



Die 6 Knacknüsse der Peer-Group-Education

Hinweise zu einer gelingenden reflektierten Praxis

aebi-hus

Schweizerische Stiftung für Suchthilfe

Projekte des aebi-hus werden in Kooperation mit der Contact Netz Stiftung für Suchthilfe umgesetzt

CONTACT
STIFTUNG FÜR SUCHTHILFE
NETZ

Erfahrungen aus den PeerAkademien

An der PeerAkademie 2011 wurden auf der Basis von Beiträgen und Diskussionen untenstehende Empfehlungen zur Arbeit mit dem Peer-Group-Education-Ansatz herausgearbeitet. Die entstandenen sechs Themenblöcke beziehen sich auf die Voraussetzungen für eine gelingende Umsetzung des Peer-Group-Education-Ansatzes. Insgesamt haben 50 Personen, davon 12 Jugendliche Peer-Leaders, an der Schlussumfrage der PeerAkademie 2011 teilgenommen.

Mitbestimmen Mitgewinnen - Gelebte Beteiligung

Partizipation nimmt bezüglich der Position der Peers eine Schlüsselrolle in der Planung, in der Umsetzung sowie auch in der Evaluation von Peer-Group-Education-Projekten ein. Voraussetzung für eine „echte Partizipation“ ist ein Mitbestimmungsrecht seitens der Peers von Projektbeginn bis zur Schlussevaluation.



Partizipative Peer-Group-Education-Projekte streben an, den Peer-Leadern und Peers den höchstmöglichen Partizipationsgrad einzugestehen. Transparenz und Rollenklärung, insbesondere im Hinblick auf die Zielformulierung, Verantwortung, Kompetenzen und auf gegenseitige Erwartungen und Befugnisse sind zentrale Schlüsselfaktoren. Soll die Stabilität und Kontinuität eines Projektes gewährleistet werden, sind ein fortwährendes Thematisieren und Aushandeln der unterschiedlichen Interessen und Zielvorstellungen der Projektbeteiligten im Projektverlauf sowie das Umsetzen der daraus entstehenden Anpassungen notwendig. Somit verlangt partizipative Peer-Group-Education-Arbeit von den begleitenden Fachkräften ein hohes Mass an Flexibilität, Zurückhaltung und Vertrauen in die Kompetenzen der Peer-Leader. Sie ermöglicht den Peers die Entwicklung und Stärkung persönlicher Kompetenzen und schafft deren Umfeld Zugang zu verständlichen und glaubwürdig vermittelten Informationen.

Partizipation heisst, alle Beteiligten denken von Anfang an am Prozess mit, übernehmen Verantwortung und entscheiden bei grundlegenden Fragen mit.

Sein statt (Geld-)Schein - Anerkennung und Identifikation

Eine materielle Anerkennung der Leistungen von Peer-Leadern ist zwar wünschbar, kann jedoch die Bedeutung einer "immateriellen Anerkennung" nicht ersetzen.



Letztere kann insbesondere in der Beziehung zwischen Fachperson und Peer-Leader zum Ausdruck gebracht werden, indem deren Arbeit und Entwicklung wertgeschätzt wird sowie Räume geschaffen werden, in denen Peer-Leader ein hohes Mass an Verantwortung übernehmen können. Eine derartige Projektanlage fördert den konstruktiven Austausch sowie die Identifikation mit dem Projekt.

Peers setzen sich für eine Sache ein, wenn sie sich mit ihr identifizieren. Dadurch entsteht eine emotionale Bindung, die ungleich „wertvoller“ ist als eine materielle Anerkennung.

Lernen und Lobbyieren – Arbeiten im Netzwerk



Aufgrund der hohen Anforderungen an die Reflexion und Lernfähigkeit der Beteiligten, welche Peer-Group-Education-Projekte mit sich bringen, ist es gewinnbringend, von den Erfahrungen aus weiteren Projekten zu profitieren. Das durch den partizipativen Anspruch entstandene Spannungsfeld zwischen Emanzipation der Peer-Leader und professionellem Auftrag, bedingt die stetige Reorganisation der Projekte und erfordert eine ausreichende Legitimation auf der Managementebene beteiligter Institutionen sowie politischer Entscheidungsträger. Netzwerke tragen zum erforderlichen Lobbying bei und ermöglichen Erfahrungsaustausch und gegenseitiges Lernen.

Der Austausch innerhalb eines Netzwerks stärkt die Einzelnen und das Ganze.

Man kann nicht, nicht evaluieren – Forschung und Evaluation



Aufgrund der Diversität und Flexibilität des Peer-Group-Education-Ansatzes existiert keine in genereller Übereinkunft getragene Theorie. Zum heutigen Zeitpunkt werden vielmehr aus der Praxis hervorgetretene Ansätze diskutiert. Bestehende Untersuchungen zeigen durchwegs positive Effekte bezüglich Selbstwirksamkeit, Wissenszuwachs und Verhaltensänderung für einzelne Zielgruppen und Kontexte auf, häufig beschränken sich diese jedoch auf die beteiligten Peer-Leader, nicht auf die Peer-Groups selbst. Im Sinne einer Professionalisierung der mit dem Ansatz arbeitenden Fachpersonen und im Hinblick auf die weitere Theorieentwicklung ist die (angewandte) Erforschung des Ansatzes notwendig. Die dabei erzielten Ergebnisse und Erfahrungen sollen dokumentiert werden und in kommenden Projekten Eingang finden. So könnten beispielweise der Rückgriff auf sozialpsychologische Ansätze sowie die gängigen Evaluationssysteme verfeinert werden, um genauere Aussagen über die Wirksamkeit der Peer-Group-Education zu machen.

Peer-Group-Education braucht einen wissenschaftlich fundierten Rückhalt und die systematische Erfassung von Praxiserfahrungen.

Talentsuche - Casting & Auswahlverfahren



Eine sorgfältige Auswahl von Peer-Leadern trägt wesentlich zum Erfolg des Projektverlaufs bei. Peer-Leader brauchen eine gesunde Selbstwahrnehmung, ein hohes Mass an Sozialkompetenz und Zuverlässigkeit, permanenter Entwicklungs- und Lernwillen sowie eine hohe Kritikbereitschaft. Eine erste Herausforderung ist dabei die Kontaktnahme mit geeigneten Peer-Leadern sowie die frühzeitige Klärung der Ziele und Form der Zusammenarbeit. Es bedarf eines flexiblen, aber dennoch verbindlichen Arbeitsbündnisses zwischen Fachperson und Peer-Leader.

Peers zu finden, um diese dann zu Peerleadern auszubilden, stellt die erste und wichtigste Herausforderung des Peer-Group-Education-Ansatzes dar. Mit der Wahl der „richtigen“ Peer-Leader wird der Grundstein für ein gelingendes Projekt gelegt.

**Team auf Zeit – Bilden,
Begleiten, Beraten**



Die Fachpersonen sollen die Peer-Leader als gleichwertige Projektmitarbeiter anerkennen und im Sinne eines Coachings entsprechend ihren Bedürfnissen anleiten. Für die praktische Umsetzung bedeutet dies, neben der Durchführung einer ausführlichen Schulung mit Fokus auf thematische und methodische Inhalte zu Projektbeginn, auch das zur Verfügung stehen als Ansprechperson während des ganzen Projektverlaufs.

Endet die professionelle Begleitung zu früh, ist häufig die gewünschte Wirkung der Massnahmen auf die Peer-Leader beschränkt und springt nicht auf das weitere Umfeld der Zielgruppen über. Im schlechteren Fall führt es zu einer Überforderung der Peer-Leader. Auch die Fachpersonen sollten im Umgang mit Peers sowie bezüglich der spezifischen Arbeitsrealität geschult und begleitet werden.

Bei grösseren Abweichungen gegenüber der Projektplanung sollte durch die Fachperson eine erneute Auftragsklärung initiiert werden. Die Arbeitsbeziehung zwischen Fachperson und Peer-Leader kann als Kontinuum zwischen Fördern und Fordern bezeichnet werden und stellt ein zentrales Qualitätsmerkmal von partizipativer Peer-Group-Education-Arbeit dar.

Die Hauptverantwortung bleibt während der ganzen Projektdauer bei den zuständigen Fachpersonen.



Nächste PeerAkademie:

09. November 2016 / Berner GenerationenHaus

aebi-hus - Schweizerische Stiftung für Suchthilfe

www.PeerAkademie.ch

www.aebi-hus.ch