

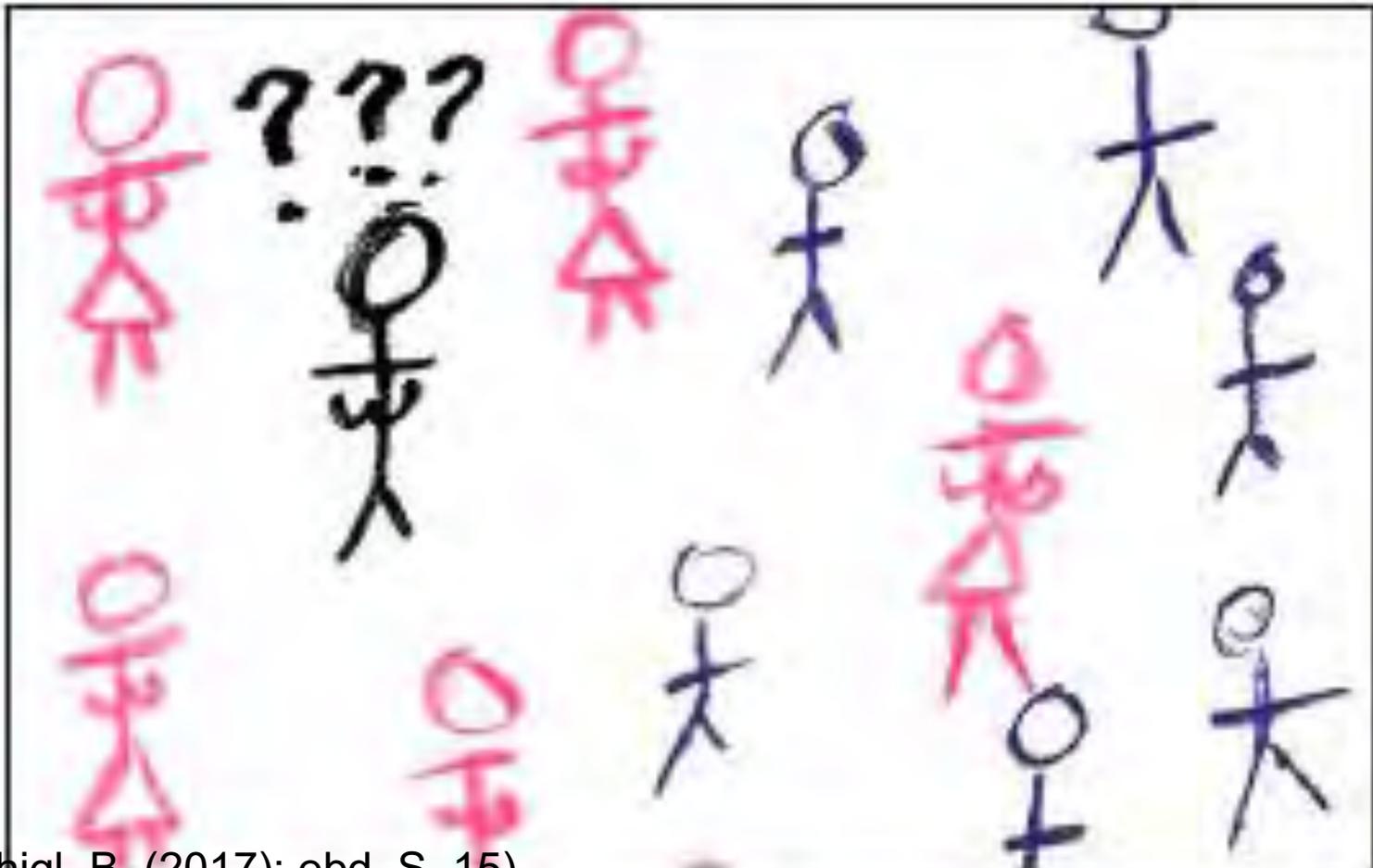
# Gender und Sucht. Wie kann gendersensible Suchtarbeit gelingen?



Institut für Suchtforschung  
Frankfurt am Main

**Prof. Dr. Heino Stöver**  
**Institut für Suchtforschung**  
**Frankfurt University of**  
**Applied Sciences**

# Neuer Genderunübersichtlichkeiten – Gender Diversity



Für eine Suchtarbeit, deren Ziel es ist, das Handlungsspektrum und die Lebensmöglichkeiten von Geschlechtern zu erweitern, ist es notwendig, ein weites Spektrum geschlechtlicher Identitäten jenseits polarer Zuschreibungen und eine Vielzahl damit verbundener Lebensentwürfe und Leitbilder als gleichwertig anzuerkennen.

# Wir sprechen über Weiblichkeiten und Männlichkeiten und vieles mehr..., z.B.

- Heterosexueller Mann
- Homosexueller Mann
- Bisexueller Mann
- Transgender Mann
- Queer Mann
- Junge
- Jungerwachsener Mann
- In der Mitte des Lebens
- Älter werdender Mann
- ...

# 1. Doing gender with drugs...

# Doing Gender

- „We never ever not do gender“<sup>1</sup>
- „männlich“/“weiblich“ konnotiert = Resultate sozialer Prozesse - konstruierte Binarität
- Schablonen für Männlichkeiten und Weiblichkeiten verfügbar, Aneignung, Modifikation, Absicherung
- Fundamentales Ordnungsprinzip
- Gender in der Psychotherapie<sup>2</sup>
  - Bedeutungen von Gender in der therap. Beziehung
  - Erstkontakt, Diagnostik, Zielvereinbarung ...

# Doing Gender with...<sup>1</sup>

- Essen/Nahrungsaufnahme
- Sport
- Arbeitsverhalten
- Freizeitverhalten
- Gesundheitliches Vorsorgeverhalten
- Sexualverhalten
- Körperperformance
- ...



<sup>1</sup> Stöver, H. (2017): Männlichkeiten und Sucht. In: Deimel, D. (Hrsg.): Chemsex – Drogenkonsum bei Männern, die Sex mit Männern haben. Stöver, H. (2017): Gender und psychoaktive Substanzen. In: Von Heyden, M.; Jungaberle, H.; Majić, T. (Hrsg): Handbuch Psychoaktive Substanzen.

# Unterschiede zwischen den Geschlechtern:<sup>1</sup>

- Bedingungen für den Substanzgebrauch,
- Wahl der Substanz,
- Einstiegs- und Konsumverhalten,
- Komorbide Vorbelastungen,
- Alltag und Lebensbedingungen während der Abhängigkeit
- Motive für den Ausstieg aus der Abhängigkeit

# Ursachen der Substanzgebrauchsstörungen für alle Geschlechter

- Sucht in der Herkunftsfamilie,
- eigenes und familiäres niedriges Bildungsniveau,
- Sozialisationstraditionen
- negative Kindheitsereignisse (Fremdunterbringung, Verlust wichtiger Bezugsperson/en)
- seelische, körperliche, sexualisierte Gewalterfahrungen im Kindes- und Jugendalter
- mangelndes Selbstwertgefühl
- Gestörte, oder mangelhaft entwickelte/anerkannte Geschlechtsidentität.

# Der gemachte Mann – Männlichkeit eine sozial konstruierte Kategorie<sup>1</sup>

- Hegemoniale Männlichkeit:
  - Machtverhältnisse innerhalb der Beziehung der Geschlechter
  - Männlichkeit als historisch/kulturell veränderbar
- Männlichkeit wird immer wieder mit neuen Krisen und Herausforderungen konfrontiert und formiert sich in Auseinandersetzungen damit ständig neu
- Risikokonzept zentral in Männlichkeitskonstruktionen
  - Risikobeherrschung
  - Risikolust
  - Risiko als „Etwas auf's Spiel setzen...“

# Eindimensionalität des traditionellen männlichen Lebensentwurfes – krisenanfällig, toxisch<sup>1</sup>!

- Emotionale Kontrolle und Abwehr z.B. Homophobie
- Kontroll-, Macht-, Wettbewerbszwänge
- Hemmung sexuellen, affektiven Verhaltens
- ‚Sucht‘ nach Leistung, Erfolg, Anerkennung: (Erwerbs-)Arbeitssucht, Fitness als Hypermaskulinität
- Fehlende, belastbare Bezugs-/Identifikationspersonen
- „Unsicherheiten, Ängste, Schwäche oder gar Abhängigkeiten sind nicht Teil des klassischen Männerbildes“

# Die Entdeckung der Männlichkeiten - warum gerade jetzt?

- Geschlecht als zentrale Kategorie in der Gesundheitsförderung
- Konstruktionen von Männlichkeiten und die Bedeutung des Drogengebrauchs
- Gender mainstreaming: männerspezifische Angebote als Querschnittsaufgabe aller in der Suchthilfe tätigen Organisationen
- Männerspezifische Angebote als Qualitätskriterium der Förderung von Suchthilfearbeit

## **2. Gendersensible Suchtarbeit**

**„Wie geht das – ganz praktisch?“**

# Was ist geschlechtersensible Suchtarbeit und -prävention?<sup>1</sup>

- Gleichberechtigte Behandlung der Geschlechter
- (Gender-)reflektierte professionelle Praxis
- Verbesserung der Zugänge zu Hilfeangeboten und Erhöhung der Wirksamkeit

<sup>1</sup> Stöver, H.; Vossnagel, A. (2017): Männlichkeiten und Sucht. Hrsg.: Landschaftsverband Westfalen-Lippe - LWL-Landesjugendamt Koordinationsstelle Sucht, Münster,  
[http://www.lwl.org/LWL/Jugend/lwl\\_ks/Vernetzung/Arbeitskreise/Maennersache\\_Sucht/Materialien\\_Maenner/](http://www.lwl.org/LWL/Jugend/lwl_ks/Vernetzung/Arbeitskreise/Maennersache_Sucht/Materialien_Maenner/)  
(3. Aufl. 2017)

# Qualität/Wirksamkeit gendersensibler Suchtkrankenhilfe: „Kann gendern was ändern?“

## Suchtarbeit ist effizient und erfolgreich, wenn:

- zielgruppenspezifisch
- lebensweltnah
- orientiert an individuellen Erfahrungen, Bedürfnissen und Ressourcen

## Gendersensibles Arbeiten...(1)

- schafft bessere Bedingungen für Veränderungsprozesse,
- unterstützt dadurch Verhaltens- und Einstellungsveränderungen
- fördert die Zufriedenheit der Klientinnen und Klienten.
- begünstigt das Erreichen der Zielgruppe =>

# So geht gendersensible Suchtarbeit:

- Ermittlung geschlechtsspezifischer Bedürfnisse
- Entwicklung differenzierter, zielgruppen-/alters-/migrationsspezifischer Angebote
- Bezüge zu gesamtgesellschaftlichen Strukturen herstellen
- Vernetzung und Koordination geschlechterspezifischer Angebote
- Geschlechtshomogenität als Chance



# Gender und Sucht

**Doris Heinzen-Voß  
Karola Ludwig  
Empfehlungen:  
Genderspekte  
in Institutionen der Suchthilfe**

## Gendergerechte Suchtarbeit...\*

- ▶ setzt sich mit stereotypen Geschlechternormen und Zuschreibungen und den daraus resultierenden Anforderungen und Begrenzungen für Frauen und Männer auseinander.
- ▶ erkennt die spezifischen Erfahrungen und Lebenslagen von Mädchen/Frauen und Jungen/Männern an, entwickelt Verständnis für die daraus resultierenden Stärken und Schwächen des jeweiligen Geschlechts und berücksichtigt dies in der Ausgestaltung der Leistungs- und Interventionsebene.
- ▶ stellt die Stärkung der weiblichen/männlichen Identität, die Förderung von Selbstbewusstsein und Selbstbestimmung sowie den Abbau geschlechtsspezifischer Benachteiligungen von Mädchen und Frauen/Jungen und Männern in den Mittelpunkt.
- ▶ findet sowohl in geschlechtshomogenen als auch in –heterogenen Settings statt und reflektiert dabei die gesellschaftlichen Normen bezüglich der Geschlechterrollen und der Geschlechterverhältnisse.
- ▶ bezieht neben dem Geschlecht der Betroffenen bewusst die Geschlechtsidentität der Betreuenden/Behandelnden mit ein.

\* Auszug aus: Positionen zur Berücksichtigung von Gender in der Suchthilfe, herausgegeben von der Fachgruppe Gender und Sucht NRW, Köln 2011

# Too little, too late....

## Geringe Erreichbarkeit – sehr spät!

- Geringe genderspezifische Ausgestaltung der Hilfeangebote
- Insbesondere männerspezifische, intersektionale und genderdiverse Ansätze kaum vorhanden
- Erreicht werden nur ca. 10% der hilfebedürftigen Suchtkranken
- Erreichung nach ca. 10-15 jähriger Chronifizierung
- Stigmatisierung als Ursache? => Sprache, Begriffe
- Etwa zwei Drittel der Fachkräfte in der Suchthilfe in NRW weiblich – Leitung umgekehrt!<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Schu, Stöver, Zenker (2017): Gender Mainstreaming und gendersensible Arbeit in Suchthilfe und Suchtmedizin in NRW – empirische Befunde. In: Heinzen-Voss, D.; Stöver, H. (Hrsg.): Geschlecht und Sucht. Wie gendersensible Suchtarbeit gelingen kann. Pabst: Lengerich

# Partizipation und Respekt als Grundlage<sup>1</sup>

1. Selbstreflexion (Zugang zum Thema, Haltungen, Vorerfahrungen, Kompetenzen, Vorurteile...)
2. Festlegen mit wem gesprochen und gearbeitet werden soll (z.B. nicht „die Männer“, sondern z.B. in einem Betrieb Männer aus bestimmten Altersgruppen, Hierarchieebenen oder Betriebsteilen)
3. Partizipation und Beteiligung organisieren (Dialogisches Prinzip, Gemeinsame Problemdefinitionen statt Übermittlung von Botschaften oder Abspulen von Programmen)
4. Maßnahmenentwicklung und -durchführung (kleine Schritte statt Maximallösungen, geschlechtergerechte Sprache bei der Bewerbung von Angeboten, anschließend mögliche Verankerung in Routinen)

<sup>1</sup> Altgeld, Th. (2017): Immer schön tüchtig süchtig? – Männer, Männerrollen und Sucht. In: LWL (Hrsg.)“Wenn Frauen Männer behandeln...“, S. 35

# Standards gendersensibler Suchthilfe in allen Bereichen verankern (1/2)

- im Leitbild, Profil und Konzept einer Organisation/Einrichtung
- bei der Qualifikation und Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- in der Kommunikation und Interaktion
- in der Angebotsstruktur (sowie deren Themen und Methoden)
- in der Darstellung der Angebote (Öffentlichkeitsarbeit, Broschüren, Akquise etc.)<sup>1</sup>
- bei den Rahmenbedingungen

# Standards gendersensibler Suchthilfe in allen Bereichen verankern (2/2)

- bei der Datenerhebung und Arbeitsdokumentation
- bei der Gestaltung von Prozessen und Arbeitsabläufen
- bei der Steuerung
- bei Vernetzung und Kooperation.

Ein paar Beispiele =>

# Werte, Ziele und Haltungen

- die subjektiven Perspektiven von Mädchen und Frauen sowie Jungen und Männern ernst zu nehmen und sie in ihren Widersprüchlichkeiten zu begleiten,
- die tradierten gesellschaftlichen und kulturell determinierten Rollenzuschreibungen und Interaktionsabläufe bewusst zu machen, kritisch zu hinterfragen, Distanz zu ermöglichen und Selbstkonzepte zu erarbeiten, die das Erlebens- und Verhaltensrepertoire erweitern,
- Mädchen und Frauen sowie Jungen/Männer in ihrem eigenen »Expertentum« für ihre Entwicklungs- und Genesungsprozesse ernst zu nehmen und sie aktiv einzubeziehen,
- die Gewährleistung von Respekt und Wahrung der Intimsphäre.

Leitfragen zur Reflexion der  
Kommunikation unter  
geschlechtersensiblen Vorzeichen  
können sein:

# Kommunikation und Interaktion (1/2)

## Für die Kommunikation und Interaktion in Teams:

- Gibt es im Team Reflexionen bezüglich geschlechtsspezifischer Wahrnehmungen?
- Wie geht das Team mit sexualisierten Kommentaren und Grenzverletzungen um?
- Wird die Arbeitsteilung unter Geschlechteraspekten reflektiert und bewusst gestaltet?

# Kommunikation und Interaktion (2/2)

## Für die Kommunikation und Interaktion mit der Zielgruppe:

- Wer hat welchen Kontakt zu den Adressatinnen/Adressaten?
- Gibt es stereotype Zuständigkeiten und Wertungen? (Sind Männer eher für die Grenzen und Frauen eher für die Zuneigung zuständig? Wird die Arbeitsteilung unter Geschlechteraspekten reflektiert und bewusst gestaltet? Werden bestimmte Funktionen und Aufgaben auf stereotype Wertungen hin kritisch überprüft?)
- Wird die Übernahme von geschlechteruntypischen Aufgaben und Funktionen gefördert?
- Gibt es eine Parteilichkeit für das eigene Geschlecht?
- Wie gehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit verbalen

25

# Überprüfung der Konzepte

- Inwieweit sind Konzepte geschlechtsbezogen qualifiziert?
- Wie wird die Partizipation beider Geschlechter gezielt gefördert?
- Wie werden die unterschiedlichen Lebensrealitäten berücksichtigt, wie Alternativen aufgezeigt?
- Gibt es einen reflektierten Umgang mit sexuellem Missbrauch und (sexualisierter) Gewalt und Übergriffen? Sind Vorgehensweisen bei Grenzüberschreitungen vereinbart und institutionalisiert?

# Geschlechtersensible Beratung

- Gibt es spezifische Angebote für die geschlechtliche Vielfalt?
- Ist die Arbeit in geschlechtsheterogenen Gruppen reflektiert?
- Sind einzelne Methoden/Therapieansätze geschlechtsdifferenziert reflektiert?
- Sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die geschlechtsbezogene Arbeit qualifiziert (beispielsweise für traumatherapeutische Angebote für alkoholranke Männer)?



# Rahmenbedingungen (1/3)

- Rahmenbedingungen für Frauen und Männer:
- zielgruppengerechte Öffnungs- und Angebotszeiten, wie spezielle/gestaffelte Öffnungszeiten
- spezielle Räumlichkeiten ausschließlich für Frauen oder Männer (Wohn- und Schlafbereiche, Aufenthaltsräume, sanitäre Anlagen, Notschlafstellen, Konsumräume)
- eine zielgruppengerechte Gestaltung von Räumen
- Angebote für geschlechtshomogene indikative Gruppen (therapeutische Angebote, körperorientierte Arbeit, Sportangebote, Selbstbehauptung, Impulskontrolltraining)
- eine zielgruppenspezifische Ansprache durch entsprechende Flyer oder andere Formen der Öffentlichkeitsarbeit

# Rahmenbedingungen (2/3)

- **Organisationsleitung, die sich aktiv und glaubhaft hinter den Prozess stellt:** Umgang mit Genderaspekten muss in den Führungsinstrumenten (Leitbild, Konzepte, Personalentwicklung) verankert sein. Klare Gleichstellungsziele.
- **Investitionen auf der zeitlichen/finanziellen/ personellen Ebene einer Organisation:** Ressourcen
- **Notwendiges Fach- und Gender-Wissen muss vorhanden sein:** Gender-Kompetenzen
- **Gewährleistung einer prozessorientierten Einführung der Genderperspektive:** Planung (Problemanalyse, Zielformulierung, Strategieentwicklung), Umsetzung (entwickeln, auswählen, durchführen von Maßnahmen) , Evaluation (auswerten, überprüfen) müssen die Genderperspektive einbeziehen.

# Rahmenbedingungen (3/3)

- Bereitstellung von Hygieneartikeln, Kondomen, Spritzen, insbesondere in niederschweligen und ambulanten Einrichtungen
- Auch im niederschweligen Bereich Sicherstellung von gynäkologischer/andrologischer Betreuung
- Eigene oder kooperative Möglichkeiten von Kinderbetreuung bei Inanspruchnahme eines Angebotes. Konzepte für die Aufnahme von Kindern im Rahmen stationärer Behandlungen oder in Krisensituationen
- Ermöglichung einer Wahlfreiheit bezüglich des Geschlechts der Einzelberater und -beraterinnen/Therapeuten/Therapeutinnen

# Personelle Ausstattung (1/2)

## a) Quantität des Personals:

- Wie gestaltet sich das Geschlechterverhältnis personell?
- Wie viele Männer/Frauen arbeiten Teilzeit, Vollzeit, auf Honorarbasis?
- Gibt es unterschiedliche Gehaltsklassen? Wie sind sie definiert?

## b) Qualität des Personals:

- Wer übt welche Tätigkeit aus?
- Gibt es geschlechtstypische Zuständigkeiten?
- Welche Zusatzqualifikationen werden gefördert/wahrgenommen? Wer nutzt sie?

# Personelle Ausstattung (2/2)

- Gendergerechtes Personalmanagement fordert von seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Geschlechtersensibilität und -kompetenz ein und überprüft ihre persönlichen und professionellen Haltungen. Sind Fachkräfte bereit zur Auseinandersetzung und kritischen Selbstreflexion bezüglich folgender Themen:
  - der eigenen Identitätsentwicklung als Frau oder Mann
  - ihres eigenen geschlechtlichen Selbstverständnisses
  - ihres Rollenverständnisses und ihres Interaktionsverhaltens als Fachkraft
  - eigener geschlechtsspezifischer Bewertungen?

# Personelle Ausstattung (2/2)

- Verfügen Fachkräfte im Suchtbereich über geschlechtersensible Kompetenzen wie beispielsweise:
- Wissen bezüglich der spezifischen weiblichen und männlichen Sozialisationsbedingungen und Lebenslagen, den Geschlechterverhältnissen und den geschlechtshierarchischen Strukturen
- Wissen über Unterschiede bezüglich der Ursachen und Verläufe von Suchterkrankungen bei Männern und Frauen sowie hinsichtlich ihrer bevorzugten Suchtmittel, Konsummuster sowie unterschiedlicher Häufigkeiten komorbider Störungen?

# Umsetzung von Gender Mainstreaming in der ambulanten und stationären Sucht- und Drogenhilfe in NRW:

## **3. Wie gendersensibel arbeitet die Drogenhilfe eigentlich?**

Martina Schu, Sören Mohr, Rüdiger Hartmann,  
Christel Zenker, Heino Stöver - 2017

# Ausgangslage und Ziele der Studie

- **NRW** hat seit vielen Jahren über Beschlüsse des Landtags und der Landesgesundheitskonferenz, über Richtlinien, Landeskoordinierungsstellen und Förderungen viele Entwicklungen in Richtung Gender Mainstreaming im Suchtbereich angestoßen
- **Vermutung**, dass geschlechtsbezogene und geschlechtergerechte Aspekte noch nicht durchgängig Eingang in Konzepte, Angebote und Struktur des Suchthilfesystems gefunden haben
- **Ziel**: gendergerechte Weiterentwicklung der Suchthilfe
- **Bestandsaufnahme**, wie GM und geschlechtergerechte Suchthilfearbeit in der ambulanten und stationären Sucht- und Drogenhilfe und in der Suchtselbsthilfe in NRW aktuell umgesetzt werden

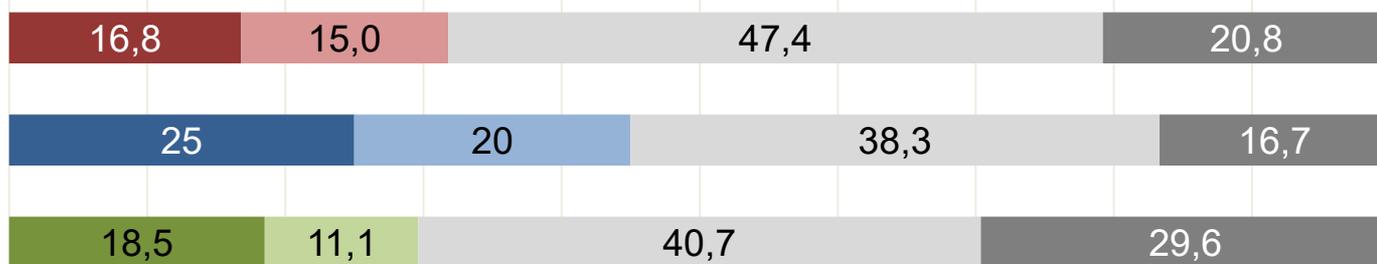
# Genderbezogene Vorgaben und konzeptionelle Ziele

Vorgaben von Leistungsträgern	ja		nein		keine Angabe	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
ambulant (n = 173)	19	11,0	145	83,8	9	5,2
stationär (n = 60)	14	23,3	44	73,3	2	3,3
komplementär (n = 27)	1	3,7	25	92,6	1	3,7
Gesamt (n = 260)	34	13,1	214	82,3	12	4,6

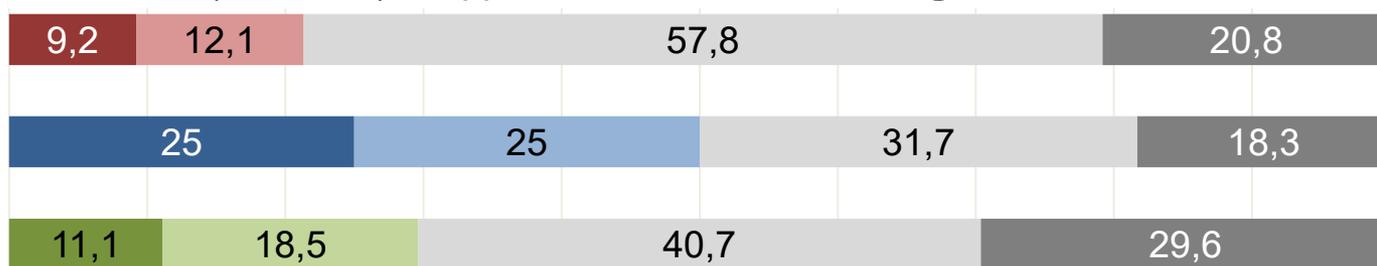
Konzeptionell definierte Ziele	ambulant (n = 173)		stationär (n = 60)		komplementär (n = 27)	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
genderbezogene Ziele	18	10,4	11	18,3	/	/
... <b>davon</b> haben Kriterien für Zielerreichung	7	38,9	5	45,5	/	/
... <b>davon</b> überprüfen Ziele/Kriterien	9	50,0	4	36,4	/	/

# Angebote für Frauen bzw. Männer

Wir bieten (indikative) Gruppen ausschließlich für **Mädchen/Frauen** an.



Wir bieten (indikative) Gruppen ausschließlich für **Jungen/Männer** an.

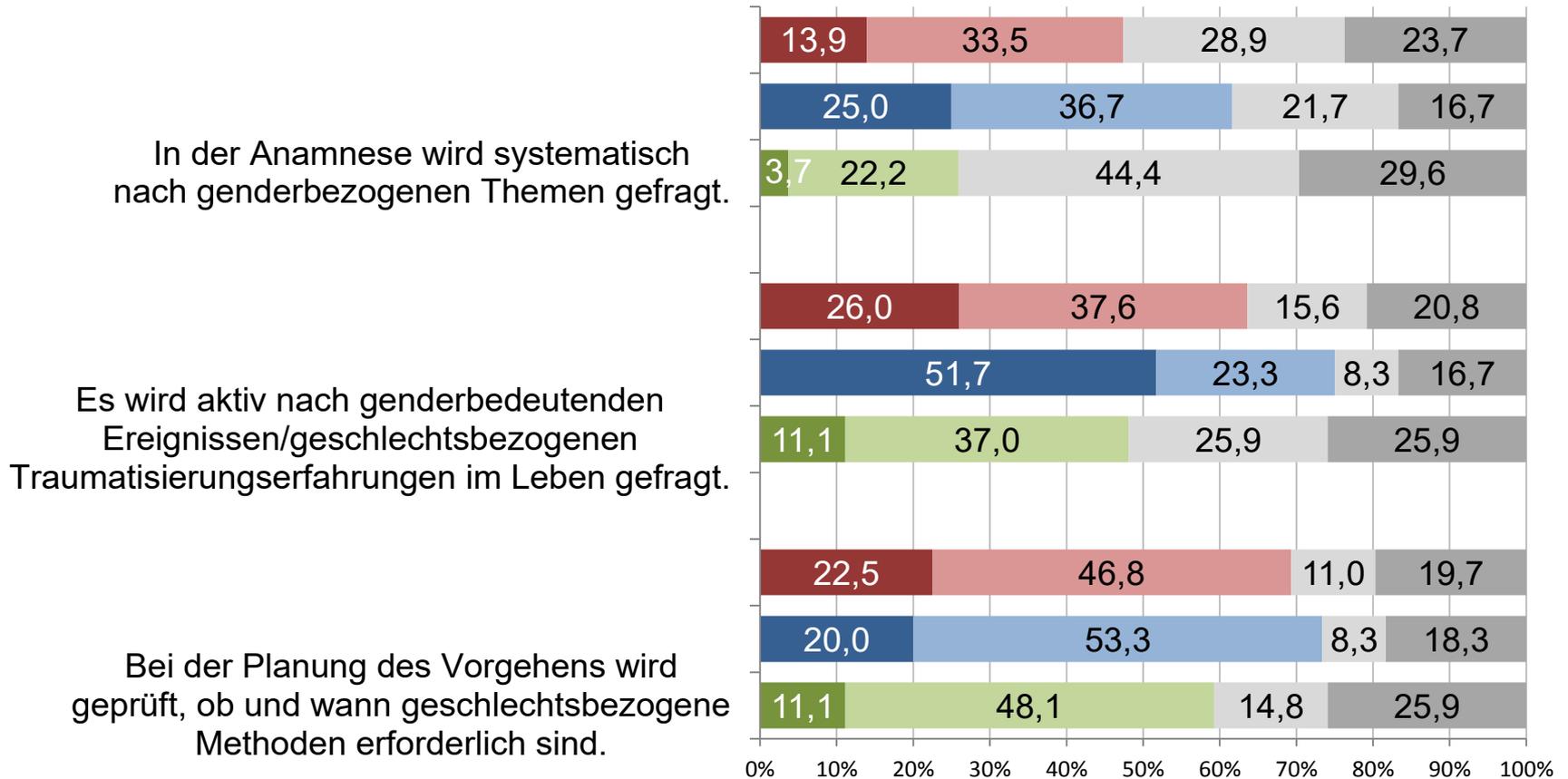


0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

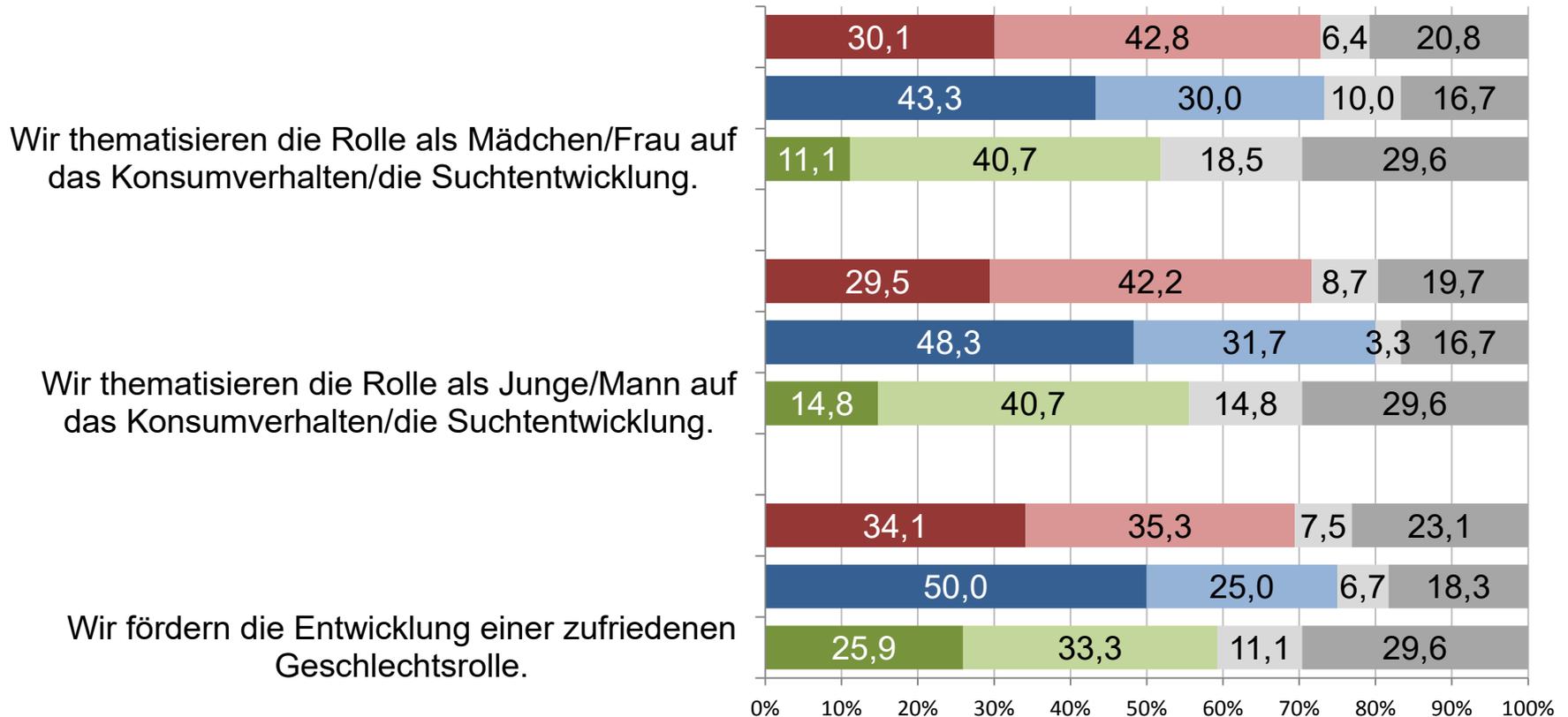
■ ambulant (n = 173) ■ stationär (n = 60) ■ komplementär (n = 27)

Farben: Vollton=trifft zu / heller Ton=teils/teils / hellgrau=trifft nicht zu / dunkelgrau=keine Angabe

# Gendersensible Anamnese



# Gendersensibles Vorgehen



■ amublant (n = 173) ■ stationär (n = 60) ■ komplementär (n = 27)

Farben: Vollton=trifft zu / heller Ton=teils/teils / hellgrau=trifft nicht zu / dunkelgrau=keine Angabe

# Das wollen die Befragten 1/2

- **Suchthilfe** will Information, Materialien, Praxisbeispiele, z.B.:  
*„vorgefertigter Maßnahmen-/Methodenkatalog, übersichtlich, einfach aufgebaut, sofort einsatztauglich“*. Datenbank, Übersicht zu den Gender-Angeboten im Land
- Fortbildung (für Gesamtteams, mit Reflexion, Selbsterfahrung), Sensibilitätstraining, Beratungsangebote, kontinuierliche Begleitung, Austausch
- Forschung und Identifizierung von Wirkfaktoren; Projektförderung, -evaluation und Transfer der Erfahrungen



**Rausch, SUCHT ↔ GENDER**

## **Sucht und Männlichkeiten Ein Manual**

### **Gesundheit:**

Was von selber kommt, geht auch  
von selber wieder weg.

# Das wollen die Befragten 2/2

- Vorgaben von Leistungsträgern → Verpflichtung von Trägern und Führungsebene
- Ausbau von geschlechterbezogenen Angeboten, insbesondere für Männer, auch für Kinderbetreuung, zusätzliche finanzielle und personelle Ressourcen
- **Selbsthilfe** will: subventionierte Fortbildungsangebote, mehr Möglichkeiten des Austauschs über geschlechterbezogene Unterschiede, mehr Motivation/Mitarbeit aller Aktiven sowie Förderung des öffentlichen Bewusstseins für Bedeutung geschlechterbezogener Aspekte

# Fazit - Input

- Politische Vorgaben und Strukturen in NRW: sehr förderlich für frauenbezogene Arbeit, z. T. auch für genderbezogene, aber nicht für männerbezogene Arbeit.
- Viele gute Materialien ... werden jedoch kaum genutzt.
- Fast keine genderbezogene Vorgaben und Controlling von Leistungsträgern.

# Fazit - Output

- Kein gemeinsames Verständnis von Gender Mainstreaming (GM)
- GM wird in den Institutionen nur ansatzweise umgesetzt.
- Gendersensibles Arbeiten ist weiter verbreitet, aber kein flächendeckender Standard und konzeptionell nicht ausreichend aufbereitet.
- Strukturelle Verankerung am ehesten im stationären Bereich.
- ExpertInnen beklagen abnehmendes Bewusstsein für die Bedeutung des Themas. Statt als Kernelement zielgruppenspezifischer/personenzentrierter Arbeit werde es als Zusatz-/Sonderaufgabe verstanden (*wenn Zeit und Ressourcen „übrig“ sind*)

# Merksatz<sup>1</sup>

- Warten Sie nicht darauf, dass Leistungsträger oder finanzierende Behörden explizit gendersensible Suchtprävention und Suchthilfe verlangen oder einen Auftrag dazu erteilen. Gestalten Sie Projekte ganz einfach gendersensibel.

<sup>1</sup> Ernst, M.-L. (2017): Konferenz „Geschlecht und Sucht“, Frankfurt

# Kontakt und weitere Informationen:

hstoever@fb4.fra-uas.de

