



EVALUATION

PIT

PEER-BERATUNG IM  
TANDEM-MODELL

KATRIN GRÜBER

YVONNE DÖRSCHEL

# IMPRESSUM

Institut Mensch, Ethik und Wissenschaft (IMEW) i.L.

Selbstverlag IMEW, Warschauer Straße 58a, 10243 Berlin

Autorinnen: Katrin Grüber und Yvonne Dörschel

Umschlaggestaltung und Erstellung der barrierearmen Publikation: verbum GmbH, Berlin

© 2023 Institut Mensch, Ethik und Wissenschaft gGmbH  
Alle Rechte vorbehalten

**ISBN: 978-3-9821922-5-3**

## Inhalt

Inhalt	1
Vorbemerkungen	3
Rahmendaten	3
Definition von Peer-Beratung im Tandem-Modell	3
Ziele und Zielgruppen	4
Maßnahmen	4
Aktueller Stand des Projekts	5
Vorgehensweise der Evaluation	6
Ergebnisse	8
Auswirkungen der Corona-Pandemie	8
Akquise und Rekrutierung für das Projekt	9
Schulungen	10
Erwartungen	10
Einschätzung des Schulungskonzepts und der Durchführung	10
Empowerment	12
Hinweise für zukünftige Schulungen	12
Peer-Beratungen im Tandem-Modell	13
Rollenverteilung bei der PiT während der Beratung	13
Bedeutung der Peers für die Beratung	14
Themen der Beratung	16
Wirkung der PiT auf die Ratsuchenden	16
Implementierung der Peer-Beratung im Tandem-Modell	17
Konzepte	17
Unterstützung der Peer-Beratenden	18
Information über das Angebot der Peer-Beratung	18
Bedarf an Beratungen	19
Empfehlungen der Projektbeteiligten	20
Wechselwirkung zwischen Projekt und beteiligten Organisationen	20
Verbreitung und Vernetzung	22
Verbreitungsaktivitäten	22
Bewertung	24
Vorgehen der Projektleitung	24
Zielerreichung	24

Das Besondere an der Peer-Beratung im Tandem-Modell	25
Bedingungen für den Erfolg der Peer-Beratung im Tandem-Modell	25
Barrieren und ihre Überwindung	27
Empfehlungen	28
Bildungsträger	28
Organisationen	28
Anhang	30
Projektpartner	30
Gruppen- und Einzelinterviews	30
Nicht-teilnehmende Beobachtungen	30

## Vorbemerkungen

### Rahmendaten

Der Diözesan-Caritasverband (DiCV) Köln und der DiCV Paderborn haben mit elf Projektpartnern, die sich zu sechs regionalen Projektverbänden zusammengeschlossen haben, ein Bildungskonzept zur Peer-Beratung im Tandem-Modell (PiT) entwickelt, erprobt und implementiert. Bei den Praxispartnern handelt es sich um Werkstätten für behinderte Menschen, Inklusionsfirmen, Anbieter besonderer Wohnformen, ambulante Hilfen und Beratungsstellen aus dem DiCV Köln und dem DiCV Paderborn. Das Projekt startete im Juli 2019 und endet im Juni 2023. Das IMEW wurde mit einer prozessbegleitenden Evaluation beauftragt.

### Definition von Peer-Beratung im Tandem-Modell

Im Zentrum des Projekts steht die Förderung der Peer-Beratung. Das Projekt versteht unter PiT Folgendes:

---

*„Peer-Beratung bedeutet, dass Menschen mit Beeinträchtigung aus ihrer Lebenserfahrung heraus andere Menschen mit Beeinträchtigungen beraten. Dabei kommt es nicht so sehr auf die Art der Beeinträchtigung an, sondern darauf, dass man ähnliche Erfahrungen gemacht hat. Daraus entsteht eine Beratungssituation auf Augenhöhe und von gleich-zu-gleich. Bei der Peer-Beratung im Tandem-Modell arbeitet eine Fachkraft mit Beratungserfahrungen mit dem Peer-Beratenden zusammen (das Tandem). Dabei gibt der Peer-Beratende vor, worin und wieviel Unterstützung er oder sie braucht.“<sup>1</sup>*

---

Die PiT ist also eine Unterform bzw. eine Erweiterung der Peer-Beratung. Sie wird seit wenigen Jahren an erst wenigen Stellen in Deutschland angeboten.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Caritasverband für das Erzbistum Paderborn e. V., [Peer Beratung im Tandem-Modell - Beratung auf Augenhöhe \(peer-beratung-im-tandem-modell.de\)](https://www.peerberatung-im-tandem-modell.de) (letzter Abruf 19.12.2022).

<sup>2</sup> S. beispielsweise [Beratung persönlich und mit neuem Tandem - Lebenshilfe Osnabrück \(lebenshilfe-osnabrueck.de\)](https://www.beratung-persoenlich-und-mit-neuem-tandem-lebenshilfe-osnabrueck.de) (letzter Abruf 19.12.2022) sowie Fußnote 1.

## Ziele und Zielgruppen

Das Projekt hat folgende Ziele:

1. Bestehende Beratungsangebote durch die PiT ergänzen sowie ggf. neue Beratungsangebote durch die PiT installieren
2. Akzeptanz für Beratungen stärken
3. Selbstbewusstsein und Selbstbestimmung der Menschen mit Behinderung stärken
4. Beitrag zur Kompetenz- und Organisationsentwicklung in den Einrichtungen und Diensten der Projektpartner leisten
5. Regionale Vernetzung schaffen<sup>3</sup>

Das Projekt hat verschiedene Zielgruppen: Menschen mit Behinderung, die in besonderen Wohnformen leben, in einer Werkstatt beschäftigt sind, eine Tagesstätte besuchen oder ein Beratungsangebot der elf Praxispartner in Anspruch nehmen. Sie werden entweder als Peer-Beratende geschult oder sind (potenzielle) Ratsuchende. Es sind Menschen mit psychischer Beeinträchtigung, aber auch Menschen mit körperlicher und kognitiver Beeinträchtigung ab einem Alter von 18 Jahren bis ins hohe Alter. Einige haben Hörschädigungen, Sehbeeinträchtigungen, Mehrfachbehinderungen oder Suchtprobleme.

Ein weiterer Fokus des Projekts sind Mitarbeitende von Einrichtungen der Eingliederungshilfe mit unterschiedlichen Erfahrungen mit Beratung, die als Tandem-Partner\*innen geschult werden, die PiT in ihrer Einrichtung bzw. Organisation implementieren, sowie die Organisationen selbst.

Das Projekt hat außerdem potenzielle Netzwerkpartner dieser Organisationen sowie Interessierte aus dem Bundesgebiet im Blick.

## Maßnahmen

Um die genannten Ziele zu erreichen, waren Maßnahmen in unterschiedlichen Phasen vorgesehen. Die Federführung für die Umsetzung liegt entweder bei der Projektleitung (Christina Habig und Michaela Borgmann) oder bei den Praxispartnern. Die Phasen des Projekts sind entweder konsekutiv oder überlappen sich.

In der ersten Phase wurden Menschen mit Behinderung und Mitarbeitende von Einrichtungen für die PiT-Schulungen geworben. Gleichzeitig hat die Projektleitung ein Schulungskonzept erarbeitet. Diese Phase war für alle Projektpartner gleich.

Die anschließenden Schulungen wurden als zentraler Baustein des Projekts von Christina Habig und Michaela Borgmann durchgeführt. Sie wurden zuerst getestet und ausgewertet sowie angepasst und dann in den weiteren Einrichtungen durchgeführt. Die Schulungen liefen in den verschiedenen Organisationen zeitversetzt.

---

<sup>3</sup> Nach einem Vortrag von Friedhelm Peiffer und Christina Habig, „Peer-Beratung im Tandem-Modell – ein Bildungsprojekt für Menschen mit Beeinträchtigung“, 19.5.2021.

Dies gilt auch für die Praxis- bzw. Übungsphase, die sich an die Schulungen anschließt. Die Peer-Beratenden wenden in fünf Beratungen mit Unterstützung der Tandem-Partner\*innen das Gelernte an. Im Anschluss erhalten sie ein Zertifikat.

In der Implementierungsphase etablieren die Organisationen die Peer-Beratung.

Außerdem kommunizieren sie mit externen Partner\*innen und loten Kooperationsmöglichkeiten aus.

Die Projektleitung hat sich regelmäßig mit den Projektpartnern ausgetauscht und unterstützt sie bei Bedarf. Ein umfangreiches Monitoring-System dient ihr als Grundlage für die Projektsteuerung,

Die Projektleitung hat die interessierte Öffentlichkeit über Inhalte und Projektfortschritte informiert. Im Rahmen von Transferveranstaltungen hat sie auf das Projekt aufmerksam gemacht und für die Multiplikator\*innen-Schulungen geworben.

### **Aktueller Stand des Projekts**

Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Evaluationsberichts (Dezember 2022) wurden 88 Menschen mit Behinderung als Peer-Beratende sowie 35 Mitarbeitende als Tandem-Partner\*innen geschult. Hinzu kommen sieben weitere Peers, die durch eine Multiplikatorin geschult wurden. Das sind somit etwas weniger als vorgesehen (100 bis 120), wobei zu berücksichtigen ist, dass elf und nicht zwölf Organisationen wie ursprünglich geplant an dem Projekt beteiligt sind. Die Zahl der geschulten Mitarbeitenden übersteigt dafür weit die angestrebte Anzahl von 22.

Im Dezember 2022 sind 86 Peer-Beratende aktiv im Einsatz. 64 haben fünf Beratungsgespräche absolviert und das Zertifikat erhalten. Bei den rund 465 „PiT-Einsätzen“ handelt es sich überwiegend um Gespräche während der Praxisphase.

Vier Teilnehmende mit Behinderung haben während der Schulungsphase, fünf während der Praxisphase abgebrochen. Die Gründe für den Abbruch sind unterschiedlich. Er erfolgte vor allem aus gesundheitlichen Gründen und weil ihre Beeinträchtigung sie an Aktivitäten hinderte, teilweise weil sie feststellten, dass ihnen Beratungsaufgaben nicht liegen. Vereinzelt nahmen Menschen mit Behinderung wegen des „zeitlichen Verzugs“ durch die Corona-Pandemie auch erst gar nicht mehr an den Schulungen teil.

Die elf Standorte haben die PiT-Beratungsangebote auf unterschiedliche Weise und in unterschiedlichem Maße implementiert.

Die Projektleitung hat zwölf bundesweite Transferveranstaltungen mit zusätzlich mehreren Vorab-Informationsveranstaltungen durchgeführt (digitale Multiplikator\*innen-Schulungen von Januar bis September 2022, dreimal mit je vier Schulungstagen). Dies waren mehr als die erwarteten zehn bundesweiten Transferveranstaltungen. Das Interesse ist weiterhin so groß, dass für das Jahr 2023 bereits eine weitere Multiplikator\*innen-Schulung geplant ist. Auch findet im Mai 2023 eine Abschlusstagung statt.

## Vorgehensweise der Evaluation

Die Evaluation ist prozessbegleitend, um ggf. während des Projekts auf Veränderungsbedarf hinweisen zu können. Die Prozessbegleitung erfolgt im Rahmen der Teilnahme an Projektsitzungen und in regelmäßigen Gesprächen mit der Projektleitung. Im August 2021 erstellte das IMEW einen Zwischenbericht. Im Zentrum des Zwischenberichts standen die Schulungen, da wegen der Corona-Pandemie die Implementierung von PiT verzögert war (s. Abschnitt „Auswirkungen der Corona-Pandemie“).

In die Evaluation fließen Ergebnisse ein, die zu verschiedenen Zeitpunkten des Projekts entweder vom IMEW mit einer Vielzahl an Methoden erhoben oder von der Projektleitung zur Verfügung gestellt wurden. Die Auswertung erfolgte auf der Grundlage von Indikatoren, die mit der Projektleitung vereinbart wurden, und der nachfolgenden Fragen unter Berücksichtigung der Anforderungen der Aktion Mensch Stiftung.

Wir hoffen, dass wir das Projekt durch diese Abschlussevaluation insbesondere bei der Beantwortung folgender Fragen unterstützen können:

- Was zeichnet das Tandem-Modell aus?
- Welche Vorteile hat es gegenüber herkömmlicher Peer-Beratung oder Fachberatung ohne Peers?
- Welche Bedingungen müssen gegeben sein, damit das Modell gut funktioniert?
- Welche Hindernisse können bei der Implementierung auftreten und wie kann ihnen begegnet werden bzw. wie wurde ihnen im Projektkontext bereits begegnet?

Folgende Methoden wurden bei der Evaluation eingesetzt:

Interviews: Mitarbeitende des IMEW führten über den Projektzeitraum hinweg verschiedene leitfadengestützte Einzelinterviews mit Projektverantwortlichen sowie Gruppeninterviews durch, entweder in Präsenz oder digital. Die Gespräche wurden aufgezeichnet, transkribiert und ausgewertet.

Auswertungsbögen nach den Schulungstagen: Nach jedem Schulungstag wurden sowohl Peer-Beratende als auch die Tandem-Berater\*innen in zielgruppenspezifischen Befragungen zu Aspekten der Schulungen gefragt. Die Trainerinnen nutzen die Auswertungsbögen außerdem als Monitoring-Instrument, um bei Bedarf Anpassungen vorzunehmen. Die Peer-Beratenden wurden zu den Themen der Schulung, den Lerneffekten, dem Ablauf und der Organisation der Schulung, der Pausengestaltung und zum Gesamteindruck befragt. Bei den Präsenzveranstaltungen haben im Schnitt neun bis zwölf Peers den Fragebogen ausgefüllt, bei den digitalen Schulungen war die Rücklaufquote geringer. Für die Evaluation wurden die Auswertungsbögen der Peers aus 20 Schulungstagen in der Zeit vom 18. August 2020 bis zum 14. Mai 2021 in Hagen sowie in Köln ausgewertet.

Die Tandem-Berater\*innen wurden zu folgenden Themen befragt: Inhalte, Grad des Informationszuwachses, Aufbau und Gestaltung, Organisation der Schulung, Pausengestaltung und Gesamteindruck. In die Auswertung fließen die Auswertungsbögen aus fünf Schulungstagen vom 24. November 2020 bis zum 14. Mai 2021 in Hagen sowie in Köln ein. Die Rücklaufquote der Tandem-Berater\*innen war deutlich niedriger als



bei den Peer-Beratenden. Von den sieben bis acht Teilnehmenden nutzten an einem Fortbildungstag vier Teilnehmende die Möglichkeit, an vier Tagen lediglich ein bis zwei Personen.

Auswertungsbögen nach den Peer-Beratungen: Peer-Beratende und Tandem-Partner\*innen bewerten die Beratungen während der Praxisphase. In die Evaluation fließen 25 Bögen aus dem Sommer 2021 ein.

Fragebögen: Das IMEW versandte im September 2022 an die Praxispartner einen Fragebogen mit dem Schwerpunkt der Implementierung der PiT sowie möglichen Auswirkungen der PiT auf die Organisation. Zehn der elf Partner haben geantwortet.

Kennzahlen: Die Projektleitung übermittelte Kennzahlen an das IMEW.

Filme: In die Evaluation fließen Filme ein, in denen Peer-Beratende und Tandem-Partner\*innen nach ihren Erfahrungen gefragt wurden und die Hinweise darauf geben, welche Wirkungen die PiT auf die Ratsuchenden hatte.

Hinweise aus Gesprächen und Beobachtungen: Sie bilden ebenfalls eine Grundlage für die Evaluation.

Ein besonderer Dank gilt Christina Habig (Projektleitung) und Michaela Borgmann (stellvertretende Projektleitung) für die großartige Zusammenarbeit, die durch große Offenheit und Zuverlässigkeit geprägt ist. Sie sind hoch motiviert und haben uns bereitwillig alle nötigen Informationen geliefert und unsere Fragen beantwortet. Der Austausch ist auch für uns bereichernd.

Wir danken außerdem allen Projektbeteiligten für ihre Zeit und die Offenheit, mit der sie unsere Fragen beantwortet haben. Wir verdanken ihnen wichtige Erkenntnisse, die wir ohne sie nicht hätten gewinnen können.

Wir danken weiterhin Dr. Tina Denninger, bis September 2020 wissenschaftliche Mitarbeiterin des IMEW. Sie war in der ersten Zeit des Projekts für die Evaluation verantwortlich. Stephanie Czedik hat als wissenschaftliche Hilfskraft (bis Oktober 2021) Grundlagen für die Auswertung der aktuell vorliegenden Dokumente gelegt und war an den Auswertungen für den Zwischenbericht beteiligt.

## Ergebnisse

### Auswirkungen der Corona-Pandemie

Bevor die Ergebnisse im Einzelnen vorgestellt werden, beleuchten wir den Einfluss der Corona-Pandemie auf das Projekt und die Projektbeteiligten.

Fast alle Praxispartner schildern negative Auswirkungen auf den zeitlichen Ablauf der Schulungen, die teilweise erst sechs bis zwölf Monate später als geplant stattfinden konnten. Auch war die Suche nach ausreichend großen Räumen für die Beteiligten eine der Herausforderungen, die sie bewältigen mussten. Vier Schulungstage fanden im Rahmen der Pilotphase probeweise digital statt. Das digitale Schulungsformat wurde von den Teilnehmenden zusammen ausgewertet und erwies sich für die Beteiligten als weniger bis gar nicht geeignet, insbesondere für die Zielgruppe der Menschen mit Beeinträchtigungen. Daher entschieden die Projektverantwortlichen, aus diesen Gründen keine digitale alternative Version der Schulungen durchzuführen, sondern die präferierten Präsenzveranstaltungen pandemiekonform umzusetzen. Auf die Inhalte der Schulungen hatte die Corona-Pandemie keine negativen Auswirkungen. Beteiligte heben positiv hervor, dass es möglich war, die Schulungen unter den erschwerten Bedingungen durchzuführen. Sie verweisen auf die Flexibilität als wichtige Bedingung und die Qualität (s. Abschnitt „Einschätzung des Schulungskonzepts und der Durchführung“).

Durch die Pandemie war der Kontakt zwischen verschiedenen Gruppen erschwert und zeitweise nicht möglich. Treffen, die der Projektsteuerung und dem Austausch über die Einrichtungen hinweg dienten, mussten ausfallen. Die Treffen mit den Projektkoordinierenden und der Projektsteuerungsgruppe hingegen fanden größtenteils digital statt, was aufgrund des häufigeren Austauschs für das Projektvorhaben förderlich war.

Auch auf die Beratungen hat die Corona-Pandemie einen negativen Einfluss. Wegen der verspäteten Schulungen war auch die Praxisphase verzögert. In einzelnen Fällen erschwerte die krankheitsbedingte Abwesenheit von Mitarbeitenden die Möglichkeit für ein Beratungsgespräch als PiT. Auch war die Rekrutierung und die Ansprache von potenziell Ratsuchenden komplizierter. Bei einer Einrichtung entfiel die persönliche Ansprache. In einer anderen Einrichtung sank als Folge der Corona-Pandemie die Zahl der potenziell an einer PiT Interessierten. Ein Psychosoziales Zentrum hat beispielsweise weniger Besucher\*innen als vorher und vor allem kommen keine neuen Besucher\*innen. Die „Stammgäste“ gehen eher zu den ihnen bekannten und vertrauten Fachberater\*innen. Peer-Beratende haben also weniger Möglichkeiten für Beratungsgespräche und können weniger Erfahrungen sammeln. Dies hat sich bei einigen negativ auf die Motivation ausgewirkt.

---

*„Aber es folgen jetzt keine Beratungsgespräche und ich brauche so ein bisschen auch so diese, ja, diese äußere Motivation.“  
(Interview mit Peer-Beratenden, Bonn)*

---

Der Zeitraum für die Implementierung und Vernetzung war später und stark verkürzt. Auch konnten die Maßnahmen der verschiedenen Phasen nicht konsekutiv erfolgen, sondern mussten parallel stattfinden – eine Herausforderung für die Beteiligten.

---

*„Und jetzt überschlägt sich quasi alles, jetzt müssen wir eben halt ganz schnell gucken, dass wir diese „Probeberatungen“ machen und gleichzeitig versuchen, das zu implementieren und die Netzwerkpartner zu koordinieren, also irgendwie trubelt sich das jetzt gerade hier so am Ende des Projektes.“ (Gruppeninterview zur Implementierung)*

---

Der Organisationsaufwand war nicht nur für die Schulungen, sondern für das gesamte Projekt höher als erwartet. Die Corona-Pandemie machte die Umsetzung des Projekts erheblich schwerer, auch bei den Praxispartnern, weil so viele personelle Ressourcen gebunden waren, sodass Projekte wie PiT in den Hintergrund rückten. Wie weiter unten ausgeführt wird, gilt dies allerdings nicht für alle Praxispartner (s. Abschnitte „Implementierung der Peer-Beratungen im Tandem-Modell“ und „Wechselwirkungen zwischen Projekt und beteiligten Organisationen“).

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die Corona-Pandemie zwar den zeitlichen Ablauf des Projekts an verschiedenen Stellen negativ beeinflusst hat, nicht aber den Inhalt. Die Projektleitung und alle Beteiligten haben in bemerkenswerter Weise flexibel und kreativ auf die Herausforderungen reagiert.

### **Akquise und Rekrutierung für das Projekt**

Die Projektleitung hat bei den Praxispartnern Informationsveranstaltungen zum Projekt durchgeführt, die sich jeweils gezielt an Menschen mit Behinderung und an Fachkräfte richteten.

Die Rekrutierung sowohl für die zukünftigen Peer-Beratenden als auch für die Tandem-Partner\*innen erfolgte durch die Einrichtungen selbst.

Beispielhaft sei der Prozess der Ansprache von Menschen mit Behinderung einer Einrichtung beschrieben: Mitarbeitende hatten 37 Menschen identifiziert, bei denen sie ein prinzipielles Interesse vermuteten und die sie für geeignet hielten, weil sie bestimmte Erfahrungen gemacht haben und diese auch an andere weitergeben wollen. Die potenziellen Kandidat\*innen wurden persönlich bzw. in Kleingruppen angesprochen. Am Ende des Prozesses haben sich zwölf Menschen entschieden, an den Schulungen teilzunehmen.

Mitarbeitende einer anderen Einrichtung haben Menschen persönlich angesprochen, die sie für besonders geeignet und interessiert hielten. Andere haben Flyer verteilt. Dieses Verfahren ermöglicht auch die direkte Bewerbung von Menschen mit Behinderung, die nicht empfohlen wurden. Diese Möglichkeit nutzten nur sehr wenige Menschen mit Behinderung.

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“ (s. Zitat unten sowie Abschnitt „Empowerment“).

Im Rückblick, insbesondere nach der Erfahrung mit der PiT in der Praxis, regen die Praxispartner an, die Auswahl anders zu strukturieren und detailliertere Hinweise auf die Qualifikation zu geben. Sie empfehlen, noch deutlicher die tatsächliche Bedeutung der PiT und die Anforderungen an die Aufgaben, die Rollen und die Qualifikation der Peer-Beratenden zu erklären. Einer der Praxispartner hat hierzu ein Assessment entwickelt.

## Schulungen

### Erwartungen

Die zukünftigen Peer-Beratenden hatten konkrete Erwartungen an die Schulungen. Sie wünschten sich einerseits mehr Kompetenzen in der Gesprächsführung für die PiT („Wie man ein Gespräch anfängt. Wie man dem Beratenden entgegenkommt. Wie man ein Gespräch aufbaut.“) und „freier zu reden“. Sie wollten „lernen auf Leute zuzugehen“, aber auch, „sich abzugrenzen, damit man auch wirklich gut beraten kann“.

---

*„Was die Peer-Beratung anbelangt, möchte ich ja lernen, wann höre ich zu, wann lasse ich etwas unkommentiert, wann sage ich was dazu, wann hole ich mir Hilfe von den Fachkräften. Das sind alles ganz viele Dinge, die ich lernen möchte.“  
(Gruppeninterview Peers Bonn vor der Schulung)*

---

Andererseits erwarteten sie mehr Kenntnisse zu inhaltlichen Themen wie die Arbeit in einer Werkstatt.

### Einschätzung des Schulungskonzepts und der Durchführung

Beide Schulungstage, an denen das IMEW eine teilnehmende Beobachtung durchführte, haben sehr gut funktioniert. 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. Die unterschiedlichen Fähigkeiten und Interessen der Teilnehmenden werden berücksichtigt.

Die Schulungstage waren geprägt von einer offenen, vertrauens- und respektvollen sowie produktiven Atmosphäre unter den Teilnehmenden. Die PiT-Trainerinnen reagierten sehr flexibel auf die Wünsche und Anforderungen der Lernenden und ermöglichten so einen lebendigen Austausch, strukturierten ihn aber auch bei Bedarf.

Die PiT-Trainerinnen ermutigten die Teilnehmenden, unterschiedliche Meinungen zu äußern, die nicht bewertet wurden. Die Botschaft wurde deutlich, dass alle eigene

Haltungen haben und dass Stärken und Schwächen unterschiedlich sind. Die Teilnehmenden reflektierten, dass sie alle individuelle Haltungen, Grenzen und Stärken als Peer-Beratende haben und dementsprechend auch unterschiedliche Rollenbilder und Verhaltensweisen. An einem Schulungstag wurden die unterschiedlichen Sorgen und Ängste in Bezug auf die bevorstehende Praxis thematisiert ebenso wie Lösungsansätze. Die Teilnehmenden nahmen die Schulungen ernst, genauso wie die bevorstehende Aufgabe als Peer-Berater\*in.

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).<sup>4</sup> Zum Zeitpunkt der Befragung berichteten sie, dass das digitale Format zwar funktioniert hat, wenngleich Teilnehmende auch ihre Schwierigkeiten beschrieben. Insgesamt erwies sich das digitale Format aus Projektsicht als keine geeignete Alternative für die Präsenz-Schulungen, sondern bot den Teilnehmenden eher die Möglichkeit für darüber hinausgehenden Austausch.

Die Teilnehmenden mit Behinderung heben besonders den hohen Informationsgehalt der Schulungen hervor („Ich habe sehr viel gelernt, kann so weiter gehen“), die motivierende Wirkung („Läuft, freue mich auf's nächste Mal“), die gute Zusammenarbeit in der Gruppe und die „tolle Atmosphäre“. Eine wichtige Erkenntnis für viele Teilnehmende: „Es ist wirklich beruhigend, dass Grenzen o.k. sind.“ Die Menschen mit Behinderung erkennen in ihren Anmerkungen die PiT-Trainerinnen an: „Die Seminare sind toll. Ihr macht das wunderbar und abwechslungsreich.“

Auch die Tandem-Partner\*innen sind sehr zufrieden mit den Schulungen und beurteilen ebenso wie die Peers die PiT-Trainerinnen ausgesprochen positiv. Bei ihnen ist der durchschnittliche Wert für die Beurteilung der Schulung niedriger als bei den Peers (5,6). Hierbei muss allerdings berücksichtigt werden, dass sie wegen ihres Vorwissens vermutlich weniger neue Erkenntnisse als Menschen mit Behinderung erlangt haben.

Auch Monate nach den Schulungen haben sowohl die Peers als auch die Tandem-Partner\*innen durchweg eine ausgesprochen positive Erinnerung an die Schulungen.

---

*„Weil unsere Teilnehmer waren auch sehr, sehr begeistert, zum einen von dem Moderatorenteam, also die Trainer fanden die wirklich hinreißend. Und ich fand auch, die sind mit einem Schwung und einer Begeisterung an die Sache gegangen, trotz Corona, ... also das Trainerteam hat halt einfach mitgerissen. Und ich fand auch die Methodik ganz wunderbar abwechslungsreich.“*  
*(Gruppeninterview Implementierung)*

---

Folgende Einzelbeispiele geben Hinweise darauf, dass und wie Schulungsinhalte wirken: Einem Peer-Berater haben die Schulungen deutlich gemacht, wie wichtig es ist, den Ratsuchenden nur Hinweise und keine Anweisungen zu geben. Eine Koordinatorin berichtet, dass die Teilnehmenden vom „Vier-Ohren“-Modell „schwärmten“. Eine

---

<sup>4</sup> Bewertungsbögen nach Schulungstagen

Teilnehmende mit Behinderung bedauert, bis zum Schluss die Bedeutung von Empowerment nicht verstanden zu haben.

### Empowerment

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.

Die Schulungen und die anschließende Praxisphase haben aber 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.

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.

Das gestiegene Selbstbewusstsein führt unter Umständen zu einer stärkeren Identifikation mit der Organisation und zu einer aktiven Beteiligung. Es kann auch, wie zumindest in einem Fall beschrieben, zu Konflikten mit Mitarbeitenden führen, die Schwierigkeiten mit einem selbstbewussteren Auftreten von Beschäftigten haben.

### Hinweise für zukünftige Schulungen

Tandem-Partner\*innen sind einerseits begeistert von den Schulungen, haben aber auch während der Probeberatungen festgestellt, dass der Weg von der Schulung zur Praxis weit ist und für manche der Peer-Beratenden einen „Praxisschock“ bedeutet. Sie schlagen vor, noch mehr Rollenspiele bzw. mehr Übungsberatungsgespräche in die Schulungen zu integrieren und die Tandems in der konkreten Zusammenarbeit zu schulen. Eine Einrichtung rät dazu, nach den Schulungen die Methoden der Beratung aufzufrischen, weil nach einigen Monaten Wissen verloren gegangen sei.

Die Peer-Beratenden sehen sich durch die Schulungen „gut vorbereitet“, wenngleich diese nicht alle Herausforderungen ansprechen konnten. So kann es interessant sein, Hinweise zu erhalten, wie zurückhaltende Ratsuchende motiviert werden können, ohne sie „aus[zu]fragen“.

## Peer-Beratungen im Tandem-Modell

Wie eingangs erwähnt, ist die PiT eine Unterform der Peer-Beratung. Die Gemeinsamkeit besteht darin, dass Menschen mit Behinderung andere Menschen mit Behinderung beraten. Im Unterschied zur Peer-Beratung gibt es bei PiT Tandem-Partner\*innen, die entweder für einen bestimmten Zeitpunkt bei den Beratungen dabei bzw. in der Nähe sind oder die die Beratung gemeinsam mit dem Menschen mit Behinderung durchführen und bei Bedarf im Vorfeld oder im Anschluss unterstützen.

### Rollenverteilung bei der PiT während der Beratung

Das Konzept der PiT sieht eine unterschiedliche Ausgestaltung von Rollen und Aufgabenverteilungen der Peer-Beratenden und der Tandem-Partner\*innen vor. Eine Möglichkeit ist, dass den Tandem-Partner\*innen die Rolle der Unterstützung zukommt. Diese Unterstützung kann auf vielfältige Weise erfolgen, beispielsweise indem die Tandem-Partner\*innen „seelische Unterstützung“ und damit Sicherheit geben.

---

*„Also das mit dem Tandem-Partner, das ist schon ein positiver Effekt, also dass ich da nicht alleine auf mich stehe also zum Beispiel. Das sehe ich als positiven Effekt.“ (Interview Peer-Beratende Bonn, 2022)*

---

Die Tandem-Partner\*innen sind also nicht unbedingt selbst während der Beratung aktiv, unter Umständen genügt ihre Anwesenheit oder ein anschließendes Feedback-Gespräch. Allerdings müssen die Tandem-Partner\*innen, „sehr konzentriert das Beratungsgespräch verfolgen [...], um angemessen ergänzen zu können“.

Aktiver wird ihre Rolle, wenn sie als Back-up eingreifen und einspringen, wenn die Menschen mit Behinderung aufgrund ihrer Einschränkung nicht in der Lage sind, die Beratung durchzuführen. Sie geben bei Bedarf Hinweise, um das Wesentliche der Beratung nicht aus den Augen zu verlieren, auf den zeitlichen Rahmen und die Grenzen der Beratung zu achten. Letzteres ist aus Sicht von Peer-Beratenden beispielsweise dann notwendig, wenn sie sich nicht abgrenzen können oder weil sie Probleme haben mit Menschen, die „nicht krankheitseinsichtig“ sind.

Der Bedarf an Unterstützung steigt auch bei einem Bedarf an pflegerischer Versorgung sowie bei sehr starken kognitiven Einschränkungen sowohl bei den Peer-Beratenden als auch bei den Ratsuchenden. Nicht zu unterschätzen sei der zeitliche Aufwand für die Vor- und Nachbereitung der Beratungsgespräche.

Peers sehen einen Unterstützungsbedarf nicht nur bei der Gesprächsführung, sondern bei der Beantwortung konkreter Fragen, etwa zur beruflichen Rehabilitation, bei Hilfsangeboten oder Telefonnummern.

Manche der ausgebildeten Peer-Beratenden fordern keine konkrete Unterstützung bei der Beratung ein, das heißt, sie führen dann eine Peer-Beratung und keine PiT durch. Dies trifft unter Umständen auf einen Bedarf von Ratsuchenden, die es vorziehen, nur

mit dem Peer-Beratenden zu sprechen und nicht mit Mitarbeitenden der Organisation, weil sie nicht wünschen, dass ihre Probleme in der Organisation weitergeben werden.

Peer-Beratende, die (noch) Unterstützung erhalten, erwarten, dass mit wachsender Erfahrung der Unterstützungsbedarf sinkt.

---

*„Das ist genauso, wie beim Fliegen. Erst hast du jemanden neben dir sitzen, der dir bei der Schulung hilft, und dann [...] Flugstunden, wie viele du dann gehabt hast, und dann irgendwann fliegst du alleine.“  
(Interview Peer-Beratende Bonn, 2022)*

---

Nicht alle Beratungen als PiT basieren auf dem Unterstützungsbedarf der Peers. Die Beteiligten vereinbaren eine klare Rollen- und Aufgabenaufteilung, sodass beide Partner\*innen aktiv sind und ihre jeweiligen Stärken und Kompetenzen einbringen. Die fachliche Beratung (teilhaberechtliche und sozialmedizinische Aspekte) erfolgt durch die Tandem-Partner\*innen, das Empowerment durch die Peers. Beide Partner\*innen müssen bereit sein, Teile der Beratung abzugeben, und sie müssen ihr Vorgehen ändern („Man kann nicht einfach weitermachen wie vorher“).

#### Bedeutung der Peers für die Beratung

Sowohl vor den Schulungen als auch nach konkreten Erfahrungen mit der PiT nennen die unterschiedlichen Akteur\*innen (Peer-Beratende, Tandem-Partner\*innen und Ratsuchende) es als Vorteil, dass Peers ihre Lebens- und Berufserfahrung einbringen. Sie haben Erfahrungen mit einem „nicht-linearen Werdegang“, dem Umgang mit der eigenen Erkrankung bzw. mit Einschränkungen. Diese Erfahrungen können als ermutigendes Beispiel zum Empowerment für die Ratsuchenden dienen und machen Empfehlungen wie das Vermeiden von Überforderung oder ein schrittweises Vorgehen glaubwürdiger.

---

*„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 durch die Höllen auch gegangen. Wir wissen, wie man da auch rauskommt.“ (Interview Peer-Beratende Bonn, 2022)*

---

Diese Sichtweise wird durch einen Ratsuchenden bestätigt.

---

*„Also ich würde schon sagen, dass es sehr positive Gespräche sind mit [...] jemandem, der auf dem gleichen Level ist und der [...] die gleiche Lebenserfahrung hat.“ (Interview mit Ratsuchenden)*

---



Ein gemeinsamer kultureller Hintergrund erleichtert den Aufbau einer vertrauensvollen Beziehung zu den Ratsuchenden, wie folgendes Zitat eines Ratsuchenden zeigt.

---

*„Es hat tatsächlich geholfen, dass er auch diesen ausländischen Hintergrund hatte. Hat schon geholfen, ja. Da konnte man schon so ein bisschen auf der gleichen Ebene dann auch reden. Und ja, das war schon positiv.“ (Interview mit Ratsuchenden)*

---

Das Zitat eines/einer Tandem-Partner\*in zeigt, dass die persönliche Ebene ein großer Unterschied zu einer Beratung ohne Peer Beratende ist.

---

*„Wir geben ja jetzt nicht so von uns viel Preis, sondern bearbeiten mit den Klient\*innen an deren quasi Anliegen und Problemen und ja, in der Peerberatung geht es dann auch schon mal natürlich auf die eigene Erfahrungsebene und wird dann schnell persönlich, das war so ein großer Unterschied.“ (Interview Implementierung)*

---

Um die Beratungen gut durchführen zu können, sind aus Sicht der Peer-Beratenden Soft Skills notwendig, zum Beispiel kommunikative Fähigkeiten, Fähigkeiten zum Kontaktaufbau und Perspektivwechsel, Empathie und eine gute Beobachtungsgabe sowie die Fähigkeit, sich abzugrenzen. Sie haben den Anspruch, wertschätzend und auf gleicher Augenhöhe zu beraten. Folgende Erfahrung eines Peer-Beratenden zeigt die positiven Auswirkungen, wenn dieser Anspruch erfüllt wird.

---

*„Also die Tandem-Partnerin hat zu mir gesagt, das Gespräch, das wäre ganz anders, als wenn sie das mit ihm geführt hätte. ... Also ... dieses auf Augenhöhe macht schon viel aus. Also ich habe auch versucht sehr zuzuhören und mich zu konzentrieren, also da auch reinzuhören, was gemeint ist und wo er steht. Also diesen Standpunkt da zu verstehen, ich glaube, da ist unser Vorteil gegenüber diesen Sozialarbeitern. Ja, also da dieses, ja, eben auf der gleichen Ebene da zu sein.“ (Interview mit Peer-Beratenden, Bonn, 2022)*

---

Nicht alle Peer-Beratenden lösen allerdings diesen Anspruch ein. Mehrfach äußern sie den Wunsch nach einer möglichst aktiven Rolle, die über eine Unterstützung und Stärkung hinausgeht. So möchten sie beispielsweise den Ratsuchenden „Probleme abnehmen“. In einer Werkstatt haben Peers zum Beispiel nach der Schulung versucht, Konflikte von Kolleg\*innen zu lösen, ohne dass sie dazu aufgefordert wurden.

## Themen der Beratung

Das Themenspektrum der Beratungen ist weit: Die Ratsuchenden suchen Informationen zu Sachthemen oder Unterstützung bei Entscheidungen, wenn sie sich in einem Suchprozess befinden und nicht genau wissen, wo sie beispielsweise arbeiten möchten oder können. Ihre Fragen sind entweder allgemein oder speziell, wie folgende Aufzählung ohne den Anspruch der Vollständigkeit zeigt.

Angesprochen werden: die Beschäftigung in einer Werkstatt (Verdienst, Ablauf, Werkstattstrukturen, Arbeitszeiten), die Möglichkeit eines Wechsels auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, Hilfe bei der Suche nach Praktikumsplätzen (oder Vorbereitung darauf), geeignete berufliche Reha-Maßnahmen, Angelegenheiten mit der Krankenkasse, ein geeigneter Vertretungsarzt. Außerdem werden familiäre Probleme oder Probleme mit Kolleg\*innen und Konfliktbewältigung thematisiert. Weitere Themen sind Diskriminierung und soziale Ausgrenzung, beispielsweise durch einen Migrationshintergrund, aber auch die Sorge vor Stigmatisierung. Angegeben werden des Weiteren gesundheitliche und psychische Probleme, die Tagesstrukturierung und der Umgang mit „Alleinsein“. Folgendes Zitat eines Ratsuchenden zeigt, wie hilfreich konkrete Informationen sein können, die auf der Erfahrung der Peer-Beratenden basieren.

---

*„Also ich fand es sehr informativ. Ich habe ein klares Bild davon gekriegt, wie das abläuft, wenn man einen gesetzlichen Betreuer hat.“  
(Interview mit Ratsuchenden)*

---

## Wirkung der PiT auf die Ratsuchenden

Die dokumentierten Beratungsgespräche weisen darauf hin, dass die PiT Ängste nehmen, eine vertrauensvolle Gesprächsbasis schaffen und das Selbstbewusstsein der Ratsuchenden stärken kann. Ein Praxispartner berichtet von positiven Rückmeldungen. Die Ratsuchenden gaben auch an, dass das Angebot ihnen weitergeholfen habe.

Ein Tandem-Team beschreibt im Rahmen eines Filminterviews eindrücklich die positive Veränderung des Selbstbewusstseins von Ratsuchenden im Verlauf der Empowerment-Gespräche, die unter anderem der Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche dienen. Veränderungen zeigen sich direkt in der Körperhaltung: „Die Frauen gehen größer raus, als sie reingekommen sind.“ „Sie gehen raus mit einem Riesen-Smile im Gesicht.“ Einige gaben die Rückmeldung, dass die Beratung ihnen gutgetan hat, auch weil sie sich verstanden gefühlt haben, „zum ersten Mal seit ewigen Zeiten“. Die Interviewten erwarten, dass die im Gespräch gemachten Erfahrungen sich positiv auf das Verhalten der Ratsuchenden in Bewerbungsgesprächen auswirken. Ein Ratsuchender erinnert sich:

---

*„Ich fand die Beratung sehr gut. Sehr professionell. Es hat mir echt geholfen auch in meinem Leben da, wie soll ich sagen, besseren Halt zu finden.“ (Interview mit Ratsuchenden)*

---

## **Implementierung der Peer-Beratung im Tandem-Modell**

Die Einrichtungen sind unterschiedlich weit in der Implementierung der PiT. Bei einigen Praxispartnern ist die PiT etabliert und wird an verschiedenen Stellen regelmäßig angesprochen. Bei anderen „muss [sie] sich noch weiter etablieren“ bzw. ist die PiT noch nicht im Alltag verankert.

---

*„Wir freuen uns darauf, das Projekt weiterhin bei uns in der Einrichtung zu etablieren und bald auch selber Schulungen durchzuführen. Dadurch hoffen wir, möglichst vielen Klienten noch individueller helfen zu können.“ (Fragebogen Einrichtungen)*

---

### Konzepte

Die Praxispartner sind bei der Implementierung sehr unterschiedlich vorgegangen und verfolgen unterschiedliche Konzepte. Einige haben Beratungen bzw. Prozesse, die bereits vor dem Projekt existierten, um die PiT erweitert bzw. die PiT mit bestehenden Angeboten verbunden. Es handelt sich oft um Beratungen im „klassischen Sinne“. Manche verstehen unter der PiT auch die Weitergabe von Informationen. Orte für PiT sind das „Kundenmanagement“ einer Wohneinrichtung, das Aufnahme- und Teilhabemanagement einer Werkstatt oder das Kennenlernen einer Tagesstätte oder eines sozialpsychiatrischen Zentrums. Eine Werkstatt beschreibt die Vorteile folgendermaßen: Das Beratungsangebot der Werkstatt wurde durch ein niedrighschwelliges Angebot erweitert, was die Attraktivität steigere. Peer-Beratende seien an der Einführung neuer Mitarbeitenden beteiligt und entlasten so das „Personal durch Übernahme von Routineaufgaben“. Ein sozialpsychiatrisches Zentrum hat das bestehende Beratungsangebot „in allen Bausteinen“ durch die PiT ergänzt.

Die Organisationen machen gute bis sehr gute Erfahrungen: „PiT spielt eine wichtige Rolle und ist eine wichtige Unterstützung in der täglichen Arbeit.“ Sie sehen Vorteile von PiT, weil Besucher\*innen eines sozialpsychiatrischen Zentrums durch das niedrighschwellige Angebot für eine Beratung intensiver eingebunden werden. Es sei von Vorteil, wenn „man die Peerberater\*in dann einfach auch mitnehmen kann in Beratungen in der Kontaktstelle, ja, ohne dass jetzt konkret Peerberatung angefragt ist“.

Andere Organisationen haben neue Angebote außerhalb der bisherigen Beratungsangebote geschaffen. Hierbei werden unter Umständen Hürden geschaffen. So müssen Ratsuchende einen Zettel mit ihrem Anliegen ausfüllen. Andere sind dabei, neue Angebote zu schaffen bzw. haben dies vor. So konzipiert ein Praxispartner „eine Art BEM mit Peers“.

## Unterstützung der Peer-Beratenden

Für die Peer-Beratenden ist es wichtig, Themenfelder zu identifizieren, in denen sie beraten wollen. Hierbei werden sie teilweise durch andere Peer-Beratende unterstützt, indem sie Hinweise auf Stärken geben.

---

*„Und da erlebt man eben auch, dass die Peerberater sich untereinander sehr unterstützen, dass die also viel schneller gegenseitig auch sich bestärken oder sagen, das sehe ich bei dir, das könntest du gut.“  
(Interview Implementierung)*

---

In anderen 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 sei „nicht jedes Beratungsanliegen für Peerberatung im Tandem geeignet, z.T. seitens Ratsuchenden, z.T. seitens der Peers“.

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 könne. 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.

Die Mitarbeitenden von Organisationen unterstützen auch Peer-Beratende, für die sich nach der Schulung neue Perspektiven eröffnet haben, beispielsweise, indem eine Hospitation in der Beratungsstelle angeboten wird.

Der Austausch über Erfahrungen und Möglichkeiten wird auch über regelmäßige Treffen zwischen Koordinator\*innen und Peer-Beratenden an den Standorten ermöglicht. In einer Organisation werden die Schulungen fortgesetzt.

## Information über das Angebot der Peer-Beratung

Die Praxispartner haben verschiedene Wege gewählt, um extern und intern über das Angebot zu informieren und sie tun dies unterschiedlich intensiv bzw. systematisch. Einerseits werden für die Information nach außen unpersönliche Kommunikationswege gewählt, zum Beispiel Flyer, Poster, Monatsprogramm, Jahresbericht, Newsletter, Zeitungsartikel, soziale Medien oder Homepage. Sie suchen aber auch den persönlichen Kontakt, halten Vorträge beispielsweise im Job-Center und auf

Veranstaltungen oder sie nehmen Kontakt zu Schulen und Kliniken auf. Nach ihren Erfahrungen reicht die indirekte Kommunikation, beispielsweise über Flyer oder Poster, nicht aus.

Auch intern werden sowohl die schriftliche Information (Flyer und Poster) als auch das persönliche Gespräch gewählt, entweder einmalig oder regelmäßig. Die Kommunikation richtet sich entweder an Mitarbeitende und Leitungen oder an (potenziell) Ratsuchende. Die Information erfolgt über eine Info-E-Mail bzw. steht im Intranet. Es gibt Vorträge auf Teamsitzungen, bei Gesprächen mit den Leitungen oder neuen Mitarbeitenden bzw. bei Gruppenbesprechungen mit Beschäftigten. Nicht immer stoßen die Informationen auf positive Resonanz, wie folgendes Zitat zeigt.

---

*„Ein weiteres Angebot verwirrt zum Teil auch die schon bestehenden Systeme. Es gibt die Sorge, dass man sich gegenseitig die Arbeit wegnimmt bzw. Kompetenzen übersteigt.“ (Fragebogen Projektpartner)*

---

Bei einigen Organisationen stellen Mitarbeitende das Angebot im Vorfeld von Beratungen im persönlichen Gespräch vor, um auf die PiT aufmerksam zu machen und wenn nötig zu erläutern und den Bedarf abzufragen. Eine Organisation will dazu die Mitarbeitenden in allen Fachbereichen schrittweise schulen.

#### Bedarf an Beratungen

Die Angebote an PiT-Beratungen werden unterschiedlich gut abgerufen. Positive Erfahrungen gibt es in konkreten Beratungssituationen oder bei der Weitergabe von Informationen in bestehenden Prozessen, beispielsweise bei der Einführung in eine Werkstatt oder Tagesstätte. Ein Praxispartner, der den Bedarf nicht abfragt, sondern die Peer-Berater\*innen direkt in die Gespräche mitnimmt, berichtet von positiven Rückmeldungen.

Andere Praxispartner hingegen erfahren, dass der Beratungsbedarf geringer ist als vorher vermutet. Mehrere Projektpartner beschreiben die aufwendige „Suche“ nach Ratsuchenden für PiT-Gespräche als Problem und berichten, dass Beratungstermine „mühselig“ initiiert wurden.

---

*„Trotz intensiver interner Bekanntmachung von PiT und gut geplanter Implementierung gibt es derzeit wenige Ratsuchende.“  
(Fragebogen Projektpartner)*

---

Einige Praxispartner sehen den Grund vor allem im geringen Bekanntheitsgrad von Peer-Beratungen bzw. PiT. Sie erwarten, dass die Nachfrage steige, wenn das Angebot bekannter sei. Ein Praxispartner gibt zu bedenken, es werde lange dauern, bis die „Peer-Beratung als gleichwertige Option“ akzeptiert werde.

Aus Sicht von Peer-Beratenden stellt der Begriff der Peer-Beratung, insbesondere „Peer-Beratung im Tandem-Modell“, wegen seiner Unverständlichkeit eine Hürde dar. Dies gelte insbesondere für Menschen mit Migrationshintergrund, deren Muttersprache nicht deutsch ist. Es ist allerdings die Frage, ob ein anderer Begriff hilfreich wäre, weil auch dieser ausgefüllt werden muss.

Des Weiteren muss PiT für die Ratsuchenden geeignet sein und sie müssen von den Vorteilen der PiT überzeugt sein. Für Menschen, die Schwierigkeiten haben, sich unbekanntem Menschen zu öffnen, ist es oftmals notwendig, Beratungsgespräche mit einer ihnen vertrauten Person zu führen. Andere besprechen Anträge auf Sozialleistungen und Klinikaufenthalte „lieber mit Profis“ und benötigen keine Unterstützung durch Peers.

Ein Projektpartner berichtet, dass es potenziell Ratsuchenden schwerfiel, Vorteile von PiT gegenüber Gesprächen mit Mitarbeitenden, also der „normalen Betreuungsarbeit“ zu sehen. Sie sind der Ansicht, es sei einfacher, Probleme mit den Mitarbeitenden zu besprechen. Mehrere Praxispartner begründen ein geringes Interesse an PiT mit der Nutzung bestehender und bewährter Angebote (das sind Frauenbeauftragte, Sozialdienst, Werkstatttat, Fachberater\*innen oder Genesungsbegleiter\*innen). Andere seien „Gespräche zwischen Tür und Angel“ gewohnt. Wenn extra Termine ausgemacht werden müssen, dann stelle dies eine Hürde dar.

#### Empfehlungen der Projektbeteiligten

Die Praxispartner haben das Konzept der PiT sehr unterschiedlich ausgefüllt und entweder positive oder negative Erfahrungen gemacht. Letztere ziehen Schlussfolgerungen aus der geringen Nachfrage und empfehlen beispielsweise, sich vom „klassischen Gedanken einer Beratung“ zu verabschieden. Stattdessen sollte überlegt werden, welche Einsatzgebiete es gebe. Ein anderer Partner empfiehlt die Implementierung von PiT in externen Beratungsstellen, weil so der Kreis der potenziell Ratsuchenden vergrößert werden kann. Ein Ratsuchender empfiehlt, zeitlich flexibel auf Problemlagen von Menschen mit Behinderung zu reagieren und nicht nur Beratungen zu festgelegten Zeiten anzubieten.

#### Wechselwirkung zwischen Projekt und beteiligten Organisationen

Die Erfahrungen im Projekt sind unterschiedlich bzw. zum Teil gegensätzlich. Nach Einschätzung der meisten Projektpartner hat PiT in der jeweiligen Organisation bzw. dem Verband einen geringen Stellenwert und spielt keine (große) Rolle. Sie geben unterschiedliche Gründe an. Zum einen seien Veränderungen nicht zu erwarten gewesen, da diese meist viel Zeit benötigen, insbesondere bei großen Organisationen. Andere verweisen darauf, dass sich die Implementierung überwiegend auf konkrete Orte wie eine Werkstatt oder ein sozialpsychiatrisches Zentrum und konkrete Prozesse (Einführungen, Empowerment) beschränkt hat und deshalb keine Veränderungen auf die gesamte Organisation zu erwarten seien.

Auch auf der Ebene der Mitarbeitenden und der Leitungen werden so gut wie keine Veränderungen festgestellt. Bei manchen fehlt der Wille, sich für das Projekt bzw. PiT zu engagieren. Es gibt aber auch positive Erfahrungen, wie folgendes Zitat zeigt:

---

*„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.“ (Fragebogen Praxispartner)*

---

Als Gründe für ein fehlendes Engagement werden in erster Linie zeitliche Ressourcen von Koordinator\*innen, Tandem-Partner\*innen und ihren Kolleg\*innen genannt. Obwohl der personelle Aufwand für das Projekt sehr hoch ist, können sich nicht alle Koordinator\*innen wegen anderer Aufgaben (im ausreichenden Maße) auf das Projekt gemäß dieses Aufwandes konzentrieren. Manche sind auch vom Aufwand überrascht und verwundert, dass die Peer-Beratenden weiterhin auf die Unterstützung der Tandem-Partner\*innen angewiesen sind.

Einige Kolleg\*innen empfinden Neuerungen als zusätzliche Belastung. Ein möglicher inhaltlicher Mehrwert werde zwar erkannt. Es sei aber eine „Belastungsgrenze erreicht, die Veränderungen nicht möglich machen“, auch als Folge des Fachkräftemangels. Bei einem Praxispartner war es zu Beginn des Projekts schwierig, Mitarbeitende zu gewinnen. Als Grund nannten sie ihre hohe Arbeitsbelastung. Auch in der Praxisphase stehen Tandem-Partner\*innen wegen anderer Aufgaben nicht immer sofort zur Verfügung, wenn Beratungen geplant sind.

Ein Projektpartner bedauert die zu geringe Unterstützung des Trägers, der nicht deutlich mache, ob die PiT dauerhaft gewünscht sei. Folgendes Zitat zeigt den Einfluss des Veränderungswillens einer Organisation sowie der Haltung gegenüber Menschen mit Behinderung auf das Projekt.

---

*„Bei Mitarbeitern und auf Leitungsebene wird eher wenig dafür getan, dass konkrete Veränderungen durch das Projekt in der Organisation stattfinden. Niemand würde natürlich in der Öffentlichkeit sagen, dass er von mehr Selbstbestimmung der Menschen mit Behinderung nicht viel hält, andererseits möchte sich auch keiner mit zu viel Kritik am bestehenden System auseinandersetzen müssen. Niemand behindert das Projekt, aber das Interesse am Projekt hält sich bei den meisten MA in Grenzen. In persönlichen Gesprächen wird dies meist mit Zeitmangel und hohe Arbeitsbelastung durch andere Aufgaben begründet.“ (Fragebogen Projektpartner)*

---

Wie folgende Beispiele zeigen, kann der Fachkräftemangel die Implementierung von PiT behindern, er muss aber keine Barriere sein. Dies scheint insbesondere dann der Fall zu sein, wenn schon vor dem Projekt die Organisation motiviert ist, beispielsweise weil die Ziele des Projekts mit denen der Organisation kompatibel sind und das Projekt so einen Beitrag zu Erreichung der Ziele leistet. So sei es einem Träger besonders wichtig, Klient\*innen auf Augenhöhe zu begegnen und man sei dabei, PiT als Baustein in der Organisation zu etablieren. Noch stecke das in den Kinderschuhen, die Implementierung werde aber vorangetrieben. Ein Praxispartner sieht die Implementierung in den „Fachbereichen und Einrichtungen“ als Zeichen des hohen Stellenwerts des Peer-Tandem-Projekts.

Möglicherweise spielt es auch eine Rolle, ob Projektpartner einen höheren Arbeitsaufwand erwartet hatten und sich darauf eingestellt haben bzw. sich einstellen konnten oder ob sie überrascht waren.

---

*„Ich denke, wenn sich jetzt dieser Coronafrust gelegt hat, wenn die, die bei uns beraten, auch durchkommen und weiter Erfolge haben, dann glaube ich, kann das noch laufen, wenn auch mit Verzögerung, aber ich meine, man muss es wirklich wollen.“ (Interview Implementierung)*

---

## **Verbreitung und Vernetzung**

Die Praxispartner haben Gespräche mit unterschiedlichen Kooperationspartnern geführt bzw. an Netzwerktreffen teilgenommen, um 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.

Ein Partner hat Förderschulen als Netzwerkpartner gewonnen. Außerdem wurden Kooperationen angebahnt bzw. implementiert (Kliniken, Tageskliniken, Wohnheime für psychisch erkrankte Menschen, WfbM/psychischer Erkrankung).

Hindernisse werden bei „mangelnder Kooperationsbereitschaft und Flexibilität von anderen Einrichtungen“ gesehen. Auch müsse das Projekt bekannter werden. Allerdings bekundeten bei einer Organisation Menschen von außerhalb ein Interesse daran, das Modell auch bei sich anzuwenden und baten um Informationen.

## **Verbreitungsaktivitäten**

Die Projektleitung hat im Projektzeitraum zahlreiche Vorträge auf Fachforen und Konferenzen sowie in Gremien gehalten, um über PiT zu informieren und für PiT zu werben. Ein weiterer wichtiger Baustein für die Verbreitung von PiT sind die Multiplikator\*innen-Fortbildungen. Sie sollen andere Mitarbeitende von Einrichtungen dazu befähigen, selbst Peer-Beratende und Tandem-Partner\*innen der PiT zu schulen und dadurch PiT an ihrer Einrichtung einzuführen. Die Projektleitung führte 2022 bundesweit drei solcher Multiplikator\*innen-Fortbildungen mit jeweils vier



Schulungsveranstaltungen in digitaler Form durch. Vorab gab es mehrere ausführliche Online-Informationsveranstaltungen. Insgesamt nahmen über 20 Mitarbeitende aus ganz Deutschland teil. Die Projektleitung ermöglichte nach jeder Schulung für die Teilnehmenden eine Bewertung durch Feedback-Bögen. Die Resonanz auf die Multiplikator\*innen-Fortbildungen war mehrheitlich positiv. Besonders positiv hervorgehoben wurden die Referent\*innen und deren Kommunikation und Motivation sowie das tolle PiT-Schulungskonzept, die Strukturierung der Schulungen und die Arbeitsmaterialien. Vereinzelt gab es Wünsche nach Präsenzfortbildungen und noch mehr Austausch in kleineren Gruppen. Eine der geschulten Multiplikator\*innen hat bereits eine komplette PiT-Schulung in ihrer Einrichtung mit sieben Peers durchgeführt. Sechs von ihnen befinden sich derzeit in der Praxisphase und führen ihre Probeberatungsgespräche.

Im Jahr 2023 ist eine Multiplikator\*innen-Schulung mit 15 Teilnehmer\*innen bereits ausgebucht. Aufgrund des erhöhten Interesses ist eine weitere Multiplikator\*innen-Schulung für die erste Hälfte 2023 geplant.

## Bewertung

Im Folgenden wird das Vorgehen der Projektleitung gewürdigt, es werden Hinweise auf die Zielerreichung gegeben und die folgenden Fragen beantwortet:

- Was zeichnet das Tandem-Modell aus?
- Welche Vorteile hat es gegenüber herkömmlicher Peer-Beratung oder Fachberatung ohne Peers?
- Welche Bedingungen müssen gegeben sein, damit das Modell gut funktioniert?
- Welche Hindernisse können bei der Implementierung auftreten und wie kann ihnen begegnet werden bzw. wie wurde ihnen im Projektkontext bereits begegnet?

### Vorgehen der Projektleitung

Die Projektleitung (Christina Habig und Michaela Borgmann) und die Beteiligten mit und ohne Behinderung haben in bemerkenswerter Weise auf die Herausforderungen durch die Corona-Pandemie reagiert. Trotz Zeitverzögerung ist die positive Dynamik des Projekts erhalten geblieben. Die Flexibilität der Projektleitung im Hinblick auf die Anforderungen aus der Corona-Pandemie und Erkenntnisse während des Projektverlaufs hat uns immer wieder beeindruckt. Sie haben kreative Lösungen gefunden und gleichzeitig nie die Ziele des Projekts aus den Augen verloren.

### Zielerreichung

Das Projekt hat sich folgende Ziele gesetzt:

1. Bestehende Beratungsangebote durch die Peer-Beratung im Tandem-Modell ergänzen oder ggf. neu installieren
2. Beratungsakzeptanz stärken
3. Selbstbewusstsein und Selbstbestimmung der Menschen mit Behinderung stärken
4. Beitrag zur Kompetenz- und Organisationsentwicklung in den Einrichtungen und Diensten der Projektpartner leisten
5. Regionale Vernetzung schaffen<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Peiffer und Habig s.o.

Die folgende Aufzählung gibt Hinweise darauf, inwieweit diese Ziele erreicht wurden.

1. Die Praxispartner haben bestehende Angebote durch die PiT ergänzt oder neue Angebote geschaffen. Bei einigen beraten die Peer-Beratenden nicht im eigentlichen Sinne, sondern geben Informationen weiter.
2. Im Rahmen der Evaluation ist deutlich geworden, dass es weniger darum geht, die Beratungsakzeptanz zu stärken, weil es in der Praxis und im Alltag zahlreiche Möglichkeiten für die Beratung gibt. Sie reicht von festen Angeboten bis hin zu Gesprächen „zwischen Tür und Angel“. Es gelingt unterschiedlich gut, die Vorteile von PiT deutlich zu machen. Auch ist sie nicht für alle Ratsuchenden geeignet.
3. Das Projekt hat in besonderer Weise Menschen mit Behinderung und ihr Selbstbewusstsein gestärkt und mehr Selbstbestimmung ermöglicht. Dies gilt für Ratsuchende, aber vor allem für die Peer-Beratenden. Dazu haben verschiedene Maßnahmen im Laufe des Projekts beigetragen: angefangen mit der Einladung zu den Schulungen, was als Anerkennung gesehen wurde, über die Schulungen selbst, dem Zertifikat als offizielle Bescheinigung bis hin zu den positiven Erfahrungen im Rahmen der Beratungsgespräche.
4. Der Beitrag des Projekts zur Kompetenz- und Organisationsentwicklung in den Einrichtungen ist eher gering. Dafür gibt es unterschiedliche Gründe. Entscheidend ist, dass Organisationsentwicklungen viel Zeit in Anspruch nehmen und damit, wenn überhaupt, erst nach Projektende zu erwarten wären. Allerdings ist umgekehrt die Voreinstellung der jeweiligen Organisation entscheidend für den Erfolg des Projekts.
5. Die Praxispartner haben Kontakte zu verschiedenen externen Partnern aufgenommen und waren vereinzelt dabei erfolgreich.

### **Das Besondere an der Peer-Beratung im Tandem-Modell**

Ein wesentliches Merkmal der Peer-Beratung ist das Einbringen der eigenen Lebenserfahrung der Peer-Beratenden. Das erleichtert eine Beratung auf gleicher Augenhöhe. Dieser Vorteil wurde im Rahmen des Projekts an verschiedenen Stellen bestätigt.

Es gibt zwei Ansätze bei der PiT. Entweder unterstützen Mitarbeitende auf unterschiedliche Weise die Peer-Beratenden vorübergehend oder dauerhaft, oder die Partner\*innen verteilen die Aufgaben entsprechend ihrer Kompetenzen.

### **Bedingungen für den Erfolg der Peer-Beratung im Tandem-Modell**

Verschiedene Bedingungen haben einen Einfluss auf den Erfolg der PiT. Sie liegen auf verschiedenen Ebenen: Es sind die Organisationen selbst, Bereiche in den Organisationen, Mitarbeitende und nicht zuletzt Menschen mit Behinderung. Diese Ebenen sind unterschiedlich beeinflussbar und es gibt Wechselwirkungen.

Es ist förderlich für die Implementierung von PiT, wenn die Organisationen, die PiT implementieren wollen bzw. die PiT implementiert haben, von der Wichtigkeit überzeugt sind. Dies fördert die Bereitschaft von Leitungen, die notwendigen personellen Ressourcen bereitzustellen. Wie das Projekt gezeigt hat, sind Überzeugungen und

Haltungen innerhalb der Organisation wichtig. Schließlich ist insbesondere der Aufwand für die Implementierung hoch.

Dafür ist es auch wichtig, den Aufwand und die verschiedenen Aufgaben (vorab) realistisch einzuschätzen. PiT ist kein „Selbstläufer“.

Weiterhin ist es notwendig, sich zu überlegen, welche Rolle die PiT (in der Organisation) spielen soll bzw. wo es sinnvoll ist, PiT einzusetzen. Eine wichtige Frage ist dabei: Sollen bestehende Angebote um die Perspektiven der Peer-Beratung erweitert oder sollen neue Angebote geschaffen werden? Ersteres ist weniger aufwendig, der Mehrwert ist offensichtlicher und die Frage der Verstetigung stellt sich weniger. Möglicherweise ist der Bedarf an PiT weniger hoch als der an der Weitergabe von Informationen. Dies kann auch im Sinne der Peer-Beratenden sein, die hier ihre Stärken entdecken und denen eine Beratung nach dem Peer-Konzept nicht liegt. Es lohnt sich also, in Alternativen zu denken und sich vor allem zu überlegen, an welcher Stelle und wie Menschen mit Behinderung andere Menschen unterstützen können und welche „Kompetenzrollen“<sup>6</sup> sie einnehmen können.

Die Schulungen der Peer-Beratenden und der Tandem-Partner\*innen sind eine entscheidende Voraussetzung für den Erfolg von PiT. Im Rahmen der Evaluation wurde deutlich, welche herausragende Rolle dabei das Schulungskonzept, aber auch die Persönlichkeit der Trainerinnen spielt. Deshalb ist zu wünschen, dass beide die Gelegenheit erhalten, an anderen Orten die Schulungen fortzuführen oder dass Menschen, die das Schulungskonzept umsetzen, ebenso respektvoll mit Menschen mit Behinderung umgehen und in der Lage sind, strukturiert, motivierend und flexibel zu agieren.

Gleichzeitig ist es hilfreich, wenn Menschen mit Behinderung, die sich für die Schulungen interessieren, einen möglichst realistischen Blick auf Inhalte und Vorgehen der Schulungen erhalten. Spätestens in den Schulungen selbst sollten die Möglichkeiten und Grenzen von Beratungen und Alternativen zur PiT aufgezeigt werden. Auch ist es wichtig, erfahrbar zu machen, was es bedeutet, die eigene Lebenserfahrung in die Beratung einfließen zu lassen. Es ist nachvollziehbar, dass dies nicht allen Menschen liegt. Auch kann und will die Schulung zur Peer-Beratung keine Ausbildung ersetzen, die eine berufliche Tätigkeit ermöglicht. Gleichfalls benötigen Peer-Beratende das Potenzial für Kernkompetenzen, etwa in der Gesprächsführung, und ein gutes Gleichgewicht von Empathie und Abgrenzung. Das Vorhandensein des Potenzials ist unter Umständen zu Beginn nicht einfach zu erkennen, weil Menschen es wegen „Underachievement“<sup>7</sup> nicht ausschöpfen. Deshalb bedarf es einer Haltung, die offen für die Möglichkeiten ist.

Es ist aber nicht nur wichtig, sich Gedanken über mögliche Angebote zu machen, sondern auch über den potenziellen Bedarf an Peer-Beratenden. Es ist nicht sinnvoll, wenn Peer-Beratende ausgebildet sind, aber keine Möglichkeit haben, ihre Kenntnisse anzuwenden. Nun ist „Bedarf“ keine feste Größe und hängt von verschiedenen Faktoren ab (Kreis der potenziell Ratsuchenden, Alternativen, Zugänglichkeit).

---

<sup>6</sup> Vgl. Erhardt und Grüber, Teilhabe von Menschen mit geistiger Behinderung am Leben in der Kommune, Freiburg 2011, S. 118.

<sup>7</sup> Vgl. ebd., S. 66.

Bei einem der Praxispartner hatten am Ende der Praxisphase 6,25 % der Beschäftigten der Werkstatt das Angebot der Peer-Beratung wahrgenommen. Es erscheint plausibel, dass der Beratungsbedarf für eine Weile gedeckt ist. Potenziell Ratsuchende müssen nicht nur einen Bedarf für eine Beratung haben bzw. sehen, sie müssen von den Vorteilen des Modells überzeugt sein. Wie im Projekt gezeigt wurde, sind hierfür persönliche Ansprachen ergänzt durch andere Methoden ein wichtiges Mittel.<sup>8</sup>

## **Barrieren und ihre Überwindung**

Bei der Implementierung haben die Praxispartner unterschiedliche Hürden erfahren, wobei nicht alle überwunden werden konnten bzw. können.

Nicht überwunden werden kann ein fehlender Wille der Organisation.

Mangelnde personelle Ressourcen erschweren die Umsetzung, behindern sie aber nicht grundsätzlich. Erstens stellen einige Organisationen ausreichend Personal zur Verfügung, zweitens gleichen engagierte Mitarbeitende ein eventuelles Defizit aus bzw. sehen die Möglichkeit, im Rahmen ihrer Aufgaben andere Schwerpunkte zu wählen. Drittens ist es grundsätzlich möglich, Leistungen zur Unterstützung von Peer-Berater\*innen gegenüber dem Kostenträger geltend zu machen.

Unter Umständen fehlt die Motivation bei Mitarbeitenden bzw. Kolleg\*innen. Hier kann es helfen, sie an die Bedeutung der UN-BRK für ihre Tätigkeit zu erinnern und durch gute Beispiele zu motivieren.

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.

---

<sup>8</sup> Jan Braukmann u.a. (2017), Evaluation von Peer Counseling im Rheinland, Endbericht, S. 46.

## Empfehlungen

### Bildungsträger

Die Schulungen waren für alle Teilnehmenden wirkungsvoll, unabhängig davon, ob sie anschließend beraten oder eine aktive Rolle bei der Vermittlung von Informationen spielen. Sie haben eine ausgesprochen positive Wirkung auf das Selbstbewusstsein, die Kommunikationsfähigkeiten und die Selbstbestimmung der Teilnehmenden befördert.

- Wir empfehlen deshalb eine Verbreitung der Schulungen. Anders als im Rahmen des Projekts werden sie allerdings kaum kostenfrei angeboten werden können.
- Wir empfehlen eine Information der Kostenträger über die Sinnhaftigkeit der Schulungen, sodass diese möglichst vielen Menschen mit Behinderung solche Maßnahmen als Leistung zur Teilhabe finanzieren.
- Wir empfehlen eine Erweiterung des Schulungskonzepts im Hinblick auf die Ziele. Die Schulung enthält wichtige Inhalte und Methoden, von denen alle Menschen profitieren können, die in einem institutionellen Setting wohnen oder arbeiten. Es ist weder wünschenswert noch notwendig, alle Teilnehmenden zu Peer-Beratenden auszubilden. Stattdessen kann die Schulung dazu dienen, Kernkompetenzen in der Kommunikation zu erweitern, Selbstbestimmung zu fördern und es den Teilnehmenden zu erleichtern, für sie passende Betätigungsfelder zu finden.

### Organisationen

Wir empfehlen folgende Vorgehensweisen:

- Vorteile für die eigene Organisation identifizieren, jenseits der Stärkung von Menschen mit Behinderung
- Entscheiden, ob bestehende Beratungen um die Peer-Perspektive erweitert werden sollen oder ob ein neues Angebot geschaffen werden soll
- Herausfinden, ob es einen Bedarf für Beratung gibt – und offen sein, dass auch die Weitergabe von Informationen dazu zählen kann
- Erwartungsmanagement in Bezug auf Menschen mit Behinderung (Bedeutung und Häufigkeit von Beratungen)
- Ausreichend Personalkapazitäten für die Tandem-Partner\*innen gewährleisten
- Erwartungsmanagement in Bezug auf Mitarbeitende: wie bei allen neuen Prozessen ist auch PiT zumindest in der ersten Zeit mit einem höheren Zeitaufwand verbunden
- Erwartungsmanagement in Bezug auf den Erfolg der PiT: die Implementierung ist ein längerer Prozess und wahrscheinlich wird die Nachfrage nur langsam steigen,<sup>9</sup> es sei denn, die Beratung ist in Prozesse integriert (z. B. in das Aufnahmemanagement in einer Werkstatt)

---

<sup>9</sup> Ebd., S. 49.

- Implementierung und mögliche Interessent\*innen sowie ihren Bedarf in den Blick nehmen – von Beginn an
- Vielfältige Kommunikation (insbesondere persönliche Ansprache) über PiT und die konkreten Angebote

## Anhang

### Projektpartner

1. Sozialdienst katholischer Frauen e. V. Leverkusen
2. Alexianer Werkstätten GmbH in Köln
3. Caritas-Verband für das Kreisdekanat Euskirchen e. V.
4. Caritasverband für die Stadt Bonn
5. SKM – Katholischer Verein für soziale Dienste im Rhein-Sieg-Kreis e. V., SPZ Meckenheim
6. Caritas-Werkstätten St. Martin Brilon
7. Caritasverband Olpe, Werthmann-Werkstätten
8. Caritasverband Hagen, St. Laurentius-Werkstätte für behinderte Menschen
9. Caritas Wohn- und Werkstätten Paderborn e. V. Warburg
10. Caritasverband Arnsberg-Sundern e. V.
11. Josefsheim gGmbH Bigge Olsberg

### Gruppen- und Einzelinterviews

- 19. Februar 2020: Herr Manfred Empting, Caritasverband Hagen
- 26. Februar 2020: Frau Ellen Sieling, DiCV Köln, und Frau Christina Habig (Projektleitung), Caritasverband für das Erzbistum Paderborn e. V.
- 29. Mai 2020: Herr Martin Künemund, Josefsheim Bigge
- 4. Juni 2020: Herr Adam Blana, Alexianer Werkstätten Köln
- 25. Juni 2020: Frau Karen Pilatzki, DiCV Köln
- 12. August 2020: Gruppeninterview mit Peers und Herr Manfred Empting vor Schulungsbeginn, Caritasverband Hagen
- 20. September 2021: Gruppeninterview mit Peers und Herr Manfred Empting vor Schulungsbeginn, Caritasverband Hagen
- 2021: Gruppeninterview mit Peers vor Schulungen, Bonn
- 22. März 2022: Gruppeninterview mit Projektkoordinierenden (Alexianer Köln, Bonn, Hagen und Olpe)
- 2. August 2022: Gruppeninterview mit Peers nach Schulungen, Bonn
- 13. September 2022: Interview mit zwei Ratsuchenden (Brilon und Alexianer)

### Nicht-teilnehmende Beobachtungen

- 18. Oktober 2021: Schulung, Tag 6, Josefsheim Bigge
- 19. Oktober 2021: Schulung, Tag 7, Caritas Bonn