

Peer-Beratung im Tandem-Modell

Praxisleitfaden

für die Implementierung des Beratungsformates in Einrichtungen und Diensten der Behindertenhilfe







"Unser wertvollstes Gut ist unsere Erfahrung. Was wir alles erlebt haben und durchgemacht haben, von tief unten nach oben krabbeln, und wissen, wie wir uns motivieren. Wir sind auch durch die Höllen gegangen. Wir wissen, wie man da auch rauskommt."

Aussage einer Peer-Beraterin in der PiT

"Ich kenne mich nicht aus in der deutschen Behördenwelt, weiß nicht genau, zu welcher Stelle ich mit welchem Anliegen muss. Dafür habe ich meinen Tandem-Partner, der mich mit den Informationen versorgt und mir hilft, die Hilfe zu finden, die benötigt wird.

Was ich aber kann, das ist aktiv zuhören, mitfühlen, empathisch sein ohne zu bemitleiden, nachfühlen und vielleicht ein wenig erzählen, wie ich damit umgehe. Vielleicht findet man einen unbürokratischen Weg, vielleicht kann man einen Weg gemeinsam gehen, damit die Angst nicht allzu stark ist. Und vielleicht kann man Mut machen. Mut dazu, das eigene Leben anzupacken."

Aussage einer Peer-Beraterin in der PiT



Inhaltsverzeichnis

	Grußwort der Diözesan-Caritasverbände Paderborn und Köln	4
	Grußwort der Aktion Mensch Stiftung	5
I 1.	. Peer-Beratung im Tandem-Modell (PiT)	6
	1.1. Was ist die PiT und an wen richtet sie sich?	6
	1.2. Noch ein Beratungsformat?! Warum die PiT eine Bereicherung ist!	8
	1.3. Praxiserprobt! PiT wurde in einer vierjährigen Projektphase erarbeitet	10
	1.4. Für welche Einrichtungen und Einsatzfelder eignet sich die PiT?	12
2.	. Implementierung der PiT in einer Einrichtung – wie funktioniert das und welche Ressourcen werden benötigt?	14
	2.1. Mit der PiT einen Paradigmenwechsel voranbringen	14
	2.2. Die drei Schritte der Implementierung der PiT – eine Übersicht	15
	2.3. Perspektiven der Weiterentwicklung für die PiT und die Peer-Berater*innen	18
3	. Schritte der Implementierung im Detail	20
	3.1. Planung und Vorarbeit (Schritt 1)	20
	3.1.1. Der begleitende Paradigmenwechsel	20
	3.1.2. Planung und strukturelle Einbindung der PiT	21
	3.1.3. Multiplikatoren-Schulung	24
	3.1.4. Interne Kommunikation	25
	3.2. Vorbereitung und Durchführung der Schulung für angehende	
	Peer-Berater*innen und Tandem-Partner*innen (Schritt 2)	27
	3.2.1. Anpassung und Planung der PiT-Schulung	27
	3.2.2. Informations-Veranstaltung und Akquise	29
	3.2.3. Durchführung der PiT-Schulung	31
	3.2.4. Weitere Planung der Einsatzfelder je nach Fähigkeiten der Peers	35
	3.3. Umsetzung der PiT in der Praxis einer Einrichtung (Schritt 3)	37
	3.3.1. Vom praktischen Teil der Schulung zur eigenständigen Beratung	37
	3.3.2. Etablierung von PiT-Angeboten – unter Umständen anders als geplant	39
	3.3.3. Öffentlichkeitsarbeit und Netzwerkarbeit	40
	3.3.4. Entlohnungsmodelle	43

Grußwort der Diözesan-Caritasverbände Paderborn und Köln



Liebe Leser*in,

Sie halten den Praxisleitfaden der **Peer-Beratung im Tandem-Modell (PiT)** in den Händen, eines Beratungsformates für Einrichtungen und Dienste der Behindertenhilfe, das in einem mehrjährigen Projekt der Diözesan-Caritasverbände Paderborn und Köln erarbeitet und eingeübt wurde. Unterstützt wurden wir dabei dankenswerterweise durch die Aktion Mensch Stiftung.

Eine kompetente, adressatengerechte Beratung ist ein wichtiges Instrument, um Menschen mit Beeinträchtigung Teilhabe an gesellschaftlichen Prozessen und Strukturen zu ermöglichen und sie in ihrer Selbstwirksamkeit zu bestärken. Aus dem Gedanken der Selbstermächtigung heraus ist es nur logisch, Beratung nicht ausschließlich in der asymmetrischen Konstellation von Fachkraft und Klient*in mit Beeinträchtigung zu denken, sondern Menschen mit Beeinträchtigung selbst dafür zu qualifizieren, dass sie als Peer-Berater*innen tätig sein können. So können ihre Potenziale und Erfahrungen dafür genutzt werden, eine Beratungssituation auf Augenhöhe zu ermöglichen. Durch das Tandem-Modell erhalten die Peer-Berater*innen Unterstützung durch Fachkräfte, wenn sie diese benötigen, wodurch Personen mit unterschiedlich ausgeprägten Beeinträchtigungen zu Berater*innen geschult werden können.

Die PiT ist somit gemäß dem Perspektivwechsel von der Fürsorge zur Selbstbestimmung ein guter Beitrag zur Teilhabe und Selbstermächtigung von Menschen mit Beeinträchtigung in den Strukturen der Behindertenhilfe. Die Diözesan-Caritasverbände Paderborn und Köln sind mit der Erarbeitung dieses Beratungsformats ihren Grundaufträgen nachgekommen, sich für die Belange von Menschen mit Beeinträchtigung direkt einzusetzen und die Interessen der Träger von Einrichtungen zu vertreten.

Es freut uns, Ihnen das Beratungsformat PiT in diesem Praxisleitfaden vorstellen zu können. Wir hoffen, dass die PiT über die Grenzen der Bistümer Köln und Paderborn hinaus in Einrichtungen eingeführt wird. Es deutet sich bereits an, dass dieses Beratungsformat über die Arbeit mit Menschen mit Behinderung und psychischen Erkrankungen hinaus auch in der Altenhilfe, der Jugendhilfe und anderen Bereichen sinnvoll eingesetzt werden kann.

Unser Dank gilt allen, die durch ihr Engagement in der Projektphase zum Gelingen beigetragen und die wertvollen Erfahrungen ermöglicht haben.

Dr. Frank J. Hensel

Diözesan-Caritasdirektor für das Erzbistum Köln

th J. Hul

Ralf Nolte

Diözesan-Caritasdirektor für das Erzbistum Paderborn

Grußwort der Aktion Mensch Stiftung



Mit dem Modellprojekt **Peer-Beratung im Tandem-Modell** fördert die Aktion Mensch Stiftung die Beratung von Menschen mit Behinderung für Menschen mit Behinderung. Bisher haben überwiegend hochspezialisierte Fachkräfte entsprechende Beratungsleistungen erbracht.

Das Projekt leistet daher einen wichtigen Beitrag dazu, die Potenziale, die Lebenserfahrungen und die authentischen Sichtweisen von Menschen mit Behinderung in die Beratung anderer Betroffener einfließen zu lassen.

Dies erfolgt im unmittelbaren Lebenszusammenhang vieler Menschen mit Behinderung, nämlich in den Einrichtungen, in denen sie leben und arbeiten. Insofern handelt es sich um einen sehr niederschwelligen Ansatz, der eine Unmittelbarkeit in der Beratung ermöglicht und Barrieren und Schwellenängste vermeidet, die beim Übergang in spezialisierte Beratungsstellen immer wieder auftreten.

Sehr wichtig war für uns als Stiftung, dass dieses Modellprojekt innovative Konzepte im Kooperationsverbund eines reichweitenstarken Verbands zusammen mit Einrichtungen erarbeitet und dies ganz nah an der Praxis und den Menschen realisiert.

Darüber hinaus hat uns überzeugt, dass dieses Projekt die Potenziale der Peer-Beratung für den Personenkreis der Menschen mit kognitiven Behinderungen erschließt und hierfür mit der Methode des Tandem-Modells eine für die Zielgruppe sehr wirksame und passende Unterstützungsmethode gefunden und erprobt hat.

Dieses Projekt bezieht die Erfahrungen von Menschen mit Behinderung unmittelbar in die Entwicklungs- und Weiterentwicklungsprozesse der Konzepte und Methoden zur Peer-Beratung ein. Damit bewirkt es Teilhabe auf Augenhöhe und erfüllt einen Anspruch, der mit dem Konzept der Peer-Beratung unmittelbar verbunden ist.

Ich wünsche dem Modellprojekt viele Nachahmer in den lokalen Sozialräumen.

Friedhelm Peiffer

Prioleele FE

Leiter Aktion Mensch Stiftung

1. Peer-Beratung im Tandem-Modell (PiT)

1.1. Was ist die PiT und an wen richtet sie sich?

Peer-Beratung im Tandem-Modell (PiT) ist ein Beratungsformat durch und für Menschen mit Beeinträchtigung¹. Peer steht in diesem Kontext für eine gleichgestellte oder ebenbürtige Person. Ratsuchende und Peer-Berater*innen teilen einen gemeinsamen Erfahrungshintergrund, wodurch ein Gespräch auf Augenhöhe möglich wird. Für die Beratungssituation bietet dies die besondere Chance des empathischen Verständnisses von Seiten der Berater*innen, die gleichzeitig mit ihrem eigenen Lebensweg ein authentisches Beispiel für die Bewältigung von Herausforderungen und schwierigen Situationen sein können. Peer-Beratung will Menschen mit Behinderung nicht bevormunden, sondern zu ihrer Selbstermächtigung beitragen, indem sie diese dabei unterstützt, möglichst selbstbestimmt zu leben und zu entscheiden.

Selbstermächtigung

In der Selbsthilfe ist Peer-Beratung bzw. -Unterstützung schon lange ein festes Angebot. Auch in Einrichtungen und Diensten der Behindertenhilfe, in denen bislang überwiegend von Fachkräften beraten wird, sieht man zunehmend das große Potenzial der Peer-Beratung. Allerdings sind die bislang tätigen Peer-Berater*innen häufig Menschen mit einer weniger stark ausgeprägten Beeinträchtigung, die über ein fundiertes und breites Fachwissen sowie hohe Beratungskompetenz verfügen. Hier will die in einem vierjährigen Projekt erarbeitete Beratungsform Peer-Beratung im Tandem-Modell (PiT) ansetzen. Durch das Einbinden von Fachkräften als Tandem-Partner*innen wird mehr Menschen mit Beeinträchtigung, insbesondere mit stärker ausgeprägten Erkrankungen und/oder Behinderungen ein niederschwelliger Einstieg in die Arbeit als Peer-Berater*in ermöglicht. Die PiT ist somit der Idee einer möglichst umfassenden Selbstermächtigung von Menschen mit Beeinträchtigung verpflichtet, um ihnen eine breite Teilhabe an gesellschaftlichen Strukturen zu ermöglichen.

In der PiT werden Menschen mit Beeinträchtigung durch ein bedarfsgerechtes und flexibles Schulungskonzept zu Peer-Berater*innen qualifiziert, um Beratungsgespräche mit ratsuchenden Personen aus der eigenen Lebenserfahrung heraus führen zu können. Hierbei werden sie bei Bedarf durch Fachkräfte als Tandem-Partner*innen unterstützt, die ebenfalls geschult werden. Die Beratung kann je nach Stärken und Interessen der Peer-Berater*innen sowie dem Bedarf der Ratsuchenden zu unterschiedlichen Themen erfolgen wie z.B. Wohnen, Arbeit und Freizeit.²

Das Tandem-Modell basiert auf der Grundlage, dass die Peer-Berater*innen selbstbestimmt und eigenverantwortlich mit der Unterstützung der Tandem-Partner*innen umgehen. Sie werden von diesen nur in den Bereichen unterstützt, in denen sie es wünschen. Dabei ist es sowohl möglich, dass die Beratung auf Wunsch der Peer-Berater*innen gemeinsam mit den Tandem-Partner*innen stattfindet, als auch, dass die Peer-Berater*innen die Gespräche alleine führen und die Fachkräfte nur bei Bedarf oder im Nachgang der Gespräche einbezogen werden z. B. für eine Recherche oder die Reflexion der Beratung.

¹ Die Bezeichnungen "Menschen mit Beeinträchtigungen" und "Menschen mit Behinderungen" werden im Folgende synonym verwendet und umfassen die Personengruppen der Menschen mit psychischen Erkrankungen, körperlichen, geistigen oder Sinnesbeeinträchtigungen.

² Auf die verschiedenen Einsatzbereiche wird in Kapitel 1.4 näher eingegangen.

Wer ist als Peer-Berater*in in der PiT geeignet?

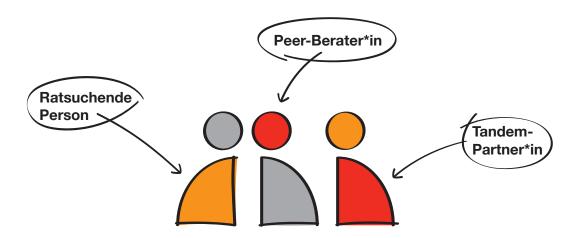
Die PiT zielt darauf ab, mehr Menschen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen als Peer-Berater*innen zu qualifizieren, damit sie ihre Sichtweisen und Erfahrungen in der Beratung nutzen und sich als selbstwirksam erleben können. Diese Gruppe zeichnet sich durch eine große Heterogenität aus, als Berater*innen kommen Menschen mit psychischer Erkrankung, körperlicher oder kognitiver Beeinträchtigung ab einem Alter von 18 Jahren in Frage. Darüber hinaus ist das Modell auch für Menschen mit Sinnesbehinderungen geeignet. Die potenziellen Peer-Berater*innen leben in besonderen Wohnformen oder in der eigenen Häuslichkeit und werden in der Regel durch Assistenz-Dienste begleitet. Beschäftigte von Werkstätten für Menschen mit Behinderungen können bei der PiT ebenso mitwirken wie Personen, die aufgrund ihrer Beeinträchtigung keiner Erwerbsarbeit nachgehen. Die Tätigkeit als Peer-Berater*innen bedeutet für diese Personen eine verstärkte Selbstermächtigung in den Strukturen der Behindertenhilfe, da sie im Beratungskontext als entscheidende Akteur*innen auftreten. Dies kann mit einer Stärkung des Selbstvertrauens und Selbstwertgefühls einhergehen und die Peers auch in anderen Bereichen zu mehr Teilhabe ermutigen.

Den Peer-Berater*innen werden im Rahmen der PiT Beratungsfachkräfte als Tandem-Partner*innen an die Seite gestellt, die unmittelbar mit Menschen mit Beeinträchtigung arbeiten, z.B. Mitarbeiter*innen der Sozialen Dienste in Beratungsstellen, in Werkstätten und Wohneinrichtungen sowie Case-Manager*innen oder Job-Coaches. Wichtig ist nicht eine bestimmte berufliche Qualifikation, sondern dass die Tandem-Partner*innen beratungserfahren sind und dadurch den Peer-Berater*innen hilfreiche Unterstützung bieten können. Sie haben in der Umsetzung des Tandem-Modells und den Beratungstätigkeiten eine wichtige Rolle, da sie als erste Ansprechpersonen für die Peer-Berater*innen gesehen werden und auch als Vertrauenspersonen fungieren können, falls Probleme auftreten.

Unterstützung durch Tandem-Partner*innen

Die Peer-Beratung im Tandem-Modell richtet sich an ratsuchende Menschen mit Behinderung. Das Alter, die Art und Schwere der Beeinträchtigung spielen hierbei keine Rolle, jede Person kann das Beratungsangebot in Anspruch nehmen. Je nach Einrichtung handelt es sich bei den ratsuchenden Personen um Bewohner*innen, Beschäftigte, Klient*innen oder Kund*innen. Die PiT kann entweder nur im internen Rahmen der Organisation angeboten werden, also für die eigenen Werkstattbeschäftigten oder Bewohner*innen, oder auch für externe Personen, wie potenzielle Bewohner*innen und andere Interessent*innen. Im Hinblick auf die Vernetzung von Einrichtungen und Diensten sowie auf das regionale Beratungsangebot insgesamt, kann ein Angebot über die eigene Organisation hinaus große Potenziale freisetzen.

An wen richtet sich die PiT?



1.2. Noch ein Beratungsformat?! Warum die PiT eine Bereicherung ist!

Teilhabe ermöglichen

Die Peer-Beratung im Tandem-Modell ist keine Konkurrenz zu bereits bestehenden Angeboten wie der Ergänzenden Unabhängigen Teilhabeberatung (EUTB) oder der Genesungsbegleitung. Im Gegenteil ist die PiT eine sinnvolle Ergänzung zu den vorhandenen Beratungsangeboten in den Werkstätten für Menschen mit Behinderungen, den besonderen Wohnformen und den Beratungsstellen. In der PiT können die Berater*innen den Ratsuchenden vor dem Hintergrund ihrer Erfahrungswelt ebenbürtig begegnen ohne die Asymmetrie, die es oftmals zwischen Menschen mit Behinderung und geschulten Fachkräften gibt.

"Die Peer-Beratung stellt eine wertvolle Ergänzung zu unseren vielfältigen Angeboten dar, die Klient*innen profitieren von den persönlichen Erfahrungen der Berater*innen. Die Mitwirkung von Menschen mit Handicaps ist für uns obligatorisch und heißt auch, Verantwortung und Weiterentwicklung gemeinsam zu teilen."

PiT-Koordinator

Niederschwelliger Zugang

Die ergänzende Unterstützung durch Fachkräfte als Tandem-Partner*innen ist die Besonderheit der PiT, wodurch es Menschen mit verschiedenen Teilhabe-Einschränkungen und einem höheren Unterstützungsbedarf ermöglicht wird, als Peer-Berater*innen aktiv zu sein und so aus der eigenen Lebenserfahrung heraus Gespräche zu führen. Das Beratungsmodell hat dadurch einen niederschwelligen und somit gleichberechtigten Zugang für viele Menschen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen. Die Träger der Behindertenhilfe, die die PiT bereits in ihren Einrichtungen und Diensten implementiert haben, verstehen diese innovative Beratungsform als Stärkung des Empowerments und der Selbsthilfe. Hierdurch wird ein wichtiger Beitrag geleistet, im Hinblick auf den Paradigmenwechsel weg von der Fremdbestimmung und Fürsorge hin zur Selbstbestimmung und Eigenverantwortung der Menschen mit Beeinträchtigungen.

Ein niederschwelliger Einstieg in die Beratungstätigkeit für Menschen mit stärker ausgeprägten Beeinträchtigungen wird bislang nur vereinzelt praktiziert³. Um dem Gedanken von umfassender Teilhabe und Empowerment zu entsprechen, will die PiT genau hier ansetzen und ist somit auch die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK), des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) und der Anforderungen des § 32 SGB IX zur unabhängigen Teilhabeberatung. Dort wird gefordert, großflächig Beratungsangebote von und für Betroffene zu etablieren, was durch das Tandem-Modell der PiT für eine weitaus größere Zielgruppe umgesetzt werden kann.

Es sollen bewusst Menschen mit einem höheren Unterstützungsbedarf als potenzielle Peer-Berater*innen berücksichtigt werden. Dabei ist es zunächst gemäß dem Grundsatz "Betroffene beraten Betroffene" nicht relevant, welche Form der Beeinträchtigung vorliegt.

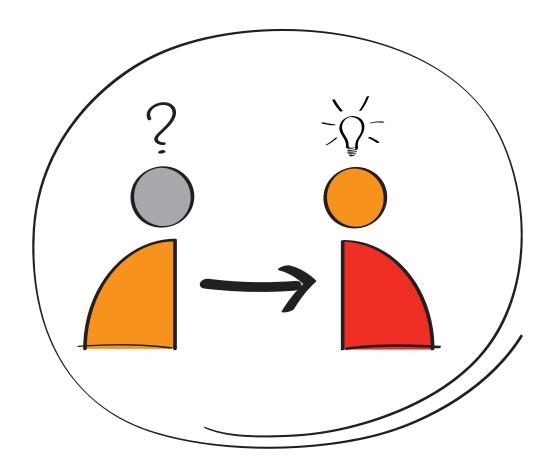
³ Beispiele hierfür sind das europäische Projekt TOPSIDE oder das Projekt Peer-Beratung von und für Menschen mit Lernschwierigkeiten der Lebenshilfe Schweinfurt. Mehr Informationen unter: https://www.teilhabeberatung.de/woerterbuch/peer-counseling

"Das Projekt hat es ermöglicht, einen völlig anderen Blick auf die Klientel werfen zu können. Viele Peers kennen wir seit mehreren Jahren. Das Projekt hat geholfen, den im Laufe der Zeit entwickelten Blick als eingefahrene Sichtweise zu erkennen. Durch das Projekt kam es zu einem Perspektivenwechsel, welcher ein erweitertes Verständnis in Bezug auf die Arbeit mit chronisch, psychisch erkrankten Menschen zur Folge hatte."

PiT-Koordinator

Menschen mit Beeinträchtigung bieten als Betroffene ein authentisches BeratungsgesprächfürRatsuchende, dasieihren Erfahrungsschatzim Hinblickauf Erfolgsstrategien und auch negative Erlebnisse mit in die Peer-Beratung einbringen. Dies erleichtert den Ratsuchenden den Zugang zu diesen Angeboten und erlaubt eine niederschwellige Kontaktaufnahme. Darüber hinaus wird den Peer-Berater*innen durch die Teilnahme an der Schulung zusätzliches Wissen vermittelt, was eine persönliche Weiterentwicklung in Gang setzen kann. Die Beratungstätigkeit kann eine Stärkung des Selbstwertgefühls mit sich bringen und so ein eventuell bestehendes negatives Selbstbild durch Erfolgserlebnisse positiv verändern. Somit bietet die PiT sowohl den Ratsuchenden als auch den Berater*innen Chancen und Möglichkeiten der Selbstbefähigung und Weiterentwicklung hin zu mehr Teilhabe und Empowerment.

Empowerment



-

1.3. Praxiserprobt! Die PiT wurde in einer vierjährigen Projektphase erarbeitet

Die Peer-Beratung im Tandem-Modell und das dazugehörige Konzept für die Schulungen⁴ der Peer-Berater*innen wurden gemeinsam mit elf Einrichtungen erarbeitet und durch die Praxiserfahrungen in der Projektphase kontinuierlich weiterentwickelt. Die Diözesan-Caritasverbände Paderborn und Köln haben, unterstützt von der Aktion Mensch Stiftung, zwischen 2019 und 2023 das Beratungsformat PiT konzipiert und erprobt, mit dem Ziel, Teilhabe und Empowerment von Menschen mit Beeinträchtigung zu stärken. Die gesamte Projektphase wurde vom Institut Mensch, Ethik und Wissenschaft (IMEW) in Berlin wissenschaftlich begleitet. Die Ergebnisse der Befragungen und Beobachtungen sind in dem umfassenden Evaluationsbericht auf der PiT-Homepage zu finden.⁵

Bedarfsorientiert

Um das Beratungsformat so gut wie möglich auf die Bedürfnisse der Beteiligten abzustimmen, begann die Projektphase mit einer Bedarfsanalyse zur Erarbeitung des Schulungskonzeptes, für die verschiedene Zielgruppen befragt wurden (Menschen mit Beeinträchtigung, erfahrene Peer-Berater*innen und Fachkräfte). So ergaben sich für das PiT-Schulungskonzept wichtige Erkenntnisse sowohl bezüglich der zu behandelnden Inhalte als auch im Hinblick auf die Rahmenbedingungen der Schulung wie die zeitliche Gestaltung, den Umfang der einzelnen Einheiten, mögliche Durchführungsorte oder den Pausenbedarf.

Nach dieser konzeptionellen Phase wurde die Implementierung der PiT mit dem so erarbeiteten Schulungskonzept in zwei Piloteinrichtungen erprobt und evaluiert. Diese ersten Praxiserfahrungen brachten wertvolle Hinweise zur Optimierung des Schulungskonzeptes sowie Einsichten für die weiteren Stufen der Implementierung. In einem nächsten Schritt begann die Implementierung der PiT in den neun weiteren, an der Projektphase beteiligten Einrichtungen. Die Implementierung gliederte sich jeweils in die Vorarbeit und Vorplanung im Team der einzelnen Einrichtung, die Phase der Akquise und Schulung potenzieller Peer-Berater*innen und Tandem-Partner*innen sowie zuletzt die Umsetzung des Beratungsformats in die Praxis der Einrichtungen und Dienste.

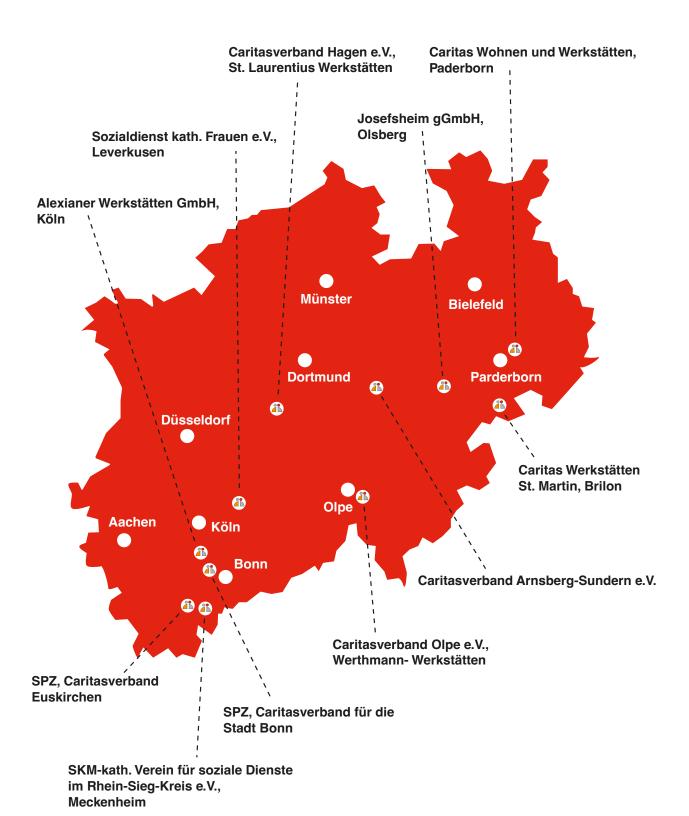
Mehrjährige Praxiserfahrung

Durch die Erfahrung der mehrjährigen Projektphase in den elf unterschiedlichen Einrichtungen und Diensten wurde das Beratungsformat PiT mit einem intensiven Praxisbezug entwickelt und konzipiert. Sowohl die Inhalte dieses Praxisleitfadens als auch des Schulungskonzeptes, das die Multiplikator*innen⁶ an die Hand bekommen, basiert auf den Erkenntnissen aus der praktischen Erprobungsphase. Jede Einrichtung, die PiT bei sich implementieren will, kann also bereits auf mehrjährige Praxiserfahrungen zurückgreifen, die in diesem Leitfaden vor allem in Kapitel 3, das die einzelnen Schritte der Implementierung ausführlich beschreibt, dargelegt werden.

⁴ Auf den Aufbau und das Konzept der Schulung wird in Kapitel 3 näher eingegangen.

⁵ www.peer-beratung-im-tandem-modell.de

⁶ Auf die Rolle der Multiplikator*innen wird in den Kapiteln 2 und 3 näher eingegangen.



Überblick über die elf Praxispartner in den Erzbistümern Paderborn und Köln Weitere Informationen zu den Praxispartnern finden sich auf: www.peer-beratung-im-tandem-modell.de

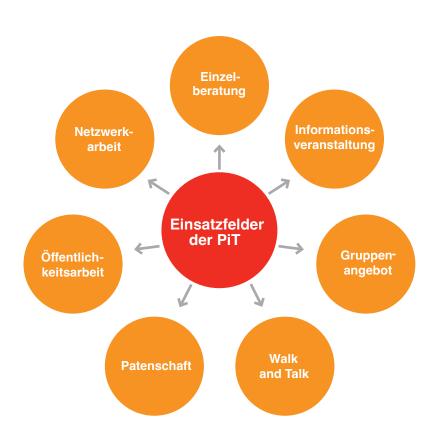
1.4. Für welche Einrichtungen und Einsatzfelder eignet sich die PiT?

Die **Peer-Beratung im Tandem-Modell** ist ein sehr flexibel einsetzbares Beratungsformat, das sich für die verschiedenen Einrichtungen und Dienste der Behindertenhilfe eignet. Im Rahmen der Projektlaufzeit wurde PiT bereits in folgenden Bereichen implementiert:

- Ambulant unterstütztes Wohnen in der eigenen Häuslichkeit
- besondere Wohnformen
- Tagesstätten für Menschen mit psychischer Erkrankung/Behinderung
- Werkstätten für Menschen mit Behinderung
- Sozialpsychiatrische Zentren (SPZ)
- Kontaktstellen/ Freizeitreffs

Flexible Anpassungsmöglichkeiten Das PiT-Schulungskonzept bietet flexible Anpassungsmöglichkeiten für angehende Peer-Berater*innen in verschiedenen Einrichtungen und Diensten. Letztlich können überall dort, wo Menschen (mit Beeinträchtigung) wohnen, arbeiten, ihre Freizeit verbringen oder sich beraten lassen, Einsatzorte der **Peer-Beratung im Tandem-Modell** sein.

Auch in Bezug auf die Einsatzfelder bietet die PiT sehr flexible Möglichkeiten. Zunächst ist mit Peer-Beratung ein klassisches Beratungsgespräch zwischen zwei, bzw. im Tandem-Modell zwischen drei Personen gemeint. Das Format ermöglicht darüber hinaus eine Anwendung in verschiedenen anderen Tätigkeitsfeldern, weil in der PiT der Begriff der Beratung sehr weit gefasst wird, um den verschiedenen Fähigkeiten der Peer-Berater*innen entsprechen zu können (siehe Schaubild).



Neben der klassischen Beratung können die Peer-Berater*innen beispielsweise bei Informationsveranstaltungen in Werkstätten für Interessent*innen und neue Beschäftigte tätig werden. Denkbar wäre hier auch eine gemeinsame Durchführung mit den Tandem-Partner*innen oder dem Sozialen Dienst. Dies ist ebenso auf ambulante oder gemeinschaftliche Wohnangebote übertragbar, mit denen die Peer-Berater*innen bereits Erfahrungen gesammelt haben. Darüber hinaus sind themenbezogene Info-Veranstaltungen in der jeweiligen Organisation denkbar, die unabhängig von den regelmäßigen Angeboten sind, so z. B. zum Umgang mit der eigenen Erkrankung, Selbstfürsorge, Freizeitgestaltung, soziale Beziehungen oder zum klimabewussten Energieverbrauch in der eigenen Wohnung.

Mehr als klassische Beratung

Ebenfalls können die geschulten Peer-Berater*innen Gruppenangebote gestalten, in denen die Information und Beratung zwar nicht im Vordergrund stehen, aber dennoch Gespräche aus der eigenen Lebenserfahrung heraus und auf Augenhöhe stattfinden. Zusätzlich sind auch niederschwellige Angebote wie "Walk and Talk' oder Patenschaften denkbar. Die "Walk and Talk'-Angebote geben sowohl den Peer-Berater*innen als auch den Ratsuchenden die Möglichkeit im informellen Rahmen in ungezwungener Atmosphäre leichter miteinander Gespräche über verschiedene (Beratungs-)Themen zu führen. Die Patenschaft für neue Klient*innen, Bewohner*innen und Beschäftigte ist ebenfalls eine Einsatzmöglichkeit für Peer-Berater*innen.

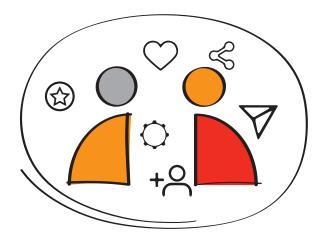
"Walk and Talk" und Patenschaften

Die Beteiligung an der Netzwerkarbeit im Hinblick auf die Bekanntmachung der PiT ist für einige Peer-Berater*innen ein interessantes Aufgabenfeld. So können sie bei potenziellen Netzwerkpartnern dieses Beratungsformat vorstellen und sich an Arbeitsgruppen beteiligen.

Mögliche Themen der klassischen Beratungsgespräche, der Info-Veranstaltungen oder der "Walk and Talk"-Angebote sind beispielsweise:

Mögliche Beratungsthemen

- Wohnen
- Arbeit
- Freizeitgestaltung
- Umgang mit der Erkrankung/ Behinderung
- Soziale Beziehungen
- Technologie/ Digitalisierung
- Mobilität
- Selbstbestimmung/ Selbstwertgefühl/ Empowerment



2. Implementierung der PiT in einer Einrichtung – wie funktioniert das und welche Ressourcen werden benötigt?

In diesem Kapitel wird ein kompakter Überblick über die Voraussetzungen sowie die einzelnen Schritte der Implementierung und die hierfür benötigten Ressourcen gegeben. Dies soll Einrichtungen als erste Orientierung dienen, wenn sie überlegen, die PiT in ihren Strukturen zu implementieren.

2.1. Mit der PiT einen Paradigmenwechsel voranbringen

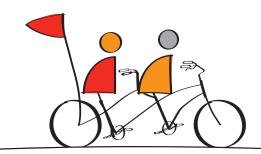
Die wichtigste Voraussetzung für die Implementierung der **Peer-Beratung im Tandem-Modell** in einer Einrichtung oder einem Dienst ist die Anerkennung, dass dieses Beratungsformat nicht eine isolierte Maßnahme darstellt, sondern Teil eines umfassenden Paradigmenwechsels von der Fürsorge zur Eigenverantwortung in den Einrichtungen und Diensten der Behindertenhilfe ist.

"Es ist Arbeit ein Team zu werden. Es ist Arbeit, dass man Hand in Hand arbeitet. Man stellt sich aufeinander ein auf einer sehr menschlichen Ebene und man kann auch als Fachberater*in/Tandem-Partner*in nicht einfach weitermachen wie vorher. Das erfordert Umstellung und auch Engagement, aber ich würde sagen, das ist es absolut wert und es zahlt sich für alle Beteiligten aus."

Tandem-Partnerin

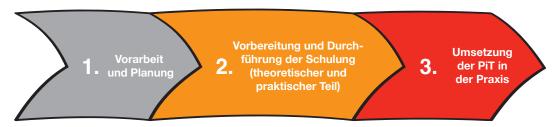
Unterstützung der Selbstbestimmung

Die Implementierung der PiT erfordert somit die Unterstützung und Bemühung der gesamten Einrichtung, um die damit verbundenen Ziele erreichen zu können: die Selbstermächtigung von Menschen mit Beeinträchtigung zu fördern und ihnen Anreize zu bieten, die Angebote vor Ort selbst mitzugestalten. Dies setzt den tatsächlichen Willen zur Unterstützung der Selbstbestimmung voraus – und zwar auf allen Ebenen. Daher spielt bei der Implementierung der PiT die interne Kommunikation eine wesentliche Rolle. Alle Beteiligten in einem Unternehmen müssen über die wesentlichen Veränderungen informiert sein und für die dahinterliegenden Ziele sensibilisiert werden, die sich dann im praktischen Tun bewähren.



2.2. Die drei Schritte der Implementierung der PiT - eine Übersicht

Die Implementierung der Peer-Beratung im Tandem-Modell in den Einrichtungen und Diensten erfolgt meist in drei Schritten, die im Folgenden kurz vorgestellt werden. Da dieser grobe Überblick der Orientierung interessierter Einrichtungen dient, werden die für die einzelnen Schritte jeweils benötigten Ressourcen (personell, materiell und zeitlich) benannt. Am Ende des jeweiligen Abschnitts findet sich eine kompakte Übersicht dieser Ressourcen. In Kapitel 3 dieses Leitfadens werden die drei Schritte der Implementierung noch einmal detaillierter beschrieben. In diese Erläuterung sind auch viele praktische Erfahrungen der Einrichtungen aus der Projektphase eingeflossen. Sie ist als eine konkrete Anleitung gedacht, die sowohl Best-Practice-Beispiele enthält als auch auf eventuelle Hindernisse und Schwierigkeiten eingeht.



Die drei Schritte der Implementierung der PiT

Schritt 1: Vorarbeit und Planung

Der erste Schritt der Implementierung ist die gute und umfassende Vorbereitung auf die PiT-Schulung und die spätere Umsetzung der PiT. Diese Vorarbeit erfolgt ganz im Sinne des im vorherigen Abschnitt beschriebenen Perspektivwechsels hin zu mehr Selbstbestimmung und Teilhabe der Menschen mit Behinderung. Wichtig ist es, das ganze Team der Einrichtung miteinzubeziehen, damit alle die Maßnahme bejahen und mittragen. Bedeutend hierfür sind Transparenz und die interne Kommunikation im Team der Mitarbeiter*innen.

Kommunikation

Interne

Während dieser Vorarbeit gilt es, verschiedene Themen gemeinsam zu besprechen und Fragen zu klären. Zunächst muss eine Koordination der PiT in der jeweiligen Einrichtung benannt werden, die sich vor Ort federführend um die Vorbereitung und Organisation der PiT-Schulungen kümmert. Sie koordiniert außerdem die nachhaltige Umsetzung der PiT(Schritt 3 der Implementierung), wozu beispielsweise die Durchführung von Teamtreffen, die Netzwerkarbeit und die Öffentlichkeitsarbeit gehören. Der/die Koordinator*in kann ebenfalls als Tandem-Partner*in tätig sein. Weitere wichtige Vorüberlegungen betreffen die Frage, in welchen Bereichen die PiT in der jeweiligen Einrichtung eingesetzt werden soll und ob es eventuell schon Beratungsstrukturen gibt, an die die PiT angedockt werden kann. Darüber hinaus muss überlegt werden, welche Fachkräfte an der Multiplikatoren-Schulung⁷ teilnehmen werden, damit sie die PiT-Schulung in ihrer Einrichtung durchführen können. In diesem Stadium der Vorarbeit kann bereits im Team darüber nachgedacht werden, welche

Koordination benennen

Nähere Informationen zur Multiplikatoren-Schulung folgen in Kapitel 3.

Bewohner*innen, Klient*innen oder Beschäftigte als Peer-Berater*innen angesprochen und ermutigt werden können. Darüber hinaus kann in Erwägung gezogen werden, welche Fachkräfte als Tandem-Partner*innen an dem Projekt beteiligt werden. Gegebenenfalls kann dies erst endgültig geklärt werden, wenn die Schulungsgruppe der angehenden Peer-Berater*innen feststeht.

Dieser erste Schritt der Implementierung ist sehr bedeutsam und sollte nicht unterschätzt werden, da er die wichtigen Fundamente für die PiT in einer Einrichtung legt. Eine gute interne Kommunikation sorgt für die Akzeptanz dieses Beratungsformates im Team.

Ressourcen Schritt 1

Übersicht benötigte Ressourcen in Schritt 1:

- Koordination bestimmen (verantwortliche Person für Implementierung)
- Zeitressourcen, um die PiT in Teamsitzungen kennenzulernen und gemeinsam für die eigene Einrichtung zu planen
- Teilnahme von Fachkräften an einer Multiplikatoren-Schulung (pro Einrichtung mind. eine Person, je nach Größe aber mehrere sinnvoll) für 3-4 Tage (online)
- Fachkräfte als zukünftige Tandem-Partner*innen gewinnen

Schritt 2: Vorbereitung und Durchführung der PiT-Schulung

Der nächste Schritt in der Implementierung ist die Planung und Durchführung der PiT-Schulung für die angehenden Peer-Berater*innen und Tandem-Partner*innen⁸. Nachdem Fachkräfte der jeweiligen Einrichtung durch eine Multiplikatoren-Schulung zu Schulungsreferent*innen qualifiziert wurden, können sie vor Ort mit der Planung der PiT-Schulung beginnen. Die Inhalte und Methoden der PiT-Schulung werden hierbei auf die individuelle Zielgruppe in der jeweiligen Einrichtung abgestimmt, wofür ein gewisses Stundenkontingent auf Seiten der Multiplikator*innen eingeplant werden sollte. Bis zu 20 Stunden sind für diese Anpassung denkbar.

Interne Werbung

Parallel dazu kann die interne Werbung unter den Bewohner*innen, Klient*innen oder Beschäftigten über das Beratungsformat PiT und die geplante PiT-Schulung erfolgen, um potenzielle Peer-Berater*innen zu gewinnen. Zugleich sollen konkrete Personen der Zielgruppe direkt angesprochen und motiviert werden, weil sie sich die Teilnahme vielleicht nicht selbst zutrauen. Im Rahmen dieser Werbung wird auch zu einer oder mehreren Informationsveranstaltungen zur PiT-Schulung eingeladen.

PiT-Schulung

Die PiT-Schulung besteht aus einem theoretischen Teil, der 11 Schulungstage à sechs Stunden (inklusive Pausen) umfasst, und einem praktischen Teil, in dem die Peer-Berater*innen ihre ersten fünf Beratungsgespräche durchführen, die besonders reflektiert werden. Mit welchen zeitlichen Abständen die einzelnen Schulungstage durchgeführt werden, entscheidet jede Einrichtung je nach ihrer Zielgruppe und den vorhandenen Rahmenbedingungen.

⁸ In Kapitel 3 werden die Inhalte der PiT-Schulung überblicksartig skizziert, das vollständige Schulungskonzept samt Lehr- und Lernmaterialien wird im Rahmen der Teilnahme an einer Multiplikatoren-Schulung vermittelt und ausgehändigt.



Schon während der Schulung kann und soll weiter geplant werden, wo die PiT später in der Einrichtung oder dem Dienst eingesetzt werden kann. Hierbei werden die angehenden Peer-Berater*innen bereits aktiv einbezogen, da insbesondere sie die Sicht der Ratsuchenden kennen. Zeitlich muss für diese ersten beiden Schritte der Implementierung von Beginn der Planung bis zum Ende der Schulung mit einem Zeitraum von mindestens einem Jahr gerechnet werden. Es kann je nach Bedingungen vor Ort und Zielgruppe auch mehr oder weniger Zeit in Anspruch nehmen.

Übersicht benötigte Ressourcen für Schritt 2:

- Zeit für die weitere Planung im Team sowie die Akquise potenzieller Peer-Berater*innen
- Zeit & Material für interne Kommunikation und Bewerbung der Schulung
- Planung der Schulung durch Multiplikator*innen: Anpassung an Zielgruppe und Terminierung (bis zu 20 Std Arbeitszeit)
- Durchführung der Schulung durch Multiplikator*innen an 11 Schulungstagen; Teilnahme der Tandem-Partner*innen an 4,5 Schulungstagen
- Verfügbarkeit von und Kosten für Räumlichkeiten, Materialien und Verpflegung während der Schulung

Ressourcen Schritt 2

Schritt 3: Umsetzung der PiT in der Praxis einer Einrichtung

Der letzte Schritt der Implementierung nach der Durchführung der PiT-Schulung ist die Umsetzung in die Praxis der jeweiligen Einrichtung oder des Dienstes. Wie gut und wie schnell dies gelingen kann, hängt unter anderem vom Grad der Vorbereitung und konkreten Planung ab, die bisher erfolgt ist. Weitere Faktoren sind, ob die PiT an bereits bestehende Beratungsstrukturen anknüpfen kann und wie erfolgreich die Werbung für dieses neue Format ist. Hierfür ist die Kommunikation innerhalb der Einrichtung weiterhin ein entscheidender Faktor – nun im Hinblick auf ratsuchende Personen, die von dem Angebot der Peer-Beratung erfahren sollen.

Wichtig ist in diesem Schritt ebenfalls die weitere Begleitung der neuen Peer-Berater*innen, die in der Regel eine sehr hohe Motivation aufweisen und ihr Können gerne direkt umsetzen wollen. Gerade zu Beginn benötigen sie Anleitung und Reflexion. Es empfiehlt sich, regelmäßig eine Besprechung gemeinsam mit allen Peer-Berater*innen und Tandem-Partner*innen einzuplanen, um über offene Fragen und Unsicherheiten zu sprechen, und auch darüber, wie die Angebote

Begleitung der Peer-Berater*innen noch besser beworben und bekanntgemacht werden können. Im Sinne des Empowerments ist die Expertise der Menschen mit Behinderung ein integraler Bestandteil dieser Prozesse, nicht nur weil sie oftmals andere Perspektiven und Ideen als die Fachkräfte einbringen.

Außerdem gehört zur Umsetzung der PiT auch die Netzwerkarbeit mit Kooperationspartnern und anderen Einrichtungen, damit die Beratungslandschaft um die eigene Organisation herum insgesamt von der PiT profitieren kann. Darüber hinaus empfiehlt sich auch, die PiT in der eigenen Öffentlichkeitsarbeit zu präsentieren, da dies auch mit zusätzlicher Reputation für die eigene Einrichtung verbunden sein kann.

Ressourcen Schritt 3

Übersicht benötigte Ressourcen für Schritt 3:

- Einbinden der PiT in bestehende Beratungsstrukturen und/oder Gestaltung neuer Beratungsangebote
- Zeit für die weitere Planung und Reflexion im Team der Peer-Berater*innen und Tandem-Partner*innen
- Ressourcen für die Bewerbung der PiT-Angebote für Ratsuchende innerhalb der eigenen Einrichtung und ggf. darüber hinaus
- Personelle Ressourcen für Netzwerkarbeit

2.3. Perspektiven der Weiterentwicklung für die PiT und die Peer-Berater*innen

Die Peer-Beratung im Tandem-Modell stärkt die Teilhabe und eröffnet allen Beteiligten neue Perspektiven. Es bieten sich nach ihrer Implementierung verschiedene Möglichkeiten neben den klassischen Beratungsgesprächen. Von den vielfältigen, in Kapitel 1 genannten Einsatzfeldern der PiT haben sich viele in der Projektphase herauskristallisiert. Hier zeigt sich, dass das gestärkte Selbstbewusstsein und die Erfahrung der Selbstwirksamkeit, die die Peer-Berater*innen durch die Schulung machen, eine wertvolle Ressource für die Einrichtungen und Dienste darstellen.



"Wir haben uns als Caritas Wohn- und Werkstätten Paderborn e.V. für die Teilnahme am Projekt der **Peer-Beratung im Tandem-Modell** entschieden, da

- wir unsere Klientinnen und Klienten als Experten betrachten. Durch die Zusammenarbeit im gemeinsamen Beratungsprozess werden der Selbstwert und das Selbstbewusstsein gestärkt. Ferner soll den Menschen deutlich werden, dass sie ein wichtiger Teil im Unterstützungsprozess sind.
- die Übertragung von Verantwortung, die Ressourcen der Betroffenen stärkt, indem sie ermutigt werden ihre Interessen und Bedürfnisse nach außen zu vertreten und somit selbstverantwortlich in der Gesellschaft zu agieren."

PiT-Koordinatorin

Darüber hinaus kam es im Laufe der Projektzeit zu einer weiteren Entwicklung, die ebenfalls weiterführende Optionen illustrieren kann: Einige wenige Peer-Berater*innen haben bereits nach Abschluss der Schulung und den dazugehörigen ersten fünf Beratungsgesprächen geäußert, dass sie großes Interesse daran haben, sich im Rahmen der Peer-Beratungs-Tätigkeit über die PiT hinaus weiterzuentwickeln. Im Zuge dessen haben sie an einer Weiterbildung zur Genesungsbegleitung teilgenommen, um ihre bisherigen Erkenntnisse zu erweitern. Nach Abschluss werden sie gegebenenfalls eine Anstellung finden. Dieser Verlauf war zu Beginn des Projektes nicht denkbar, zeigt aber deutlich, welche Potenziale durch eine Teilnahme an der PiT-Schulung sichtbar werden und wie die PiT-Schulung zu mehr Empowerment beitragen kann.

Mögliche Weiterbildungen

Eine andere denkbare und anzustrebende Möglichkeit der Weiterentwicklung sowie Nutzung der Potenziale der Peer-Berater*innen besteht in der Überlegung, mittelfristig aus dem Kreise der erfahrenen Peer-Berater*innen heraus zukünftige Tandem-Partner*innen zu gewinnen, so dass die PiT ggf. in der Beratung ohne Fachkräfte funktionieren kann, was dem Gedanken der Selbstermächtigung entspricht.

"Bald schon durfte ich alleine [im Rahmen der PiT] beraten und mein Entschluss, im sozialen Bereich Fuß zu fassen, wurde ab diesem Moment manifestiert. Ich entdeckte bei meinen Entdeckungsreisen auch EX-IN, den noch jungen Beruf des Genesungsbegleiters, der zwar noch nicht anerkannt ist, aber genau wie die Peer-Beratung in der sozialen Arbeit nicht mehr wegzudenken ist und von vorausschauenden Arbeitgebern sehr geschätzt wird. [...] Einige Inhalte von EX-IN und der Peer-Beratung sind sogar identisch, was es mir während meiner Ausbildung zum Genesungsbegleiter deutlich einfacher machte. Nun stehe ich kurz vor Beendigung meiner Ausbildung und habe mich gestärkt durch die beiden Wege auf ein neues Terrain gewagt und mich im Sommer 2022 als Jobcoach beworben. Man war von Seiten des Arbeitgebers erst skeptisch, aber sie gaben mir in einem längeren Praktikum die Chance, mich in der komplexen Welt des Jobcoachings in einer Werkstatt für behinderte Menschen zu erproben. Und siehe da, viele Werkzeuge aus PiT und EX-IN funktionierten auch in diesem etwas anderen Rahmen. Das überzeugte Kollegen und Vorgesetzte und seit Januar 2023 bin ich als Jobcoach angestellt.

Ohne das PiT-Projekt wäre ich heute wahrscheinlich in einer Medienagentur bzw. in der freien Wirtschaft gelandet und hätte darum kämpfen müssen, nicht erneut den Boden unter den Füßen zu verlieren. Mein Weg war sehr steinig, aber ich bereue nichts bis hierher und ich würde diesen Weg genauso noch einmal gehen."

Peer-Berater*in

Auch für weitere als die bisher genannten Organisationen bietet sich die Möglichkeit der Implementierung der PiT. So kann Peer-Beratung im Tandem-Modell auch in Koordinierungs-, Kontakt- und Beratungsstellen (KoKoBe), in der Ergänzenden Unabhängigen Teilhabeberatung (EUTB) oder in Bereichen der Kommunalverwaltung Anwendung finden. Interesse an der Implementierung eines ähnlichen Beratungsformates wie der PiT gibt es bereits in Einrichtungen der Altenhilfe sowie der Jugendhilfe.

Einsatzmöglichkeiten der PiT

3. Schritte der Implementierung im Detail

Im Folgenden sollen nun die drei Schritte der Implementierung der Peer-Beratung im Tandem-Modell detailliert beschrieben werden. Dieses Kapitel soll Einrichtungen, die sich für die Implementierung der PiT entschieden haben, als Anleitung und Leitfaden für ihren Prozess dienen. Durch die Praxiserfahrungen, die in der Projektphase bereits in den elf beteiligten Einrichtungen gesammelt wurden, sowie durch die Erkenntnisse des Evaluationsberichts finden sich in diesem Kapitel auch immer wieder Tipps aus der Praxis sowie Hinweise auf Stolpersteine oder weiterführende Fragen.



3.1. Planung und Vorarbeit (Schritt 1)

3.1.1. Der begleitende Paradigmenwechsel

Von der Fürsorge zur Selbstbestimmung Damit die PiT in einer Einrichtung gut implementiert werden kann, ist es wichtig, dass der in Kapitel 2 skizzierte Paradigmenwechsel von der Fürsorge zur Selbstbestimmung auch praktisch in der Einrichtung verankert und an vielen Stellen aktiv angegangen wird. Die Gesellschaft befindet sich aktuell bereits im Prozess dieses umfassenden Paradigmenwechsels, der eine große Umstellung für die Einrichtungen und Dienste als auch die Mitarbeiter*innen und Führungskräfte der Behindertenhilfe bedeutet. Aber auch die Menschen mit Beeinträchtigung sind von dieser Veränderung betroffen, weil sie zum Teil schon seit langer Zeit an Unterstützungsangeboten verschiedener Einrichtungen teilnehmen und sich an bestimmte Denk- und Handlungsweisen gewöhnt haben.

Damit die PiT in einer Organisation erfolgreich umgesetzt werden kann, ist es wichtig, dass



"Ich wusste gar nicht, dass ich mehr Stärken als Schwächen habe."

Peer-Berater*in

die Förderung und Anerkennung der Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung sowie der wertschätzende und anerkennende Umgang miteinander feste Bestandteile der gemeinsamen Haltung aller Mitarbeiter*innen sowie der Führungs- und Unternehmenskultur sind. Darüber hinaus muss das ganze Team bereit sein, sich innovativ auf ein neues Beratungsformat einzulassen, das von allen Beteiligten Lernbereitschaft, Flexibilität und zeitliche Ressourcen erfordert.

"Wir haben nach wie vor viel Arbeit vor uns! Gerade ältere Generationen von Menschen mit Behinderungen müssen noch befähigt werden, ihre Rechte und Fähigkeiten wahrzunehmen und zu vertreten."

PiT-Koordinator*in

Es reicht nicht, dass die Mitarbeiter*innen dies theoretisch bejahen und annehmen, dass alleine die Einführung der PiT hierfür ausreicht. Die Anerkennung der Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung und die Förderung einer verstärkten Teilhabe von ihnen muss fester Bestandteil der Unternehmenskultur sein und sich auch in der Praxis an vielen Stellen zeigen. Für Leitungskräfte bedeutet dies beispielsweise auch, dass sie bereit sind, für die Implementierung der PiT als Ausdruck dieses Paradigmenwechsels die notwendigen personellen Ressourcen bereitzustellen.

Teilhabeförderung als Unternehmenskultur

Auf den ersten Blick mag ein neues Beratungsformat manchen Mitarbeiter*innen als ein erhöhter Arbeitsaufwand erscheinen, aber alle an der Projektphase beteiligten Einrichtungen haben die Erfahrung gemacht, dass es sich gelohnt hat, die Potenziale der Menschen mit Behinderung zu nutzen. Langfristig erzielten sie so für die ganze Einrichtung bessere Ergebnisse. Der Evaluationsbericht hat gezeigt, dass die PiT für sie eine wichtige Unterstützung der täglichen Arbeit wurde und den Zugang zu den Ratsuchenden erleichterte. Die Ergänzung der persönlichen Erfahrung der Peers führte zu einer qualitativen Verbesserung der Beratungsgespräche. Das gestiegene Selbstbewusstsein der Peer-Berater*innen führte in vielen Fällen zu einer stärkeren Identifikation mit der Organisation und zu einer aktiveren Beteiligung dort.

Langfristiger Nutzen

Praxishinweis:

Für die Implementierung der PiT empfiehlt es sich, dass Führungskräfte sich schon frühzeitig Gedanken darüber machen, wie sie den begleitenden Paradigmenwechsel in ihren Einrichtungen weiter vorantreiben möchten. Denkbar sind Veranstaltungen und Fortbildungen für die Mitarbeiter*innen, die Berücksichtigung im Leitbild und den Leitlinien, die Thematisierung in Vorstellungs- und Mitarbeiter*innen-Gesprächen sowie in Teambesprechungen. Um diese Haltung zu einem festen Bestandteil der Unternehmenskultur zu machen, bedarf es weitreichenderer Maßnahmen als die Implementierung der PiT. Daher können auch die PiT-Schulungen hier nur einen kleinen Teil leisten, neu anstoßen und die Teilnehmer*innen zum Nachdenken und reflektieren anregen.

3.1.2. Planung und strukturelle Einbindung der PiT

Für die Implementierung der Peer-Beratung im Tandem-Modell ist eine gute Planung existenziell, die die konkreten Voraussetzungen und Rahmenbedingungen der jeweiligen Einrichtungen mit einbezieht. Zunächst sollte sich ein Team, das mit der PiT beginnen will, Gedanken über mögliche Einsatzgebiete und institutionelle Anknüpfungspunkte machen sowie über personelle und finanzielle Ressourcen. Das Beratungsformat PiT hat sich besonders dann als wirksam und effektvoll erwiesen, wenn es an den richtigen Stellen eingesetzt wurde. So hat es sich als sehr praktikabel erwiesen, die PiT an bereits bestehende Beratungsprozesse anzubinden, bei denen es sich bislang um "klassische" Beratungssituationen von Fachkräften für Ratsuchende mit Beeinträchtigung handelte. Peer-Berater*innen wurden in der Projektphase beispielsweise in den folgenden, bereits bestehenden Einsatzbereichen in den Einrichtungen tätig:

- Aufnahmegespräche in Wohneinrichtungen
- Eingangsverfahren in den Werkstätten für Menschen mit Behinderung
- Informationsveranstaltungen für interessierte Personen

Mehrwert für Beratungsprozesse

Das Beratungsformat PiT liefert für diese bereits bestehenden Beratungsprozesse einen Mehrwert, da die Peer-Berater*innen von ihren eigenen Erfahrungen berichten und aus ihrem Erleben heraus Hinweise geben und Möglichkeiten aufzeigen. Dadurch können diese Beratungsangebote noch mehr zur Selbstermächtigung der Ratsuchenden beitragen, da sie schon im Erstkontakt mit den Einrichtungen und Diensten erfahren, dass Menschen mit Behinderung selbst in diesen Strukturen tätig sind und andere unterstützen.

"Der Aufwand, PiT jenseits von bestehenden Strukturen und Prozessen zu implementieren, ist relativ hoch. Praxispartner haben gute Erfahrungen mit einer Anbindung an bestehende Prozesse gemacht. Es erscheint sinnvoll, den Bedarf zu prüfen und PiT nur dann einzuführen, wenn ein Mehrwert zu erwarten ist."

Institut Mensch Ethik Wissenschaft (IMEW), PiT-Evaluationsbericht

Eine möglichst konkrete Vorstellung davon, in welchen Bereichen der eigenen Organisation man die PiT einsetzen möchte, hilft auch dem Team der Mitarbeiter*innen, sich auf dieses neue Beratungsformat einzulassen. Je präziser und praktikabler die möglichen Einsatzgebiete und der jeweilige Mehrwert dem Team erscheinen, desto mehr fördert das seinen Bezug zu diesem Format und die Bereitschaft, neue Wege zu gehen.

Personelle Ressourcen

Ein wichtiger Bereich der Vorüberlegungen betrifft die personellen und finanziellen Ressourcen für die Implementierung der Peer-Beratung im Tandem-Modell. Jede Organisation muss eine*n Koordinator*in für die PiT benennen, darüber hinaus überlegen, welche Fachkräfte an der Multiplikatoren-Schulung teilnehmen, und welche beratungserfahrenen Mitarbeiter*innen als Tandem-Partner*innen in Frage kommen. Die Koordination der PiT soll einen Überblick über die verschiedenen Schritte der Implementierung von der Planung, über die Durchführung der eigenen PiT-Schulung bis hin zur nachhaltigen Umsetzung der PiT in der Einrichtung haben. Dies ist vor allem nach der Durchführung der eigenen PiT-Schulung eine wichtige Aufgabe, um die PiT wirklich etablieren zu können. Hierzu gehört beispielsweise die Organisation von Treffen der Tandem-Teams in einer Einrichtung sowie die Netzwerkarbeit und die Öffentlichkeitsarbeit. Der/die Koordinator*in kann zugleich entweder auch Schulungsreferent*in sein (durch Teilnahme an der Multiplikatoren-Schulung) oder Tandem-Partner*in.

Schulungsreferent*innen

Die Fachkräfte, die an der Multiplikatoren-Schulung teilnehmen, werden zu Schulungsreferent*innen für ihre jeweilige Organisation und haben vor allem die Aufgabe, das PiT-Schulungskonzept auf die Belange der eigenen Einrichtung hin anzupassen. Im nächsten Unterkapitel wird hierauf noch einmal näher eingegangen. Schulungsreferent*innen, die eine PiT-Schulung selbst durchführen, können nicht zugleich Tandem-Partner*innen sein, da diese auch an einigen Einheiten der PiT-Schulung teilnehmen müssen und es so zu einem Rollenkonflikt käme.

Tandem-Partner*in

Darüber hinaus braucht eine Einrichtung Mitarbeiter*innen mit Beratungserfahrung als Tandem-Partner*innen, die im Tandem mit den Peers zunächst die Schulung besuchen und anschließend gemeinsam mit ihnen arbeiten werden. Das Verhältnis dieser zu den Peer-Berater*innen ist meist 1:3, in manchen Einrichtungen auch 1:4 oder 1:5. Bewährt hat sich allerdings das Verhältnis 1:3, weshalb dies auch hier empfohlen wird. Die Gruppe der Peer-Berater*innen umfasste meist je nach Organisation 8-12 Menschen mit Beeinträchtigung, dazu kämen dann ungefähr 2-4 Tandem-Partner*innen.

"Die Tandem-Partner*innen müssen über die Inhalte und Anforderungen gut informiert werden, vor allem muss geklärt werden, wie sie Peer-Tandem in ihren Arbeitsalltag integrieren können."

PiT-Koordinator*in

Die Gewinnung von Beratungsfachkräften für diese Aufgabe gestaltet sich mitunter schwieriger als die Gewinnung der Peer-Berater*innen. Wichtig ist vor allem, dass potenziellen Tandem-Partner*innen deutlich wird, warum die Einrichtung das Modell umsetzen möchte und mit welcher Motivation und bereitgestellten Ressourcen die Implementierung hinterlegt ist. Darüber hinaus muss die Leitung sicherstellen, dass den Tandem-Partner*innen auch die benötigten zeitlichen Ressourcen für die Teilnahme an der Schulung, die Beratungsgespräche, die Treffen der Tandem-Teams, etc. vor allem zu Beginn der Implementierung der PiT zur Verfügung stehen.

Gewinnung von Tandem-Partner*innen

Wie bereits deutlich wurde, benötigt die Implementierung der PiT personelle Ressourcen auf Seiten der Mitarbeiter*innen. Der Evaluationsbericht der Projektphase beschreibt, dass der Fachkräftemangel in den Einrichtungen die Einführung der PiT zwar behindern kann, aber keine Barriere sein muss. Dies schien insbesondere dann der Fall zu sein, wenn die Organisation bereits vor Beginn der Implementierung motiviert war und die Ziele der PiT mit denen der Einrichtung übereinstimmen. Dadurch war dem Team deutlich, dass dieses Beratungsformat einen Beitrag zur Erreichung der eigenen Ziele liefern konnte. Organisationen, denen es sehr wichtig war, Klient*innen auf Augenhöhe zu begegnen, erkannten die Potenziale der PiT besonders deutlich und bemühten sich um die Implementierung.

Praxistipps zur Gewinnung von Beratungsfachkräften:

Es ist wichtig, den Mitarbeiter*innen gegenüber Möglichkeiten der Umsetzung der PiT zu skizzieren, damit sie eine Vorstellung des damit verbundenen Potenzials haben. Zugleich muss jedoch deutlich gemacht werden, dass der Prozess von den Tandem-Teams mitgestaltet werden kann und soll. Die Teilnahme an der PiT-Schulung sollte für Mitarbeiter*innen freiwillig sein und nicht auf einer Anordnung basieren. Wichtig ist es auch, offen mit Herausforderungen, Bedenken und offenen Fragestellungen potenzieller Tandem-Partner*innen umzugehen.

Ein weiterer wichtiger Schritt der Vorarbeit ist die Planung der benötigten finanziellen Mittel beispielsweise für die Bereitstellung von Werbe- und Informationsmaterial, die benötigten personellen Ressourcen, die Durchführung der PiT-Schulung und der Entlohnung der Peer-Berater*innen. Es empfiehlt sich, sich bereits in der Planungsphase mit Stiftungen, Vereinen oder Sozialhilfeträgern in Verbindung zu setzen, um potenzielle Fördermittel beantragen und die Finanzierung gewährleisten zu können.

Finanzielle Mittel

"Der 1. Block der Multiplikatoren-Schulung war für uns sehr interessant. Wir wollten ursprünglich die Peer-Beratung als Teil unseres Suchtkonzeptes einbinden. Wir haben aber gemerkt, dass wir mit dem PiT-Konzept sehr viel mehr in unserer Einrichtung machen können als nur das Suchtkonzept auszugestalten. Wir können damit dazu beitragen, dass unsere Bewohner*innen mehr Selbstwertgefühl bekommen und dieses auch erhalten. Wir freuen uns über das Werkzeug."

Teilnehmer*in einer Multiplikatoren-Schulung

3.1.3. Multiplikatoren-Schulung

Um die PiT-Schulung für die angehenden Peer-Berater*innen und Tandem-Partner*innen in der eigenen Organisation durchführen zu können, braucht man bestenfalls mindestens zwei Schulungsreferent*innen. Zur Ausbildung dieser wurde im Rahmen der Projektphase eine Multiplikatoren-Schulung entwickelt, an der Fachkräfte aus den Einrichtungen teilnehmen können. In dieser Schulung setzen sie sich mit den Grundlagen der Peer-Beratung im Tandem-Modell auseinander, lernen die Inhalte und Methoden der PiT-Schulung kennen und entwickeln Ideen zur praktischen Umsetzung in ihrer jeweiligen Einrichtung.



Informationen über und Termine der Multiplikatoren-Schulung finden sich unter: www.peer-beratung-im-tandem-modell.de

Ziel: die PiT nachhaltig umsetzen Ziel der Schulung ist es, die Teilnehmer*innen zu befähigen, in ihren Einrichtungen die PiT-Schulung zu organisieren und durchzuführen sowie dazu beizutragen, dass das Beratungsformat PiT vor Ort nachhaltig umgesetzt wird. Zu diesem Zweck erhalten die Schulungsreferent*innen in ihrer Fortbildung viele Materialien für die weitere Implementierung der PiT, u.a. das umfangreiche Schulungskonzept mit detaillierten Ablaufplänen der einzelnen Module und vielen Vorschlägen zur Umsetzung. Darüber hinaus erhalten sie Material für die Informations-Veranstaltung, die vor der Schulung durchgeführt werden soll, wie Vordrucke für Flyer, Plakate und Info-Zettel. Die Materialien bieten einen umfassenden Einblick in die Durchführung der PiT-Schulung sowie die Umsetzung des Beratungsmodells in der Organisation. Es bedarf aber von Seiten der Schulungsreferent*innen einer intensiven Auseinandersetzung mit den Inhalten und einer Anpassung an die eigene Zielgruppe und die jeweiligen Rahmenbedingungen der konkreten Einrichtung oder des Dienstes, wo die PiT umgesetzt werden soll.

"Die Multiplikatoren-Schulung war super hilfreich, weil man zum einen ganz viele Tipps bekommen hat, ganz viele Praxistipps. Oder eben auch durch Beispiele gelernt hat, wenn die und die Situation eintritt, dann seid ihr damit so umgegangen. Oder dass ihr auch bei einem und demselben Thema mal die Methodik angewandt habt, weil es gerade besser zur Gruppe und zur Stimmung passt."

Teilnehmerin einer Multiplikatoren-Schulung

Die Multiplikatoren-Schulung dauert 3-4 Tage und findet online statt. Wie gesagt, empfiehlt es sich, dass mindestens zwei Fachkräfte pro Organisation daran teilnehmen. Die PiT-Schulung in der Einrichtung sollte bestenfalls von zwei Personen durchgeführt werden, damit in den Einzel- und Gruppenarbeiten eine bessere Unterstützung vor allem der angehenden Peer-Berater*innen gewährleistet werden kann. Wenn eine Organisation aus personellen Gründen nur eine Person zur Multiplikatoren-Schulung schicken kann, könnte überlegt werden, dass die/der Schulungs-Referent*in von einer weiteren Person als Co-Referent*in unterstützt wird, die die Schulung nicht absolviert hat.

Es ist nicht ausgeschlossen, dass die Einrichtungen und Dienste (vor allem, wenn sie eher klein sind) für ihre PiT-Schulungen auf Schulungsreferent*innen aus anderen Einrichtungen zurückgreifen, sofern diese die zeitlichen Kapazitäten haben und bereit sind, eine Schulung in einer anderen Einrichtung durchzuführen. Allerdings hat es viele Vorteile, eigene Schulungsreferent*innen auszubilden, da diese die Gegebenheiten vor Ort am besten kennen und daher besser in der Lage sind, die Schulung auf die jeweiligen Zielgruppen der eigenen Einrichtung oder des Dienstes anzupassen.

3.1.4. Interne Kommunikation

Die interne Kommunikation ist ein wichtiger Faktor, um in der Einrichtung oder dem Dienst möglichst alle Mitarbeiter*innen über die Implementierung der PiT zu informieren und in diesen Prozess mitzunehmen oder einzubinden. Deshalb ist es von Anfang an wichtig, der Kommunikation einen hohen Stellenwert zu geben und die verschiedenen Kanäle der internen Kommunikation gut zu nutzen.

Zunächst geht es hierbei um die Information und den Austausch mit den Mitarbeiter*innen in den verschiedenen Besprechungsformaten wie Teamsitzungen, Gruppenbesprechungen und Leitungsrunden. Für die grundlegende Informationsweitergabe können aber auch je nach Organisation das Intranet, die Hauszeitung, das schwarzes Brett oder der interne Newsletter gewählt werden. Wichtig ist, dass die jeweils vorhandenen Kanäle genutzt werden, damit alle Beteiligten sich gut informiert fühlen.

Kommunikation im Team

Die interne Kommunikation steht in Verbindung mit der oben besprochenen Einrichtungskultur, die die Selbstbestimmung der Menschen mit Beeinträchtigung fördern will, und eine Voraussetzung für die **Peer-Beratung im Tandem-Modell** ist. Die Koordinator*innen aus der Projektphase machten die Erfahrung, dass die interne Vorstellung der PiT, der regelmäßige Austausch untereinander sowie eine gute Vernetzung innerhalb der Organisation für die Implementierung der PiT förderlich waren. Wenn den Mitarbeiter*innen auch Raum für Fragen und Bedenken geboten wird, ist es eher möglich, alle für die Umsetzung der PiT zu gewinnen.



Kommunikation mit Bewohner*innen, Beschäftigten und Klient*innen

Zur internen Kommunikation gehört im nächsten Schritt auch, Informationen über die PiT an die Bewohner*innen, Beschäftigten oder Klient*innen zu kommunizieren. Dies ist spätestens dann notwendig, wenn die Bewerbung der Informations-Veranstaltung zur PiT-Schulung beginnt, kann aber je nach den Bedingungen vor Ort unter Umständen auch schon zu einem früheren Zeitpunkt passieren. Zur Bewerbung der Informations-Veranstaltungen werden Plakat-Vordrucke zur Verfügung gestellt, darüber hinaus lohnt sich aber auch hier eine breite Nutzung verfügbarer Kommunikationskanäle wie Flyer, Aushänge, Email-Verteiler, SocialMedia-Kanäle, Messenger-Dienste usw.

Insgesamt empfiehlt der Evaluationsbericht der Projektphase eine vielfältige Kommunikation über das Beratungsformat PiT und die konkreten Angebote dazu. Auch die persönliche Ansprache wird als eine wichtige Art der internen Kommunikation genannt, die für die Implementierung bedeutsam ist. In den weiteren, hier beschriebenen Schritten zur Einführung der PiT wird immer wieder auf das Thema Kommunikation Bezug genommen werden, da dieser eine elementare Bedeutung zukommt, damit alle Beteiligten (Mitarbeiter*innen der Einrichtung, potenzielle Peer-Berater*innen, Ratsuchende) gut über dieses Angebot und seinen Nutzen informiert werden.

Interne Kommunikation im Team

Zielgruppe:

- Mitarbeiter*innen
- Leitungskräfte
- Entscheidungsträger*innen & geschäftsführende Personen

Inhalte:

- Informationen zu PiT (Ziele, Aufgaben, Ideen zur Umsetzung von Schulung und Beratung)
- Motivation der Organisationen zur Teilnahme an der PiT
- Finanzierungsmöglichkeiten
- Ansprechpersonen für PiT

Medium/Kanäle:

- Teambesprechungen
- Leitungsrunden
- Gespräche mit Entscheidungsträger*innen

3.2. Vorbereitung und Durchführung der Schulung für angehende Peer-Berater*innen und Tandem-Partner*innen (Schritt 2)

Gespeist mit den Praxiserfahrungen der Projektphase wurde eine 11-tägige Schulung konzipiert. Die Schulungstage verteilen sich auf sechs Module mit jeweils anderen inhaltlichen Themenschwerpunkten. Für jedes Modul ist ein Lernziel formuliert, welches von den Teilnehmer*innen erreicht werden soll. Hierfür kann und soll die Wahl der Methoden und die didaktische Vermittlung flexibel den unterschiedlichen Gruppenkonstellationen bzw. dem individuellen Bedarf der Teilnehmer*innen angepasst werden.

3.2.1. Anpassung und Planung der PiT-Schulung

Die Vorbereitung der PiT-Schulung ist von grundlegender Bedeutung und kann etwas Zeit in Anspruch nehmen. Da die Dienste und Einrichtungen und somit auch die konkrete Zielgruppe der Menschen mit Beeinträchtigung sehr verschiedenen sind, ist es notwendig, eine individuelle Aufbereitung der Inhalte und eine Anpassung der Methoden vorzunehmen, damit der Lernerfolg gewährleistet werden kann. Dazu haben die Schulungsreferent*innen in der Multiplikatoren-Schulung viele Tipps erhalten und durch das umfangreiche Schulungskonzept auch alle nötigen Materialien zur Hand. Für diese Anpassungen sollten ungefähr 20 Arbeitsstunden eingeplant werden. Die Angabe beruht auf einem Durchschnittswert auf Grundlage der Erfahrungen von Schulungsreferent*innen, die diese Anpassungen in ihren Einrichtungen bereits vorgenommen haben.

An Zielgruppe orientiert

Darüber hinaus muss die Schulung zeitlich und örtlich geplant werden. Unter Umständen lohnt es sich, zunächst über die Räumlichkeiten für die PiT-Schulung nachzudenken, da dies Auswirkungen auf die zeitliche Planung haben kann. Wichtig ist, dass der Raum genug Platz für die angehenden Peer-Berater*innen sowie die Tandem-Partner*innen bietet, um sowohl Einzel- als auch Gruppenarbeit durchführen zu können. Bestenfalls steht vor allem bei einer größeren Gruppe noch ein zweiter Raum zur Verfügung, damit sie sich für Gruppenarbeiten und Rollenspiele verteilen kann. Die Räumlichkeiten müssen außerdem für die Teilnehmer*innen gut erreichbar sein im Hinblick auf Barrierefreiheit und eine gute Anbindung an den ÖPNV. Die Erfahrungen aus der Praxis haben gezeigt, dass die Verfügbarkeit von Räumlichkeiten die Koordinator*innen vor Herausforderungen gestellt hat. Daher bietet sich vielleicht eine Kooperation mit anderen Organisationen oder Bildungseinrichtungen an.

Rahmenbedingungen planen

Hinsichtlich der zeitlichen Planung der PiT-Schulung muss zunächst überlegt werden, in welchem Abstand zueinander die Schulungstage durchgeführt werden. Denkbar sind zwei Modelle:

- Wöchentliche Termine an 11 einzelnen Tagen (pro Woche ein Schulungstag)
- Modulbezogene aufeinanderfolgende Tage mit größeren Pausen

Beide Optionen lassen sich gut in den Alltag einbinden und eröffnen die Möglichkeit, sich mit den Lerninhalten bei Bedarf noch einmal auseinanderzusetzen. Von einer Durchführung in einem oder zwei großen Blöcken ist deutlich abzuraten, da dies zu einer Überforderung der Teilnehmer*innen führen kann, die Zeit brauchen, um das Gelernte zu verinnerlichen. In

Bezug auf die zwei oben genannten Möglichkeiten hat sich in der Projektphase gezeigt, dass die zeitliche Abfolge der 11 Schulungstage für den Lernerfolg nicht ausschlaggebend ist. Während der Projektlaufzeit wurden in den Einrichtungen der Praxispartner beide Modelle umgesetzt, mitunter auch corona-bedingt mit längeren Pausen. In Bezug auf das Erreichen der Lernziele konnte kein Unterschied festgestellt werden.

Unterrichtseinheiten und Pausen

Das Schulungskonzept sieht eine Dauer der einzelnen Schulungstage von jeweils sechs Zeitstunden inklusive Pausen vor. Diese Zeit teilt sich in sechs Unterrichtseinheiten à 45 Minuten (insgesamt also 4,5 Stunden) sowie Pausenzeiten von 90 Minuten auf. Die Pausen können individuell auf den Tag verteilt werden, jedoch ist eine längere Mittagspause von mindestens 45 Minuten mit einem gemeinsamen Mittagessen einzuplanen. Die Uhrzeiten des Schulungstages sollten auf mögliche Zeitpläne der Einrichtung abgestimmt sein, beispielsweise auf die Arbeitszeiten und Abläufe in Werkstätten, damit sich für die Menschen mit Behinderung keine großen Veränderungen im Tagesablauf ergeben. Darüber hinaus ist es dann auch möglich, Transportdienste oder den ÖPNV wie gewohnt zu nutzen.

Schulung überfordert nicht

Eine Splittung der Schulungstage auf 22 halbe Tage ist nicht zu empfehlen, da die Schulungstage jeweils eine Einheit bilden. Der Aufbau des Schulungskonzeptes ist darauf ausgelegt, an einem Tag durch verschiedene Methoden, bestimmte Lernziele zu erreichen. Die Idee einer Splittung kann aus der Befürchtung erwachsen, dass ein sechsstündiger Schulungstag für die Teilnehmer*innen zu lang sein könnte. Allerdings konnte in der Projektphase festgestellt werden, dass es den meisten Schulungsteilnehmer*innen möglich war, die sechs Zeitstunden gemeinsam zu gestalten und den Inhalten zu folgen. Zwar gibt es individuelle Unterschiede und die Schulungsgruppen sind oft heterogen zusammengesetzt. Aber durch eine entsprechende Anpassung der Methoden, sowie einer angepassten Pausengestaltung ist es möglich, den unterschiedlichen Bedarfen zu begegnen.

Dass keine Überforderung eintrat, zeigt auch die geringe Abbruchzahl der Schulungsteilnehmer*innen in der Projektphase. Von über 90 Menschen mit Beeinträchtigung, die die Schulung begonnen haben, haben sich lediglich vier Personen nach dem ersten Modul entschlossen, nicht weiter an der Schulung teilzunehmen⁹. In allen Fällen hatte dieser Entschluss entweder behinderungsbedingte oder persönliche Gründe. Alle anderen Teilnehmer*innen waren mit sehr viel Motivation und Interesse dabei und haben die Tage aktiv mitgestaltet.

"Die teilnehmenden Menschen mit Behinderung bewerteten die Schulungstage über einen längeren Zeitraum hinweg mit sehr gut (Durchschnitt 6,6 bei einer Skala von 1 bis 7)."

IMEW, PiT-Evaluationsbericht

⁹ Diese Zahlen sind auch deshalb beachtlich, weil sowohl die Projektphase zeitlich sowohl mit den Belastungen der Corona-Pandemie (seit 2020) als auch der Hochwasser-Katastrophe 2021 in NRW zusammenfiel.

3.2.2. Informations-Veranstaltung und Akquise

Der nächste Vorbereitungsschritt vor der PiT-Schulung besteht in der Organisation einer Informations-Veranstaltung sowie in der Gewinnung von angehenden Peer-Berater*innen und Tandem-Partner*innen.

Die Informations-Veranstaltung sollte für ungefähr 1,5 Stunden angesetzt werden, damit neben einem Überblick über die PiT und die dazugehörige Schulung auch genügend Zeit für Nachfragen und Austausch bleibt. Neben der Darstellung der Schulungsinhalte und der vorgesehenen zeitlichen Planung dient die Veranstaltung auch dazu, die Menschen mit Behinderung zur Teilnahme an der Schulung zu ermutigen.

Ermutigung zur Teilnahme

Es hat sich bewährt vorab auch gezielt Personen anzusprechen, da nicht immer das Vertrauen in sich selbst da ist, den Anforderungen einer solchen Schulung und Aufgabe gerecht werden zu können.

"Verschiedene Rückmeldungen zeigen, dass es für die zukünftigen Peer-Beratenden wichtig und ein Beitrag zum Empowerment war, ausgewählt worden zu sein, als "Ausdruck der Anerkennung ihrer Fähigkeiten"."

IMEW, PiT-Evaluationsbericht



Um auf die Informations-Veranstaltung aufmerksam zu machen, können Plakate ausgehängt werden.

Diese Plakatvorlage wird in der Multiplikatoren-Schulung zur Verfügung gestellt. Um schon vorab einen guten Grundstein für die Umsetzung des Konzeptes zu legen, bietet es sich an, auch Fachkräfte und Mitarbeiter*innen, die nicht unmittelbar mit Beratungskontexten zu tun haben, zu dieser Veranstaltung einzuladen. Dadurch ist sichergestellt, dass frühzeitig möglichst viele in der Einrichtung Kenntnis vom Projekt erlangen und mitgenommen werden.

Vorüberlegungen

Vor der Informations-Veranstaltung sollten folgende Aspekte schon geklärt und vorbereitet sein:

Im Hinblick auf die PiT-Schulung muss bereits ein Terminplan erstellt worden sein und die entsprechenden Räumlichkeiten müssen feststehen. Wichtig ist auch, dass die Verpflegungssituation während der Schulung geklärt ist, da die Versorgung während der Schulung und das gemeinsame Mittagessen eine wichtige Bedeutung für das Team-Building der Teilnehmer*innen haben.

Für die Veranstaltung selbst müssen die Informationsblätter über die PiT-Schulung, die die Schulungsreferent*innen in der Multiplikatoren-Schulung erhalten haben, angepasst und in ausreichender Anzahl ausgedruckt werden. Ob im Rahmen der Informations-Veranstaltung mit einer Powerpoint-Präsentation gearbeitet wird, richtet sich nach den Bedarfen der Zielgruppe. In der Projektphase wurde die Erfahrung gemacht, dass der Verzicht auf eine lange Präsentation den offeneren Austausch fördert.

"Die Informations-Veranstaltung brachte den Interessierten Klarheit über das Projekt, Inhalte der Schulungen und gab wichtige Antworten auf offene Fragen. Nach der Informationsveranstaltung hatte jeder/jede das nötige Wissen, um entscheiden zu können, ob er/sie Teil des Projekts sein möchte."

PiT-Koordinatorin



Interne Kommunikation zur Bewerbung der PiT

Zielgruppe:

- · Menschen mit Behinderung als
 - Angehende Peer-Berater*innen
 - Potenzielle Ratsuchende
- · Fachkräfte als angehende Tandem- Parter*innen

Inhalte:

- Informationen zur PiT-Schulung (Umfang, Themen, Termine)
- Informationen zum Peer-Beratungsangebot (Ziele, Themen, Erreichbarkeit, Einsatzorte)
- Vorstellung der Tandem-Teams

Medium/Kanäle:

- Teambesprechungen
- Leitungsrunden
- Informationsveranstaltungen
- Intranet/Hauszeitung
- Plakate/Flyer
- Social Media
- Homepage

3.2.3. Durchführung der PiT-Schulung

Nach der Informations-Veranstaltung werden die eingegangenen Anmeldungen von Menschen mit Beeinträchtigung gesichtet und der endgültige Kreis der Teilnehmer*innen festgelegt. Die PiT-Schulung sollte mit einer Gruppengröße von 8-12 Menschen mit Behinderung und je nachdem ungefähr 3-5 Tandem-Partner*innen durchgeführt werden. Die PiT-Schulung sollte auf keinen Fall mit weniger als sechs angehenden Peer-Berater*innen durchgeführt werden, da sonst verschiedene Methoden der Gruppenarbeiten nicht angewendet werden können, was sich negativ auf die Erreichung der Lernziele auswirken würde. Auf der anderen Seite sind 12 Teilnehmer*innen mit Beeinträchtigung die Höchstgrenze, um die Schulung gut durchführen zu können. Inklusive der Tandem-Partner*innen liegt die Gruppengröße dann bei ungefähr 16 Personen.

Sollten sich mehr Teilnehmer*innen angemeldet haben, als Plätze zur Verfügung stehen, hat es sich bewährt mit denjenigen, die nicht berücksichtigt werden konnten, ein persönliches Gespräch zu führen. Eine Frustration oder Enttäuschung kann somit aufgefangen werden. Dies bestätigt auch die Projektphase, da kein Praxispartner von negativen Erfahrungen berichtete. Bei der Auswahl der Teilnehmer*innen sollte beachtet werden, dass die PiT-Schulung

Auswahl der Teilnehmer*innen

auch für die Personen eine Chance bieten kann, die vielleicht auf den ersten Blick oder aufgrund der bisherigen gemeinsamen Erfahrungen als nicht geeignet eingeschätzt werden. Verschiedene Fachkräfte meldeten zurück, dass sie im Rahmen der PiT-Schulungen in der Projektphase von manchen Teilnehmer*innen positiv überrascht waren.

Schulungskonzept

Im Folgenden wird die PiT-Schulung nur überblicksartig dargestellt, damit im Rahmen dieses Praxisleitfadens auch die damit einhergehenden Prozesse besprochen werden können. Hinweise und Tipps zur konkreten Durchführung der Schulung finden sich im Schulungskonzept, in dem die Abläufe und Inhalte der sechs Module detailliert erläutert werden. Dieses Schulungskonzept erhalten die Schulungsreferent*innen bei ihrer Teilnahme an einer Multiplikatoren-Schulung.

Theoretischer Teil der PiT-Schulung

Die PiT-Schulung teil sich in einen theoretischen und einen praktischen Teil. Der theoretische Teil umfasst die bereits genannten elf Schulungstage. Das Ziel der Schulung besteht zunächst darin, Menschen mit Behinderung zu Peer-Berater*innen und beratungserfahrene Mitarbeiter*innen zu Tandem-Partner*innen auszubilden. Gerade durch die gemeinsame Zeit in der Schulung soll eine gute Zusammenarbeit im Tandem-Team ermöglicht werden, was eine wichtige Voraussetzung für die Implementierung der PiT in den jeweiligen Einrichtungen und Diensten ist. Daneben erhalten die angehenden Peer-Berater*innen auch Sachwissen zu bestimmten Themen sowie Kompetenzschulungen, die sie für Beratungssituationen brauchen. Außerdem zielt die Schulung darauf ab, sie zu einer aktiven Mitbestimmung und Mitgestaltung während der Schulung und in der Umsetzung der PiT in der Praxis zu motivieren. Dies beinhaltet nicht nur das Mitteilen von eigenen Erfahrungen, sondern auch die Entwicklung von Ideen, von Problemlösungen und Bewältigung von Herausforderungen sowie die Mitgestaltung und Mitwirkung bei der Umsetzung der Beratungsmethode.

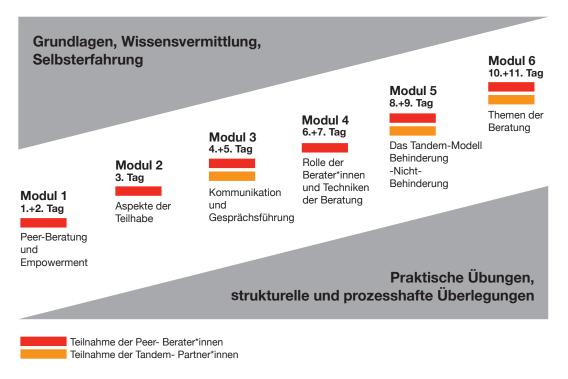


Foto einer Einzelarbeit einer Schulungsteilnehmer*in

Deswegen zielt die PiT-Schulung auf eine Stärkung der Persönlichkeit der Menschen mit Beeinträchtigung, die ihre eigenen Stärken und Ressourcen entdecken und vermehrt zu nutzen lernen sollen. Dadurch soll eine Stärkung ihres Selbstvertrauens und somit auch ihrer Selbstbestimmung erfolgen. Die Ausbildung als Peer-Berater*in lässt sie ihre Selbstwirksamkeit erfahren und ist daher als Teil des Empowerments zu sehen.

Stärkung der Persönlichkeit

Bei der Durchführung der Schulungen konnte festgestellt werden, dass alle Teilnehmer*innen einander sehr offen begegnet sind und sich schnell in der Gruppe eingefunden haben. Das betraf alle Schulungsdurchgänge, egal welche Art der Beeinträchtigung zu Grunde lag. Um die Lerninhalte jedoch entsprechend vermitteln zu können, bedarf es einer individuellen auf die jeweilige Lerngruppe zugeschnittene Anpassung des Konzeptes, von der oben bereits die Rede war.



Stufenartiger Aufbau des Schulungskonzeptes

"Die Schulung umfasst elf Tage und ich muss sagen: ich bin an jedem einzelnen Tag nach Hause gegangen und fühlte mich erschlagen. Erschlagen von Wissen, von Ideen und auch von Freude. Unsere Truppe, bunt zusammengewürfelt aus mehreren Betriebsstätten, kannte sich zum Teil gar nicht. Manche vielleicht vom Sehen, doch wir waren vom ersten Tag an eine eingeschworene Truppe, in der wir offen reden können und wunderbar zusammenarbeiten können."

Peer-Beraterin

Ein wichtiger inhaltlicher Bereich ist auch die Rollenverteilung in den Beratungsgesprächen, die im Tandem-Team ausführlich besprochen werden muss, denn für beide Akteur*innen bedeutet die neue Rolle eine Umstellung. Die Tandem-Partner*innen müssen lernen, sich in der Beratungssituation zurückzunehmen und abzuwarten, bis ihre Unterstützung eingefordert wird. Die Intensität und die Dauer des Unterstützungsbedarfes durch die Tandem-Partner*innen wird immer von den Peer-Berater*innen gesteuert und kann demzufolge je nach Setting und individuellen Voraussetzungen variieren.

Rollenverteilung im Tandem

Die Peer-Berater*innen müssen sich ihrerseits daran gewöhnen, dass sie nun nicht mehr die ratsuchenden Personen sind, sondern selbst einen Rat geben.

Auch aus diesem Grund ist die Teilnahme für die angehenden Tandem-Partner*innen an einigen Schulungstagen verpflichtend. Dies dient weniger dem Zugewinn an Sachinformationen, sondern vielmehr der Einfindung in das Prinzip des Tandem-Modells, der Schaffung einer guten Zusammenarbeit und der Rollenklärung innerhalb des Tandem-Teams. Die angehenden Peer-Berater*innen nehmen an allen elf Schulungstagen teil, die Tandem-Partner*innen sind am 4. Schulungstag für zwei Stunden sowie am 8. – 11. Schulungstag ganztägig anwesend.

"Es zeigte sich, dass die Schulungen auf der Grundlage eines sehr gut durchdachten Konzepts durchgeführt werden, das mit abwechslungsreichen Methoden wichtige Inhalte vermittelt, die in praktischen Übungen vertieft werden, und das die unterschiedlichen Fähigkeiten und Interessen der Teilnehmenden berücksichtigt."

IMEW, PiT- Evaluationsbericht

Am Ende der elftägigen Schulung haben die Teilnehmer*innen den theoretischen Teil der Schulung abgeschlossen und erhalten darüber bereits eine erste Teilnahmebescheinigung. Es folgt der praktische Teil der Schulung, bei dem die Peer-Berater*innen die ersten Beratungsgespräche gemeinsam mit dem/der Tandem-Partner*in durchführen, um ihnen mit Unterstützung einen ersten Einstieg in die Beratungstätigkeit zu ermöglichen.

"Die Mitarbeitenden der Praxispartner berichten übereinstimmend, dass alle Menschen mit Behinderung von den Schulungen profitiert haben, auch bei sehr unterschiedlichen Voraussetzungen. Als Beispiele nennen sie Verbesserungen bei der Kommunikation sowie das bessere Erkennen der eigenen Möglichkeiten, Bedürfnisse und Grenzen."

IMEW, PiT-Evaluationsbericht

Praktischer Teil der PiT-Schulung

Erste Beratungsgespräche Der praktische Teil der Schulung umfasst mindestens fünf Beratungsgespräche, die bereits im Tandem-Team durchgeführt werden, damit eine qualitativ gesicherte praktische Einarbeitung in die Beratungstätigkeit erfolgt. In diesen Gesprächen soll das in der Schulung Gelernte angewendet und die neue Rolle ausprobiert werden. Diese Gespräche sind entsprechend zu dokumentieren und Bestandteil der Gesamtqualifikation. In Reflexionsgesprächen werden die einzelnen Beratungen besprochen und gegebenenfalls gemeinsam Verbesserungsvorschläge erarbeitet. Die Tandem-Teams führen im Nachgang der fünf Gespräche ein Abschlussgespräch und vereinbaren, ob und inwiefern in weiteren Beratungen Unterstützung durch die Tandem-Partner*in benötigt wird. Das Modell soll hierbei flexibel sein und je nach den Bedürfnissen der Peer-Berater*innen und dem Beratungsbedarf der Ratsuchenden individuell fortgeführt werden. So ist es möglich, dass die Peer-Berater*innen künftig sowohl alleine als auch weiterhin gemeinsam mit der/dem Tandem-Partner*in Beratungen durchführen können. Wie in Kapitel 1.4 erwähnt, richten sich die Einsatzfelder nach den Fähigkeiten und Interessen der Peer-Berater*innen und können auch außerhalb des "klassischen' Beratungskontextes liegen.

"Die Schulungen und die anschließende Praxisphase haben nicht nur Kompetenzen vermittelt, sondern einen wichtigen Beitrag zum Empowerment geleistet. Dies gilt nach Beobachtung von Beteiligten nicht nur für diejenigen, die Beratungen durchführen, sondern für alle Beteiligten. Peer-Beratende haben Erfahrungen von Selbstwirksamkeit gemacht. Sie erfahren Anerkennung, wofür das Zertifikat ein wichtiges Symbol ist."

IMEW, PiT-Evaluationsbericht

Für die Erreichung der fünf gemeinsamen durchzuführenden Gespräche des praktischen Schulungsteils ist es realistisch von einem Zeitraum von sechs bis acht Monaten nach Ende der theoretischen Schulung auszugehen. Dies ist abhängig von der Anzahl der Peer-Berater*innen und Tandem-Partner*innen, den Wünschen der Peer-Berater*innen sowie dem Bedarf der ratsuchenden Personen.

Die abschließenden Vereinbarungen über die weitere Zusammenarbeit werden schriftlich festgehalten. Nach Einreichung der Dokumente gilt die Qualifikation als vollständig abgeschlossen. Ein Zertifikat belegt die qualifizierte Weiterbildungsleistung der Peer-Berater*innen und Tandem-Partner*innen. Die Übergabe der Zertifikate wird von den Einrichtungen gestaltet und sollte in einem feierlichen Rahmen erfolgen, z. B. mit Leitungskräften und Mitarbeiter*innen der Öffentlichkeitsarbeit.

"Die Wirkungen sind besonders intensiv, wenn die Peer-Beratenden positive Erfahrungen mit der Beratung machen. Dies erfüllt sie mit Stolz. Sie haben "neue Potenziale" entdeckt, denken über eigene Zukunftspläne nach und sind zu Expert*innen für sich selbst und Unterstützer*innen für andere geworden. Eine Peer-Beraterin gibt inzwischen eigenständig Kurse."

IMEW, PiT-Evaluationsbericht

3.2.4. Weitere Planung der Einsatzfelder je nach Fähigkeiten der Peers

Die PiT-Schulung hat neben der Vermittlung von Kompetenzen auch das Ziel, die Überlegungen, die im ersten Schritt der Implementierung innerhalb der Einrichtung angestellt wurden, auf die konkreten Fähigkeiten und Interessen der angehenden Peer-Berater*innen hin zu konkretisieren. Der erste Schritt hierzu ist die gemeinsame Überlegung des Tandem-Teams, wie der praktische Teil der Schulung miteinander gestaltet werden kann. Da es nicht nur für die Peer-Berater*innen, sondern auch für die Tandem-Partner*innen eine neue Art der Zusammenarbeit bedeutet, ist es notwendig, sich diesem Prozess ausreichend zu widmen. Sowohl im theoretischen wie im praktischen Teil der Schulung werden daher bereits potenzielle Umsetzungsmöglichkeiten in der Zusammenarbeit erörtert. Hierzu gehört beispielsweise die Frage, wie lang eine Beratungseinheit geplant wird oder ob das Angebot als Sprechstunde an einem bestimmten Tag stattfinden soll.

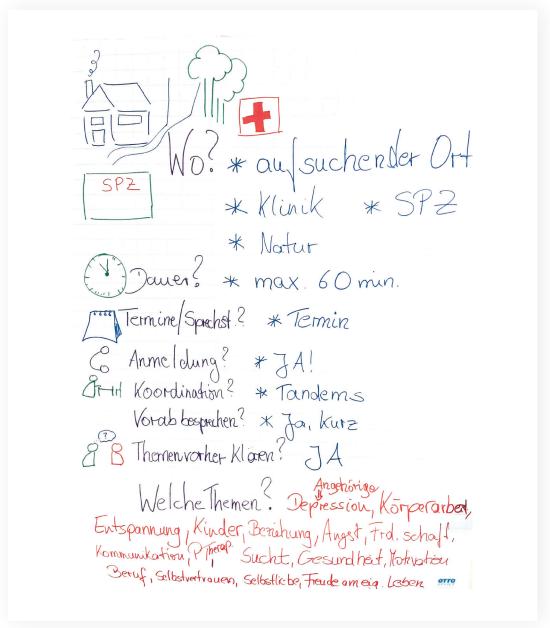
Die PiT-Schulung kann auch dazu dienen, mehr Erkenntnisse darüber zu gewinnen, wie durch die PiT vorhandene Beratungsangebote in der jeweiligen Einrichtung oder dem Dienst ergänzt oder neu installiert werden können. Dadurch kann die Beratungsakzeptanz aufgrund der eigenen Betroffenheit der Berater*innen bei den Ratsuchenden erhöht und zugleich das Selbstbewusstsein sowie die Autonomie der Peer-Berater*innen gestärkt werden.

"In einigen Fällen überlegen die Tandem-Partner*innen, welche Themen sich für welche Peer-Beratende eignen. Eine unterschiedliche Profilbildung ist auch aus Sicht von Organisationen interessant, weil so unterschiedliche Bedarfe der Ratsuchenden abgedeckt werden können. Auch scheint nicht jedes Beratungsanliegen für Peerberatung im Tandem geeignet, z.T. seitens der Ratsuchenden, z.T. seitens der Peers."

IMEW, PiT Evaluationsbericht

Gemeinsame Planung mit den Peers

Im praktischen Schulungsteil sollten nach Beginn der Beratungsgespräche im Tandem in regelmäßig stattfindenden Besprechungen mit allen Peer-Berater*innen und Tandem-Partner*innen die entwickelten Prozesse überdacht und gegebenenfalls angepasst werden. Nicht selten bewähren sich die vorab gemachten Vorstellungen nicht in Gänze und müssen adaptiert werden. Es sind also bei der Planung der einzubringenden Ressourcen neben der Durchführung der PiT-Schulungen, Zeiten für Besprechungen mit den Tandems zu berücksichtigen.



Gruppenarbeit im Tandem-Team zur praktischen Umsetzung der PiT

3.3. Umsetzung der PiT in der Praxis einer Einrichtung (Schritt 3)

Der dritte Schritt der Implementierung der PiT ist die Umsetzung in der Praxis, also eine Individualisierung der PiT auf die Belange und Strukturen der konkreten Einrichtung hin. Dies kann einige Zeit in Anspruch nehmen. So zeigte sich in der Projektphase, dass alle Dienste und Einrichtungen nach Ende der Schulung eine gewisse Zeit brauchten, um passende, individuelle Angebotsstrukturen sowie geeignete Kommunikationswege der Bewerbung zu entwickeln und umzusetzen.

3.3.1. Vom praktischen Teil der Schulung zur eigenständigen Beratung

Mit dem praktischen Teil der Schulung beginnt in gewisser Weise bereits die PiT in einer Einrichtung. Sowohl innerhalb dieses Schulungsteils als auch in der sich anschließenden Umsetzungsphase sind Anlaufschwierigkeiten nicht ungewöhnlich. Etwas Neues einzuführen, darüber zu informieren und die Zugänge dazu zu ermöglichen, erfordert Geduld und stetige Kommunikation, vor allem auch innerhalb des Teams der Mitarbeiter*innen der Einrichtung.

Die neu geschulten Peer-Berater*innen sind nach Abschluss der Schulung hochmotiviert und möchten das Erlernte zeitnah umsetzen. In der Projektphase wurde aber deutlich, dass dies aufgrund der oben genannten Faktoren nicht immer unmittelbar funktioniert. Deshalb ist die regelmäßige Durchführung von Besprechungen mit dem Team der Peer-Berater*innen und Tandem-Partner*innen notwendig. Dieser Austausch trägt neben der inhaltlichen Weiterentwicklung auch dazu bei, Enttäuschungen, Frust oder drohenden Motivationsverlust frühzeitig zu erkennen und diesem begegnen zu können. Zudem bietet sich das Format an, um Aufgaben in Bezug auf die Verbreitung des Angebotes weiterführend zu besprechen und Zuständigkeiten festzulegen. Eventuell muss der Zeitraum zwischen dem endgültigen Abschluss der PiT-Schulung und dem Beginn der eigenständigen Beratungstätigkeit, der eigentlichen Umsetzung vorausgestellt und als wichtiges, gemeinsam zu bearbeitendes Arbeitsfeld beschrieben werden.

Regelmäßiger Austausch

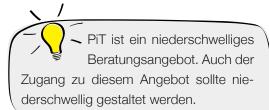
Wie schon erwähnt, hat es sich in der Praxisphase bewährt, die PiT an bereits bestehende Beratungsprozesse anzudocken (wie etwa Aufnahmegespräche oder Eingangsverfahren sowie Info-Veranstaltungen in den Einrichtungen). Dort, wo bereits Prozesse vorhanden waren und für die Anbindung der PiT genutzt wurden, war die Quote der Beratungsanfragen höher als in vergleichbaren Settings ohne Nutzung dieser.

An Beratungsprozesse andocken

Der Bewerbung der neuen PiT-Angebote in einer Einrichtung kommt in diesem Schritt der Implementierung eine besondere Bedeutungzu. Das PiT-Modell wählt, wie bereits beschrieben, einen niederschwelligen Ansatz, um Menschen mit einem höheren Unterstützungsbedarf das Bildungsangebot zu unterbreiten. Ebenso niederschwellig sollte auch der Zugang für Ratsuchende gestaltet werden. Mit einer weitreichenden Information und Erklärung beginnt dieser und mündet in einem barriere-armen Zugang. In der Projektphase machten die Einrichtungen beispielsweise die Erfahrung, dass potenziellen Ratsuchenden der Begriff "Peer-Beratung" unbekannt war. Dies machte weitere Maßnahmen zur Information und Aufklärung notwendig. Auch hierbei ist anzuraten, die Peer-Berater*innen aktiv einzubinden. Ihre Aktivitäten zu fördern und auch einzufordern, erhöht die Chance, das Modell

erfolgreich umzusetzen.

Bewerbung der PiT







Beispiele für Werbung

3.3.2. Etablierung von PiT-Angeboten – unter Umständen anders als geplant

Wie schon gesagt, ist der Einsatz der PiT von den Erfahrungen, Interessen und Fähigkeiten der Peer-Berater*innen wie auch von dem Beratungsbedarf der Ratsuchenden abhängig. Eine Organisation sollte damit rechnen, dass Peer-Berater*innen während der Praxisphase feststellen, dass sie sich in der konkreten Beratungstätigkeit nicht wohlfühlen. Aus dieser Situation heraus ergab sich in der Projektphase ein deutlich vielfältigerer Einsatz der Peer-Berater*innen, als zunächst angedacht war. Sowohl das "Walk and Talk'-Angebot als auch die Patenschaften sind Einsatzfelder, die sich erst im Verlauf der Projektlaufzeit sowie der Implementierung die PiT entwickelt und die bestehenden Angebote bereichert haben. Mit beiden Tätigkeitsfeldern möchte das Projekt Peer-Berater*innen, die die Schulung abgeschlossen haben, sich aber nicht in "klassischen' Beratungssituationen sehen, eine sinnvolle und wertvolle Möglichkeit des PiT-Einsatzes bieten, um ihre Erfahrungen an andere Personen weiterzugeben. Hier ist es vor allem Aufgabe der Koordinator*innen, gemeinsam mit den Tandem-Teams individuelle Einsatzmöglichkeiten zu entwickeln.

Die Patenschaft ist sowohl für die Peer-Berater*innen als auch für neue Bewohner*innen oder Beschäftigte eine wertvolle alternative Einsatzmöglichkeit. Peer-Berater*innen, die Schwierigkeiten haben, von sich und ihren vielfältigen Erfahrungen zu berichten oder auf die Fragen und Anliegen der Ratsuchenden einzugehen, können oft detaillierte Informationen geben, sobald sie sich in einem vertrauten Themenfeld befinden. Dass die Peer-Berater*innen in ihrer Sprache z. B. die Tätigkeit in der Werkstatt erläutern können und somit eine Unterstützung bieten, ist für beide Seiten ein Gewinn.

Patenschaften als Einsatzoption

"Einige Peer-Beratende bzw. andere Beteiligte stellen fest, dass sie nicht gerne beraten oder unsicher sind. In diesem Fall werden sie auf der Suche nach Alternativen unterstützt oder die Koordinator*innen überlegen, welche Aktivität geeignet sein könnte. Zu den Alternativen gehört die Weitergabe von Informationen im Rahmen von Veranstaltungen. Peer-Beratende führen Interessierte oder Neue durch die Werkstatt, sind im Eingangsverfahren beim Begrüßungsgespräch dabei und anschließend Ansprechpartner*innen bzw. Pat*innen für die neuen Beschäftigten. Als Ideen für konkrete Tätigkeiten werden die Begleitung beim Busfahren oder zum Amt, die Unterstützung beim Ausfüllen eines Antrags auf ein Mobilitätsticket oder ein Gespräch beim Mandala-Malen genannt."

IMEW, PiT-Evaluationsbericht

Die Mitwirkung und/oder Entwicklung von öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen war anfangs auch nicht als Tätigkeitsbereich von Peer-Berater*innen vorgesehen, hat sich aber ebenfalls als bereichernd erwiesen. So waren Peer-Berater*innen in der Projektphase unter anderem in die Entwicklung von Informationsmaterialien beteiligt oder gestalten und besetzen Informationsstände beim "Tag der offenen Tür" in den Einrichtungen, in Bürgerzentren und bei Stadtfesten.

Flexibilität in der Umsetzung

Diese Beispiele machen deutlich, dass eine gute Vorbereitung der PiT in Schritt 1 der Implementierung zwar sehr wichtig ist, die Einrichtung sich aber die Flexibilität bewahren muss, ihre ursprünglichen Planungen zu modifizieren. Diese Modifikationen können am Ende dann auch zu überraschenden Ergebnissen und einer umfassenderen Beteiligung der Menschen mit Behinderung führen, als anfangs gedacht wurde.

3.3.3. Öffentlichkeitsarbeit und Netzwerkarbeit

Wie bereits deutlich wurde, spielt die interne Kommunikation bei der Implementierung der PiT eine wichtige Rolle. Auch im dritten Schritt der Implementierung bleibt sie relevant für die Bewerbung der PiT-Angebote sowohl unter den Ratsuchenden als auch unter den Mitarbeiter*innen, die sie wiederum an Ratsuchende weitergeben können.

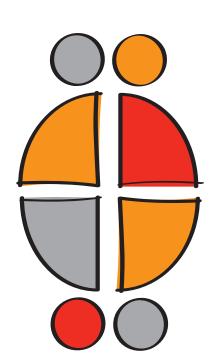
Externe Kommunikation

Ergänzend zu den internen Maßnahmen kommen nun auch Aspekte der externen Kommunikation sowie Öffentlichkeitsarbeit dazu, beispielsweise zur Bewerbung und Verbreitung des PiT-Angebots außerhalb der Einrichtungen und Dienste. Dieser Bereich ist auch für die Organisationen interessant, die das Beratungsangebot nur intern, also den eigenen Beschäftigten oder Bewohner*innen, anbieten. Denn auch sie können im Kontext der eigenen Außendarstellung und Werbung für ihre Organisation die PiT-Angebote als positiven Aspekt ihrer Arbeit präsentieren.

Sowohl hinsichtlich der internen als auch der externen Kommunikation ist es wichtig, in regelmäßigen Abständen über die aktuellen Entwicklungen und Erfolge der PiT zu berichten, um die Themen Peer-Beratung im Tandem-Modell und Selbstbestimmung von Menschen mit Beeinträchtigungen weiterhin für alle sichtbar zu machen.

Netzwerkarbeit

Das Beratungsangebot über die Einrichtungen hinaus bekannt zu machen und in der Region zu verankern, ist ebenfalls ein wichtiger Bestandteil in der Umsetzung der PiT. Besonders bei der Gestaltung von Übergängen wie zum Beispiel von der Schule in den Berufsbildungsbereich kann der Einsatz von Peer-Beratung Ängste nehmen und somit den Einstieg in die neue Lebensphase unterstützen. Auf diese Weise können Peer-Berater*innen auch externen Ratsuchenden als Wegweiser dienen.



Öffentlichkeitsarbeit

Zielgruppe:

- Netzwerkpartner
- Kostenträger
- Gesellschaft

Inhalte:

- Abschluss der Schulungen
- · Entwicklung der Menschen mit Beeinträchtigung
- Feedback der Tandem-Teams und Ratsuchenden
- Einsatzorte von PiT/ Umsetzungsmöglichkeiten
- Kooperationen/ Netzwerkpartner
- Zahlen, Fakten zu Tandem-Teams/ Beratungseinsätze
- Erfolgsgeschichten (positive Beratungen)
- Vorstellung der Tandem-Teams

Medium/Kanäle:

- Homepage
- Social Media/Blog
- Lokalpresse/Lokalradio
- Tag der offenen Tür
- Fachtagungen/ Gremien/ Netzwerktreffen

"Bei der Verbreitung des Angebots Peer-Beratung im Tandem ist die Netzwerkarbeit ein wesentlicher Faktor. Der direkte Kontakt zu Ansprechpersonen in betreffenden Organisationen und Einrichtungen (für Menschen mit Einschränkungen) erleichtert die Bekanntmachung des Angebots und den Aufbau des Netzwerks. Zudem bieten Kooperationsvereinbarungen in der Peer-Arbeit eine neue Form der Zusammenarbeit und eine verbesserte Beteiligung betreffender Personen in Einrichtungen der Eingliederungshilfe.

In der Stadt Bonn wurde die Netzwerkarbeit mit der Einladung von Einrichtungen eröffnet, die Menschen mit Einschränkungen beraten, betreuen oder begleiten und zu denen bereits Kontakte auf anderen Ebenen bestanden.

Bei der Vorstellung der PiT waren auch Peer-Berater*innen zugegen, so dass in der Präsentation ein wirklichkeitsnahes Bild, was Peer-Beratung sein kann, vermittelt werden konnte.

Aus dieser ersten Veranstaltung ist eine neue Kooperation mit der LVR-Klinik Bonn entstanden, durch die viele Menschen erreicht werden können, die Peer-Beratung in Anspruch nehmen könnten. Weitere Partner wurden gewonnen, die an einem Austausch interessiert sind. Hier gilt es nun, eine Verstetigung der Zusammenarbeit durch weitere Netzwerktreffen zu erreichen. Das Thema Peer-Arbeit stößt in der Regel auf großes Interesse bei vielen Organisationen und Einrichtungen. Dies zu nutzen ist die Aufgabe der Einrichtungen mit Peer-Angeboten."

PiT-Koordinator

"Die Praxispartner haben Gespräche mit unterschiedlichen Kooperationspartnern geführt bzw. an Netzwerktreffen teilgenommen, um die PiT über die jeweilige Organisation hinaus bekannter zu machen und um den Kreis der potenziell Ratsuchenden auszuweiten. Es handelt sich dabei um Kliniken, Förderschulen, Organisationen wie das Christliche Jugenddorfwerk Deutschlands, der Landschaftsverband Rheinland oder Vereine wie Hilfe für psychisch Kranke e. V."

IMEW, PiT-Evaluationsbericht

3.3.4. Entlohnungsmodelle

Um Wertschätzung und Anerkennung gegenüber den Peer-Berater*innen auszudrücken, sollte bei der Implementierung der PiT die Entlohnung der Peer-Berater*innen berücksichtigt werden. Die PiT bringt der Einrichtung einen Mehrwert, da sie einen wichtigen Beitrag zu mehr Selbstbestimmung der Menschen mit Beeinträchtigungen im Unternehmen und in der Gesellschaft leisten kann. Gleichzeitig werden die bestehenden Beratungsangebote der Einrichtungen um die PiT ergänzt, was je nach Region zu einem Alleinstellungsmerkmal eines Unternehmens werden kann.

In der Projektzeit wurden in gemeinsamen Gesprächen mit den Peer-Berater*innen und den verschiedenen Fachkräften der Projekteinrichtungen Möglichkeiten der Entlohnung gesammelt, diskutiert und bewertet. Dabei wurden neben Geldleistungen auch nicht-monetäre Leistungen besprochen.

Formen der Entlohnung

Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM)	Beratungsstellen	Besondere Wohnformen
Freistellung bei Lohnfortzahlung	Aufwandsentschädigung / Honorarbasis	-
Berücksichtigung im Lohnbewertungssystem	Vergütung durch "Peer-Counse- ling im SPZ" (LVR-Förderung)	-
Lohn im Rahmen eines betriebsintegrierten Arbeitsplatzes (BiAp)	Vergütung durch die "Förderung von Ehrenamt und Peer-Counseling in der Selbsthilfe"(LVR-Förderung)	-
Gutscheine		
Aktionen / Veranstaltungen		
Öffentlichkeitsarbeit		
Finanzierung von Weiterbildungsmöglichkeiten		
PiT als Möglichkeit des Zuverdienstes für Menschen mit Behinderung (LVR-Förderung)		
Lohn im Rahmen einer Anstellung auf dem 1. Arbeitsmarkt		

In den Gesprächen stellte sich heraus, dass es für die PiT nicht das eine, richtige Entlohnungsmodell geben kann, sondern aufgrund der Verschiedenheit der Einrichtungen und der Peer-Berater*innen unterschiedliche Entlohnungsformen möglich sein sollten. Welche(s) Modell(e) letztlich in den Einrichtungen und Diensten gewählt wird, hängt auch von den Wünschen der Peer-Berater*innen und den Möglichkeiten des Unternehmens ab. In einer Werkstatt ergeben sich andere Möglichkeiten als in besonderen Wohnformen. In Beratungsstellen können sich wiederum ebenfalls ganz andere Perspektiven entwickeln; dies gilt es zu berücksichtigen.

Auch die Peer-Berater*innen haben unterschiedliche Vorstellungen von Entlohnung. Der Wunschnacheiner Aufwandsentschädigung, Ehrenamtspauschale oder einer Honorartätigkeit ist nicht bei jeder Person gegeben. In Gesprächen teilten Peer-Berater*innen mit, dass ihnen im Zuge der Wertschätzung und Anerkennung auch eine Sichtbarkeit in der Einrichtung und in der Gesellschaft wichtig ist, was durch Maßnahmen der internen Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit geleistet werden kann.

Wünsche der Peer-Berater*innen Neben den Geldleistungen stellen auch die nicht-monetären Leistungen wie gemeinsame Aktivitäten und Gutscheine attraktive Formen der Wertschätzung dar. Voraussetzung hierfür ist, dass dies den Wünschen der Peer-Berater*innen entspricht und die Aktivitäten bzw. Gutscheine von allen genutzt werden können.

Herausforderungen der Entlohnung

Auf Seite der Einrichtungen muss zunächst geklärt werden, welche finanziellen Möglichkeiten für eine monetäre Vergütung infrage kommen. Wird die Peer-Beratung im Tandem-Modell in den Einrichtungen, wie in den meisten Fällen üblich, nicht aus öffentlichen Mitteln gefördert, stellt sich die Frage, ob eigene finanzielle Mittel zur Verfügung stehen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass diese Gelder über einen längeren Zeitraum verwendet werden müssen, um die Entlohnung in der PiT langfristig sicherstellen zu können.

Im Kontext von Werkstätten und besonderen Wohnformen wird seitens der Fachkräfte eine Geldleistung für die Peer-Berater*innen kritisch betrachtet, da die Werkstatträte, Frauenbeauftragten sowie die Bewohnerbeiräte keine Vergütung erhalten. So möchte man einer möglichen Ungerechtigkeit und Missstimmung unter den in verschiedenen Bereichen engagierten Menschen mit Behinderung entgegenwirken, indem den Peer-Berater*innen kein zusätzlicher Lohn gezahlt wird. Die Peer-Berater*innen in den Werkstätten werden häufig für die Beratungstätigkeit bei Lohnfortzahlung freigestellt.

Anrechnung auf Leistungen?

Darüber hinaus muss bei der Wahl der Entlohnung auch der Blickwinkel der Peer-Berater*innen berücksichtigt werden. Hinsichtlich einer Geldleistung kann die Befürchtung aufkommen, dass mit einem Verdienst durch die Peer-Beratung laufende Leistungen der Sozialämter oder der Rentenversicherung gekürzt oder gar eingestellt werden. Dies muss durch persönliche Gespräche mit den Peer-Berater*innen unter Einbezug der Einkommensgrenzen besprochen werden.

"Die Peer-Berater*innen wünschen sich sehr unterschiedliche Formen der Entlohnung. Es gibt Peer-Berater*innen denen eine finanzielle Entlohnung sehr wichtig ist. Andere Peer-Berater*innen fühlen sich durch eine Entlohnung unter Druck gesetzt, eine professionelle Leistung erbringen zu müssen. Über die Thematik der Entlohnung sollte zwingend diskutiert werden, jedoch gibt es nicht den einen richtigen Weg der Entlohnung, da auch die Wünsche und Vorstellungen danach sehr individuell und unterschiedlich sind."

PiT-Koordinatorin

Zusätzlich gibt es Peer-Berater*innen, die durch eine finanzielle Vergütung einen erhöhten Druck verspüren, da damit ein hoher Anspruch an Beratungsqualität verbunden sein könnte.

Erfahrungen der Erprobungsphase

In der Praxis haben sich zum aktuellen Zeitpunkt die Nutzung von Gutscheinen, das Veranstalten gemeinsamer Aktionen sowie öffentlichkeitwirksame Maßnahmen bewährt. In Werkstätten wird dies um die Freistellung bei Lohnfortzahlung ergänzt. Bei einer geringen Zahl an Peer-Berater*innen wird außerdem ein betriebsintegrierter Arbeitsplatz forciert, was jedoch vom Beratungsbedarf abhängig ist. Die Sozialpsychiatrischen Zentren im Rheinland haben die Möglichkeit der Förderung durch "Peer-Counseling im SPZ" des Landschaftsverbandes Rheinland (LVR). Dies ermöglicht unter anderem die Zahlung einer Aufwandsentschädigung für die Peer-Berater*innen.

Die aufgezeigten Möglichkeiten der Entlohnung sind an dieser Stelle nicht abschließend und sollten von den Organisationen weiterentwickelt werden. Es sollte allen Beteiligten bewusst sein, dass die PiT nicht nur einen Mehrwert für die Menschen mit Beeinträchtigung, sondern auch für die Organisationen bedeutet und entsprechend 'entlohnt' werden sollte. Neben der Organisation sollten auch Kostenträger bei der Entwicklung von Entlohnungsmodellen involviert werden, um eine Anerkennung und entsprechende Entlohnung zu erwirken. Ebenfalls kann angeführt werden, dass das BTHG zwar Angebote von und für Betroffene fordert, aber konkrete Möglichkeiten der Finanzierung offen bleiben. Im Hinblick auf die PiT konnten in einigen Einrichtungen (besonders in den Sozialpsychiatrischen Zentren) bereits gute Erfahrungen mit Entlohnungsmodellen gemacht werden. In anderen Bereichen ist allerdings noch eine Weiterentwicklung nötig, um das Engagement der Peer-Berater*innen gebührend zu würdigen. Eine angemessene Vergütung für die eigene wertvolle Arbeit kann im Kontext des in diesem Praxisleitfaden beschriebenen Paradigmenwechsels ebenfalls als ein Schritt zu mehr Selbstermächtigung und Teilhabe verstanden werden.

Entlohnung als Würdigung

"Die Voraussetzungen je nach Einrichtung sind ebenfalls sehr individuell, ob und in welcher Form eine Entlohnung gegeben werden kann. Die Thematik der Entlohnung sollte zwingend besprochen und stetig mit bedacht werden. Je nach Einrichtung/ Einsatzort und den individuellen Wünschen und Vorstellungen sollte auch die Entlohnung auf die Individualität ausgerichtet sein."

PiT-Koordinatorin

Weiterführende Informationen

Homepage der **Peer-Beratung im Tandem-Modell:** www.peer-beratung-im-tandem-modell.de

Evaluationsbericht des Instituts Mensch, Ethik und Wissenschaft: www.imew.de und www.peer-beratung-im-tandem-modell.de/projekt

Informationen zu Multiplikatoren-Schulungen: www.peer-beratung-im-tandem-modell.de/projekt

Behindertenhilfe im Caritasverband für das Erzbistum Paderborn e.V.: www.caritas-paderborn.de/beraten-helfen/behinderung/behinderung

Behindertenhilfe im Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e.V.: www.caritasnet.de/themen/behinderung-inklusion/ueberblick

Informationen zur Peer-Beratung beim Landschaftsverband Rheinland: https://www.lvr.de/de/nav_main/soziales_1/menschenmitbehinderung/ansprechpersonen_und_beratung/peer_counseling/peer_counseling_1.jsp

https://lvr.de/de/nav_main/kliniken/verbundzentrale/frderundmodellprojekte/frderprogramme/peer_counseling_im_spz/peer_counseling_im_spz.jsp

Autorinnen und Redaktion

Christina Habig Michaela Borgmann Anna Schönhütte

Kontakt

Caritasverband für das Erzbistum Paderborn e.V.

Referat Behindertenhilfe Am Stadelhof 15 33098 Paderborn

Tel: 05251 209 - 357

Mail: christina.habig@caritas-paderborn.de

Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln

Abteilung Behindertenhilfe Georgstraße 7 50676 Köln

Tel: 0221 2010 - 112

Mail: abteilung303@caritasnet.de

Herausgeber

Caritasverband für das Erzbistum Paderborn e.V. Am Stadelhof 15 33098 Paderborn

Konzeption und Layout:

AlexOffice – Designwerkstatt der Alexianer Werkstätten GmbH www.webdesgin-grafik-koeln.de

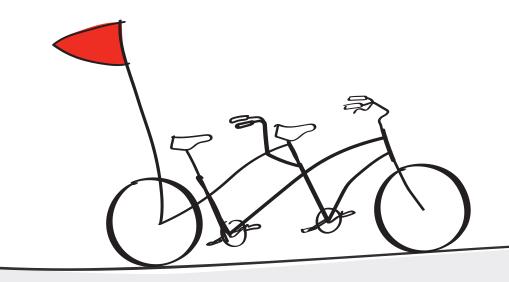
Abbildungsnachweis:

- Caritasverband für das Erzbistum Paderborn e. V. und Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e. V. Seite 32
- Alex Office, Designwerkstatt Köln Seite 17, 32
- Caritasverband für die Stadt Bonn e. V. (Flyer)
 Seite 41
- Caritasverband für den Kreis Olpe e.V. (Plakat)
 Seite 41

Bildnachweis:

Sämtliche Fotos Caritasverband für das Erzbistum Paderborn e. V. und Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e. V.





Mehr Infos unter:

