ERGEBNISBAND

BEA
Beraten – Ermutigen – Assistieren

Modellprojekt ▪ Bundesprogramm rehapro ▪ Erster Förderaufruf

Projektverantwortlich:
Jobcenter Arbeitplus Bielefeld
Jobcenter Herford
Jobcenter Höxter
Jobcenter Kreis Minden-Lübbecke

Gefördert durch:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

rehapro

aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

Der vorliegende Ergebnisband stellt das Modellprojekt BEA aus dem Bundesprogramm „Innovative Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben – rehapro“ vor.

Mit rehapro fördert das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die Erprobung innovativer Ansätze in den Bereichen Prävention, Rehabilitation und Nachsorge in den Jobcentern und Rentenversicherungsträgern und setzt damit den gesetzlichen Auftrag gemäß § 11 SGB IX um. Ziel ist es, die Erwerbsfähigkeit von Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen zu stärken und die trägerübergreifende Zusammenarbeit zu verbessern. Wirksame Ansätze sollen identifiziert und in das Regelangebot der Jobcenter und Rentenversicherungsträger übernommen werden. Die gewonnenen Erkenntnisse aus rehapro können so allen Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen zugutekommen.

In diesem Band werden die Inhalte und Ziele des Projekts BEA erläutert. Des Weiteren werden die Ergebnisse und Erkenntnisse zu den innovativen Ansätzen des Projekts sowie deren Wirkungen präsentiert. Außerdem werden Verstetigungsoptionen vor Ort sowie Erkenntnisse zur Übertragbarkeit und bundesweiten Verstetigung dargestellt.

Mit der Dokumentation der Ergebnisse sollen der Erkenntnisgewinn aus den rehapro-Projekten nachhaltig verankert und eine Basis für den Diskussionsprozess zur bundesweiten Verstetigung geschaffen werden. Die Veröffentlichung der Ergebnisbände auf der Website bundesprogramm-rehapro.de macht die Erkenntnisse für alle Beteiligten und Interessierten sichtbar, leicht zugänglich und nutzbar.

Inhaltsverzeichnis

1 Darstellung des Modellprojekts 4
1.1 Ausgangslage: Psychisch und/oder suchterkrankte Menschen im SGB II Leistungsbezug 4
1.2 Inhalte 5
1.2.1 Teilhabeorientierung 5
1.2.2 Die BEA-Peer-Begleitung 6
1.2.3 Das Prozessmanagement 6
1.2.4 Individuelles Budget 7
1.2.5 Sozialraumorientierung 7
1.3 Ziele 7
1.4 Organisation/Beteiligte Akteure 8
1.5 Wissenschaftliche Begleitung 10

2 Ergebnisse des Modellprojekts 13
2.1 Perspektive der BEA-Begleitenden: 13
2.2 Perspektive der Teilnehmenden 15
2.2.1 Fragebogenstudie zur Verbesserung von Teilhabe, Selbstwirksamkeitserleben und Veränderungsmotivation 15
2.2.2 Qualitative Studie zur subjektiven Bewertung des BEA-Unterstützungskonzepts durch die Teilnehmenden 16
2.2.3 Konversationsanalytische Untersuchung der Beratungsgespräche zwischen Teilnehmenden, BEA-Begleitungen und Prozessmanagenden 17
2.3 Perspektive der Prozessmanagenden 18

3 Erkenntnisse zu den innovativen (Teil-)Ansätzen und deren Wirkungen: Innovative Ansätze im Projekt BEA 21
3.1 Innovativer Beratungsansatz durch Peer-Unterstützung 21
3.2 Innovativer Ansatz: Ehrenamtliche Einbindung der Peer-Begleitenden 22
3.3 Innovativer Ansatz: Individuelles Budget 23
3.4 Innovativer Ansatz: Umsetzung von Prozessmanagement 24
3.5 Innovativer Ansatz: Lebensweltorientiertes und teilhabeorientiertes Assessment 25

4 Verstetigung vor Ort 27
4.1 Verstetigungsoptionen und deren Bewertung 27
4.2 Verstetigung im eigenen Jobcenter/Rentenversicherungsträger (ggf. getrennt nach Verbundpartnern) 28
4.2.1 Bielefeld 28
4.2.2 Höxter 29
4.2.3 Herford 29
4.2.4 Minden 29

5 Erkenntnisse zur Übertragbarkeit und ggf. bundesweiten Verstetigung 30
5.1 Einsatz von Peers 30
5.2 Umsetzung im Jobcenter 31
5.3 Die Teilhabeberatung 31
5.4 Komplexe Fallgestaltung und notwendige Unterstützungen 32
5.5 Ausbildung der Peers 32
5.6 Dauer der Beratung und Wirksamkeit 32

6 Anlagen 33
6.1 Anlage A – Übersichtskasten zum Modellprojekt 33
6.2 Anlage B – Publikationsverzeichnis 33
6.3 Anlage C – Verzeichnis wissenschaftlicher Veröffentlichungen 33

1 Darstellung des Modellprojekts

1.1 Ausgangslage: Psychisch und/oder suchterkrankte Menschen im SGB II Leistungsbezug

Mit sehr arbeitsmarktfernen Menschen arbeiten die Jobcenter insbesondere im Falmanagement. Hier stellt die Arbeit mit psychisch und/oder suchterkrankten Menschen die Mitarbeitenden vor immense Herausforderungen. Diesen Leistungsberechtigten gelingt der Übergang in ein existenzsicherndes Arbeitsverhältnis nur in Ausnahmefällen – eine Vielzahl von Problemen in unterschiedlichsten Lebensbereichen mindert ihre Chancen auf Vermittlung in Arbeit erheblich.

Erschwerend kommt hinzu, dass sich die Erkrankten häufig der Beratung durch das Jobcenter entziehen und für die Fallmanagenden nicht oder nur schwer zu erreichen sind. Eine Veränderung ihrer allgemeinen Lebenssituation scheint den Erkrankten häufig nicht möglich. Vor allem fehlt es ihnen an Zutrauen und Motivation, die aktuelle Situation zu verändern.

Sofern überhaupt ein Kontakt zwischen Jobcenter und leistungsberechtigter Person besteht, gefährden eine niedrige Frustrationstoleranz und der instabile gesundheitliche Zustand den Erfolg der Zusammenarbeit. Hinzu kommen häufig wenig Vertrauen und Vorurteile gegenüber der Institution Jobcenter. Vielmehr werden Termine dort als Zwang wahrgenommen.

Zudem haben die Kund*innen im Fallmanagement, die teilweise seit mehr als 10 Jahren Leistungen nach dem SGB II beziehen, zum Teil eine Vielzahl von Maßnahmen des Jobcenters durchlaufen, welche nicht wirklich auf ihre individuelle Situation zugeschnitten waren. Die hierdurch entstandene Frustration führte dazu, dass sich die Menschen weiter zurückgezogen haben und die Beratung des Jobcenters als wenig hilfreich wahrnehmen.

Insoweit sind die Rahmenbedingungen für ein beschäftigungsorientiertes Fallmanagement in den Jobcentern wenig auf die Zielgruppe der psychisch und/oder suchterkrankten Menschen zugeschnitten, da in diesen Fällen eine Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt im Grunde nicht umzusetzen ist. So kann den Anforderungen an eine gelungene Zusammenarbeit mit dieser Zielgruppe mit den regelhaften Betreuungsrelationen von 1:170 oder mehr nicht Rechnung getragen werden. Bei dieser Betreuungsrelation ist die notwendige lebensweltorientierte systemische Beratung, die Interessen und Lebensentwürfe berücksichtigen muss, nicht möglich. Ferner fehlen im Fallmanagement der Jobcenter die Kapazitäten für eine erweiterte und individuelle Netzwerkarbeit, in der zum Beispiel eine Begleitung zu den jeweiligen Netzwerkpartnern ermöglicht werden könnte.

Obwohl mehr als ein Drittel der SGB-II-Leistungsbeziehenden im Jahr 2013 innerhalb eines Jahres eine ärztlich festgestellte psychiatrische Diagnose aufwies (vergl. IAB Forschungsbericht: Menschen mit psychischen Störungen 12/2013), fehlen in den Jobcentern bis heute Ressourcen, um Menschen mit psychischen und/oder Suchterkrankungen soziale und gesellschaftliche Teilhabe über die Sicherung des Lebensunterhalts hinaus zu ermöglichen. Hinzu kommt, dass das Zielsystem des SGB II auf die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit ausgerichtet ist. Somit gibt es eine Diskrepanz zwischen der Zielorientierung der Jobcenter und der Bedarfslage sowie Lebenssituation der hier im Fokus stehenden Zielgruppe (Beste; Trappmann 2016; FIA et al 2017).

Diese Erfahrung wurde in den Jobcentern Höxter, Herford, Minden-Lübbecke und Bielefeld mit SGB-II-Beziehenden gemacht, die an psychischen und/oder Suchterkrankungen litten – insbesondere bei chronifizierten Krankheitsverläufen. Trotz des hohen Beratungsaufwandes blieben die Erfolge hinsichtlich sozialer und beruflicher Teilhabe häufig aus. Die Personengruppe galt als besonders marktfern; es lag nahe, dass ein späterer Übergang in die Erwerbsminderungsrente oder in Leistungen nach SGB XII für sie als wahrscheinlichste Lösung erschien.

Dies war der Ausgangspunkt des Verbundprojekts BEA der Jobcenter Bielefeld, Herford, Höxter und Minden-Lübbecke. Die Ausrichtung der Arbeit mit psychisch und/oder Suchterkrankten sollte sich weg von der arbeitsmarktorientierten Beratung hin zu einer lebensweltorientierten Beratung entwickeln, die die gesamte Lebenssituation der Zielgruppe in den Blick nimmt. In Anlehnung an das Konzept des Capability Approach (Befähigungsansatz) mit der Leitfrage, was der Mensch für ein gutes, erfülltes Leben benötigt, setzt das Projekt Beraten-Ermutigen-Assistieren (BEA) direkt im Alltag der

Menschen an. Es ermöglicht ihnen, ihre individuellen Ziele zu entwickeln und sich neue Chancen auf gesellschaftliche Teilhabe zu erschließen. Erreicht wird dies durch einen konsequent kooperativen Beratungsansatz.

1.2 Inhalte

Im Rahmen des Verbundprojekts BEA der Jobcenter Bielefeld, Herford, Höxter und Minden-Lübbecke sollte eine neue Beratungskonzeption entwickelt werden, die der oben beschriebenen Zielgruppe ein niedrigschwelliges Angebot bietet. Zentraler Punkt der Projektidee war die Implementierung einer Peer-Begleitung in den Beratungsprozess. Zudem sollte sich die Begleitung durch die Jobcenter vom Fallmanagement hin zu einem Prozessmanagement entwickeln. Schließlich sollte der Beratungsprozess noch durch ein individuelles Budget ergänzt werden. Durch diese innovativen Interventionen sollten bei den Teilnehmenden die Motivation und ihr Wille zur Veränderung gestärkt werden.

Im Mittelpunkt stand schließlich, die soziale Teilhabe der Menschen am gesellschaftlichen Leben wieder zu ermöglichen. Für den Beratungsprozess stellt dies nichts weniger als einen radikalen Paradigmenwechsel dar, der die oben skizzierten Hemmnisse in der Beratung der Jobcenter auflösen sollte (Meinert/Stock/Dobslaw in Vorbereitung). Die Struktur des Beratungsprozesses hat sich im Projekt BEA von der dialogischen Beratung im Jobcenter zu einer trialogischen Beratung unter Einbeziehung einer dritten Person mit Selbsterfahrung im Bereich psychischer und/oder Suchterkrankungen entwickelt.

BEA wirkt durch die Kombination einer veränderten Haltung und neuen Instrumenten. Diese Verbindung beinhaltet eine konsequente Orientierung an der Lebenswelt der Teilnehmenden, eine Beratung und Begleitung, die konsequent auf Teilhabeorientierung und Partizipation setzt, den Einsatz von Peer-Begleitenden mit ihrer persönlichen Erfahrungskompetenz, ein auf die Zielgruppe ausgerichtetes Prozessmanagement sowie das individuelle Budget, das die Möglichkeit des schnellen Handelns und der sozialen Teilhabe für die Teilnehmenden schafft.

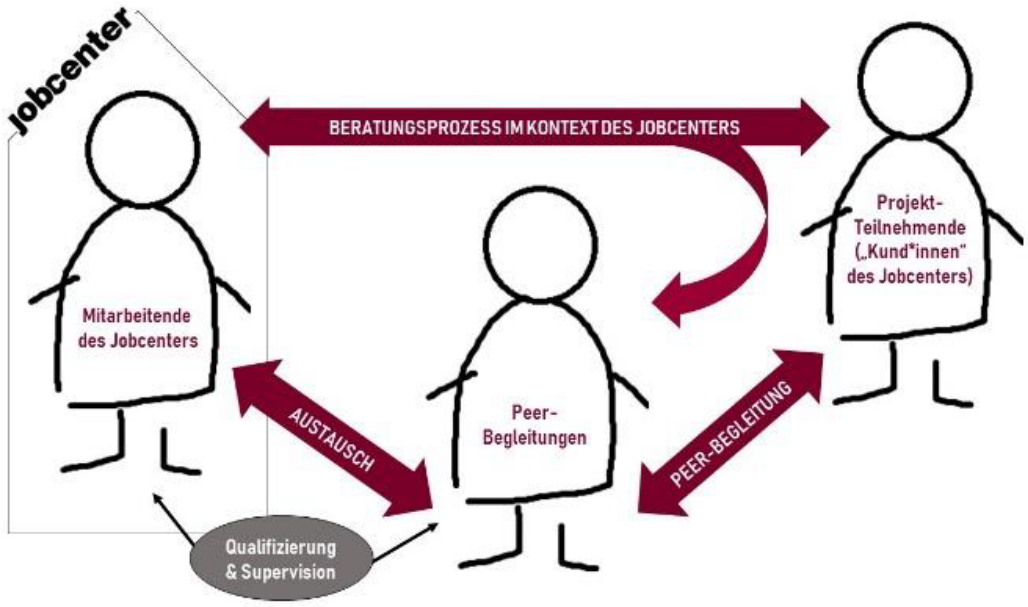


Abb. 1: Beteiligte im Projekt BEA

1.2.1 Teilhabeorientierung

Der erste innovative Ansatz im Projekt BEA ist die konsequente Teilhabeorientierung im Beratungsprozess. Dabei orientiert sich der Beratungsansatz des BEA-Projektes am ICF (Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit, WHO 2001). Dieses Klassifikationssystem bezieht in der Beratung sämtliche körperlichen, psychischen und sozialen Dimensionen von Gesundheit und Krankheit mit ein. BEA erprobt, wie eine solche umfangreiche Beratung im Rahmen des SGB II umgesetzt werden kann. Im Mittelpunkt stehen bei BEA deshalb insbesondere

personenbezogene Faktoren, wie das Selbstwertgefühl oder das Erleben von Selbstwirksamkeit sowie der Aufbau individueller sozialer Netzwerke.

Das Beratungskonzept im BEA-Projekt orientiert sich an der Lebenswelt der Zielgruppe und setzt in der Beratung und Begleitung konsequent auf Teilhabeorientierung und Partizipation. Damit wird in den Jobcentern ein Haltungswechsel vollzogen. BEA fördert das Gefühl, selbst etwas bewirken zu können. Die Teilnehmenden werden ermutigt, eigene Ressourcen (wieder-) zu entdecken und zu nutzen sowie selbstbestimmt Entscheidungen zu treffen. Damit einhergehend wird die Fähigkeit zur Nutzung von sozialen und beruflichen Teilhabechancen gesteigert.

Die Teilnahme an BEA ist freiwillig. Die Leistungsberechtigten stehen mit ihren Wünschen und Zielen im Fokus: Nichts geht ohne sie und nichts geht über sie hinaus. Denn Hilfeangebote werden nur dann als Hilfe und Unterstützung erkannt und angenommen, wenn sie von den Betroffenen in der aktuellen und konkreten Lebenssituation als sinnvoll und hilfreich wahrgenommen werden. Es entsteht ein Beratungskontext, in dem die Kund*innen ihre Anliegen gleichberechtigt mit den Beratenden des Jobcenters klären.

1.2.2 Die BEA-Peer-Begleitung

Das zweite innovative Element ist die Peer-Begleitung. Das Kernmerkmal ist der Einsatz von ‚BEA-Begleitungen': Diese externen Mitglieder der Peergroup begleiten den gesamten Beratungsprozess unterstützend. Die BEA-Begleitungen haben selbst eine psychische Erkrankung oder eine Suchterkrankung bewältigt und können die jeweilige Situation der Projektteilnehmenden besonders gut nachvollziehen. Für die Teilnehmenden sind sie auch ein Vorbild, das sie in schwierigen Situationen aufgrund eigener Erfahrungen unterstützt und auf dem langen Weg der Veränderung immer wieder ermutigt.

Die Beratung erfolgt auf Augenhöhe, was eine besondere Vertrauensbasis schafft. Im Jobcenter können die BEA-Begleitungen eine Brücke zwischen der professionellen Außensicht und dem persönlichen inneren Erleben der Teilnehmenden bauen und insbesondere Vertrauen in die Beratungsprozesse des Jobcenters aufbauen. Für die Prozessmanagenden im Projekt sind sie hilfreiche „Übersetzende" der jeweiligen Lebensumstände, in denen sich die Teilnehmenden gerade befinden. Im Idealfall führen sie so zu einem besseren gegenseitigen Verständnis.

Die BEA-Begleitungen erhalten Angebote zur kollegialen Beratung und zur Supervision, zudem Fortbildungen zur motivierenden Gesprächsführung, teilhabeorientierten Beratung sowie zum Umgang mit Menschen mit psychischen und/oder Abhängigkeitserkrankungen. Die BEA-Begleitungen sind im Rahmen eines Ehrenamtes beim Verein Praxis als Chance (PAC) angebunden und erhalten eine Aufwandsentschädigung.

1.2.3 Das Prozessmanagement

Das dritte innovative Instrument in BEA ist das Prozessmanagement. Dabei werden die Fallmanagenden des Jobcenters zu Prozessmanagenden. Der Betreuungsschlüssel liegt dabei bei 1:20. Die Aufgabe der Prozessmanagenden ist es, den Prozess zu beobachten und Rückmeldungen zu Ambivalenzen und Fortschritten an die Teilnehmenden und die BEA-Begleitungen zu geben. Darüber hinaus stellen sie das eigene Netzwerkwissen zur Verfügung und recherchieren im Bedarfsfall nach individuellen Angeboten für die Teilnehmenden.

Bei Bedarf prüfen sie die Notwendigkeit von Förderleistungen nach dem SGB II und begleiten bei der Beantragung des individuellen Budgets. Die Prozessmanagenden arbeiten im Hintergrund, aber sie sind stets ansprechbar bzw. niedrigschwellig über Handy und einen Messenger für die Teilnehmenden und BEA-Begleitungen erreichbar.

Zur Umsetzung dieses neuen Beratungskonzeptes werden die Prozessmanagenden durch Schulungen fortlaufend qualifiziert. Die Inhalte dieser Schulungen sind Themen wie motivierende Gesprächsführung, teilhabeorientierte Beratung sowie der Umgang mit Menschen mit psychischen und/oder Abhängigkeitserkrankungen. Des Weiteren nehmen sie an kollegialer Fallberatung und an Supervision teil.

1.2.4 Individuelles Budget

Neben dem Prozessmanagement und der BEA-Begleitung kommt ein viertes innovatives Element zum Einsatz: das individuelle Budget. Mit seinem flexiblen und unbürokratischen Einsatz ermöglicht es schnelle „Erfolge“ bzw. Lösungen in der Zusammenarbeit zwischen Beratenden (hier: Prozessmanagende und BEA-Begleitung) und den Teilnehmenden des Projektes. Der direkte Einsatz des individuellen Budgets macht für die Zielgruppe unmittelbar erfahrbar, dass die Unterstützung wirkt (Quick Wins). Darüber eröffnen sich für die Teilnehmenden neue Möglichkeitsräume des Handelns und der sozialen Teilhabe. „Schnelle Erfolge“ und eine gelungene Beratungsbeziehung in dem Sinne, dass für die Kund*innen „etwas herauskommt“, sind eine wichtige Bedingung, um Veränderung zu bewirken. Grundsätzlich ist all das über das individuelle Budget förderfähig, was die Chancen auf gesellschaftliche Teilhabe für die Teilnehmenden ermöglicht oder ausbaut. Dabei stehen die individuellen Bedürfnisse und Belange der einzelnen Teilnehmenden im Vordergrund.

1.2.5 Sozialraumorientierung

Im Mittelpunkt des Beratungsprozesses, der im Rahmen des Projektes bis zu einem Jahr andauern kann, steht der Aufbau eines individuellen und einzelfallzentrierten Hilfenetzes, das sowohl die professionellen als auch die nicht-professionellen Elemente, wie etwa Nachbarschaftshilfe oder Selbsthilfegruppen, beinhaltet. Eine weitere Besonderheit ist das Beratungssetting. Die Beratung wurde im Sinne des Konzepts der Lebensweltorientierung aus dem Jobcenter hinaus in die vertraute Umgebung der Kundinnen verlegt. Gemeinsam mit den Kundinnen werden verschiedene Räume für die Beratung verabredet. Dabei hat sich das sogenannte „Walk & Talk“ als ein beliebtes Beratungssetting etabliert, bei dem sich Prozessmanagende, Teilnehmende und BEA-Begleitungen zu einem gemeinsamen Spaziergang verabreden.

1.3 Ziele

BEA sollte die gesellschaftliche und berufliche Teilhabe psychisch und/oder suchterkrankter SGB-II-Leistungsberechtigter durch eine gezielte Verbesserung ihrer Lebensqualität fördern. Dazu gab es drei Ziele.

Ziel 1: Die Teilnehmenden sollen wieder besser am gesellschaftlichen und beruflichen Leben teilhaben können. Der Erfolg wird durch eine Selbsteinschätzung am Anfang und am Ende der Projektteilnahme gemessen. Nach 12 Monaten soll sich bei drei Vierteln (75 %) der Teilnehmenden die Lebenssituation (gemäß ICF) um 30 % verbessert haben.

Erläuterung: Die Befragten benennen zu Beginn der Teilnahme ihre Teilhabeeinschränkungen in den Lebensbereichen Gesundheit, Wohnen, lebenspraktische Fertigkeiten, Freizeit, soziale Beziehungen und Arbeit/Beschäftigung. Nach einer Teilnahme von 12 Monaten soll diese Erhebung unter Berücksichtigung der individuellen Zielerreichung nochmals erfolgen. Die jeweiligen Lebensbereiche werden mit jeweils max. 5 Punkten bewertet, sodass insgesamt 30 Punkte erreicht werden können. Ein positiver Effekt wird als Bestätigung des neuartigen konzeptionellen Zugangs interpretiert. Das Instrument wird im Rahmen des Arbeitspakets 1 ausgearbeitet.

Ziel 2: Ziel des Projektes ist es, die gesellschaftliche und berufliche Teilhabe dauerhaft zu verbessern, indem Teilnehmende zu BEA-Begleitungen qualifiziert werden und dann in dieser neuen Rolle im Projekt tätig sind. Nach 2 Jahren Projektlaufzeit sollen 4 Teilnehmende zu BEA-Begleitungen ausgebildet werden, in den folgenden Jahren der Projektlaufzeit jeweils 4 weitere Teilnehmende.

Erläuterung: Mit diesem Ziel wird ein ressourcenorientiertes Vorgehen unterstützt, indem die Teilnehmenden selbst mit ihrer Expertise gefragt sind. Sie überwinden die Kluft zwischen Teilnehmenden und BEA-Begleitung. So übernehmen sie Verantwortung für andere und damit auch für sich. Nicht zuletzt wird hierdurch die Glaubwürdigkeit des Projektes gestärkt.

Ziel 3: Um die gesellschaftliche und berufliche Teilhabe zu fördern, muss auch der Beratungsprozess in den Jobcentern in den Fokus genommen werden, weil sich Teilhabe bereits im Beratungsprozess realisiert. Deshalb soll bis zum Abschluss des Projekts ein Modell entwickelt werden, das beschreibt,

wie sich Prozesse und Strukturen im Jobcenter ändern müssen, um eine kooperative Beratung zu ermöglichen.

Erläuterung: Durch die Einbindung der BEA-Begleitung besteht die Möglichkeit, die Perspektive der Betroffenen zu stärken und eine partizipative Zusammenarbeit konsequent umzusetzen. Die hierfür relevanten Einflussfaktoren werden im Verlauf des Prozesses ermittelt (qualitative Studie) und konzeptionell aufbereitet, damit langfristig Strukturen und Prozesse in den Jobcentern angepasst werden.

1.4 Organisation/Beteiligte Akteure

Der Projektverbund und die Gesamtprojektleitung

In dem Projekt BEA haben sich vier Jobcenter aus Ostwestfalen-Lippe (OWL) zu einem Projektverbund zusammengeschlossen: das Jobcenter Bielefeld als Jobcenter einer kreisfreien Stadt sowie die drei Jobcenter Herford, Höxter und Minden-Lübbecke, die alle zu Flächenkreisen gehören und eher ländlich geprägt sind. Bei der Zusammenarbeit der vier Jobcenter waren auch Erkenntnisse und Beobachtungen interessant, die sich auf die Unterschiede in der Umsetzung des Projektes in ländlichen Gebieten im Gegensatz zur Umsetzung in einer Großstadt ergeben haben.

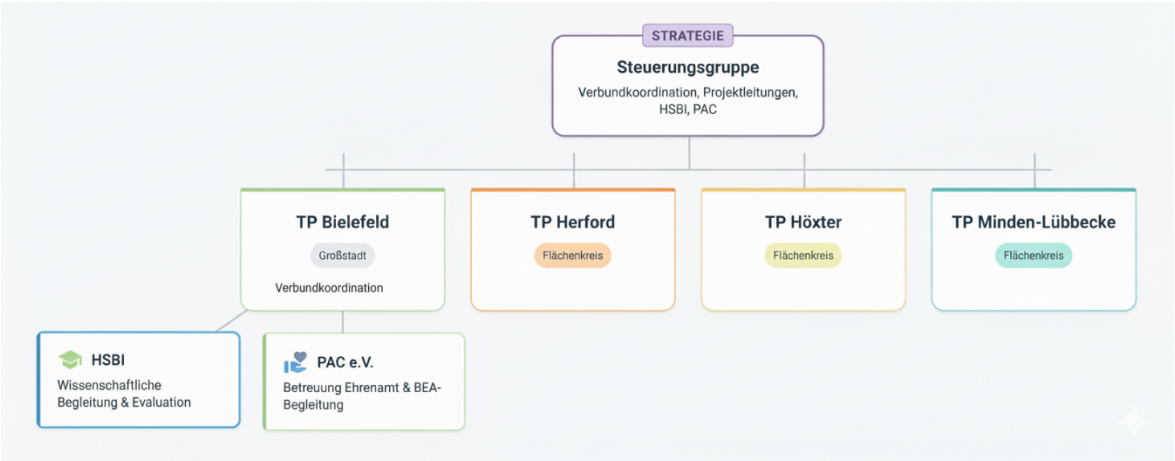


Abb. 2: Die Organisationsstruktur des Gesamtprojektes

Die Gesamtprojektleitung hat zusammen mit weiteren Beteiligten wie der Hochschule Bielefeld (HSBI) und Betroffenenverbänden das Projekt von der Idee bis zur endgültigen Konzeption entwickelt und begleitet. Sie war für den gesamten Prozess von der Antragstellung bis zur Projektbewilligung verantwortlich. Für die gesamte Dauer der Projektdurchführung hat die Gesamtprojektleitung das BEA-Projekt gegenüber der Fachstelle rehapro und dem BMAS vertreten.

Die Teilprojekte

Das Projekt BEA besteht aus insgesamt 4 Teilprojekten, die in den Städten bzw. Kreisen Bielefeld, Herford, Höxter und Minden-Lübbecke eigenständig durchgeführt wurden. Jedes Teilprojekt verfügte über eigene Finanzmittel für die Personal- und Sachkosten und setzte das Teilprojekt vor Ort entsprechend der eigenen Projektplanung um. Dementsprechend war jedes Teilprojekt auch verpflichtet, jährlich eigene Zwischennachweise sowie den Verwendungsnachweis zum Ende des Projektes vollumfänglich selbst zu erstellen.

Zusätzlich zu den Projektmitteln zur Umsetzung des Projektes in Bielefeld verwaltete Bielefeld auch die Finanzmittel für zwei Weiterleitungsempfänger: die Hochschule Bielefeld (HSBI) und den Verein Praxis als Chance e.V. (PAC). Darüber hinaus verwaltete das Teilprojekt Bielefeld auch die Finanzmittel, die für den gesamten Projektverbund zur Verfügung standen.

Die Koordination des Projektverbundes

Im Teilprojekt Bielefeld war die Koordination des Projektverbundes in Form einer Personalstelle als Verbundkoordination angesiedelt. Die Verbundkoordination hatte die Aufgabe, alle Angelegenheiten den Projektverbund betreffend zu regeln. Dazu gehörten die Vertretung des Projektverbundes nach außen (beispielsweise bei Fachtagungen) und die überregionale Vernetzung mit anderen rehapro-Projekten und weiteren Beteiligten in der Region.

Sie verwaltete das Budget des Projektverbundes und war für die Ausschreibungen, Vergabeverfahren und die Abrechnung von Qualifizierungen für die Prozessmanagenden und alle BEA-Begleitungen in allen Teilprojekten verantwortlich. Die Projektkoordination umfasste die organisationale und inhaltliche Gestaltung der Supervision für alle Beteiligten (BEA-Begleitungen und Prozessmanagende).

Im Bereich Finanzen war sie sowohl für die Mittelweiterleitung und die Prüfung der Abrechnungen der Letztempfänger zuständig als auch für das eigene Berichtswesen, inklusive aller Zwischennachweise und des Projektabschlussberichts. Der Hochschule Bielefeld (HSBI) als Weiterleitungsempfänger oblag die wissenschaftliche Begleitung und Evaluation des Projektes. Der Verein Praxis als Chance e.V. (PAC) als Weiterleitungsempfänger war mit der Aufgabe der Betreuung und Organisation der ehrenamtlich tätigen BEA-Begleitungen betraut. Hierzu gehörte vor allem die Abrechnung der Ehrenamtspauschalen für die BEA-Begleitungen.

Die Steuerungsgruppe

Das Steuerungsgremium des Projektverbundes setzte sich zusammen aus der Verbundkoordination, den Projektleitungen der einzelnen Teilprojekte und den Vertretungen der beiden Weiterleitungsempfänger – HSBI und PAC. In regelmäßigen Treffen wurden die laufenden Projektfortschritte reflektiert sowie Aufgaben der konkreten Projektumsetzung und Maßnahmen zur Projektsteuerung geplant und entsprechend umgesetzt.

Treffen der Projektkoordinationen der Teilprojekte

Jedes der Teilprojekte verfügte ebenfalls über eine eigene Projektkoordination. Diese trafen sich in regelmäßigen Abständen und diskutierten die operative Umsetzung der Teilprojekte vor Ort. Hier wurden u. a. die Unterschiede in der Umsetzung der Projekte im ländlichen Raum im Gegensatz zur Stadt besprochen – wie lange Fahrtzeiten, fehlende Möglichkeiten für öffentliche Treffpunkte im ländlichen Raum oder die Schwierigkeit, in kleinen Dörfern (wo man sich untereinander kennt) BEA-Begleitungen und auch Teilnehmende für das Projekt zu gewinnen.

Reflexions- und Austauschtreffen der Prozessmanagenden

Für die operative Ebene der Prozessmanagenden wurden ebenfalls Austauschtreffen und Klausurtage eingerichtet, die von der Hochschule Bielefeld im Rahmen ihrer wissenschaftlichen Begleitung und Evaluation durchgeführt wurden. In diesen Austauschformaten wurden besonders die Rollenerwartungen und die -ausgestaltungen sowie die Arbeit im Trialog thematisiert. Auch wurde immer wieder an der Entwicklung eines anderen Beratungskonzeptes gearbeitet.

Fazit

Die vielen Austauschformate auf den unterschiedlichen Projektebenen haben eine breite Reflexionsebene geschaffen. Alle Beteiligten waren so in der Lage, sich aktiv an der Ausgestaltung und Weiterentwicklung des Projektes zu beteiligen und immer wieder nicht nur die Aspekte des eigenen Teilprojektes in den Blick zu nehmen, sondern auch „über den eigenen Tellerrand hinaus zu sehen“ und Einblicke in andere Arbeitsweisen zu bekommen. Dies hat die Zusammenarbeit im Gesamtprojekt sehr bereichert und gestärkt.

1.5 Wissenschaftliche Begleitung

Die wissenschaftliche Begleitung des Projekts erfolgte zum einen als konzeptionelle Unterstützung der Teilhabeorientierung im Unterstützungsprozess, zum anderen wurden die im Projektantrag formulierten Forschungsfragen verfolgt und die Sichtweisen der unterschiedlichen Beteiligten auf das Projekt erhoben und dokumentiert.

Konzeptionelle Unterstützung der Teilhabeorientierung

Um das dem Projekt zugrundeliegende Verständnis von gesellschaftlicher Teilhabe gewinnbringend im Unterstützungsprozess mit den Teilnehmenden umsetzen zu können, brauchte es eine kontinuierliche Reflexion der eigenen Menschenbildannahmen und der bisherigen Arbeitsroutinen im Jobcenter (siehe dazu Dobslaw, in Vorber.). Sowohl bei der Einführung des Konzepts, mit Unterstützung der Autor*innen Jutta Henke und Peter Bartelheimer, als auch bei der Vorbereitung von Schulungen oder regelmäßigen Reflexionstreffen mit den Prozessmanagenden war die Hochschule maßgeblich beteiligt.

Insbesondere während der Corona-Pandemie, als auch der Kontakt zu den Teilnehmenden nur sehr eingeschränkt möglich war, dienten zweiwöchentliche Video-Konferenzen mit den Prozessmanagenden und der Projektkoordination der Jobcenter dazu, die Inhalte und Ziele des Projekts „warm zu halten“ und die eigene Rolle im Prozess zu reflektieren. Diese Videokonferenzen wurden von dem wissenschaftlichen Evaluationsteam moderiert sowie als Audiodatei gesichert und transkribiert. Die Daten flossen in die Analysen der Studien von Wegner (in Vorber.) ein.

Zudem wurde mindestens einmal im Quartal eine Klausurtagung mit allen Prozessmanagenden und Jobcenter-Projektleitungen durchgeführt, bei denen sowohl Zwischenergebnisse aus der wissenschaftlichen Begleitforschung vorgestellt und diskutiert wurden, aber auch zentrale Themen bearbeitet wurden, die sich im Unterstützungsprozess mit den Teilnehmenden entwickelten. Auch die regelmäßigen Verbundtreffen mit den Projektleitungen der vier Standorte Bielefeld, Herford, Höxter und Minden-Lübbecke wurden gemeinsam mit der Hochschule Bielefeld geplant und auch durchgeführt.

Im Verlauf des BEA-Projektes wurden in Bielefeld zwei Fachtagungen durchgeführt, und zwar am 23.04.2024 und am 13.02.2025. Die Vorbereitung, Auswahl der Referierenden und Durchführung der Fachtagungen wurde in enger Abstimmung zwischen Hochschule und den beteiligten Jobcentern durchgeführt. Im Nachgang zur Fachtagung am 13.02.2025, die als Abschlusstagung des Projekts konzipiert war, entsteht ein Herausgeberwerk (Lammers/Dobslaw in Vorber.) mit allen Tagungsbeiträgen und weiteren Autor*innen, das im Psychiatrie-Verlag erscheinen wird.

Wissenschaftliche Begleitforschung

Das Ziel der wissenschaftlichen Begleitforschung bestand darin, die Wirkungen des innovativen Beratungsansatzes im Projekt BEA zu erforschen, und zwar bezogen auf alle Beteiligten: Teilnehmende, Prozessmanagende und die Organisation selbst. Im Mittelpunkt stand die Fragestellung, ob sich die erreichte Teilhabe aus Sicht der Teilnehmenden verbessert, auch wenn sich dies nicht zwangsläufig gleich in der Aufnahme von Arbeitsmöglichkeiten realisieren muss.

Die Evaluation der operativen Umsetzung des BEA-Beratungsansatzes im Kontext der beteiligten Jobcenter folgte der Annahme, dass die Teilnehmenden zu einem mehr an gesellschaftlicher Teilhabe orientierten Lebensstil finden. Das Beratungsangebot zielt dabei sowohl auf die Veränderung der persönlichen Grundeinstellungen wie auch auf die Zurverfügungstellung von Ressourcen.

Das Evaluationskonzept enthält sowohl formative wie auch summative Elemente. Die Leistung der formativen Evaluation ist es – in Abgrenzung zur summativen Evaluation –, Prozesse zu begleiten und zu verbessern. „Sie soll den Verantwortlichen und Beteiligten helfen, den Evaluationsgegenstand und seinen Nutzen zu verbessern und Ressourcen möglichst gut einzusetzen“ (GfE 2008:16). Die in dem vorliegenden Forschungskontext zugrundeliegende Datenbasis speist sich aus teilnehmender Beobachtung, Befragungen, Fokusgruppendiskussionen und auch Audioaufnahmen von Beratungssitzungen. Formative Elemente von Evaluation finden sich in einer Fragebogenstudie, die eine

Veränderungsmessung von Parametern wie Motivation, subjektive Teilhabe und Selbstwirksamkeitserleben ermöglicht.

Forschungsfragen

Folgende Fragestellungen wurden auf der Grundlage des Forschungsantrages bearbeitet:

a. Lässt sich durch die Veränderung des Beratungssettings eine Veränderung in Bezug auf persönliche Faktoren (Selbstwirksamkeitserwartung, Motivation, Selbsteinschätzung der Teilhabeeinschränkungen) bei den Teilnehmenden feststellen?
b. Welche gelingenden Faktoren lassen sich aus der Perspektive der Beteiligten für die Erweiterung von Teilhabeoptionen im Beratungsprozess identifizieren?
c. Wie wird das Prinzip der Partizipation umgesetzt?
d. Welche Rahmenbedingungen und Qualifikationen benötigen die Peer-Begleitungen, um als Ressource wirksam zu sein?
e. Ergeben sich aus Sicht der Teilnehmenden mehr Teilhabechancen/Möglichkeiten?
f. Wie lässt sich der neue Beratungsansatz in die vorhandenen Prozesse integrieren? Inwiefern müssten die Strukturen angepasst werden?

Der forschungsmethodische Zugang folgte überwiegend den Prinzipien der Feld- und Aktionsforschung. Die oben genannten Fragestellungen wurden folgendermaßen bearbeitet:

Zu a) Die Bearbeitung dieser Fragestellung betrifft die Arbeitspakete 5 und 6. Eingesetzt wurden standardisierte psychologische Fragebögen zur allgemeinen Selbstwirksamkeitserwartung (SWE; Schwarzer/Jerusalem 1999), subjektiv wahrgenommenen Teilhabeeinschränkungen (IMET; Deck/Borowski/Mittag/Hüppe/Raspe 2006) und zur Analyse motivationaler Schemata und der Veränderungsbereitschaft (FEVER; Hasler/Klaghofer/Buddeberg 2003). Der Einsatz der Fragebögen erfolgte in der Regel zweimal im Verlauf der vorgesehenen 12-monatigen BEA-Phase, und zwar zu Beginn und zum Abschluss des Prozesses. Auf dieser Datengrundlage erfolgte ein Vorher-Nachher-Vergleich über die Gesamtpopulation hinweg.

Zu b) Die Bearbeitung dieser Fragestellung betrifft die Arbeitspakete 5 und 6. Es wurden die Perspektiven der Beteiligten unterschieden: Die Prozessmanagenden diskutierten im Rahmen von Fokusgruppen Fallvignetten, die von ihnen aus der täglichen Beratungspraxis in anonymisierter Form vorgestellt wurden. Diese Diskussionen wurden aufgezeichnet, transkribiert und inhaltsanalytisch ausgewertet. Die Peer-Unterstützenden nahmen an einem narrativen Interview teil, die Transkriptionen wurden inhaltsanalytisch ausgewertet und ebenfalls nach der Methode der Grounded Theory ausgewertet. Zudem nahmen die Peer-Unterstützenden an Fokusgruppensitzungen teil, in denen Zwischenauswertungen der Daten mit ihnen diskutiert wurden.

Einige Teilnehmende (Kund*innen des Jobcenters) führten zum Abschluss des BEA-Prozesses ein Teilhabegespräch mit der zuständigen Prozessmanagement-Fachkraft durch. Dieses Gespräch wurde aufgezeichnet, transkribiert und sowohl inhaltsanalytisch wie auch konversationsanalytisch ausgewertet. Dieses Gespräch konnte nur mit denjenigen Teilnehmenden durchgeführt werden, die mit der Audioaufzeichnung einverstanden waren. Zudem wurden mit insgesamt sieben Teilnehmenden leitfadengestützte Interviews zur rückblickenden Einschätzung und Bewertung des BEA-Prozesses geführt. Die Transkripte wurden inhaltsanalytisch ausgewertet.

Zu c) Die Anforderung an eine partizipative Gestaltung des Forschungsprozesses betrifft auch den Standard guter wissenschaftlicher Praxis. Im vorliegenden Forschungsprojekt wurden je nach Fragestellung und Kontext die Beteiligungsstufen 1 bis 3 des Modells von Unger (2014: 39) realisiert, also das informierte Einverständnis (Stufe 1), die gezielte Beratung durch die Zielgruppe der Forschung (Stufe 2) oder die gegenseitige Beratung im Kontext einer länger währenden Zusammenarbeit (Stufe 3).

Zu d) Diese Fragestellung bezieht sich auf die Sichtweise der BEA-Begleitungen im Projekt, ihre Rolle im Projekt und die Rahmenbedingungen und Qualifizierungen, die sie benötigen, um für die Teilnehmenden als Unterstützung und Ressource wirksam zu sein. Dazu wurden mit den BEA-Begleitungen zum einen leitfadengestützte Interviews geführt. Zusätzlich zu den Einzelinterviews wurden die BEA-Begleitungen dazu eingeladen, in kleineren Gruppen an Fokusgruppendiskussionen zur Wahrnehmung und Konstruktion ihrer eigenen Rolle im Projekt teilzunehmen. Auch die Diskussion von

Ergebnissen aus den Einzelinterviews war Gegenstand der Fokusgruppen. Die erhobenen Daten wurden transkribiert und inhaltsanalytisch ausgewertet.

Zu e) Die Bearbeitung dieser Fragestellung betrifft das Arbeitspaket 6. Mit den Teilnehmenden wurden prozessbegleitend teilstrukturierte Interviews geführt. Gegenstand dieser Interviews war das erweiterte Modell des Capability Approach von Bartelheimer & Henke (2018). Während des gesamten 12-monatigen Beratungsprozesses wurden diese Reflexionsgespräche zweimal durchgeführt, auf Audio aufgezeichnet, transkribiert und inhaltsanalytisch bzw. konversationsanalytisch bearbeitet.

Zu f) Um diese Frage zu beantworten, wurden Instrumente aus der Organisationsentwicklung eingesetzt. Dazu zählen vor allem Prozessbeschreibungen und Dokumentenanalysen für einen IST-SOLL-Abgleich. Die Prozessbeschreibungen werden ergänzt durch nicht-teilnehmende Beobachtungen. Zudem wurden Interviews mit Jobcenter-Beschäftigten in unterschiedlichen Funktionsbereichen und auf unterschiedlichen Leitungsebenen geführt, um Rahmenbedingungen für einen Implementierungsprozess des neuen Beratungsangebots zu beschreiben. Die Interviews wurden transkribiert und inhaltsanalytisch ausgewertet.

2 Ergebnisse des Modellprojekts

Die in Kapitel 1.3 formulierten Ziele konnten im Projektverlauf wie folgt bewertet werden:

- Ziel 1 (Verbesserung der Lebenssituation) zeigte sich in der quantitativen Erhebung (siehe 2.2.1) als teilweise erfüllt.
- Ziel 2 (Qualifizierung zu Peers) erwies sich als herausfordernd (siehe 2.3).
- Ziel 3 (Modellentwicklung) wurde durch die erarbeiteten Konzepte und die Fachtagungen erreicht.

Im Rahmen der wissenschaftlichen Evaluation wurden die Perspektiven der Beteiligten zur Projektteilnahme sowohl prozessbegleitend als auch abschließend erhoben. Beteiligt waren Dr. Klara Lammers (wiss. Mitarbeitende), Johannes Wegner (wiss. Mitarbeitender), Nadejda Burow (wiss. Mitarbeitende am Fachbereich, Forschungsassistenz), Prof. Dr. Michael Stricker und Prof. Dr. Gudrun Dobslaw (Projektleitung).

Die wissenschaftliche Begleitung des Projekts erfolgte zum einen als konzeptionelle Unterstützung der Teilhabeorientierung im Unterstützungsprozess, zum anderen wurden die im Projektantrag formulierten Forschungsfragen verfolgt und die Sichtweisen der unterschiedlichen Beteiligten auf das Projekt erhoben und dokumentiert (siehe Abschlussbericht der wissenschaftlichen Evaluation). Die wesentlichen Ergebnisse der Evaluation sind im Folgenden zusammengefasst dargestellt. Ausführlichere Darstellungen finden sich in den angegebenen Publikationen.

2.1 Perspektive der BEA-Begleitenden:

Eine Teilstudie der wissenschaftlichen Begleitung des Projektes BEA nimmt die Perspektive der BEA-Begleitenden in den Blick. Hintergrund für diese Fokussierung bildet die Annahme, dass die BEA-Begleitenden als ehrenamtliche, zivilgesellschaftliche Beteiligte mit eigenen Erfahrungen im Hinblick auf psychische Beeinträchtigungen und Sucht spezifische Wahrnehmungen, Ideen und Überzeugungen mit ins Projekt bringen und den Beratungsansatz in dieser Hinsicht prägen. Durch ein offen-explorativ qualitatives Forschungsvorgehen wurde eine empirische Annäherung an diese Perspektive gesucht, die es ermöglicht hat, theoretische Anknüpfungspunkte zu schaffen und ein tiefergehendes Verständnis des Peer-Ansatzes im konkreten Kontext der Jobcenter zu erlangen.

Der zirkulär angelegte Forschungsprozess dieser Teilstudie (im Sinne der Grounded Theory Methodologie (GTM) nach Strauss und Corbin) umfasste vier Feldphasen, in denen über einen Zeitraum von drei Jahren insgesamt 31 Einzelinterviews und 7 Gruppendiskussionen mit BEA-Begleitenden zu ihrer Tätigkeit geführt und auf Audio aufgenommen wurden. Insgesamt haben sich 51 Personen an dieser Forschung beteiligt. Die Einzelinterviews dauerten zwischen 20 und 101 Minuten, bei den Gruppendiskussionen waren es zwischen 92 und 110 Minuten. Die Auswertung erfolgte anhand der drei Formen von Kodieren nach Strauss und Corbin (offenes, axiales und selektives Kodieren) und die thematische Fokussierung der Analyse ergab sich im fortschreitenden Forschungsprozess. Zusätzlich wurden Teile des Datenmaterials inhaltsanalytisch nach Mayring ausgewertet, um bestimmte Fragestellungen aus dieser Perspektive heraus zu bearbeiten.

Im Hinblick auf die Ergebnisse können vier Fokussierungen unterschieden werden, die nachfolgend dargestellt werden:

Erstens hatte eine inhaltsanalytische Betrachtung die Motive der ehrenamtlichen BEA-Begleitenden für ihre Tätigkeit zum Gegenstand. Anknüpfend an die Motivationsforschung im Bereich Ehrenamt und Freiwilligenarbeit und vor dem theoretischen Hintergrund des funktionalen Ansatzes nach Clary et al. wurden die Motivationsstrukturen in den Blick genommen, die dem Engagement der BEA-Begleitenden im Projekt zugrunde liegen. Dabei zeigte sich eine Bandbreite an Motiven, die in bestimmten Punkten den aus der Ehrenamtsforschung bekannten Motiven für freiwilliges Engagement entsprachen (z. B. die Funktionen, durch die Tätigkeit ein besseres Verständnis für sich selbst und die Umwelt zu erlangen, die eigenen Werte auszudrücken und etwas subjektiv als sinnvoll Erlebtes beizutragen).

Gleichzeitig ergaben sich an anderen Punkten Abweichungen und es konnten Funktionen festgestellt werden, die über die von Clary et al. benannten hinausgehen. Als Peer-spezifische Funktionen zeigte sich vor allem die Motivation, aufgrund einer eigenen Betroffenheit von psychischer Beeinträchtigung oder Sucht ehrenamtlich aktiv zu werden und somit die eigenen Erfahrungen weitergeben zu können, Einstellungen und Haltungen gegenüber diesem (stigmatisierten) Thema zu verändern und auch Veränderungen innerhalb des einbettenden Organisationskontextes der Jobcenter hervorzubringen.

Ausführlich ist diese Teilstudie veröffentlicht in VOLUNTAS 33 (1):
Lammers, Klara; Dobslaw, Gudrun; Stricker, Michael; Wegner, Johannes (2022): Motives of Peer Support Volunteers with Experiences of Mental and Addictive Disorders: An Innovative Approach in the Context of Employment Promotion in Germany. In: Voluntas. International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations. 1/2022, J. 33, S. 137-148.

Zweitens wurde die Beziehungsgestaltung zwischen BEA-Begleitenden und Teilnehmenden empirisch in den Blick genommen, indem im Sinne des Vorgehens der GTM auf Basis des Datenmaterials eine gegenstandsverankerte Theorie dazu entwickelt wurde. Zentrale Erkenntnis ist die Komplexität der Beziehungsgestaltung in diesem Bereich. BEA-Begleitende sind herausgefordert, sich einerseits mit ihrer persönlichen Biografie in die Beziehung einzubringen, gleichzeitig den Unterstützungsprozess zu steuern und zu gestalten und innerhalb des Organisationskontextes der Jobcenter zu handeln. Die damit verbundenen Anforderungen stehen stellenweise im Spannungsfeld zueinander und bringen inhärente Widersprüchlichkeiten mit sich.

Ausgehend von dieser empirischen Analyse kann die Notwendigkeit betont werden, tragfähige Reflexionsmöglichkeiten innerhalb von Peer-Ansätzen zu implementieren, um Peer-Begleitenden die Entwicklung eines eigenständigen Professionalitätsverständnisses zu ermöglichen.

Die ausführliche Studie findet sich in:
Lammers, Klara (2024): Peer-Unterstützungsbeziehungen im Kontext psychischer Erkrankung. Springer VS, Wiesbaden.

Eine dritte thematische Fokussierung richtet sich auf das Zusammenwirken zwischen BEA-Begleitenden und Mitarbeitenden des Jobcenters. Unter einer theoretischen Perspektive von Multiprofessionalität wurde empirisch herausgearbeitet, wie Aufgaben und Zuständigkeiten ausgehandelt werden und wie mit den unterschiedlichen Formen von Expertise im Peer-Ansatz umgegangen wird. Im Ergebnis zeigt sich ein breites Spektrum an Herangehensweisen, das sowohl auf Kooperation und ein Teamverständnis abzielende Ausprägungen enthält, als auch Konkurrenzwahrnehmungen und Abwertungen der jeweils anderen Form von Expertise.

Die Veröffentlichung dieser Teilstudie ist in einem Sonderheft der „Sozialen Passagen“ geplant:
Lammers, Klara (in Submission): „In dem Augenblick ist es ein Zwei-Mann-Team, was diese eine Person betreut“ – Eine qualitative Studie zum Zusammenwirken von ehrenamtlichen Peer-Begleiter*innen und Fachkräften der Sozialen Arbeit. In: Soziale Passagen.

Viertens wurde das Verhältnis von Peer-Begleitung und der Organisation der Jobcenter aus Perspektive der BEA-Begleitenden empirisch in den Blick genommen. Hier zeigt sich ein wechselseitiger Einfluss: Einerseits nehmen die BEA-Begleitenden an bestimmten Stellen Auswirkungen der organisationalen Einbindung auf die Ausgestaltung ihrer Unterstützung wahr, die teilweise als einschränkend erlebt werden. Dabei handelt es sich beispielsweise um leistungsrechtliche Regelungen und wahrgenommene organisationale Ziel- und Erfolgsvorstellungen. Gleichzeitig berichten sie von Veränderungen, die durch das Einbringen ihrer Betroffenenperspektive in der Organisation hervorgebracht werden. Dazu zählen veränderte Einstellungen und Haltungen von Mitarbeitenden gegenüber den Themenkomplexen psychische Beeinträchtigung und Sucht, ein stärker wertschätzender Umgang mit Teilnehmenden und der Abbau von repressiven Praktiken in der Beratung.

Diese Teilstudie ist als conference paper veröffentlicht unter:
Lammers, Klara (2024): Voluntary Peer Support in Organisational Structures. An empirical Approach in German ‘Job Centres’. In: ISTR Working Papers Series, Volume XIV.

2.2 Perspektive der Teilnehmenden

Um die Perspektive von Teilnehmenden am Projekt BEA in der wissenschaftlichen Begleitung in den Blick zu nehmen, wurden zwei unterschiedliche Studien durchgeführt:

1. Eine Fragebogenstudie, die Veränderungen im Selbstwirksamkeitserleben, der Teilhabe und auch der Veränderungsbereitschaft zu Beginn der Teilnahme im Projekt und nach Abschluss misst.
2. Eine Interviewstudie mit insgesamt sieben qualitativen Interviews von Menschen, die ihre Projektteilnahme zum Zeitpunkt des Interviews bereits beendet hatten oder kurz vor der Beendigung standen.

In den Interviews stand die subjektive Perspektive der Teilnehmenden im Vordergrund und sie wurden eingeladen, offen von ihrer Zeit im Projekt zu berichten. Eine konversationsanalytische Untersuchung der Beratungsgespräche zwischen Teilnehmenden, BEA-Begleitungen und Prozessmanagenden fokussiert die Teilhabeorientierung in der Interaktion.

2.2.1 Fragebogenstudie zur Verbesserung von Teilhabe, Selbstwirksamkeitserleben und Veränderungsmotivation

Zu Beginn des BEA-Unterstützungsprozesses und auch zum Abschluss wurden die Teilnehmenden gebeten, einen anonymisierten Fragebogen zum aktuellen Erleben der eigenen gesellschaftlichen Teilhabe, zur aktuellen eigenen Veränderungsmotivation und zum Selbstwirksamkeitserleben auszufüllen. Der Fragebogen wurde durch die Prozessmanagenden ausgehändigt. Die Rücksendung erfolgte in anonymisierter Form an die beteiligte Hochschule (HSBI). Um die Informationen der Erst- und Zweiterhebung miteinander verknüpfen zu können, notierten die Teilnehmenden auf dem Fragebogen ein persönliches Akronym.

Inhaltlich wurden mit der Fragebogenstudie folgende Dimensionen erfasst, die auf der Grundlage theoretischer Ansätze zentral sind, um eine Veränderungsmotivation zu entwickeln und Veränderungen anzugehen:

- Messung von Einschränkungen des Teilhabeerlebens (IMET; Deck, R. u.a. 2011). Der Fragebogen bezieht sich auf neun Lebensbereiche mit einer Skala von 10 Ausprägungen (“keine Beeinträchtigung” bis “keine Aktivität mehr möglich”), die sich an den Dimensionen der "Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF)" orientieren. Dazu gehören beispielsweise alltägliche Aktivitäten, Sozialkontakte oder besondere Belastungen. Der Fragebogen kann bei Menschen mit unterschiedlichen chronischen Erkrankungen eingesetzt werden, um deren subjektive Einschätzung zu Partizipation und Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu erfassen.
- Selbstwirksamkeitserwartung (SWE; Schwarzer/ Jerusalem 2003): Die Skala umfasst 10 Items mit einer Skala von 4 Ausprägungen („stimmt nicht“ bis „stimmt genau“). Alle Items beziehen sich auf Aspekte des Selbstwirksamkeitserlebens und basieren auf der Theorie von Bandura (1997). Sie betreffen Einschätzungen zum Umgang mit widrigen Lebensereignissen, eigenen Kompetenzen zur Zielerreichung oder aber dem Erleben, mit unerwarteten Situationen umgehen zu können.
- Messung der Veränderungsbereitschaft (FEVER; Hasler u.a. 2003): Der Fragebogen enthält 18 Fragen mit einer Skala von fünf Ausprägungen („trifft überhaupt nicht zu“ bis „trifft sehr zu“). Die Items beziehen sich auf drei Phasen von Veränderungsmotivation, in Anlehnung an das Transtheoretische Modell von Prochaska (1997); sie beziehen sich auf Vorüberlegungen zu möglichen Veränderungen, konkretes Nachdenken über Veränderungen und Überlegungen zur Umsetzung von Handlungen.

Zusammenfassende Darstellung der quantitativen Analysen:

Die Analyse nach Altersstruktur (Gruppe 1: 18–29 Jahre, Gruppe 2: 30–49, Gruppe 3: 50–67 Jahre) zeigt, dass alle drei Altersgruppen im Mittel betrachtet eine Verbesserung ihrer Teilhabesituation vom ersten bis zum zweiten Erhebungszeitraum erleben (Mittelwert von 5,56 (T1) auf 4,52 (T2); $t(131) = 6,33$, $p < .001$, mittlere Effektstärke mit Cohen’s $d = 0,55$). Insbesondere junge Menschen der

Gruppe 1 haben das Gefühl, am meisten von der BEA-Unterstützung profitiert zu haben (im Mittel: −18,73 Punkte).

Auch das Erleben von Selbstwirksamkeit verändert sich bei den befragten Teilnehmenden vom ersten zum zweiten Erhebungszeitraum: Teilnehmende schätzen sich nach dem Projekt als selbstwirksamer und kompetenter ein, mit Schwierigkeiten und Herausforderungen umzugehen.

Für die Einschätzung der eigenen Veränderungsmotivation zeigen sich ebenfalls interessante Effekte vom ersten zum zweiten Erhebungszeitraum: Bezogen auf die Subskala „Vorüberlegungen“ zeigen sich wenig Veränderungen bei denjenigen Teilnehmenden, die anfangs wenig Motivation hatten, ihre Probleme anzugehen. Auch für die Subskala „Nachdenklichkeit“ zeigt sich keine signifikante Veränderung. Bezogen auf die dritte Subskala „Handlungsüberlegungen“ jedoch zeigen sich signifikante Effekte; Teilnehmende zeigen zum zweiten Erhebungszeitraum deutlich vermehrte Motivation für Veränderungsverhalten.

Dieses Ergebnis verwundert zunächst, kann aber vor dem Hintergrund des BEA-Projekts dadurch erklärt werden, dass die BEA-Unterstützenden gerade nicht den Fokus auf ein klassisches Beratungssetting gelegt haben, bei dem die Reflexion der eigenen Situation im Vordergrund stand, sondern eher zupackend und lösungsorientiert mit den Teilnehmenden gearbeitet haben. Die Unterstützung war sehr viel mehr an der aktiven Bewältigung von Alltagsproblemen und –aufgaben orientiert, als das üblicherweise in Beratungskontexten der Fall ist.

Die Zusammenhangsanalysen (Korrelationsanalysen) zeigen, welche zentrale Bedeutung dem Erleben von Selbstwirksamkeit zukommt: Je mehr die Teilnehmenden das Gefühl hatten, dass sich ihr Selbstwirksamkeitserleben verbessert hat, umso mehr schätzten sie auch ihre Teilhabesituation als verbessert ein ($r = −0{,}433$, $p < .001$). Zudem zeigt sich, dass Teilnehmende, die ihre Probleme mehr reflektieren, auch mehr über aktive Veränderungen nachdenken ($r = −0{,}179$, $p = .038$).

Zusammenfassend lässt sich auf der Grundlage der hier dargestellten Analysen sagen, dass das BEA-Beratungskonzept bei Teilnehmenden, die üblicherweise sehr große Schwierigkeiten haben, Veränderungen in ihrem Leben anzugehen, einen deutlichen Schritt bewirkt hat, ihr Leben wieder in den Griff zu bekommen. Insbesondere bei dieser Zielgruppe, die teilweise schon sehr lange „im System“ bekannt ist, war es nicht zu erwarten, dass sie nach einer einjährigen Intervention den Weg in die Berufstätigkeit finden. Es zeigt sich aber, dass diese Form der Unterstützung ein wirksamer Weg in Richtung Verbesserung der Lebenssituation sein kann. Dabei braucht es Geduld, insbesondere dann, wenn Menschen schon älter sind und damit vermutlich schon länger „im System“.
Hinnersmann, P.; Wegner, J.; Dobslaw, G.; Lammers, K. (in Vorber.): Effekte einer Peer-Unterstützung im Jobcenter bei Menschen mit psychischen Problemen und Suchterfahrung’.

2.2.2 Qualitative Studie zur subjektiven Bewertung des BEA-Unterstützungskonzepts durch die Teilnehmenden

Insgesamt sieben Teilnehmende nahmen nach Abschluss ihrer einjährigen Projektteilnahme an einer Interviewstudie teil, bei der sie zu ihrer subjektiven Einschätzung des Unterstützungsprozesses befragt wurden. Die Interviews waren bewusst offen und narrativ angelegt, um der subjektiven Perspektive den nötigen Raum zur Verfügung zu stellen.

Aus der inhaltsanalytischen Auswertung dieser Interviews können im Wesentlichen drei zentrale Erkenntnisse abgeleitet werden:

1. Zugänglichkeit: Peer-Begleitung im Jobcenter bietet das Potential, Menschen zu erreichen, die mit regulären Angeboten nicht erreicht werden. Wichtige Aspekte in diesem Kontext sind die Freiwilligkeit, sich auch gegen eine Teilnahme entscheiden zu können, das Anknüpfen über den geteilten Erfahrungshintergrund der BEA-Begleitenden und eine individuelle, an der eigenen Lebenssituation ausgerichtete Form der Unterstützung und Beratung.
2. Vertrauensvolle Beziehungen: Teilnehmende berichten, dass sie durch den Kontakt zu den BEA-Begleitenden einen erleichterten Vertrauensaufbau erleben, da diese sich mit ihrer eigenen Biografie öffnen und so den Raum schaffen, über potenziell schambehaftete und intime Themen sprechen zu können. Zusätzlich dazu werden auch die Beziehungen zu den Mitarbeitenden des Jobcenters im Projekt als vertrauensvoller erlebt als im Regelkontext, da diese über größere

zeitliche Ressourcen verfügen, als sensibler im Umgang mit Beeinträchtigung und Sucht wahrgenommen werden und sich stärker auf die individuellen Lebenssituationen einlassen.
3. Druck: Im Kontrast zu regulären Praktiken im Jobcenter, die auf die aktivierende Vermittlung von Kund*innen in den Arbeitsmarkt ausgerichtet sind, berichten Teilnehmende im Projekt BEA von weniger Druck, den sie während der Projektteilnahme empfunden haben. Anstelle von als repressiv empfundenen Mitwirkungspflichten nehmen sie im Rahmen der Peer-Begleitung wahr, dass sie Raum haben, sich mit der eigenen Lebenssituation auseinanderzusetzen und im eigenen Tempo Ideen für Veränderungen zu entwickeln.

Unter der theoretischen Perspektive von accessibility wurden die Perspektiven von Peer-Unterstützenden und Teilnehmenden im Hinblick auf die Wahrnehmung der Zugänglichkeit der Organisation Jobcenter auf Basis der beschriebenen qualitativen Daten systematisch analysiert.

Die Veröffentlichung dazu wurde für ein Special Issue der Zeitschrift „Social Inclusion“ eingereicht: Lammers, Klara (in Submission): Access through Peer Support. Implications of an Innovative Counselling Approach in German ‘Jobcentres’. In: Social Inclusion.

2.2.3 Konversationsanalytische Untersuchung der Beratungsgespräche zwischen Teilnehmenden, BEA-Begleitungen und Prozessmanagenden

Mit einer zweiten qualitativen Studie wurde die Perspektive der Teilnehmenden auf ihre Teilhabesituation gerichtet. Zusätzlich zu den standardisierten Fragen des IMET bestand hier die Gelegenheit, in Reflexionsgesprächen mit den Prozessmanagenden des Jobcenters die aktuelle Situation zu bewerten. Dazu dienten insgesamt 30 Audioaufnahmen authentischer Beratungsgespräche im BEA-Kontext – die sogenannten Teilhabegespräche – als Datengrundlage. Diese Gespräche wurden freiwillig von den Prozessmanagenden aufgezeichnet; das Einverständnis der Teilnehmenden wurde ebenfalls eingeholt. Nach der Aufzeichnung wurden die Gespräche nach Selting et al. (2009) transkribiert und anschließend anonymisiert.

Die Konversationsanalyse ist eine Methode, die es erlaubt, reale Kommunikationssituationen zu untersuchen, um die zugrundeliegenden Praktiken sozialer Ordnung zu verstehen. Ein zentraler Gedanke der Konversationsanalyse ist, dass soziale Realität immer interaktiv entsteht. Sie ist das Ergebnis des Zusammenspiels von Individuen, die ihren Sinn und ihre Handlungen aufeinander abstimmen.

Folgende zentrale Erkenntnisse sind sichtbar geworden: Teilhabeorientierung in BEA-Gesprächen wird erstens situativ und zweitens interaktiv gestaltet. Sie ist kein statisches Konzept, sondern entsteht durch das Zusammenspiel der Beteiligten.

Situative Aspekte der Teilhabeorientierung in BEA-Gesprächen:

- Flexibilität und Anpassungsfähigkeit: Die Gesprächsführung passt sich an die Bedürfnisse der Kund*innen an, z. B. durch flexible Terminplanung über WhatsApp oder spontane Themenwahl.
- Einbezug in Entscheidungen: Die Kund*innen werden aktiv in Entscheidungen eingebunden, wie etwa bei der Übergabe an das Fallmanagement, wo ihre Wünsche und Rückmeldungen berücksichtigt werden.
- Situative Themenwahl: Gespräche greifen aktuelle Anliegen wie Bankprobleme oder alltägliche Themen auf, z. B. Hobbys oder Erlebnisse. Dies fördert die Einbindung der Kund*innen als ganze Person und schafft ein Gefühl der Zugehörigkeit.
- Interaktive Aspekte der Teilhabeorientierung in BEA-Gesprächen:
- Dialogische Aushandlung von Themen und Bedeutungen: Die Themen im Gespräch entwickeln sich gemeinsam. Es werden Erfahrungen, Meinungen und Perspektiven ausgetauscht, beispielsweise positive Erlebnisse im Projekt oder Schwierigkeiten mit der Bank. Bedeutungen werden im Dialog ausgehandelt, sodass die Teilhabe aktiv entsteht und nicht einfach vorgegeben wird.
- Aktives Zuhören und Eingehen auf Beiträge: Die gesprächsführende Person zeigt durch Nachfragen, Zusammenfassungen und Empathie, dass sie aktiv zuhört. Dies stärkt das Gefühl der Kundinnen, gehört und verstanden zu werden. Auch die Kundinnen selbst beteiligen sich aktiv, bestätigen einander und gehen aufeinander ein.

- Reflexion der Interaktion: Im Gespräch wird gemeinsam reflektiert, was hilfreich ist und was verbessert werden kann. Beispielsweise wird die lockere Atmosphäre gelobt, während auch Rückmeldungen zur Gesprächsführung einbezogen werden.
- Humor und informelle Elemente: Humor und informelle Gespräche, wie etwa über gemeinsame Shoppingtouren, lockern die Atmosphäre und stärken die Beziehung zwischen den Beteiligten. Diese Elemente schaffen eine positive Grundlage für die Interaktion.

Die Teilhabe wird also nicht als einseitige Handlung betrachtet, sondern als interaktiver Prozess, der Offenheit, Wertschätzung und Respekt erfordert. Durch die gemeinsame Aushandlung von Bedeutungen und Handlungsspielräumen entsteht ein Raum, in dem sich die Beteiligten einbringen können. So wird die Gesprächsatmosphäre nicht nur ermutigend, sondern auch konstruktiv gestaltet. Die Gespräche in diesem Kontext weisen zwar Asymmetrien durch die institutionelle Rollenverteilung auf, diese werden jedoch durch die Interaktion der Beteiligten bearbeitet. Die Gesprächsführung ist darauf ausgerichtet, eine wertschätzende Atmosphäre zu schaffen, in der die Kund*innen sich aktiv einbringen und ihre Ressourcen entfalten können.

2.3 Perspektive der Prozessmanagenden

Die Interviewstudie zur Perspektive der Prozessmanagenden mit Blick auf die Organisationsprozesse baut auf einem offen-induktiven Forschungsdesign auf und knüpft methodisch an den von Kuckartz (2022) beschriebenen Vorgehensweisen zur qualitativen Inhaltsanalyse an. Insgesamt wurden 33 Einzelinterviews sowie 3 Fokusgruppendiskussionen durchgeführt, bei denen die Gesprächsdauer zwischen 19 und 97 Minuten lag.

Die Datenerhebung erstreckte sich dabei mit thematisch verschiedenen Schwerpunkten über mehrere Jahre und zielte darauf ab, die Perspektiven und Erfahrungen der beteiligten Prozessmanagenden in ihrer Arbeit, in Kooperation mit den BEA-Begleitungen sowie mit den Teilnehmenden zu erfassen und daraus unter anderem Themenfelder wie Prozessabläufe und Entscheidungsprozesse abzuleiten.

Die Auswertung orientierte sich an den Prinzipien der induktiven Kategorienbildung, das heißt, das Material wurde mit einer konkreten Fragestellung zunächst möglichst offen betrachtet und erst im weiteren Verlauf verdichtet. In einem ergänzenden Schritt wurde das Material thematisch strukturiert, um zentrale Aspekte der Prozessbegleitung in den jeweiligen Jobcentern herauszuarbeiten. Diese Vorgehensweise ermöglichte es, iterativ zur Forschungsfrage zurückzukehren, sie anzupassen und somit weitere Themenfelder explorativ zu erschließen. Dadurch konnten regelmäßig auftauchende Schlüsselthemen wie beispielsweise definierte Ablaufprozesse, Steuerung von Teilprozessen oder Herausforderungen im Matching in enger Anbindung an die Aussagen der Befragten entwickelt werden. Dies schuf zudem wichtige Anknüpfungspunkte für weitergehende Fragestellungen der Organisationsforschung.

Im Rahmen der Untersuchung der Ablaufprozesse wurde deutlich, dass die Prozessmanagenden auf eine vielschichtige Rollen- und Netzwerkstruktur trafen bzw. diese durch ihr eigenes Handeln entwickelten, die sich deutlich von klassischen Fallmanagement-Konstellationen unterschied. Die Ausgangslage beschrieb statt einer reinen Zweierbeziehung zwischen Fallmanagement und Klient*in eine Dreierkonstellation als organisatorische Basis. In dieser Struktur koordinierten die Prozessmanagenden nicht nur administrative Abläufe, sondern gestalteten aktiv die Interaktion zwischen Teilnehmenden und BEA-Begleitungen mit, während letztere aus Sicht der Prozessmanagenden auf einer persönlicheren Ebene eine eher emotionale Begleitung und Alltagsunterstützung boten.

Dazu nahmen die Prozessmanagenden eine Schnittstellenfunktion zu anderen Bereichen des Jobcenters wahr. Sie präsentierten das Projekt in internen Teamsitzungen, koordinierten Übergabegespräche mit regulären Fallmanagenden, sorgten dafür, dass die innovativen Elemente der Peer-Begleitung in die bestehenden Jobcenter-Abläufe integriert wurden und haben Anliegen der Teilnehmenden bearbeitet, die andere Geschäftsbereiche betrafen.

Die Prozesslogik des Prozessmanagements folgte dabei einem phasen- und meilensteinorientierten Ansatz, der dennoch zwischen den einzelnen Schritten eine ausgeprägte Flexibilität aufwies:

In der ersten Phase der Akquise bauten die Prozessmanagenden ein Netzwerk auf, in dem sie potenzielle Teilnehmende sowohl unter den schwer vermittelbaren Kund*innen als auch im Vermittlungs- und Reha-Bereich identifizierten und für das Projekt gewannen. Parallel dazu erfolgte die Rekrutierung von BEA-Begleitungen über gezielte Informationsgespräche, in denen Kriterien wie Reflexion der eigenen Krankheitsgeschichte, Aufarbeitung und Stabilität betrachtet und bewertet wurden.

In der zweiten Phase schloss das Matching an, in dem die Prozessmanagenden formalisierte und informelle Kriterien kombinierten. Teilnehmende wurden anonymisiert vorgestellt und BEA-Begleitungen meldeten sich bei Interesse oder wurden je nach Ausrichtung des örtlichen Prozessmanagements direkt ausgewählt. Hierzu floss die persönliche Expertise der Prozessmanagenden ein, um in ihren Augen eine passgenaue Konstellation zu schaffen. Auf diese Weise entstand ein Auswahlprozess, der sowohl strukturierte Informationen wie Diagnose, Stadtteil und Alltagsanforderungen als auch intuitive Einschätzungen wie z. B. individuelle Wünsche und persönliche Interessen etc. berücksichtigte.

In der dritten Phase dockte die Kennenlernphase an, in der einige Prozessmanagende zunächst einen telefonischen Erstkontakt zwischen Teilnehmenden und BEA-Begleitung initiierten, während andere Teilnehmende einen moderierten Erstkontakt zu dritt bevorzugten. In beiden Varianten wurde deutlich, dass der erste persönliche Eindruck bzw. die eigene Einschätzung der Kennenlernphase einen wichtigen Faktor für das Prozessmanagement darstellten.

In der vierten Phase begannen regelmäßige Dreiergespräche, die ca. in einem Quartalszyklus verbindlich stattfanden und als formale Reflexionsmeetings zur Planung weiterer Schritte dienten. In diesen Treffen wurden Zuständigkeiten und Ziele besprochen sowie Fortschritte und Hindernisse transparent gemacht. Musste seitens der Teilnehmenden und BEA-Begleitungen jedoch kurzfristig auf akute Herausforderungen reagiert werden, organisierten die Prozessmanagenden zusätzliche Treffen, wodurch sich die formale Struktur situativ mit individueller Anpassungsfähigkeit verband. Zwischen diesen festen Terminen erfolgte eine kontinuierliche, informelle Begleitung der Teilnehmenden. Die Prozessmanagenden standen telefonisch oder persönlich jederzeit als Ansprechpersonen zur Verfügung, um administrative Fragen zu klären oder emotionale Unterstützung zu leisten. Sie waren auch offen für die Spontanität der BEA-Begleitungen, um gemeinsam jederzeit Erlebnisse und Problemlagen zu reflektieren, während andere Situationen eine direkte fachliche Intervention erforderten, etwa beim Beantragen des individuellen Budgets oder der Kommunikation mit anderen Geschäftsbereichen.

In der fünften Phase des Übergangsprozesses, der etwa drei Monate vor dem formalen Projektende begann, reduzierten die Prozessmanagenden zum Teil schrittweise die Begleitung durch die BEA-Begleitung, während ihre eigene Unterstützung zum Teil wieder zunahm. Das Ziel der Prozessmanagenden hierbei war, eine nachhaltige Anschlussbegleitung sicherzustellen und zu verhindern, dass Teilnehmende nach dem Projekt ohne Netzwerk in den regulären Betrieb übergehen. Hierzu organisierten die Prozessmanagenden rechtzeitig Gespräche mit verschiedenen Bereichen in der Organisation, in denen sie den bisherigen Verlauf und den künftigen Unterstützungsbedarf ausführlich darstellten, sodass trotz datenschutzrechtlich geschützter Informationen eine passgenaue Weiterbetreuung und Unterstützung gewährleistet wurde.

Aus Sicht der Prozessmanagenden zeigte sich in dieser Vorgehensweise insgesamt ein Spannungsfeld zwischen Steuerungsmechanismen und Mitgestaltungsfreiräumen aller Beteiligten. Die Prozessmanagenden trafen viele Entscheidungen eigenständig, sei es zur Häufigkeit von Quartalstreffen, zur Auswahl von förderfähigen Anfragen im Kontext des individuellen Budgets oder auch zur Initiierung kurzfristiger Interventionen. Besonders diese Interventionen ermöglichten es, individuell und zügig auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden einzugehen, stellten aber für die Prozessmanagenden auch eine große Herausforderung dar. Es erfolgten beispielsweise zusätzliche Treffen, wenn entsprechende individuelle Herausforderungen eine Nachjustierung erforderten. Dieses Spannungsfeld äußerte sich darin, dass einerseits verbindliche Quartalstreffen stattfanden, andererseits aber jederzeit informelle, kurzfristige und ressourcenintensive Abstimmungen notwendig wurden. Im Prozess des Matchings zeigte sich bspw., dass einerseits eine möglichst transparente und dokumentierbare Entscheidungsbasis im Kontext der Prozesse zu schaffen sei und andererseits den erprobten, intuitiven Auswahlprozess nicht aufzugeben sei, da dieser aus der subjektiven Sicht der Prozessmanagenden eine hohe Erfolgswahrscheinlichkeit bot.

Zeitlich war das Projekt auf zwölf Monate angelegt, in denen alle beschriebenen Meilensteine durchlaufen werden mussten. Innerhalb dieses Rahmens folgte jedoch jeder Unterstützungsprozess einer individuell variierenden Zeitachse. Teilweise genügten wenige Monate, um eine stabile Beziehung zwischen allen Beteiligten aufzubauen bzw. aufbauen zu lassen, in anderen Fällen dauerten die Prozesse deutlich länger, sodass die Projektlaufzeit insgesamt als zu knapp empfunden wurde. Die Prozessmanagenden standen damit auch hier stets vor der Herausforderung, standardisierte Zeitpläne mit den jeweils aktuellen Bedarfen der Teilnehmenden in Einklang zu bringen und gleichzeitig stets den Blick auf die Teilnahmedauer zu haben.

Teilnehmende zu BEA-Begleitungen zu machen ist ebenfalls ein Ziel des Projekts gewesen. Die Umsetzung hat sich an dieser Stelle als sehr herausfordernd gestaltet. Zwar wurden insgesamt 5 Teilnehmende zu BEA-Begleitungen qualifiziert. Eine reguläre Einbindung in die Arbeit im Projekt konnte hier nicht erreicht werden. Hier zeigte sich, dass der notwendige Perspektivwechsel von der teilnehmenden Person zur BEA-Begleitung in so kurzer Zeit nicht möglich war. Vielmehr zeigt sich, dass sich die im Projekt angestoßenen Veränderungen erst auf der individuellen Ebene konsolidieren mussten.

3 Erkenntnisse zu den innovativen (Teil-)Ansätzen und deren Wirkungen: Innovative Ansätze im Projekt BEA

3.1 Innovativer Beratungsansatz durch Peer-Unterstützung

Die von Rübner et al. (2022) formulierten Beratungshemmnisse im Jobcenter, die durch starre rechtliche Rahmenbedingungen mit hoher Fallzahl, vorgegebene Prozessabläufe und standardisierte Instrumente gekennzeichnet sind, waren Ausgangspunkt für die Entwicklung einer Konzeption zur Peer-Beratung im Jobcenter. Um die subjektive Perspektive der Kund*innen zu stärken, wurden unabhängige Peer-Begleitungen in den Unterstützungsprozess integriert.

Als Peers werden Menschen bezeichnet, die sich in einer ähnlichen Lebenssituation befinden (Lanquentin 2017; Solomon 2004) oder einen vergleichbaren Erfahrungshintergrund in Bezug auf Erkrankungen und entsprechende Versorgungssysteme aufweisen (Davidson et al. 2012). Als Expert*innen der eigenen Lebenssituation sind Peers in der Lage, ihre Erfahrungen weiterzugeben, Betroffenen eine Möglichkeit des Austausches „auf Augenhöhe“ zu bieten, Zuversicht im Hinblick auf die Gestaltung eines sinnerfüllten Lebens trotz einer psychischen Erkrankung zu vermitteln und die professionelle Arbeit durch das Einbringen ihrer Sichtweise umzugestalten (Utschakowski 2016).

Während die Einbeziehung von Peers in psychiatrischen Handlungsfeldern durch die sogenannten Genesungsbegleitungen (Schmid 2020) und in Kontexten von Behinderung durch Peer Counseling und die Ergänzende Unabhängige Teilhabeberatung (EUTB) (Heimer et al. 2023) bereits seit längerem umgesetzt wird und als Teil regelhafter Versorgung beschrieben werden kann, stellt Peer-Unterstützung im Handlungsfeld Jobcenter eine Innovation dar.

Die Peer-Begleitungen im Projekt BEA konnten über Selbsthilfeinitiativen, über Öffentlichkeitsarbeit und über persönliche Ansprache als Ehrenamtliche für die Projektidee gewonnen werden. Die Voraussetzung war, dass sie selbst über Erfahrungen mit einer psychischen Erkrankung oder Abhängigkeitserkrankung verfügen. Die Erweiterung der in diesem Kontext üblichen dyadischen Beratungskonstellation um die Personengruppe der BEA-Begleitungen erfolgte unter der Annahme, dass eine erfolgreiche Beratung eine vertrauensvolle Beziehung voraussetzt, die im üblichen Jobcenter-Setting nur schwer herstellbar ist. Viele der BEA-Begleitungen waren mit der Rolle der Kund*innen des Jobcenters aus eigener Erfahrung vertraut, konnten sich in ihre Perspektive hineinversetzen und verfügten über Erfahrungswissen, welche Bewältigungsstrategien ihnen selbst geholfen haben, die Situation zum Positiven zu verändern.

Der Beratungsprozess im Jobcenter veränderte sich mit Einführung der Peer-Unterstützung für die Kundinnen dahingehend, dass sich die Beratungstätigkeit auf „zwei Schultern verteilte“: die Prozessmanagenden als Mitarbeitende im Jobcenter und die Peer-Begleitungen (BEA-Begleitungen). Die Kundinnen des Jobcenters konnten im Rahmen des Projekts von den Erfahrungen der Peers profitieren und diese für die Formulierung der eigenen Wünsche und Ziele nutzen, sich aber auch über Sorgen, Bedenken, (vermeintliche) unüberwindbare Hürden oder auch Rückschritte austauschen. Peers fungierten hier als Modell, denn sie verkörperten auf der Grundlage vergleichbarer Erfahrungen modellhaft, dass es Handhabungsmöglichkeiten für gesundheitliche Einschränkungen oder eine Suchtproblematik gibt (ähnlich dem Recovery-Ansatz; vgl. Kozel et al. 2010) und Teilhabe an der Gesellschaft möglich ist.

In diesem Sinne übernahmen Peers eine stark motivierende Funktion im Prozess, weil sie einerseits Verständnis für subjektiv erlebte Schwierigkeiten und Belastungen der Kundinnen hatten, gleichzeitig aber durch ihre Vorbildfunktion positiv einwirken und den Kundinnen zu einem positiveren Selbstwertgefühl, verbunden mit verstärkter Selbstwirksamkeitserfahrung, verhelfen konnten (Braungard et al. 2011).

Die Studie von Lammers (2025) zeigt, dass durch die Implementierung von Peer-Begleitung eine besondere Form von Beziehungsgestaltung in die Unterstützungsprozesse im Jobcenter miteinbezogen wird, die wesentlich mit der Position von Peer-Begleitenden als Selbstbetroffene im Hinblick auf

psychische Beeinträchtigungen und Sucht verbunden ist. Peer-Begleitende bringen als zentrale Perspektive ihre eigene Biografie und die darin enthaltenen Erfahrungen in die Unterstützungsbeziehung zu den Teilnehmenden ein. Dadurch öffnen sie sich ihnen gegenüber und positionieren sich als Menschen, die über ähnliche Erfahrungskontexte verfügen. Das führt erstens zu einem erleichterten Vertrauensaufbau, da Teilnehmende einen Raum für sich wahrnehmen, ebenfalls von sich zu erzählen und sich gegenüber den Peer-Begleitenden zu öffnen.

Besonders im Kontext des Jobcenters erleben Teilnehmende diesen Aspekt als wertvoll, da Beratungsbeziehungen im regulären Jobcenter-Kontext aufgrund von asymmetrischen Machtverhältnissen, standardisierten Vorgehensweisen und restriktiven Regelungen (z. B. durch die Möglichkeit, Sanktionen zu verhängen) als stark mit Misstrauen behaftet erlebt werden. Peer-Begleitende agieren in diesem Sinne stellenweise auch als „Brücke“ oder „Vermittlende“, indem sie positive Gegenerfahrungen ermöglichen und einen Zugang und Übergang zu regulären Unterstützungsangeboten schaffen. Zweitens nehmen Peer-Begleitende und Teilnehmende eine Ebene gegenseitigen Verstehens wahr, die sich auf die geteilten Erfahrungskontexte bezieht. Im Unterschied zu anderen Unterstützungsbeziehungen (zu Professionellen, die nicht über eigene Erfahrungen verfügen), empfinden Teilnehmende keinen Druck, sich erklären oder rechtfertigen zu müssen, sondern können davon ausgehen, dass ihr Gegenüber das Erzählte – auch auf einer Ebene emotionalen Nachempfindens – verstehen kann.

Der hohe Stellenwert von individuellen Erfahrungen in der Peer-Begleitung ermöglicht drittens eine Herangehensweise in der Unterstützung, die darauf ausgerichtet ist, die individuelle Lebenssituation und die Perspektive von Teilnehmenden darauf zu verstehen und nachzuvollziehen. Dazu gehört auch, die Unterstützungsprozesse dahingehend zu gestalten, dass das, was von den Teilnehmenden als relevant wahrgenommen wird, im Vordergrund steht. Ausgehend von ihren eigenen Genesungsprozessen gehen Peer-Unterstützende von der Annahme aus, dass Veränderungsprozesse im Kontext von psychischer Beeinträchtigung und Sucht nicht linear verlaufen, sondern dass Rückschritte als inhärenter Bestandteil akzeptiert werden müssen. Dementsprechend findet sich ein kleinschrittiges Vorgehen, das Erreichtes sichtbar macht und wertschätzt und vermeidet, Druck auf Teilnehmende aufzubauen.

Die Auswertung von Interviews und aufgezeichneten Beratungsgesprächen mit Teilnehmenden zeigt diese Aspekte deutlich: Erstens betonen sie, dass sie im Projektkontext weniger Druck im Hinblick auf eine angestrebte Veränderung wahrnehmen und dadurch einen Raum erleben, sich mit ihrer eigenen Lebenssituation auseinanderzusetzen und Perspektiven für sich zu entwickeln. Dabei zeigt sich in der analytischen Auseinandersetzung mit Verläufen in der Peer-Begleitung, dass auch Menschen, die mit diffusen Erwartungen oder Motivationen, die sich eher auf das Aussetzen von fordernden Elementen der Beschäftigungsförderung während der Teilnahmezeit bezogen, Ideen und Perspektiven für ihre eigene Lebensgestaltung entwickeln und umsetzen konnten. Dazu tragen zweitens auch die erlebten Formen von Beziehungsgestaltung im Projektkontext bei. Neben dem erleichterten Vertrauensaufbau und der stärker informell ausgerichteten Beziehung zu den Peer-Begleitenden erleben Teilnehmende auch die Beziehung zu den Prozessmanagenden als wertvoll – vor allem, da sie größere zeitliche Ressourcen und daraus resultierend eine individuelle Betrachtung der Lebenssituation ermöglicht, da sie weniger asymmetrische Elemente im Machtverhältnis beinhaltet und da weniger eine administrative, an Organisationsinteressen ausgerichtete Herangehensweise die Beziehungsgestaltung prägt.

3.2 Innovativer Ansatz: Ehrenamtliche Einbindung der Peer-Begleitenden

Entgegen anderer Organisationsformen, beispielsweise im Gesundheitswesen, bei denen die Peer-Unterstützenden den Status von Angestellten in der jeweiligen Organisation innehaben, waren die BEA-Begleitungen im Projekt BEA als Ehrenamtliche tätig. Sie erhielten für ihre Unterstützungsleistung eine Aufwandsentschädigung, die von einem unabhängigen gemeinnützigen Verein ausgezahlt wurde. Mit dieser Unabhängigkeit von der Organisation Jobcenter sollte auch ein unabhängiges Handeln ermöglicht werden, frei von festgelegten Strukturen und Vorgaben. Vor Beginn ihrer Tätigkeit erhielten die Peer-Begleitenden eine fünftägige Schulung, wobei zwei Tage dem Beratungsformat „Motivierende Gesprächsführung“ gewidmet waren und drei Tage für die Auseinandersetzung mit eigenen Erfahrungen, der Gestaltung einer Unterstützungsbeziehung und der eigenen Rolle als Peer-

Unterstützung im Modul „Beraten und Unterstützen“. Begleitend zu ihrer Tätigkeit in den jeweiligen Unterstützungsprozessen erhielten die BEA-Begleitungen Angebote von Supervision und kollegialer Fallberatung.

Die Studie von Lammers (2024) zeigt, dass durch die ehrenamtliche Ausgestaltung der Peer-Begleitung eine spezifische Konstellation im Verhältnis der Peer-Begleitenden gegenüber der Organisation Jobcenter entsteht. Als Ehrenamtliche kommen sie ‚von außen‘ und verfügen nicht über eine rechtlich basierte Organisationsmitgliedschaft. Gleichzeitig handeln sie innerhalb der Organisation, interagieren mit Organisationsmitgliedern (z. B. Prozessmanagende oder Leitungskräfte) und sind stellenweise von organisationalen Regelungen, Logiken und Paradigmen beeinflusst.

Die empirische Analyse des Datenmaterials zeigt, dass sich die Einbindung der Peer-Begleitenden in die Organisation an bestimmten Stellen auf die Unterstützungsprozesse mit den Teilnehmenden auswirkt und diese prägt. Dazu zählen beispielsweise Situationen, in denen leistungsrechtliche Fragestellungen als Anliegen der Teilnehmenden in die Peer-Beziehung eingebracht werden oder in denen Peer-Begleitende organisational vermittelte Zielvorstellungen wahrnehmen – z. B. im Hinblick auf Vermittlungsquoten oder zu erreichende Kennzahlen. An diesem Punkt wird deutlich, dass Peer-Begleitende durch ihre Einbindung in die Organisation und Interaktion mit Organisationsmitgliedern zum Teil von Logiken und Paradigmen beeinflusst werden, die diesen Kontext prägen, beispielsweise dem Aktivierungsparadigma.

Die analysierten Erzählungen zeigen, dass Peer-Begleitende ganz unterschiedlich mit solchen Situationen umgehen. Während vereinzelt eine Übernahme von Organisationsperspektiven nachgezeichnet werden kann, findet sich häufig eine Abgrenzung und eine Betonung der eigenen unabhängigen Position. In dieser Hinsicht betonen Peer-Begleitende, dass sie für sich als Ehrenamtliche ‚von außen‘ größere Freiräume in der Ausgestaltung der Unterstützungsprozesse mit den Teilnehmenden wahrnehmen (verglichen mit den angestellten Prozessmanagenden), da sie keiner Weisung unterliegen. Sie nehmen sich in einer Position wahr, Kritik an bestehenden Praktiken zu äußern und unabhängig zu agieren. Im Fokus steht dabei ihre eigene Erfahrung mit psychischen Beeinträchtigungen und Sucht und sie blicken aus dieser Perspektive auf Praktiken, die Menschen im Jobcenter erleben. Durch diesen Blickwinkel ist es ihnen möglich, zu formulieren, was sie selbst als Klient*innen als hilfreich empfunden haben und wie Unterstützungsprozesse gestaltet werden können, die von Teilnehmenden nicht druckerzeugend, sondern als ermöglichend und bestärkend wahrgenommen werden.

Als Gegenperspektive zur wahrgenommenen Unabhängigkeit zeigen sich im Datenmaterial teilweise auch Phänomene, die auf eine eingeschränkte Handlungswirksamkeit der Peer-Begleitenden innerhalb der Organisationsstrukturen hinweisen. Dabei geht es um Befugnisse und Zugänge, über die Peer-Begleitende als Ehrenamtliche nicht verfügen, was es ihnen in bestimmten Situationen nicht möglich macht, die Interessen ihrer Teilnehmenden wirksam zu vertreten. Dazu zählt auch, dass Peer-Begleitende ihre eigene Position als Unterstützende als unzureichend legitimiert und anerkannt wahrnehmen – z. B., wenn Beteiligte aus anderen Behörden oder Einrichtungen nicht wissen, was Peer-Begleitung ist und welche Funktion die Peer-Begleitenden im Unterstützungsprozess einnehmen. Dieser Aspekt verweist auf die hohe Bedeutung von wirksamen Partizipationsstrukturen, die es Peer-Begleitenden ermöglichen, ihre Betroffenenperspektive nicht nur auf Einzelfallebene mit den Teilnehmenden, sondern auf struktureller Ebene in die Organisation einzubringen und somit nachhaltig zu verankern.

3.3 Innovativer Ansatz: Individuelles Budget

Mit dem „individuellen Budget“ erhalten Teilnehmende bis zu 600,00 €, um persönliche Bedürfnisse zu decken oder sich Wünsche zu erfüllen. Diese praktische Unterstützung schafft neue Perspektiven und Erfolgserlebnisse, was wiederum Motivation und Selbstwirksamkeit stärkt. Durch den schnellen Einsatz der Mittel spüren die Teilnehmenden sofort, dass sich ihre Situation verbessern lässt (Quick Wins). Dies erweitert ihre Handlungsspielräume und fördert die soziale Teilhabe. Es zeigt sich, dass schnelle, greifbare Ergebnisse für eine erfolgreiche Veränderung entscheidend sind. Dabei entscheiden die Teilnehmenden frei, wofür sie ihr Budget nutzen.

Dabei gibt es jedoch die wichtige Einschränkung, dass der Einsatz des „individuellen Budgets“ keine gesetzlichen Regelleistungen aufstocken oder umgehen darf. Diese Bedingungen machen eine Förderrichtlinie notwendig, um verbindliche Standards für Fördergrundlagen und Entscheidungen zu

schaffen, damit allen Projektbeteiligten eine Sicherheit im Umgang mit diesem Projektbestandteil gegeben und nachvollziehbare Standards bereitgestellt werden. Die Zuwendung selbst wird als rückzahlungsfreie Vollfinanzierung durch die Prozessmanagenden bearbeitet und bewilligt und sollte den durchschnittlichen Satz von 600,00 € nicht übersteigen.

Beispiele für den Einsatz des „individuellen Budgets“:

Anschaffung eines Fahrradergometers für einen Teilnehmenden mit einer Suchterkrankung: Der Teilnehmende hatte sich entschieden, seinen Alkoholkonsum reduzieren zu wollen. Er war vor seiner Suchterkrankung ein leidenschaftlicher Fahrradfahrer gewesen, konnte aber jetzt nicht mehr fahren, da er stark übergewichtig war und aufgrund seiner Erkrankung eine Gleichgewichtsstörung entwickelt hatte. Mit Hilfe des Fahrradergometers ist es ihm gelungen, seinen Konsum stark einzuschränken, indem er das Ergometer benutzt hat, wenn der Suchtdruck anstieg. Damit hat er letztlich sein Gewicht extrem reduziert und seine Sucht überwunden. Diese Erfahrung hat ihm Mut gemacht, sich seinen sozialen Ängsten zu stellen und seine soziale Isolation zu überwinden.

Wendo-Training zur Stärkung von Selbstwirksamkeit: Eine junge Frau mit einer psychischen Erkrankung hat einen Teil ihres „individuellen Budgets“ für ein Wendo-Training eingesetzt. Sie wollte damit mehr Selbstsicherheit bekommen und die Fähigkeit zur Selbstbehauptung in Situationen zurückerlangen, die sie als bedrohlich erlebt. Das Training ermöglichte es ihr, sich häufiger im sozialen Raum zu bewegen und wieder Kontakte zu anderen zuzulassen.

Somatic Experiencing als Unterstützung zur Überwindung von körperlich manifestierten Stresssymptomen: Eine Frau mittleren Alters litt unter starken körperlichen Symptomen aufgrund einer Traumafolgestörung, die ihr eine Teilhabe am öffentlichen Leben zunehmend unmöglich machte. Über das Somatic Experiencing konnte sie ihre Stresssymptome und ihre negativen Gedankenspiralen auflösen. Sie lernte so, die natürliche Regulation des Nervensystems bewusst einzusetzen, um ihre Stressreaktion besser kontrollieren zu können. Dies eröffnete ihr neue Möglichkeiten zur Teilhabe, wie beispielsweise angstfrei in einem Einkaufszentrum einkaufen gehen zu können.

Im Vergleich zu den anderen innovativen Ansätzen ist das „individuelle Budget“ eher als nachrangig zu betrachten. Trotzdem zeigen die hier aufgeführten Beispiele, dass sein Einsatz bei einigen Teilnehmenden geradezu ein Gamechanger gewesen ist, der es ermöglichte, wichtige Weichen für eine weitreichende Veränderung zu stellen. Insofern kann der Einsatz von finanziellen Mitteln ein wichtiger Ansatz für eine Lebensveränderung sein.

3.4 Innovativer Ansatz: Umsetzung von Prozessmanagement

Die Rolle der Mitarbeitenden des Jobcenters bestand im Projekt BEA darin, den Prozess der Unterstützung zu steuern, Netzwerke aufzubauen und die unterschiedlichen Schnittstellen zu koordinieren, wenn Lücken zwischen den Hilfesystemen erkennbar waren. Diese Form der Fallsteuerung sollte die Kund*innen (wieder) in die Lage versetzen, Ziele zu entwickeln und diese auch in Angriff zu nehmen. Die konzeptionelle Basis für eine solche Steuerung des Prozesses findet sich auch in Handlungsansätzen wie dem Case Management wieder (Göckler & Rübner 2025). Entscheidend für den von den Prozessmanagenden zu steuernden Prozess war, dass dieser strikt teilhabeorientiert bleiben musste.

Zur Prozesssteuerung gehörte auch das Matching zwischen BEA-Begleitungen und Kund*innen. Dazu wurden Kennenlerngespräche organisiert; alle Beteiligten hatten dabei die Chance und das Recht, Personen für die Zusammenarbeit abzulehnen. Das Matching stellte für die Integration des Peer-Ansatzes eine große Herausforderung dar, denn die Zusammenarbeit der Beteiligten im Projekt sollte auf freiwilliger Basis geschehen und beinhaltete die Zustimmung aller Beteiligten zur Zusammenarbeit.

Auch das Beratungssetting spielte eine zentrale Rolle für das Wohlbefinden der Teilnehmenden. Während und nach der Corona-Pandemie wurden verstärkt Beratungen außerhalb des Jobcenters im Rahmen von „Walk & Talk“-Formaten im Sozialraum angeboten, die auf große Akzeptanz stießen. In

Bielefeld wurden darüber hinaus für die Projektlaufzeit separate Räume außerhalb der klassischen angemietet, wodurch Ängste und negative Erfahrungen in Verbindung mit den Räumlichkeiten des Jobcenters reduziert werden konnten. Die Räumlichkeiten bestanden aus den Büroräumen für die Prozessmanagenden sowie Beratungs- und Gruppenräumen. Sie befanden sich in zentraler Innenstadtlage und waren gut mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu erreichen.

Bei der Ausstattung der Beratungsräume wurde darauf geachtet, dass eine gute Atmosphäre geschaffen wurde. Diese Räumlichkeiten wurden zum zentralen Anlaufpunkt und zum Begegnungsort für alle Projektbeteiligten in Bielefeld und zum Teil darüber hinaus. Hier fanden u. a. die Supervisionen und die kollegialen Beratungen der Prozessmanagenden und der BEA-Peer-Begleitenden (BEAs) statt. Sie wurden ebenfalls zum Teil für die Teilhabegespräche oder für Gespräche zwischen den BEAs und den Teilnehmenden genutzt.

Auf das Verbundprojekt bezogen ist allerdings zu berücksichtigen, dass sich die sozialräumliche Struktur, in der sich die Teilprojekte wiederfanden, stark unterschied. Während in Bielefeld das Projekt in eigenen Räumlichkeiten außerhalb des Jobcenters verortet war (s.o.), waren die Jobcenter der Flächenkreise mit unterschiedlichen Außenstellen etc. vor andere Herausforderungen gestellt. Deshalb haben sich die drei Flächenjobcenter entschieden, ihren Teilnehmenden Hausbesuche anzubieten. Zudem hatten die Mitarbeitenden Zugriff auf das Persönliche Budget, das für die Kund*innen im Projekt für die Durchführung besonderer, der Teilhabe dienender Aktionen beantragt werden konnte oder auch für die Anschaffung von Gegenständen oder Material mit dem Ziel der Teilhabeförderung (z. B. ein Fitnessgerät, um die körperliche Gesundheit wiederherzustellen).

3.5 Innovativer Ansatz: Lebensweltorientiertes und teilhabeorientiertes Assessment

Das verteilte sich auf beide Beteiligtengruppen, also die Mitarbeitenden des Jobcenters und die BEA-Begleitungen im Unterstützungsprozess. Die gesellschaftliche Teilhabe der Kund*innen stand dabei im Fokus und die Frage, welche Schritte notwendig sind, um Teilhabeeinschränkungen zu beseitigen. Da die berufliche Perspektive bei der Zielgruppe im Projekt in der Regel nicht an erster Stelle steht, bezog sich das Assessment auf alle Lebensbereiche. Dazu fand die in Abbildung 3 wiedergegebene Grafik Anwendung.

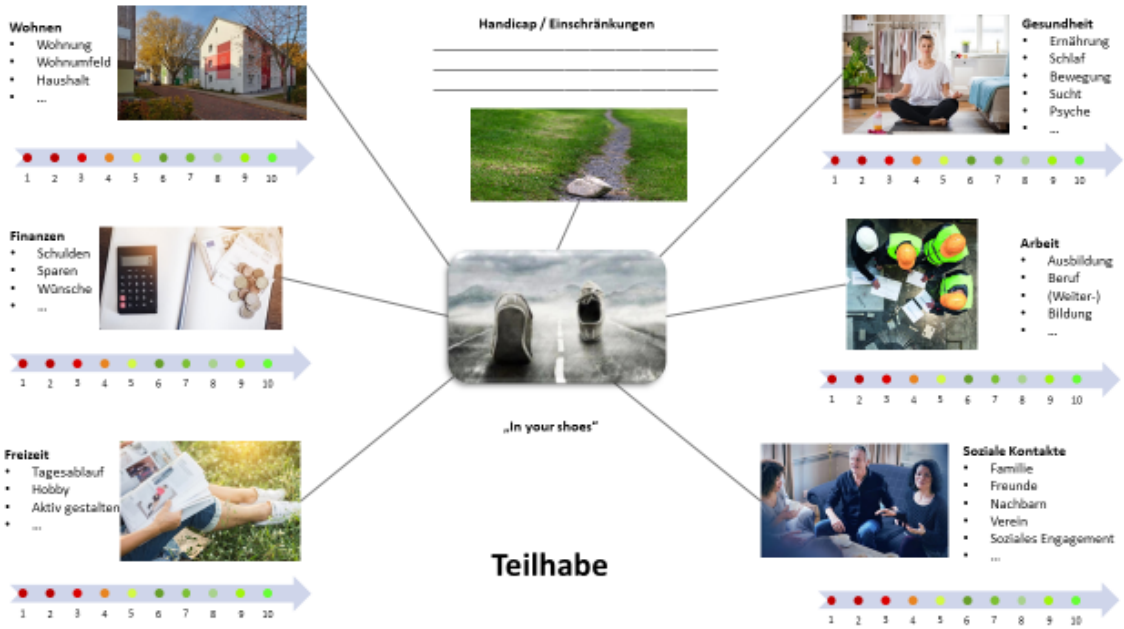


Abb. 3: Assessment im Projekt BEA: In your shoes

Im Gegensatz zu dem üblichen Vorgehen im Jobcenter, das in einem Profiling und einer anschließenden Zuweisung zu Maßnahmen besteht, gab es hier genügend Zeit und Raum für die individuelle Sicht auf Lebensziele und vergangene Bewältigungsstrategien. Dokumentiert wurde gemeinsam, sodass alle Beteiligten den gleichen Informationsstand hatten. Neben diesem Instrument „In your

shoes“ wurden auch noch weitere Instrumente aus dem Case Management eingesetzt, u. a. der Zeitstrahl oder die Netzwerkkarte. Die Ergänzung der Beratung um die Dimension einer Peer-Beratung bringt Dynamik in die Beratungssituation. Mit einer Peer-Begleitung gelingt es erfolgreich, Menschen zu bewegen und damit Teilhabe zu ermöglichen. Der Wechsel hin zu einer teilhabeorientierten Beratung ist eine Herausforderung für die Mitarbeitenden.

4 Verstetigung vor Ort

4.1 Verstetigungsoptionen und deren Bewertung

Im Projekt wurden vier unterschiedliche Ansätze erprobt, die unabhängig voneinander oder je nach Bedarf auch in unterschiedlicher Zusammensetzung umgesetzt werden können.

Ansatz 1 – unabhängige Peer-Begleitung

Im Projekt wurde mit Peer-Begleitungen zusammengearbeitet, die gleichsam der Zielgruppe der Teilnehmenden (Menschen mit psychischen und/oder Suchterkrankungen) angehören. Die Peers begleiteten die Teilnehmenden bei der Umsetzung der selbstgewählten Ziele. Art und Umfang der Begleitung wurden individuell und frei zwischen den Teilnehmenden und den Peer-Begleitenden ausgehandelt. Die Aufgabe der Prozessmanagenden (Fallmanagende mit zusätzlichem Qualifizierungsmodul) bestand darin, den gesamten Veränderungsprozess zu steuern und zu begleiten sowie benötigte Netzwerke für den individuellen Bedarf der Teilnehmenden zu knüpfen.

In regelmäßigen Abständen trafen sich Prozessmanagende, Peer-Begleitung und Teilnehmende, um den Prozess zu reflektieren und gemeinsam die nächsten Schritte zu erarbeiten. Mit der Peer-Begleitung wurde der Beratungsprozess um eine dritte Perspektive erweitert. Die Gespräche wurden als Dialog zwischen Teilnehmenden und Prozessmanagenden, Prozessmanagenden und Peer-Begleitung sowie Teilnehmenden und Peer-Begleitung oder auch als Trialog geführt. Entscheidend war, dass die Peer-Begleitungen unabhängig arbeiten, d. h. nicht weisungsgebunden gegenüber den Prozessmanagenden sind. Nur so kann eine gleichberechtigte Arbeit auf Augenhöhe stattfinden.

Ansatz 2 – Beratung im Sozialraum

Zur Umsetzung des Projektes wurden Beratungen außerhalb der Räumlichkeiten des Jobcenters genutzt. Dies wurde von den Teilnehmenden ausdrücklich begrüßt. Beratung im Sozialraum heißt aber auch, dass mit den Teilnehmenden abgesprochen wird, wo und wie sie beraten werden wollen. Die Teilnehmenden konnten selbst bestimmen, ob sie sich mit den Prozessmanagenden auf ein Walk & Talk treffen oder z. B. in einem Bürgertreff, in einer Bibliothek. Auch Hausbesuche und damit Beratungsgespräche in der vertrauten häuslichen Umgebung waren möglich. Durch diese flexiblen Beratungsorte im Sozialraum der Teilnehmenden war es möglich, niederschwellig zusammen mit den Teilnehmenden auch Angebote vor Ort, wie Beratungsstellen, Bürgertreffs etc., zu erkunden und die Teilnehmenden ggfs. dort einzubinden.

Ansatz 3 – Teilhabeorientierung

Im Rahmen des BEA-Projektes wurde ein neuer Ansatz in der Beratung erprobt, der die Teilhabeorientierung in den Mittelpunkt stellt. Das Fallmanagement wurde zum Prozessmanagement. Im Gegensatz zum eher diagnostischen Blick des Fallmanagements (Ausrichtung auf Handlungsbedarfe und Vermittlungshemmnisse) ist der Ansatz des Projektes eher lebensweltlich orientiert und geht zunächst auf die subjektive Lebensqualität der Teilnehmenden ein. Die Teilnehmenden werden mit ihren Wünschen in das Zentrum der Beratung gestellt.

Auf diese Weise arbeitet das BEA-Projekt zusammen mit den Teilnehmenden an deren Veränderungswünschen. Hierbei ist die Motivation der Teilnehmenden von Beginn an gegeben, weil sie zu jeder Zeit an dem Prozess gleichberechtigt beteiligt sind. Das befördert die Selbstbestimmtheit und die Selbstwirksamkeit in einem hohen Maße, sodass die erreichten Ziele tatsächlich nachhaltig in den Alltag implementiert werden. Das Credo eines teilhabeorientierten Beratungsprozesses ist „Nichts ohne die Teilnehmenden und nichts über die Teilnehmenden hinaus“. Teilhabeorientierte Beratung wird so zu einem gleichberechtigten Aushandlungsprozess zwischen allen Beteiligten, der auf Augenhöhe umgesetzt wird. Das erfordert von den Prozessmanagenden ein Umdenken und die Entwicklung einer neuen Beratungshaltung.

Ansatz 4 – individuelles Budget

Ein kleiner, aber sehr wichtiger Bestandteil des Projektes war der Einsatz eines individuellen Budgets für die Teilnehmenden in Höhe von 600,00 € pro Person. Das individuelle Budget deckt Unterstützungsbedarfe ab, die wir mit unserem Regelgeschäft/dem aktuellen gesetzlichen Rahmen des SGB II nicht abdecken können. Dieses Budget sollte helfen, individuelle Teilhabechancen schnell und möglichst unbürokratisch umzusetzen. Es erfordert großes Geschick und Sicherheit im Umgang mit der Entscheidung unter Berücksichtigung aller Grenzen/Barrieren für oder gegen den Einsatz des individuellen Budgets. Trotzdem war das individuelle Budget in vielen Fällen eine sehr wichtige Unterstützung für den gesamten Veränderungsprozess und die Zielerreichung.

4.2 Verstetigung im eigenen Jobcenter/Rentenversicherungsträger (ggf. getrennt nach Verbundpartnern)

4.2.1 Bielefeld

Durch die Teilnahme an BEA erhielten Menschen Impulse, ihre Lebensbedingungen zu verbessern. Das führte häufig zu einer Verbesserung ihrer sozialen und beruflichen Teilhabechancen. Dabei handelte es sich um Personen, von denen das vorher nicht erwartet wurde und die vor BEA über Jahre an keinem anderen Angebot mehr teilgenommen hatten. Diese positiven Entwicklungen führten in Bielefeld zu der Überzeugung, das BEA-Projekt weiterzuentwickeln.

Hierfür haben sich in Bielefeld vier Kooperationen gefunden. Das Jobcenter Arbeitplus Bielefeld, die Stadt Bielefeld und die Hochschule Bielefeld beteiligen sich mit finanziellen und/oder personellen Ressourcen an dem Projektnachfolger. Eine weitere Kooperation wird noch in Form eines Trägers gesucht, der im Rahmen einer Peer-Agentur für die Organisation und Begleitung der Peer-Begleitungen zuständig sein wird. Die Finanzierung der Peer-Agentur erfolgt über eine Projektförderung gemäß § 16f SGB II.

Zielgruppe

Gefördert werden sollen 30 chronisch psychisch und/oder suchterkrankte SGB-II-Leistungsbeziehende, die über die Standardinstrumente des SGB II und des SGB III nicht zu erreichen sind.

Ziele

Die Kund*innen durch niedrigschwellige, vertrauensvolle Begleitung zu stabilisieren und damit soziale sowie berufliche Teilhabechancen zu verbessern.

Ressourcen

Das Jobcenter Arbeit*plus* Bielefeld stellt zur Verfügung:

- Beratungskapazitäten für 30 Teilnehmende aus der Zielgruppe im Rahmen einer ganzheitlichen Beratung und Begleitung nach § 16k SGB II
- Projektmittel zur Förderung einer Peer-Agentur im Rahmen des § 16f SGB II
- Personelle Ressourcen für die Projektbegleitung, Projektkoordination und Projektauswertung
- Zugang zu Angeboten des Jobcenters Arbeit*plus* Bielefeld

Das Büro für Sozialplanung der Stadt Bielefeld und die Hochschule Bielefeld stellen für die Umsetzung der Peer-Agentur zur Verfügung:

- Eine Projektstelle für das Projekt „PeerConnect“ wird vom 01.06.2025 bis zum 31.05.2026 mit einem Umfang von 20 Stunden finanziert.
- Die Finanzierung erfolgt zur Hälfte (10 Stunden) über eine Zuweisung der Hochschule Bielefeld im Rahmen eines Qualifizierungsprogramms und zur Hälfte (10 Stunden) aus den Projektmitteln des Büros für Sozialplanung.
- Verzahnung mit kommunalen Angeboten, z. B. Projekte gegen Einsamkeit oder Förderung der mentalen Gesundheit.
- 16a-Angebote bei Bedarf

In Bielefeld werden drei der vier Ansätze des BEA-Projektes weitergeführt. Hierbei handelt es sich um die Ansätze der unabhängigen Peer-Begleitung, die teilhabeorientierte Beratung und die Beratung im Sozialraum. Das individuelle Budget wird nicht weitergeführt, da hier die gesetzliche Grundlage für eine Finanzierung aus dem Eingliederungstitel der Jobcenter fehlt. Das Prozessmanagement findet im Rahmen einer Beratung nach § 16k SGB II statt. Das Beratungssetting aus BEA wird weitgehend übernommen. Für die Umsetzung des Ansatzes der Teilhabeorientierung werden die Vorlagen und Konzepte aus BEA ebenfalls beibehalten bzw. weiterentwickelt.

Der Beratungsansatz wird weiterhin partizipativ umgesetzt. Die Beratung der Teilnehmenden bleibt sozialraumorientiert. Räumlichkeiten für das Projekt werden bielefeldweit zur Verfügung stehen. Die 16k-Beratungsfachkräfte werden nicht ausschließlich im Rahmen von BEA eingesetzt, sondern arbeiten darüber hinaus mit Kund*innen, die sie im Rahmen der ganzheitlichen Beratung und Betreuung alleine beraten. Mit Hilfe des § 16f-Projektes wird über zwei Jahre erprobt, inwieweit die Kombination aus dem Einsatz von Peer-Begleitenden und 16k-Beratenden psychisch und/oder suchterkrankten SGB-II-Beziehenden einen Zugang zum Regelinstrumentarium, zu sozialer Teilhabe und vor allem zum Arbeitsmarkt eröffnet. Die „Peer-Agentur“ ist vernetzt mit dem Kooperationsprojekt „PeerConnect“ des Büros für Sozialplanung der Stadt Bielefeld. Im Vordergrund steht ein sinnvoller Ressourceneinsatz mit dem Netzwerk der Stadt Bielefeld.

4.2.2 Höxter

Ohne zusätzliche Mittel kann eine Verstetigung in Form eines weiterführenden Projektes durch das Jobcenter Kreis Höxter nicht verfolgt werden. Die bisherigen Erfahrungen, aber auch die finanzielle Situation lassen ein entsprechendes Projekt nicht zu. Weiterhin werden Ansätze (Walk & Talk, Einbindung Selbstbetroffener zur Unterstützung) im Fallmanagement weiterverfolgt – jedoch nicht „formvollendet“ als Projekt.

4.2.3 Herford

Zu der Zeit, als Entscheidungen getroffen werden mussten, gab es im Eingliederungstitel keine Spielräume. Zudem zeichnete sich für Herford keine Förderform ab, die die Einbeziehung von Peers ermöglichte. Eine Teil-Verstetigung findet in dem Inhouse-16k-Projekt statt. Insbesondere die aufsuchende Beratung, die Beratung außerhalb von Jobcenter-Räumlichkeiten, die Freiwilligkeit, die Individualität, die Beratung auf Augenhöhe und die Unterstützung bei von den Kund*innen benannten Themen.

4.2.4 Minden

Aufgrund der finanziellen Situation konnte keine Verstetigung im Jobcenter Kreis Minden-Lübbecke erfolgen. Die Finanzierung von Peer-Begleitungen war in der Planungsphase 2024/2025 nicht möglich. Des Weiteren wurde während der Projektlaufzeit die gesetzliche Grundlage des SGB II verändert, sodass Beratungen außerhalb des Jobcenters und der Einführung „Beratung auf Augenhöhe“ (ohne Druck) umgesetzt werden. Der Beratungsansatz, Klient*innen ressourcenorientiert zu fördern und fordern, ist im Kreis Minden-Lübbecke auch unter dem Einbezug von § 16a SGB II Förderungen selbstverständlich.

5 Erkenntnisse zur Übertragbarkeit und ggf. bundesweiten Verstetigung

Aus Sicht des BEA-Projektes sind alle Ansätze grundsätzlich geeignet, bundesweit in das Regelgeschäft übertragen zu werden. Alle Ansätze können gemeinsam, alleine oder in unterschiedlichen Kombinationen umgesetzt werden. Benötigt wird hierfür jedoch teilweise eine entsprechende gesetzliche Regelung. Wichtig ist jedoch zu beachten, welche Ziele und welche Zielgruppen in dem jeweiligen Jobcenter erreicht werden sollen. Die unterschiedlichen Ansätze sind nach Einschätzung der Projektbeschäftigten besonders gut für die Arbeit mit Kundinnen aus dem Bereich Fallmanagement oder mit multiplen Vermittlungshemmnissen einsetzbar. Dies gilt insbesondere dann, wenn die Kundinnen über einen längeren Zeitraum nicht in der Lage sind, Lösungswege zu entwickeln, aber gleichzeitig der Wunsch nach einer Veränderung besteht.

Die Ansätze wären ebenfalls als Ergänzung der ganzheitlichen Beratung nach § 16k SGB II nutzbar. Hier existiert zum Teil eine Überschneidung der Zielgruppen. Teilnehmende aus 16k-Angeboten berichten häufig von einer diagnostizierten psychischen Erkrankung oder von Symptomen, die eine fachärztliche psychiatrische Diagnostik empfehlenswert erscheinen lassen. Zudem ist in beiden Beratungsmodellen die Freiwilligkeit eine Grundvoraussetzung für die Teilnahme.

Eine Peer-Begleitung wäre aber auch denkbar für neu zugewanderte Menschen, Alleinerziehende oder für Jugendliche im Übergang Schule/Beruf.
Neuzugewanderte könnten dabei gezielt beim Spracherwerb und bei der Orientierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt unterstützt werden. Alleinerziehende SGB-II-Beziehende stehen vor besonderen Herausforderungen bei der Organisation von Familie und Beruf – insbesondere, da sie häufig alleine für die Kinderbetreuung verantwortlich sind. Hier stehen der Arbeitsaufnahme viele systemisch bedingte Barrieren entgegen, die häufig aus Sicht der Kundin und der Integrationsfachkraft nicht zu überwinden sind.

Eine Peer-Beratung könnte in diesen Fällen dabei unterstützen, Barrieren Stück für Stück abzubauen. Junge zugewanderte Menschen könnten bei der Berufsorientierung und der Berufsfindung durch Peers unterstützt werden. Insbesondere dann, wenn in ihrem persönlichen Umfeld weder Kenntnisse über den deutschen Arbeitsmarkt verfügbar sind oder wenn kein hilfreiches unterstützendes berufliches Netzwerk für die Suche nach einem Ausbildungsplatz existiert. Dafür spricht auch die Feststellung aus der wissenschaftlichen Begleitforschung des BEA-Projektes, dass insbesondere junge Menschen eine Peer-Beratung gut für sich nutzen konnten.

Welche Rahmenbedingungen und Voraussetzungen für eine Übertragbarkeit und Verstetigung sind miteinzubeziehen?

Die unabhängige und professionalisierte Peer-Begleitung und der Einsatz eines individuellen Budgets sind Maßnahmen, die eigener Haushaltsmittel und eigener gesetzlicher Grundlagen bedürfen. Dennoch handelt es sich hier um einen lohnenswerten Einsatz. Das individuelle Budget ist im Hinblick auf den Veränderungsprozess nicht immer das zentrale Element, kann aber in Einzelfällen wichtige Impulse setzen, um notwendige Veränderungen mit Blick auf eine Zielerreichung auf den Weg zu bringen und den Veränderungsprozess dadurch maßgeblich zu unterstützen.

5.1 Einsatz von Peers

Bei allen Peer-Ansätzen sollte beachtet werden, dass ein persönlicher Abstand zwischen den Peers und den Teilnehmenden vorhanden sein muss. Die Peers sollten bereits eine gewisse Distanz zu ihrem persönlichen Erfahrungswissen aufgebaut haben. Ihnen sollten Bewältigungsstrategien für Alltagssituationen vertraut sein und vor allem müssen sie in der Lage sein, Hoffnung auf eine Veränderung zum Guten zu vermitteln. Peers müssen vor ihrem Einsatz eine Ausbildung und die Möglichkeit der kollegialen Fallberatung und Supervision erhalten. Auch sollten genügend Peers mit unterschiedlichen Erfahrungshintergründen mit verschiedenen Krankheitsbildern zur Verfügung stehen.

Peer-Beratende benötigen eine feste Ansprechperson, mit der sie sich austauschen können. Die Ansprechperson sollte bei einer Koordinierungsstelle arbeiten, die für das Matching, die Einsatz- und Raumplanung, für die Organisation der Supervision und für die Abrechnung der Aufwandsentschädigung zuständig ist, z. B. in einer Peer-Agentur. Diese Person sollte Zielgruppenkompetenz mitbringen und über Kenntnisse der örtlichen Netzwerkstrukturen verfügen. Zugleich muss sie die Peers ermutigen, ihre eigenen Kenntnisse anzuwenden und Erfahrungen weiterzugeben. Diese Ansprechperson sollte möglichst außerhalb des Jobcenters verortet sein. Die Verortung der Peer-Agentur außerhalb des Jobcenters hat den Vorteil, dass die Peers gegenüber dem Jobcenter nicht weisungsgebunden sind und ihre Unabhängigkeit gewahrt bleibt.

5.2 Umsetzung im Jobcenter

Bei dem Einsatz von Peer-Beratungen in einer Einzelberatung handelt es sich um einen Ansatz für besondere Zielgruppen, der auch den Einsatz von Spezialist*innen auf Jobcenterseite notwendig macht. Kenntnisse von Krankheitsbildern sind hier genauso Grundvoraussetzung für eine Mitarbeit wie die sichere Anwendung von Techniken der motivierenden Gesprächsführung, der Moderation und spezielle Netzwerkkenntnisse. Die kommunalen Angebote für Menschen mit psychischen und/oder Suchterkrankungen sollten fester Bestandteil des Netzwerkes der Integrationsfachkräfte des Jobcenters sein, ebenso Angebote zur Freizeitgestaltung, die einer Vereinsamung entgegenwirken.

Vor der Umsetzung im Jobcenter ist es notwendig, eine Kundenanalyse vorzunehmen, um den tatsächlichen Bedarf für den Einsatz einer Peer-Beratung zu erheben. Es muss klar sein, dass bei dem Einsatz des Instruments keine „Quick Wins“ zu erwarten sind. Erste Erfolge werden sich erst später während der Begleitung durch einen Peer abzeichnen und eine Arbeitsaufnahme u. U. noch viel später. Die Beratung sollte mindestens 12 Monate andauern. Im Einzelfall kann eine Verlängerung sinnvoll sein.

5.3 Die Teilhabeberatung

Grundsätzlich passt der Ansatz einer teilhabeorientierten Prozessbegleitung gut in die Leitlinien der kooperativen Zusammenarbeit zwischen den Kund*innen und den Mitarbeitenden des Jobcenters. Die Umsetzung eines teilhabeorientierten Beratungskonzeptes und die Sozialraumorientierung (siehe Punkt 4.1 Ansatz 2 und 3) sind beides Ansätze, die kostenneutral bereits jetzt schon im Regelgeschäft umgesetzt werden könnten.

Welche positiven und negativen Erfahrungen aus der Umsetzung des Modellprojektes müssen bei der Verstetigung beachtet werden?

Die Zusammenarbeit zwischen den Peer-Begleitungen und den Prozessmanagenden stellte für beide Parteien immer wieder eine besondere Herausforderung dar. Die eigene Rolle zu finden und die Rolle der anderen zu akzeptieren, musste eingeübt werden. Es kam immer wieder zu Fallbesprechungen, die im Konzept nicht vorgesehen waren. Von beiden Seiten wurde dies damit begründet, dass der fachliche Austausch notwendig war, um gemeinsam zu überlegen, wie die Arbeit mit den Teilnehmenden erfolgreich weitergeführt werden konnte. Zudem fehlten den BEA-Beratenden Austauschpartner*innen, bei denen sie sich vergewissern konnten, ob sie richtig handelten.

Um die notwendige professionelle Distanz zwischen den Peers und den Prozessmanagenden zu fördern und den Peers eine Andockmöglichkeit außerhalb des Jobcenters zu ermöglichen, ist es notwendig, eine externe Stelle außerhalb des Jobcenters mit der Umsetzung einer „Peer-Agentur“ zu betrauen. Damit sollte eine Abgrenzung zwischen den Peers und den Prozessmanagenden hergestellt werden – gleichzeitig sollte ein regelmäßiger Austausch für ein Verständnis für die unterschiedlichen Arbeitsweisen sorgen und einen Austausch von Netzwerkkenntnissen ermöglichen.

5.4 Komplexe Fallgestaltung und notwendige Unterstützungen

Die Fallkonstellationen sind überwiegend sehr komplex und für alle Beteiligten nur schwer zu durchschauen. Daher ist die Teilnahme an einer Fallsupervision und an einer kollegialen Fallberatung für die Peer-Begleitungen und die Prozessmanagenden obligatorisch. Die Angebote wie Supervision und kollegiale Fallberatung müssen immer von Anfang an mitgedacht werden, um die Beteiligten am Prozess zu unterstützen.

5.5 Ausbildung der Peers

Es hat sich als sinnvoll erwiesen, bis zum Projektschluss weitere Peers auszubilden. Damit konnte stetig gewährleistet werden, dass genügend Peers mit unterschiedlichen Erfahrungshintergründen den Teilnehmenden zur Verfügung standen. Im Projekt wirkte sich die standortübergreifende Ausbildung von Peers als förderlich aus, da dadurch immer gewährleistet war, dass genügend Interessierte für einen Ausbildungsjahrgang zur Verfügung standen.

5.6 Dauer der Beratung und Wirksamkeit

Die zwölfmonatige individuelle Laufzeit erwies sich in den allermeisten Fällen als ausreichend. Individuell sollte sie nach Bedarf um einige Monate angepasst werden. Dies gilt insbesondere dann, wenn Teilnehmende längere Zeit erkrankt waren oder wenn es sinnvoller erschien, einen Übergang in ein Folgeangebot mit einem Peer-Angebot zu unterstützen. Eine peer-unterstützende Beratung ist für einen bestimmten Kreis von Kund*innen eine wirksame Unterstützung.

Schwierig wird eine Unterstützung, wenn aufgrund von sprachlichen Barrieren eine Kommunikation nicht möglich ist. Eine Peer-Beratung lebt davon, miteinander zu kommunizieren. Für Personen mit eingeschränkten Deutschkenntnissen, die über einen Sprachkurs die deutsche Sprache nicht erlernen konnten, ist das durchgeführte BEA-Modell nur mit Modifikationen übertragbar.

Nicht nur die Mitarbeitenden des Jobcenters mussten einen Paradigmenwechsel in ihrer Vorgehensweise vollziehen – auch die Kund*innen im Projekt waren mit einer veränderten Situation konfrontiert. BEA setzte stark darauf, dass die Leistungsberechtigten nach vielen Jahren mit „Hartz-IV-Erfahrungen“ Vertrauen in die Beratung und die Angebote des Jobcenters fassten und Menschen mit bislang nicht erfolgreichen Biografien lernten, selbstbewusst ihre Anliegen zu formulieren und ihre persönlichen Wünsche zu verfolgen. Dies war eine hohe Anforderung an die Teilnehmenden.

Bei einer Umsetzung sind auch die unterschiedlichen Voraussetzungen vor Ort zu berücksichtigen. Dabei sind die Größe des Jobcenters und der Zuständigkeitsbereich maßgeblich. Hier gab es an den vier Projektstandorten unterschiedliche Voraussetzungen, sowohl in dem zur Verfügung stehenden Netzwerk wie auch bei der Anzahl der potenziellen Teilnehmenden. Der Einsatz von Peer-Beratung in den Jobcentern traf auf allen Ebenen bei den kommunalen Netzwerkpartnern auf ein hohes Interesse. Das betraf sowohl den konzeptionellen Ansatz wie auch die praktische Umsetzung. Daher war vor Ort die Bereitschaft, mit den vier Projekten zusammenzuarbeiten, sehr hoch.

6 Anlagen

6.1 Anlage A – Übersichtskasten zum Modellprojekt

Übersichtskasten

Projekttitel	Beraten – Ermutigen – Assistieren
Akronym	BEA
Zuwendungsempfänger	Jobcenter Arbeitplus Bielefeld, Jobcenter Herford, Jobcenter Höxter, Jobcenter Kreis Minden-Lübbecke
Projektbeteiligte	Die Jobcenter aus Herford, Höxter, Minden-Lübbecke und Bielefeld Wissenschaftliche Begleitung: Hochschule Bielefeld Der Verein Praxis als Chance e.V. Verbundkoordination: Jobcenter Arbeit*plus* Bielefeld
Förderaufruf	Erster Förderaufruf
Projektzeitraum	01.12.2019 – 31.05.2025

6.2 Anlage B – Publikationsverzeichnis

- Kurzfilm „das Projekt BEA“ ist auf Youtube zu finden unter https://www.jobcenter-arbeitplus-bielefeld.de/arbeit-und-teilhabe.html
- Artikel in der G.I.B. News 2023 (G.I.B: Gesellschaft für innovative Beschäftigung)
- Flyer BEA extern_11.2020
- Flyer BEA_08_2020
- Karte BEA_10.2020
- Karte BEA_TN
- TN_Flyer_10.2020
- Rehapro BEA Poster

6.3 Anlage C – Verzeichnis wissenschaftlicher Veröffentlichungen

(externe Veröffentlichung der wissenschaftlichen Begleitung)

Burow, Nadejda (in Vorber.): Teilhabeorientierung im Jobcenter. In: Lammers, K.; Dobslaw, G. (in Vorber.), Peer-Unterstützung im Jobcenter. Praktische Umsetzungen und wissenschaftliche Perspektiven. Psychiatrie Verlag.

Dobslaw, Gudrun; Lammers, Klara; Meinert, Barbara; Burow, Nadejda; Wegner, Johannes; Stricker, Michael (2024): Peer-Begleitungen im Jobcenter. In: Case Management 3/2024, Jg. 21, S. 113-118.

Dobslaw, G. (in Vorber.): Eigenverantwortung in der Beratung des Jobcenters stärken. In: Lammers, K.; Dobslaw, G. (in Vorber.), Peer-Unterstützung im Jobcenter. Praktische Umsetzungen und wissenschaftliche Perspektiven. Psychiatrie Verlag.

Hinnersmann, P./ Wegner, J./ Dobslaw, G. (in Vorb.): Effekte einer Peer-Unterstützung im Jobcenter bei Menschen mit psychischen Problemen und Suchterfahrung. In: Lammers, K.; Dobslaw, G. (in

Vorber.), Peer-Unterstützung im Jobcenter. Praktische Umsetzungen und wissenschaftliche Perspektiven. Psychiatrie Verlag.

Lammers, K. (in Vorber.): Peer-Unterstützung – ein weites Feld. In: Lammers, K.; Dobslaw, G. (in Vorber.), Peer-Unterstützung im Jobcenter. Praktische Umsetzungen und wissenschaftliche Perspektiven. Psychiatrie Verlag.

Lammers, K. (in Vorber.): Peer-Beziehungen als besondere Form von Unterstützungsbeziehungen. In: Lammers, K.; Dobslaw, G. (in Vorber.), Peer-Unterstützung im Jobcenter. Praktische Umsetzungen und wissenschaftliche Perspektiven. Psychiatrie Verlag.

Lammers, Klara (in Einreichung): „In dem Augenblick ist es ein Zwei-Mann-Team, was diese eine Person betreut" – Eine qualitative Studie zum Zusammenwirken von eh-renamtlichen Peer-Begleiter*innen und Fachkräften der Sozialen Arbeit. In: Soziale Passagen – Schwerpunktheft „Peerbezogene Hilfen in Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit".

Lammers, Klara (eingereicht): Access through Peer Support. Implications of an Innovative Counselling Approach in German Jobcentres. In: Social Inclusion – Special Issue: "Accessibility, Integration, and Human Rights in Current Welfare Services, Practices, and Communities".

Lammers, K.; Dobslaw, G (Hg.) (in Vorbereitung): Peer-Unterstützung im Jobcenter. Praktische Umsetzungen und wissenschaftliche Perspektiven. Köln: Psychiatrieverlag.

Lammers, Klara; Dobslaw, Gudrun (Hrsg.) (in Vorbereitung): Peer-Unterstützung im Jobcenter. Praktische Umsetzungen und wissenschaftliche Perspektiven. Köln: Psychiatrieverlag.

Lammers, Klara; Meinert, Barbara (zur Publikation angenommen): „Beraten – Ermutigen – Assistieren" – Peer-Begleitung als Unterstützung für psychisch und suchterkrankte Menschen im Beratungskontext der Jobcenter. In: Hornberg, Claudia et al. (Hrsg.): Nachhaltige RegionalGesundheit in Ostwestfalen-Lippe. München: oekom Verlag.

Lammers, Klara (2024): Voluntary Peer Support in Organisational Structures. An empirical Approach in German 'Job Centres'. In: ISTR Working Papers Series, Volume XIV. Online verfügbar unter: https://cdn.ymaws.com/www.istr.org/resource/resmgr/2024antwerp/working_papers_2024_antwerp/voluntary_peer_support_in_or.pdf

Lammers, Klara; Meinert, Barbara (2024): Peer-Begleitung im Jobcenter. Ein innovativer Beratungsansatz mit psychisch und suchterkrankten Menschen. In: DRV-Schriften Band 130. Tagungsband des 33. Rehabilitationswissenschaftlichen Kolloquiums. S. 399-400.

Lammers, Klara; Dobslaw, Gudrun; Stricker, Michael; Wegner, Johannes (2022): Motives of Peer Support Volunteers with Experiences of Mental and Addictive Disorders: An Innovative Approach in the Context of Employment Promotion in Germany. In: Voluntas. International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations. 1/2022, J. 33, S. 137-148.

Meinert, B; Stock, T.; Dobslaw, G. (in Vorber.): Vom Fallmanagement zum Prozessmanagement im Projekt BEA. In: Lammers, K.; Dobslaw, G. (in Vorber.), Peer-Unterstützung im Jobcenter. Praktische Umsetzungen und wissenschaftliche Perspektiven. Psychiatrie Verlag.

Wegner, J. (in Vorber.): Prozessgestaltung und Führungsverständnis aus organisationaler Perspektive des Jobcenters. In: Lammers, K.; Dobslaw, G. (in Vorber.), Peer-Unterstützung im Jobcenter. Praktische Umsetzungen und wissenschaftliche Perspektiven. Psychiatrie Verlag.

Vorträge

Dobslaw, G. (2025): Selbstbestimmung im Kontext von Beratungshandeln im Jobcenter. Fachtagung des BEA-Projekts am 13.02.2025 in Bielefeld.

Lammers, Klara (2024): Peer-Begleitung im Jobcenter. Ein innovativer Beratungsansatz mit psychisch und suchterkrankten Menschen. Vortrag im Rahmen der „Woche der seelischen Gesundheit" in Bielefeld bei der Veranstaltung „Forschung trifft Praxis – 4 Bielefelder Studienprojekte rund um das Thema Arbeit stellen sich vor" am 09.10.2024 (Online).

Lammers, Klara (2024): Peer-Begleitung im Kontext von psychischer Erkrankung in deutschen Jobcentern. Vortrag beim Workshop „Zwischen Selbstvertretung und Selbstorganisation – Peerbezogene Hilfen in Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit“ vom 19. – 20.09.2024 an der Goethe-Universität Frankfurt am Main.

Wegner, Johannes; Link, Markus (2024): Vorstellung des Projektes BEA auf der Rehapro Fokusveranstaltung am 29.08.2024 in Berlin.

Lammers, Klara (2024): Reaching People with Mental Disorders through Voluntary Peer Support in German ‘Jobcenters’ – A Qualitative Approach. Vortrag auf der International Conference of the International Society for Third Sector Research (ISTR) vom 16. – 19.07.2024 in Antwerpen, Belgien.

Lammers, Klara (2024): Peer-Begleitung von Menschen mit psychischen und Suchterkrankungen in Jobcentern. Bericht vom Verbundprojekt „Beraten – Ermutigen – Assistieren“ (BEA). Digitaler Einladungsworkshop „Peer-Beratung in der Wohnungslosenhilfe“ des Ministeriums für Arbeit, Soziales und Gesundheit des Landes Nordrhein-Westfalen am 06.06.2024 (Online).

Lammers, Klara; Meinert, Barbara (2024): Peer-Begleitung im Jobcenter. Ein innovativer Beratungsansatz mit psychisch und suchterkrankten Menschen. Vortrag beim 33. Rehawissenschaftlichen Kolloquium vom 18. – 20.03.2024 in Bremen.

Lammers, Klara; Burow, Nadejda (2023): Unterstützende professionelle Beziehung im Kontext Jobcenter - Teilhabeorientierung und Peer Support im Projekt BEA. Vortrag beim Online-Forum rehapro am 26.06.2023 (Online).

Wegner, Johannes; Lammers, Klara (2022): Peer-Unterstützung von Menschen mit psychischen Erkrankungen und Suchterkrankungen im Kontext der Jobcenter – Implementierung eines neuartigen Beratungsansatzes. Posterpräsentation auf dem DVSG-Bundeskongress am 10./11.11.2022 in Kassel.

Wegner, Johannes; Lammers, Klara (2022): Prozessgestaltung und –steuerung unter Einbindung von zivilgesellschaftlichem Engagement im Kontext des SGB II. Vortrag auf der 1. Fachkonferenz der AG Programmevaluation für die wissenschaftlichen Begleitungen im Bundesprogramm rehapro am 22./23.09.2022 in Duisburg.

Wegner, Johannes; Lammers, Klara (2022): Effects of ‘Expertise from Experience’ on Professionalisation Processes in German Job Centres. Vortrag auf der 4th Street-Level Bureaucracy Conference vom 14. – 16.06.2022 in Kopenhagen, Dänemark.

Lammers, Klara; Wegner, Johannes (2021): Peer-Beratung im Kontext des SGB II – Umsetzung eines innovativen Beratungsansatzes zur Erweiterung von Teilhabechancen. Vortrag auf dem 2. Kongress der Teilhabeforschung am 15./16.09.2021 in Münster (Online).

Impressum

Herausgeber:
Bundesministerium für Arbeit und Soziales
11017 Berlin

Stand: September 2026

Hier abonnieren Sie die Newsletter des BMAS: www.bmas.de/newsletter

Service für hörbeeinträchtigte und gehörlose Menschen:

E-Mail: info.gehoerlos@bmas.bund.de
Gebärdentelefon: www.gebaerdentelefon.de/bmas

Satz/Layout: neues handeln AG
Fotos: Alle Fotos wurden vom Projekt zur Verfügung gestellt.

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe des Herausgebers, des Titels und des Stands der Veröffentlichung

Gefördert durch:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

rehapro

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages