen Hemmung bei der Projektumsetzung. Projektbezogene und hierarchieübergreifende Kompetenzen wären hilfreich, würden in der bisherigen Betriebsstruktur jedoch eine Novität darstellen.
- Am Beispiel der Kontakt- und Anlaufstelle des Contact Bern konnte eine weitere Schwäche des Projektes festgestellt werden. Wie im Bericht erwähnt, ist innerhalb der Anlaufstelle Bern ein kleineres Projekt mit KulturmittlerInnen im Rahmen einer Outreach-Strategie initiiert worden. Die Erfahrungen waren durchaus positiv und es konnten zahlreiche neue Kontakte zu MigrantInnengruppen hergestellt werden. Die ermutigenden Resultate drohen jedoch im Sande zu verlaufen, wenn das Back Office, in diesem Fall die Beratungsstelle, nicht optimal auf die neue Situation reagieren kann. Es zeigte sich, dass es wesentlich ist, die niederschwellig gewonnenen Kontakte im höherschweligen Bereich (Beratung, Therapie) weiterführen zu können. Wir haben die Hypothese, dass sich vergleichbare Ergebnisse auch in anderen Institutionen mit „niederschweligen“ und „hochschweligen“ Angeboten zeigen.

### Risiken des Projektes:

- Jede Änderung bisheriger Modelle erzeugt Widerstände. Das Projekt bedingt teilweise neue Aufgabengebiete und Arbeitstechniken. Wie diese im Rahmen der bestehenden Möglichkeiten eingesetzt werden sollen, ist vielen MitarbeiterInnen noch nicht immer ganz klar. Dass der zu Beginn grössere Aufwand später zu einer spürbaren Erleichterung und Bereicherung der Arbeit führen kann, muss sich in den Köpfen erst noch festsetzen.

- Eine nachhaltige Implementierung des transkulturellen Arbeitsansatzes lässt sich nicht auf die Anwendung von Arbeitsmitteln reduzieren. Sie bedingt eine persönliche Auseinandersetzung mit Migrationsfragen. Es ist deshalb entscheidend, dass auf Leitungs- und Institutionsebene entsprechende Richtlinien nicht nur definiert, sondern auch aktiv gelebt und umgesetzt werden.
- Eine Gefahr, die auch bereits in der Studie von Dagmar Domenig erwähnt wurde, besteht darin, dass migrationsspezifische Arbeit an einzelne MitarbeiterInnen delegiert wird, statt dass sie von allen MitarbeiterInnen der Institution getragen würde. Auch in unseren Fall ist es häufig der Zeitmangel, der dazu führt, dass entsprechende Fragestellungen und Umsetzungen delegiert werden.

Eine tabellarische Zusammenstellung der Risiken befindet sich im Abschnitt Schematische Darstellung des transkulturellen Veränderungsprozesses.

## 12. Konsequenzen und Perspektiven

Schwerpunkt der strategischen Ausrichtung, die wir uns gegeben haben, ist die transkulturelle Entwicklung in der Regelversorgung. Es ist nicht unser Ziel, für die Migrationsbevölkerung Parallelangebote zu schaffen, sondern wir wollen vielmehr die Integration migrationsspezifischer Angebote in die bestehenden Strukturen erreichen. Ein Sozialdienst, der bei der Schweizer Bevölkerung gute Arbeit leistet, muss auch bei der Migrationsbevölkerung gute Arbeit leisten können. Es werden grundsätzlich keine Kompetenzen benötigt, die nicht zum Rüstzeug der Fachpersonen gehören würden, aber es ist erforderlich, dass das Bewusstsein für die Vielfalt in der Zusammensetzung der KlientInnenschaft gefördert wird, sowie die Fähigkeit, die reale Geschichte der Menschen wahrzunehmen und nicht in stereotypische Verallgemeinerungen zu verfallen.

Damit eine solche Entwicklung möglich ist, muss zwischen Beeinflussung und Veränderung einer Institution scharf unterschieden werden. Eine Beeinflussung ist ein vorübergehendes Phänomen, das während einer bestimmten Zeit auf eine Institution einwirkt, das aber keine der Mechanismen auszulösen vermag, die zu einem tief greifenden strukturellen Veränderungsprozess führen würden. Echte Veränderung bedingt, dass innerhalb der Institution ein struktureller und nachhaltiger Wandel stattfindet. In dieser Hinsicht sind wir der Ansicht, dass eine möglichst klare und unmissverständliche Definition von Standards und Indikatoren nicht nur hilfreich sondern sogar unbedingt erforderlich ist. Die vom SFM (Schweizerisches Forum für Migration und Bevölkerungsstudien) geleistete Analyse zur nationalen Implementierung mit der Definition von Indikatoren und Standards für eine migrationsspezifische Arbeit sollte bei der Erarbeitung des „QuaTheDA-ambulant“ einbezogen werden. Die Gewährleistung der Nachhaltigkeit hängt zwar nicht nur aber auch von der konkreten Definition und Messbarkeit von Standards bzw. Indikatoren ab.

Die bisherige Bilanz fällt grundsätzlich positiv aus. In diesen drei Jahren des Projekts konnten bereits mehrere strategisch wichtige Schritte initiiert werden. Auch auf operativer Ebene wurden erste notwendige Schritte unternommen. Es bleibt allerdings noch viel zu tun, und es wäre leichtsinnig zu behaupten, das Projekt sei bereits in den Institutionsalltag integriert. Neben strukturellen Schwierigkeiten, welche die Umsetzung des Projekts erschweren, sind überraschenderweise ähnliche Widerstände zu beobachten, wie sie sich auch sonst in unserer Gesellschaft im Umgang mit MigrantInnen ergeben. Innerhalb der Institution sind diese zwar subtiler, aber sie sind doch immer wieder spürbar.

Dem Projekt mit Pilotfunktion und grosser Innovationswirkung wurden ganz bewusst sehr hohe Ziele gesetzt. Die systematische, konzeptuelle und strategische Ausrichtung einer schweizeri-

schen Suchthilfeeinrichtung auf die Bedürfnisse und Besonderheiten von KlientInnen mit Migrationshintergrund ist erstmalig und stellt für alle Beteiligten eine grosse Herausforderung dar. Das Projekt kann nicht auf bereits gemachte Erfahrungen in vergleichbaren schweizerischen Einrichtungen zurückgreifen und sich dadurch inspirieren lassen. Mit grosser Überzeugung und viel Optimismus haben wir Neuland betreten und sind nun daran, dieses für unsere Zielsetzungen zu gestalten und zu prägen. Dabei werden wir mit Fragen und Problemen konfrontiert, die bei der Projekteingabe nicht bekannt oder nicht vorhersehbar waren. Von den direkt am Projekt Beteiligten erfordert dies viel Flexibilität und Leistungsbereitschaft. Dies gilt in geringerem Masse allerdings für die gesamte Institution, welche sich mit Anliegen und Fragen auseinandersetzen muss, die in dieser Art neu und ungewohnt sind.

Im Zuge der Professionalisierung wurden in den letzten Jahren die verschiedenen Angebote klarer auf ihre Kernkompetenzen und Kernprodukte ausgerichtet und entsprechend auch organisiert und strukturiert. Mit den Vorgaben durch Qualitätsmanagement und Controlling wurden gerade für die Angebote im Bereich Beratung und Therapie bezüglich Datenerfassung und Qualitätssicherung Instrumente entwickelt, welche im Migrationskontext bei Erstgesprächen, Beratungen und Therapien flexibel gehandhabt werden müssen.

### **12.1. Folgerungen für eine nationale Implementierung**

Wie der vorliegende Bericht aufzeigt, hat das Projekt „Migration und Sucht“ auch auf nationaler Ebene Implementierungspotential. Die Befragung der Partnerinstitutionen und der Migrationsgemeinschaften hat deutlich gemacht, dass im Bereich der migrationsspezifischen Arbeit fachspezifische Bedürfnisse bestehen, dass aber das entsprechende Angebot an Weiterbildungen, Informationsveranstaltungen etc. noch fehlt. Zudem scheint aufgrund der Umfrage die Zeit für eine nationale Implementierung, zumindest auf der Ebene der Fachpersonen, als günstig. Trotzdem ist es wichtig, bei diesem Thema die politischen Konstellationen der Gemeinden und Kantone zu berücksichtigen.

Wie Dahinden, Delli und Grisenti in ihrer Implementierungsstudie sind auch wir überzeugt, dass das Contact Netz einen Beitrag zur Implementierung auf nationaler Ebene leisten kann. Vor allem bezüglich:

- der ersten Aussage der Studie, die besagt, dass ein Projekt in einen Prozess übergehen muss, der die ganze Institution erfasst, sowie bezüglich
- der zweiten Aussage, nämlich dass die Nachhaltigkeit der implementierten Massnahmen gewährleistet sein muss.

Wir sind der Ansicht, dass die gemachten Erfahrungen für die zukünftige Arbeit nützlich und wichtig sind. In diesem Sinne stellen wir unser Know-how und unsere Erfahrung für die Arbeit an solchen Themen ausdrücklich zur Verfügung.

Konkret wäre unsere Mitarbeit in den folgenden Bereichen sinnvoll:

- Weiterbildung von MitarbeiterInnen zu Themen der Transkulturalität in der Migrationsarbeit
- Coaching im Migrationsbereich, die Gruppe „Migrationsbereich“ als Task-Force für die Transkulturalisierung der Institution
- Coaching von Organisationen im Hinblick auf eine transkulturelle Entwicklung
- Coaching der Leitungsgremien solcher Organisationen beim Top-down-Prozess

- Coaching der Fachpersonen bei der Arbeit mit Interkulturellen VermittlerInnen und DolmetscherInnen
- Coaching bei der Lancierung neuer Projekte im stationären und im niederschweligen Bereich

Bezüglich der nationalen Implementierung empfehlen wir Folgendes:

- Aktive Beteiligung des Contact Netz während der Implementierungsphase.
- Für die nationale Implementierung sollten Qualitätskriterien festgelegt und publiziert werden. (QuaTheDA stationär und ambulant)
- Die Nachhaltigkeit des Projektes muss über ein Qualitätsmanagementsystem sichergestellt werden.
- Als Aufgabe der Organisationsentwicklung muss die Top-down-Strategie beibehalten werden. Dabei sind organisationspolitische Begebenheiten zu berücksichtigen und die Implementierungsstrategie entsprechend anzupassen.
- Demographische und regionale Realitäten müssen einbezogen werden.
- Verbesserte Qualität der Beratungen und frühere Erfassung sind schwerer zu gewichten als mögliche Kosteneinsparungen. Mithilfe von Erhebungen der KlientInnenzufriedenheit ist eine Verbesserung der Beratungsqualität innerhalb kurzer Frist überprüfbar. Ob gesamthaft wirklich Kosten eingespart werden können, kann – wenn überhaupt – erst nach einer längeren Zeitspanne beurteilt werden; zudem sind Kosteneinsparungen meist nur schwer überprüfbar.
- Für die Implementierung auf nationaler Ebene sind die kantonalen Behörden (Migrations- und Drogendelegierte) als Koalitionspartner entscheidend. Diese müssen auf die Projektziele aufmerksam gemacht und für die Anliegen sensibilisiert werden.

## Schematische Darstellung des transkulturellen Veränderungsprozesses

Mit dieser Darstellung soll aufgezeigt werden, welche Probleme auftauchen können, wenn eines oder mehrere der erforderlichen Elemente fehlen.

Projekt-Management	+	Transkulturelle Kompetenz auf der Ebene der MitarbeiterInnen	+	Transkulturelle Kompetenz auf der Ebene der Institution	+	Transkulturelle Kompetenz auf Leitungsebene	+	Vernetzung mit MigrantInnen-organisationen	+	Motivation	+	Ressourcen	=	Auswirkungen
<u>Fehlen des Elementes führt zu:</u>														
↓														
Projekt-Management		+ Transkulturelle Kompetenz auf der Ebene der MitarbeiterInnen		+ Transkulturelle Kompetenz auf der Ebene der Institution		+ Transkulturelle Kompetenz auf Leitungsebene		+ Vernetzung mit MigrantInnen-organisationen		+ Motivation		?		= Gefühl der Ohnmacht, Frustration, Untätigkeit.
Projekt-Management		+ Transkulturelle Kompetenz auf der Ebene der MitarbeiterInnen		+ Transkulturelle Kompetenz auf der Ebene der Institution		+ Transkulturelle Kompetenz auf Leitungsebene		+ Vernetzung mit MigrantInnen-organisationen		?		+ Ressourcen		= Veränderungsprozess ist expliziten und impliziten Boykottierungs- und Verzögerungsbestrebungen ausgesetzt.
Projekt-Management		+ Transkulturelle Kompetenz auf der Ebene der MitarbeiterInnen		+ Transkulturelle Kompetenz auf der Ebene der Institution		+ Transkulturelle Kompetenz auf Leitungsebene		?		+ Motivation		+ Ressourcen		= Feedback und wirkliche Förderung der Entwicklung fehlen. Mangelnde Ownership.
Projekt-Management		+ Transkulturelle Kompetenz auf der Ebene der MitarbeiterInnen		+ Transkulturelle Kompetenz auf der Ebene der Institution		?		+ Vernetzung mit MigrantInnen-organisationen		+ Motivation		+ Ressourcen		= Mangelnde Flexibilität des Back-Office, mangelndes Top-Down und Verzettelung der Aktion. Fehlende Accountability.
Projekt-Management		+ Transkulturelle Kompetenz auf der Ebene der MitarbeiterInnen		?		+ Transkulturelle Kompetenz auf Leitungsebene		+ Vernetzung mit MigrantInnen-organisationen		+ Motivation		+ Ressourcen		= Keine Nachhaltigkeit. Kluft zwischen Absichtserklärung und Realität. Projekt kann nicht in einen Prozess umgesetzt werden. Mangelndes Backstopping.
Projekt-Management		?		+ Transkulturelle Kompetenz auf der Ebene der Institution		+ Transkulturelle Kompetenz auf Leitungsebene		+ Vernetzung mit MigrantInnen-organisationen		+ Motivation		+ Ressourcen		= Der Prozess wird an der Front nicht umgesetzt.
?		+ Transkulturelle Kompetenz auf der Ebene der MitarbeiterInnen		+ Transkulturelle Kompetenz auf der Ebene der Institution		+ Transkulturelle Kompetenz auf Leitungsebene		+ Vernetzung mit MigrantInnen-organisationen		+ Motivation		+ Ressourcen		= Diskrepanz zwischen den Längs- und den Querebenen der Organisation.

# Beilagen

## Projekt Migration und Sucht

### Konzept Elternbildung in den MigrantInnengemeinschaften

#### **Einführende Gedanken:**

„In meinem Land konnte ich mit meinen Kindern sein und mit Ihnen arbeiten. Hier bin ich wie sie und kann ihnen nicht helfen, sie wissen mehr als ich. Das ist schwierig“

**Viele Migrantenfamilien finden sich mit den neuen und meist andersartigen Gesellschaftsstrukturen des Emigrationslandes nur sehr schwer zurecht. Sie vermissen die tragende Kraft der Gemeinschaft ihrer Heimat. Verständnis, Solidarität und die Fähigkeit, Fremdes anzunehmen sind deshalb die Grundlagen einer erfolgreichen Migrationshilfe.**

Aussage einer kolumbianischen Mutter

Das vorliegende Konzept ist als Arbeitsmittel zu verstehen. Es gilt als „Leitfaden“ wie das Vorgehen und die Organisation von Elternkursen mit MigrantInnen- Gemeinschaften zu handhaben ist. Die definierten Inhalte sind nicht absolut verbindlich und können je nach Bedürfnis und Möglichkeit den jeweiligen Communities angepasst werden. Wo immer möglich ist eine Vernetzung und Zusammenarbeit unserer Aktivitäten mit lokalen, kommunalen oder regionalen Integrationsstellen anzustreben.

#### **Acht Grundthesen:**

**These 1:** Elternbildung mit MigrantInnen muss auf einer Grundhaltung der Gleichwertigkeit verschiedener Gesellschaftsformen erfolgen.

**These 2:** Elternbildung kann nur auf der Basis einer echten Nähe und Solidarität mit den Angesprochenen erfolgreich sein.

**These 3:** Fachleute, die Elternbildung mit MigrantInnen machen wollen, müssen sowohl über vertiefte Kenntnisse des soziokulturellen Hintergrunds der angesprochenen Gruppe verfügen, als auch deren migrationsspezifische Problematik kennen.

**These 4:** In der Elternbildung mit MigrantInnen sind wir niemals nur die Lehrenden, sondern wir müssen immer gleichzeitig auch die Lernenden sein.

**These 5:** Elternbildung mit MigrantInnen muss in der Muttersprache der jeweiligen Gruppe angeboten werden.

**These 6:** Die Schulung von MultiplikatorInnen der verschiedenen Sprach- und Kulturkreise ist in der Elternbildung mit MigrantInnen von grosser Bedeutung.

**These 7:** Elternbildung mit MigrantInnen soll nicht (nur) direkt von schweizerischen Institutionen angeboten werden, weil Schwellen und Berührungängste eine breite Teilnahme verunmöglichen.

**These 8:** Elternbildung mit MigrantInnen erfordert Vernetzung mit den Vereinigungen und Organisationen der angesprochenen Sprachgruppen und soll optimalerweise von diesen getragen werden.

(Schweizerische Fachzeitschrift f. Elternbildung 1/98)

Elternbildung im Migrationskontext unterscheidet sich nicht grundsätzlich von Elternbildung mit SchweizerInnen. Um solche Veranstaltungen zum Erfolg zu führen, lohnt es sich neben pädagogischen auch migrationsspezifische Aspekte in den Kurs einzubauen.

**Ziele:**

- Die Eltern kennen die verschiedenen Therapie- und Behandlungsansätze des Gastlandes und finden einen Weg sie mit den eigenen Vorstellungen zu verbinden.
- Die Eltern kennen die Angebote der Institution und haben genügend Vertrauen diese im Bedarfsfall auch zu benutzen.
- Die Eltern verfügen über Grundkenntnisse der Sucht und Suchtentwicklung und wissen wie sie sich im Idealfall verhalten können.
- Die Eltern fördern aktiv die Integration im Gastland ohne Angst die Identität und Zugehörigkeit zur eigenen Kultur zu verleugnen.

**Zielgruppe:**

- Ausländische Eltern der ersten und der zweiten Generation mit Kindern im Kindes- und Jugendalter

## **1. Kontakt und Beziehungsaufnahme**

- Kontaktaufnahme via Schlüsselpersonen (Sprach- und KulturvermittlerInnen, bekannte (Opinion) Leaders der MigrantInnen). Der Kontakt mit den Schlüsselpersonen hat zentrale Bedeutung.
- Kennenlernen der Sprachgruppe, der Community und ihrer Räumlichkeiten, Angebote und Organisationsformen. Teilnahme an Veranstaltungen, Festen etc. Knüpfung persönlicher Kontakte.
- Vorstellen der Contact Netz Angebote, unserer Anliegen und Ziele auf informeller Ebene, wie auch im Rahmen von Informationsvorstellungen innerhalb der Communities.
- Situativ und nach Bedarf der Communities bietet das Contact Netz Informationsabende und / oder Elternkurse für ausländische Eltern an. (Siehe 2. und 3.)

**Ziele Contact Netz:**

- Partnerschaftliche Zusammenarbeit mit ausländischen Gemeinden anstreben.

## **2. Informationsabende für ausländische Eltern**

- Die Organisation von Informationsabenden (oder die Anwesenheit in einer bereits organisierten Veranstaltung) ist eng verknüpft mit dem persönlichen Kontakt, der zu den Schlüsselpersonen der jeweiligen Gemeinschaften der MigrantInnen besteht. Themenfindung vorgängig mit Schlüsselpersonen und Eltern diskutieren
- Als „zweite Schiene“ ist die (gemeinsame) Organisation des Infoabends mit (muttersprachlichen) Lehrkräften im Rahmen des fremdsprachigen Unterrichts zu prüfen und anzustreben.

**Ziele Contact Netz:**

- Das migrationsspezifische Beratungsangebot und die (muttersprachlichen) MitarbeiterInnen des Contact Netz in der jeweiligen Region sind bekannt.
- Das schweizerische Sozialwesen (in Ansätzen)
- Das Angebot Elternkurse ist bekannt.

**Ziele Eltern:** (die Bedürfnisse der jeweiligen Communities müssen berücksichtigt werden)

- Kenntnisse über das migrationsspezifische Beratungsangebot. Information über das schweizerische Sozialwesen.
- Kennenlernen der (muttersprachlichen) MitarbeiterInnen des Contact Netz

### 3. Elternkurse für ausländische Eltern

Für die Durchführung eines Elternkurses ist die enge Zusammenarbeit mit den Schlüsselpersonen sowie die Wahl des Ortes wichtig. Ausschreibung der Veranstaltung v.a. über bestehende Kanäle der Communities und Communities als Mitorganisator aufführen.

**Ziele Eltern:**

- Vertiefte Kenntnisse der Angebote Contact Netz
- Auseinandersetzung mit den Werten und Normen des Ursprungslandes und der Schweiz (Krankheitsverständnis, Hilfssysteme und Heilungsstrategien)
- Vertiefte Kenntnisse des Migrationsprozesses, möglicher Folgen, Erst- und Zweitgenerationenthematik.
- Genügend Zeit für gegenseitigen Austausch unter den Eltern

**Ziele Contact Netz:**

- Verringerung von Zugangsbarrieren
- Migrationsbezogene Vermittlung von Sucht und Substanzspezifischem Wissen
- Früherfassung
- Vernetzung mit der Community und deren Hilfsangeboten und Ressourcen
- Bekanntmachung der Angebote des Contact Netzes
- Förderung und Stützung eigener Ressourcen
- Integrationsförderung

**Mögliche Inhalte:**

- Sich kennen lernen
- Vermittlung von Kenntnissen zum (Tabu) Thema Sucht (Merkmale, Entstehung, Verlauf, Therapiemöglichkeiten etc.)
- Substanzkenntnisse zu Cannabis, Ecstasy, Kokain, Heroin,
- Methadon, Heroingestützte Therapie

- Auseinandersetzung mit Werten und Normen des Ursprungslandes und der Schweiz (zum Beispiel anhand von Alkohol, Tabak)
- Erläuterungen der schweizerischen Drogenpolitik (Vier Säulenmodell, schweizerische Hilfsangebote: Krankenkassen, Sozialdienste, Beratungsstellen, ambulante und stationäre Therapieangebote)
- Früherkennungsmerkmale, mögliche Handlungsansätze, präventive Erziehungsgrundsätze (Gesundheitsförderung)
- Unterschiede Familienzentrierter – Individuumszentrierter Gesellschaften
- Austausch und Diskussion

**Ort:**

Die Veranstaltungen sollte nach Möglichkeit in den Örtlichkeiten der Community stattfinden. Mindestens ein Abend in der jeweiligen Beratungsstelle.

Abschluss/Ausklang des Elternkurses mit einem gemeinsamen Apéro/Essen.

**Aufwand:**

Ein bis zwei MitarbeiterInnen der verschiedenen Dienste Contact Netz, vorzugsweise die regionalen Migrationsverantwortlichen in Zusammenarbeit mit dem Projektverantwortlichen. Gute Infokampagne innerhalb der Kanäle der Community. Einbezug von Opinionleaders aus der Community.

Drei bzw. vier Abendveranstaltungen à je 2.0 – 3h.

Infomaterial/Mappe (s. Katalog fremdsprachliche Informationen und zentrale Bestellmöglichkeiten)

Kursbestätigung f. d. TeilnehmerInnen

Auswertungsfragebögen

**Durchführung:**

Abends oder an Samstagnachmittagen

**Kosten:**

- Einzel: 30SFr.
- Paare: 50SFr.

Eine Kostenbeteiligung der (aller) TeilnehmerInnen sollte nicht allzu streng gehandhabt werden.

**Inhalte des Elternkurses:**

**Erster Abend**

**Erziehung**

- Familienzentrierte – Individuumszentrierte Gesellschaften
- Migrationsgeschichte: Erwartungen, Hoffnungen für sich selbst und für die Familie (insbesondere die Kinder)

Zweiter Abend

**Sucht 1. Teil**

- Schweizerische Drogenpolitik und deren Entstehungsgeschichte
- Ursachen

## **Sucht** 2.Teil

- Suchtentstehung
- Substanzen

## **Dritter Abend**

### Früherfassung

- In der Praxis/ Rollenspiel
- Ressourcen der TeilnehmerInnen

Optional

### Vierter Abend

#### **Gesundheit / Krankheit**

- eigener Erfahrungshintergrund.
- Umgang im Heimatland- im Gastland.

Elternkurse sollen anhand eines einheitlichen, kurzen Fragebogens in der jeweiligen Landessprache ausgewertet werden.

Am letzten Abend sollte auch noch Zeit eingeplant werden für einen „geselligen“ Abschluss mit Apéro.

Von der Fachgruppe Beratung, Therapie, Bildung verabschiedet am 30.10.2003

## **Haltungspapier für migrationsspezifische Beratung, Therapie und Betreuung im Contact Netz**

### **1. Einführung**

Gemäss Punkt 1. des Leitbild Contact Netz vom 10.2002 „unterstützen wir die Integration und Selbstverantwortung von gefährdeten und abhängigen Menschen – ohne Rücksicht auf Herkunft, Geschlecht, Rasse, Religion und politische Zugehörigkeit. Wir stehen ein für eine menschengerechte, abstinenzorientierte und realitätsbezogene Suchtpolitik und Suchtarbeit. Im Zentrum unserer Arbeit steht die Würde der betroffenen Menschen.“

Um diesen Grundsatz umzusetzen und zu leben, sind sowohl die Leitungen und die MitarbeiterInnen in ihren Tätigkeitsbereichen gefordert. Die Tatsache, dass MigrantInnen, welche ca. einen Fünftel der Schweizer Bevölkerung ausmachen und in vielen Angeboten von uns untervertreten sind, verpflichtet uns mögliche Zugangsbarrieren abzubauen.

Mit der Ottawa-Charta hat sich auch die Schweiz dazu verpflichtet, allen BewohnerInnen der Schweiz die gleichen Zugangsmöglichkeiten zu bestehenden Hilfsystemen zu gewähren.

Ein Instrument um dieses in unserer Institution umzusetzen ist das vorliegende Haltungspapier. Es will die MitarbeiterInnen des Contact Netz für migrationsspezifische Aspekte in ihrer Tätigkeit sensibilisieren und soll zu einem besseren Verständnis der besonderen Lebenssituationen und Lebenswelten von MigrantInnen beitragen. Die Begegnung und Arbeit mit MigrantInnen heisst nicht die Aufgabe unserer Identität, der eigenen Normen und Werte, sondern fordert uns auf zu einem bewussten und aktiven Einlassen und Verstehen unterschiedlicher Perspektiven. Die grundsätzlichen Haltungen in Beratung und Therapie mit KlientInnen wie Empathie, Wertschätzung, Ressourcenorientierung, Einbezug der lebensweltlichen Situation etc. werden um den Migrationsaspekt erweitert.

### **2. Migrationsspezifische Aspekte**

Der Zugang von MigrantInnen zur Gesundheitsversorgung, insbesondere auch zum Beratungs- und Therapieangebot im Suchtbereich, wird im Wesentlichen durch sprachliche, soziokulturelle, ökonomische und aufenthaltsrechtliche Barrieren erschwert. Insbesondere führen folgende Punkte immer wieder zu Missverständnissen in der Interaktion mit Fachpersonen:

- Soziozentrierte („gemeinschaftsbezogene“) Familiensysteme
- Wert – und Normvorstellungen (z.B. Krankheits- bzw. Suchtverständnis, soziozentrierte Hilfsstrategien)
- Erst-, Zweit- und Drittgenerationsthematik
- Migrationsgeschichte (politische, ökonomische oder andere Beweggründe der Migration)
- Bildungsunterschiede

Doch auch institutionelle Faktoren beeinflussen die Behandlung und Betreuung von MigrantInnen, wie der Mangel an transkultureller Kompetenz bei Fachpersonen sowie das Fehlen von migrationsspezifisch angepassten Hilfsangeboten.

### **3. Grundhaltungen**

Die Grundhaltung für migrationsspezifische Beratung, Therapie und Betreuung orientiert sich am Begriff der **Transkulturellen Kompetenz**.

*Transkulturelle Kompetenz ist die Fähigkeit, individuelle Lebenswelten in der besonderen Situation und in unterschiedlichen Kontexten zu erfassen, zu verstehen und entsprechende, angepasste Handlungsweisen daraus abzuleiten.<sup>7</sup>*

<sup>7</sup> (DOMENIG, DAGMAR: Migration, Drogen, transkulturelle Kompetenz, Bern, Verlag Hans Huber: 2001: 200)

Selbstverständlich stellt diese Fähigkeit eine Grundvoraussetzung für Therapie und Beratung dar, denn ob wir z.B. mit einem/er Klienten/in aus einem Bergtal oder aus der Stadt arbeiten, wird auch zu unterschiedlichen Interventionen und Handlungsweisen führen. Insofern sind viele der hier aufgeführten Haltungen und Grundsätze auch in Beratung und Therapie mit SchweizerInnen zu berücksichtigen.

Grundsätzlich gilt:

- **Respektvolle Haltung**  
Achtung der Menschenwürde, keine Diskriminierung und Rassismus sowie Respekt gegenüber anderen Lebenswelten.
- **Selbstreflexion**  
Reflexion über eigene lebensweltliche Prägungen als Voraussetzung für das Einnehmen und Verstehen unterschiedlicher Perspektiven. Vermeidung von Kulturalisierung und Stereotypisierung (Zugehörigkeit, Identität, Werte und Normen, etc.).
- **Offenheit und Interesse**  
Offenheit und Neugier gegenüber sogenannten fremden Lebenswelten. Aktives Interesse und Verständnis für andere Denk- und Verhaltensweisen.

Und im Besonderen:

- **Beziehungsarbeit:**  
Der Beziehungs- und insbesondere der Vertrauensaufbau steht in unserer Arbeit mit MigrantInnen an erster Stelle. Unsicherheiten und Ängste sind bei MigrantInnen aufgrund ihrer Lebenssituation oft ausgeprägter als bei SchweizerInnen. In einem fremden Kontext erhält die persönliche Beziehung für die MigrantInnen deshalb eine besondere Bedeutung. MigrantInnen suchen im Regelfall vorerst innerhalb ihrer Community, bei Bekannten oder Verwandten Hilfe. Die Institution steht für sie an zweiter Stelle. Das gewohnte Beratungssetting riskiert zuweilen eine „Familiarisierung“. Trotz aller damit verbundenen Gefahren ist dies ein Ausdruck von Vertrauen, Achtung und Respekt.  
Je nach Herkunft hat die Beratung für MigrantInnen den Charakter eines Tauschhandels; sie erhalten von dem/der BeraterIn Hilfe, die sie zu einem späteren Zeitpunkt in Form von Geschenken zurückgeben wollen. Es sind Zeichen der Anerkennung, des Respekts und der Dankbarkeit.
- **Kommunikation:**  
Die Kommunikation von MigrantInnen kann sich je nach Herkunft erheblich von uns bekannten Mustern unterscheiden. Körpersprache, Mimik, Dynamik der Stimmführung, Ausdruck von Emotionen, Themenwahl und deren Darstellungsweise können deshalb unterschiedlich interpretiert und infolgedessen zu Missverständnissen führen. Die Arbeit mit MigrantInnen erfordert deshalb eine offene Kommunikation (nachfragen!) und flexible Kommunikationsweisen.
- **Flexibilität/Rahmen/Setting:**  
Es gilt, die Chance der Beziehungsangebote von MigrantInnen zu nutzen. Dies verlangt unter Umständen von dem/der Beraterin, die oft gewohnten Beratungs- und Betreuungskonzepte je nach Situation und Kontext flexibel anzuwenden (z.B. Setting, Hausbesuche, etc.).

#### 4. Die Beratungsgespräche

- **Erstkontakt:** Insbesondere bei Familiengesprächen sollte genügend Zeit einberechnet werden und die KlientInnen sollten in einem vertrauenserweckenden Rahmen empfangen werden.
- **Vertrauensbildung:** Um Vertrauen aufzubauen, können Alltagsgespräche und/oder Fragen zum Herkunftsland sowie persönliche Informationen (eigene Familie, Migrationserfahrungen, Urlaube im Ursprungsland, etc.) hilfreich sein.
- **Konkrete Hilfe anbieten:** Da MigrantInnen in der Regel erst Hilfe suchen, wenn ihre vorhandenen Ressourcen ausgeschöpft sind, nehmen sie vor allem bei konkreten Problemen Hilfsangebote in Anspruch. In einem ersten Schritt sollte darum eine handlungsorientierte Hilfe im Vordergrund stehen.

- **SprachmittlerInnen, MediatorInnen:** Eine der grössten Barrieren in unserer Arbeit ist die Sprache. Die Muttersprache ist ein wichtiger Identitätsträger und die Sprache der Emotionen. Bei unsicherer Verständigung ist es daher sinnvoll, SprachmittlerInnen einzusetzen. In bestimmten Settings und bei schwierigen Problemlagen kann auch der Beizug von MediatorInnen, welche neben der Übersetzung auch eine Brückenfunktion zwischen KlientInnen und Fachpersonen einnehmen, sinnvoll sein.
- **Systemorientierung:** Im Einzelgespräch gehen die BeraterInnen vom Individuum aus. Für die meisten MigrantInnen hat jedoch das Familiensystem eine zentrale Bedeutung und gehört auch zu deren primären Ressourcen. Es ist daher wichtig, familien- bzw. soziozentrierte Systeme bei MigrantInnen zu erkennen, deren Regeln und Normen in der Interaktion zu beachten und eigene individuumszentrierte Ansätze entsprechend zurück zu stellen. Denn bei familienzentrierten Systemen ist ohne „Genehmigung“, respektive Unterstützung durch das System bzw. die Familie keine nachhaltige Änderung zu bewerkstelligen.
- **Aufmerksamkeit für das Herkunftsland und die Migrationsgeschichte:** Die Zugehörigkeit, das Umfeld sowie der Einbezug der Migrationsgeschichte und des Migrationshintergrundes sind zentrale Themen in der Beratung von MigrantInnen. Die Thematik ändert sich, je nachdem zu welcher Generation die MigrantInnen gehören.
- **Erst-/Zweit-/Drittgeneration:** In der Regel haben wir es mit VertreterInnen der zweiten Generation (Secondos) zu tun. Diese scheinen oftmals wegen ihrer Sprachkenntnisse gut integriert zu sein. Der Migrationshintergrund ist in aller Regel trotzdem vorhanden, aber selten bewusst. Die Secondos und Terceros reagieren anfänglich oftmals mit gewissen Widerständen, sind aber häufig positiv überrascht, wenn die Thematik mit der nötigen Sensibilität behandelt wird.

## 5. Umsetzung

Der Geschäftsausschuss des Contact Netz hat das Haltungspapier genehmigt und beauftragt die Regional-, Fachbereichs- und Teamleitungen dieses allen MitarbeiterInnen zu kommunizieren und abzugeben. Die Umsetzung des Papiers durch die jeweiligen Leitungen soll im Laufe der nächsten 6 Monate vollzogen werden. Neu eintretenden MitarbeiterInnen wird das Papier von den jeweiligen Vorgesetzten bei Eintritt vorgestellt und ausgehändigt.

Bei Fragen oder Problemen in der Arbeit mit MigrantInnen können in erster Linie die örtlichen VertreterInnen der Gruppe Migrationsbereich angegangen werden.

## **Weiterbildungskonzept Migration und Sucht des Contact Netz**

---

Im Rahmen des Projektes „Migration und Sucht“ standen insbesondere die Sensibilisierung und Schulung der MitarbeiterInnen auf allen Hierarchiestufen im Vordergrund. Die Erhöhung transkultureller Kompetenz<sup>8</sup>, erfordert neben der Vermittlung von theoretischem Grundwissen auch eine Auseinandersetzung mit dem eigenen Werte- und Normsystem. Um eine gewisse Nachhaltigkeit zu garantieren ist eine kontinuierliche Schulung des Personals, insbesondere bei Neuanstellung, unerlässlich.

Für neue MitarbeiterInnen ist die Teilnahme an den ersten beiden Weiterbildungsveranstaltungen verbindlich.

Sie wird den vom Contact Netz jedem/der MitarbeiterIn zur Verfügung gestellten Weiterbildungstagen nicht angerechnet.

Im Folgenden werden vier Interventionsebenen definiert, die eine breite und fachlich qualifizierte Wissensvermittlung sicherstellen sollen.

### **Die vier Interventionsebenen der Weiterbildung:**

- I. Vermittlung von theoretischen Grundkenntnissen im Bereich Migration und transkultureller Kompetenz bei Neuanstellungen
- II. Regelmässige Weiterbildungsveranstaltungen für alle MitarbeiterInnen des Contact-Netz
- III. Supervision und Intervention
- IV. Dokumentation

## **1. Organisation**

---

### Ebene Geschäftsausschuss:

Der Geschäftsausschuss bestimmt einen oder eine Weiterbildungsverantwortliche/n im Migrationsbereich.

Der GA bestimmt die zeitlichen und personellen Ressourcen, für die internen und externen Weiterbildungsveranstaltungen (ca. 20%)

Der GA verabschiedet das von der verantwortlichen Person für Weiterbildung erarbeitete Jahresbudget für Weiterbildung.

---

<sup>8</sup> „Transkulturelle Kompetenz ist die Fähigkeit, individuelle Lebenswelten in der besonderen Situation und in unterschiedlichen Kontexten zu erfassen, zu verstehen und entsprechende, angepasste Handlungsweisen daraus abzuleiten.“ (DAGMAR DOMENIG; Migration, Drogen, transkulturelle Kompetenz; Verlag Hans Huber)

### Ebene Weiterbildungsverantwortliche/r

Diese Person ist verantwortlich für die regionale und zentrale (in Bern) Durchführung von Weiterbildungsveranstaltungen:

- Einführung für neue MitarbeiterInnen
- Kontinuierliche Weiterbildungen für die Angestellten im Contact Netz (Regional und zentral in Bern)
- Teilnahme und Durchführung von regionalen und zentralen (Bern) Inter- resp. Supervisionsveranstaltungen

Diese Person erarbeitet Weiterbildungsmodule, welche die regionalen Stellen für eigene Weiterbildungsveranstaltungen (z.B. Elternkurse) verwenden können.

Diese Person verwaltet und erweitert die Dokumentation (Broschüren, Artikel, Publikationen, Filme etc.) und macht sie dem ganzen Contact Netz zugänglich.

Diese Person ist dem/der Verantwortlichen für den Bereich Migration und Sucht aus dem GA für diese umschriebene Arbeit direkt unterstellt. Der/die Verantwortliche für den Bereich Sucht koordiniert mit den regionalen LeiterInnen die regionalen und zentralen Interventionen.

Diese Person erstellt zuhanden des Migrationsverantwortlichen eine Zusammenfassung aller im Bereich Weiterbildung erfolgten Massnahmen (WB's, Inter- und Supervisionen).

## **2. Vermittlung von theoretischen Grundkenntnissen in transkultureller Kompetenz bei Neuanstellungen**

Bedingt durch eine gewisse Personalfuktuation, sollen die Grundkenntnisse im Bereich der transkulturellen Kompetenz bei Neuanstellungen entsprechende Weiterbildungsangebote zur Verfügung gestellt werden. Diese Kurse stehen auch „älteren“ MitarbeiterInnen zur Verfügung um ihr Grundwissen aufzufrischen.

Bei der Anstellung von neuen MitarbeiterInnen wird vom entsprechenden Vorgesetzten eine Checkliste (Anhang 1) abgegeben, damit die Einführung in diesem Bereich systematisiert wird.

### 2.1 Die Checkliste

Sie beinhaltet folgende Punkte:

- Abgabe des Sensibilisierungsblatt (Anhang 2)
- Vorstellen der Strukturen im Migrationsbereich und ihrer Aufgaben
- Vorstellen der Dokumentationsstelle und des vorhandenen Informationsmaterials für MigrantInnen
- Erste Weiterbildung
- Zweite Weiterbildung

### 2.2 Sensibilisierungsblatt:

Das Sensibilisierungsblatt soll mit einfachen Fragen erste Denkanstösse zur transkulturellen Kompetenz liefern und die persönliche Auseinandersetzung mit eigenen Werten und Normen fördern. Es erfolgt im Selbststudium und wird in der Einführungsphase vom Vorgesetzten abgegeben.

### 2.3 Vorstellen der Strukturen im Migrationsbereich und ihrer Aufgaben:

Neuen MitarbeiterInnen werden durch die entsprechenden Vorgesetzten die Ziele, Funktionen und Aufgaben des Migrationsbereiches vorgestellt.

#### 2.4 Vorstellen der Dokumentationsstelle:

Den neuen MitarbeiterInnen wird die Dokumentation, das vorhandene Informationsmaterial (Material- und Literaturliste, Handbuch), die Internetseite des Contact-Netz vorgestellt.

#### 2.5 Erste Weiterbildung:

Für neue MitarbeiterInnen wird ein bis zwei Mal im Jahr eine zentrale Weiterbildung organisiert, die durch die/den verantwortliche(n) Weiterbildung aus dem Migrationsbereich durchgeführt wird. Im Rahmen dieser halbtägigen Veranstaltung wird erstes Grundlagenwissen zur Migration und zur persönlichen Auseinandersetzung vermittelt. Neue MitarbeiterInnen werden vom entsprechenden Vorgesetzten an den Verantwortlichen für Weiterbildung im Migrationsbereich gemeldet, damit er die entsprechenden internen Weiterbildungsveranstaltungen organisieren kann.

#### 2.6 Zweite Weiterbildung:

Die zweite Weiterbildungsveranstaltung wird in gleicher Art organisiert wie die erste, kann unter Umständen am gleichen Tag erfolgen oder separat organisiert werden. Im Rahmen der zweiten Weiterbildung sollen die zur Verfügung stehender Hilfs- und Arbeitsmittel, Handlungsstrategien in der Beratung, sowie die Arbeit mit MediatorInnen<sup>9</sup> und die soziale Ressourcen der Communitie's<sup>10</sup> (Beratungsstellen, Opinionleaders<sup>11</sup> etc.) vermittelt werden.

### **3. Regelmässige Weiterbildungsveranstaltungen:**

---

Der Verantwortliche für Weiterbildung im Migrationsbereich organisiert jährlich ein bis zwei spezifische Weiterbildungen zu Migrationsthemen, welche den verschiedenen Diensten und/oder Bereichen des Contact-Netzes zur Verfügung gestellt werden.

Der Geschäftsausschuss entscheidet im Rahmen seiner Jahresplanung, welche dieser Veranstaltungen fakultativ oder obligatorisch durchgeführt werden sollen. Der GA entscheidet zudem, wie viele Weiterbildungen zum Thema Migration in den einzelnen Regionen und Bereichen in die Jahresplanung aufgenommen werden sollen.

Der Verantwortliche für Weiterbildung im Migrationsbereich erhält ein zu definierendes Budget, mit welchem externe ReferentInnen entschädigt werden können.

Um Kosten zu sparen sollten solche Veranstaltungen zentral in Bern angeboten werden.

Im Rahmen dieser Veranstaltungen sollen, neue Erkenntnisse, Studien, Therapieansätze und aktuelle Entwicklungen der Migrations- und Integrationspolitik reflektiert und diskutiert werden.

Mögliche Themen könnten sein:

1. Rechtliche Aspekte und ihre möglichen Folgen für MigrantInnen (Aufenthaltsstatus, Fürsorgewesen etc.)
2. Asylwesen
3. Kriegstraumata und ihre Behandlung
4. Nationale, kantonale und regionale Integrationspolitik
5. Projekte aus dem Migrationsbereich
6. Spiel- und Dokumentarfilme zum Thema Migration
7. Geschichtliche Aspekte der Migration
8. Neuere Tendenzen in der schweizerischen und europäischen Migration
9. Ressourcen von MigrantInnen und deren Communitie's
10. Etc.

---

<sup>9</sup> Kultur und SprachmittlerInnen

<sup>10</sup> MigrantInnengemeinschaften, Ethnien

<sup>11</sup> wichtige Persönlichkeiten oder MeinungsführerInnen einer MigrantInnengemeinschaft

In Absprache mit der oder die Verantwortliche/n für den Migrationsbereich werden Weiterbildungsangebote auch externen Stellen und Interessierten zur Verfügung gestellt.

#### **4. Supervision und Intervision**

---

Damit eine Reflexion in den verschiedenen Diensten und Bereichen, stattfinden kann, sollen innerhalb der Teams die Fälle von MigrantInnen und deren Familien regelmässig im Rahmen der Supervision und Intervision besprochen werden. Diese Fallbesprechungen sollen mindestens einen ¼ aller besprochenen Fälle ausmachen. Um die Sensibilisierung und Schulung im Rahmen der Super- und Intervision systematisch zu fördern wird ein Blatt mit standardisierten Fragestellungen zur Verfügung gestellt (Anhang 3).

Grundsätzlich stehen verschiedene Möglichkeiten der Inter- und Supervision zur Verfügung. Der GA entscheidet letztinstanzlich über die definitive Form.

##### Möglichkeit A:

Teamintern findet in bestimmten Abständen eine Intervision oder Supervision statt.

Die Supervision kann mit dem/der bestehenden externen SupervisorIn durchgeführt werden. Es können Intervisionen in den Regionen unter dem Beizug des/r Migrationsverantwortlichen oder des/r Verantwortlichen Weiterbildung durchgeführt werden.

##### Möglichkeit B:

Mit einem/r externen fachlich ausgewiesenen SupervisorIn finden zentral in Bern (z.B. 3x pro Jahr) Supervisionen von migrationspezifischen Fällen statt. Die Interessierten melden sich beim verantwortlichen Migrationsbeauftragten. Die Kosten für die/den externen SupervisorIn werden aus dem Supervisionsbudget des Contact-Netz finanziert.

#### **5. Dokumentation**

---

Der oder die Verantwortliche für Weiterbildung erweitert in Zusammenarbeit mit dem/der Verantwortlichen für Weiterbildung die vorhandene Dokumentationsstelle.

Der oder die Verantwortliche ist dafür besorgt, dass ausreichend Informationsmaterial in den verschiedenen Sprachen für MigrantInnen zur Verfügung steht.

Der oder die Verantwortliche ist dafür besorgt, dass das gesammelte Material auf der Dokumentationsliste und im entsprechenden Teil der Homepage des Contact-Netz aktualisiert wird.

In der Dokumentation enthalten sind:

- Informationsbroschüren in den jeweiligen Landessprachen für MigrantInnen
- Fachliteratur
- Videos und Filmmaterial
- Links
- Etc.