

VET<sub>MH</sub>

TUT+3

*Peer Support*

**PAT - PEER AND TEAM SUPPORT**



Co-funded by  
the European Union

## — Intro

# Das TuTo3 Projekt - PAT: PEER and TEAM SUPPORT für psychische Gesundheit

Peer-Begleitung ist eine innovative Methode, welche weltweit eingesetzt wird.

Peer-Begleitung bedeutet, dass Menschen, die ähnliche Erfahrungen gemacht haben, insbesondere im Bereich der psychischen Gesundheit oder bei Suchtproblemen, sich gegenseitig unterstützen. Sie basiert auf dem Austausch von Erfahrungen und Erfahrungswissen, um Recovery



Weltgesundheitsorganisation WHO erkennt Peer-Begleitung als einen ergänzenden Ansatz zur traditionellen Gesundheitsversorgung an, der Lebensqualität und Recovery von Menschen mit psychischen und Suchterkrankungen verbessern kann.

Das ERASMUS-Projekt Tuto3, das sich auf Peer und Team-Support im Bereich der psychischen Gesundheit konzentriert, stellt einen bahnbrechenden Ansatz zur Verbesserung der Versorgungssysteme im Bereich der psychischen Gesundheit dar. Als Hoffnungsträger und Innovation im Bereich des psychischen Wohlbefindens zielt diese Initiative darauf ab, die Kraft der Gemeinschaft, Empathie und gemeinsame Erfahrungen zu nutzen, um ein unterstützendes Umfeld für Menschen mit psychischen Problemen zu schaffen. Dadurch beschäftigt sich das Tuto3-Projekt mit den tiefgreifenden Auswirkungen, die einfühlsame Beziehungen und Verständnis auf die psychische Gesundheit einer Person haben können.



# Das Tuto3 Projekt

Das TUTO3 PROJEKT berücksichtigt sowohl die emotionalen als auch die klinischen Aspekte der psychischen Gesundheit. Der innovative Charakter des Tuto3-Projekts basiert auf der Erkenntnis, dass die Recovery und die Unterstützung im Bereich der psychischen Gesundheit multidimensional und sehr persönlich sind. Ziel des Projekts ist es, die psychische Gesundheitsversorgung inklusiver und effektiver zu gestalten, indem ein Umfeld geschaffen wird, in welchem sich die Betroffenen sowohl von Peers als auch von Fachleuten gesehen, gehört und unterstützt fühlen.

Die Weiterentwicklung des Tuto3-Projekts mit seinem Schwerpunkt auf PAT (Peer and Team Support) verspricht, die Art und Weise zu verändern, wie die Gesellschaft mit psychischer Gesundheit umgeht, indem diese zugänglicher und verständnisvoller gemacht und besser auf die Bedürfnisse der Betroffenen

zugeschnitten werden soll.

Peer-Support, ein Grundstein des Tuto3-Projekts, beruht auf dem Prinzip, dass Menschen, die ihre eigenen psychischen Probleme überwunden haben, anderen Menschen mit ähnlichen Problemen ihre einzigartigen Erkenntnisse, ihr Einfühlungsvermögen und ihre praktischen Ratschläge zur Verfügung stellen können. Dieser Ansatz trägt zur Entstigmatisierung psychischer Probleme bei und stärkt auch die Betroffenen, indem ihre Erfahrungen bestätigt und ein Zugehörigkeitsgefühl gefördert wird. Dieser Effekt wird ebenfalls durch den Team-Support im Rahmen des Tuto3 Projekts verstärkt, welcher strukturierte Support-Netzwerke schafft und eine professionelle Anleitung mit der Nähe und Unmittelbarkeit von Peer-Support kombiniert. Dieser duale Ansatz gewährleistet ein umfassendes Support-System, das sowohl die emotionalen als auch die klinischen Aspekte der psychischen Gesundheit berücksichtigt.

# — WIE

Ziel des Projekts ist es, durch verstärkte Professionalisierung der verschiedenen Interessenvertreter:innen, den Einsatz von Peer-Begleiter:innen zu erleichtern: Peer-Begleiter:innen, Peer-Trainer:innen, Einrichtungen, Pflorgeteams

Die Peer-Begleitung ist der Kern des Tuto3-Projekts. Sie beruht auf dem Prinzip, dass Menschen, die selbst Erfahrungen mit psychischen Problemen gemacht haben, anderen Menschen mit ähnlichen Problemen ihre einzigartigen Erkenntnisse, ihr Einfühlungsvermögen und ihre praktischen Ratschläge zur Verfügung stellen können.

Dieser Ansatz hilft Betroffenen individuell und trägt aus gesellschaftlicher Sicht zur Entstigmatisierung von psychischen Problemen bei. Peer-Begleiter:innen unterstützen und begleiten Peers: Menschen, die sich in einer ähnlichen Situation befinden. Sie finden sich in vielen Bereichen, in denen das Leben Spuren hinterlassen hat, die manchmal dauerhaft sind und von denen man sich nur schwer wieder erholen kann. Sie geben das Wissen, die Strategien und die Hilfsmittel weiter, die sie selbst auf ihrem Recovery-Weg gelernt haben.





---

## Unterstützung und Dauer des Projekts

Das PAT-Projekt ist ein Erasmus+-KA220-Projekt, das von der EU mitfinanziert wird. Es hat eine Laufzeit von 36 Monaten bis Januar 2025.

# Projektpartner



Das Projekt wurde von Organisationen aus 7 Ländern sowie Verbänden von Peer-Begleiter:innen und Universitäten unterstützt und vom Centre Neuro-Psychiatrique Saint-Martin koordiniert. Die NGOs trugen zur Entwicklung von Wissen und innovativen Hilfsmitteln bei, welche sie auf Grundlage der Erfahrungen von Peer-Begleiter:innen validierten.

Centre Neuro Psychiatrique St-Martin, Namur



Établissement Public de Santé Mentale Lille-Métropole



Universitatea Aurel Vlaicu Din Arad



Peer and Team Support, ASBL, Namur



# Projektpartner



Haute Ecole de la Province de Namur



Espairs Pair Aidance Santé Mentale Rhône ,  
Lyon



Grupo de Investigación en Salud Mental en  
Primera Persona, Barcelona



Centre intégré universitaire de santé et de  
services sociaux de l'Est-de-l'Île-de-Montréal



Inland Norway University of Applied Sciences



Universität ULM





Förderung der Innovation und des Austauschs von Verfahren zu diesen Themen.

Bessere Vorbereitung der professionellen Teams auf die Aufnahme und Integration von n in deren Praxis: Begleitung des Teams während des gesamten Integrationsprozesses.

## PROJEKTZIELE

Förderung der Beschäftigung von Peer-Begleiter:innen durch die Verbesserung ihres Berufsprofils und einer angemessenen Ausbildung.



Strukturellere Einbindung von Peer-Support in den Behandlungsweg.

# PROJEKTERGEBNISSE

Verbesserung der Expertise verschiedener Partner, Fachkräfte für psychische Gesundheit und anderer Beteiligter, welche vom Mehrwert der Peer-Begleiter:innen als Personen, die in der Lage sind Betroffene bei der Recovery zu unterstützen, profitieren.

Verbesserung des Qualifikationsniveaus der Peer-Begleiter:innen.

Entwicklung von Hilfsmitteln, die auf europäischer Ebene allen Stakeholdern im Bereich der psychischen Gesundheit zur Verfügung stehen werden.

Unterstützung der Eingliederung der Peer-Begleiter:innen in die Arbeitswelt durch die Förderung von qualitativen Arbeitsplätzen.



Aufbau und Konsolidierung eines europäischen Netzwerkes verschiedener, sich ergänzender Organisationen für innovative Erkenntnisse im Bereich der psychischen Gesundheit; Vernetzung mit weltweit führenden Organisationen (Kanada) im Bereich Recovery und Ausbildung von Peer-Begleiter:innen.



## ERGEBNIS NUMMER 1

Ein Kompetenzrahmen für Peer-Begleiter:innen.

## ERGEBNIS NUMMER 2

Ein standardisiertes Ausbildungsprofil für Peer-Begleiter:innen.

## ERGEBNIS NUMMER 3

Ein standardisiertes Ausbildungsprofil für Peer-Begleiter:innen.

## ERGEBNIS NUMMER 4

**Ein methodologischer Rahmen zur Unterstützung der Integration von Peer-Begleiter:innen in Teams.**

## ERGEBNIS NUMMER 5

Entwicklung eines MOOC (Massive Open Online Course).



Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission - Programm Erasmus+ (EK) - mitfinanziert. Diese Veröffentlichung gibt ausschließlich die Meinung des Autors wieder. Die Europäische Kommission kann daher nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

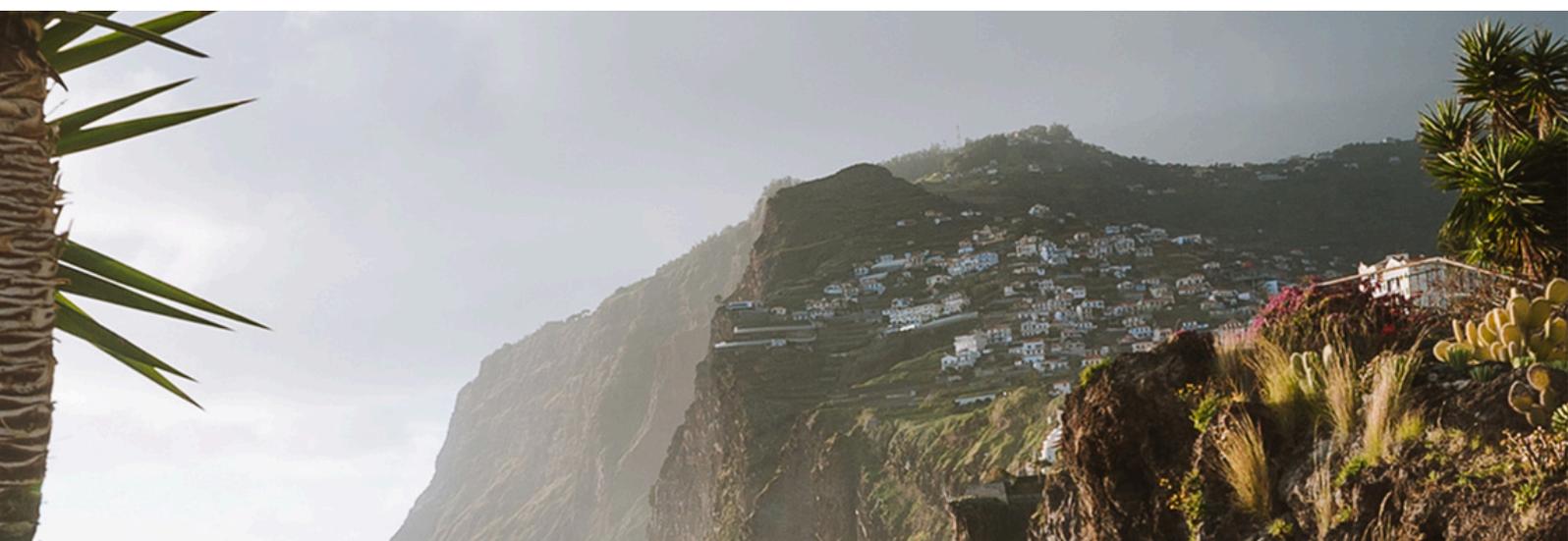
# PEER AND TEAM SUPPORT PROJEKTERGEBNISSE

Die Entwicklung eines Kompetenzrahmens für Peer-Begleiter:innen stellt einen entscheidenden Schritt zur Anerkennung und Förderung ihrer wichtigen Rolle innerhalb der psychischen Gesundheitsversorgung dar. Dieser Rahmen muss die grundlegenden Fähigkeiten, Kenntnisse und Einstellungen aufzeigen, welche erforderlich sind, um Menschen, die psychisches Wohlbefinden anstreben, wirksam zu unterstützen. Dazu gehören die Fähigkeit, Vertrauen aufzubauen, ein einfühlsames Verständnis für die Erfahrungen anderer sowie ein solides Verständnis der Berufs- und Rollenethik.

Gleichzeitig wird durch die Erstellung eines standardisierten Ausbildungsprogramms für Peer-Begleiter:innen die Qualität und Einheitlichkeit ihrer Berufsvorbereitung gewährleistet. Dieses Programm könnte die wichtigsten Ausbildungsmodule, wie beispielsweise Techniken des aktiven Zuhörens, Krisenmanagement, Datenschutz und Orientierung im psychischen Gesundheitssystem, beinhalten. Die zugehörigen Schulungsmaterialien sollten leicht zugänglich und ansprechend gestaltet

sein und verschiedene Formate wie Videos, Fallstudien und Simulationen verwenden, um das Lernen zu erleichtern.

Um die Integration von Peer-Begleiter:innen in Teams für psychische Gesundheit zu unterstützen, muss ein methodischer Rahmen geschaffen werden. Dieser Rahmen sollte Richtlinien für die Supervision, die kontinuierliche Unterstützung und die Evaluierung der Beiträge der Peer-Begleiter:innen beinhalten, wobei der einzigartige Wert ihrer Lebenserfahrung anerkannt werden sollte. Schließlich könnte die Entwicklung eines MOOC (Massive Open Online Course), der speziell auf die Ausbildung von Peer-Begleiter:innen und Fachkräften für psychische Gesundheit ausgerichtet ist, wesentlich zur Verbreitung bewährter Verfahren und zur Sensibilisierung für die Bedeutung von Peer-Support beitragen. Dieser MOOC könnte, als eine für alle zugängliche Ressource, ein besseres Verständnis für und eine bessere Integration von Peer-Begleiter:innen in psychische Gesundheitsdienste weltweit fördern.





# ERGEBNIS IV

# EINFÜHRUNG



Im Rahmen der Professionalisierung des Peer-Begleitungs-Ökosystems spielen Peer-Begleiter:innen-Verbände eine zentrale Rolle. Die Entwicklung der Peer-Begleitung wird nicht ohne professionelle Peer-Begleiter:innen-Organisationen auskommen. Diese Organisationen müssen angemessen strukturiert sein und ein Governance-Modell aufweisen, das es ihnen ermöglicht, mit öffentlichen Behörden, mentalen Gesundheitsagenturen und Arbeitgeber:innen zur Förderung der Peer-Begleitung zu kommunizieren. Es gibt immer noch viele Stigmatisierungen gegenüber Nutzer:innen und ihrer Fähigkeit, Peer-Organisationen zu führen. Es ist entscheidend, eine professionelle Arbeitsweise zu zeigen, die den hohen Erwartungen von Interessensvertreter:innen gerecht wird. Dieses Arbeitspaket ist in 2 Arbeitsschritte unterteilt:



## **ENTWICKLUNG PROFESSIONELLER PEER-BEGLEITER:INNEN-VERBÄNDE**

Von Peer-Begleiter:innen geleitete Vereinigungen sind an der Basis gewachsen. Das bedeutet, dass ihre Entwicklung von den verfügbaren Ressourcen (Arbeitskräfte und Finanzmittel), dem rechtlichen Rahmen, der Politik im Bereich der psychischen Gesundheit und der Unterstützung durch öffentliche Behörden beeinflusst wurde. Jede Organisation ist ihren eigenen Weg gegangen, was zu einer Vielfalt von Konfigurationen in den verschiedenen Ländern und manchmal auch innerhalb eines Landes geführt hat.

Dennoch zeigen die im Projekt involvierten Verbände von Peer-Begleiter:innen mehrere Gemeinsamkeiten. Ziel des Projekts ist es, auf der Grundlage des Fachwissens dieser Organisationen und der verfügbaren Literatur einen Rahmen für die Entwicklung professioneller Vereinigungen von Peer-Unterstützern zu entwickeln, die in ihren Ländern einen Einfluss auf die Entwicklung der Peer-Begleitung ausüben können.

Diese Arbeit ist innovativ, da ein solcher Ansatz noch nie von den Organisationen der Peer-Begleiter:innen selbst durchgeführt wurde. Das verfügbare Fachwissen ermöglicht es uns, aus der Geschichte und den aktuellen Situationen einen flexiblen Rahmen mit einer übergeordneten Architektur und anpassungsfähigen Optionen zu entwickeln, um lokale Gegebenheiten abzudecken. Die Auswirkungen werden von großer Bedeutung sein, da sie es den Peer-Begleiter:innen ermöglichen, von den bewährten Verfahren der Professionalisierung zu profitieren und ihren Wachstumsweg zu fördern.

Die Arbeit wird auch Auswirkungen außerhalb des Konsortiums haben, da wir anderen Peer-Begleiter:innen Möglichkeiten bieten werden, zum Rahmenwerk beizutragen und davon zu profitieren. Dies könnte den Weg für eine künftige Föderation von Verbände von Peer-Begleiter:innen ebnen.

## **BEREITSTELLUNG GEEIGNETER UNTERSTÜTZUNG FÜR PEER- BEGLEITER:INNEN IM DIENST**

Peer-Begleiter:innen, die in professionellen klinischen Teams von Einrichtungen der mentalen Gesundheit aktiv sind, neigen zur Isolation. Dies führt zu einem Risiko des „Peer Drift“, was den schrittweisen Verlust der „Peer“-Position bedeutet und in Richtung einer „normalen“ Fachkraft im Bereich der psychischen Gesundheit führt: Verwendung desselben klinischen Jargons, Übernahme der Arbeitsweisen des Teams, Arbeit mit einer Agenda oder starren Zielen, größere Distanz... Dies untergräbt die Werte der Peer-Begleitung und verringert deren Wirksamkeit.

Darüber hinaus gibt es in Ländern mit großen Entfernungen wenig Interaktion unter den Peer-Begleiter:innen, wodurch ihre Verbände Schwierigkeiten haben, geeignete Unterstützung zu leisten. Es ist entscheidend, Möglichkeiten zu schaffen, um zusammenzukommen und über Peer-Begleitungspraktiken nachzudenken. Dies reduziert die Isolation, ermöglicht es dem Netzwerk, gegenseitige Unterstützung zu bieten, fördert die Identität der Peer-Begleiter:innen und unterstützt deren berufliche Weiterentwicklung.

Wir haben einen methodischen Leitfaden zur Einrichtung und Durchführung von Interventionsgruppen von Peer-Begleiter:innen entwickelt. Ziel ist es, einen virtuellen Raum zu schaffen, in dem Peer-Begleiter:innen sich treffen und über ihre Praxis anhand der Analyse realer Situationen nachdenken können. Dieser Ansatz unterscheidet sich von traditioneller Supervision, da er sich an eine Gruppe von Individuen aus verschiedenen Organisationen richtet und von Peer-Begleiter:innen selbst durchgeführt wird, ohne dass „Nicht-Peer“-Fachkräfte notwendig sind; wenngleich diese zur Teilnahme eingeladen werden können.

Wir sind der Meinung, dass dies den Verbänden der Peer-Begleiter:innen ermöglichen würde, ihre Mitglieder besser zu unterstützen und professionelle Standards zu gewährleisten. Arbeitgeber schätzen diese Art von professioneller Herangehensweise an ihre Arbeit. Die Auswirkungen wären eine bessere Dienstleistung für Peer-Begleiter:innen, langfristige Vorteile für die Teams, die sie beschäftigen, indem das Wesen ihrer Arbeit geschützt wird, eine bessere Vernetzung, professionelle Einstellungen und Ethik sichergestellt wird. Dieser methodische Rahmen wird auch Organisationen außerhalb des Projekts angeboten.

# AUFGABE 1 : BESCHREIBUNG VON PEER-ORGANISATIONEN

Die erste Aufgabe bestand in der Beschreibung der Verbände der Peer-Begleiter:innen. Ein Template zur Datenerhebung wurde an die vorgesehenen Partner:innen verteilt.

## Template

Die erste Aufgabe besteht darin, die Verbände der Peer-Begleiter:innen zu beschreiben.

Um diese Aufgabe zu erfüllen, bitten wir Sie, die untenstehende Tabelle auszufüllen. Englisch ist die Standardsprache in diesem Projekt. Bitte stellen Sie bei Bedarf eine Übersetzung zur Verfügung.

Name der Organisation	
Gründungsjahr	
Rechtsstatus	
Schwerpunktbereiche	
Mitgliedschaft	
Anzahl der Mitarbeitenden	
Finanzierung	
Governance-Modell	
Aktivitäten	
Entwicklungsstrategien und Geschäftsmodell	
Hindernisse für die Entwicklung und mögliche Lösungen	
Website	

Die Antworten wurden zu Beginn des Projekts gesammelt und 2024 aktualisiert. Andere Organisationen außerhalb des Projekts wurde die Möglichkeit geboten, die Beschreibung gemäß des aktuellen Stands beizutragen.

Die gesammelten Daten können aus Datenschutzgründen (GDPR) nicht geteilt werden.

## DATENANALYSE

Die gesammelten Daten werden analysiert und durch eine Auswertung von verfügbarem Material aus anderen Ländern ergänzt

- United Kingdom : Mind (<https://www.mind.org.uk/>) and National Survivor User Network (NSUN <https://www.nsun.org.uk/>)
- Australia : National Mental Health Commission (<https://www.mentalhealthcommission.gov.au/>) and Peer Work Hub (<https://peerworkhub.com.au/>)
- New Zealand Te Pou (<https://www.tepou.co.nz/>) Mind and Body Consultants (<https://www.mindandbody.co.nz/>)
- United States : Substance Abuse and Mental Health Services Administration (SAMHSA <https://www.samhsa.gov/>) and National Alliance on Mental Illness (NAMI <https://www.nami.org/>).



## Grundlagen

In unserem Projekt sind die meisten der Organisationen relativ jung. Das Gründungsdatum reicht von 2009 bis 2022. Ihr rechtlicher Status ist für alle gemeinnützig.

Die meisten haben kein oder nur wenig bezahltes Personal. Die Mitarbeiterzahl reicht von 2 bis 10. Die Organisationen mit mehr Mitarbeitenden sind tatsächliche Arbeitgeber von Peer-Begleiter:innen, die in Krankenhausteams eingesetzt werden. Sie fungieren als Plattform für die Anstellung von Peer-Begleiter:innen. Wir werden dieses Modell in dem Abschnitt zum zweiten Arbeitsschritt weiter erläutern.

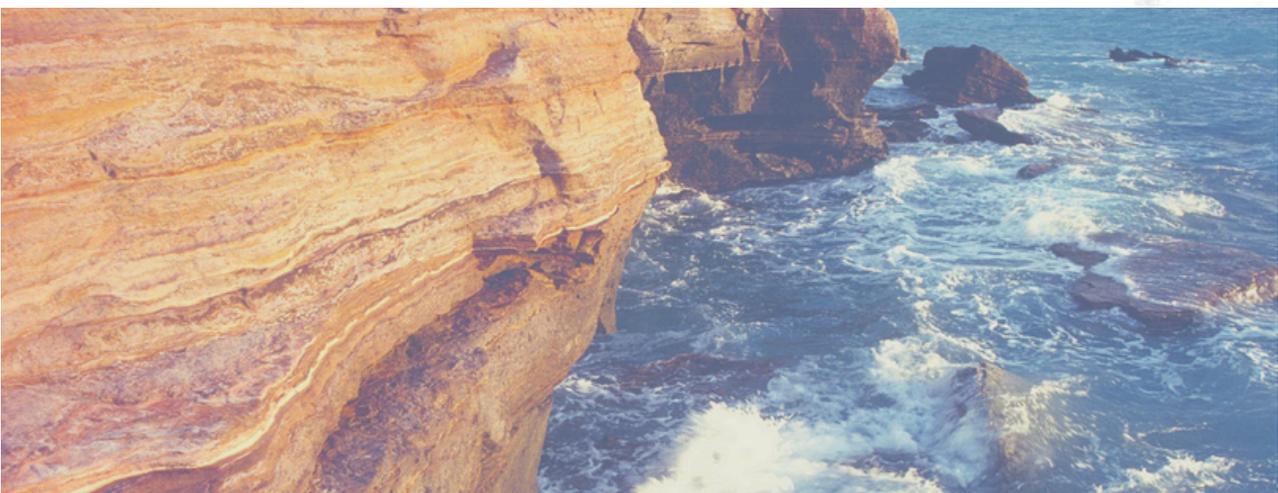
Der Tätigkeitsbereich konzentriert sich hauptsächlich auf psychische Gesundheit. Einige Organisationen decken auch andere Bereiche ab, die mit psychischer Gesundheit zusammenhängen, wie z.B. neuroentwicklungsbedingte Störungen, Sucht, Autismus und Obdachlosigkeit.

## Aktivitäten

Die Aktivitäten der Verbände von Peer-Begleiter:innen, die unseren Fragebogen beantwortet haben, konzentrieren sich hauptsächlich auf:

- Befürwortung
- Unterstützung für:
  - Einzelpersonen mit psychischen Gesundheitsproblemen,
  - Peer-Begleiter:innen,
  - Institutionen oder Teams, die mit Peer-Begleiter:innen arbeiten,
  - öffentliche Behörden.

Diese Aktivitäten entsprechen weitgehend dem, was in anderen Ländern zu finden ist.



# AUFGABE 1 : BESCHREIBUNG VON PEER-ORGANISATIONEN

## Befürwortung

Organisationen für Peer-Begleitung im Bereich psychische Gesundheit engagieren sich weltweit in Befürwortungs-Aktivitäten, die darauf abzielen, die psychischen Gesundheitsdienste zu verbessern, Stigmatisierung zu reduzieren und politische Veränderungen zu beeinflussen. Die Befürwortungs-Aktivitäten der Organisationen in unserem Projekt beinhalten die Reduktion von Stigmatisierung, die Förderung von Peer-Begleitung durch Verbreitung, Veröffentlichungen, Zeugenaussagen, Podcasts, Videos und die (Mit-)Organisation von Veranstaltungen und Workshops in verschiedenen Kontexten: Schulen, Gesundheitsdienste, Strafverfolgungsbehörden, politische Entscheidungsträger usw.

Beiträge zu Kampagnen, die politische Entscheidungsträger über psychische Gesundheitsprobleme erreichen, sind üblich. Organisationen von Peer-Begleiter:innen suchen in der Regel die Zusammenarbeit mit anderen Organisationen im Bereich der psychischen Gesundheit, um ihre Botschaft zu verstärken, da die meisten von ihnen klein sind und nicht über Ressourcen zur Entwicklung eigener Kampagnen verfügen.



Die Förderung von Peer-Begleitung ist ein häufiger Fokus, wobei die Anerkennung und Integration der Rollen von Peer-Begleitung in die formellen Gesundheitssysteme im Vordergrund steht. Diese Organisationen arbeiten aktiv daran, das Bewusstsein für den Wert von Lebenserfahrungen in der psychischen Gesundheitserholung zu schärfen, wobei sie die einzigartigen Einblicke betonen, die Peer-Begleiter:innen in die Dienstleistungserbringung einbringen, basierend auf der Peer-to-Peer-Beziehung und dem Erfahrungswissen, das sie auf ihrem eigenen Weg der Genesung erlangt haben.

Konkreter, fördern Organisationen wertorientierte und erholungsorientierte Praktiken, welche die Grundlage für Peer-Begleitung bilden. Sie setzen sich für Politik ein, die einen gerechten Zugang zu Diensten gewährleistet, die Rechte der Dienstnutzer schützt und eine nachhaltige Finanzierung von Peer Programmen sicherstellt.

# VERSCHIEDENE UNTERSTÜTZUNGSNIVEAUS

## Unterstützung für Einzelpersonen

Unterstützung für Einzelpersonen: Einige Organisationen in unserem Projekt bieten Unterstützung für Einzelpersonen an, auch wenn dies nicht ihr Hauptaugenmerk ist. Diese Unterstützung reicht von direkter Unterstützung über die Durchführung von Gruppen von Peer-Begleitung (auch für Angehörige) bis hin zu Aktivitäten in therapeutischen Gärten.



## Unterstützung für Peer-Begleiter:innen

Unterstützung für Peer-Begleiter:innen: Organisationen, die Peer-Begleiter:innen im Bereich psychische Gesundheit einsetzen, legen großen Wert darauf, ihre Peer-Begleiter:innen zu unterstützen, damit diese effektiv, resilient und gut ausgebildet sind, um anderen zu helfen. Die Unterstützung variiert je nach verfügbaren Ressourcen in den Organisationen und ihrem Geschäftsmodell.

Primär bieten Peer-Begleiter:innen Organisationen die Möglichkeit, Teil eines Netzwerks zu werden. Dies ist wichtig, da die meisten Peer-Begleiter:innen, die angestellt sind, in ihrer Organisation allein arbeiten.

Einige Organisationen bieten auch (berufliche) Schulungen und Weiterbildungen an, die wesentliche Fähigkeiten wie aktives Zuhören, Krisenintervention und ethische Überlegungen abdecken. Diese Schulungsinitiativen beinhalten oft Module zu Selbstfürsorge und Grenzen, um den Peer-Begleiter:innen zu helfen, ihr eigenes Wohlbefinden zu wahren, während sie andere unterstützen. Unser Kompetenzrahmen und das MOOC sollten helfen, die vorhandenen Materialien zu verfeinern und Schulungen besser zu gestalten.

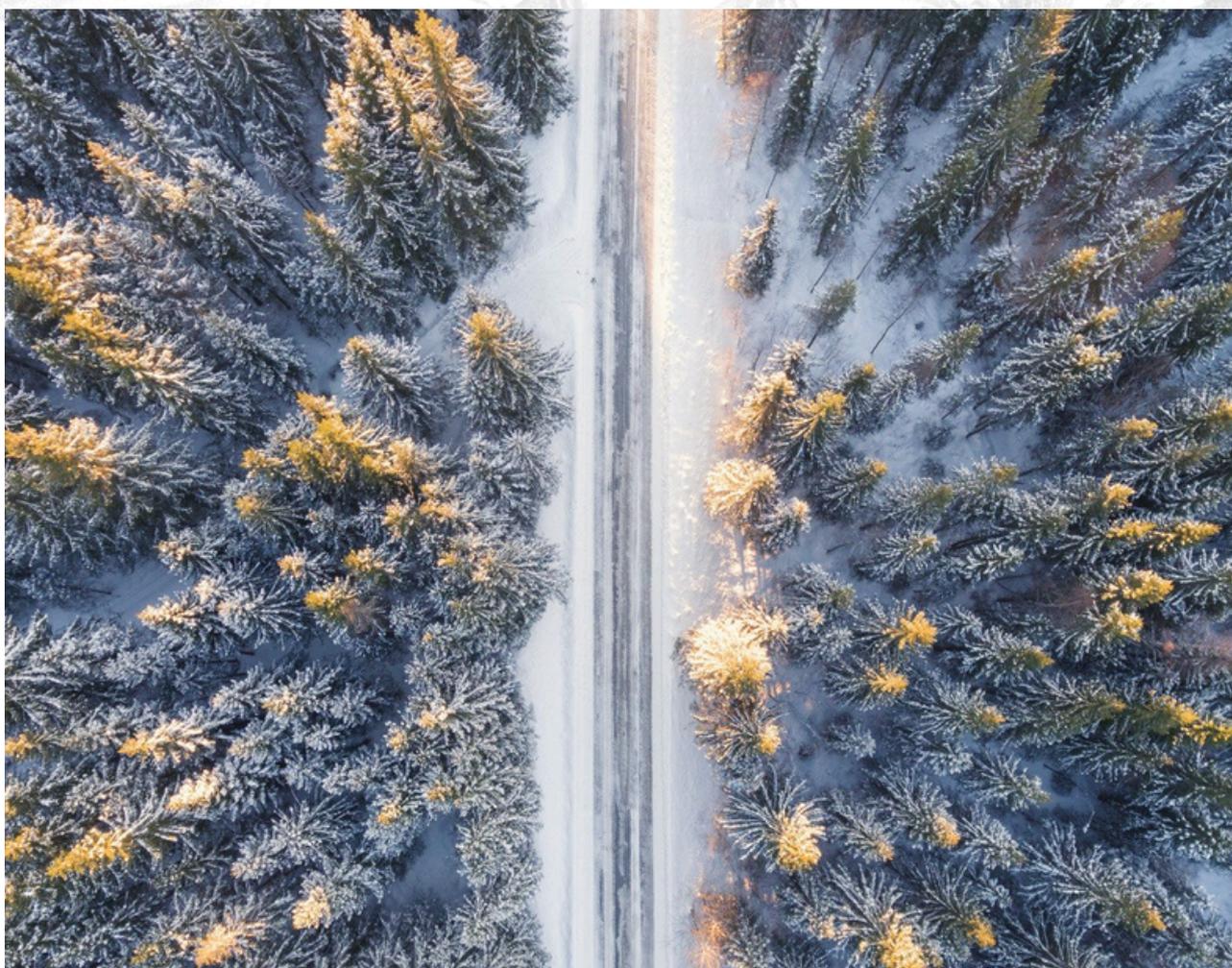
Regelmäßige Mentoring-Programme werden ebenfalls weitgehend implementiert, um den Peer-Begleiter:innen kontinuierliche Anleitung, berufliche Weiterentwicklung und Möglichkeiten zur Reflexion über ihre Erfahrungen zu bieten. Diese Unterstützungsstruktur fördert eine Gemeinschaft unter den Peer-Begleiter:innen und stärkt ihr Vertrauen und ihre Kompetenz in ihren Rollen. Die Methodologie zur Durchführung von Interventionsgruppen wurde im Rahmen unseres Projekts entwickelt, um den Organisationen ein robustes Werkzeug zur Unterstützung von Peer-Begleiter:innen an die Hand zu geben (siehe Abschnitt zu Aufgabe 3).

Wie bereits erwähnt, fungieren einige Organisationen als Plattform für die Anstellung von Peer-Begleiter:innen, die dann in Krankenhäusern und gemeinnützigen Organisationen gemäß dem Plattformmodell eingesetzt werden.

# VERSCHIEDENE FORMEN DER UNTERSTÜTZUNG

## Unterstützung für Teams und Institutionen

Die Unterstützung besteht hauptsächlich aus Schulungsaktivitäten zu erholungsorientierten Praktiken und der Rolle von Peer-Begleiter:innen sowie der Vorbereitung des Einstellungsprozesses (siehe Ergebnis 3 für Details).



## Unterstützung für öffentliche Behörden:

Trotz ihrer begrenzten Ressourcen unterstützen Organisationen von Peer-Begleiter:innen auch öffentliche Behörden bei der Ausarbeitung von Politiken, die die Entwicklung von erholungsorientierten Praktiken und Peer-Begleitung im Bereich psychische Gesundheit fördern. Sie nehmen möglicherweise an nationalen oder lokalen Arbeitsgruppen zur Professionalisierung von Peer-Begleitung teil oder wirken in beratenden Ausschüssen mit, um Einblicke aus der Perspektive von Menschen mit Lebenserfahrung zu bieten. Sie tragen dazu bei, den Dialog und den Wissensaustausch zu fördern und den Wert von Peer-Begleitung für bessere psychische Gesundheitsergebnisse zu unterstreichen.

Zum Beispiel ist ESPAIRS Teil einer nationalen Arbeitsgruppe zur Professionalisierung von Peer-Begleitung.

## GOVERNANCE

Die Mitgliedschaft ist größtenteils kostenlos. Sie umfasst hauptsächlich Einzelpersonen: Peer-Begleiter:innen und gelegentlich auch andere Fachleute.

Das Governance-Modell basiert auf einer Generalversammlung und einem Vorstand. Größere Organisationen haben ein Exekutivkomitee. Governance-Modelle sind durch demokratische Strukturen und eine starke Betonung der Führung durch Peer-Begleiter:innen gekennzeichnet. Ein gemeinsamer Nenner dieser Organisationen ist die aktive Beteiligung von Menschen mit Lebenserfahrung in Führungs- und Entscheidungspositionen. Diese Einbeziehung stellt sicher, dass die Ausrichtung und die Politiken der Organisation direkt von denen informiert werden, die direkte Erfahrungen mit psychischen Gesundheitsproblemen haben.

Indem diese Organisationen auf die Führung von Peer-Begleiter:innen setzen, bleiben sie relevant für die Gemeinschaften, die sie bedienen, und steigern die Effektivität ihrer Programme.



## FINANZIERUNG

Die Finanzierung der Organisationen erfolgt hauptsächlich öffentlich und ist speziell auf Peer-Begleitung ausgerichtet. Die Mittel stammen oft aus staatlichen Zuschüssen, die von lokalen, regionalen oder nationalen Agenturen für Gesundheits- und Sozialdienste bereitgestellt werden. Diese öffentlichen Mittel unterstützen die wesentlichen Aktivitäten.

Einige Organisationen profitieren von Steuererleichterungen für ihre Mitarbeitenden. Andere Finanzierungsquellen umfassen Stiftungen, Mitgliedsbeiträge oder Erlöse aus Dienstleistungen wie im Plattformmodell.

Die Arbeitszeit von Freiwilligen ist für die Nachhaltigkeit vieler Organisationen für Peer-Begleitung entscheidend.

Die restlichen gesammelten Daten bezüglich der Entwicklungsstrategien, einschließlich der Hindernisse und Förderfaktoren, wurden in Aufgabe 2 integriert.

## **AUFGABE 2 - AUF DEM WEG ZUR BERUFLICHEN WEITERENTWICKLUNG VON VERBÄNDEN VON PEER-BEGLEITER:INNEN**

Wie bereits erwähnt, wäre das Ökosystem der Peer-Begleitung ohne professionelle Peer-Organisationen nicht vollständig. Jedoch stehen diese Organisationen vor vielen Herausforderungen, die einen Großteil ihrer Ressourcen binden und somit weniger Zeit und Möglichkeiten für Wachstum und Professionalisierung lassen. In diesem Abschnitt der im Projekt durchgeführten Arbeit konzentrierten wir uns auf die Antwort auf diese Herausforderungen, bevor wir Strategien und Werkzeuge zur Aufrechterhaltung von Governance, Finanzierung und Personalentwicklung betrachteten.

Die Arbeit wurde während des gesamten Projekts bei den transnationalen Partner:innen-Treffen durchgeführt.

### **ANTWORT AUF DIE WICHTIGSTEN HERAUSFORDERUNGEN**

Peer-Organisationen im Bereich der psychischen Gesundheit sehen sich häufig mit erheblichen Herausforderungen auf ihrem Weg zur Professionalisierung konfrontiert. Unsere Peer-Organisationen berichten jedoch von einer Reihe wesentlicher Herausforderungen bei der Entwicklung und Aufrechterhaltung ihrer Aktivitäten, darunter die wichtigsten: Mangel an stabiler Finanzierung und Verfügbarkeit von Personal, einschließlich der Verfügbarkeit von Mitarbeitenden und Freiwilligen, die mit psychischen Gesundheitsproblemen leben.

#### **FINANZIERUNG**

Es ist kein Geheimnis, dass die Finanzierung eine der größten Herausforderungen im gemeinnützigen Sektor in verschiedenen Ländern darstellt. Organisationen konkurrieren um Budgets und müssen sich mit zeitaufwendigen Verwaltungsverfahren auseinandersetzen.

Die Sicherstellung einer stabilen und ausreichenden Finanzierung stellt eine weitere erhebliche Herausforderung dar. Die meisten Organisationen sind auf kurzfristige Zuschüsse, Spenden oder projektbezogene Finanzierung angewiesen, die zeitaufwendig sind und zu finanzieller Instabilität und Unsicherheit führen können. Finanzierung ist auch häufig mit der Einschränkung des Jahresbudgets verbunden, was bedeutet, dass ein Zuschuss vor Jahresende ausgegeben werden muss und die Verfügbarkeit von Mitteln für das nächste Jahr zu diesem Zeitpunkt noch unbekannt ist.

Die Abhängigkeit von schwankenden Finanzierungsquellen unterstreicht die Notwendigkeit nachhaltigerer Finanzmodelle, um organisatorisches Wachstum und professionelle Standards zu unterstützen.

Um auf diese Herausforderung zu reagieren, haben unsere Organisationen mehrere Wege identifiziert. Einerseits ist es möglich, den Status einer „gemeinnützigen Organisation“ zu suchen, um Spenden zu erhalten, die in einigen Ländern zu Steuervergünstigungen berechtigen, oder den Status einer „Organisation von öffentlichem Interesse“ zu erlangen, um Zugang zu spezifischen Zuschüssen oder Steuerbefreiungen zu erhalten. Dieser Schritt hängt von den spezifischen gesetzlichen Regelungen auf lokaler, regionaler oder nationaler Ebene ab.

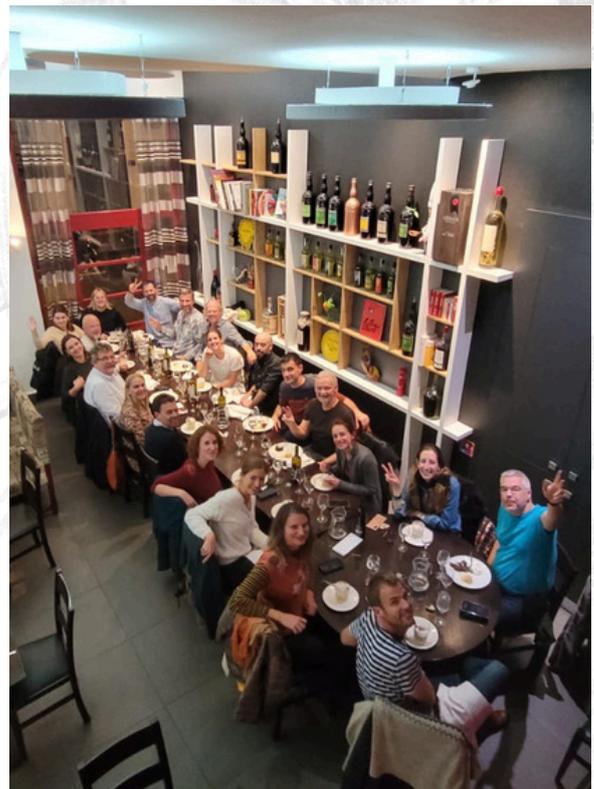
Andererseits können Organisationen versuchen, ihre Einnahmequellen zu diversifizieren oder wiederkehrende Einnahmen zu suchen. Dies ist jedoch schwierig, da es bereits vorhandene Ressourcen in der Organisation erfordert.

Peer-Organisationen sollten starke Beziehungen zu Geldgeber:innen aufbauen und den Wert und die Wirkung von Peer-Begleitungsdiensten durch Daten und Erfolgsgeschichten aufzeigen. Eine effektive Kommunikation von Ergebnissen und Vorteilen ist entscheidend, um Interessenvertreter:innen davon zu überzeugen, in Peer-geführte Initiativen zu investieren. Eine Zusammenarbeit mit Forscher:innen könnte eine wertvolle langfristige Investition darstellen.

## VERFÜGBARKEIT VON PERSONAL

Die prekäre finanzielle Situation erschwert es, in die langfristige berufliche Entwicklung und die Ressourcen zu investieren, die für die Professionalisierung von Diensten und Personal erforderlich sind. Begrenzte finanzielle Mittel wirken sich auch auf die Fähigkeit aus, wettbewerbsfähige Gehälter und Leistungen anzubieten, was sich negativ auf die Rekrutierung und Bindung von qualifizierten Peer-Begleiter:innen auswirkt.

Andererseits leisten Peer-Begleiter:innen oft einen Großteil der Arbeit der Organisation als Freiwillige. Menschen, die mit psychischen Gesundheitsproblemen leben, könnten jedoch ihre Verfügbarkeit aufgrund von Schwankungen in ihrer Fähigkeit zur Mitarbeit gefährdet sehen. Dies erschwert es der Organisation, langfristig zu planen und sich auf Aktivitäten zu fokussieren, die viel Arbeitskraft erfordern.



Um auf diese Herausforderung zu reagieren, können Organisationen die Unterstützung bestehender Programme suchen, die Trainings für Administrator:innen und Personal von Verbänden anbieten, die mit Freiwilligen arbeiten, sowie für die Freiwilligen selbst.

Es wurde auch betont, dass die großen Herausforderungen, die die Entwicklung der Peer-Begleitung mit sich bringt, oft auf den wenigen Schultern von stark engagierten Personen lasten, deren Zustand unter hoher Arbeitsbelastung und Engagement leiden kann.

Zudem können aktiven Peer-Begleiter:innen spezifische Dienste, Aktivitäten und Werkzeuge anbieten.

## SPEZIFISCHE STRATEGIEN UND WERKZEUGE

### Entwicklung und Finanzierungsherausforderung für Organisationen von Peer-Begleiter:innen: Das Plattformmodell

In einigen Ländern unseres Forschungsprojektes werden die Peer-Begleiter:innen direkt von den Einrichtungen der medizinischen Versorgung angestellt und beschäftigt, zum Beispiel in Belgien und Norwegen. In anderen Regionen hat sich ein anderes Modell herausgebildet: das Plattformmodell (Frankreich und Québec).

Bei diesem Modell werden Peer-Begleiter:innen von einem Verein eingestellt, der von Peer-Begleiter:innen geleitet wird und an Einrichtungen wie psychiatrische Kliniken vermittelt wird.

Dieses Modell ist entstanden, weil es in diesen Einrichtungen einen starken Widerstand seitens der Teams und der Organisationsstruktur gibt. Die Arbeit mit ehemaligen Patient:innen ist nicht selbstverständlich. Darüber hinaus wirft die direkte Einstellung von Peer-Begleiter:innen viele Probleme auf, vor allem in Bezug auf die Stellenbeschreibung und das Gehaltsniveau, die nicht in den üblichen Rahmen passen. Dies erschwert es innovativen Teams, Erfahrung mit Peer-Begleitung zu „erproben“.

In diesem Zusammenhang bietet das Modell mehrere Vorteile, hat aber auch mit Einschränkungen zu kämpfen.



Der Zugriff auf festangestellte Peer-Begleiter:innen einer Plattform ist nützlich, da es Teams und Einrichtungen ermöglicht, die Zusammenarbeit mit einem:r Peer-Begleiter:in zu testen, ohne eine Einstellungszusage zu machen, mit flexibler Arbeitszeit und Dauer.

Da Peer-Begleiter:innen extern zur Institution sind, können sie leichter integriert werden. Eingestellte Peer-Begleiter:innen werden als gut ausgebildet wahrgenommen und profitieren von professioneller Unterstützung.

Dies stellt sicher, dass Peer-Begleiter:innen nicht als Konkurrenz zu den Fachkräften im Team gesehen wird.

Die Plattform bietet eine „schlüselfertige“ Lösung und minimiert die Risiken (in Bezug auf Status, direkte Beschäftigung, Integration in das Team) sowohl für die Teams als auch für die Einrichtungen, die durch die Unabhängigkeit der Plattform abgesichert sind.

Für einige Einrichtungen ist es einfacher, für einen Vertrag mit der Plattform zu bezahlen als interne Personalbudgets zu verwenden.

## Für die Organisationen der Peer-Begleiter:innen

Das Plattformmodell führt zu einer höheren Sichtbarkeit der Peer-Begleitung und der Organisation in der Gemeinschaft und in den Institutionen. Es kann genutzt werden, um Peer-Begleitung schnell in Institutionen zu verankern. Außerdem positioniert es die Organisationen der Peer-Begleiter:innen als professionelle und vertrauenswürdige Partner für die interne Entwicklung der Peer-Begleitung.

Mehrere Aspekte des Modells sollten vor der Einrichtung einer Plattform sorgfältig geprüft werden.

### Training

Die Fertigkeiten der Peer-Begleiter:innen und ihre Fähigkeit, ihr Erfahrungswissen zu nutzen, sind der Schlüssel zum Erfolg ihrer Missionen. Je nach Niveau der Peer-Begleiter:innen muss die Plattform möglicherweise kollektive und individuelle Schulungsprogramme einrichten.

### Bedeutung des Integrationsprozesses

Wie in Ergebnis 3 unseres Projekts beschrieben, ist die Vorbereitung des Teams/der Einrichtung vor der Einstellung von größter Bedeutung, und es sollten sowohl auf der Seite der Plattform als auch auf der Seite der Einrichtung ausreichend Ressourcen bereitgestellt werden.

### HR-Koordinierung mit Partnereinrichtungen

Die Integration in die HR-Prozesse der Partner kann sich als kompliziert erweisen, was zu Schwierigkeiten bei der Erstellung von Zeitplänen für die Peer-Begleiter:innen und zu unregelmäßigen Anfragen von Fachleuten an einige unserer Mitarbeitenden führt.



### Projektplanung

Die Gründung und Verwaltung eines Arbeitgeberverbands und die Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen ist zeitaufwändig und erfordert ein professionelles Management und angemessene Ressourcen für den Start der Plattform. Diese Art der Projektentwicklung erfordert ein hohes Maß an Kompetenz bei den Mitarbeitenden, die die Plattform betreiben. Regulierung, Besteuerung und andere Fragen im Zusammenhang mit der Tätigkeit als Arbeitgeber:in müssen entweder intern oder mit Hilfe anderer Partner:innen oder Berater:innen angegangen werden.



### Finanzierung

Das Modell bietet der Organisation Möglichkeiten für Wachstum und Generierung von Einnahmen oder Diversifizierung. Das Geschäftsmodell sollte sorgfältig entwickelt werden, um sicherzustellen, dass die Mischung aus Einnahmen aus öffentlichen Zuschüssen und kommerziellen Einnahmen eine ausreichende Finanzierung bietet, um vertragliche Verpflichtungen zu erfüllen und mehrjährige Verträge zu ermöglichen.

## Für Peer-Begleiter:innen

Im Rahmen des Plattformmodells können mehrere Fallstricke identifiziert werden, die erhöhte Wachsamkeit erfordern.

Einige Mitarbeitende, insbesondere Peer-Begleiter:innen, die mehrere Aufgaben gleichzeitig bewältigen müssen, sind möglicherweise überfordert. Dies kann zu Ermüdungserscheinungen führen, die sich daraus ergeben, dass man sich ständig mit einer doppelten Hierarchie, unterschiedlichen Regeln, Kulturen und Arbeitsweisen auseinandersetzen muss (Plattform und Arbeitsort des:r Peer-Begleiters:in);



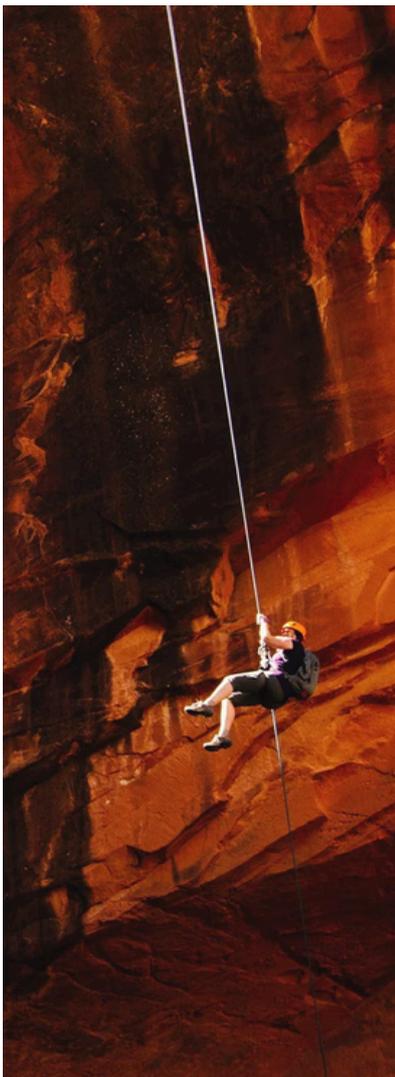
Andererseits kann es zu einer unzureichenden Auslastung anderer Mitarbeitender kommen, die sich während eines Teils ihrer Zeit nicht im Einsatz befinden, was eine erhöhte Wachsamkeit und eine bessere Reaktionsfähigkeit in Situationen erfordert, in denen sie nicht im Einsatz sind.

## Vewaltung

Viele Vereinigungen sind „nur von und für Peer-Begleiter:innen“. Das bedeutet, dass nur Peers die Organisation leiten. Daraus ergeben sich Herausforderungen.

### Verfügbarkeit von Personal

Peer-Begleiter:innen, die in der Organisationsstruktur arbeiten, können mit ihren eigenen gesundheitlichen Problemen konfrontiert sein, die ihr Engagement langfristig behindern können. Die verantwortlichen Instanzen sollten besondere Vorsicht walten lassen, um ihre Mitarbeitenden zu schützen.



### Einbindung von Nicht-Peers

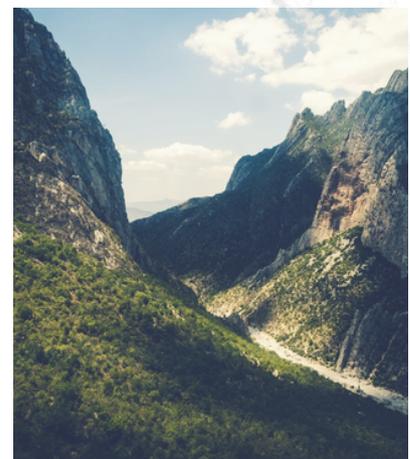
Um das Risiko zu mindern, neigen einige Organisationen dazu, keine Peers in ihr Personal oder in ihre Leitungsgremien aufzunehmen. Dies wirft die Frage auf, wie die Peer-Unterstützung in einem Umfeld geschützt werden kann, in dem andere Ansichten oder Arbeitsweisen vorherrschen.

Die Partner:innen sind davon überzeugt, dass dies zu einer sorgfältigen Definition der Vision, des Auftrags und der Werte der Organisation führen sollte, um einen gut definierten und strukturierten Kompass zu haben, wenn sich entsprechende Fragen ergeben.



### Übergeordnete Grundprinzipien

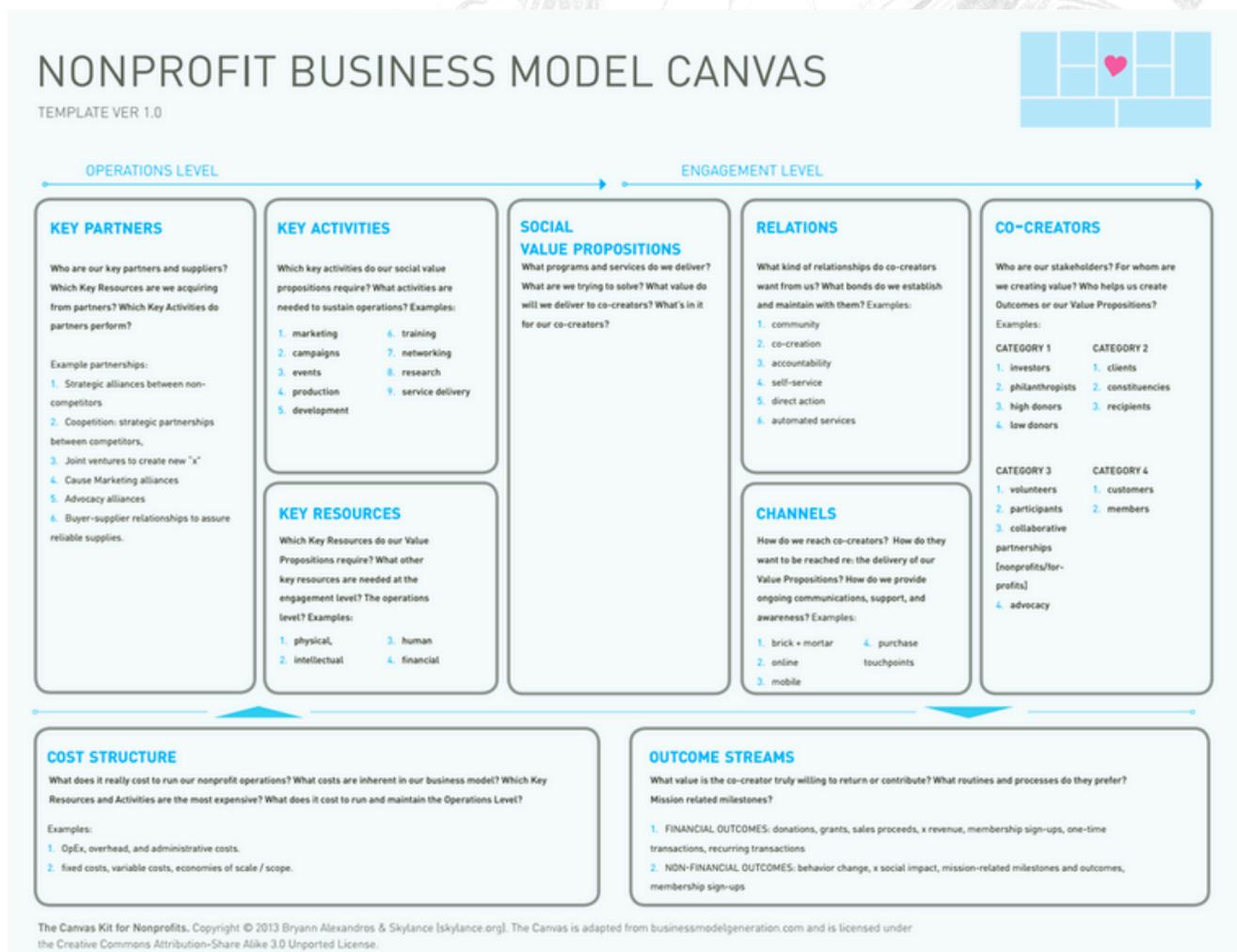
Klare und überzeugende Aussagen zu Mission, Vision und Werten definieren die Organisation, indem sie darlegen, warum die Organisation existiert (Mission), wohin sie sich entwickelt (Vision) und wofür sie steht (Werte). Dies kann in andere Worte gefasst werden, die den Organisationen helfen können, ihre übergeordneten Ziele zu definieren: Vision = wir glauben an die Zukunft, die es geben wird und Mission = wir tragen zu dieser Zukunft bei, indem wir ... Im Internet stehen zahlreiche Ressourcen zur Verfügung, die Organisationen bei dieser Aufgabe helfen können. Organisationen können sich auch an lokale gemeinnützige Organisationen oder Patientenverbände wenden, um Hilfe zu erhalten.



# Betrieb und Engagement

Die Ableitung operativer Leitlinien zur Umsetzung von Vision, Mission und gesellschaftlichem Wertversprechen in den Geschäftsalltag erfordert spezifische Forschung und die Entwicklung eines professionellen Rahmens.

Unternehmen sind mit dem Business Model Canvas vertraut. Dieses wurde an den Non-Profit-Kontext angepasst und dient als Spielwiese für Gründer:innen und Leitungsgremien, um ihre Arbeitsabläufe und Engagement-Ebenen zu beschreiben.



[https://www.nonprofitjourney.org/uploads/8/4/4/9/8449980/\\_npo\\_business\\_model\\_canvas\\_alexandros.pdf](https://www.nonprofitjourney.org/uploads/8/4/4/9/8449980/_npo_business_model_canvas_alexandros.pdf)



## HERAUSFORDERUNGEN BEI DER PROFESSIONALISIERUNG

Das Projekt führte zum Austausch von Wissen, Praktiken und Werkzeugen unter den Partner:innen. Eine der Schlussfolgerungen unseres Projekts ist jedoch, dass unsere Peer-Organisationen klein sind und es an Ressourcen mangelt, um sich vollständig an internationalen Kooperationsprojekten zu beteiligen, bei denen hohe Verfügbarkeit und Produktionskraft erforderlich sind. Das Design unseres Projekts berücksichtigte diesen Aspekt, indem 1) Organisationen in die Steuerung der Projektergebnisse eingebunden wurden und Partner:innen informiert wurden, und 2) Peer-Organisationen die hervorgebrachten Ergebnisse validierten. Um den Hebeleffekt zukünftiger Kooperationsprojekte zu erhöhen, sollten Peer-Organisationen von spezifischen Budgets profitieren, um internes Personal einzustellen, das als zusätzliche Ressource in das Projekt eingebunden wird.

## PARTNERSCHAFTEN

Ein mögliches zukünftiges Projekt könnte die Gründung einer internationalen Föderation von Peer-Organisationen oder der Beitritt zu regionalen Föderationen sein.

Der Partner PAT asbl ist Gründer und Mitglied von FAPAF: der Föderation der französischsprachigen Peer-Organisationen. <https://fapaf.pat.support/>

Die Föderation ist noch jung und verfügt nicht über eigene Ressourcen, hat jedoch eine Charta gemeinsamer Werte in der Peer-Begleitung erstellt.



# RICHTLINIEN FÜR DIE EINRICHTUNG UND DURCHFÜHRUNG VON PEER-INTERVISIONSGRUPPEN

## Die Herausforderung des Peer-Drifts

Im Laufe der Zeit kann es zu einem Phänomen kommen, das als „Peer-Drift“ bezeichnet wird, bei dem Peer-Begleiter:innen beginnen, sich von den Kernwerten und Praktiken zu entfernen, die Peer-Begleitung einzigartig machen.

Dieser Drift tritt auf, wenn Peer-Begleiter:innen allmählich die Normen, Verhaltensweisen und Praktiken der Institutionen oder Teams übernehmen, in denen sie arbeiten. Die unterstützende, gegenseitige Verbindung, die Peer-Begleitung auszeichnet, kann erodiert werden, wenn Peer-Begleiter:innen von der professionellen Kultur um sie herum beeinflusst werden. Sie könnten beispielsweise beginnen, mehr Wert auf klinische Ansätze zu legen oder strikte Grenzen zu wahren, ähnlich wie traditionelle Fachkräfte. Dieser Wandel kann schleichend über die Zeit erfolgen, wenn Organisationen Erwartungen, Dokumentationsanforderungen oder berufliche Verpflichtungen auferlegen, die Peer-Begleiter:innen von ihrer ursprünglichen Rolle ablenken.

Dieser Drift tritt auf, wenn Peer-Begleiter:innen allmählich die Normen, Verhaltensweisen und Praktiken der Institutionen oder Teams übernehmen, in denen sie arbeiten. Die unterstützende, gegenseitige Verbindung, die Peer-Begleitung auszeichnet, kann erodiert werden, wenn Peer-Begleiter:innen von der professionellen Kultur um sie herum beeinflusst werden. Sie könnten beispielsweise beginnen, mehr Wert auf klinische Ansätze zu legen oder strikte Grenzen zu wahren, ähnlich wie traditionelle Fachkräfte. Dieser Wandel kann schleichend über die Zeit erfolgen, wenn Organisationen

Erwartungen, Dokumentationsanforderungen oder berufliche Verpflichtungen auferlegen, die Peer-Begleiter:innen von ihrer ursprünglichen Rolle ablenken.

Das Plattformmodell (siehe oben) kann helfen, das Risiko des Peer-Drifts zu verringern, da Peer-Begleiter:innen zu Organisationen gehören, in denen sie verwaltet, geschult werden und vom Netzwerk ihrer Kolleg:innen profitieren.

Peer-Intervisionsgruppen bieten ein ergänzendes Werkzeug.



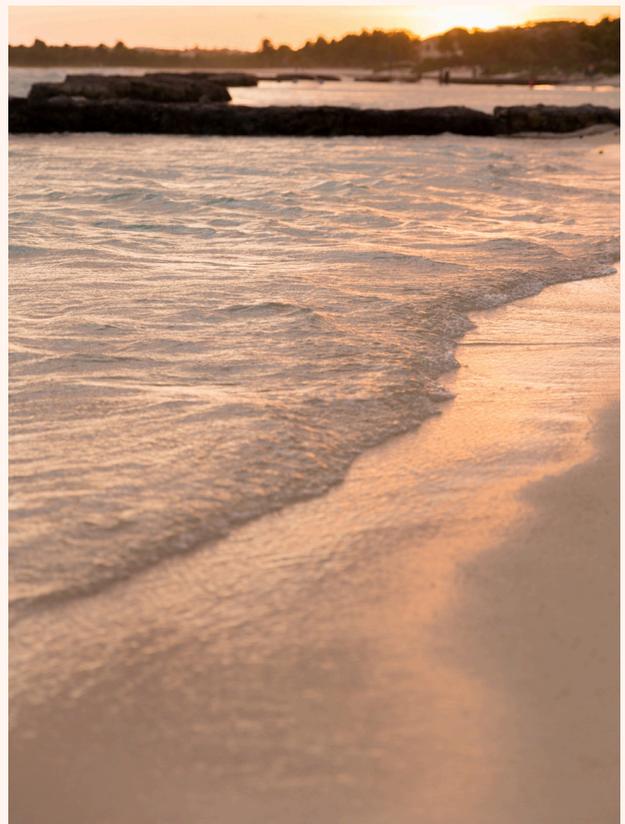
# Intervisionsgruppen

Der Partner PAT asbl hat Wissen zu Interventionen zu Peer-Begleitung übertragen, das von den Partner:inn überprüf wurde.

Peer-Begleiter:innen befinden sich in einer einzigartigen Position. Als Teammitglied und gleichzeitig nah an den unterstützten Personen, nehmen Peer-Begleiter:innen eine besondere Rolle ein und stehen häufig vor Situationen, die sie herausfordern, wenn sie mit Menschen in Recovery arbeiten.

Einige Peer-Begleiter:innen profitieren von individueller Supervision durch eine Psychologin oder einen Psychologen, der/die in dieser Praxis geschult ist, aber dies ist nicht der Fall für die Mehrheit. Peer-Supervision ist ein anderes und ergänzendes Werkzeug. Es bringt aktive Peer-Begleiter:innen zusammen, die an vorderster Front arbeiten, ob angestellt oder ehrenamtlich, geschult oder nicht. Diese Peer-Begleiter:innen arbeiten in verschiedenen Institutionen und Sektoren.

Das Hauptziel von Intervisionsgruppen ist es, gemeinsam über konkrete Situationen nachzudenken, die Peer-Begleiter:innen in ihrer Arbeit begegnet sind, diese in Perspektive zu setzen und mögliche Lösungen oder Handlungen zu formulieren. Die Diskussionen finden in einem sicheren Umfeld statt und folgen einer gut etablierten Methodik.

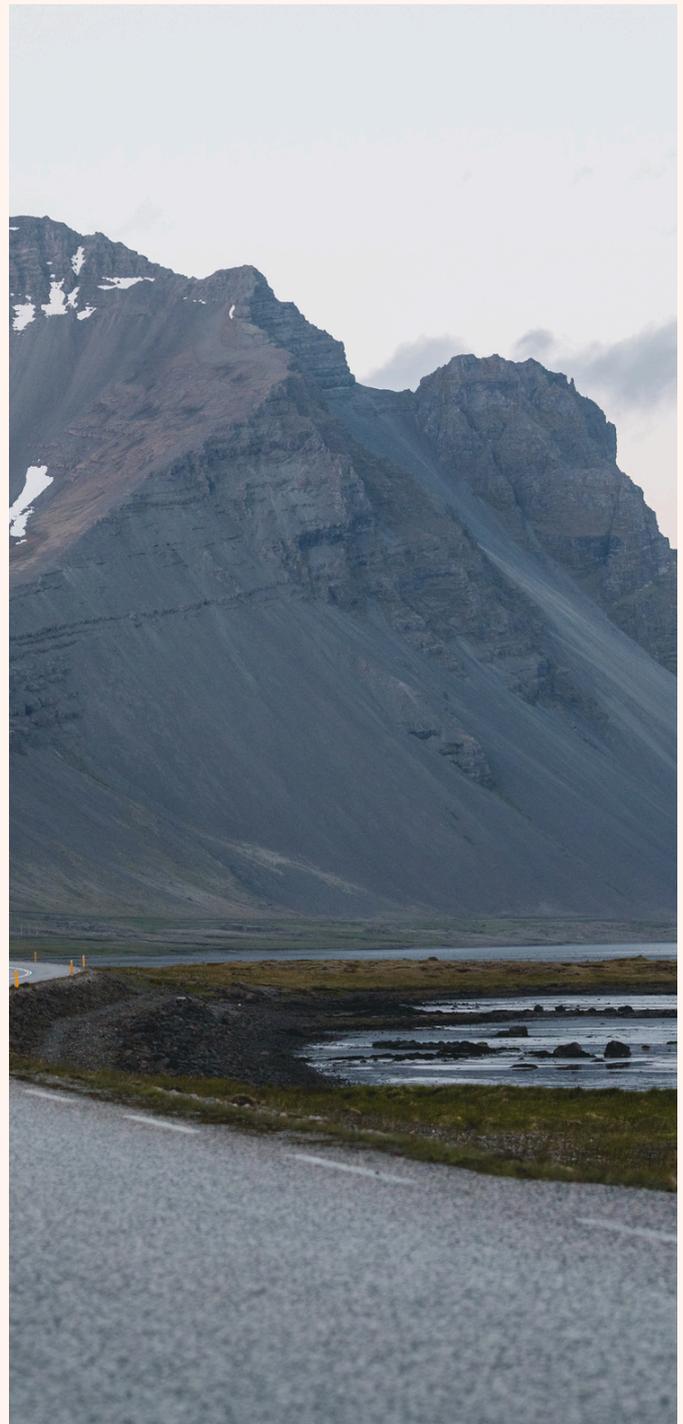


Im Hinblick auf das methodische Vorgehen gilt der Grundsatz der professionellen Vertraulichkeit. Das bedeutet, dass die besprochenen Situationen anonymisiert werden und kein Austausch außerhalb der Gruppe stattfindet.

# Intervisionsgruppen



Die Gruppe sollte während der Sitzungen dieselbe bleiben, um ein gegenseitiges Verständnis und einen qualitativ hochwertigen Austausch zu fördern. Um der wachsenden Nachfrage gerecht zu werden, könnten neue Mitglieder mit Zustimmung der Teilnehmer:innen der Gruppe beitreten.



Die Sitzungen sollten von zwei Peer-Begleiter:innen moderiert werden, die dafür verantwortlich sind, den Rahmen und den reibungslosen Ablauf der Sitzungen sicherzustellen. Die Methodik, die sie verwenden, ist von der Analyse professioneller Praxis inspiriert. Dieser Ansatz wird in der Gruppe durchgeführt und bietet eine informelle Möglichkeit zur reflektierenden und metakognitiven Analyse. Er ermöglicht auch einen kritischen Blick auf die Arbeit der Peer-Begleiter:innen, um Praktiken zu analysieren und zu verbessern. Dieser Ansatz zur beruflichen Weiterbildung stammt von den Balint-Gruppen, die nach dem britischen Psychiater benannt sind, der in den 1960er Jahren diese Methode für die Ausbildung von Ärzt:innen in seiner Obhut verwendete.

Die Gruppe sollte aus einer begrenzten Anzahl von Peer-Begleiter:innen bestehen, um den Austausch zu fördern. Die Gruppe kann die Häufigkeit der Sitzungen selbst festlegen. Einmal im Monat kann für den Anfang geeignet sein und Sitzungen können bei Bedarf häufiger organisiert werden.

# Intervisionsgruppen

Die Struktur der Sitzungen ist wie folgt:

01

Die Person, die eine Situation in der vorherigen Sitzung vorgestellt hat, gibt Rückmeldung zur Entwicklung der Situation.

02

Eine erste Runde ermöglicht es jedem Teilnehmer, seine aktuelle Stimmung zu teilen und anzugeben, ob er eine Situation vorzustellen hat. Wenn ja, beschreibt er sie kurz. Danach folgt eine weitere Runde, in der die Gruppe entscheidet, welche Fälle an diesem Tag behandelt werden sollen. Typischerweise konzentriert sich die Gruppe spontan auf zwei oder drei Situationen, da genug Zeit für jede Situation eingeräumt werden sollte.

03

Die Person, die die gewählte Situation eingeführt hat, gibt detailliertere Informationen.

04

Die Teilnehmer:innen stellen Fragen, um Details zu klären. In dieser Phase ist es wichtig, dass die Teilnehmer:innen darauf verzichten, die Situation zu analysieren oder Vorschläge zu machen, um die Situation so klar wie möglich zu verstehen.

05

Die Gruppe formuliert Analyseaspekte und schlägt Verhaltensweisen oder Maßnahmen für den:die Peer-Begleiter:in vor. Dieser Schritt muss mit Sorgfalt und Freundlichkeit durchgeführt werden.

06

Die Gruppe formuliert Analyseaspekte und schlägt Verhaltensweisen oder Maßnahmen für den:die Peer-Begleiter:in vor. Dieser Schritt muss mit Sorgfalt und Freundlichkeit durchgeführt werden.



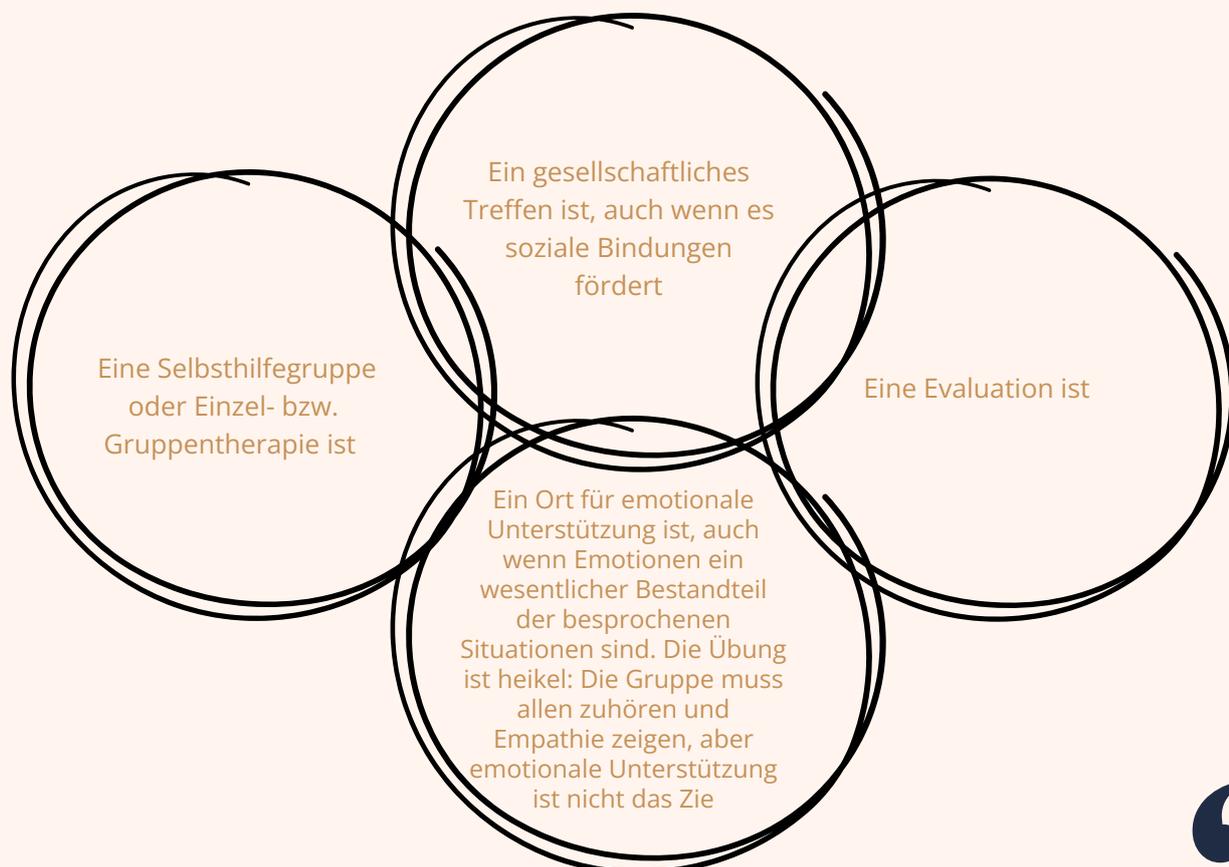


Die Analyse der Situationen und die Vorschläge der Gruppe stützen sich auf das Wissen aller. Sie können verschiedene Aspekte beleuchten. Zunächst gibt es das Entstehen eines Verständnisses der Situation/des Problems, seiner Dimensionen und seiner Struktur (Know-What). Es wird auf Fähigkeiten, Erfahrungen und praktische Tipps zurückgegriffen, die von jedem:r Peer-Begleiter:in entwickelt wurden (Know-How aus Erfahrung). Außerdem werden Wege zu passenden Ressourcen vorgeschlagen (Know-Whom aus Netzwerkwissen). Über die faktischen Vorschläge hinaus ermöglicht die Übung eine Reflexion über die Gründe für das Handeln des:r Peer-Begleiters:in (Know-Why), die Relevanz dieses Handelns (Know-Why), sowie die Bedeutung, die Grenzen und das Maß des Handelns (Know-How Much).

Kurz gesagt, durch jede Situation geht die Gruppe die beiden grundlegenden Fragen unseres Berufs nach: Was bedeutet es, ein Peer zu sein? Wie kann man unterstützend sein? Da Peer-Intervision ständig das Wissen, die Einstellungen und Fähigkeiten der Peer-Begleiter:innen hinterfragt und die Werte und Grundlagen der Peer-Begleitung hinterfragt, stellt sie ein Werkzeug für die kontinuierliche berufliche Entwicklung dar und eine Möglichkeit, in der Praxis weiterzuentwickeln.

## UM DEN ERFOLG SOLCHER INTERVISIONSGRUPPEN ZU GEWÄHRLEISTEN, IST ES WICHTIG, BESTIMMTE FALLSTRICKE ZU VERMEIDEN.

**Es sollte beachtet werden, dass Peer-Intervision nicht:**



“

Der:die Peer-Begleiter:in bringt eine Reflexion über eine Situation, die ihn/sie belastet. Seine/ihre Analyse umfasst zwangsläufig die Frage, wie er/sie sich positioniert hat und gehandelt hat (oder nicht gehandelt hat). Feingefühl und Takt sind in den Austauschen entscheidend, um nicht zu urteilen, zu destabilisieren oder abzuwerten, sondern zu unterstützen und emanzipatorische Lösungen zu fördern.

Intervisionsgruppen ermöglichen es den Peer-Begleiter:innen, einen Schritt zurückzutreten und ihre tägliche Arbeit zu reflektieren. Die Analyse der Praktiken und die Handlungen der Gruppe stärken das Identitätsgefühl als Peer-Begleiter:in. Tatsächlich trägt alles, was die Rahmenbedingungen der Handlung von Peer-Begleiter:innen klärt, deren Bedeutung, das Maß an Verantwortung, die Ethik, die sie untermauern, und ihre Schönheit, dazu bei, die berufliche Identität zu bilden und zu festigen.



Diese Identität ist entscheidend, da sie die Dynamik der anderen Fachkräfte, mit denen der:die Peer-Begleiter:in zusammenarbeitet, ausbalanciert. Sie bietet einen Orientierungspunkt, um nicht von deren Sprache oder deren Vorgehensweise in Situationen absorbiert zu werden und hilft, die einzigartige Position des:der Peer-Begleiters:in zu bewahren.

Da Peer-Intervision ein Gruppenprozess ist, bringt sie auch gemeinsames Wissen und Fähigkeiten hervor, die einen „professionalisierenden“ Effekt haben. Die Gruppendynamik spielt dabei eine wichtige Rolle. Respektvolle Kommentare, der Austausch von Vorschlägen und produktive Diskussionen schaffen eine bereichernde Erfahrung, die die Übertragung, das Teilen und die Assimilation von Wissen sowie die Aktualisierung von Fähigkeiten fördert.

”

# FOLLOW US and download all the results projects at [www.mentalnet.eu](http://www.mentalnet.eu)



and at **LinkedIn** 

**ERASMUS AC220 - 2021-1-BE01-KA220-VET-000034852**



Co-funded by  
the European Union