info drog
Schweizerische Koordinations- und Fachstelle Sucht

Diversität in der Suchtarbeit

Leitlinien zum Umgang mit der Vielfalt der KlientInnen

–

Allgemeiner Teil

Impressum

Herausgeberin
Infodrog
Schweizerische Koordinations- und Fachstelle Sucht
Eigerplatz 5
CH-3007 Bern
+41(0)31 376 04 01
office@infodrog.ch
www.infodrog.ch

Autorin
Marianne König, Infodrog

© Infodrog 2020

Inhaltsverzeichnis

1 Zu diesen Leitlinien ... 3

1.1 Hintergrund ... 3

1.2 Ziele und Zielpublikum ... 3

1.3 Aufbau der Publikation ... 3

2 Diversität: Begriff, Definitionen und Arbeitsansätze ... 4

2.1 Aspekte und Kategorien der Vielfalt ... 4

2.2 Aspekte der Diversität als Faktoren der Ungleichheit und Diskriminierung ... 6

2.3 Intersektionalität: Wechselwirkungen zwischen Merkmalen ... 6

2.4 Diversität in verschiedenen Praxisfeldern ... 7

3 Entwicklungen im Suchtbereich ... 8

3.1 Der Diversitätsansatz im Suchthilfebereich ... 8

3.2 Entwicklungen in Praxis und Politik ... 9

4 Institutionelle Voraussetzungen für eine diversitätsgerechte Suchtarbeit ... 10

4.1 Qualitätsmanagement und Diversität: Anforderungen im Basismodul von QuaTheDA ... 11

4.2 Diversitätsgerechte Dienstleistungen ... 13

5 Rolle der Behörden ... 15

5.1 Diversitätsmainstreaming ... 15

5.2 Strukturelle Vorkehrungen und Vorgaben ... 15

6 Literatur und Links ... 16

6.1 Im Text zitierte Publikationen ... 16

6.2 Weitere Quellen ... 17

6.3 Websites/Webportale zum Thema Diversität / Diversity ... 17

1 Zu diesen Leitlinien

1.1 Hintergrund

Pluralisierung und Individualisierung, Kennzeichen unserer Gesellschaft im Zuge weltumspannender Mobilität und Kommunikationsmöglichkeiten, machen auch vor dem Suchtbereich nicht Halt. Auch hier ist eine zunehmende Diversität der KlientInnen mit ihren je unterschiedlichen Problematiken, Bedürfnissen und Ressourcen festzustellen: Suchtkranke mit komplexen psychischen und somatischen Komorbiditäten, älter werdende Langzeitabhängige, ganz junge Konsumierende, sozioökonomisch gut integrierte Personen oder KlientInnen mit Migrationshintergrund bringen immer wieder neue Herausforderungen für das Versorgungssystem und die Fachpersonen. Diese haben sich mit Modeströmungen von diversen Substanzen oder stoffungebundenen Süchten, mit unterschiedlichen Konsumformen und neuen Konsumsettings auseinanderzusetzen. Zu diesen Herausforderungen aufgrund der Vielfalt der Klientel und ihrer Problematiken kommen die fachlichen Ansprüche durch immer differenziertere Behandlungsansätze, -settings und -methoden sowie die unterschiedlichen Vorgaben von zuweisenden Stellen und Behörden.

In diesem Umfeld ist es für die Suchthilfeeinrichtungen oft nicht leicht, den Bedürfnissen der einzelnen KlientInnen umfassend gerecht zu werden. Die Fokussierung auf bestimmte Merkmale und Themen oder aber auch ein (zu) breiter Versorgungsauftrag können dazu führen, dass gewisse Aspekte vernachlässigt werden. Hier setzen die vorliegenden Leitlinien an, die den Blick für die ganze Vielfalt der Klientel und die ganze Komplexität der einzelnen KlientInnen und ihrer Situation schärfen wollen.

Infodrog bearbeitet im Auftrag des Bundesamtes für Gesundheit BAG seit Langem unterschiedliche Diversitätsthemen und hat durch Projektunterstützungen, Tagungen und Publikationen zur Sensibilisierung für die einzelnen Aspekte und zur Qualitätssteigerung der Suchtarbeit beigetragen. In diesen Leitlinien wird das Wissen zu den verschiedenen Themen und deren Bedeutung für die Praxis der Suchtarbeit zusammengeführt und ergänzt.

1.2 Ziele und Zielpublikum

Die Leitlinien richten sich hauptsächlich an Fachpersonen aus dem Suchtbereich, insbesondere an Führungspersonen und Qualitätsbeauftragte, an die für die Suchthilfeplanung zuständigen Behörden sowie an weitere interessierte Fachleute. Sie sollen für die Vielfalt und deren Aspekte sensibilisiert und bei der Erarbeitung und Umsetzung von entsprechenden Strategien und Arbeitsansätzen zum Umgang mit der Diversität der KlientInnen unterstützt werden. Das Ziel ist die Steigerung der Qualität der Suchthilfe; es geht darum, der Heterogenität der Klientel wie der individuellen Komplexität der Problematiken und Ressourcen der einzelnen Klientinnen mit einer zielführenden Indikation und Intervention gerecht zu werden.

1.3 Aufbau der Publikation

Die Leitlinien bestehen aus zwei Teilen, dem hier vorliegenden allgemeinen Teil sowie einem separaten Teil mit einzelnen Themenblättern, in denen die wichtigsten Diversitätsaspekte und ihre Relevanz für die Suchtarbeit konkret beschrieben und Hinweise zum Umgang damit gegeben werden.

Der allgemeine Teil enthält nach dieser Einleitung eine Einführung zum Begriff der Diversität und zum Umgang mit der Diversität in verschiedenen Bereichen, bevor näher auf diversitätsbezogene Ansätze im Suchthilfebereich eingegangen wird. Welche Grundlagen in einer Suchthilfeeinrichtung für eine diversitätsgerechte Suchtarbeit vorhanden sein müssen, wird im darauffolgenden Kapitel aufgezeigt, wobei die Struktur des Qualitätsmanagementsystems QuaTheDA als Grundlage dient. Wichtig ist in Qualitätsentwicklungsprozessen immer auch die Unterstützung der zuständigen Behörden, auf deren Rolle in einem weiteren Kapitel eingegangen wird. Eine Liste mit nützlichen Literaturangaben und Links schliesst diesen allgemeinen Teil der Leitlinien ab.

2 Diversität: Begriff, Definitionen und Arbeitsansätze

Der Begriff «Diversität» – meist mit «Vielfalt» gleichgesetzt – wird in den verschiedensten Bereichen verwendet. In der Soziologie wird häufig die englische Form «Diversity» gebraucht, als Konzept, in dem Unterscheidungsmerkmale von Menschen erhoben und auf ihre Bedeutung in wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Zusammenhängen untersucht werden.

Die Frage nach dem Umgang mit der Diversität stellt sich also nicht nur im Suchthilfebereich, sondern in allen Arbeits- und Gesellschaftsbereichen. Die dort sowie in der Forschung bereits erarbeiteten Konzepte und Arbeitsansätze liefern auch Grundlagen und Anregungen zur Entwicklung eines Diversitätsansatzes im Suchtbereich.

2.1 Aspekte und Kategorien der Vielfalt

Merkmale, in denen sich Menschen unterscheiden bzw. gleichen, gibt es unzählige und auf verschiedenen Ebenen. Dabei sind die einzelnen Menschen auch auf je eigene Weise verschieden voneinander.[1] Um mit dieser Vielfalt umgehen zu können, muss die Vielzahl möglicher Aspekte zuerst einmal auf Kategorien heruntergebrochen werden, die für den jeweiligen Arbeitsbereich handhabbar und für die darin geltenden Zielsetzungen relevant sind. Je nach Anwendungsbereich und AutorIn werden so in der Fachliteratur verschiedene und unterschiedlich detaillierte Aspekte und Dimensionen der Diversität aufgeführt.

Döge (2008, S. 13-17) bspw. unterscheidet zwei Gruppen: körperlich-biologische Merkmale (die normalerweise nicht oder nur mit grösserem Aufwand verändert werden können) und soziokulturelle Merkmale:

[1] Zum «unterschiedlichen Verschiedensein» vgl. z. B. Stiftung Universität Hildesheim: http://www.uni-hildesheim.de/index.php?id=2596, Zugriff 14.05.2020

körperlich-biologische Merkmale	soziokulturelle Merkmale
- Lebensalter - Körpergrösse - Hautfarbe - Augenfarbe - Haarfarbe - Aussehen - körperliche Fähigkeiten - körperliche Einschränkungen	- regionale Herkunft - Sprache und Dialekt - Habitus - Kleidung - Ernährungsgewohnheiten - Zeitverständnis - Weltanschauung - Religion - Organisationszugehörigkeit
- Geschlecht	

Das Merkmal «Geschlecht» wird von Döge separat diskutiert, da es beiden Kategorien zugeordnet werden kann (Döge 2008, S. 14-16). Die dabei berücksichtigte symbolische oder kulturelle Verarbeitung und Einordnung eines biologischen Merkmals (Gender vs. Geschlecht) ist allerdings auch bei den anderen biologischen Merkmalen zu beobachten, z. B. bei der Hautfarbe (S. 16).

Mit Fokus auf die Arbeitswelt teilen Gardenswartz/Rowe (2003) nach Loden/Rosener (1991) die Merkmale in vier verschiedene, in konzentrische Kreise angeordnete Dimensionen ein. Von innen nach aussen sind dies (vgl. Abb. 1):

- *Persönlichkeit*
- *Innere Dimensionen:* Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, physische Fähigkeiten, ethnische Zugehörigkeit, Hautfarbe
- *Äussere Dimensionen:* Geografische Lage, Einkommen, Gewohnheiten, Freizeitverhalten, Religion, Ausbildung, Berufserfahrung, Auftreten, Elternschaft, Familienstand
- *Organisationale Dimension:* Funktion/Einstufung an der Arbeitsstelle, Arbeitsinhalte/Arbeitsfeld, Abteilung/Einheit/Gruppe, Dauer der Zugehörigkeit, Arbeitsort, Gewerkschaftszugehörigkeit, Management/Status.

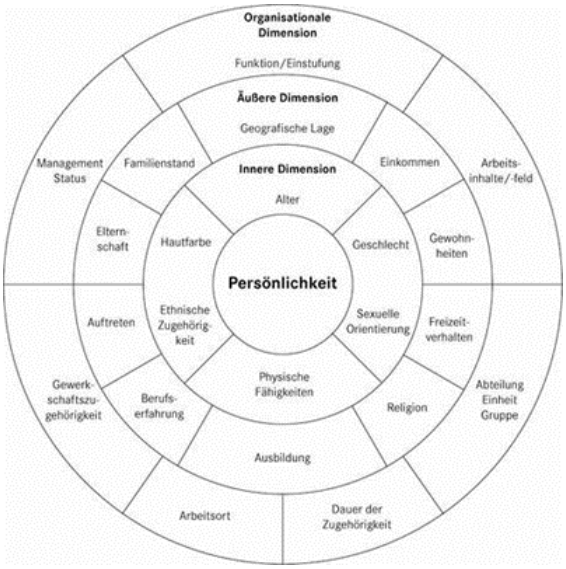

Abbildung 1: Diversity-Dimensionen (nach Gardenswartz/Rowe 2003 aus Loden/Rosener 1991)

Diese Darstellung bildet neben den einzelnen Aspekten auch etwas von deren Vielschichtigkeit ab, sie impliziert eine Verwobenheit der verschiedenen Merkmale und Dimensionen, die sich in jedem Menschen zu einem eigenen Ganzen integrieren.

2.2 Aspekte der Diversität als Faktoren der Ungleichheit und Diskriminierung

Die einzelnen Aspekte der Diversität sind nicht einfach nur (natur-)gegeben, sondern immer auch gesellschaftlich hervorgehoben, konstruiert und mit Bedeutungen belegt. Eingehend ist dies z. B. in Bezug auf das Merkmal «Geschlecht» aufgezeigt worden, wo mit dem Begriff «Gender» dessen soziale und kulturelle Aspekte zusammengefasst werden.

Differenz wird also hergestellt, zumeist mit dem Ziel der Festigung von Machtverhältnissen. Die verschiedenen Aspekte – das «Unterschiedlich-» oder «Anderssein» – können so zum Gegenstand und Mittel individueller und gesellschaftlicher Diskriminierung und Ausgrenzung werden. Die sechs Kerndimensionen Alter, Behinderung, ethnisch-kulturelle Prägung, Geschlecht, Religion/Weltanschauung und sexuelle Orientierung sind denn auch Themen der Nichtdiskriminierungsregelung der EU (Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union AEUV, Art. 19[1]; vgl. auch Stuber 2006: S. 35).

In der sozialwissenschaftlichen Forschung zu Diversität wird untersucht, wie genau Ungleichheit entsteht oder hergestellt wird bzw. welches die Grundlagen von Gleichheit und Partizipation der Menschen in der Gesellschaft oder in gesellschaftlichen Subsystemen sind oder wären.

2.3 Intersektionalität: Wechselwirkungen zwischen Merkmalen

Diskriminierung bezieht sich oft nicht auf ein einzelnes Merkmal, sondern es gibt Mehrfachdiskriminierungen, die mehr sind als die Summe einzelner Diskriminierungen. In der Forschung werden die Beziehungen und das Zusammenwirken der verschiedenen Diversitätsaspekte unter der Bezeichnung «Intersektionalität» (Überkreuzung)[2] untersucht. Der Fokus liegt dabei auf der Analyse und Kritik sozialer Ungleichheiten und Diskriminierungen.[3] Der Anstoss zur Intersektionalitätsforschung kam aus der feministischen Theorie, die insbesondere das Zusammenwirken von Geschlecht und Herkunft/Ethnizität thematisierte, z. B. spezifische Probleme von afroamerikanischen Frauen, die weder weisse Frauen noch schwarze Männer betrafen. Als weitere Hauptkategorien werden die Aspekte Klasse/gesellschaftliche Schicht und Körper berücksichtigt.

Wenn auch noch keine direkt anwendungsorientierten Theorien der Intersektionalität bestehen, so gibt dieser Ansatz doch den wichtigen Anstoss, sich im Umgang mit der Diversität nicht auf einzelne, vielleicht auf den ersten Blick dominante Aspekte zu beschränken, sondern das wechselseitige Zusammenspiel und die Abhängigkeiten der verschiedenen Aspekte und Dimensionen der Vielfalt zu berücksichtigen. Aspekte können sich gegenseitig verstärken, abschwächen oder verändern, das gleiche Merkmal kann je nach Person und Situation eine andere Bedeutung haben, prägend oder belanglos sein (vgl. Stuber 2006, S.

---

[1] Vgl. auch die Seite zum Diskriminierungsverbot bzw. zum Rechtsschutz in der EU auf der Informationsplattform www.humanrights.ch (Themendossier Diskriminierungsverbot: «Juristisches Konzept/Formen der Diskriminierung», Zugriff 14.05.2020)

[2] Der Begriff Intersektionalität kommt von engl. *intersectionality* bzw. *intersectional analysis* (*intersection* = Strassenkreuzung, Schnittpunkt). Er wurde in den 1980er-Jahren von der amerikanischen Juristin Kimberlé Crenshaw geprägt, die die Überkreuzung und wechselseitige Verstärkung verschiedener Diskriminierungsmechanismen (insb. Geschlecht und ethnische Herkunft) untersuchte.
Zum Thema der Mehrfachdiskriminierung vgl. auch www.mehrfachdiskriminierung.ch: Dokumentation zur Tagung der FHNW vom 12.11.2008

[3] Diese Fokussierung der Intersektionalitätsdebatte auf soziale Ungleichheiten, Macht- und Herrschaftsverhältnisse wird z. B. von Walgenbach (2012) unterstrichen. Sie fehlt der allgemeineren Diskussion um Diversität und Heterogenität in dieser Ausschliesslichkeit.

36). Ein Aspekt ist also immer auch in Abhängigkeit von anderen und vom jeweiligen Lebenszusammenhang zu betrachten. Die einzelnen Kategorien sollten schon als an sich interdependent (Walgenbach 2012) und dynamisch gedacht werden und dürfen nicht gegeneinander ausgespielt und hierarchisiert werden (vgl. von Dippel 2009). Dies bedingt immer auch ein Hinterfragen der eigenen Wahrnehmungsweise und von vorgefassten Konzepten oder Stereotypen.

Herausforderungen bei der Definition von Zielgruppen und entsprechende Empfehlungen als Grundlage für zielgruppenspezifische Massnahmen und Projekte der Gesundheitsförderung und Prävention werden in einem von GFCH, BAG und GDK herausgegebenen Grundlagenbericht zur gesundheitlichen Chancengleichheit beschrieben (vgl. Weber 2020).

2.4 Diversität in verschiedenen Praxisfeldern

Der Umgang mit der Diversität ist nicht nur Thema wissenschaftlicher Forschungen, sondern vor allem auch eine konkrete Herausforderung für Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. In verschiedenen Praxisfeldern sind bereits entsprechende Ansätze erarbeitet worden, wobei meist der Aspekt der Migration bzw. Menschen mit Migrationshintergrund und deren Integration im Zentrum stehen.

2.4.1 Diversity Management in der Unternehmensführung

Zu diesen Ansätzen gehört das in der Unternehmens- und Personalführung seit den 1990er-Jahren immer wichtiger werdende Konzept des *Diversity Management*. Dabei geht es darum, die Heterogenität der Beschäftigten eines Unternehmens und ihre unterschiedlichen Ressourcen und Erfahrungen bewusst hervorzuheben, wertzuschätzen und konstruktiv zugunsten der Innovationssteigerung und Produktivität der Unternehmung zu nutzen. Nicht die Förderung von Minderheitengruppen (Frauen, Migranten etc.) steht dabei also im Fokus, sondern die Gesamtheit der Mitarbeitenden mit all ihren unterschiedlichen Eigenheiten. Diese individuellen Besonderheiten werden nicht mehr als Defizite, Störfaktoren oder bestenfalls als irrelevant betrachtet, sondern als potenzielle Ressourcen gewürdigt. Dies führt zu einer kreativeren und effektiveren Arbeit der Beschäftigten und damit zu einer Produktivitätssteigerung (vgl. Stuber 2006, S. 42). Diversity Management zahlt sich nicht nur in der Personalführung aus: im Hinblick auf die zielgruppengerechte Vermarktung sollte auch auf die Vielfalt unter den KundInnen berücksichtigt werden.

In Deutschland haben sich über 3400 Unternehmen und öffentliche Einrichtungen der Unternehmensinitiative «Charta der Vielfalt» (www.charta-der-vielfalt.de) angeschlossen, mit der die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Unternehmenskultur gefördert werden soll.

2.4.2 Diversität und Chancengerechtigkeit im Bereich der Gesundheit

Wenn in der Wirtschaft letztlich immer Wettbewerbsvorteile das Ziel des *Diversity Management* sind, so geht es in anderen Bereichen in erster Linie um sozial und ethisch motivierte Anliegen der Chancengerechtigkeit und Gleichberechtigung aller Mitglieder einer Gesellschaft.

Im Gesundheitswesen ist es das Ziel, allen Bevölkerungsgruppen und Personen den Zugang zur Gesundheitsversorgung und eine adäquate Behandlung und Betreuung zu ermöglichen. Ausserdem sollen im Sinne des *Diversity Managements* auch die unterschiedlichen Ressourcen des Gesundheitspersonals, zu dem immer mehr ausländische Arbeitskräfte gehören, zum Tragen gebracht werden.

Das BAG setzt sich im Rahmen der nationalen Gesundheitsstrategien für «Gesundheitliche Chancengleichheit» (www.miges.admin.ch) ein, um das Gesundheitssystem in der Schweiz für alle zugänglich zu machen, unabhängig von Sprache, Herkunft, sozialem Status und Bildungsniveau. Der Grundlagenbericht

zu Chancengleichheit in der Gesundheitsförderung und Prävention in der Schweiz (Weber 2020) enthält Begriffserklärungen, eine theoretische Einführung und Praxisempfehlungen.
Aus der europäischen Initiative für «MigrantInnenfreundliche Spitäler» (Migrant-Friendly Hospitals MFH[1]) ging in der Schweiz das Netzwerk «Swiss Hospitals for Equity» hervor.[2]

Viele der Ansätze aus dem Gesundheitswesen lassen sich direkt auf den Suchtbereich übertragen.[3]

2.4.3 Diversität und Chancengerechtigkeit im Bereich der Bildung

Im Bildungs- und Erziehungsbereich soll mit der *Pädagogik der Vielfalt,* der *Inklusiven Pädagogik* oder der *Diversity Education* die chancengerechte Teilhabe aller Menschen an Bildung ermöglicht werden. Verschiedenheit wird als Normalität, die Aspekte der Diversität werden als Ressourcen angesehen und jedes Kind wird dementsprechend unterstützt und gefördert. Mit diesem Ansatz der «Inklusion»[4] wird verhindert, dass einzelne Menschen oder Gruppen durch gesonderte Fördermassnahmen gleichzeitig ausgegrenzt und stigmatisiert werden.

2.4.4 Diversität und Chancengerechtigkeit im Bereich des Rechts

Nicht zuletzt stellen sich Fragen des Umgangs mit Diversität auch in der Rechtsprechung: Grundsätze der Anerkennung der Diversität, der Nichtdiskriminierung und der Gleichstellung können in Konflikt miteinander treten. Ausserdem werfen intersektionale oder multidimensionale Diskriminierungen Fragen auf, d. h., wenn eine Diskriminierung nicht auf einzelne, gesetzlich geregelte Diskriminierungsaspekte zurückgeführt werden kann (z. B. Geschlecht und Hautfarbe), sondern aufgrund von deren Zusammenwirken entstehen (vgl. Locher 2015, S. 54 ff.).[5]

3 Entwicklungen im Suchtbereich

3.1 Der Diversitätsansatz im Suchthilfebereich

Entsprechend den anderen Arbeitsfeldern geht es in der Suchtarbeit darum, die unterschiedlichen Merkmale, Problematiken und Ressourcen der einzelnen KlientInnen als solche und in ihren Wechselwirkungen zu erfassen und in die Arbeit einzubeziehen. Mit differenzierten aber integralen Arbeitsansätzen soll damit das Potenzial der einzelnen Menschen im Hinblick auf ihre gesundheitliche und soziale Stabilisierung und Entwicklung genutzt und gefördert werden.

Dafür braucht es zum einen von den Fachpersonen die Sensibilität und ein spezifisches Know-how zu den verschiedenen Aspekten kombiniert mit einer ganzheitlichen Sicht- und Arbeitsweise. Zum andern müssen in den Einrichtungen die strukturellen und organisatorischen Voraussetzungen gegeben sein, um

---

[1] https://mfh-eu.univie.ac.at/public/home.htm (Zugriff 14.05.2020)
[2] Website: www.hospitals4equity.ch/. Vgl. auch die Informationen zu diesem Netzwerk und dem vorausgegangenen Schweizer MFH-Projekt auf der Webseite des BAG: https://tinyurl.com/bag-hospitals4equity (Zugriff 14.05.2020) bzw. das Buch von Saladin (2006/2009).
[3] Vgl. auch die Publikation von Altgeld et al. (2006) zum Diversity Management in Gesundheitsförderung und Prävention.
[4] Zu der Unterscheidung von Inklusion, Integration, Separation und Exklusion in der Pädagogik vgl. http://de.wikipedia.org/wiki/Inklusive_Pädagogik (Zugriff 14.05.2020)
[5] Auf das europäische Recht bezogen vgl. Schiek 2008.

durch interne Organisation und externe Vernetzung und Zusammenarbeit den unterschiedlichen Aspekten der Diversität gerecht werden zu können.

Zu beachten ist dabei, dass Diversität nicht einfach gegeben ist und statisch bleibt: Diversitätsaspekte und ihre Relevanz für die Suchtarbeit können aufgrund von gesellschaftlichen und politischen Entwicklungen sowie Veränderungen im Suchtbereich (z. B. neue Substanzen, neue Settings und Zielgruppen, neues Wissen zu Sucht, neue Arbeitsansätze) ändern. Konzepte und Strukturen müssen also regelmässig überprüft und angepasst werden.

3.2 Entwicklungen in Praxis und Politik

Die zunehmende Diversität und Komplexität der Problematiken der KlientInnen und die entsprechende Differenzierung des Fachwissens, von Arbeitsansätzen und Angeboten haben zu einer Aufweichung von vorher festen Disziplinengrenzen geführt, hin zu umfassenderen, integrierten Angeboten. Ein Beispiel ist der stationäre Bereich, der zu Beginn rein abstinenzorientiert war, heute aber auch für KlientInnen unter Substitution offen ist. Neben der Diversität der KlientInnen und der damit verbundenen Notwendigkeit, bereichsübergreifend zu arbeiten, haben auch wirtschaftliche Gründe die Institutionen veranlasst, ihre Angebote auf verschiedenste Problematiken und Zielgruppen zu erweitern.

3.2.1 «psychoaktiv.ch» und Würfelmodell

Auf konzeptueller und politischer Ebene werden die Entwicklungen zu einer grösseren Durchlässigkeit der vier drogenpolitischen Säulen und zur Öffnung der Suchthilfe für neue Zielgruppen in verschiedenen Modellen und Publikationen abgebildet und vorangetrieben.

Mit *psychoaktiv* hob die ehemalige Eidgenössische Kommission für Drogenfragen in ihrem Fachbericht von 2006 «Von der Politik der illegalen Drogen zur Politik der psychoaktiven Substanzen»[1] die Unterscheidung zwischen illegalen und legalen Substanzen auf und berücksichtigte die unterschiedlichen Konsummuster von risikoarmem über problematischen bis zu abhängigem Konsum. Veranschaulicht wird dies im sog. *Würfelmodell*[2] mit den sich überschneidenden Dimensionen «Substanzen», «Konsummuster» und «Interventionen gemäss den vier drogenpolitischen Säulen».

3.2.2 Herausforderung Sucht

Das Leitbild *Herausforderung Sucht* der drei ehemaligen Eidgenössischen Kommissionen für Drogenfragen, für Alkoholfragen und für Tabakprävention von 2010[3] fordert ein integriertes Verständnis der Suchtpolitik auf der Basis eines Public-Health-Ansatzes. Darin sollen der problembehaftete Konsum aller psychoaktiven Substanzen sowie alle Verhaltensweisen mit Suchtpotenzial gleichermassen berücksichtigt werden. Es geht darum, veränderte Konsummuster, neue Betroffenengruppen, Produkte und Märkte sowie substanzunabhängige Süchte losgelöst von ihrem Legalstatus zu berücksichtigen. Ebenso müssen eine kohärente Suchtpolitik, Suchtprävention und Suchthilfe den verschiedenen Altersgruppen, sozialen Schichten und Lebenskontexten angepasst werden.

---

[1] Vgl. Eidgenössische Kommission für Drogenfragen (2006) oder die Zusammenfassung von Thomas Hansjakob (2005) im SuchtMagazin 31(4): S. 3-7 (frei verfügbar online auf www.e-periodica.ch)

[2] Vgl. den Foliensatz «Das Würfel-Modell»: https://tinyurl.com/wuerfel-modell (Zugriff 14.05.2020)

[3] Vgl. Steuergruppe (2010)

3.2.3 Nationale Strategie Sucht

Die *Nationale Strategie Sucht 2017-2024* (www.bag.admin.ch/sucht) enthält – wie die anderen Nationalen Gesundheitsstrategien im Rahmen von Gesundheit2020 (www.gesundheit2020.ch) bzw. Gesundheit2030 (www.gesundheit2030.ch) – das Ziel, die «Chancengleichheit von allen Menschen in Bezug auf ihre Gesundheit zu fördern»[1]. Dieses Ziel ist im Massnahmenplan zur Umsetzung der Strategie in verschiedenen Handlungsfeldern verortet.[2] Ein Grundlagenbericht zum Thema enthält Begriffserklärungen, eine theoretische Einführung und Praxisempfehlungen zur Chancengleichheit in der Gesundheitsförderung und Prävention (Weber 2020).

3.2.4 QuaTheDA

Direkt praxisbezogen wird in *QuaTheDA*, der Qualitätsnorm des BAG für den Suchtbereich[3] dem Aspekt der Diversität Rechnung getragen, indem im Referenzsystem zur Norm (Bundesamt für Gesundheit 2020) die Berücksichtigung der Diversität insbesondere in den Bereichen der Konzeptentwicklungen, in der Personalpolitik und der Erbringung der Dienstleistungen für die KlientInnen/PatientInnen verlangt wird.

3.2.5 Breiter Versorgungsauftrag vs. Spezialisierung der Angebote

Die beschriebene Öffnung und der damit verbundene breite Versorgungsauftrag vieler Suchthilfeeinrichtungen haben ihre Kehrseite und können dazu führen, dass nicht mehr umfassend und spezifisch auf die individuellen Problematiken und Bedürfnisse der einzelnen KlientInnen eingegangen werden kann. Auf der anderen Seite kann aber auch eine zu starke Spezialisierung und Fokussierung auf einzelne Aspekte zur Folge haben, dass die übrigen Themen sowie die Wechselwirkungen zwischen verschiedenen Aspekten vernachlässigt werden. Angesichts des vielen spezifischen Wissens und Know-hows, das in den letzten Jahren in den einzelnen Suchtfachbereichen zu verschiedenen Diversitäts- und Querschnittsthemen erarbeitet worden ist (Gender, Migration, verschiedene Lebensalter, Hepatitis C, Doppeldiagnosen u. a.), ist es zudem für die einzelne Fachperson fast unmöglich, sich in allen Themen auszukennen und den Überblick über aktuelle Arbeitsansätze zu behalten. Hier ist die Zusammenarbeit und Vernetzung mit anderen Fachpersonen und Fachstellen nötig, die auch institutionell verankert sein muss.

4 Institutionelle Voraussetzungen für eine diversitätsgerechte Suchtarbeit

Für die Suchthilfeeinrichtungen geht es im Sinne eines «Mainstreaming»[4] darum, Diversität als Thema bzw. die verschiedenen Diversitätsaspekte auf allen Organisationsstufen, in allen Arbeitsbereichen und Gefässen sowie in allen Projekten von der Planung über die Durchführung/Umsetzung bis zu Evaluation und Controlling der Arbeit einzubeziehen. Die explizite Verankerung im Qualitätsmanagementsystem gewährleistet dabei eine nachhaltige Berücksichtigung des Themas sowie die Qualitätssicherung

---

[1] Bundesamt für Gesundheit 2015, S. 22, S. 28.

[2] Vgl. Bundesamt für Gesundheit 2016. Vgl. auch die Dokumentation zur 19. Nationalen Gesundheitsförderungs-Konferenz und 4. NCD-Stakeholderkonferenz «Gesundheit für alle – neue Erkenntnisse zur Chancengerechtigkeit» (18.01.2018): https://konferenz.gesundheitsfoerderung.ch/2018/ (Zugriff 14.05.2020)

[3] Vgl. www.quatheda.ch

[4] Abgeleitet von englisch «mainstream» = Hauptstrom bedeutet Mainstreaming: Zu einer Hauptströmung machen, die alles durchzieht; ein Thema oder Anliegen in den Hauptstrom, in den Mittelpunkt bringen.

und -verbesserung im Umgang mit der Diversität. Im Folgenden werden auf der Grundlage des QuaTheDA-Referenzsystems (Bundesamt für Gesundheit 2020) allgemeine Hinweise dazu gegeben, wie diese Verankerung erfolgen kann, einerseits in den schriftlichen QMS-Unterlagen einer Einrichtung, andererseits in den angebotenen Dienstleistungen. Weitere, auf die einzelnen Diversitätsaspekte bezogene spezifische Angaben zu einzelnen Merkmalen bzw. zu konkreten Arbeitsschritten in der Suchthilfepraxis sind in den separaten Themenblättern zu diesen Leitlinien zu finden.

Viele Einrichtungen leisten – den Gegebenheiten ihrer Klientel folgend – bereits diversitätsgerechte Suchtarbeit und haben Teile davon in Konzepten und Qualitätsunterlagen festgehalten. Im Folgenden geht es also nicht darum, ganz neue Arbeits- und Qualitätsanforderungen vorzugeben, sondern eine systematische Darstellung der Elemente einer diversitätsgerechten Arbeit zur Verfügung zu stellen. Sie soll den Suchthilfeeinrichtungen und Fachleuten eine Hilfe sein bei einer allfälligen Anpassung ihrer Arbeit und beim Einbeziehen einer diversitätssensiblen Perspektive in die Arbeitsorganisation.

4.1 Qualitätsmanagement und Diversität: Anforderungen im Basismodul von QuaTheDA

4.1.1 Leitbilder, Strategie und Jahresplanung

Um die durchgehende Berücksichtigung der Diversität zu gewährleisten, ist eine Verankerung der Thematik in Grundlagendokumenten wichtig. Eine entsprechende Philosophie und Aussagen zum Thema Diversität sollten also auf höchster Ebene bereits im Leitbild enthalten sein. Allgemein formuliert kann z. B. festgehalten werden, dass die Arbeit personenzentriert erfolgt, d. h. dass ganzheitlich auf die individuellen Bedürfnisse und die Persönlichkeiten der einzelnen KlientInnen eingegangen und ihre verschiedenen Ressourcen einbezogen werden.

Strategien sollen einer Einrichtung ermöglichen, auf aktuelle Entwicklungen zu reagieren und für mehrere Jahre Klarheit über ihre Positionierung im Umfeld zu schaffen. Bei der Erarbeitung einer Strategie sind auch die oben erwähnte mögliche Veränderung der Relevanz von Diversitätsaspekten und sich neu ergebende Diversitätsaspekte zu beachten. Es braucht entsprechende Strukturen, Abläufe und Verantwortlichkeiten, um auf neue Problematiken und auf Veränderungen reagieren zu können.

Bei der Entwicklung der Dienstleistungen und Realisierung von Projekten ist darauf zu achten, dass die Diversität der Klientel oder der Zielgruppen wie auch des Personals in jeder Phase – von der Planung über die Durchführung bis zur Evaluation – mitbedacht wird. Um eine bessere Berücksichtigung der Diversität oder einzelner Aspekte in der Suchtarbeit zu erreichen, können auch entsprechende spezifische Projekte realisiert werden.

4.1.2 Konzepte

In den aus dem Leitbild und der Strategie abgeleiteten Konzepten kann konkreter umschrieben werden, welche Diversitätsaspekte in der Arbeit der Einrichtung berücksichtigt werden bzw. auf welche Zielgruppen die Einrichtung sich allenfalls besonders spezialisiert hat oder auch welche Aspekte nicht abgedeckt werden können. Dabei wird beschrieben, in welcher Weise den verschiedenen Aspekten der Diversität Rechnung getragen wird bzw. welche besonderen Angebote oder Methoden bestehen.[1] Dazu gehören insbesondere auch interdisziplinäre Ansätze, das Festlegen von internen Zuständigkeiten, die Einrichtung von regelmässigen internen Austausch- und Kommunikationsgefässen sowie die externe Vernetzung und Zusammenarbeit mit weiteren spezialisierten Stellen zur integrierten Abdeckung der verschiedenen

[1] Für konkrete Hinweise zum Umgang mit den einzelnen Aspekten vgl. die entsprechenden Themenblätter.

Aspekte und Bedürfnisse der einzelnen KlientInnen. Die Flexibilität der Interventionen und der (gleichzeitigen) Zusammenarbeit mit verschiedenen Stellen muss dabei gewährleistet sein.

4.1.3 Führung und Organisation

Zur nachhaltigen Verankerung des Themas Diversität sind die personellen Verantwortlichkeiten dafür auf allen Ebenen festzulegen, ebenso, in welcher Weise das Wissen und die Erfahrungen in der Einrichtung weitervermittelt werden. Diversitätsaspekte und der Umgang damit sollten zu einem stehenden Traktandum in den verschiedenen Austausch- und Kommunikationsgefässen innerhalb der Einrichtung werden bzw. als Faktor bei allen Themen berücksichtigt werden.

4.1.4 Externe Kommunikation und Kooperation

Um Wirkung zeigen zu können, muss die Kommunikation gegen aussen bzw. die Öffentlichkeitsarbeit in Inhalt, Form, Stil und Medium auf die jeweilige Zielgruppe ausgerichtet sein, wobei auch eine allfällige Diversität innerhalb der Zielgruppen zu berücksichtigen ist.

Bei der Bestimmung von VernetzungspartnerInnen und der Form der Zusammenarbeit ist auf eine angemessene Abdeckung der in der Einrichtung relevanten Diversitätsaspekte zu achten. Damit können einerseits die intern vorhandenen diversitätsspezifischen Angebote gestärkt, andererseits die fehlenden Kompetenzen ergänzt werden.

Wie die interne müssen auch die externe Kommunikation und Zusammenarbeit nachhaltig verankert sein.

4.1.5 Qualitätsmanagement

Das QuaTheDA-Referenzsystem gibt die Durchführung von Qualitätsmessungen vor. Um diversitätsbezogene Qualitätsmessungen durchführen zu können, müssen relevante Messgrössen definiert und die entsprechenden Daten erhoben, dokumentiert und ausgewertet werden. Dafür können über die üblicherweise erhobenen Daten hinaus weitere Angaben nötig sein (z. B. zur Erhebung des Migrationshintergrundes neben Nationalität und Aufenthaltsstatus auch die Frage nach dem Geburtsland, der Aufenthaltsdauer in der Schweiz, der Muttersprache und Familiensprache).

4.1.6 Risiko- und Chancenmanagement

Risiken und Chancen der Arbeit und Ausrichtung der Institution in Bezug auf externe wie auch interne Entwicklungen und Abläufe sind auch hinsichtlich der Diversität von KlientInnen, Angeboten und Mitarbeitenden kontinuierlich zu identifizieren, zu beurteilen und mit angepassten Massnahmen zu steuern.

4.1.7 Personal

Von der Kompetenz und Sensibilität der einzelnen Mitarbeitenden hängt ein Grossteil der Qualität des Umgangs mit der Diversität der KlientInnen ab. Es braucht Stellenprofile und Pflichtenhefte mit entsprechenden Anforderungen sowie Super-/Intervisionen, Fort- und Weiterbildungen und interne Sensibilisierung. Die fachlichen Zuständigkeiten der Mitarbeitenden für einzelne Diversitätsthemen und ihre Weiterentwicklung sowie der Austausch und die Zusammenarbeit dazu müssen geregelt sein.

Das BAG stellt im Rahmen seiner Strategie «Gesundheitliche Chancengleichheit» Hilfen zum Thema «Gesundheitspersonal und Umgang mit Diversität» (https://tinyurl.com/personal-diversitaet, Zugriff 14.05.2020) zur Verfügung. Dazu gehört auch eine Online-Weiterbildung «Interaktion und Qualität» (https://tinyurl.com/interaktion-qualitaet, Zugriff 14.05.2020) für Gesundheitsfachleute.

Eine wichtige Voraussetzung für die diversitätsgerechte Suchtarbeit in einer Einrichtung ist die Berücksichtigung und Schaffung von Diversität beim Personal im Sinne eines «Diversity Management» als Unternehmensführungskonzept (s. o., Kap. 2). Dies betrifft persönliche Aspekte und Erfahrungen ebenso

wie die Vielfalt von Fachwissen und Methodenkompetenzen. Neben der Förderung der Diversität gehören zum Diversity Management auch Massnahmen zur Verhinderung von Diskriminierungen bzw. Regelungen zum Vorgehen bei Übergriffen aufgrund von Diversitätsaspekten einzelner Mitarbeitender.

4.1.8 Finanzierung und Rechnungslegung

Eine diversitätsbezogene Arbeit ist u. U. mit zeitlichen, materiellen und finanziellen Mehraufwendungen verbunden (Beispiele: Einbezug von interkulturellen ÜbersetzerInnen in der Arbeit mit KlientInnen mit Migrationshintergrund, besondere behindertengerechte Infrastruktur). Sie müssen in Budget, Mittelbeschaffung und Rechnung berücksichtigt werden.

4.1.9 Beschaffung und Unterhalt von Infrastruktur und Material

Aspekte der Diversität spielen auch in der Gestaltung der Infrastruktur eine Rolle. Das kann z. B. betreffen: getrennte sanitäre Anlagen und allenfalls Rückzugsräume für Männer und Frauen, behindertengerechte Infrastruktur, spezifische Räumlichkeiten für besondere Zielgruppen (Kinder, Familien).

4.1.10 Sicherheit der Klientinnen/Klienten und Patientinnen/Patienten

In der institutionsinternen Liste des regionalen Notfallnetzes sind Diversitätsaspekte zu berücksichtigen. So sind z. B. je nach Klientel relevante alters-, geschlechts- oder herkunftsspezifische (sprachspezifische) Stellen und Fachpersonen aufzuführen.

4.1.11 Gesetzliche Vorschriften, Vereinbarungen und weitere verbindliche Vorgaben

Im Zusammenhang mit verschiedenen Aspekten der Diversität bestehen gesetzliche Regelungen. Dazu gehören z. B. Gleichstellungsgesetze (Frau und Mann: GIG, Behinderte: BehiG), Kinderrechtskonvention, Ausländergesetz, Rassismus-Strafnorm. Die relevanten Regelungen darin müssen den betreffenden Mitarbeitenden bekannt sein und eingehalten werden.

4.2 Diversitätsgerechte Dienstleistungen

Die folgenden Abschnitte enthalten, dem Aufbau der Dienstleistungsmodule des QuaTheDA-Referenzsystems und der Chronologie des Weges der KlientInnen bei einer Suchthilfeintervention folgend, allgemeine Angaben zum Einbezug der Diversität in die praktische Suchtarbeit. Spezifische Hinweise zu einzelnen Diversitätsaspekten finden sich in den entsprechenden thematischen Faktenblättern.

4.2.1 Abklärung und Aufnahme

Der Zugang zu einem Hilfsangebot muss so gestaltet sein, dass die Diversität der angesprochenen Zielgruppe bzw. mögliche diversitätsspezifische Zugangsbarrieren berücksichtigt werden. Es braucht entsprechend angepasste Informationen zum Angebot, sprachliche und fachliche Kompetenzen der ersten Ansprechperson sowie eine einladende räumliche Gestaltung.

Allenfalls sind vertiefte Analysen nötig, um zu eruieren, weshalb das Angebot von bestimmten Zielgruppen wenig oder nicht benutzt wird.

Eine wichtige Voraussetzung für eine diversitätsgerechte Suchtarbeit ist, dass die verschiedenen Aspekte der Diversität überhaupt erfasst und operationalisiert werden. Dazu ist ein differenziertes und standardisiertes Aufnahmeverfahren mit entsprechender Datenerhebung nötig. Es muss festgelegt sein, nach welchen Merkmalen und Kriterien die weitere interne Zuteilung der einzelnen KlientInnen zu einer Betreuungsperson oder einer Operationseinheit der Institution erfolgt bzw. allenfalls eine Nichtaufnahme und die Weitervermittlung an eine andere Stelle.

4.2.2 Beratung/Begleitung/Behandlung/Therapie

Eine diversitätsbezogene Intervention ist naturgemäss immer individuumzentriert: Jede Person wird in dem ihr eigenen Zusammenspiel ihrer verschiedenen Merkmale gesehen, der unterschiedlichen Verschiedenheit der KlientInnen wird Rechnung getragen. Damit wird auch verhindert, dass die Berücksichtigung von Diversitätsaspekten mit fixen Zuschreibungen und vorschnellen Kategorisierungen einhergeht oder zu monothematischen Betrachtungsweisen und Begründungen führt (z. B. «Sie ist eine Frau und reagiert deshalb auf diese Weise», «Jugendliche sind halt so», «Migranten aus dieser Kultur haben solche Probleme»). Entsprechend der transkulturellen Kompetenz im Bereich der migrationsgerechten Arbeit[1] braucht es in Bezug auf die Diversität der KlientInnen also Arbeitsansätze und -haltungen, in denen eine Person und ihr Handeln unvoreingenommen in ihrem individuellen Lebenskontext und in dem ihr eigenen Zusammenwirken all ihrer Persönlichkeitsaspekte, Erfahrungen und Fähigkeiten verstanden werden kann. Dies, wie die Suche nach Lösungen kann nur in gemeinsamer Arbeit von KlientIn und Fachperson erfolgen. Die Ressourcen und ihre Weiterentwicklung müssen dabei im Zentrum stehen.

All das bedingt ein flexibles Handhaben von Interventionsstrategien und -methoden, die nach Bedarf individuell angepasst werden müssen.

Ein wichtiges Thema in Beratungs- und Betreuungssituationen ist das des Machtgefälles zwischen KlientIn bzw. PatientIn und Fachperson (vgl. auch oben Kap. 2). Machtgefälle und ethische Fragen spielen besonders auch im Diversitätskontext eine offensichtliche und mitunter heikle Rolle. Die Sensibilität dafür und der reflektierte Umgang damit sowie entsprechende ethische Richtlinien sind hier vordringlich.[2]

4.2.3 Abschluss/Übertritt/Austritt

Die Reintegration bzw. Anschlusslösungen nach dem Austritt aus der Institution müssen so organisiert sein, dass die relevanten Diversitätsaspekte und Erfordernisse der KlientInnen berücksichtigt werden und eine allfällige auf bestimmte Aspekte bezogene Arbeit weitergeführt werden kann.

4.2.4 Externe Vernetzung

Um eine integrale Betreuung und Behandlung auch in Bezug auf Diversitätsaspekte zu ermöglichen, ist v. a. bei kleineren Einrichtungen eine Zusammenarbeit mit externen Stellen oder Fachpersonen wichtig, die über spezialisierte Kompetenzen in Bezug auf die verschiedenen Diversitätsaspekte verfügen. Die Zuweisung und die Fallführung inkl. Informationsfluss müssen geregelt sein.

4.2.5 Dokumentation

Eine wichtige Voraussetzung für den nachhaltigen/kohärenten Einbezug von Aspekten der Diversität sind die Erhebung, Operationalisierung und Nachführung entsprechender Daten. Je nach Zielgruppe und Therapieziel können dabei über die üblicherweise erhobenen Angaben hinausgehende detailliertere Daten nötig sein.

---

[1] Transkulturelle (über das Kulturelle hinausgehende) Kompetenz ist die «Fähigkeit, individuelle Lebenswelten in der besonderen Situation und in unterschiedlichen Kontexten zu erfassen, zu verstehen und entsprechende angepasste Handlungsweisen daraus abzuleiten» (vgl. Infodrog, Hrsg. 2009, S. 9, das Themenblatt «Herkunft, Migrationshintergrund» oder www.transkulturelle-kompetenz.ch.

[2] Vgl. Schulze/Höblich/Mayer 2018

5 Rolle der Behörden

Das Diversitätsmainstreaming in den Suchthilfeeinrichtungen muss auf einer übergeordneten Ebene von den zuständigen Behörden oder Verwaltungsstellen unterstützt und eingefordert werden. Deren Ziel muss es sein, dass Personen mit Suchtproblemen eine Betreuung und Behandlung erhalten, die ihre vielfältigen individuellen Voraussetzungen, Ressourcen und Bedürfnisse so weit wie möglich berücksichtigen. Damit verbunden ist eine Steigerung der Qualität, d. h. auch der Effizienz und Effektivität der Suchtarbeit.

Folgende Vorkehrungen und Massnahmen sind wichtig:

5.1 Diversitätsmainstreaming

Grundlage einer nachhaltigen diversitätsgerechten Suchtarbeit ist auch auf übergeordneter Ebene ein Diversitätsmainstreaming, d. h. die Berücksichtigung und der Einbezug von Diversitätsaspekten in allen Planungen, Massnahmen und Evaluationen der Behörde. Dabei müssen auch der Wandel und neue Entwicklungen bei Zielgruppen, Problematiken und fachlichen Entwicklungen einbezogen sein.

5.2 Strukturelle Vorkehrungen und Vorgaben

5.2.1 Datenerhebung

Als Grundlade für Planungen und Vorgaben an die leistungserbringenden Institutionen ist das Erfassen der Diversität der KlientInnen eine Voraussetzung. Datenerhebungen müssen allenfalls in Bezug auf die relevanten Diversitätsaspekte angepasst werden, wenn nötig sind zusätzliche spezifische Erhebungen durchzuführen.

5.2.2 Förderung der Vernetzung und Zusammenarbeit

Die professionelle Vernetzung und Zusammenarbeit von Institutionen und Fachpersonen im Hinblick auf die integrale Abdeckung der Diversitätsaspekte muss ermöglicht, gefördert und eingefordert werden.

5.2.3 Fachliche Indikation und Triage

Es muss gewährleistet werden, dass eine sorgfältige, diversitätsbezogene Indikation möglich ist und die Zuweisung von KlientInnen zu geeigneten Einrichtungen nach fachlichen, diversitätsbezogenen Kriterien erfolgen kann. Es sollten z. B. auch ausserkantonale Platzierungen möglich sind.

5.2.4 Qualitätssicherung

Die Qualitätssicherung bezüglich Diversität und entsprechende Vorgaben an die Institutionen in den Leistungsverträgen sind wichtig. Entsprechende Elemente für solche Vorgaben sind im vorausgegangenen Kapitel im Allgemeinen und in den Faktenblättern auf konkrete Diversitätsaspekte bezogen erläutert.

5.2.5 Finanzierung

Damit all diese Vorgaben umgesetzt werden können, ist es schlussendlich entscheidend, dass die nötigen Finanzen bereitgestellt werden, um allfällige Mehraufwendungen der Behörden wie der Einrichtungen abzugelten.

6 Literatur und Links

6.1 Im Text zitierte Publikationen

Altgeld, Thomas (2016): *Diversity und Diversity Management/Vielfalt gestalten.* In: BZgA, Leitbegriffe der Gesundheitsförderung und Prävention. Glossar zu Konzepten, Strategien und Methoden. doi:10.17623/BZGA:224-i127-1.0 (Zugriff 14.05.2020)

Altgeld, Thomas/Bächlein, Bärbel/Deneke Christiane (Hrsg.) (2006): *Diversity Management in der Gesundheitsförderung –Nicht nur die leicht erreichbaren Zielgruppen ansprechen!* Frankfurt a. M.: Mabuse

Bundesamt für Gesundheit (2015): *Nationale Strategie Sucht 2017-2024.* Bern: BAG https://tinyurl.com/Strategie-Sucht (Zugriff 14.05.2020)

Bundesamt für Gesundheit (2016): *Massnahmenplan zur Nationalen Strategie Sucht 2017-2024.* Bern: BAG https://tinyurl.com/Massnahmenplan-Sucht (Zugriff 14.05.2020)

Bundesamt für Gesundheit (2020): *Referenzsystem QuaTheDA. Die Qualitätsnorm für die Suchthilfe, Prävention und Gesundheitsförderung. Revision 2020.* Bern: BAG https://tinyurl.com/QTDA-2020 (Zugriff 14.05.2020)

Döge, Peter (2008): *Von der Antidiskriminierung zum Diversity-Mangement. Ein Leitfaden.* Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht

Charta der Vielfalt (Für Diversity in der Arbeitswelt): Seite *«Diversity verstehen & leben»*: http://www.charta-der-vielfalt.de/diversity-verstehen-leben/ (Zugriff 14.05.2020)

Eidgenössische Kommission für Drogenfragen EKDF (2006): *Von der Politik der illegalen Drogen zur Politik der psychoaktiven Substanzen.* Bern: Hans Huber.

Gardenswartz, Lee/Rowe, Anita (2003): *Diverse Teams at Work: Capitalizing on the Power of Diversity.* Alexandria, VA: SHRM

Infodrog (Hrsg.) (2009): *Migrationsgerechte Suchtarbeit. Texte von der Praxis für die Praxis*. Bern: Infodrog https://tinyurl.com/Infodrog-Migrationsarbeit (Zugriff 14.05.2020)

Locher, Reto (2015): *Der Zugang zur Justiz in Diskriminierungsfällen (Teilstudie 1: Grundsätze des Diskriminierungsschutzes).* Bern: Schweizerisches Kompetenzzentrum für Menschenrechte (SKMR) https://tinyurl.com/Zugang-Justiz (Zugriff 14.05.2020)

Loden, Marilyn/Rosener, Judy (1991): *Workforce America! Managing Employee Diversity as a Vital Resource.* Homewood: Irwin/McGraw-Hill

Saladin, Peter (2006/2009): *Diversität und Chancengleichheit. Grundlagen für erfolgreiches Handeln im Mikrokosmos der Gesundheitsinstitutionen.* Bern: BAG/H+ https://tinyurl.com/Div-Chancengl (Zugriff 14.05.2020)

Schiek, Dagmar/Chege, Victoria (Hrsg.) (2009): *European Union Non-Discrimination Law: Comparative Perspectives on Multidimensional Equality Law.* Abingdon, Oxon: Routledge-Cavendish

Schulze, Heidrun/Höblich, Davina/Mayer, Marion (Hrsg.) (2018): *Macht – Diversität – Ethik in der Beratung. Wie Beratung Gesellschaft macht.* Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich

Smykalla, Sandra/Vinz, Dagmar (Hrsg.) (2011): *Intersektionalität zwischen Gender und Diversity. Theorien, Methoden und Politiken der Chancengleichheit.* Münster: Westfälisches Dampfboot.

Steuergruppe der drei Eidg. Kommissionen für Alkoholfragen, für Drogenfragen und für Tabakprävention (Hrsg.) (2010): *Herausforderung Sucht. Grundlagen eines zukunftsfähigen Politikansatzes für die Suchtpolitik in der Schweiz.* Bern: Steuergruppe Herausforderung Sucht https://biblio.parlament.ch/e-docs/352160.pdf (Zugriff 14.05.2020)

Stuber, Michael (2006): *Diversity Management in der Gesundheitsförderung – Zielgruppen und Zielgruppengenauigkeit im Wandel.* In: Altgeld et al. (2006): 35-48

von Dippel, Alexander (2009): *Raus aus den Schubaden! Diversity Management in öffentlichen Verwaltungen und die Einbeziehung von Intersektionalität.* In: Website «Heimatkunde» der Heinrich-

Böll-Stiftung (Migrationspolitisches Portal)
https://tinyurl.com/Boell-DivManag (Zugriff 14.05.2020)

Walgenbach, Katharina (2012): *Intersektionalität – eine Einführung.* In: Website www.portal-intersektionalität.de
https://tinyurl.com/walgenbach-intersekt (Zugriff 14.05.2020)

Weber, Dominik (2020). *Chancengleichheit in der Gesundheitsförderung und Prävention in der Schweiz, Begriffsklärungen, theoretische Einführung, Praxisempfehlungen. Grundlagenbericht.* Bern: GFCH, BAG, GDK
https://tinyurl.com/Chancen-Gesf (Zugriff 14.05.2020)

Weber, Dominik/Hösli, Sabina (2020). *Chancengleichheit in Gesundheitsförderung und Prävention. Bewährte Ansätze und Erfolgskriterien. Kurzversion für die Praxis.* Bern: BAG, GFCH, GDK
https://tinyurl.com/Chancen-Gesf-kurz (Zugriff 14.05.2020)

6.2 Weitere Quellen

Central Office of Information COI/Home Office, 2006: *Tackling Drugs – Saving Lives. Home Office Diversity Manual.*
https://tinyurl.com/Diversity-Manual (Zugriff 14.05.2020)

Europäische Kommission (Beschäftigung, Soziales und Integration), 2007: *Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung. Praktiken, Politikstrategien und Rechtsvorschriften*
https://tinyurl.com/EU-Mehrfachdiskr (Zugriff 14.05.2020)

Fachhochschule Nordwestschweiz, Hochschule für Soziale Arbeit: *Mehrfachdiskriminierung* (Tagung vom 12.11.2008, Olten): www.mehrfachdiskriminierung.ch

Interdisziplinäres Zentrum für Geschlechterforschung der Universität Bern IZGF: Genderstudies Nr. 17, Herbst 2010, S. 3-9: *Intersektionalität.*
https://tinyurl.com/izfg-intersekt (Zugriff 14.05.2020)

Jagusch, Birgit/Chehata, Yasmine (Hrsg.) 2020: *Empowerment und Powersharing. Ankerpunkte – Positionierungen – Arenen.* (Reihe: Diversität in der Sozialen Arbeit). Weinheim, Basel: Beltz Juventa

Jent, Niels, 2003: *«Managing Diversity» – Nicht nur ein Zauberwort.* Interview mit Niels Jent. In Terra Cognita 3/2003:66-67
https://tinyurl.com/terracog-jent (Zugriff 14.05.2020)

Kleiner, Myriam/Moser, Catherine, 2011: *Diversität fördern, rassistischer Diskriminierung vorbeugen. Wegleitung für Führungspersonen und Mitarbeitende in Institutionen der Gesundheitsversorgung.* Bern: Schweiz. Rotes Kreuz
https://tinyurl.com/Kleiner-Moser (Zugriff 14.05.2020)

Liewald, Katharina, 2012: *Diversität in Alters- und Pflegeheimen. Wegleitung für Führungspersonen und Mitarbeitende der stationären Langzeitpflege.* Bern: Schweiz. Rotes Kreuz
https://tinyurl.com/Alters-Pflegeheim (Zugriff 14.05.2020)

Stamm, Hanspeter/Lamprecht, Markus, 2009: *Ungleichheit und Gesundheit. Grundlagendokument zum Zusammenhang von sozialer Ungleichheit und Gesundheit* (im Auftrag von Gesundheitsförderung Schweiz). Zürich: LSSFB
https://tinyurl.com/Ungl-Gesundh (Zugriff 14.05.2020)

van Keuk, Eva/Ghaderi, Cinur/Joksimovic, Ljiljana/David, Dagmar M. (Hrsg.), 2011: *Diversity. Transkulturelle Kompetenz in klinischen und sozialen Arbeitsfeldern.* Stuttgart: Kohlhammer

6.3 Websites/Webportale zum Thema Diversität / Diversity

Bundesamt für Gesundheit BAG: *Gesundheitliche Chancengleichheit*
www.miges.admin.ch

Heinrich-Böll-Stiftung, Heimatkunde, Migrationspolitisches Portal: *Diversity Management*
https://heimatkunde.boell.de/de/diversity-management-0 (Zugriff 14.05.2020)

Internationale Gesellschaft für Diversity Management e. V. (idm):
http://www.idm-diversity.org/deu/index.html (Zugriff 14.05.2020)

Universität Wuppertal: *Portal Intersektionalität. Forschungsplattform und Praxisforum für Intersektionalität und Interdependenzen*
www.portal-intersektionalitaet.de