

Universität zu Köln
Humanwissenschaftliche Fakultät
Professur für Pädagogische Psychologie



Evaluation der Qualifizierungsreihe „Wie ich bin, bin ich gut!“
Untersuchung einer Peer-Qualifizierung für Menschen mit
Beeinträchtigungen

Masterarbeit im Studiengang Psychologie (anwendungsorientiert)

Vorgelegt von:

Susanne Baur (Matrikel-Nr.: 7337769)

am

03.05.2025

Erstgutachterin: Prof. Dr. Ellen Aschermann

Zweitgutachterin: Dr. Susan Münscher

Gesamtnote: 1,3

Abstract

In der vorliegenden Arbeit wird die Qualifizierungsreihe „Wie ich bin, bin ich gut!“ evaluiert, eine Schulungsmaßnahme für angehende Peer-Berater*innen mit Beeinträchtigungen. Ziel der Studie war es, die Wirkungen der Qualifizierung aus Sicht der Teilnehmenden zu erfassen und mögliche Optimierungspotenziale aufzuzeigen. Die Grundlage der Evaluation bilden sieben qualitative Interviews mit Teilnehmenden, ergänzt durch teilnehmende Beobachtungen. Die Datenauswertung erfolgte mittels Qualitativer Inhaltsanalyse nach Mayring mithilfe der Software QCAmap. Die Ergebnisse zeigen, dass die Qualifizierung zum Empowerment der teilnehmenden Personen und deren Beratungskompetenz beiträgt, besonders durch den systemischen Ansatz, die Vielfalt der Methoden und das Verhalten und Eigenschaften der Seminarleiterinnen. Zudem wurde das gemeinsame Lernen von Menschen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen als besonderes Herausstellungsmerkmal dieser Qualifizierungsreihe sehr positiv bewertet. Herausforderungen zeigten sich im Umgang mit Abgrenzung in der Beratungsarbeit und in der Heterogenität der Vorerfahrungen sowie in strukturellen Rahmenbedingungen der Peer-Beratung. Die Studie gibt Hinweise auf die Wirksamkeit der Qualifizierung und macht Vorschläge für deren Weiterentwicklung. Zudem verweist sie auf den Bedarf nach mehr Standardisierung und struktureller Unterstützung in der bundesweiten Umsetzung von Peer-Beratung.

Schlagwörter: Peer-Beratung, Peer-Qualifizierung, Evaluation, Menschen mit Behinderungen, Partizipative Forschung, Systemischer Ansatz, Inklusion, Qualitative Inhaltsanalyse, Empowerment

Vorwort

„Dieser Game Changer ist ja wirklich so dieses: Auf Augenhöhe. Dieses Gefühl, du kommst da rein und begegnest einem Berater, dem es ähnlich ergangen ist wie dir, oder der Ähnliches erlebt hat, oder der sich da gut einfühlen kann. Und das Gespräch geht in eine ganz andere Richtung und ist ganz, ganz vertrauensvoll und offen [...]. Das ist so diese Einzigartigkeit dieser Peer-Beratung finde ich, dass man das eben auf Augenhöhe tun kann, mit Menschen zu sprechen [und] denen Mut zu geben.“

(Person D)

Arbeiten auf Augenhöhe – dies ist die Idee, welche meine Masterarbeit von Grund auf geprägt hat. Dabei hatte sie eine doppelte Bedeutung: Zum einen spiegelt sie den Grundgedanken meines Untersuchungsgegenstands wider, der Peer-Beratung. Gleichzeitig steht sie aber auch für das methodische Vorgehen der partizipativen Forschung, durch welche die vorliegende Thesis entstanden ist. Zu erleben, als gleichwertige Co-Forscherin und Hauptverantwortliche eines anspruchsvollen und bedeutsamen Projekts betrachtet zu werden, hatte – so wie die Qualifizierung auf die angehenden Peer-Berater*innen - einen spürbar positiven Einfluss in Bezug auf meine Selbstwirksamkeit. Der echte Praxisbezug der Untersuchung war für mich nach vielen Jahren des Theoriestudiums eine zutiefst bereichernde Erfahrung, und die Beschäftigung mit dem systemischen Ansatz sowie die Beobachtung der positiven Wirkungen seiner Anwendung bei den Teilnehmenden haben bei mir den Gedanken bestärkt, selbst eine Weiterbildung im systemischen Bereich zu absolvieren. Hierfür möchte ich insbesondere den Seminarleiterinnen der Qualifizierung – Martina Bünger und Ellen Romberg – sowie auch Professor Dr. Ellen Aschermann danken, die dieses für mich ungewöhnliche Forschungsdesign ermöglicht und mir stets geholfen haben, Stolpersteine zu überwinden – und auch in schwierigen Situationen nie die Freude an der Arbeit zu verlieren. Ebenso möchte ich mich bei allen Teilnehmenden der Qualifizierungsreihe ausdrücklich bedanken – ohne Euch würde es diese Studie nicht geben. Ich fühle mich geehrt, jede*n von Euch kennengelernt zu haben – unsere Gespräche waren nicht nur für diese Studie relevant, sondern auch für mich persönlich sowie meine berufliche Zukunft äußerst wertvoll. Ich freue mich, mit meiner Masterarbeit dazu beitragen zu können, Eure Erfahrungen in die Welt zu tragen, da ich überzeugt bin, dass Ihr hierdurch viele Personen inspirieren werdet.

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung: Sozialpolitische Entwicklung der Peer-Beratung	9
2.	Theoretischer Hintergrund.....	11
2.1	Peer-Beratung: Begriff und Konzept	11
2.2	Evaluation von Peer-Beratung im Rheinland	12
2.3	Voraussetzungen und Qualifizierung für Peer-Beratung	14
2.4	Vorstellung der Qualifizierungsreihe „Wie ich bin, bin ich gut!“	16
2.4.1	Hintergrund der Qualifizierung.....	16
2.4.2	Zielgruppe und Gruppenzusammensetzung.....	17
2.4.3	Struktur, Inhalte und Methodik der Qualifizierung	17
2.4.4	Zielsetzungen der Qualifizierung.....	19
2.4.5	Bisherige Durchgänge und Förderstrukturen.....	19
2.4.6	Zukünftige Kursformate und Fördermöglichkeiten	21
2.5	Ziel dieser Arbeit & Forschungsfrage.....	21
3.	Methodik.....	23
3.1	Evaluationsforschung.....	23
3.2	Praxisforschung & Partizipative (Evaluations-)Forschung	24
3.3	Teilnehmende Beobachtung.....	25
3.4	Auswahl der Teilnehmenden.....	26
3.5	Qualitativer Ansatz.....	27
3.6	Leitfadenerstellung	28
3.7	Durchführung der Interviews	29
3.8	Transkription der Interviews	30
3.9	Qualitative Inhaltsanalyse.....	30
3.9.1	QCMap	31
3.9.2	Analyseplan.....	32
3.9.3	Festlegung methodischer Parameter für die Kodierung.....	35

3.9.4	Dokumentation Kategorisierung.....	35
4.	Ergebnisse.....	42
4.1	Überblick Häufigkeiten.....	43
4.2	Auswertung der einzelnen Bereiche	45
4.2.1	Beweggründe zur Qualifizierung	45
4.2.2	Qualifizierungsgruppe.....	48
4.2.3	Eigenschaften/Verhalten der Seminarleiterinnen	51
4.2.4	Inhalt, Methoden & Organisation	54
4.2.5	Entwicklung	59
4.2.6	Praxiserfahrung	64
4.2.7	Sonstiges	72
5.	Diskussion	79
5.1	Zentrale Ergebnisse.....	79
5.2	Vielfalt als Gelingensfaktor der Qualifizierung	80
5.3	Ambivalenzen des systemischen Ansatzes: Zwischen Augenhöhe und Professionalisierung	82
5.4	Methodische Einschränkungen	84
5.5	Fazit und Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Peer-Qualifizierung.....	87
	Literaturverzeichnis	94
	Anhang.....	97
	Anhang A. Dokumentation der teilnehmenden Beobachtung	97
	Anhang A1. Qualifizierungsreihe Dortmund	97
	Anhang A2. Coaching- und Vertiefungsreihe Brühl.....	102
	Anhang B. Kurzbeschreibung Interviewteilnehmende	108
	Anhang C. Interviewleitfaden	111
	Anhang C1. Entwicklung des Interviewleitfadens	111
	Anhang C2. Finale Version des Interviewleitfadens	119

Anhang D. Transkription und Transkripte	124
Anhang D1. Transkriptionspraxis und Datenschutz	124
Anhang D2. Transkripte der Interviews	126
Anhang E. Kategorienstatistik nach dem ersten Kategorisierungsdurchlauf.....	220
Anhang F. Dokumentation Erstellung des Kategoriensystems	225
Anhang F1. Revision nach erstem Materialdurchlauf.....	225
Anhang F2. Revision nach zweitem Materialdurchlauf	261
Anhang F3. Finales Kategoriensystem mit Kodierregeln und Ankerbeispielen	264
Anhang G. Häufigkeiten der Kategorien nach finalem Materialdurchlauf.....	286

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Prozessmodell induktiver Kategorienbildung	33
Abbildung 2 Absolute Häufigkeiten der Hauptkategorien/Bereiche	43
Abbildung 3 Absolute Häufigkeiten aller Kategorien.....	44
Abbildung 4 Absolute Häufigkeiten der Kategorien im Bereich Beweggründe.....	45
Abbildung 5 Absolute Häufigkeiten der Kategorien im Bereich Qualifizierungsgruppe ...	48
Abbildung 6 Absolute Häufigkeiten der Oberkategorie Inklusionscharakter der Qualifizierung	48
Abbildung 7 Absolute Häufigkeiten der Oberkategorie Wohlfühlen in der Qualifizierungsgruppe.....	49
Abbildung 8 Absolute Häufigkeiten der Kategorien im Bereich Eigenschaften/Verhalten der Seminarleiterinnen	51
Abbildung 9 Absolute Häufigkeiten der Kategorien im Bereich Inhalte, Methoden & Organisation	54
Abbildung 10 Absolute Häufigkeiten der Kategorien im Bereich Entwicklung.....	59
Abbildung 11 Absolute Häufigkeiten der Kategorien im Bereich Praxiserfahrung.....	64
Abbildung 12 Absolute Häufigkeiten der Oberkategorie Abgrenzung	64
Abbildung 13 Absolute Häufigkeiten der Kategorien im Bereich Sonstiges.....	72

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Kurzbeschreibung der Interviewteilnehmenden.....	108
Tabelle 2 Kategorienstatistik nach dem ersten Materialdurchlauf.....	220
Tabelle 3 Kategoriensystem im Bereich Beweggründe nach dem erstem Materialdurchlauf	225
Tabelle 4 Kategoriensystem im Bereich Qualifizierungsgruppe nach dem erstem Materialdurchlauf.....	228
Tabelle 5 Kategoriensystem im Bereich Seminarleiterinnen nach dem erstem Materialdurchlauf.....	236
Tabelle 6 Kategoriensystem im Bereich Inhalt, Methoden & Organisation nach dem erstem Materialdurchlauf.....	239
Tabelle 7 Kategoriensystem im Bereich Entwicklung nach dem erstem Materialdurchlauf	245
Tabelle 8 Kategoriensystem im Bereich Praxiserfahrung nach dem erstem Materialdurchlauf.....	250
Tabelle 9 Kategoriensystem im Bereich Sonstiges nach dem erstem Materialdurchlauf .	259
Tabelle 10 Änderung der bestehenden Kategorien nach zweitem Materialdurchlauf	261
Tabelle 11 Neu hinzugekommene Kategorien nach zweitem Materialdurchlauf	262
Tabelle 12 Finales Kategoriensystem mit Kodierregeln und Ankerbeispielen	264
Tabelle 13 Häufigkeiten der Kategorien nach finalem Materialdurchlauf.....	286

1. Einleitung: Sozialpolitische Entwicklung der Peer-Beratung

Peer-Beratung oder auch *Peer Counseling* ist eine Beratungsmethode, die auf dem Prinzip der gegenseitigen Unterstützung unter Menschen mit ähnlichen Erfahrungen basiert. Sie entstand aus der Independent Living Bewegung in den 1960er Jahren in den USA. Die Bewegung setzte sich gegen ein medizinisch-defizitorientiertes Verständnis von Behinderung¹ zur Wehr und forderte stattdessen Selbstbestimmung und gesellschaftliche Teilhabe für Menschen mit Behinderungen. Ein zentraler Akteur dieser Bewegung war Ed Roberts, der als erster Studierender mit einer Behinderung an der University of California für barrierefreie Bildung und unabhängige Lebensführung kämpfte (Ottmar, 1992).

Bereits in den 1980er Jahren wurde Peer Counseling in Deutschland als Teil der Behindertenbewegung aufgegriffen (LVR et al., 2017). Besonders geprägt wurde die Implementierung durch die Zentren für selbstbestimmtes Leben (ZsL), die sich als Selbstvertretungsorganisationen für Menschen mit Behinderungen etablierten. Die Methodik der Peer-Beratung basiert auf dem Prinzip des *Empowerments*, das Ratsuchende in ihrer Selbstbestimmung und Eigenverantwortung stärkt (Jordan, 2022).

Ein entscheidender Meilenstein für die Etablierung von Peer Counseling war die Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) in Deutschland im Jahr 2009. Diese Konvention fordert, dass Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit haben, ein selbstbestimmtes Leben zu führen und gleichberechtigt an der Gesellschaft teilzuhaben. Artikel 26 der UN-BRK hebt *Peer Support* – der übergeordnete Begriff für Unterstützungsangebote von und für Betroffene – als zentrales Instrument hervor, um Menschen mit Behinderungen in ihrer Selbstbestimmung zu unterstützen (Jordan, 2022).

Ein weiteres prägendes sozialpolitisches Ereignis war die Verabschiedung des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) im Jahr 2016. Diese Reform zielte darauf ab, die bisherigen Strukturen der Eingliederungshilfe zu transformieren (BMAS, 2016). Sie kann als ein Übergang von einem *fürsorgeorientierten* – also primär auf Versorgung ausgerichteten – hin zu einem *personenorientierten* Ansatz verstanden werden, der Teilhabe und Selbstbestimmung stärker betont. Die Eingliederungshilfe ist eine Sozialleistung, die Menschen mit Behinderungen dabei unterstützt, selbstbestimmt zu leben und gleichberechtigt am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen. Sie umfasst unter anderem Assistenzleistungen im

¹ In dieser Arbeit werden die Begriffe *Beeinträchtigung* und *Behinderung* synonym verwendet. Dabei wird anerkannt, dass Beeinträchtigung funktionale Einschränkungen bezeichnet, während Behinderung als Wechselwirkung zwischen individuellen Voraussetzungen und gesellschaftlichen Barrieren verstanden wird.

Alltag, Unterstützung am Arbeitsmarkt, Hilfen zur sozialen Teilhabe sowie Wohnhilfen für ein selbstbestimmtes Leben (Lebenshilfe e.V., o.J.). Mit dem BTHG wurden die Einkommens- und Vermögensabhängigkeit der Eingliederungshilfe eingeschränkt und dieser Bereich nun in SGB IX verlagert (BMAS, 2016), was den Charakter der Leistungen als individuelles Teilhaberecht unterstreicht (vgl. Lebenshilfe e.V., o.J.)

Die Einführung der Ergänzenden Unabhängigen Teilhabeberatung (EUTB) im Jahr 2018 war ein zentraler Schritt zur Umsetzung der UN-BRK und des BTHG. Die EUTB verfolgt das Ziel, Menschen mit Behinderungen unabhängig und ergebnisoffen über ihre Rechte und Möglichkeiten zu beraten – ohne Interessenkonflikte mit Leistungstragenden oder -erbringenden (infas GmbH et al., 2021). Ein besonderes Merkmal der EUTB ist die Peer-Beratung, die als fester Bestandteil der Beratungsarbeit etabliert wurde. Laut Jordan (2022) gibt es mittlerweile über 500 EUTB-Beratungsstellen in Deutschland, in denen Peer Counseling angeboten wird. Die Umsetzung des Angebots in Deutschland erfolgt durch verschiedene Trägerorganisationen: Neben der EUTB haben sich dabei besonders die ZsL als wichtiger Träger etabliert. Darüber hinaus zeigt eine Studie des Landschaftsverbands Rheinland (LVR et al.; 2017), dass einige Peer-Beratungsprojekte innerhalb bestehender Strukturen von Wohlfahrtsverbänden (z.B. Lebenshilfe) umgesetzt wurden. Die EUTB-Stellen werden durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) finanziert: Sie erhalten seit 2023 jährlich 65 Mio. €, um die nachhaltige Etablierung der Beratungsangebote sicherzustellen (BMAS, 2023). Zudem fördert der LVR laut eigener Angabe mit 600.000 € Peer-Beratungen an 13 Standorten der Koordinierungs-, Kontakt- und Beratungsstellen (KoKoBe) im Rheinland (LVR et al., 2021). Trotz der politischen Zielsetzung, Peer-Beratung als niedrigschwelliges Angebot und Instrument für mehr Selbstbestimmung und Unabhängigkeit von Menschen mit Beeinträchtigungen zu stärken, stellt die Finanzierung des Beratungsangebots nach wie vor eine große Herausforderung für viele Beratungsstellen dar (vgl. infas GmbH et al., 2021; vgl. Abschnitt 5.5).

2. Theoretischer Hintergrund

2.1 Peer-Beratung: Begriff und Konzept

Peer-Beratung bedeutet: Beratung von Betroffenen für Betroffene. Obwohl der Ansatz seine Ursprünge in der bereits erwähnten Independent Living Bewegung unter Menschen mit Beeinträchtigungen hat, kann die gemeinsame Betroffenheit auch auf anderen sozialen oder kulturellen Gemeinsamkeiten basieren, wie Geschlecht, sexueller Orientierung, Migrationshintergrund oder allgemein „Zugehörigkeit zu einer (Rand-) Gruppe von Menschen mit ausgrenzenden Lebenserfahrungen“ (EUTB, o.J.). Aber auch im Schul- und Universitätskontext findet Peer-Beratung statt (Schubert et al., 2019). Peer-Beratung ist dabei nur eine Form von Peer Support: Neben dem Peer Counseling gibt es noch Peer Education, Peer Mediation, Peer Tutoring, Peer Mentoring und Peer Listening als weitere Unterstützungsmöglichkeiten (Jordan, 2022).

Peer-Beratung orientiert sich an der *klient*innenorientierten*² *Gesprächsführung* nach Carl Rogers. Mit dieser wird das Ziel verfolgt, dass Klient*innen für sie belastende Probleme selbst lösen, während die Berater*innen sie dabei unterstützend begleiten und ihre persönliche Entwicklung durch positive Anstöße fördern. Ein wichtiger Aspekt ist dabei das nicht-direktive Vorgehen der Berater*innen (Jordan, 2022; Rogers, 1972). Ein Ziel von Peer-Beratung ist Empowerment und die Selbstbestimmung der zu beratenden Personen: Es wird angenommen, dass diese über Ressourcen verfügen, um ihre Probleme eigenständig zu lösen. Damit zeigt die Peer-Beratung als Methode große Überschneidungen zu systemischen Beratungsansätzen, zu deren Grundprinzipien ebenfalls Ressourcenorientierung und uneingeschränkte Wertschätzung von Klient*innen zählen, und bei denen Peer-Learning-Prozesse auch eine wichtige Rolle spielen (vgl. Schubert et al., 2019).

Der Aspekt der eigenen Betroffenheit der Berater*innen führt zu einer geringeren Hemmschwelle der Ratsuchenden, Beratung in Anspruch zu nehmen. Neben einem besonderen Verständnis besitzen die selbst betroffenen Berater*innen oft ein großes Wissen in spezifischen Themen, das für die Problemlösung von den Klient*innen von großem Vorteil sein kann. Besonders an der Peer-Beratung ist zudem, dass das Ziel des Empowerments nicht nur in Richtung der Klient*innen zu verstehen ist, sondern zirkulär wirkt: Durch das Gefühl, hilfreich für andere Menschen zu sein, werden auch die beratenden Personen selbst gestärkt, weshalb von der Peer-Beratung sowohl die Klient*innen als auch die Berater*innen

² In Anlehnung an Carl Rogers' „klientenzentrierten“ Ansatz, hier in gendergerechter Sprache verwendet.

profitieren können. Peer-Beratung soll grundsätzlich für die Klient*innen kostenlos und unabhängig von wirtschaftlichen Interessen angeboten werden (Jordan, 2022).

Laut Hermes (2010, S.7-8) gibt es vier spezifische Merkmale, die Peer-Beratung zu anderen Beratungsmethoden abgrenzen:

- Betroffenheit – die eigene Betroffenheit der beratenden Person und dem damit einhergehenden gemeinsamen Erfahrungshintergrund
- Parteilichkeit – die besondere Identifikation der beratenden Person mit den Klient*innen führt zu einem besonderen Verständnis, Wertschätzung und Annehmen dieser
- Ganzheitlichkeit – Berater*innen fokussieren nicht nur auf die Behinderung, sondern beziehen die gesamte Lebenssituation und identitätsbildende Merkmale der Klient*innen mit ein
- Emanzipation – Ablehnung des defizitorientierten Behinderungsbildes und Zuwendung zu Ressourcen der Ratsuchenden, um diese in einem selbstbestimmten Leben zu unterstützen

Insgesamt bezeichnet Hermes (2010, S.6) Peer-Beratung als „Mittel zur Ermächtigung/Befähigung der Ratsuchenden“, welches nicht als „Reparaturwerkzeug für sogenannte Defizite verstanden“ werden darf. Diese Sichtweise beschrieb Ottmar als selbst betroffene Person bereits 1992 und glaubte, dass Peer Support einen erheblichen Beitrag zur Veränderung der Lebensumstände von Menschen mit Behinderungen leisten kann: „Weg von überbeschützenden, entmündigenden und aussondernden Einrichtungen für Behinderte, die uns passiv und abhängig halten, hin zu Organisationen von Behinderten, die die Selbstbestimmung Behinderter und eine aktive Gestaltung des eigenen Lebens und der gesellschaftlichen Prozesse fördern“ (Ottmar, 1992, S.142).

2.2 Evaluation von Peer-Beratung im Rheinland

Trotz steigender Bedeutung von Peer Counseling gibt es bislang nur wenige empirische Studien zur Wirkung dieser Beratungsform. Die umfassendste Untersuchung in Deutschland stammt vom Landschaftsverband Rheinland (2017), der zwischen 2014 und 2017 eine wissenschaftliche Evaluation eines Modellprojektes durchführen ließ, bei dem an zehn Anlauf- und Beratungsstellen im Rheinland der Peer-Beratungs-Ansatz erprobt und gefördert wurde. Innerhalb des zweijährigen Evaluationszeitraums wurden 62 Peer-Berater*innen und 939 Ratsuchende untersucht, wobei insgesamt 1.526 Beratungsgespräche durchgeführt wurden. Es wurden außerdem Expertengespräche mit Koordinator*innen, Vertreter*innen des LVR, Literaturrecherchen, Falldokumentationen, Fokusgruppen, Workshops und Kontextanalysen zur Evaluation herangezogen.

Die Ergebnisse der Evaluation der stattgefundenen Peer-Beratungen waren insgesamt positiv. Ratsuchende waren über verschiedene Dimensionen hinweg sehr zufrieden mit ihren Peer-Berater*innen und gaben an, dass die Beratung ihnen bei ihren Problemen weitergeholfen hat (92%), dass sie diese für wichtig halten (97%), dass sie die Beratung weiterempfehlen (98%) und diese bei einem anderen Thema wieder in Anspruch nehmen würden (91%). Sehr wichtig schien die Erfahrung einer ähnlichen Lebenssituation für die Ratsuchenden zu sein, denn 92% gaben an, mit einer Person sprechen zu wollen, die schon einmal in einer ähnlichen Situation war. 73% gaben außerdem an, dass die beratende Person ein Vorbild für die Ratsuchenden darstellte (LVR et al., 2017, S.99-103). Die Autor*innen sehen die Nutzung des Qualifizierungsangebots des ZsL oder LVR beim Fehlen von „einschlägigen und spezifischen Vorerfahrungen in der Beratungsarbeit“ (LVR et al., 2017, S.113) als eine wesentliche Voraussetzung der positiven Bewertungen durch die Ratsuchenden. Am positivsten wurden insgesamt haupt- und nebenberufliche Peer-Berater*innen im Vergleich zu ehrenamtlichen bewertet, was laut Autor*innen auf größere Erfahrung, aber auch höhere Qualifizierung zurückzuführen ist (LVR et al., 2017, S.113).

Die Peer-Berater*innen selbst gaben an (LVR et al., 2017, S.106-110), die Beratungstätigkeit sehr gerne auszuführen und waren glücklich darüber, anderen helfen zu können (98%). Ein großer Teil der Berater*innen gab außerdem an, durch die Tätigkeit mehr Selbstbewusstsein entwickelt zu haben (87%) und nun besser mit der eigenen Behinderung oder Erkrankung umgehen zu können (67%). Ähnliche Erfahrungen wie die Ratsuchenden gemacht zu haben, wird aus Sicht der Peer-Berater*innen noch deutlich häufiger für wichtig für die Beratung erachtet (79%) als das Vorliegen einer ähnlichen Erkrankung oder Behinderung (54%). Negative Wirkungen der Beratungsarbeit auf die Beratenden ist, dass sich ein großer Teil von ihnen (71%) auch nach der Beratung manchmal noch mit den Problemen der Ratsuchenden beschäftigt und dass sich etwas mehr als die Hälfte von ihnen (55%) manchmal vor einem Beratungsgespräch nervös fühlt. Viele der befragten Peer-Berater*innen (62%) gaben an, in den Beratungsgesprächen Unterstützung von einer anderen Person, zum Beispiel von Koordinator*innen oder anderen Peer-Berater*innen, zu benötigen, insbesondere unter den Personen mit kognitiven Beeinträchtigungen (100%). Obwohl die meisten befragten Berater*innen aussagten, sich gut auf die Beratungsarbeit vorbereitet zu fühlen, wünschen sich laut Bericht einige „noch mehr theoretischen ‚Input/Schulungen/Training‘“. Wichtig könnte es aus ihrer Sicht sein, dass Fortbildungen an Samstagen stattfinden. Darüber hinaus wird vereinzelt auch ein kontinuierlicher Austausch mit anderen Peer-Beraterinnen und Beratern gewünscht“ (LVR et al., 2017, S.107).

2.3 Voraussetzungen und Qualifizierung für Peer-Beratung

Die Tätigkeit als Peer-Berater*in setzt nicht nur das Vorliegen einer Behinderung oder chronischer Erkrankung voraus, sondern insbesondere auch die Reflexion der eigenen Erfahrungen und der Rolle dieser für die Beratung (Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland [ISL], 2010). Zudem werden oft weitere spezifische kommunikative und methodische Kompetenzen vorausgesetzt. Zu den grundlegenden Qualifikationen von Peer-Berater*innen gehören neben der eigenen Betroffenheit laut LVR et al. (2017, vgl. S.82-87):

- Beratungskompetenzen und Methodenwissen (insbesondere aktives Zuhören)
- Kommunikationskompetenz und Kontaktfreude
- reflektierte Auseinandersetzung mit der eigenen Behinderung
- akzeptierende, authentische, empathische und offene Grundhaltung
- Selbstsicherheit, Gelassenheit und Konfliktfähigkeit
- Kompetenzen in der Problemfeldanalyse und dem Problembewältigungsmanagement
- Anwendung des Empowerment-Ansatzes
- Bewusstsein für die eigene Vorbildfunktion
- Belastbarkeit und Zuverlässigkeit
- eine stabile Lebenssituation
- Verfügbarkeit über ausreichende zeitliche Ressourcen für die Beratungsarbeit
- Fähigkeit zur realistischen Einschätzung eigener Kompetenzen und Grenzen
- Wissen über bestehende Rechte auf Unterstützungsmöglichkeiten

Trotz der Anerkennung der Bedeutung bestimmter Qualifikationen gibt es bisher weder eine formale flächendeckende Verpflichtung zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen für die Ausübung einer Peer-Beratungstätigkeit noch eine Standardisierung der Qualifizierung für Peer-Berater*innen in Deutschland. Dies führt dazu, dass die Anforderungen von Beratungsstelle zu Beratungsstelle variieren – während einige Stellen eine formale Schulung voraussetzen, reicht es an anderen, wenn Berater*innen auf eigene Erfahrungen zurückgreifen (Jordan, 2022). Die Aussagen der in der LVR-Studie befragten Peer-Berater*innen, Ratsuchenden und Koordinator*innen, sowie auch der Autor*innen selbst, machen jedoch klar, dass die eigene Betroffenheit allein nicht ausreichend für eine erfolgreiche Beratungstätigkeit ist: Das Erlernen von Gesprächsführung, Beratungskompetenzen und Methodenwissen durch Schulungsmaßnahmen stellt ebenfalls einen Schlüsselfaktor dar (LVR et al., 2017, S.130-131).

Auch wenn es keine formalen Vorgaben gibt, wird die Teilnahme an qualifizierenden Maßnahmen von vielen Trägern und Einrichtungen vorausgesetzt, um bei ihnen als Peer-Berater*in arbeiten zu dürfen, zum Beispiel bei der ISL, dem Dachverband der ZsL (ISL, 2010). In der Evaluationsstudie des LVR et al. zeigt sich auch, dass alle dort befragten Peer-Berater*innen entweder bereits vor Beginn der Peer-Beratungstätigkeit über Vorerfahrungen in der Beratung verfügten oder eine Form der Qualifizierung oder Schulung durchlaufen haben, bevor sie beraten durften (LVR et al., 2017, S.130). Dort werden folgende mögliche Schulungsangebote genannt

- Zentrales Schulungsprogramm im Rahmen des Projekts ‚Peer Counseling im Rheinland‘: Die Beraterinnen und Berater können an dem modularisierten Schulungsprogramm des ZsL teilnehmen. Die Schulungen wurden in enger Kooperation mit dem Bildungs- und Forschungsinstitut Selbstbestimmt Leben (bifos e.V.) entwickelt
- Interne, bedarfsabhängige Schulungen in den Beratungsstellen durch die Koordinatorinnen und Koordinatoren: In sechs der zehn Beratungsstellen führen die Koordinatorinnen und Koordinatoren bedarfsabhängig eigene Workshops und Schulungen durch, um die Peer Counselors auf ihre Arbeit vorzubereiten.
- Externe Schulungsprogramme: Vereinzelt werden auch externe Schulungs- oder Qualifizierungsangebote genutzt, die sich speziell an angehende Peer Counselors richten (Qualifizierung nach den Bifos-Standards) oder eine ähnliche Ausrichtung haben (EX-IN³)

(LVR et al., 2017, S.36)

Das am häufigsten genutzte Schulungsangebot waren die projektinternen Angebote von LVR und ZsL: Drei Viertel aller befragten Peer-Berater*innen haben es laut Bericht mindestens einmal genutzt. Unter den noch unerfahrenen, nebenberuflich beschäftigten Berater*innen nahmen sogar 93% an diesen Qualifizierungsangeboten teil, die meisten davon nahmen zusätzlich an internen Schulungsangeboten ihrer Beratungsstellen in Anspruch. Die Autor*innen der LVR-Studie schlussfolgern, dass hauptberuflich beschäftigte Peer-Berater*innen „häufig auf bestehenden Vorerfahrungen in der Beratungsarbeit aufbauen können, die sie häufig durch externe, meist professionelle Qualifizierungsangebote erweitern.

³ Bei der EX-IN-Ausbildung handelt es sich um einen „Kurs, in dem Menschen mit Krisen und Psychiatrie-Erfahrung als Genesungsbegleiter*innen in der Gesundheitsversorgung qualifiziert werden“ (EX-IN Deutschland e.V., o. J.).

Für die anderen Peer-Beraterinnen und -Berater spielen dagegen vor allem auch die Schulungsangebote von ZsL und LVR sowie interne Angebote bei der Vorbereitung auf die Beratungsarbeit eine zentrale Rolle“ (LVR et al., 2017, S.66-67).

Interessant ist, dass fast alle Peer-Berater*innen in der LVR-Studie (LVR et al., 2017, S.131) angaben, „sich durch Ausbildung und Schulung gut vorbereitet zu fühlen. Zugleich wünschen sich viele Counselors weitere Fortbildungen.“ Sie gaben auch an, dass es von Vorteil sei, wenn es an den Beratungsstellen zusätzliche Expert*innen - zum Beispiel mit juristischen Kenntnissen - gebe. Die Ratsuchenden empfanden Kompetenz und Fachwissen der Peer-Berater*innen als gut. Dennoch ist eine der zehn Handlungsempfehlungen der Evaluationsstudie die Entwicklung von Qualitätsstandards für Peer-Beratung. Hierfür „müssen verbindliche Qualitätskriterien definiert werden, z. B. zu Inhalten und Umfang der Qualifizierung, Voraussetzungen der Lehrenden usw.“ (LVR et al., 2017, S.131). Die Autor*innen beschreiben dies als „Gratwanderung zwischen einer beraterischen Grundqualifizierung und der Errichtung von Zugangsbarrieren“, da weiterhin im Sinne der UN-BRK gewährleistet werden müsse, „dass Menschen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen teilnehmen und die Lernziele erreichen können“ (LVR et al., 2017, S.131).

2.4 Vorstellung der Qualifizierungsreihe „Wie ich bin, bin ich gut!“

2.4.1 Hintergrund der Qualifizierung

Die in der vorliegenden Arbeit zu evaluierende Qualifizierungsreihe wird von Martina Büniger, Diplom-Sozialwissenschaftlerin, systemische Coachin, Empowerment- und WenDo-Trainerin, sowie Ellen Romberg, Diplom-Sozialarbeiterin, systemische Beraterin, Referentin für Gewaltprävention und ehemalige Projektleiterin beim KSL (Kompetenzzentrum Selbstbestimmt Leben) Köln, in ihrer jetzigen Form seit 2022 angeboten. Während ihrer Arbeit beim KSL wurde vom LVR angefragt, ob dort eine Peer-Qualifizierung angeboten werden könne, welche Romberg mit einer Kollegin aus dem ZsL Köln entwickelte und bei der Büniger als Referentin beteiligt war. In der Folge entwickelten Büniger und Romberg die Qualifizierung weiter zu ihrer heutigen Form (KSL, 2025; Romberg, persönliche Kommunikation, 22. April 2025). Dabei handelt es sich um ein externes, von konkreten Beratungsstellen unabhängiges Schulungsprogramm, welches an verschiedenen Orten in Kooperation mit unterschiedlichen Bildungseinrichtungen stattfindet. Dazu zählen beispielsweise der KOBİ e. V. in Dortmund oder das Friedensbildungswerk Köln, die jeweils Fördermittel zur Verfügung stellen und organisatorische Rahmenbedingungen mitgestalten (Büniger & Romberg, persönliche Kommunikation, 23. April 2025). Büniger und Romberg

sind gleichzeitig Entwicklerinnen, Koordinatorinnen und Seminarleiterinnen ihrer Qualifizierung. Beide sind außerdem selbst betroffen: Romberg ist seit einer Polio-Erkrankung Rollstuhlnutzerin (Romberg, persönliche Kommunikation, 22. April 2025). Bei Büniger resultiert die eigene Betroffenheit aus einer schwerwiegenden Krebserkrankung mit Rezidiv sowie einer überstandenen lebensbedrohlichen Meningitis (Büniger, persönliche Kommunikation, 17. April 2025).

2.4.2 Zielgruppe und Gruppenzusammensetzung

Eine Qualifizierungsgruppe besteht aus etwa 16 Personen plus eventueller Assistent*innen. Die Zielgruppe der Qualifizierung sind vor allem Menschen mit Behinderungen, wobei sowohl Personen mit anderen Lernmöglichkeiten, psychischen oder körperlichen Beeinträchtigungen oder Sinnes- und Mehrfachbehinderungen teilnehmen können (Büniger & Romberg, 2021). Hier liegt ein wesentlicher Unterschied zu anderen Peer-Qualifizierungen, die häufig speziell auf Menschen mit bestimmten Beeinträchtigungen ausgerichtet sind: Das Konzept von Büniger und Romberg ist behinderungsübergreifend angelegt, was nach aktuellem Kenntnisstand eher eine Ausnahme im Bereich der Peer-Qualifizierungen darstellt (Büniger, persönliche Kommunikation, 09. März 2025). Die verschiedenen Beeinträchtigungen und Lernmöglichkeiten von Teilnehmenden werden laut Büniger und Romberg (2021) bei der Wissensvermittlung berücksichtigt und es wird verständliche Sprache bei der Vermittlung der Inhalte und beim Verfassen von Materialien verwendet. Explizit teilnehmen können aber auch unterstützende nicht-behinderte Angehörige sowie Assistent*innen von Menschen mit Beeinträchtigungen: Diese können zu Tandem-Berater*innen ausgebildet werden, die mit Peer-Berater*innen gemeinsame Beratungen durchführen. Die Qualifizierung ist sowohl für Menschen mit als auch ohne Beratungsvorerfahrung geeignet und soll zur Wissenserweiterung aller Teilnehmenden unabhängig von ihren Vorkenntnissen beitragen. Es wird zudem als sinnvoll beschrieben, bereits während der Qualifizierung Beratungsgespräche zu führen, um das erworbene Wissen praktisch anzuwenden und gemeinsam in der Gruppe zu reflektieren (Büniger & Romberg, 2021).

2.4.3 Struktur, Inhalte und Methodik der Qualifizierung

Die Qualifizierung besteht aus zehn Hauptmodulen und zwei Vertiefungsmodulen, wobei jedes Modul an einem Schultag vermittelt wird. Die Schultage finden in etwa fünfwöchigem Turnus jeweils an einem Samstag in Präsenz in barrierefreien Räumlichkeiten statt und dauern sechs Stunden, sodass sich eine gesamte Qualifizierungsreihe über etwas mehr als ein Jahr hinweg erstreckt. Es werden in der Qualifizierung vor allem

beratungsbezogene Inhalte vermittelt und auf behinderungsspezifische Themen eingegangen. Verwendete Methoden sind unter anderem Kleingruppenarbeit, Austausch im Plenum, systemische Interventionsformen, Arbeit an konkreten Praxisbeispielen, Rollenspiele, Körperübungen und Führen eines Qualifizierungstagebuchs (Bünger & Romberg, 2021).

Die Inhalte der Qualifizierung entwickelten die beiden laut Angabe von Romberg (persönliche Kommunikation, 08. März 2025) in Orientierung an der bifos-Qualifizierung – einem Weiterbildungsprogramm des Bildungs- und Forschungsinstituts zum Selbstbestimmten Leben Behinderter (bifos e.V., o.J.) – sowie ihrer eigenen Beratungserfahrungen und Empowerment-Arbeit mit Menschen mit Behinderungen. Für Bünger und Romberg sind Beratungstechniken, Information über Kommunikation, aber auch die Auseinandersetzung mit der eigenen Behinderung und der eigenen Lebensgeschichte besonders wichtig, besonders für letzteres müsse ein vertrauensvoller Rahmen in der Qualifizierung geschaffen werden. Zudem sollen die positiven Eigenschaften der Teilnehmenden in den Fokus genommen werden. Der systemische und lösungsorientierte Fokus der Qualifizierung wird auch besonders herausgestellt (Romberg, persönliche Kommunikation, 08. März 2025). Dagegen sind rechtliche Aspekte und auch konkrete Befragungsinhalte kein Thema der Qualifizierung (KSL Arnsberg, 2025), denn Romberg stellt klar, dass sie und Bünger keine Juristinnen sind (Romberg, persönliche Kommunikation, 08. März 2025). Dagegen seien als neue Themen Streitschlichtung sowie das Thema Trauer und Sterben in die Qualifizierung aufgenommen worden, da die Peer-Berater*innen damit häufig konfrontiert werden (Romberg, persönliche Kommunikation, 08. März 2025). Im Rahmen der Qualifizierung verfassen die Teilnehmenden eine Abschlussarbeit, in der sie sich mit ihrer persönlichen Entwicklung während der Schulung auseinandersetzen. Die Form der Abschlussarbeit ist offen gestaltet und ermöglicht verschiedene Ausdrucksformen – von klassischen Texten über Collagen bis hin zu Videoformaten –, sodass jede*r entsprechend der eigenen Möglichkeiten und Stärken teilnehmen kann (Bünger, persönliche Kommunikation, 26. April 2025; Romberg, persönliche Kommunikation, 28. April, 2025). Am Ende der Qualifizierung erhalten die Teilnehmenden ein Zertifikat als Peer-Berater*in (Bünger & Romberg, 2021).

2.4.4 Zielsetzungen der Qualifizierung

Folgende Ziele beziehungsweise zu erwartende Wirkungen der Qualifizierung auf die Teilnehmenden werden von Bünger & Romberg (2021) im Konzeptpapier expliziert:

- Vorbereitung auf die Beratungstätigkeit (S.2, unterer Abschnitt)
- eigene Biografie, Stärken und Schwächen als Ressource anzunehmen und anzuerkennen (S.2, unterer Abschnitt)
- höhere Wertschätzung der nicht-behinderten Teilnehmenden für behinderte Ratsuchende und deren Lebensleistungen (S.3, oberer Abschnitt)
- sich als hilfreich für andere zu erleben (S.3, oberer Abschnitt)
- Möglichkeit für Tandem-Berater*innen, ihre Rolle in der Peer-Beratung zu reflektieren (S.4, oberer Abschnitt)
- neues oder vorhandenes Wissen erlangen oder erweitern (S.5, oberer Abschnitt)
- Infragestellen bekannter Rollenmuster (S.5, oberer Abschnitt)
- Schaffen von Erfahrung auf Augenhöhe (S.5, oberer Abschnitt)
- positive Beeinflussung bestehender Beziehungen und Interaktionen (S.5, oberer Abschnitt)
- Sammeln von Beratungs- und Praxiserfahrungen (S.5, mittlerer Abschnitt)
- Entwicklung von Handwerks- und Methodenkompetenz (S.5, mittlerer Abschnitt)
- Stärkung der Selbstwirksamkeit (S.5, mittlerer Abschnitt & S.6, mittlerer Abschnitt)
- Erfahrung des behinderungsübergreifenden gemeinsamen Lernens als Bereicherung (S.6, mittlerer Abschnitt)
- Abbau von Ressentiments gegenüber anderer Behinderungsformen durch wertschätzende Einbindung individueller Ressourcen (S.6, mittlerer Abschnitt)
- Schaffen von Sicherheit und Offenheit für Berufsalltag in Beratung (S.6, unterer Abschnitt)
- Abbau von vorhandenen Barrieren innerhalb der Gruppe (S.6, unterer Abschnitt)
- Anwendung und Einübung des im Plenum vermittelten Wissens in unterschiedlichen Arbeitsgruppen (S.6, unterer Abschnitt)

2.4.5 Bisherige Durchgänge und Förderstrukturen

Bis zum Zeitpunkt der Fertigstellung dieser Arbeit (Mai 2025) wurden zwei Qualifizierungsreihen durchgeführt und abgeschlossen. Die erste Reihe wurde zwischen März 2022 und April 2023 mit 14 Teilnehmenden und zwei unterstützenden Assistent*innen durchgeführt, sie fand in den Räumlichkeiten des euer-vfk e.V. statt, einem Verein für Körper-

und Mehrfachbehinderte in Brühl. Die zweite Reihe mit 13 Teilnehmenden fand in den Seminarräumen des Bildungswerks KOBİ e.V. in Dortmund statt, sie startete Ende 2023 und endete Anfang 2025. Aufgrund der unterschiedlichen Förderstrukturen und Rahmenbedingungen der jeweiligen Bildungsanbieter variierten die Teilnahmegebühren zwischen den einzelnen Durchgängen. Die erste Qualifizierungsreihe in Brühl wurde gefördert von der Kämpgen-Stiftung, welche die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in der Gesellschaft unterstützt (Kämpgen-Stiftung, o.J.). Laut Romberg (persönliche Kommunikation, 08. März 2025) wurde die Qualifizierung bei zwei Teilnehmenden durch ihre Arbeitgeber, bei einer Person über die Krankenkasse im Rahmen der Selbsthilfeförderung, bei einer Person durch ihr Wohnheim und bei einer Person über das Inklusionsamt des LVR finanziert. Einige Personen erhielten außerdem eine finanzielle Unterstützung über die Beantragung eines Bildungschecks, wobei es sich um ein Förderinstrument des Landes Nordrhein-Westfalen handelt, das bis zum 30. Juni 2024 die Teilnahme an beruflichen Weiterbildungen finanziell unterstützte, jedoch aus förderrechtlichen Gründen eingestellt wurde (Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, o.J.). Romberg (persönliche Kommunikation, 08. März 2025) erklärte, dass die Förderung durch die Kämpgen-Stiftung besonders wichtig war, da ohne sie acht Personen nicht hätten teilnehmen können. In der zweiten Qualifizierungsreihe in Dortmund habe auch der größte Teil der Teilnehmenden eine Finanzierung über Arbeitgeber, einen Trägerverein oder andere unterstützende Strukturen erhalten, nur eine Person sei selbstzahlend gewesen.

Zusätzlich wurde 2024 in Brühl ein Kurs für bereits zertifizierte Peer-Berater*innen angeboten, welche Bünge und Romberg als „Coaching- und Vertiefungstage“ bezeichnen. Dabei war die Teilnahme unabhängig davon, ob die/der Peer-Berater*in durch Bünge und Romberg oder andere Anbieter qualifiziert wurden. Die viertägige Reihe diente unter anderem der Vertiefung beratungsspezifischer Themen, der Reflexion des eigenen Handelns sowie der persönlichen Weiterentwicklung. Der Kurs kostete regulär 795 € pro Tag beziehungsweise 700 € pro Tag bei Buchung aller Termine. Da viele Teilnehmende diese Kosten nicht selbst aufbringen konnten, unterstützte sie die Kämpgen-Stiftung finanziell, sodass die meisten Teilnehmenden lediglich einen Eigenanteil von 20 € pro Tag zahlten. Sechs Teilnehmende erhielten zudem eine vollständige Kostenübernahme durch ihren Arbeitgeber oder das Inklusionsamt. In dem Vertiefungskurs gab es 18 Teilnehmende bei einer deutlich höheren Bewerbungszahl, weshalb Bünge und Romberg nicht allen

Interessierten die Teilnahme ermöglichen konnten (Romberg, persönliche Kommunikation, 22. April 2025).

2.4.6 *Zukünftige Kursformate und Fördermöglichkeiten*

Ab April 2025 wird eine dritte Qualifizierungsreihe in Brühl und ab Mai 2025 eine vierte Reihe in Dortmund angeboten (Romberg, o.J.). Die Ausbildungskosten für die kommende Qualifizierung in Brühl sind auf 2400,00€ festgelegt, die Kosten für die kommende Qualifizierung in Dortmund belaufen sich auf 1250,00€ (Friedensbildungswerk Köln, o.J.; Kobi e.V., o.J.). Für die kommende Reihe in Brühl konnte für acht Teilnehmende, denen keine alternative Finanzierung zur Verfügung stand, durch die Unterstützung der Kämpgen-Stiftung eine Reduzierung der Teilnahmegebühr auf 1.040 € ermöglicht werden (Romberg, persönliche Kommunikation, 22. April 2025). Auf die Möglichkeit, eine Kostenübernahme durch das Inklusionsamt des LVR, den Arbeitsgeber, einer Stiftung oder der Krankenkasse zu beantragen (Friedensbildungswerk Köln, o.J.; KSL Arnsberg, 2025), sowie der Möglichkeit einer individuellen Ermäßigung (Kobi e.V., o.J.), wird von Büniger und Romberg stets explizit hingewiesen. Darüber hinaus zeigen sie ein persönliches Engagement dafür, allen interessierten Personen – unabhängig von deren finanziellen Möglichkeiten – eine Teilnahme zu ermöglichen. Dennoch erkennen sie die Frage nach der Finanzierung als „große Hürde“ an (KSL Arnsberg, 2025).

2.5 *Ziel dieser Arbeit & Forschungsfrage*

Obwohl Büniger und Romberg laut eigener Aussage während den Qualifizierungssitzungen stets viel Feedback von den Teilnehmenden erhielten und es bereits mehrere Internetartikel mit Aussagen von Teilnehmenden zu den positiven Auswirkungen ihrer Qualifizierungsreihe gibt (Ottmar, 2023; KSL Arnsberg, 2025), wurde die Maßnahme bisher noch nie wissenschaftlich untersucht. Im Rahmen eines Gesprächs zwischen Romberg und Professor Dr. Ellen Aschermann, der Erstbetreuung dieser Arbeit, entstand die Idee, die Wirkungen der Qualifizierung systematisch zu erfassen, um fundierte Erkenntnisse zu gewinnen und auf dieser Grundlage mögliche Optimierungspotenziale zu identifizieren (Romberg, persönliche Kommunikation, 23. April 2025). Den Fokus der Evaluation sollten dabei die Sichtweisen der Teilnehmenden der Qualifizierung bilden. Da es im Allgemeinen noch kaum Forschung zur Peer-Qualifizierungen gibt, setzt diese Arbeit auch an der Handlungsempfehlung der LVR-Studie (LVR et al., 2017) an, Qualitätskriterien zu Inhalten und Umfang der Qualifizierung zu entwickeln.

Diese Studie untersucht, welche Erfahrungen die (angehenden) Peer-Berater*innen in der Qualifizierung von Bünger und Romberg machen. Die Forschungsfrage der Evaluation lautet daher: „Was sind die Ergebnisse der Qualifizierungsreihe „Wie ich bin, bin ich gut!“ bei den teilnehmenden Personen?“ Die offene Fragestellung orientiert sich an dem explorativen Charakter der Untersuchung (vgl. Abschnitt 3).

3. Methodik

Es handelt sich bei der vorliegenden Arbeit um ein empirisches und exploratives Forschungsdesign, da es bisher kaum empirische Studien zu dem Thema Peer-Qualifizierung für Menschen mit Beeinträchtigungen im Allgemeinen und noch keine Untersuchung zu der Qualifizierungsreihe von Büniger und Romberg gibt. Ein solches hypothesengenerierendes Vorgehen eignet sich laut Berger-Grabner (2016, S.110) besonders, „wenn weitgehend unbekannte Phänomene und Zusammenhänge erforscht werden sollen“, wobei vor allem qualitative Methoden zum Einsatz kommen. Da es um die Bewertung der Wirkung der Qualifizierung geht, handelt es sich außerdem um *Evaluationsforschung*, welche in Abschnitt 3.1 kurz erklärt wird. Zudem kann das methodische Vorgehen dieser Arbeit als *Praxisforschung* und *partizipatives Forschungsdesign* bezeichnet werden, worauf in Abschnitt 3.2 eingegangen wird.

3.1 Evaluationsforschung

Nach Döring und Bortz (2016, S.979) nutzt Evaluationsforschung sozialwissenschaftliche Methoden, um einen Evaluationsgegenstand unter Berücksichtigung der relevanten Anspruchsgruppen anhand bestimmter Evaluationskriterien und Maßgaben zu ihren Ausprägungen zu bewerten. Evaluationsgegenstand ist im vorliegenden Fall ein Programm beziehungsweise eine Maßnahme, nämlich die Qualifizierungsreihe von Büniger und Romberg. Die Anspruchsgruppe, oder auch *Stakeholder*, sind zunächst die Teilnehmenden der Qualifizierung, aber auch Büniger und Romberg zählen als Entwicklerinnen, Koordinatorinnen und Seminarleiterinnen der Qualifizierung hierzu.

Wie Döring und Bortz (2016, S.985-986) beschreiben, können die konkreten Bewertungskriterien durch Zielsetzungen der Maßnahme abgeleitet, durch Auftraggebende oder andere Stakeholder bestimmt, an Qualitätsstandards orientiert, durch Fachliteratur definiert, anhand von in Interviews erhobener Urteile von Fachexperten sowie mittels systematischer Beobachtung der Praxis generiert, oder auf nicht-intendierte Wirkungen ausgerichtet sein. Bis auf die Orientierung an Qualitätsstandards aufgrund des explorativen Charakters der Untersuchung wurden alle Facetten der Kriterienbildung für die Evaluation mit einbezogen.

Evaluiert wird eine zum Zeitpunkt der Datenerhebung bereits abgeschlossene und eine noch laufende Qualifizierungsreihe. Die Funktion der Evaluation ist vor allem erkenntnisbezogen, aber auch eine Optimierungsfunktion wird durch die Auftraggebenden verfolgt, welche die Erkenntnisse der Evaluation auch zur Anpassung ihres Konzepts für folgende Qualifizierungsreihen nutzen möchten, wenn ein entsprechender Bedarf ersichtlich

werden sollte (Romberg, persönliche Kommunikation 03. März 2025). Damit kann die Evaluation sowohl als *summativ* oder bilanzierend in Bezug auf die bereits vergangenen, als auch als *formativ* oder gestaltend in Bezug auf die kommenden Qualifizierungsreihen betrachtet werden. Auch kann die vorliegende Untersuchung als *externe Fremdevaluation* eingeordnet werden, da die Auswertung und Beurteilung der Maßnahme durch eine von der Durchführung unabhängige Evaluatorin erfolgen (Döring & Bortz, 2016, S.989-990). Auf die Beteiligung verschiedener Personen am Forschungsprozess und die Implikationen für die Unabhängigkeit der Untersuchung wird im folgenden Abschnitt weiter eingegangen.

3.2 Praxisforschung & Partizipative (Evaluations-)Forschung

Moser (1995, S.9) versteht Praxisforschung als „wissenschaftliche Bemühungen, die an der Schnittstelle zwischen Wissenschafts- und Praxissystem angesiedelt sind und darauf abzielen, gegenseitige Anschlüsse zu finden und fruchtbar zu machen“. Eine der drei Formen von Praxisforschung ist laut ihm Evaluationsforschung, deren Aufgabe es sei, „zu überprüfen, wie weit ein Projekt oder ein Vorhaben die vorgängig gesetzten Ziele erfüllt hat bzw. erfolgreich ist“ (Moser, 1995, S.89), was auch auf die vorliegende Untersuchung zutrifft. Heiner (1988, zitiert nach Moser, 1995, S.59; von Unger, 2014, S.23) unterscheidet Praxisforschung weiter je nach Art und Intensität der Zusammenarbeit, beziehungsweise der Arbeitsteilung der Beteiligten aus Wissenschaft und Praxis. Moser weist außerdem darauf hin, dass Praxisforschung grundsätzlich an qualitativer Forschung ausgerichtet ist (1995, S.98-102; vgl. Abschnitt 3.5).

Partizipative Forschung stellt nach von Unger (2014, S.1) einen Oberbegriff für Forschungsansätze dar, die „soziale Wirklichkeit partnerschaftlich erforschen und beeinflussen“ unter „Beteiligung von gesellschaftlichen Akteuren als Co-Forscher/innen sowie Maßnahmen zur individuellen und kollektiven Selbstbefähigung und Ermächtigung der Partner/innen (Empowerment)“. Partizipative Evaluations strebt neben dem Erkenntnisgewinn der Evaluation oft eine emanzipatorische Wirkung unter den Beteiligten an (von Unger, 2014, S.25). Insgesamt verfolgt sie das Ziel „die Qualität der professionellen Praxis zu verbessern“ (von Unger, 2014, S.27).

Im vorliegenden Fall bedeutet das partizipative Vorgehen zum einen, dass die Teilnehmenden der Qualifizierung nicht als Versuchspersonen behandelt, sondern durch ihre Einbeziehung an Planung und Durchführung des Forschungsvorhabens zu Co-Forscher*innen dieser Studie wurden. Bürger und Romberg war die Betrachtung der Teilnehmenden als Expert*innen und der damit verbundene Empowerment-Effekt wichtig, weshalb sie deren aktive Teilhabe am Forschungsprozess anstrebten. Dies wurde unter anderem durch das

Einbeziehen der Forschungsinteressen der Teilnehmenden in Bezug auf die Evaluation umgesetzt.

Auch waren die Seminarleiterinnen im Forschungsprozess involviert: Ihr Mitwirken bezog sich auf die Planung der Untersuchung, dem Herstellen des Kontakts zu den Teilnehmenden der Qualifizierung, Mitentwicklung der Interviewfragen und die Bereitstellung relevanter Hintergrundinformationen zur Qualifizierungsmaßnahme. Eine Einflussnahme auf die Erhebung oder Auswertung der Daten fand nicht statt: An der Analyse der Interviews und der Darstellung der Ergebnisse arbeitete ausschließlich die Autorin dieser Arbeit, sodass eine unabhängige Interpretation der Daten gewährleistet war. Es ist zu beachten, dass es sich bei dieser Evaluation nicht um Auftragsforschung handelt: Weder wurden von den Seminarleiterinnen inhaltliche Vorgaben hinsichtlich der Auswertung oder der zu präsentierenden Ergebnisse gemacht noch wurde die Evaluation von ihnen vergütet (vgl. Döring & Bortz, 2016, S.982-983).

Zudem war Aschermann als Erstbetreuerin dieser Arbeit bei der Planung der Untersuchung, Erstellung des Interviewleitfadens und Überlegungen im Vorfeld der Datenerhebung beteiligt, sodass einige methodische und inhaltliche Entscheidungen, die in den folgenden Abschnitten angesprochen werden, nicht von einer bestimmten Person stammen, sondern gemeinschaftlich und in iterativen Prozessen getroffen wurden. Insbesondere zu Beginn des Forschungsvorhabens traf sich die Arbeitsgruppe, bestehend aus Aschermann, Bünger, Romberg und der Autorin dieser Arbeit, mehrfach in Videokonferenzen, um die nächsten Schritte des Projekts festzulegen. Aus diesem Grund wird im Folgenden an einigen Stellen in der ersten Person gesprochen, wenn eine Entscheidung allein von mir, der Autorin dieser Studie getroffen wurde. Zudem empfanden Bünger und Romberg meine Teilnahme an einer oder mehreren Sitzungen der Qualifizierung als sinnvoll, zum einen um mit den Teilnehmenden in Kontakt zu kommen und unter ihnen Personen für eine Befragung zu akquirieren, zum anderen um das Vorgehen in der Qualifizierung selbst zu erleben und ein tiefergehendes Verständnis hierüber zu erlangen. Dies entspricht dem Prinzip der *teilnehmenden Beobachtung* (Berger-Grabner, 2016, S.151).

3.3 Teilnehmende Beobachtung

Im Rahmen der teilnehmenden Beobachtung habe ich an zwei Schulungstagen teilgenommen. Die erste Sitzung fand am 14.09.2024 in den Räumlichkeiten des KOBIS Seminare e.V. in Dortmund statt, anwesend waren acht Teilnehmende der zweiten Qualifizierungsrunde. Geleitet wurde sie von Romberg mit Unterstützung eines Gastreferenten, das Thema an diesem Tag war Zukunftsplanung. Die zweite Sitzung, an der

ich teilnahm, war ein Seminar der viertägigen Coaching- und Vertiefungsreihe am 21.09.2024 in Brühl mit neun Teilnehmenden, davon fünf, die in der ersten Qualifizierungsreihe von Bünger und Romberg qualifiziert wurden. Auch hier wurde Romberg von einem Gastreferenten unterstützt, das Thema der Sitzung war Tod, Trauer, Sterben. Beide Seminare dauerten jeweils von 10:00 bis 16:00 Uhr. Die Inhalte wurden mit diversen Methoden wie Rollenspielen, symbolische Übungen mit Figuren oder Bildkarten und Gruppen- und Partnerarbeiten vermittelt. In Pausengesprächen konnten zahlreiche Forschungsinteressen sowie Interviewbereitschaften der Teilnehmenden erfragt werden. Die teilnehmenden Beobachtungen gaben mir einen tiefen Einblick in die Lernprozesse, Gruppendynamiken und das methodische Vorgehen der Qualifizierung. Sie ergänzen das durch die Interviewdaten gewonnene Verständnis, weshalb es an dieser Stelle sinnvoll ist, die Dokumentation der teilnehmenden Beobachtung zu betrachten, welche sich im Anhang A befindet.

3.4 Auswahl der Teilnehmenden

Im Vorfeld der teilnehmenden Beobachtungen wurde mit der Arbeitsgruppe festgelegt, dass es aus kapazitären Gründen (die Kapazität betreffend) nicht mehr als sieben Interviews geben sollte. Nachdem sich an den beiden Trainingstagen insgesamt elf Personen freiwillig gemeldet hatten, um ein Interview zu führen, und sich im Voraus bei den Seminarleiterinnen zwei weitere an den Sitzungstagen abwesende Personen freiwillig gemeldet hatten, gab es mehr Personen zur Auswahl, als insgesamt interviewt werden konnten. Daher wurde anhand des Kriteriums der größtmöglichen Heterogenität überlegt, wie der Teilnehmer*innenpool zusammengesetzt werden sollte. Dabei war mein Ziel, Heterogenität über die Dimensionen *Demographische Daten* (Geschlecht, Alter), *Art der Beeinträchtigung*, *Beratungserfahrung* sowie *Sonstiger Hintergrund* zu erreichen. Zudem hatte ich mir bereits bei der Akquise an den Sitzungstagen Notizen zu den potenziellen Interviewpartner*innen gemacht, welche mir ebenfalls als Hinweise dafür dienten, ob eine Person für ein Interview mehr oder weniger geeignet schien. Zum Beispiel erzählte eine Person, einige Aspekte der Qualifizierung kritisch zu betrachten, was neben den meist sehr positiven Kommentaren herausstach und so neben den Aspekten der Heterogenität dazu führte, dass ich mich für die Person entschied. Auf das Problem des Selbstselektions-Bias sowie der nicht-zufälligen Auswahl des Teilnehmer*innenpools wird in der Diskussion eingegangen (vgl. Abschnitt 5.4).

Um weniger von meiner persönlichen Sichtweise beeinflusst zu sein, traf ich die Auswahl der Interviewpartner*innen nicht alleine, sondern gemeinsam mit Bünger und Romberg. Dabei wurde stets berücksichtigt, ob eine Person zu einem weiteren

Informationsgewinn aufgrund ihrer persönlichen Umstände und Erfahrungen besonders beitragen könnte. Am Ende entschieden wir uns auch für eine der Personen, die ich bei den Trainings nicht kennenlernte, die sich jedoch im Vorfeld zu einem Interview bereit erklärt hatte, da diese Person auf mehreren Dimensionen der Heterogenität eine seltene Ausprägung mitbrachte: Zum einen ist sie männlich, was bisher nur auf eine Person in der Stichprobe zutraf. Des Weiteren ist sie im Vergleich zu den meisten anderen Personen in der Stichprobe eher jung. Zusätzlich wurde ihr – neben dem Vorliegen einer körperlichen Behinderung – im Kindesalter eine Lernbehinderung diagnostiziert, was eine im Teilnehmer*innenpool bisher nicht auftauchende Beeinträchtigung darstellte. Diese Beeinträchtigung hat sich laut seiner späteren Aussage im Interview jedoch in den letzten Jahren für ihn deutlich relativiert – er beschreibt, dass sich für ihn diesbezüglich inzwischen ein Gefühl von Normalität eingestellt und er seinen Weg gefunden habe.

Am Ende legten wir uns auf sieben Personen fest, die eine Einladung zum Interview erhalten sollten. Es wurden zudem zwei weitere Personen bestimmt, die im Falle eines Dropouts einer der gewählten Personen nachrücken sollten, auf die jedoch nicht zurückgegriffen werden musste. Eine tabellarische Beschreibung der sieben Interviewteilnehmenden findet sich in Anhang B.

3.5 Qualitativer Ansatz

Qualitative Forschung zielt auf das Verständnis individueller Perspektiven und komplexer Zusammenhänge ab, statt auf die Analyse isolierter Variablen mittels großer, repräsentativer Stichproben (Mayring, 2022, S.17–20). Sie arbeitet mit kleinen Fallzahlen und orientiert sich meist an offenen, leitfadengestützten Interviews, die vielfältige, tiefgehende Einsichten ermöglichen, jedoch keine statistisch verallgemeinerbaren Aussagen erlauben. Die Stichprobenwahl folgt dem Erkenntnisinteresse, nicht der Repräsentativität (Berger-Grabner, 2016, S.117–119), was bei der Auswahl der Interviewteilnehmenden berücksichtigt wurde (vgl. Abschnitt 3.4). Aufgrund der auf Verständnis und Erkenntnisgewinn ausgerichteten Zielsetzung dieser Arbeit und der Forschungsfrage – „Was sind die Ergebnisse...?“ –, die eine Auswertung auf Nominalskalenniveau implizieren, sowie der begrenzten Erhebungsmöglichkeiten im Rahmen einer Masterarbeit wurde ein qualitativer Ansatz als Forschungsdesign gewählt. Die Interviews mit Teilnehmenden der Qualifizierung stellen dabei die zentrale Informationsquelle dar. Obwohl Gütekriterien beim qualitativen Arbeiten weniger klar definiert sind als in der quantitativen Forschung, soll durch eine sehr genaue Dokumentation des Forschungsprozesses eine möglichst hohe intersubjektive Nachvollziehbarkeit erreicht werden (Berger-Grabner, 2016, S.129), weshalb die Methodik

und die Auswertung in der vorliegenden Arbeit besonders detailliert behandelt werden. Ein Großteil der methodischen Dokumentation wurde in den Anhang ausgelagert, um den Fließtext übersichtlich zu halten und gleichzeitig die notwendige Transparenz und Nachvollziehbarkeit des Forschungsprozesses gemäß qualitativer Gütekriterien zu gewährleisten. An den entsprechenden Stellen im Text wird jeweils auf die zugehörigen Inhalte im Anhang verwiesen.

3.6 Leitfadenerstellung

Für die Datenerhebung wurde ein leitfadengestütztes, halbstrukturiertes Interview gewählt. Diese Form ermöglicht es, zentrale Themenbereiche systematisch zu erfragen, gleichzeitig aber durch flexibles Einsetzen und Formulieren der Fragen auch offen für neue, nicht-intendierte Wirkungen zu bleiben – ein zentrales Anliegen der Evaluationsforschung (vgl. Döring & Bortz, 2016). Die Inhalte des Interviewleitfadens wurden auf Grundlage mehrerer Quellen erarbeitet: Neben den Hinweisen zu Evaluationskriterien nach Döring und Bortz (2016), den Zielsetzungen der Qualifizierung (vgl. Abschnitt 2.4) und den Ergebnissen des LVR-Evaluationsberichts (LVR et al., 2017; vgl. Abschnitt 2.2) flossen die Forschungsinteressen der Seminarleiterinnen und – im Sinne eines partizipativen Designs – auch die der Teilnehmenden selbst sowie meine Eindrücke aus der teilnehmenden Beobachtung mit in die Gestaltung ein.

Insgesamt bestand die finale Version des Leitfadens aus zehn offenen Fragen zu verschiedenen Themenbereichen:

- Beweggründe zur Teilnahme
- Gruppenerleben und Inklusionscharakter
- Reflexion über die Rolle der Seminarleiterinnen
- relevante Inhalte und Methoden
- wahrgenommene fachliche Entwicklung der Teilnehmenden
- wahrgenommene persönliche Entwicklung der Teilnehmenden
- Praxiserfahrungen in der Beratung
- Abgrenzung und Belastung in der Beratungsrolle
- Vergleich mit anderen Weiterbildungsformaten
- offene Schlussfrage zur Nennung weiterer wichtiger Aspekte

Ergänzt wurden diese Hauptfragen durch optional einsetzbare Nachfragen, um auf zurückhaltende Antworten angemessen reagieren zu können. Die Fragen wurden iterativ in Zusammenarbeit mit der Arbeitsgruppe entwickelt und mehrfach überarbeitet. Eine Erhebung

soziodemografischer Daten erfolgte am Ende jedes Interviews. Eine detaillierte Darstellung der Entwicklung, Struktur und Anpassung des Interviewleitfadens sowie der vollständige Fragenkatalog sind in Anhang C dokumentiert.

3.7 Durchführung der Interviews

Für eine größtmögliche räumliche und zeitliche Flexibilität wurden die Interviews online per Videokonferenz durchgeführt. Hierfür wurde die Software Zoom verwendet, die kostenfrei und ohne Registrierung für eingeladene Personen zur Verfügung steht. Mit Zustimmung der interviewten Personen wurden die Gespräche aufgezeichnet, um während des Interviews nicht mitschreiben zu müssen und mich vollständig auf das Gesagte konzentrieren zu können. Die Aufzeichnung wurde bereits bei Akquise mit den Teilnehmenden abgesprochen und ihnen wurde zugesichert, dass die Tonaufzeichnung nur für die Überarbeitung der Transkripte verwendet werden und danach gelöscht würden. Den Teilnehmenden wurde einige Tage vor dem jeweiligen Interview ein individueller Einladungslink per E-Mail zugeschickt.

Das erste Interview wurde auch als Test für die Konzeption des Leitfadens genutzt, um potenzielle Anpassungen für die folgenden Interviews abzuleiten. Der interviewte Teilnehmer konnte zu fast allen Fragen von sich aus viel sagen, sodass ich Nachfragen selten stellen musste. Ich erhielt am Ende die Rückmeldung, dass die Fragen verständlich formuliert waren, für ihn aber teilweise etwas unspezifisch schienen, wodurch er nicht immer wusste, welche Antworten ich erwartete. Insgesamt empfand er mein Verhalten im Interview als ausgewogen in der Balance zwischen aktiver Moderation und ausreichend Raum lassen für seine Antworten. Die Entscheidung, *Abgrenzung und Überforderung* als eigene Frage mit aufzunehmen, erwies sich als sinnvoll, da der Teilnehmer das Thema zwar bereits zuvor im Interview von sich aus ansprach, nach der konkreten Frage hierzu jedoch nochmals neue Aspekte zum Vorschein kamen. Auch zeigte sich, dass die geschätzten Zeitangaben pro Frage gut passten, und dass sich eine etwas längere Antwort bei einer Frage durch eine kürzere Antwort bei einer anderen Frage ausglich. Die Reihenfolge der Fragen schien gut gewählt, da sich ein natürlicher Gesprächsfluss ergab.

Ich reflektierte die vom Teilnehmer genannten Mängel an Spezifität der Fragen. Trotz seiner Einschätzung gab es nur eine Frage (*Qualifizierungsgruppe*), bei der er merkbar unsicher in seiner initialen Antwort war, und auch hier hat er nach wenigen Nachfragen viele relevante Aspekte beleuchtet. Da die Offenheit der Fragen aufgrund des Forschungsansatzes beabsichtigt war, und die Nachfragen gut geeignet schienen, um Unklarheiten aufzuklären, entschloss ich, die Formulierung der Fragen zunächst beizubehalten. Diese erwies sich in den

folgenden Interviews als funktional für eine offene und gleichzeitig strukturierte Gesprächsführung.

Insgesamt verliefen die Interviews bis auf wenige technische Schwierigkeiten sehr gut. Einige Teilnehmenden waren auskunftsfreudiger als andere, sodass ich manche Personen vermehrt mit Nachfragen unterstützen musste, während andere eher in ihrem Redefluss gebremst werden mussten. Ich orientierte mich stets an dem Leitfaden, blieb aber den Empfehlungen von Berger-Grabner (2016, S.136) folgend flexibel in den Nachfragen und den Formulierungen, die ich verwendete, sodass ich mich den Bedürfnissen der Interviewten sowie der verfügbaren Zeit stets anpasste. Ich benutzte einen digitalen Timer, um die geplante Zeit pro Frage etwa einzuhalten und verwendete auf Empfehlung von Bünger und Romberg ein Papierschild mit der Aufschrift „Noch eine Minute“, welches ich in die Kamera hielt, um den Teilnehmenden mitzuteilen, dass sie in ihrer Antwort zum Ende kommen müssen, ohne sie jedoch in ihrem Redefluss zu unterbrechen. Tatsächlich kam das Schild nur wenige Male zum Einsatz. Frage 9 (*Vergleich mit und Motivation zu anderen Trainings*) wurde nur den letzten drei interviewten Personen gestellt, bei den anderen reichte die Zeit hierfür nicht aus.

3.8 Transkription der Interviews

Die Dokumentation eines qualitativen Interviews erfolgt anhand einer Transkription (Berger-Grabner, 2016, S.134). Die Interviews wurden – mit Zustimmung der Teilnehmenden – aufgezeichnet und anschließend transkribiert. Für die Transkription wurden automatisierte Funktionen von Zoom sowie Microsoft Word genutzt, welche anschließend mithilfe der Tonaufzeichnungen manuell überarbeitet wurden. Ergänzend wurden während und nach den Gesprächen Notizen angefertigt, um auffällige non- und paraverbale Eindrücke zu dokumentieren (vgl. Berger-Grabner, 2016, S. 134–135). Zur Wahrung der Anonymität wurden alle personenbezogenen Daten in den Transkripten pseudonymisiert oder unkenntlich gemacht, der Teil zu soziodemografischen Daten wurde aus Datenschutzgründen nicht in die schriftliche Darstellung in dieser Arbeit übernommen – ein Überblick über ausgewählte soziodemografische Merkmale der Interviewteilnehmenden ist in Anhang B dargestellt. Eine detaillierte Darstellung der Transkriptionspraxis und der Anonymisierung sowie alle Transkripte sind in Anhang D. zu finden.

3.9 Qualitative Inhaltsanalyse

Die *Qualitative Inhaltsanalyse* nach Mayring (2022) ist eine systematische Methode zur Analyse kommunikativen Materials. Ihr Ziel ist es, Texte nicht nur zu beschreiben, sondern sie theoriegeleitet zu interpretieren (S.11, 13). Die Analyse folgt expliziten Regeln und nutzt ein strukturiertes Kategoriensystem als zentrales Instrument der Auswertung (S.50).

Die Kategorienbildung erfolgt entweder induktiv oder deduktiv. Bei der *induktiven Kategorienbildung* werden Kategorien direkt aus dem Material abgeleitet. Dies eignet sich besonders, wenn keine vorab definierten Theorien oder Modelle vorliegen, sondern die Struktur aus den Daten selbst entstehen soll (S.85-86). *Deduktive Kategorienbildung* hingegen basiert auf theoretischen Konzepten. Hier werden vordefinierte Kategorien auf das Material angewendet, um es unter einer spezifischen Fragestellung zu strukturieren (S.96). Mischformen, bei denen induktive und deduktive Ansätze kombiniert werden, sind ebenfalls möglich (S.67). Das Kategoriensystem kann nominal (gleichrangige Aspekte) oder ordinal (in Rangreihe aus hierarchisch abgestuften Ausprägungen wie Valenz oder Intensität) aufgebaut sein (S.96).

Da im vorliegenden Fall explorativ geforscht wird, alle von den Teilnehmenden genannten Faktoren als potenziell relevant betrachtet werden und durch die Fragen des Leitfadens eine thematische Struktur vorliegt, eignet sich eine Mischform aus induktiver und deduktiver Kategorienbildung für die Analyse der Interviews am besten. Daher orientierte ich mich an der von Mayring beschriebenen Vorgehensweise der *Parallelförmigkeit*, bei der deduktiv entwickelte Kategorien anhand eines Kodierleitfadens angewendet und bei Bedarf durch induktiv neu erschlossene Aspekte ergänzt werden, wobei für jede neue Kategorie eine Definition, ein Abstraktionsniveau, ein Ankerbeispiel und gegebenenfalls eine Kodierregel erforderlich sind (Mayring, 2022, S.107).

3.9.1 QCMap

QCMap ist eine webbasierte Software, die speziell für die Durchführung der Qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring entwickelt wurde und Forschende bei der systematischen und regelgeleiteten Analyse von Textmaterial unterstützt, wobei Nutzer*innen schrittweise durch verschiedene Techniken der qualitativen Inhaltsanalyse geführt werden. Die Software ist kostenfrei und als Open Access unter www.qcmap.org verfügbar. Sie wurde von Thomas Fenzl und Philip Mayring entwickelt und 2013 veröffentlicht. Die Software ermöglicht die Erstellung eines strukturierten Kategoriensystems, das als Grundlage für die Kodierung dient und das im Analyseprozess iterativ angepasst und weiterentwickelt werden kann. Ein wesentlicher Vorteil von QCMap ist die umfassende Dokumentation des gesamten Analyseprozesses. Änderungen und Anpassungen werden protokolliert, was die Nachvollziehbarkeit und wissenschaftliche Transparenz erhöht. Die Ergebnisse lassen sich in eine CSV-Datei exportieren, um sie in anderen Anwendungen weiterzuverarbeiten, was besonders hilfreich bei der Durchführung von Häufigkeitsanalysen ist. Auch gibt es die Funktion des gemeinsamen Arbeitens an einem Projekt im Team und zur Prüfung der Inter-

Coder-Übereinstimmung, wenn die Kodierung durch mehrere Personen erfolgt. Diese und weitere Informationen zur Funktionalität der QCAmap finden sich in der Veröffentlichung von Fenzl & Mayring (2017) sowie auf der Website der Software selbst. Zur Erhöhung der Transparenz und Nachvollziehbarkeit dieser Arbeit werden sämtliche analysierten Materialien, einschließlich der kodierten Interviewausschnitte, über das Open Science Framework (OSF) bereitgestellt⁴.

3.9.2 *Analyseplan*

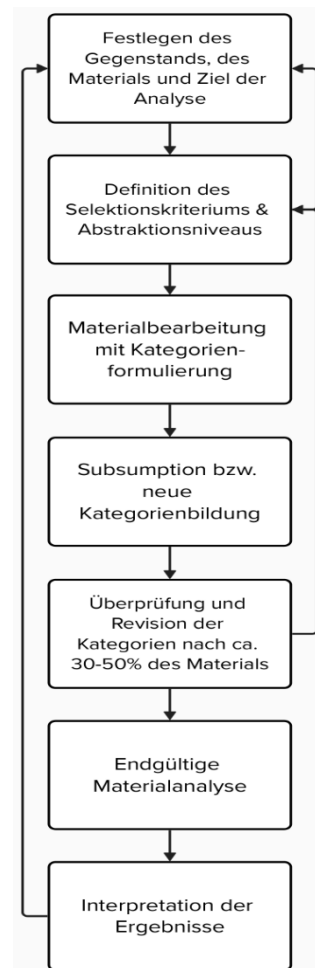
Bei der Planung der Analyse vor Durchführung der Interviews wurde die Art des zu bildenden Kategoriensystems auf eine Mischform aus induktiver und deduktiver Kategorienbildung festgelegt. Da Kategoriensysteme Haupt- und Unterkategorien enthalten können (Mayring, 2022, S.98), war mein Ansatz vor Beginn der Analyse, aus den Haupt- und Nachfragen des Interviewleitfadens ein deduktives Kategoriensystem abzuleiten und dieses im Laufe der Kodierung induktiv zu erweitern. Letzteres ist besonders wichtig, um nicht explizit erfragte Wirkfaktoren ebenfalls zu erfassen. Als die Durchführung der Inhaltsanalyse begann, wurde bei dem Erstellen des deduktiven Kategoriensystems bald ersichtlich, dass es nur durch die deduktiv abgeleiteten Kategorien bereits eine große Menge an sehr spezifischen Kategorien auf niedrigen Abstraktionsniveau gibt. Da außerdem viele Nachfragen im Leitfaden in den Interviews selten gestellt wurden, verzichtete ich auf ihre deduktive Abbildung. Stattdessen erfolgte eine induktive Kategorienbildung innerhalb deduktiv festgelegter Analysebereiche, die sich nur auf die Hauptfragen bezogen, da davon auszugehen war, dass sich bei tatsächlicher inhaltlicher Bedeutsamkeit der Nachfragen die entsprechenden Kategorien induktiv aus dem Material herausfiltern lassen. Auch dies erwies sich jedoch als wenig hilfreich, da die aus den Hauptfragen abgeleiteten deduktiven Kategorien auf einem sehr hohen Abstraktionsniveau lagen (z.B. *Beweggründe zur Qualifizierung*), im Material jedoch konkrete Faktoren vorliegen. Das heißt, dass ohne weiteres deduktives Ableiten von konkreteren Kategorien in den meisten Fällen die gesamte Antwort einer Person zu einer Frage unter die abstrakte Kategorie fallen würde. Dies käme einem Zirkelschluss gleich und würde außerdem die Erweiterung des Kategoriensystems um induktive Kategorien erschweren, da das gesamte Gesagte schon einer deduktiven Kategorie zugeordnet wäre. Als technische Einschränkung kam hinzu, dass die Software QCAmap eine

⁴ Alle in dieser Arbeit erwähnten Dateien sind vollständig über OSF unter dem folgenden Link abrufbar: https://osf.io/sv46q/?view_only=4be2c06cbdc642d8bcf99d86a02620f0

direkte Kombination aus induktiver und deduktiver Kategorienbildung in einem Materialdurchlauf nicht ermöglicht.

Da auf das induktive Vorgehen aufgrund des überwiegend explorativen Charakters der Untersuchung in keinem Fall verzichtet werden konnte und sich das ursprünglich vorgestellte deduktive Kategoriensystem als schlecht anwendbar erwies, wurde für den ersten

Abbildung 1
Prozessmodell induktiver Kategorienbildung



Anmerkung. Eigene Darstellung in Anlehnung an Mayring (2022, S.85).

Materialdurchlauf eine induktive Analysetechnik auf QCMap gewählt. Da die konkreten Faktoren, die zu den Hauptfragen genannt wurden, von Interesse waren, wurde für den ersten Durchlauf der Kodierung festgelegt, dass zunächst alle zu den Hauptfragen genannte Faktoren markiert und – wo möglich – direkt in eine neue Kategorie auf einem höheren Abstraktionsniveau eingeordnet werden. So wurde beispielsweise die Aussage „Psychologie hat mich auch schon immer stark interessiert“ (Person A), die auf die Frage zu *Beweggründen zur Qualifizierung* getätigt wurde, in die Kategorie *Interessensgeleitete Beweggründe* eingeordnet. Die Hauptfragen des Interviewleitfadens stellten also in der Analyse deduktiv

abgeleitete Bereiche dar, innerhalb welcher induktiv neue Kategorien gebildet wurden. Fragen 5 und 6 wurden ein unter dem Terminus *Entwicklungen* zusammengefasster Bereich betrachtet, da die Unterscheidung in persönliche und kompetenzbezogene Entwicklungen oft nicht eindeutig war. Aus Faktoren, die unter keinen der Bereiche fielen, wurden ebenfalls induktiv Kategorien gebildet, die auf einem ähnlichen Abstraktionsniveau lagen wie die innerhalb der Bereiche liegenden Kategorien. Zur induktiven Kategorienbildung schreibt Mayring weiterhin:

Wenn auf diese Weise ein großer Teil des Materials durchgearbeitet wurde und nur wenig neue Kategorien gebildet werden müssen (bei großen Materialmengen kann das schon bei zehn Prozent des Textes sein), ist dies der Moment für eine Revision des Kategoriensystems. Es muss überprüft werden, ob die Kategorien dem Ziel der Analyse nahekommen, ob das Selektionskriterium und das Abstraktionsniveau vernünftig gewählt worden sind. Wenn sich hier Veränderungen ergeben, muss mit der Analyse des Materials nochmals begonnen werden; ansonsten wird weitergegangen (nun kommen nur noch neue Kategorien dazu). (2022, S.86)

Das Vorgehen ist in Abbildung 1 schematisch dargestellt. Da im vorliegenden Fall nicht von sehr großen Materialmengen zu sprechen ist und zudem nach Durchführung der Interviews klar wurde, dass sich die Inhalte recht stark unterscheiden, wurde in Absprache mit der Arbeitsgruppe entschieden, dass die ersten vier der sieben Interviews für den ersten Durchgang der Materialdurcharbeitung genutzt werden, also etwas mehr als 50% des Gesamtmaterials, bevor es zu einer Revision der Kategorien kommt. Anschließend sollte der zweite Materialdurchgang von Beginn an und mit allen sieben Interviews durchgeführt werden, wobei wie von Mayring (2022) beschrieben bei Bedarf noch neue Kategorien hinzukommen können. Aus Gründen der Effizienz sollte in diesem Fall nicht jedes Mal ein neuer Materialdurchgang gestartet, sondern am Ende das Material nur in Bezug auf die neu hinzugekommenen Kategorien erneut geprüft werden. Diese sollten wie zuvor nach Möglichkeit auf ein höheres Abstraktionsniveau gebracht und mit vorhandenen Kategorien zusammengeführt werden.

Für den zweiten Materialdurchlauf sollte dann die deduktive Kategorienbildung als zugrundeliegende Analysetechnik auf QCMap gewählt werden, da nach Revision des Kategoriensystems bereits der Großteil der finalen Kategorien einschließlich Kodierregeln und Ankerbeispielen angelegt sein würden und nur noch vereinzelt neue Kategorien hinzukommen sollten, was bei der deduktiven Analysetechnik auf QCMap eingeschränkt ermöglicht wird.

3.9.3 *Festlegung methodischer Parameter für die Kodierung*

Vor Beginn der Kodierung wurden zentrale Analyseparameter entsprechend Mayrings Empfehlungen (2022) definiert. Als *Kontexteinheit*, welche den größten zusammenhängenden Abschnitt festlegt, der unter eine Kategorie fallen kann, diente jeweils ein vollständiges Interview, die *Kodiereinheit*, der kleinsten analysierbare Textbestandteil, wurde auf eine klare Bedeutungskomponente im Text festgelegt, um präzise Aussagen zu erfassen und Missinterpretationen durch rein nonverbale Hinweise zu vermeiden. Was die *Auswertungseinheit* angeht, wurden alle sieben Interviews in chronologischer Reihenfolge – also nach Zeitpunkt der Durchführung – analysiert.

Das *Selektionskriterium* der induktiven Kategorienbildung wurde auf „konkrete Auswirkungen von Aspekten der Qualifizierung auf die Teilnehmenden“ festgelegt. Damit sollte sichergestellt werden, dass das Kategoriensystem auf Aussagen fokussiert, die in direktem oder indirektem Zusammenhang mit der Qualifizierung stehen. Das *Abstraktionsniveau* wurde so gewählt, dass die neu gebildeten Kategorien personenübergreifend anwendbar sind. Sie sollten nicht nur für die analysierten Fälle, sondern potenziell auch für weitere Teilnehmende der Qualifizierung Gültigkeit besitzen. Zugleich wurden bei der Kategorienbildung die thematischen Bereiche des Leitfadens als strukturgebende Bezugspunkte berücksichtigt.

Im ersten Materialdurchlauf wurden multiple Kodierungen der gleichen Textstelle bewusst ausgeschlossen, um die Differenziertheit der Kategorien zu erhöhen. Nach der Revision des Kategoriensystems wurde im zweiten Durchlauf hingegen deren Zulassung erlaubt, um thematische Überlagerungen innerhalb einzelner Aussagen angemessen abbilden zu können.

3.9.4 *Dokumentation Kategorisierung*

Erster Materialdurchlauf. Im ersten Durchlauf der Kategorienbildung wurde das Material offen und explorativ bearbeitet, wobei jedoch die thematischen Bereiche des Leitfadens berücksichtigt wurden. Diese Bereiche wurden in den Kategorienamen aufgegriffen (z. B. *Beweggrund: soziales Umfeld*). Die Analyse bezog sich aber stets auf das gesamte Material, sodass relevante Inhalte auch öfter außerhalb der erwarteten Stellen kodiert wurden – etwa zu *Inhalt und Methoden* im Zusammenhang mit der Frage zu den Seminarleiterinnen.

Teilweise spiegelten sich die Nachfragen des Leitfadens in den gebildeten Kategorien wider, gleichzeitig entstanden aber auch gänzlich neue Kategorien, die keinem spezifischen Fragebereich zuzuordnen waren. Besonders bei Frage 10 (*Weitere Anmerkungen*) wurden

häufig neue Themen wie etwa die *fehlende Bekanntheit der Peer-Beratung* deutlich. Grundsätzlich wurde bei der Kodierung eine exhaustive Strategie gewählt: Auch selten genannte, aber als relevant eingeschätzte Aspekte führten zur Bildung eigenständiger Kategorien, deren Relevanz vor dem zweiten Durchlauf geprüft und die bei Bedarf mit anderen Kategorien zusammengeführt oder gestrichen werden sollten.

Einige Kategorien bezogen sich auf Aspekte wie *Praxiserfahrungen* oder *Gesellschafts-/Systemkritik*, die nicht direkt unter die Hauptforschungsfrage fallen, aber aufgrund ihres inhaltlichen Bezugs zur Qualifizierung dennoch berücksichtigt wurden. Aussagen von mir wurden in wenigen Fällen ebenfalls kodiert, wenn sie von der befragten Person eindeutig bestätigt wurden. Es zeigte sich auch, dass die Entscheidung über die Anzahl und Länge kodierter Passagen subjektiv geprägt ist, wenn ein langer Abschnitt thematisch zwar unter eine Kategorie fällt, jedoch inhaltlich verschiedene Aussagen enthalten sind. Es wurde angestrebt, einen zusammenhängenden inhaltlichen Abschnitt als einzelne Kodierung zu erfassen, wobei bei thematischen Brüchen eine neue Kodierung vorgenommen wurde, auch wenn in diesem Fall mehrere aufeinander folgende Abschnitte unter die gleiche Kategorie fallen.

Bei der Kodierung von Aussagen zur *persönlichen beziehungsweise kompetenzbezogenen Entwicklung* ergaben sich leichte Unsicherheiten, da die Unterscheidung der beiden Facetten nicht immer klar war. Auch waren einige Antworten auf diese Fragen stark praxisbezogen – insbesondere, wenn es um eine verbesserte Abgrenzung in der Beratung ging. Daher wurden Passagen, bei denen über die Entwicklung der Abgrenzung ohne erkennbaren Bezug zur Qualifizierung gesprochen wurde, der Kategorie *Praxiserfahrung: Abgrenzung* zugeordnet. Auch zeigte sich die Notwendigkeit, das Thema *Abgrenzung* sowie auch die Kategorien *Wohlfühlen in Qualifizierungsgruppe* und *Inklusionscharakter der Qualifizierung* im weiteren Verlauf differenzierter zu erfassen, da die kodierten Textpassagen häufig eine valenz- oder intensitätsbezogene Aussage enthielten.

Revision des Kategoriensystems. Nachdem die ersten vier Transkripte durchgearbeitet waren, erfolgte die Revision des Kategoriensystems, zunächst über die Benutzeroberfläche von QCMap. Hier können die induktiv gebildeten Kategorien zu neu gebildeten *Hauptkategorien* zugeordnet werden. Als Hauptkategorien verwendete ich die Bereiche aus dem Interviewleitfaden (z.B. *Beweggründe*), die jedoch nur zur Strukturierung des Kategoriensystems dienten, und bildete zusätzlich zwei neue Hauptkategorien *Gesellschafts-/Systemkritik* und *Weiteres zur Qualifizierung*. Anschließend ließen sich verschiedene Analysen als CSV-Dateien ausgeben, welche auf OSF im Ordner *1. Durchlauf*

der Kategorisierung zu finden sind. Das wichtigste Dokument für Revision des Kategoriensystems stellen die kodierten Textpassagen dar, weshalb die CSV-Datei in eine Excel-Datei mit Filterfunktion überführt wurde (Datei: *Kodierte Passagen überarbeitet-erster Durchlauf*). Die Gesamtanzahl der Kodierungen nach dem ersten Materialdurchlauf lag bei 290. Eine Tabelle mit den Häufigkeiten der Kategorien des Kategoriensystems nach dem ersten Durchlauf kann in Anhang F eingesehen werden.

Eine ausführliche Dokumentation der Revision einschließlich der Begründung aller Änderungen des Kategoriensystems nach dem ersten Materialdurchlauf befindet sich in Anhang F1. Für Überarbeitung des Kategoriensystems wurden die Häufigkeitsstatistiken insofern einbezogen, dass Kategorien mit geringer Anzahl von Nennungen nach Möglichkeit unter eine andere Kategorie gefasst, beziehungsweise gemeinsam mit anderen Kategorien in eine neue Kategorie auf höherem Abstraktionsniveau überführt wurden. Insgesamt wurde der Fokus aber auf inhaltliche Aspekte gelegt.

Bereits vor Betrachtung der kodierten Textpassagen konnten teilweise thematische Überschneidungen einzelner Kategorien erkannt werden, sowohl innerhalb der Hauptkategorien als auch dazwischen. So ließen sich zum Beispiel *Beweggrund: Platzverfügbarkeit* sowie *Beweggrund: finanzielle Unterstützung zur Qualifikation durch Träger* beide in eine übergeordnete Kategorie *Beweggrund: kapazitive* einordnen. Dann wurden die den Kategorien zugeordneten Textpassagen auf inhaltliche Kohärenz überprüft. Bei Abweichungen wurde geprüft, ob eine Textpassage einer Schwesterkategorie, also einer anderen Kategorie innerhalb der gleichen Hauptkategorie zuzuordnen ist.

Schließlich wurde nach Zuordnung der alten zu den neuen Kategorien rücküberprüft, ob die zugeordneten Textpassagen inhaltlich passend sind. Hieraus wurden Ankerbeispiele sowie Kodierregeln für den zweiten Durchlauf der Kodierung generiert. Wurden bei einer Kategorie potenzielle Überschneidungen zu anderen Kategorien identifiziert, wurden Hinweise zum Prüfen der Kodierung unter einer anderen Kategorie als Abgrenzungsregel inkludiert. Diese Hinweise sind so zu verstehen, dass bei Erfüllung der Kodierregel der angegebenen anderen Kategorien die Kodierung bevorzugt unter diesen erfolgen soll. Es fiel auf, dass nicht alle kodierten Textpassagen der richtigen Kategorie zugeordnet waren. Das Aufstellen und genaue Beachten der Kodierregeln sollte für den zweiten Durchlauf helfen, die korrekte Kodierung umzusetzen. Eine kodierte Textpassage wurde im Export aus QCMap ohne zugewiesene Kategorie angezeigt, was auf ein technisches Problem beim Export hindeutet, da die entsprechenden Spalten nicht ausgefüllt waren. Da es sich um einen Einzelfall handelte, wurde die Passage in der Analyse nicht berücksichtigt.

Im ersten Durchlauf wurden zum Teil sehr lange Textpassagen unter eine Kodierung gefasst. Dies war angebracht, wenn inhaltlich der gleiche Aspekt ausführlich beleuchtet wurde, was häufig der Fall war. Teilweise wurde aber auch festgestellt, dass eine Aufteilung einer Aussage in mehrere kodierte Textpassagen sinnvoller gewesen wäre, da verschiedene Themen behandelt werden. Für den zweiten Durchlauf sollte vor Kodierung einer einzigen langen Textpassage daher genau geprüft werden, ob sich inhaltlich noch andere Aspekte kodieren lassen. Das beschlossene Zulassen von multiplen Kodierungen in solchen Fällen sollte diese differenziertere Kodierung von Textpassagen erleichtern, um eine innerhalb einer längeren kodierten Textpassage eingebettete Aussage einer anderen Kategorie zuordnen zu können. So kam es häufig vor, dass eine Person einen Gedankensprung hatte und innerhalb einer Aussage einen oder wenige Sätze in Bezug auf ein anderes Thema äußerte, um danach wieder auf das ursprüngliche Thema zurückzukommen.

Für die drei Kategorien *Praxiserfahrung: Abgrenzung, Wohlfühlen in Qualifizierungsgruppe* und *Inklusionscharakter der Qualifizierung* wurde beschlossen, sie anhand einer *ordinalen Kategorie* abzubilden, um Aussagen verschiedenen Abstufungen einer Skala zuordnen zu können. Es wurden drei bis vier Abstufungen pro Kategorie vorgenommen, und diese jeweils mit Kodierregeln und Ankerbeispielen versehen, um die Zuordnung zu den einzelnen Abstufungen zu erleichtern. Im Folgenden wird in Bezug auf diese drei Kategorien von der „Oberkategorie“ gesprochen, wenn es zum Beispiel um die Gesamtskala des *Inklusionscharakters der Qualifizierung* geht, während bei Bezug auf die einzelnen Abstufungen der Skala, zum Beispiel *Inklusion 3: gut bis sehr gut*, von „Unterkategorien“ die Rede ist.

Zweiter Materialdurchlauf. Für den zweiten Materialdurchlauf wurde auf QCMap die deduktive Analysetechnik gewählt. Das aus der ersten Revision entstandene Kategoriensystem wurde dabei auf das Material angewandt und um wenige neue Kategorien erweitert. Im Vergleich zum ersten Durchlauf wurde eine differenziertere Kodierungsstrategie gewählt, sodass anstelle einer einzigen langen Kodierung an einigen Stellen mehrere Kodierungen vorgenommen wurde. Hierfür erwies sich das Zulassen der multiplen Kodierungen auf QCMap als sehr sinnvoll, insbesondere bei Personen wie B, die häufige Themensprünge in ihren Aussagen zeigen. Bei anderen Personen wie F war multiples Kodieren selten notwendig: Sie schloss in der Regel ein Thema ab, bevor sie auf ein neues zu sprechen kam und antwortete meist stark orientiert an der Fragestellung.

Trotz der aufgestellten Kodierregeln gab es vereinzelt Unsicherheiten bei der Zuordnung von Textpassagen zu den einzelnen Kategorien. Besonders die Trennung

zwischen persönlichen und kompetenzbezogenen Eigenschaften der Seminarleiterinnen erwies sich weiterhin als schwierig. Aussagen wie „Die bauen eine gute Atmosphäre auf. Also man fühlt sich wohl da irgendwie“ (Person A) lassen sich schwer eindeutig zuordnen, da sie sowohl fachlich-professionelles Verhalten als auch persönliche Zugänglichkeit beschreiben. In Zweifelsfällen wurde – gemäß der bestehenden Kodierregel – eher unter der Kategorie *kompetenzbezogen* kodiert. Nach Abschluss des zweiten Durchlaufs wurde jedoch keine Änderung mehr daran vorgenommen, da beschlossen wurde, die beiden Kategorien gemeinsam auszuwerten und so nach Mustern für eine zukünftige Änderung des Kategoriensystems zu suchen. Aber auch zwischen den verschiedenen Bereichen/Hauptkategorien war die Zuordnung nicht immer eindeutig. Dies sieht man beispielsweise an dem ersten Teil der Antwort von Person E auf die Frage zu den Seminarleiterinnen: „[Was] Ellen und Martina eigentlich immer gemacht haben, bei jedem Treffen bei der Qualifizierung, war erst mal in die Runde gefragt, wie es einem heute so geht, was man vielleicht auf dem Herzen hat“. Hier spricht sie zwar über Bünger und Romberg, beleuchtet dabei aber eine für sie sinnvolle Methode der Qualifizierung, was eher dem Bereich *Inhalt und Methoden* zuzuordnen ist als dem *Verhalten/Eigenschaften der Seminarleiterinnen*. Insgesamt funktionierte die Kodierung dank der aufgestellten Kodier- und Abgrenzungsregeln aber gut und in den meisten Fällen ließ sich das Material problemlos einer passenden Kategorie zuordnen.

Eine wiederkehrende Herausforderung war die Zuordnung zu den einzelnen Unterkategorien bei den ordinalen Kategorien, insbesondere bei Aussagen mit ambivalenter oder zurückhaltender Bewertung. Bei der Oberkategorie *Inklusionscharakter der Qualifizierung* war dies bei Aussagen, in denen sowohl positive als auch negative Aspekte vorkamen oder eine deutliche Bewertung fehlte, in einigen Fällen schwierig, da die mittlere Unterkategorie eine Tendenz enthält (*gemischt bis gut*). Es wurde reflektiert, ob eine andere Skalenstruktur (z. B. mit einer mittleren Kategorie *gemischt*) die Kodierung erleichtert hätte, jedoch erwies sich die bestehende Abstufung mit dem Überlappungsbereich in anderen Fällen wiederum als hilfreich (z.B. „Joa, insgesamt, bin ich da einfach auch schon sehr stark im Thema, und deswegen erfahre ich nicht so wahnsinnig viel Neues, denke aber grundsätzlich ist es eine gute Idee.“, Person A). Auch fiel auf, dass durch die Umsetzung der ordinalen Kategorie nicht differenziert wird, ob über die tatsächliche Umsetzung der Inklusion in der Qualifizierung geredet wird oder über die grundsätzliche Haltung der interviewten Person zu behinderungsübergreifendem Lernen. Da es dabei aber auch einen großen

Überschneidungsbereich gab, wurde die Kategorie zunächst nicht weiter differenziert, der Aspekt sollte inhaltlich in der Auswertung beachtet werden.

Auch im Bereich *Abgrenzung* ergaben sich wiederholt Unsicherheiten bei der Zuordnung zu den Unterkategorien der Skala. Besonders bei Aussagen, die eine Entwicklung von problematischer Abgrenzung zu funktionierender Abgrenzung beschreiben, war unklar, ob eine einzige Kodierung unter *gemischt/unklar/neutral* oder mehrere separate Kodierungen vorzunehmen sind. Als Strategie wurde hier – wie bereits bei den anderen Kategorien – festgelegt, bei thematischen Brüchen oder unterschiedlichen Beispielen separate Kodierungen anzuwenden. Bei Aussagen mit kontinuierlichem Verlauf und klarer Entwicklung sollte hingegen unter der gemischten Kategorie kodiert werden. Wenn über problematische Abgrenzung in der Vergangenheit gesprochen und der Abschnitt unter der entsprechenden Kategorie kodiert wurde, weil die Erwähnung einer Entwicklung der Abgrenzungsfähigkeit an der Stelle fehlte, wurde der Bezug zur Vergangenheit innerhalb der kodierten Passage stets deutlich. Zusätzlich wurde geprüft, ob eine Kodierung unter *Entwicklung: Steigerung der Abgrenzungsfähigkeit/Entspanntheit* im Beruf passender sein könnte, wenn die Entwicklung der Abgrenzung im Zusammenhang mit der Qualifizierung erwähnt wurde.

Zudem zeigte sich, dass Aussagen zu *relevanten Eigenschaften von Peer-Berater*innen* nicht zwangsläufig an konkrete Praxiserfahrungen geknüpft waren: Auch Personen ohne praktische Beratungstätigkeit konnten relevante Einschätzungen zu dieser Thematik äußern, zum Beispiel durch den Erfahrungsaustausch in der Qualifizierungsgruppe. Ähnliches galt für *Rückmeldungen/Zeichen für die eigene Beratungskompetenz*. In der Folge wurde beschlossen, die beiden Kategorien aus dem Bereich *Praxiserfahrung* herauszulösen. In einigen Fällen wurden Aussagen unter Kategorien des Bereichs *Praxiserfahrung*, zum Beispiel *Praxiserfahrung: Hilfe bei Anträgen/Verwaltungsangelegenheiten* kodiert, auch wenn es sich nur um niederschwellige Beratungssituationen handelte.

Darüber hinaus ergaben sich drei inhaltliche Ergänzungen des Kategoriensystems (vgl. Anhang F2). So wurde eine neue Kategorie *Beweggründe: Sonstiges* zur Erfassung bisher nicht abgebildeter individueller Beweggründe für den Beginn der Qualifizierung eingeführt. Ebenso wurde – insbesondere durch Aussagen von Person E und G – der Bedarf sichtbar, eine zusätzliche Kategorie zu *Vorstellungen/Zielen bzgl. zukünftiger Beratungstätigkeit* zu etablieren. Zuletzt wurde die Kategorie *Vorteile der Peer-Beratung/des Peer-Ansatzes* hinzugefügt, da bei einigen Passagen, die positive Wirkungen der Peer-Beratung im Allgemeinen behandelten, die Zuordnung zu der Kategorie *Praxiserfahrung: Persönlicher Gewinn durch Beratungen* nicht ganz zutreffend war. Es wurden mehrere

Hinweise zur Abgrenzung zu den bestehenden Kategorien hinzugefügt. Das finale Kategoriensystem einschließlich Ankerbeispielen und Kodierregeln befindet sich in Anhang F3.

Wie im Analyseplan beschrieben (vgl. Abschnitt 3.9.2) gab es nach den letzten Anpassungen am Kategoriensystem keinen vollständigen dritten Materialdurchlauf mehr. Da im zweiten Durchlauf noch drei neue Kategorien hinzukamen, wurden alle Fälle erneut auf diese drei Kategorien geprüft, die Anpassungen in der Kategorisierung wurden innerhalb der gleichen Analyse des zweiten Materialdurchlaufs auf QC Amap vorgenommen. Da eine der neuen Kategorien im Bereich *Beweggründe* lag, wurde besonderes Augenmerk auf die Anfangsabschnitte der Interviews gelegt. Als Restkategorie wurden nur solche Passagen neu kodiert, bei denen zuvor Unsicherheiten bestanden. Die beiden anderen neuen Kategorien – *Vorteile der Peer-Beratung/des Peer-Ansatzes* und *Vorstellungen/Ziele bzgl. zukünftiger Beratungstätigkeit* – waren keinem Bereich zugeordnet und mussten daher besonders sorgfältig gegen benachbarte Kategorien abgegrenzt werden. Tatsächlich wurden aber wenige Stellen umkodiert, es kamen vielmehr noch einige neue Kodierungen hinzu, was für die sinnvolle Ergänzung des Kategoriensystems durch die drei neuen Kategorien spricht.

4. Ergebnisse

Die Auswertung fand in Orientierung an die Hauptkategorien/Bereiche statt: Für jeden Bereich wurde zunächst eine Häufigkeitsanalyse der Kategorien durchgeführt, anschließend folgt eine inhaltliche Auswertung jeder einzelnen Kategorie innerhalb der Bereiche. Alle im Folgenden genannten Dateien sind auf OSF im Ordner 2. *Durchlauf der Kategorisierung* zu finden.

Für die ordinalen Kategorien wurde die Summe der Kodierungen aller zugehörigen Unterkategorien berechnet, um die Anzahl der Kodierungen der Oberkategorien (der Gesamtskala) festzustellen. Neben dem prozentualen Anteil der Kodierungen einer Kategorie an der Anzahl der Gesamtkodierungen (GK) wurde zusätzlich der prozentuale Anteil jeder Kategorie an den Kodierungen des zugehörigen Bereichs (BK) berechnet, um die Bedeutung einer Kategorie innerhalb eines Bereichs beziehungsweise der Hauptkategorie zu erfassen. Für die ordinalen Kategorien wurde statt der BK der prozentuale Anteil an den Kodierungen der Oberkategorie (OK) berechnet, um die Verteilung der Kodierungen auf die einzelnen Skalenpunkte zu verstehen. Die Angabe „n = X“ verweist im Folgenden auf die absolute Anzahl der innerhalb einer Kategorie vorgenommenen Kodierungen. Dabei ist zu beachten, dass sich diese Zahl auf die Menge der kodierten Textstellen und nicht auf die Anzahl der befragten Personen bezieht. Die absoluten und relativen Häufigkeiten aller Kategorien und Bereiche sind tabellarisch in Anhang G abgebildet.

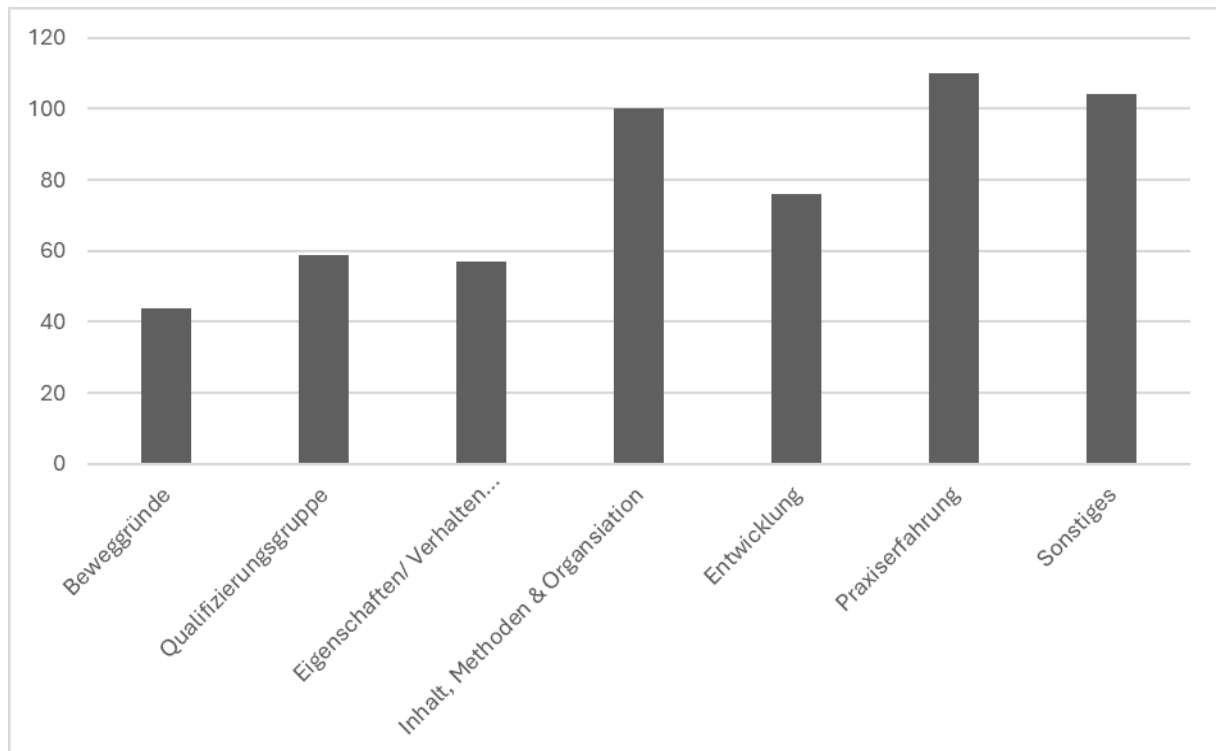
Für die inhaltliche Analyse wurden zunächst alle kodierten Textpassagen innerhalb jeder Kategorie betrachtet. Dabei wurde eine Kernaussage für jede Kodierung festgelegt, die den zentralen Inhalt einer Aussage in wenigen Worten oder Sätzen zusammenfasst. An wenigen Stellen wurde außerdem ein Kommentar zu einer Passage hinzugefügt, etwa wenn eine Kodierung nicht selbsterklärend ist, da eine Kontextinformation fehlt. Aus kapazitären Gründen beschränkt sich die folgende Darstellung der inhaltlichen Auswertung auf die zentralen Inhalte der kodierten Textpassagen. Als zentral wurden solche Inhalte eingestuft, die wiederholt und über mehrere Fälle hinweg auftauchen. Der zentrale Inhalt wird zusammengefasst beschrieben, wobei an passenden Stellen direkte oder indirekte Zitate als Beispiele angeführt werden. Besonders anschauliche kodierte Textpassagen werden im Folgenden kursiv und im Blockzitat-Format dargestellt, zum Teil auch, wenn sie kürzer als 40 Wörter sind. In den Zitaten stehen drei Punkte (...) für Sprechpausen der Interviewten, während Kürzungen der kodierten Passagen durch drei Punkte in eckigen Klammern ([...]) gekennzeichnet sind. Teilweise kommen auch Inhalte zur Sprache, die nur einmalig in den Interviews auftauchen, wenn diese als besonders bedeutsame Information bewertet wurden.

Die im Folgenden genannten Zitate stammen aus der Excel-Datei *Kodierte Passagen überarbeitet – zweiter Durchlauf*, in der auch die oben erwähnten Kernaussagen enthalten sind. Als Quellenangabe wird jeweils die Person genannt, von der das Zitat stammt, sowie die Zeile in der Datei, in der die kodierte Passage zu finden ist. In allen folgenden Diagrammen ist auf der Y-Achse die absolute Anzahl der Kodierungen abgetragen.

4.1 Überblick Häufigkeiten

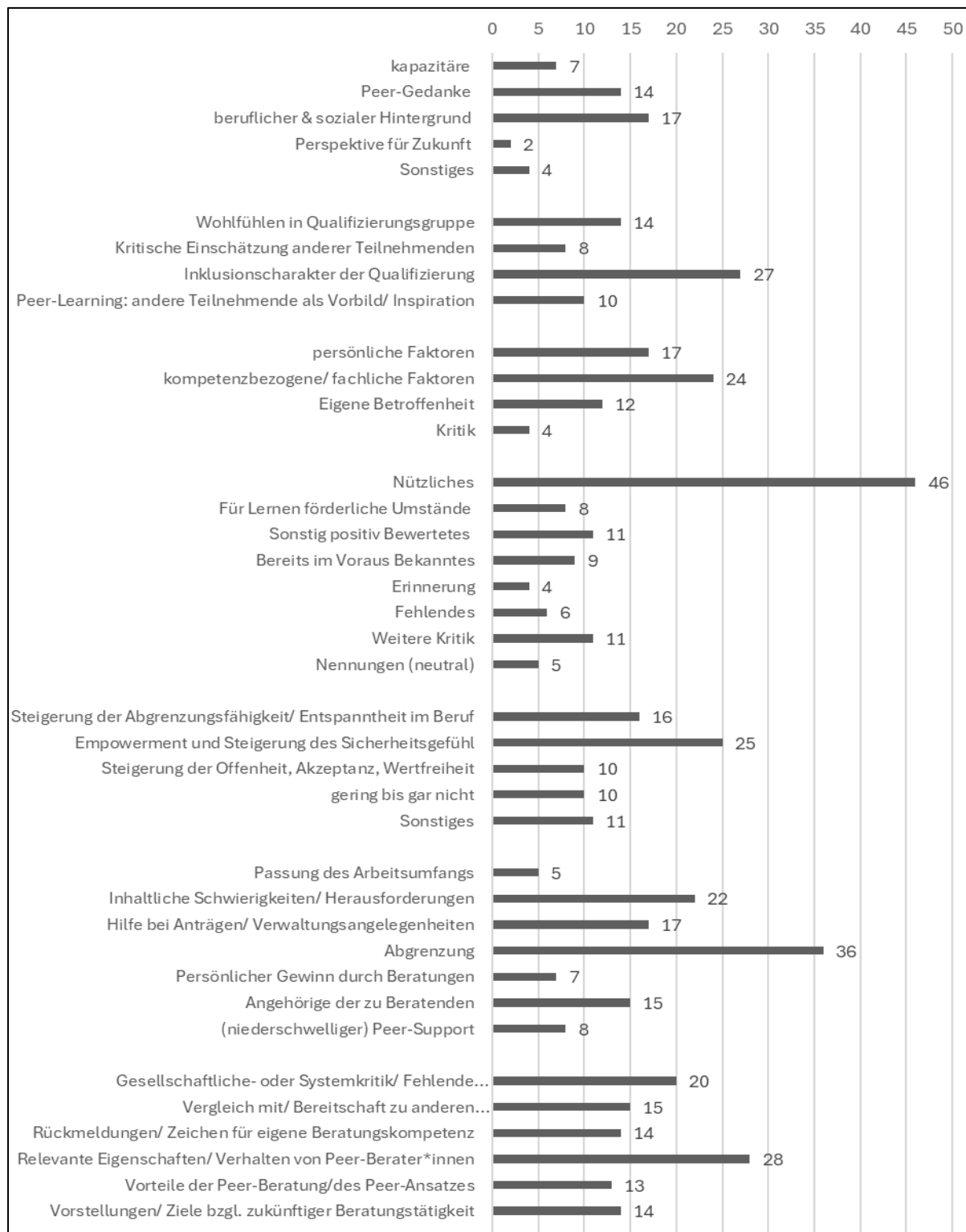
Abbildung 2

Absolute Häufigkeiten der Hauptkategorien/Bereiche



Insgesamt gab es nach Löschung von einer doppelt kodierten Textpassage bei *Inhalt, Methoden & Organisation: Nützliches* 550 kodierte Textpassagen in 47 Einzelkategorien. Wenn die Unterkategorien der ordinalen Kategorien zusammengefasst betrachtet werden, gibt es 39 Oberkategorien, die sieben Bereichen zugeordnet sind. Für die Kategorien, die ursprünglich keinem Bereich zugeordnet waren, wurde der Bereich *Sonstiges* geschaffen.

Bei Betrachtung der Anzahl der Kodierungen pro Bereich (vgl. Abbildung 2) zeigt sich, dass der Bereich mit den meisten Kodierungen ($n = 110$, GK = 20,0%) die *Praxiserfahrung* darstellt, dicht gefolgt von dem Bereich *Sonstiges* ($n = 104$, GK = 18,9%) und *Inhalt, Methoden & Organisation* ($n = 100$, GK = 18,2%). Mit etwas mehr Abstand folgt der Bereich *Entwicklung* ($n = 76$, GK = 13,8%).

Abbildung 3*Absolute Häufigkeiten aller Kategorien*

Anmerkung. Die Kategorien sind gruppiert nach Bereichen, oben beginnend mit den Kategorien im Bereich *Beweggründe*.

Die Unterkategorien der ordinalen Kategorien (*Wohlfühlen in Qualifizierungsgruppe*, *Inklusionscharakter der Qualifizierung* & *Abgrenzung*) sind jeweils summiert innerhalb der entsprechenden Oberkategorien abgetragen.

Im Bereich *Qualifizierungsgruppe* gibt es 59 Kodierungen (GK = 10,7%), nur etwas weniger Kodierungen finden sich im Bereich *Eigenschaften/Verhalten der Seminarleiterinnen* (n = 57, GK = 10,4%). Der Bereich mit den wenigsten Kodierungen ist *Beweggründe* mit 44 Kodierungen (GK = 8,0%).

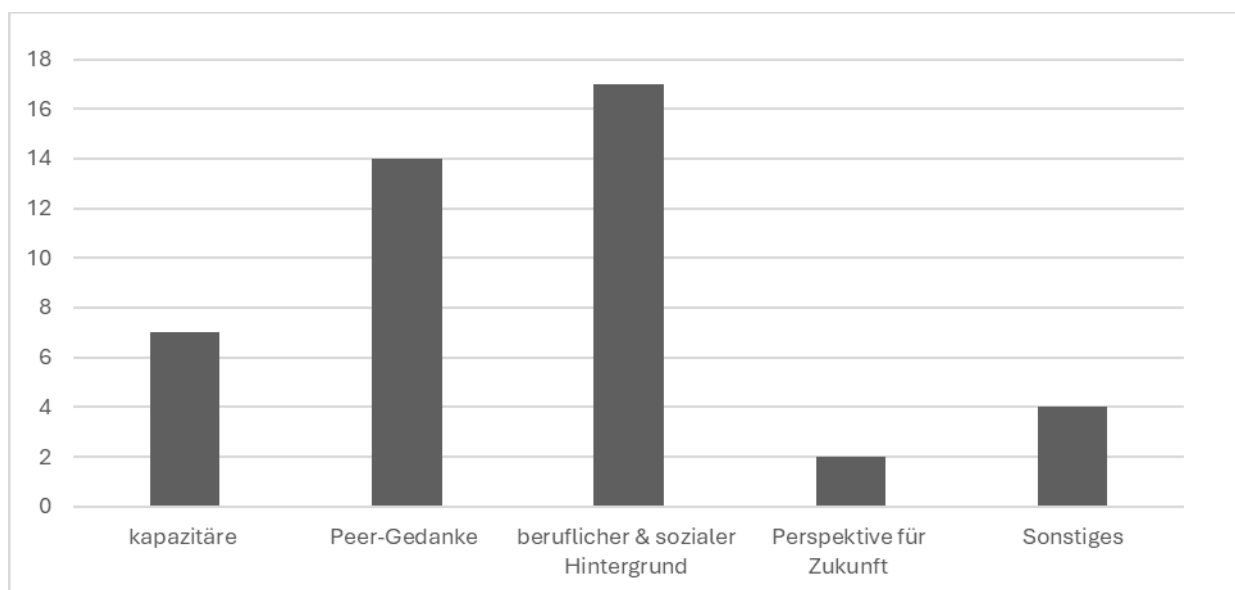
Wenn man die Häufigkeiten der einzelnen Kategorien betrachtet (vgl. Abbildung 3) ist *Inhalt, Methoden & Organisation: Nützliches* die mit Abstand am häufigsten thematisierte Kategorie mit 46 Kodierungen (GK = 8,4%). Auch innerhalb des Bereichs beansprucht sie einen erheblichen Anteil der Kodierungen für sich (BK = 46,0%). Werden die Oberkategorien der ordinalen Kategorien als einzelne Kategorien betrachtet, folgt danach die Kategorie *Abgrenzung* (n = 36, GK = 6,5%, BK = 32,7%), die am zweithäufigsten genannte Einzelkategorie ist dagegen *Relevante Eigenschaften von Peer-Berater*innen* mit 28 Kodierungen (GK = 5,1%, BK = 26,9%).

4.2 Auswertung der einzelnen Bereiche

4.2.1 Beweggründe zur Qualifizierung

Abbildung 4

Absolute Häufigkeiten der Kategorien im Bereich Beweggründe



Der Bereich *Beweggründe* umfasst insgesamt 44 Kodierungen, was 8,0% der GK entspricht. Die Häufigkeitsverteilung der Kategorien innerhalb des Bereichs ist in Abbildung 4 dargestellt.

Beweggrund: Beruflicher und sozialer Hintergrund. Die Analyse zeigt, dass der *berufliche und soziale Hintergrund* mit 17 Kodierungen (38,6% BK) die größte Rolle bei der Entscheidung zur Peer-Qualifizierung spielt. Besonders häufig vermittelt wurde das Angebot durch das betreute Wohnen, in denen die Teilnehmenden als Bewohner*innen oder

Angestellte tätig sind oder waren, wobei einige Teilnehmende direkt von Angestellten der Einrichtung auf die Möglichkeit einer Peer-Ausbildung hingewiesen wurden (A, Z.2; C, Z.10; E, Z.103; F, Z.104). Bei F scheint der Bedarf an Peer-Berater*innen innerhalb ihrer Einrichtung zusätzlich eine treibende Kraft gewesen zu sein, da ihr Chef sie auf die Möglichkeit der Peer-Qualifizierung aufmerksam machte (F, Z.104 & 107). Darüber hinaus hatten viele Teilnehmende bereits vorher berufliche Berührungspunkte mit Beratung, sei es in der Sozialarbeit, der Pflege oder durch Tätigkeiten in Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen. Auch wird wiederholt geschildert, dass Teilnehmende in ihrem früheren Arbeitsumfeld bereits beratend tätig waren, ohne dass dies als offizielle Beratung anerkannt wurde. Die Peer-Qualifizierung wurde daher als logische Erweiterung ihrer bisherigen Tätigkeiten wahrgenommen:

Da ich bei uns in der Einrichtung schon in der Gruppenarbeit gearbeitet habe und da auch viele Gespräche halt immer aufkamen, habe ich dann gedacht: ‚Naja, das ist genau das, was ich eigentlich täglich mache‘. (F, Z.105)

Beweggrund: Peer-Gedanke. Viele Teilnehmende gaben auch den *Peer-Gedanken* als wichtigen Beweggrund (n = 14, BK = 31,8%) an. Sie sehen in der Peer-Beratung die Möglichkeit, ihre eigenen Erfahrungen aus herausfordernden Lebenssituationen weiterzugeben und anderen Betroffenen dadurch Unterstützung zu bieten. Besonders wichtig ist ihnen die niedrigschwellige Beratung auf Augenhöhe, da sie selbst erfahren haben, wie wertvoll es ist, mit einer Person zu sprechen, die ähnliche Erlebnisse hatte. Neben dem Wunsch, Wissen zu teilen, spielt auch das Bedürfnis, anderen Zuversicht zu vermitteln und sie auf ihrem Weg zu begleiten, eine große Rolle:

Nachhaltig für andere Menschen erst mal die eigenen Erfahrungswerte weitergeben zu können, Mut zu machen, Ziele zu erreichen, das finde ich immer ganz, ganz toll, wenn man dann merkt, wie die Türen aufgehen, wenn Menschen ihre Ziele umsetzen können, und wenn man einen kleinen Teil dazu beitragen kann, dass es gelingt. (D, Z.379)

Kapazitive Beweggründe. Die Kapazität betreffende Faktoren wurden in sieben Fällen (BK = 15,9%) genannt. Gerade der Erhalt von finanzieller Unterstützung war für einige Teilnehmende entscheidend für die Teilnahme an der Peer-Qualifizierung. Ohne externe finanzielle Hilfe, etwa durch Einrichtungen des betreuten Wohnens oder Stiftungen,

wäre eine Teilnahme oft nicht möglich gewesen. Zudem beeinflusste die Verfügbarkeit von Schulungsplätzen die Wahl des Anbieters, wobei eine Teilnehmerin nur durch einen kurzfristig frei gewordenen Platz teilnehmen konnte (E, Z.195). Eine andere Teilnehmerin berichtet von dem Bezug zusätzlicher Mobilitätshilfen aufgrund ihrer Gehbehinderung, welche ihr die Teilnahme ermöglicht habe (C, Z.194).

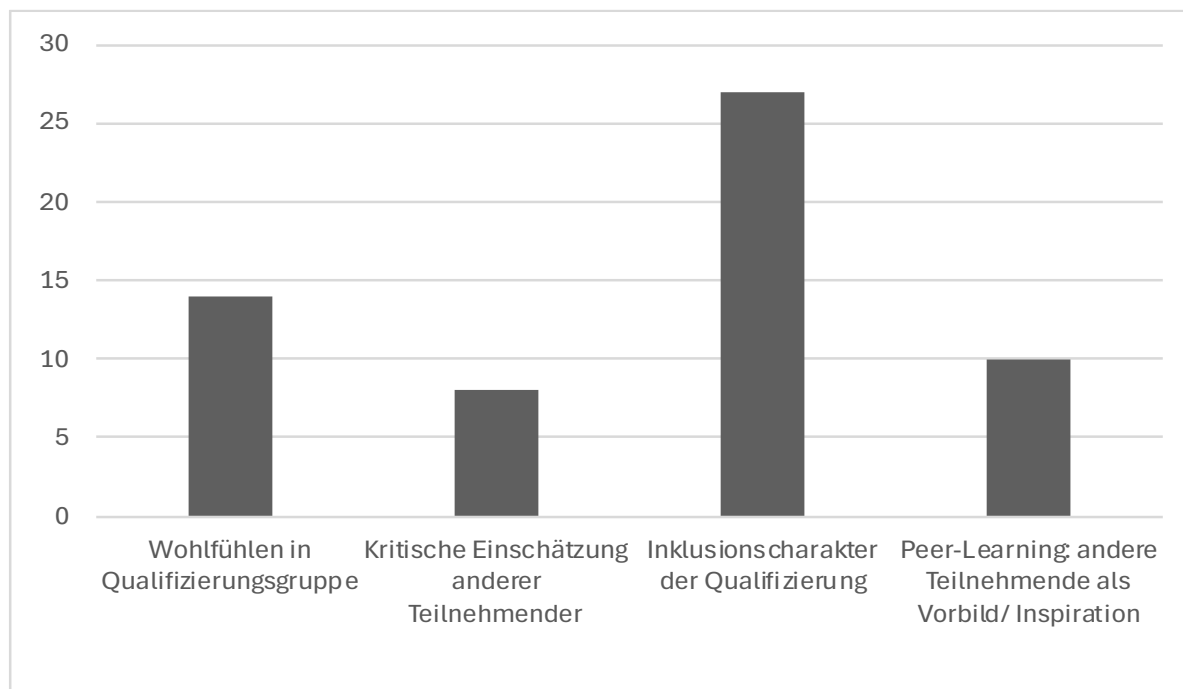
Beweggrund: Perspektive für die Zukunft. Es gibt nur zwei kodierte Textpassagen (BK = 4,5%) unter der Kategorie *Perspektive für die Zukunft*, jeweils eine von A und B. Beide sehen in der Peer-Qualifizierung eine sinnstiftende Zukunftsperspektive, jedoch mit unterschiedlichen Motivationen. A betrachtet die Qualifizierung als realistische Möglichkeit, nach langer Erwerbslosigkeit wieder berufstätig zu werden, da andere Ausbildungswege aufgrund finanzieller und persönlicher Hürden für ihn nicht umsetzbar waren (A, Z.443). Im Gegensatz dazu plant B, die Peer-Beratung im Rentenalter als flexible und kreative Tätigkeit fortzuführen, um weiterhin sinnvolle Aufgaben zu haben und einen Plan für die Zukunft zu haben (B, Z.444).

Sonstige Beweggründe. Innerhalb der Restkategorie *Sonstige Beweggründe* finden sich keine Muster oder Themenschwerpunkte in den vier kodierten Textpassagen (BK = 9,1%). Die dabei genannten Beweggründe zur Qualifizierung sind Interesse an Psychologie (A, Z.445), das Erhalten einer Bescheinigung für die Qualifikation zur Peer-Beratung und das Verstehen der eigenen Biografie (B, Z.494), eine persönliche Kontaktaufnahme durch eine der Seminarleiterinnen (C, Z.495) und der Reiz an der Herausforderung der Peer-Beratung (E, Z.496).

4.2.2 Qualifizierungsgruppe

Abbildung 5

Absolute Häufigkeiten der Kategorien im Bereich Qualifizierungsgruppe

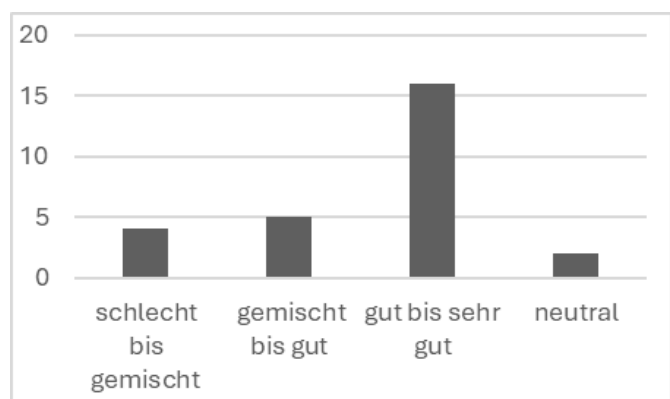


Der Bereich *Qualifizierungsgruppe* umfasst insgesamt 59 Kodierungen, was 10,7% der GK ausmacht. Die Häufigkeitsverteilung ist in Abbildung 5 dargestellt.

Inklusionscharakter der Qualifizierung. Die Oberkategorie *Inklusionscharakter der Qualifizierung* (vgl. Abbildung 6) stellt mit 27 Kodierungen (BK = 45,8%) den größten Teilbereich dar. Die Verteilung der Kodierungen auf die Stufen der Skala zeigt, dass die Mehrheit der Befragten die gemeinsame Qualifizierung von Menschen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen als positiv und wichtig wahrnimmt. Besonders häufig werden Faktoren hervorgehoben, die zu

Abbildung 6

Absolute Häufigkeiten der Oberkategorie *Inklusionscharakter der Qualifizierung*



der erfolgreichen Umsetzung von Inklusion in der Gruppe beitragen. Dazu zählen vor allem eine offene und akzeptierende Gruppenkultur und die Möglichkeit, sich frei zu äußern:

Es ist eine sehr offene Gruppe. Ich finde, jeder hat die Chance, völlig frei zu sprechen und seine eigenen Meinungen reinzugeben oder... wo er gerade lerntechnisch steht. (D, Z.282)

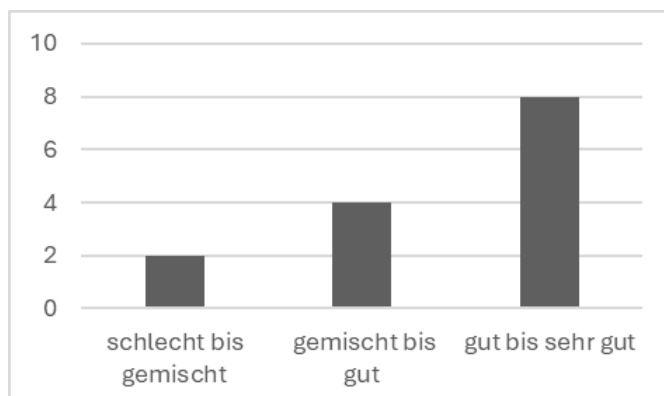
Die Vielfalt der Teilnehmenden im Sinne des Vorhandenseins verschiedener Behinderungen wird von einigen Teilnehmenden als wertvolle Erfahrung bezeichnet, zudem berichten Teilnehmende, dass sie hierdurch Vorurteile gegenüber Menschen mit bestimmten Behinderungsbildern abbauten und Berührungsängste verloren (C, Z.118; D, Z.285). Während die meisten Teilnehmenden die Umsetzung des behinderungsübergreifenden Lernens als bereits sehr gut empfanden, gab es eine Person, die sich sogar noch etwas mehr Diversität innerhalb der Gruppe gewünscht hätte, da sie ihre Gruppe, was das die Behinderungsbilder der Teilnehmenden anging, als eher homogen empfand (F, Z.119). Die im Verhältnis wenigen Kodierungen unter den ersten zwei Stufen der Skala lassen sich meist auf den Bericht von anfänglichen Unsicherheiten oder Problemen im Umgang mit Menschen mit anderen Behinderungen zurückführen, zum Beispiel wegen Sprachbarrieren (C, Z.22) oder wechselnden Assistenzpersonen einiger Teilnehmenden (C, Z.23). In fast allen Fällen wird aber von einem Abbau dieser Unsicherheiten und Probleme berichtet. Insgesamt lässt sich sagen, dass sich alle Teilnehmenden überwiegend oder gänzlich positiv bezüglich der Umsetzungen und Wirkungen des gemeinsamen Lernens von Menschen mit verschiedenen Beeinträchtigungen geäußert haben. Person G fasst ihre Wahrnehmung der Qualifizierungsgruppe zusammen:

„Das ist so eine super Mischung, da [...], da ist Inklusion, ja“. (G, Z.502)

Wohlfühlen in der Qualifizierungsgruppe. Unter der Oberkategorie *Wohlfühlen in*

Abbildung 7

Absolute Häufigkeiten der Oberkategorie Wohlfühlen in der Qualifizierungsgruppe



der *Qualifizierungsgruppe* gab es 14 Kodierungen (BK = 23,7%). Die Verteilung der Kodierungen auf die Unterkategorien der Skala spricht dafür, dass die Mehrheit der Teilnehmenden überwiegend positive Erfahrungen in der Gruppe gemacht hat (vgl. Abbildung 7). Einige berichteten von anfänglichen Schwierigkeiten, wie etwa sozialen Ängsten oder

Kommunikationsproblemen, die sich jedoch im Verlauf der Qualifizierung verbesserten. Die meisten Teilnehmenden hoben die hohe Offenheit, Akzeptanz und Wertschätzung innerhalb der Gruppe hervor, was zu einem gesteigerten Wohlbefinden führte. Eine Teilnehmerin beschrieb die Atmosphäre als „ein bisschen familiär“ (E, Z.384) und freute sich stets auf die regelmäßigen Treffen.

Peer-Learning: andere Teilnehmende als Vorbild/Inspiration. Die Auswertung der Kategorie *Peer-Learning: andere Teilnehmende als Vorbild/Inspiration* zeigt, dass viele Teilnehmende andere als Inspirationsquelle erleben (n = 10, BK = 16,9%). Der Austausch und das gemeinsame Lernen auf Augenhöhe werden von vielen als sehr wertvoll bezeichnet. Besonders geschätzt wird die Vielfalt an Herangehensweisen, die oft neue Sichtweisen eröffnen:

Es gibt dann in der Peer-Beratung auch immer wieder Sachen, die man dann von anderen auch hört aus der Gruppe, die einen nochmal völlig zum Umdenken bewegen und sagen: ‚Respekt, das habe ich noch gar nicht so gesehen oder noch gar nicht so gehabt. Wie hast du das denn gelöst?‘ (D, Z.316)

Hervorgehoben wird auch die Bewunderung für die Entwicklungen der Mitteilnehmenden. Die beeindruckenden Werdegänge trotz teilweise großer Herausforderungen dienen als Vorbild und Motivation für das eigene Leben:

Und was mich unfassbar... ja, auch berührt [...], wie sich die einzelnen Kolleginnen und Kollegen, da aus der Nische, in die sie gesteckt worden sind, aus dem Stigma herausgearbeitet haben, wieder eine neue Zukunftsidee gefunden haben. (B, Z.117)

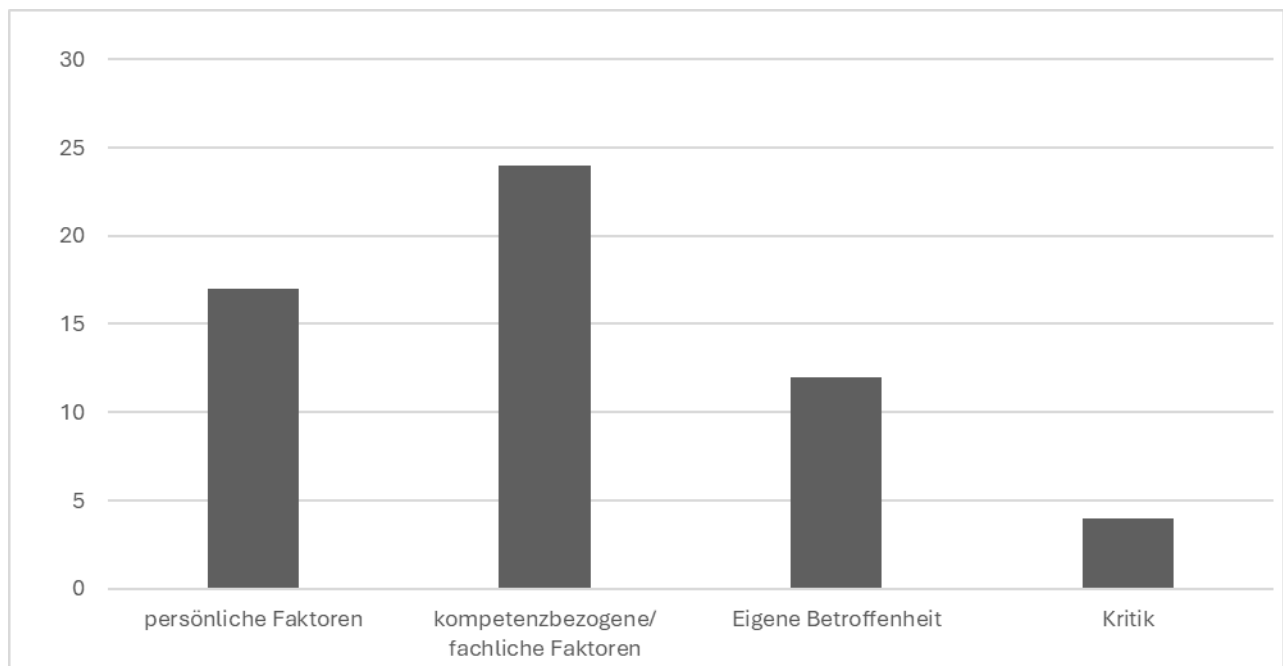
Kritische Einschätzung anderer Teilnehmender. Was die *Kritische Einschätzung anderer Teilnehmender* der Qualifizierungsgruppe angeht, ist anzumerken, dass die acht kodierten Textpassagen (BK = 13,6%) von nur zwei Personen stammen. A stellt die Eignung einiger Teilnehmender, als Peer-Berater*innen zu arbeiten, infrage, da er bereits die Erfahrung mit zwei Peer-Berater*innen in seiner Einrichtung gemacht habe, die „[seines] Erachtens nach beide für diese Tätigkeit überhaupt nicht geeignet gewesen sind“ (A, Z.12). Er kritisiert, dass das Vorliegen einer Behinderung bisher als einzige Voraussetzung zur Teilnahme an der Qualifizierung gehandhabt werde und wünschte sich, dass die „Fähigkeiten

zur Reflexion über ihre Krankheit“ (A, Z.17) bei angehenden Peer-Berater*innen ebenfalls geprüft werden. G bezieht ihre Kritik nicht direkt auf die Eignung anderer Teilnehmender, sondern kritisiert das Verhalten einzelner Personen in der Gruppe, die oberflächlich und hart über andere Teilnehmende oder Gastreferenten geurteilt haben. Es sei ihr bewusst, dass auch Menschen mit Behinderungen Vorurteile besitzen, allerdings habe sie die Abfälligkeit einiger Aussagen sehr empört (G, Z.549 & 550).

4.2.3 *Eigenschaften/Verhalten der Seminarleiterinnen*

Abbildung 8

Absolute Häufigkeiten der Kategorien im Bereich Eigenschaften/Verhalten der Seminarleiterinnen



Der Bereich *Eigenschaften/Verhalten der Seminarleiterinnen* umfasst insgesamt 57 Kodierungen, beziehungsweise 10,4% der GK, die Verteilung der Häufigkeiten der Kategorien sind in Abbildung 8 abgezeichnet.

Kompetenzbezogene/fachliche und persönliche Eigenschaften/Verhaltensweisen der Seminarleiterinnen. Die *kompetenzbezogenen/fachlichen Faktoren* stellen mit 24 Kodierungen (BK = 42,1%) die häufigste Kategorie in diesem Bereich dar, während *persönlichen Faktoren* mit 17 Kodierungen (29,8% BK) ebenfalls eine zentrale Rolle einnehmen. Bei der Analyse der kodierten Textpassagen unter diesen beiden Kategorien zeigte sich – wie bereits bei der Kodierung selbst – eine mangelnde Differenzierung der genannten Faktoren zwischen den beiden Kategorien, weshalb die Ergebnisse aus beiden Kategorien hier gesammelt dargestellt werden. Insgesamt heben besonders viele Teilnehmenden die hohe zwischenmenschliche Kompetenz der Seminarleiterinnen hervor,

insbesondere ihre wertschätzende und empathische Art. So schaffen sie eine angenehme und vertrauensvolle Atmosphäre, in der die Teilnehmenden das Gefühl haben, akzeptiert zu werden und offen über alles reden zu können. Sie begegnen allen auf Augenhöhe und nehmen stets Rücksicht auf persönliche Grenzen. Ihre hohe Fachkompetenz wird ebenfalls häufig erwähnt. Insbesondere ihre langjährige Erfahrung in der Arbeit mit Menschen mit Behinderungen und ihr systemischer Hintergrund sorgt für fundierte Inhalte und hilfreiche Erklärungen. Die systemische Herangehensweise und das Begegnen auf Augenhöhe bestärken die Teilnehmenden darin, sich Dinge selbstständig zu erarbeiten (F, Z.213). Die gute Zusammenarbeit und Aufteilung der Themen zwischen den beiden Seminarleiterinnen wird von einer Person positiv hervorgehoben (C, Z.124). Ein weiteres wichtiges Merkmal ist ihre Motivationsfähigkeit zur aktiven Teilnahme und das Achten auf eine ausgeglichene Redezeit in der Gruppe, sodass die Inklusion und Teilhabe aller Teilnehmenden gefördert werden:

[...] gerade auch Menschen, die etwas stiller sind oder zurückhaltender sind, bekommen trotzdem diesen Raum, Sachen einfach frei raus sagen zu können, und sie nimmt gefühlt jeden mit. Also keiner wird irgendwie ausgeschlossen oder so. [...] sie gibt dann immer das Gefühl: „Alles, was du sagst, ist wichtig und du bist überhaupt nicht unwichtig. Also, du bist ein ganz wichtiger Teil in der Ausbildungsgruppe.“ (D, Z.129)

Die Seminarleiterinnen unterstützen die Teilnehmenden bei allen Fragen, greifen offene Themen aus vergangenen Sitzungen wieder auf und sind auch außerhalb der Sitzungszeiten erreichbar und responsiv (C, Z.291). Sie fragen die Teilnehmenden regelmäßig nach Feedback und gehen aktiv auf deren Vorschläge und Wünsche ein (E, Z.132). Wiederholt wird auch die positive Ausstrahlung, Begeisterungsfähigkeit und Freude an ihrer Tätigkeit betont, die wesentlich zur Lernmotivation der Teilnehmenden beitragen:

Du spürst richtig: Die hat richtig Lust darauf [...], Wissen zu vermitteln und auch neue Wege zu gehen, und sie freut sich immer über Fortschritte und will immer auch die Menschen weiterentwickeln. (D, Z.128)

Eigene Betroffenheit der Seminarleiterinnen. Die *eigene Betroffenheit* der Seminarleiterinnen stellt für die meisten Teilnehmenden eine wichtige Eigenschaft dar und wurde mit 12 Kodierungen erfasst (BK = 21,1%). Es zeigt sich, dass diese als ein wichtiger

Faktor für die Glaubwürdigkeit der vermittelten Inhalte und deren Wirksamkeit wahrgenommen wird, da beide Seminarleiterinnen aus eigener Erfahrung sprechen und daher ein tiefgehendes Verständnis für vielfältige Herausforderungen aufweisen. Viele Teilnehmende empfinden es als bereichernd, dass Bünger und Romberg ähnliche Herausforderungen wie sie erlebt haben und offen über den Umgang mit eigenen Hürden sprechen:

[...] dass sie so aus ihrem persönlichen Geschehen mal erzählt haben: ‚So und so ist mir das ergangen‘. Das war immer echt ziemlich gut, weil man sich dann gleich so ein bisschen auch verstanden gefühlt hat und so, dass denen das auch passiert ist, obwohl sie schon viel älter sind und viel mehr Erfahrung haben. (C, Z.393)

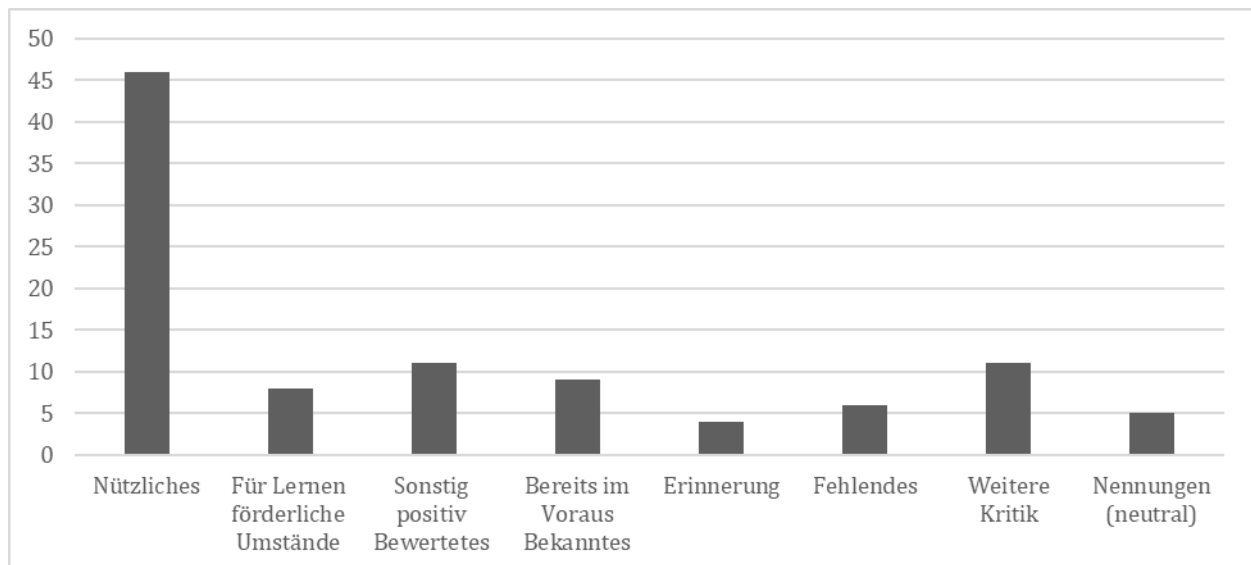
Diese authentische Art wird besonders geschätzt, ebenso wie die mutmachende Haltung der Seminarleiterinnen. Berichte über die erfolgreiche Bewältigung von Herausforderungen und ihre lösungsorientierte Denkweise dienen als Vorbild, erleichtern es den Teilnehmenden, sich selbst zu öffnen und aktiv am Lernprozess teilzunehmen und geben den Teilnehmenden Motivation, ihre eigenen Wege zu gehen. Die persönliche Betroffenheit schafft ein tiefes Vertrauensverhältnis und das Gefühl, wirklich verstanden zu werden, und wird daher von einer Teilnehmerin als „für die Peer-Ausbildung genau richtig“ (C, Z.395) bezeichnet. Eine andere Person hebt positiv hervor, dass die beiden Seminarleiterinnen unterschiedliche Arten von Beeinträchtigungen aufweisen – eine sichtbar, die andere nicht – was zu einem erhöhten Verständnis für die unterschiedlichen Herausforderungen verschiedener Behinderungsbilder führe (G, Z.506 & 507).

Kritik an Eigenschaften/Verhaltensweisen der Seminarleiterinnen. Es wird von drei Personen auch *Kritik* am Verhalten der Seminarleiterinnen geäußert (n = 4, BK = 7,0%) Dabei wird kritisiert, dass es vor allem bei den Willkommensrunden teilweise an Moderation fehle, was in einer ausufernden Behandlung einzelner persönlicher Themen und weniger Zeit für andere fachliche Schwerpunkte resultiere (A, Z.508 & 509). Eine andere Teilnehmerin findet, dass die stets positive Art der Seminarleiterinnen manchmal dazu führe, dass von ihnen zu wenig konstruktive Kritik geäußert wird (F, Z.547). Die dritte Person empfand das Arbeitstempo manchmal als „sehr zügig“ (E, Z.546), wendet aber auch ein, dass die Seminarleiterinnen bei entsprechendem Hinweis der Teilnehmenden ihr Tempo gebremst haben.

4.2.4 Inhalt, Methoden & Organisation

Abbildung 9

Absolute Häufigkeiten der Kategorien im Bereich Inhalte, Methoden & Organisation



Der Bereich *Inhalt, Methoden & Organisation* ist mit insgesamt 100 Kodierungen (GK = 18,2%) der zweitgrößte Bereich nach Anzahl der Kodierungen. Die Häufigkeiten der kodierten Textpassagen unter den Kategorien sind in Abbildung 9 zu sehen.

Inhalt, Methoden & Organisation: Nützlich. Besonders häufig werden Inhalte, Methoden oder organisationale Aspekte der Qualifizierung genannt, die als *nützlich* im Sinne der Vorbereitung auf kommende Beratungsgespräche bezeichnet werden ($n = 46$, BK = 46,0%). Mehrere Teilnehmende betonen, dass das gesamte Konzept der Schulung und die Vielfältigkeit der vermittelten Konzepte einen praxisnahen Mehrwert bietet. Neben den inhaltlichen Aspekten wird auch die Struktur der Ausbildung positiv bewertet. Die Kombination aus theoretischen Grundlagen und praktischen Übungen scheint für viele Teilnehmende besonders gewinnbringend zu sein, wobei besonders häufig Fallbeispiele aus der Praxis als hilfreich bezeichnet werden, ebenso wie Rollenspiele über Beratungssituationen. Es zeigt sich, dass besonders die vermittelten Fragetechniken aus systemischen und lösungsorientierten Beratungsansätzen, sowie die vermittelten Kommunikationsmodelle – zum Beispiel von Schulz von Thun – vermehrt als essenziell beschrieben werden. Auch Methoden wie aktives Zuhören und den Ansatz der Ressourcenorientierung empfinden mehrere Personen als nützlich. Häufig wird das Einbringen eigener Erfahrungswerte als förderlich für die Beratung beschrieben, wobei Klient*innen stets dazu angehalten werden sollten, ihre eigenen Lösungen zu finden:

[...] dieses, da sind wir wieder auf Augenhöhe und niemandem was vorschreiben, also nicht sagen: ‚Du musst irgendwas machen‘, sondern: ‚Überleg mal, was könntest du denn machen?‘ (F, Z.416)

Ein weiteres sehr wichtiges Thema für mehrere Personen war die Behandlung von Abgrenzung im Seminar, weshalb es häufig zum Thema der Qualifizierung wurde (F, Z.432). Dabei wurden das Erkennen, Kommunizieren und Beachten eigener und der Grenzen von Klient*innen als wichtige Voraussetzungen für eine Beratungstätigkeit gesehen:

[...] Ich hatte nämlich immer so ein bisschen mit Abgrenzung, mit Grenzen und Abgrenzung zu tun gehabt, wo ich ein bisschen Probleme hatte, dass ich mir alles so ein bisschen zu Herzen genommen habe und alles mit nach Hause genommen habe, und dann nachher völlig fertig war und überhaupt nicht mehr wusste, was ich machen sollte. Und da haben wir auch in der Peer-Ausbildung gelernt, wie wir das am besten in der Beratung einsetzen, wie wir das managen mit herankommen lassen oder es in der Beratungsstelle lassen, oder es weitergeben, an jemand anders. Das haben wir auch alles geübt [...]. (C, Z.300)

Positiv betont wird auch von mehreren Personen, dass sie während der Qualifizierung dazu angehalten wurden, sich einen Ordner mit allen Schulungsunterlagen anzulegen, in dem sie für die Beratungsarbeit regelmäßig nachschlagen. Einige Teilnehmende erzählen außerdem davon, spezifische Methoden bereits selbst in der Beratung angewandt zu haben, zum Beispiel das Nutzen von Symbolen durch die Verwendung von Postkarten für die Benennung von Gefühlszuständen (F, Z.431) oder das Darstellen von Problemen der zu Beratenden in Zeichnungen (B, Z.228).

Inhalt, Methoden & Organisation: Sonstig positiv Bewertetes. Sonstig positiv bewertete Inhalte, Methoden und organisationale Aspekte der Qualifizierung wurden mit 11 Kodierungen (BK = 11,0%) erfasst. Inhaltlich gibt es kein Muster in den kodierten Passagen außer einer erkennbaren grundsätzlichen Zufriedenheit mit den behandelten Inhalten und Methoden. Die Teilnehmenden bewerten unter anderem die „Aufgabe mit den Lebenslinien“ (C, Z.456) sowie das Thema eigene Behinderung (C, Z.462) und das Thema Stärke (G, Z.514) als positiv und aufschlussreich. Auch werden hier organisationale Aspekte positiv herausgestellt, wie die Möglichkeit des früheren Erscheinens vor Beginn der Qualifizierung (C, Z.457), das Angebot des Vertiefungskurses (E, Z.489) und das Erfassen von Feedback der

Teilnehmenden zur Qualifizierungssitzung in den Abschlussrunden und Aufgreifen der Wünsche in den Folgesitzungen (E, Z.509).

Inhalt, Methoden & Organisation: Für Lernen förderliche Umstände. Ähnliches gilt für die Kategorie *Für Lernen förderliche Umstände* ($n = 8$, $BK = 8,0\%$): Auch hier gibt es keine Häufungen in den genannten Aspekten, es stammen außerdem fast alle kodierten Passagen von C. Genannt wurden die Hausaufgaben zur Reflektion der vergangenen Sitzung und Vorbereitung auf die kommende Sitzung (C, Z.142), die WhatsApp-Gruppe zum Austausch mit den anderen Teilnehmenden (C, Z.140), die E-Mail-Zusammenfassungen jedes Seminartags durch die Seminarleiterinnen mit Materialien zum Ausdrucken für die eigenen Unterlagen (C, Z.141) und die Übungen „zum wieder zu sich Kommen mit Bewegung und Sprache“ (C, Z.143) zur Konzentrationsförderung. Die Tatsache, dass Gruppen- und Partnerarbeiten im Seminar mit zufällig zugelosten Teams abgehalten werden, wurde als herausfordernd, aber wichtig und förderlich für das Erlangen neuer Perspektiven bezeichnet (C, Z.149), ebenso wie die Tatsache, dass regelmäßig Gastreferenten zu bestimmten Themen eingeladen werden:

Es war besonders wichtig, dass wir zu den verschiedenen Themen verschiedene... verschiedene Ansichten zu sehen bekamen oder auch Gastleute eingeladen wurden, zu verschiedenen Themen zu referieren und zu erzählen. Das war so eine Abwechslung zwischendrin. Man hat mal eine andere Sichtweise oder von einer anderen Seite was gehört. Das war wirklich zwischendrin ein Highlight. (C, Z.146)

Zuletzt wurde die Anwesenheit einer Unterstützerin von Romberg insbesondere für die Organisation der Verpflegung (C, Z.144), sowie die Willkommensrunde zur Vorbereitung auf den inhaltlichen Themeneinstieg (E, Z.150) als förderlich für das Lernen im Seminar bezeichnet.

Inhalt, Methoden & Organisation: Nennungen (neutral). Neutrale Nennungen von Inhalten und Methoden wurden in fünf Fällen ($BK = 5,0\%$) erfasst und beinhalten vor allem Faktoren, die bereits in den anderen Kategorien positiv herausgestellt wurden. Zudem wurde hier noch Framing (A, Z.153) und die Erarbeitung der Inhalte „schriftlich und mündlich und an der Dia-Tafel“ (C, Z.202) erwähnt.

Inhalt, Methoden & Organisation: Erinnerung. Nur zwei Personen sprachen über den Grad der *Erinnerung* an Inhalte und Methoden der Qualifizierung ($n = 4$, $BK = 4,0\%$). A

bezeichnete auf Nachfrage die konkreten Inhalte der Qualifizierung als schlecht abrufbar, aber dennoch bekannt, wenn ein Thema explizit genannt würde (A, Z.71), was er dem Umstand geschuldet sieht, dass sich die Qualifizierung über viele Monate hinweg erstreckt (A, Z.97). E hatte Schwierigkeiten beim Abruf einer Methode zu Fragetechniken (E, Z.99) und räumte ein, dass sie nicht mehr alle Inhalte im Gedächtnis habe, wofür es aber „den guten Ordner und die gute Sortierung, die man sich hoffentlich während des Seminars selber gemacht hat“, gebe (E, Z.113).

Inhalt, Methoden & Organisation: Bereits im Voraus Bekanntes. Einigen Personen waren Inhalte aus der Qualifizierung *bereits im Voraus bekannt* (n = 9, BK= 9,0%). A erklärte, dass er mit den meisten Inhalten bereits vertraut war, da er sich persönlich immer schon mit diesen Themen beschäftigt und viel hierzu gelesen habe (A, Z.48, 49 & 50). Auch B kannte einiges bereits aus ihrem Studium der sozialen Arbeit (B, Z.51), aus der internen Ausbildung der Beratungsstelle, an der sie arbeitet (B, Z.52), und aus ihrer Teilnahme an diversen Seminaren (B, Z.53). Sie wendet aber auch ein, dass sie es für sinnvoll hält, Inhalte nochmals aufzufrischen, und dass die Teilnehmenden im Seminar aufgrund verschiedener Vorkenntnisse unterschiedliche Prioritäten haben:

Also ich hab gemerkt, dass wir alle so unterschiedlich sind, dass jeder was anderes braucht und selbst, wenn da für mich vielleicht etwas dabei ist, was [...] für mich Alltag vielleicht sogar ist [...]. Ich glaube, da ist immer was bei, wo ich auch noch mal nachlesen kann. (B, Z.65)

Inhalt, Methoden & Organisation: Fehlendes. Was die Kategorie *Fehlendes* angeht, ist zu beachten, dass bis auf eine Textpassage alle Äußerungen von A stammen. Der Grundtenor der kodierten Passagen ist, dass er sich mehr Ausbildung im Sinne von mehr aufgewendeter Zeit, häufigeren Sitzungen, mehr Inhalten und mehr Methoden wünschen würde, damit er „auch wirklich das Gefühl habe, eine Qualifikation zu haben“ (A, Z.137). Wichtig sei ihm auch, die Anforderungen an den Erhalt der Zertifizierung zu erhöhen, um zu gewährleisten, dass Personen, die als Peer-Berater*innen arbeiten dürfen, auch die Eignung hierfür besitzen:

„Auch jetzt bei der Abschlussprüfung, die wir haben: Irgendwie sehe ich jetzt ja nicht, dass da irgendwie eine Hürde ist, die man nehmen muss, damit, wo Martina und Ellen hinterher sagen würden, ‚Nee, das hat uns nicht gereicht. Das passt so nicht.‘ Und ich fände es dann schon wirklich gut, wenn wirklich

am Ende so geprüft würde, dass man wirklich dann auch sagen kann, die Person, die dann hinterher vielleicht erste und vielleicht einzige Ansprechpartnerin ist, die sich Leute mit teilweise wirklich schwierigen Problemen suchen – [...] dass die Prüfung sicherstellt, dass die Leute die Inhalte, die beigebracht worden sind, auch wirklich erfasst und verstanden haben und was damit anfangen können [...]. (A, Z.138)

Eine andere Aussage zu fehlenden Inhalten stammt von E, die findet, dass es für Personen, die wie sie keinen Beratungshintergrund aufweisen, „zu wenige konkrete Beispiele [gab], um für die Praxis vorbereitet zu sein“ (E, Z.139).

Inhalt, Methoden & Organisation: Weitere Kritik. *Weitere Kritik* an Inhalten, Methoden und Organisation wird ebenfalls von A und E, sowie von F geäußert. Insgesamt wurden 11 Kodierungen unter der Kategorie erfasst (BK = 11,0%). Dabei fallen zwei Themen auf, die personenübergreifend genannt wurden. Zum einen geht es um die „[ausufernde] Länge“ (A, Z.40), mit der einige Teilnehmende aus ihrem persönlichen Leben berichten, sowie die Tatsache, dass „ein bisschen zu viele Nachfragen gestellt [wurden], sodass ein Thema ein bisschen häufig... also lange bearbeitet worden ist“ (E, Z.41). Das zweite Thema ist, dass sich Personen ohne Beratungshintergrund nach der Qualifizierung möglicherweise nicht ausreichend darauf vorbereitet fühlen, Beratungsgespräche zu führen und das Gefühl haben, die nötigen Fachkenntnisse nicht zu besitzen (E, Z.44). E, die zu dieser Gruppe gehört, beschreibt dies so:

Ich habe das erste Mal die wichtigsten Themen gut umrissen... erklärt bekommen, aber ich würde jetzt nicht sagen, dass mir jetzt sofort einer vor die Nase gesetzt werden kann, und den kann ich mit gutem Gewissen und voller Sicherheit beraten. (E, Z.43)

Diese Wahrnehmung wird von F gestützt, die das Gefühl hat, dass die ausschweifende Behandlung von teilweise sehr fachspezifischen und bürokratischen Themen für Personen ohne Beratungserfahrung abschreckend wirkt und ein falsches Bild des Aufgabenfelds von Peer-Berater*innen vermittelt:

Wenn dadurch andere Leute abgeschreckt werden und sagen: ‚Nee, so kann ich nicht arbeiten, dann kann ich auch nicht als Peer arbeiten.‘ Weil, das ist es ja nicht, das ist ja nicht Peer. Das ist ja halt dann der Job, den man eigentlich

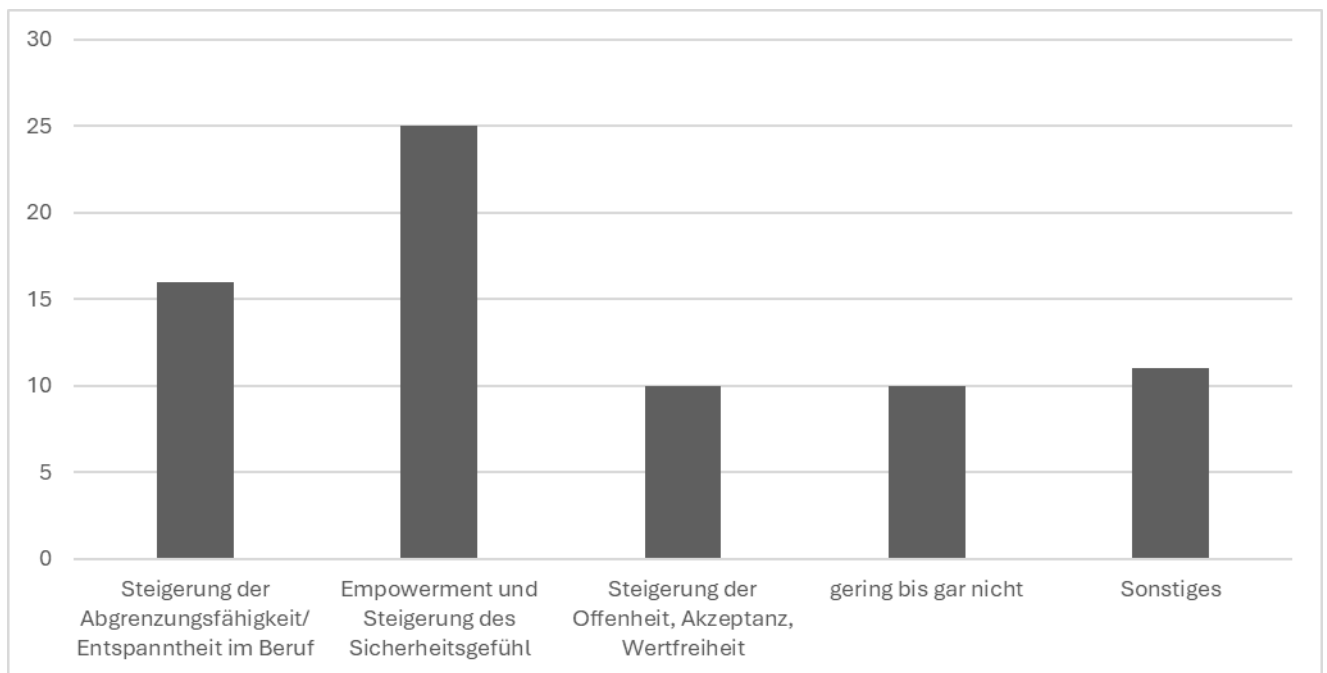
hat. Die Peer kommt dann zu kurz, um das zu sehen. [...] wenn ich nicht schon vorher bei uns in der Einrichtung gearbeitet hätte und auch beWo [...] begleitet hätte, oder die S.-Beratung mitbekommen hätte, wüsste ich gar nicht, worüber manche reden. Und ich glaube, da geht es ganz vielen in dem Kurs so. (F, Z.46)

Zudem äußert A Skepsis gegenüber dem Konzept, Framing zu verändern. Die stets positive Darstellung von Tatsachen vermittle ihm das Gefühl, „dass man mehr oder weniger gar nicht Kritik äußern soll in irgendeiner Form“ (A, Z.37), selbst bei kontraproduktiven Verhaltensweisen von Klient*innen.

4.2.5 Entwicklung

Abbildung 10

Absolute Häufigkeiten der Kategorien im Bereich Entwicklung



Im Bereich *Entwicklung* wurden insgesamt 76 Kodierungen erfasst, was 13,8% der GK entspricht. Die Verteilung der Häufigkeiten ist in Abbildung 10 zu erkennen.

Empowerment und Steigerung des Sicherheitsgefühls. Bis auf G berichten alle Personen von im Rahmen der Qualifizierung stattgefundenem *Empowerment und Steigerung des Sicherheitsgefühls*, was mit 25 Kodierungen (BK = 32,9%) die am häufigsten erwähnte Veränderung unter den Teilnehmenden ist. Besonders häufig geht es dabei um mehr Sicherheit im Umgang mit Klient*innen und deren Themen, beziehungsweise ein erhöhter Glaube an die eigene Beratungskompetenz, und die Fähigkeit, auch mit schwierigen Situationen umgehen zu können. Ein wichtiger Wirkmechanismus scheint für viele

Teilnehmende dabei die Bestätigung der eigenen Fähigkeiten und Ansätze durch die Seminarleiterinnen und die anderen Teilnehmenden im Seminar zu sein:

[...] schon durch diese Absicherung, sodass ich das, wenn ich das abgleiche, mit dem, was ich da lerne, zumindest irgendwie immer erfahre, das ist nicht falsch, wenn ich das mache, und auch in den Rollenspielen jetzt beispielsweise [...] wenn einem widergespiegelt wird: ‚Naja, aber du als Berater hast dich gut verkauft, du hast das gut gemacht, du bist gut gewesen im Umgang mit den Leuten.‘ Das zeigt ja dann schon auch wieder: Ja, okay, ich habe offenbar nicht völlig danebengegriffen, als ich mich dafür entschieden habe. (A, Z.66)

Ein weiterer mehrfach genannter Faktor, der zu einem gesteigerten Sicherheitsgefühl in Beratungen führt, ist das erlernte Fachwissen und „Handwerkszeugs“ (D, Z.314, 320 & 324) aus der Qualifizierung, auf welches die Teilnehmenden in Beratungsgesprächen zurückgreifen können und sich damit auch auf schwierige Situationen besser vorbereitet fühlen. Auch die Kombination aus theoretischen und praktischen Inhalten, „dass man auch immer wieder die Sachen, die man theoretisch lernt, auch wieder anwenden kann“ (D, Z.317), steigert das Sicherheitsgefühl der Teilnehmenden. E berichtet, durch Erfahrungsberichte aus der Beratung von anderen Teilnehmenden und Geschichten anderer Betroffener in vielen Bereichen sicherer geworden zu sein, sie betont außerdem, dass die WhatsApp-Gruppe, die ihr auch nach Abschluss der Qualifizierung den Austausch mit anderen Teilnehmenden ermöglicht, für sie ein „Sicherheitsnetz“ sei, auf das sie immer „zugreifen [kann], sodass man die Sicherheit eigentlich nie verliert“ (E, Z.415). Sie wendet ein, dass sie sich nach Abschluss der Qualifizierung noch nicht sicher genug fühle, Beratungen durchzuführen (E, Z.429), berichtet aber, niederschwellig schon einige Male Personen beraten und diesen weitergeholfen habe, was sie vor der Qualifizierung so nicht gekonnt hätte (E, Z.433). Neben der Steigerung im Sicherheitsgefühl in Bezug auf die Beratungskompetenz sprechen mehrere Teilnehmende auch über Empowerment im Sinne einer persönlichen Stärkung, über gesteigerte Selbstwirksamkeit und mehr Selbstvertrauen. Vor allem bei C ist eine starke Veränderung des Selbstbewusstseins durch die Qualifizierung bemerkbar, die sich vor allem in ihrem sozialen Verhalten in Form von gesteigerter Kontaktfreudigkeit (C, Z.212) zeigt, sowie einem erhöhten Vertrauen, Aufgaben selbstständig meistern zu können (C, 230 & 234). B berichtet außerdem von einer Abkehr des „defizitorientierten Blick“ (B, Z.120) auf sich selbst hin zu einer ressourcenorientierten

Selbstwahrnehmung durch die Beschäftigung mit ihrer Biografie. Sie fasst die Wahrnehmung vieler Teilnehmenden bezüglich der Qualifizierung zusammen:

Ich finde, es ist eine großartige Möglichkeit, Menschen zu stärken, und da zähle ich mich absolut zu. (B, Z.185)

Steigerung der Abgrenzungsfähigkeit/Entspanntheit im Beruf. Hinsichtlich der Entwicklung der Teilnehmenden in Bezug auf ihre *Steigerung der Abgrenzungsfähigkeit/Entspanntheit im Beruf*, die in 16 Kodierungen (BK = 21,1%) erwähnt wurde, ist zu betonen, dass 75% der kodierten Passagen in dieser Kategorie von B stammen. Sie berichtet mehrfach darüber, dass sie vor Beginn der Qualifizierung starke Probleme mit der Abgrenzung zu den Themen ihrer Klient*innen hatte, sich hat stressen lassen und das Gefühl hatte, für sämtliche Probleme auf Anhieb eine Lösung bieten zu müssen. Durch die Qualifizierung habe sie gelernt, dass sie nicht unersetzlich ist (B, Z.168), dass sie Verantwortung abgeben darf, indem sie Klient*innen weitervermittelt und auch Verantwortung an diese selbst zurückgibt, indem sie Hilfe zur Selbsthilfe anbietet:

Ich muss nicht alles wissen und nicht die passende Lösung, oder ich muss überhaupt keine Lösung finden, die finden die Leute selber. [...] Und vielleicht ist dann auch jemand anders die bessere Ansprechpartnerin, das muss ich nicht alles lösen. (B, Z.163)

Die bessere Abgrenzungsfähigkeit, die sie im Beruf zeigt, spiegelt sich auch in ihrem Privatleben wider (B, Z.174), da sie „entspannter noch etwas Kunst, Kultur und auch Freizeit machen [kann]“ (B, Z.168). D berichtet ebenfalls davon, heute weniger Druck zu spüren, sofort eine Lösung für die Probleme von Klient*innen bieten zu müssen (D, Z.318) und holt sich nun bei schwierigen Themen auch Hilfe von außen (D, 321). E berichtet Ähnliches und versteht nun die Wichtigkeit, eigene Grenzen zu beachten:

[...] wenn es einem nicht gut geht oder man nicht fit ist, dann kann man auch schlecht für andere Lösungen sich überlegen oder mit dem zusammen überlegen und Ideen schaffen. Man kann nur fit sein und jemanden weiterbringen, wenn man selber fit ist. (E, Z.419)

Steigerung der Offenheit, Akzeptanz, Wertfreiheit. Eine weitere Entwicklung, von der mehrere Personen berichten, ist die *Steigerung der Offenheit, Akzeptanz, Wertfreiheit* (n =

10, BK = 13,2%), wobei über die Hälfte der kodierten Passagen von D stammen. Dabei spricht er vor allem darüber, durch die Qualifizierung andere Sichtweisen über die persönliche Bedeutung von Glück und ein erfülltes Leben erhalten zu haben (D, Z.328, 330 & 334), und sich nicht mehr anmaßt darüber zu urteilen, was andere Menschen glücklich macht. Er berichtet von einem Abbau von Schubladendenken (D, Z.327 & 335) und oberflächlichem Urteilen über Menschen (D, Z.330). Insgesamt habe er gelernt, „den Menschen einfach so zu nehmen, wie er ist, und nicht irgendwie zu werten oder zu urteilen“ (D, Z.336), was B mit ähnlichen Worten unterschreibt (B, Z.189). Sie berichtet auch von einer Übertragung der gesteigerten Offenheit in ihr Privatleben, was sich in einem Abbau von Vorwürfen zeige (B, Z.167). A räumt ein, durch die Qualifizierung verstanden zu haben, dass für unterschiedliche Klient*innen unterschiedliche Ansätze hilfreich sein können und ein bestimmter Ansatz daher nicht unbedingt besser ist als ein anderer (A, Z.69).

Entwicklung: Blicks auf die eigene Behinderung. Bei der Entwicklung bezüglich des *Blicks auf die eigene Behinderung* stammen drei von insgesamt vier kodierten Passagen (BK = 5,3%) von C, die erzählt, sie habe sich früher „immer geweigert, als behindert angesehen zu werden, weil [sie sich] nicht so gefühlt habe“ (C, Z.237) und hätte abwertend reagiert, wenn sie jemand auf ihren Rollstuhl ansprach, was sich heute völlig geändert habe (C, Z.28). Zwar habe sie den Rollstuhl immer noch nicht völlig akzeptiert, erkenne in aber nun als Teil von ihr an (C, Z.237). Sie sehe ihre Behinderung nun als für sich normal beziehungsweise als Teil ihres Lebens an und müsse daher „das Beste draus machen“ (C, Z.239). B habe gelernt, dass man sich trotz Traumata aus "Gefühlsfallen" herausentwickeln, Lebenssituationen anders angehen und sich neue Ziele setzen kann (B, Z.190).

Entwicklung: Sonstiges. Bezüglich der *sonstigen* Entwicklung, die in 11 Kodierungen (BK = 14,5%) erwähnt wurde, wurden viele Einzelthemen genannt. Eine Häufung findet sich in der Erwähnung eines gesteigerten beratungsbezogenen Wissens (E, Z.406; G, Z.522). F berichtet davon, dass sich ihre Kommunikationsweise geändert habe: Früher habe sie oft "besserwisserisch" im Sinne von vorschreibend geredet, jetzt habe sie dieses „Oberlehrerhafte“ abgelegt und rege Personen durch spezifische Fragetechniken zum eigenständigen Denken an (F, Z.465), was auch in ihrer Familie bemerkt wurde und womit sie bei einer Klientin einen großen Erfolg erzielen konnte (F, Z.475). Auch G nimmt eine kommunikationsbezogene Veränderung in sich wahr, insofern, dass sie mehr zuhört und Menschen mehr aussprechen lasse (G, Z.512). Sie berichtet außerdem von einer veränderten Wahrnehmung ihrer Person durch Außenstehende, wenn sie erwähne, dass sie Peer-Beraterin ist: Durch den Titel würde sie kompetenter wahrgenommen und nicht mehr wie „so eine, die

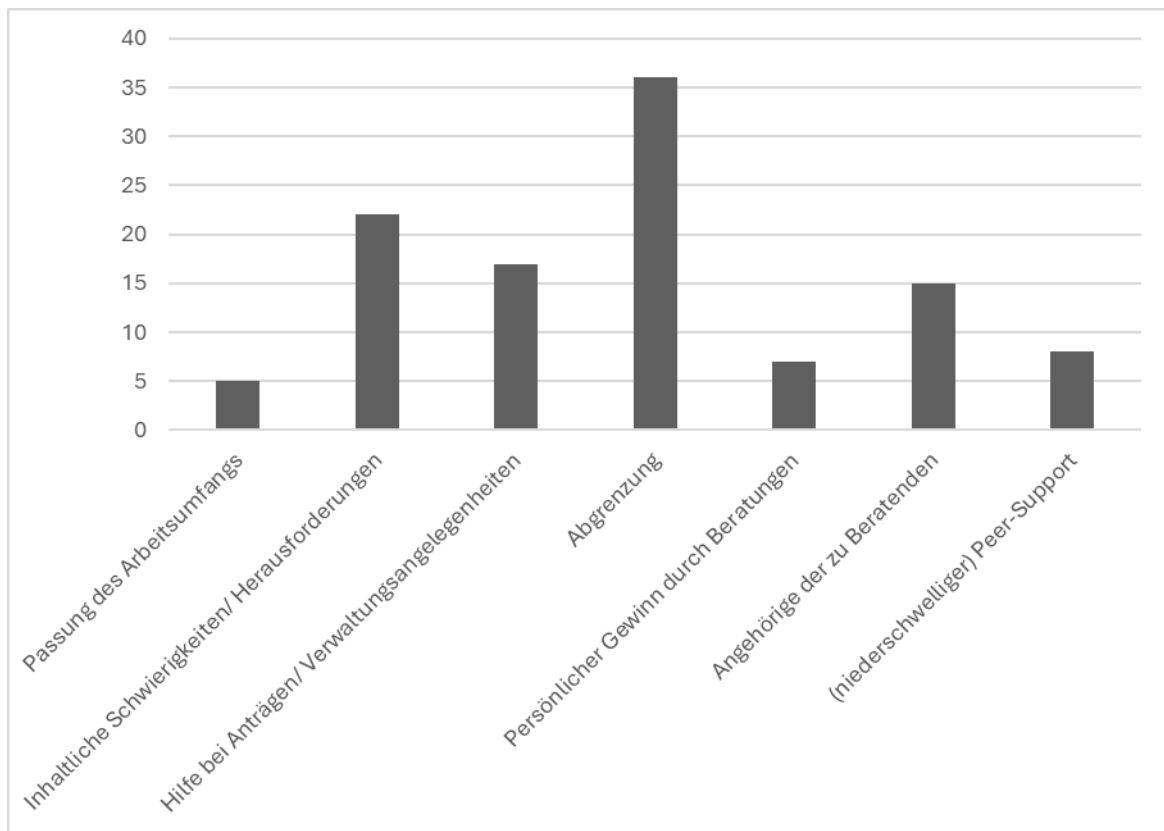
sich ein bisschen [...] interessiert für die Behinderten“ (G, Z.519). E sagt, sie habe durch die Qualifizierung „den Sprung in die Richtung geschafft, was [sie] gerne machen wollte“ (E, Z.409), B berichtet von einem größeren Verständnis ihrer eigenen Biografie (B, Z.172) und C sei seit der Qualifizierung mehr in der Gemeinde tätig und übernehme dort mehr Aufgaben (C, Z.231 & 232).

Entwicklung: gering bis gar nicht. Die Passagen in der Kategorie *Entwicklung: gering bis gar nicht* zeigen, dass nicht immer oder in allen Bereichen eine deutliche Veränderung durch die Qualifizierung wahrgenommen wird ($n = 10$, BK = 13,2%). E (Z.418), F (Z.464 & 468) und G (Z.525) haben nicht das Gefühl, sich persönlich verändert zu haben, seit sie die Qualifizierung begonnen haben. A zweifelt daran, ob sein persönlicher Zuwachs durch die Qualifizierung groß ist, was daran liege, dass er sich bereits vorher gut mit den meisten Themen auskannte (A, Z.54, 56 & 64), aber er hält die Qualifizierung dennoch nicht für Zeitverschwendung (A, Z.56). G räumt ein, nun etwas mehr Wissen zu besitzen, glaubt aber ebenfalls nicht, kompetenter in Bezug auf ihre Beratungsfähigkeit geworden zu sein, da sie aufgrund ihrer Lebenserfahrung diese Kompetenzen schon zuvor besaß (G, Z.521 & 524). Schließlich glaubt D, dass sich bei ihm „gar nicht so vehement Extremes verändert“ hat, denn „man selber geht ja mit dem Handicap jeden Tag vor die Tür“ und sammle so seine Erfahrungen (D, Z.315).

4.2.6 Praxiserfahrung

Abbildung 11

Absolute Häufigkeiten der Kategorien im Bereich Praxiserfahrung

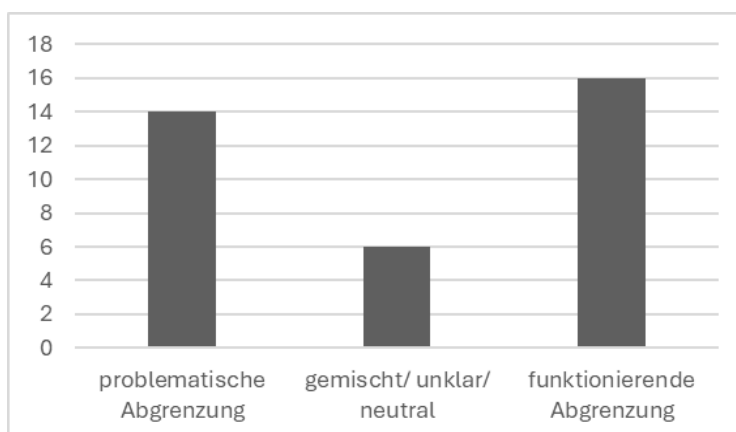


Im Bereich *Praxiserfahrung* finden sich insgesamt 110 Kodierungen, was 20,0% der GK entspricht, womit sie den am meisten thematisierten Bereich darstellt. Die Häufigkeitsverteilung der Kategorien ist in Abbildung 11 zu erkennen.

Praxiserfahrung: Abgrenzung. Die meisten Kodierungen im Bereich

Abbildung 12

Absolute Häufigkeiten der Oberkategorie Abgrenzung



Praxiserfahrung gab es in der Oberkategorie *Abgrenzung* ($n = 36$; BK = 32,7%). Die Verteilung der Kodierungen auf die Unterkategorien der Skala sind in Abbildung 12 zu erkennen. Die inhaltliche Auswertung zeigt, dass das Erkennen und Einhalten eigener Grenzen in der Beratungstätigkeit für die meisten

Teilnehmenden ein relevantes Thema ist. Bis auf A berichten alle davon, bereits Erfahrungen gemacht zu haben, in denen sie keine erfolgreiche Abgrenzung zu den Anliegen ihrer Klient*innen aufrechterhalten konnten. Dabei scheint dies vor allem problematisch zu sein, wenn es um Themen geht, welche die Teilnehmenden als Beratende selbst als schwierig oder kaum zu lösen einschätzen (D, Z.176), zum Beispiel wenn es um „Notanruf[e]“, „Krise[n]“ (F, Z.180) oder Probleme geht, die als dringlich wahrgenommen werden (G, Z.183). Dies führt nicht selten dazu, dass diese Themen mit nach Hause genommen werden (C, Z.86; D, Z.175; G, Z.183), was die meisten als Belastung beschreiben. Ein Gefühl, mit dem einige Personen Erfahrungen gemacht haben, ist der Druck, den Klient*innen eine Lösung für ihre Probleme bieten zu müssen, was sie teilweise auch nach den Beratungen noch beschäftigt (D, Z. 175 & 542; B, Z.78), oder Selbstzweifel zu entwickeln:

[...] man macht sich ja dann zu Hause auch noch mehr Gedanken und versucht, noch irgendwie so ein bisschen zu eruieren: ‚Habe ich jetzt alles gesagt, brauchen, die noch irgendwo einen Tipp, einen Rat. Habe ich irgendwas vergessen?‘ [...]. (C, Z.148)

Auch haben viele Teilnehmende schon einmal Dinge in Beratungen selbst bearbeitet, die sie eigentlich in einem anderen Verantwortungsbereich sehen (C, Z.157; E, Z.178; F, Z.181). F berichtet davon, aktuell mehr Beratungsgespräche zu übernehmen, als es eigentlich vorgesehen sei, um Menschen in akuter Not eine Hilfe zu bieten (F, Z.179, 180 & 181), während B aussagt, dass sie dies früher öfter getan habe (B, Z.85). Für B, die ihren Klient*innen neben der Beratung auch immer wieder soziale Teilhabe ermöglicht (B, Z.249 & 484), ist es ein wichtiges Thema, die „Vermischung von Beruf und privat [...] ausgewogen zu machen“ (B, Z.484). Sie erzählte mehrere Anekdoten über Situationen, bei denen sie unsicher war, ob sie die professionelle Distanz ausreichend gewahrt hat (B, Z.251, 485 & 487). Es lässt sich aber insgesamt feststellen, dass fast alle Personen, die von problematischen Abgrenzungserfahrungen berichten, auch von einer Verbesserung im Laufe der Zeit erzählen. Bei den meisten Personen scheint heute die funktionierende Abgrenzung laut ihrer Aussagen über die problematische Abgrenzung zu überwiegen. Dabei haben diese Personen individuelle Strategien entwickelt, um sich erfolgreicher abgrenzen zu können: So weist B Personen mit Beratungsbedarf deutlich darauf hin, dass sie ausschließlich in ihren Sprechstunden Beratungen durchführt (B, Z.254 & 263) und schaltet abends das Diensttelefon aus, da es immer wieder Personen gebe, die auch abends noch anrufen (B,

Z.260). Wenn C feststellt, dass ihr im Nachhinein noch etwas zu einem Beratungsgespräch einfällt, schreibe sie den Gedanken auf (C, Z.352), außerdem gebe sie Verantwortung an ihre Klient*innen zurück, indem sie ihnen Aufgaben mitgibt, die sie bis zum nächsten Treffen erledigen können (C, Z.357), lasse nach den Beratungen alle Materialien im Büro und beschäftige sich nach Feierabend mit Strickarbeiten, denn sie habe dann „wirklich nur das Maschenzählen im Kopf, und alles andere ist weg“ (C, Z.359). Nur A sagt aus, noch nie ein Problem mit Abgrenzung gehabt zu haben, da er einen eher „intellektuellen Zugang“ zu den Problemen von Klient*innen habe, denn er „habe dann schon auch das Bedürfnis, da irgendwie hilfreich zu sein“ (A, Z.188), aber er könne sich „konkret abgrenzen und wirklich in dem Moment für die Leute da sein, aber nach Feierabend dann auch Schluss machen“ (A, Z.184). Schließlich weisen einige darauf hin, dass das Thema Abgrenzung auch in der Qualifizierung behandelt wird (D, Z.176; F, Z.182), wobei G glaubt, insbesondere durch ihre Praxiserfahrung viel über Abgrenzung gelernt zu haben (G, Z.537). D betont ebenfalls den Unterschied zwischen Theorie und Praxis:

Das ist dann auch eine Form, die wir in der Peer-Beratung natürlich auch lernen, wie wir damit umgehen können. [...] Aber wenn es dann wirklich passiert, dann sitzt du schon mal da und denkst: ‚Boah. Wie würde ich damit umgehen? Was würde ich jetzt machen? Bei Verlust, bei Angehörigen, die mir lieb geworden sind, die nicht mehr da sind bei Erkrankungen, bei einer Krankheit, die ich auch als Peer-Berater nicht steuern kann? (D, Z.176)

Praxiserfahrung: Inhaltlichen Schwierigkeiten/Herausforderungen. Was inhaltliche Schwierigkeiten/Herausforderungen in der Beratung angeht, die in 22 Kodierungen (BK = 20,0%) berichtet wurden, fällt auf, dass über 75% der kodierten Passagen von C und D stammen. C erzählt viel über einen Beratungsfall mit frischgebackenen Eltern eines behinderten Jungens, die „völlig überfordert“ (C, Z.250) mit der Situation waren. C sei selbst nach der Beratung „total erledigt und kaputt“ und „fix und fertig“ gewesen (C, Z.247), weil sie verstand, „an was die Eltern alles so zu denken haben, und dann natürlich [...] nicht mehr klarkommen“ (C, Z.250). Es sei für sie früher in der Beratung grundsätzlich schwer gewesen, „selbst zu erkennen, wenn man überfordert ist und das eigentlich an jemand anders abgeben muss, weil [...] dieses Ganze nicht an [sie] gerichtet ist, sondern eine Baustelle von der Krankenkasse ist zum Beispiel“ (C, Z.252). Außerdem konnte sie früher bei einer großen Anzahl von Problemen eines/einer Ratsuchenden deren

Bearbeitung nicht gut priorisieren (C, Z.258). Sie sagt aber auch, dass sie es heute schneller wahrnehme, wenn sie überfordert ist und Klient*innen leichter an andere Stellen verweisen könne (C, Z.255). D spricht zum einen über bestimmte Themen und Fälle in der Beratung, die er als schwierig empfindet, wie „Krise[n]“, „Emotionen“ und „ganz [extreme] Themen“, die er „persönlich nicht erleben“ möchte (D, Z.322), Personen, die durch einen „Schicksalsschlag“, zum Beispiel einem Unfall, behindert geworden sind (D, Z.353), oder auch, wenn er Klient*innen mit schweren unheilbaren und immer weiter fortschreitenden Erkrankungen beraten und dabei trotzdem eine authentische kämpferische Haltung vermitteln soll (D, Z.360). Allgemein sei es für ihn „unerträglich zu sehen, wie trotz aller positiven Bemühungen, trotz aller Dinge, die [er] rein gebe, an Energie, an Positivität, wie Menschen vor [ihm] sitzen und gefühlt gebrochen sind“ (D, Z.355), oder zu sehen, dass Klient*innen zunächst aus einer Beratung positiv herausgehen und kurze Zeit später „wieder eingesackt in das Problem“ sind (D, Z.356). Die zweite große Schwierigkeit liegt für ihn in der Feststellung, dass er gewisse „politische Barrieren“ (D, Z.344) nicht brechen kann:

[...] Man steckt irgendwann auch als Berater in der Mühle der Politik. Das heißt, ich kann als Berater ganz viele tolle Dinge anschieben, Anträge, alles vorbereiten. Wenn es dann aber um die Umsetzung geht, also finanziell zum Beispiel, dann sind mir auch als Berater irgendwann die Hände gebunden, weil ich kann ja nun mal keinen Geldsack hervorzaubern. (D, Z.342)

Er verstehe nicht, warum es den Menschen so schwer gemacht werde, und zeigt sich frustriert, „dass man das Gefühl schon hat, man muss erst mal sowieso in Widerspruch gehen, weil der erste Antrag wird ja erst mal abgelehnt“ (D, Z.348). Das größte Problem mit diesen Hürden sei dabei, zu verhindern, dass Klient*innen in eine „Rückwärtsrolle“ kommen und „das ganze Kartenhaus in sich zusammenfällt“ (D, Z.345), also sich als beratende Person weiterhin positiv und motivierend zu geben. Da man außerdem oft nicht wisse, welches Thema Personen in die Beratung bringen, müsse man sich oft sehr schnell auf neue Themen einstellen, was nicht leicht sei (D, Z.325). A berichtet über seine erste Beratung, die er als „absoluten Hardcore-Fall“ (A, Z.55) bezeichnet, wo er eine schwer kranke und depressive Ehefrau beraten sollte, „mit einem Ehemann, der Teil des Problems ist, und direkt daneben [saß]“ (A, Z.55). Für G sind Sprachbarrieren bei schlechten Deutschkenntnissen ihrer Klient*innen ein Problem in der Beratung, da sie manchmal feststelle, was sie sagt, „kommt nicht an“ (G, Z.538). E erzählt schließlich, dass ihr Arbeitsgeber sie gebeten habe, dass sie

„als Einzelperson einen neuen Beratungszweig aufbaue, um dann damit eine Perspektive für das Unternehmen zu schaffen“ (E, Z.425), was sie aber nicht alleine schaffen könne und daher ablehnen werde.

Praxiserfahrung: Hilfe bei Anträgen/Verwaltungsangelegenheiten. Viele Personen sprechen das Thema *Hilfe bei Anträgen/Verwaltungsangelegenheiten* (n = 17, BK = 15,5%) in der Beratungstätigkeit an. A, C und D sprechen hierüber als wesentlichen Teil ihrer Beratungsarbeit. Für A sei es normaler Bestandteil seines Jobs, er finde es aber aktuell oft noch schwierig, Anträge und Formulare auszufüllen (A, Z.80). C übernehme in ihrer Kirchengemeinde oft Scheib- und Computeraufgaben und verwalte die E-Mail-Accounts von einigen älteren Personen, um für diese Medikamentenbestellungen und Arzttermine zu organisieren (C, Z.233). Auch gebe sie Klient*innen häufig Tipps für Leistungen, die ihnen von der Krankenkasse oder dem Versorgungsamt zustehen (C, Z.241 & 243). D hat in der Beratung ebenfalls viel mit bürokratischen Themen wie Anträgen bei verschiedenen Kostenträgern zu tun und spricht über die Problematik, sehr häufig in Widerspruchsverfahren gehen zu müssen, bevor ein Antrag genehmigt werde, was viele Personen sich alleine nicht trauen würden, da sie denken, „wenn der erste Antrag abgelehnt worden ist, dann werden die ja schon Recht haben“ (D, Z.350). B und F weisen ihre Klient*innen dagegen stets darauf hin, dass das Ausfüllen von Formularen nicht ihre Aufgabe als Beraterin sei. B erzählt, dass dies sowohl Klient*innen als auch andere Teilnehmende in der Qualifizierung teilweise von ihr erwarten, ihre Aufgabe aber das „Empowerment“ (B, Z.152) der zu Beratenden und die Unterstützung zur Selbsthilfe sei. Sie räumt aber auch ein, „für manche Leute füllt [sie] halt aus, weil sie es wirklich nicht können“ (B, Z.152), sie differenziere da aber stets genau. Zuletzt übernehme F im Gegensatz zu früher überhaupt keinen „Schreibkram“ (F, Z.459) mehr und verweise Klient*innen mit bürokratischen Anliegen an Kolleginnen, in deren Aufgabebereich dies liege. Sie weist auch darauf hin, dass die Bearbeitung von Verwaltungsaufgaben eigentlich nicht Teil der Peer-Beratung sei, was ihrer Meinung nach in der Qualifizierung nicht immer ausreichend klargestellt werde. (F, Z.460).

Praxiserfahrung: Angehörigen der zu Beratenden. Auch spielen die *Angehörigen der zu Beratenden* bei vielen Personen immer wieder eine Rolle in der Beratung (n = 15, BK = 13,6%). Dabei spricht A ausführlich über den bereits oben erwähnten Fall mit der erkrankten Klientin, die ihren Ehemann mit in die Beratung brachte, der Teil des Problems seiner Klientin zu sein schien, weshalb A nach einer Weile entschied, das Gespräch ohne den Ehemann fortzuführen (A, Z.73 & 82). Er hörte später, dass der Ehemann selbst noch in Beratung war, was er für sehr sinnvoll hielt (A, Z.84). Bei C ging es um den ebenfalls bereits

erwähnten Fall der überforderten Eltern mit dem unerwartet behinderten Kind, denen sie neben dem Schaffen einer ersten Orientierung bezüglich ihrer Ansprüche (C, Z.240) half, Vertrauen in die Betreuung durch Familie und Freunde zu entwickeln, damit sie sich zeitweise entlasten können (C, Z.245). F berichtet von einer Klientin, die Probleme damit hat, Komplimente von ihrem Mann anzunehmen, weil sie ihm nicht glaube, aber bei ihr könne sie diese annehmen (F, Z.473). Sie stelle öfter fest, dass Erkrankte viel aufmunternden Zuspruch von der Familie erhielten, diesen aber manchmal gar nicht hören möchten, weil sie nicht glauben, dass dieser ernst gemeint sei (F, Z.477). D erlebe es immer wieder, dass Eltern, die gemeinsam mit ihrem behinderten Kind in Beratungen kommen, sehr bevormundend und in einer Art über ihr Kind sprechen, „als wenn [es] gar nicht im Raum wäre“ (D, Z.368). Ein großer Teil der kodierten Passagen kommt von G, die durch ihre Tätigkeit als inklusive Kindertagespflegeperson und Leiterin einer Selbsthilfegruppe für Eltern autistischer Kinder viel mit den Angehörigen behinderter Kinder in Kontakt kommt. Allgemein habe sie das Gefühl, dass die Familie bei Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen oft „eine sehr große Rolle [spiele], aber manchmal in dem negativen Sinn“ (G, Z.516). So habe sie leider manchmal den Eindruck, dass die Familien ihre Kinder aus überfürsorglichen oder auch aus finanziellen Gründen bremsen, anstatt sie in ihrer Selbstständigkeit zu unterstützen (G, Z.516). Sie beobachte häufig große Unsicherheiten in der Frage, was das Beste für ein Kind sei (G, Z.528 & 529), bis hin zur völligen „Ohnmacht der Eltern“ (G, Z.534). Sie berichtet von einem Fall, bei dem sie durch ihr Eingreifen bei einem „Melt-Down“ eines autistischen Jungen und einer völlig hilflosen Mutter eine Eskalation verhindern konnte, da der Junge sich sonst vermutlich selbst verletzt hätte, was sie als eine Art „Coaching“ für die Mutter bezeichnete (G, Z.534). Ein immer wieder aufkommendes Thema sei für sie aufgrund ihrer persönlichen Erfahrung, dass kleine Kinder mit Behinderung oft sofortige Unterstützung brauchen, da frühe Hilfe ihre Entwicklung stark positiv beeinflussen könne, während lange ausbleibende Hilfe unvorhersehbare Folgen habe (G, Z.539).

Praxiserfahrung: (Niederschwelliger) Peer-Support. Viele Teilnehmende haben Erfahrungen mit *niederschwelligem Peer-Support* (n = 8, BK = 7,3%). Meistens geht es dabei um Erfahrungen, die vor Beginn der Qualifizierung oder vor Beginn der eigentlichen Beratungstätigkeit stattgefunden haben. C erzählt, dass sie früher bei Reha-Aufenthalten und Krankenhausbesuchen häufiger gefragt wurde, woher sie ihren Rollstuhl bekommen habe, und habe Leuten hierzu und zu anderen Aspekten bezüglich Gehbehinderungen immer wieder Tipps gegeben (C, Z.60 & 61). F habe sich, bevor sie in ihrer Einrichtung offiziell als Beraterin tätig war, in der Gruppenbetreuung und vor allem bei „1 zu 1-Spielen“ (F, Z.198)

bereits mit einer Frau mit Beratungsbedarf ausgetauscht, die später auch zu ihr in die Beratung kam (F, Z.198). Auch G hat früher bereits vielen Eltern behinderter Kinder in ihrer Selbsthilfegruppe aufgrund ihrer eigenen Erfahrungen bei ihren Problemen helfen können (G, Z.199 & 256). Von ähnlichen Erfahrungen berichten D und E.

Praxiserfahrung: Persönlicher Gewinn durch Beratungen. Von einem *persönlichen Gewinn durch Beratungen* wird in sieben Kodierungen (BK = 6,4%) gesprochen. Der Nutzen, den die Teilnehmenden daraus für sich ziehen, ist unterschiedlich, was sich jedoch wiederholt, ist das Gefühl, für andere hilfreich zu sein: A spricht von dem „Gefühl, was Nützliches zu tun“ (A, Z.434) und D spricht davon, immer „was Gutes bewirken“ zu können, auch wenn es oft „keine riesige Treppe, sondern nur so ein Schrittlchen“ sei (D, Zeil 469). Er profitiere außerdem sehr von den verschiedenen Definitionen von Glück seiner Klient*innen, denn er werde „immer wieder runtergebremsst, [...] wenn man manchmal sieht, was die kleinen Dinge im Leben sein können“ (D, Z.483). Er beschreibt seinen Gewinn durch die Beratungen so:

Und das gespiegelt zu bekommen, das zu erleben und was es bedeutet, glücklich zu sein, auch auf einer ganz anderen Ebene. Das finde ich immer wieder wahnsinnig schön zu sehen. [...] ich merke, wie eine Tür aufgeht, also wie so eine Hemmschwelle sinken kann und was es heißt, ja, Menschen einfach glücklich zu sehen. Also das Strahlen, das Freuen und die Freude, die dann auftritt, wenn sie erzählen: ‚Ich habe jetzt irgendwie in meinem Beruf wieder Fuß gefasst‘, oder: ‚Ich bin da einen Schritt weitergekommen‘. (D, Z.480)

E sagt, es helfe ihr zu sehen, wenn jemand ein Erfolgserlebnis habe und dass schon allein das Teilen des Leids auf Augenhöhe für jemanden ein Erfolg sein könne (E, Z.527). F lerne außerdem durch ihre Beratungen viel Neues (F, Z.531) und werde zudem immer wieder auf ihre eigene Entwicklungsbereiche aufmerksam gemacht:

[...] gerade in meinem Bereich werde ich sehr viel an Sachen erinnert, die ich schon selbst vergessen habe, wo ich mir dann auch manchmal denke: ‚Ja, tritt dir mal selber in den Hintern. Du könntest auch mal wieder das und das machen.‘ Ich habe eine Klientin [...], sie sollte eine Bucket-Liste für dieses Jahr machen. Und dann hat sie zu mir gesagt, wenn sie eine macht, dann muss ich auch eine machen. Und dann haben wir beide eine gemacht [...] das sind

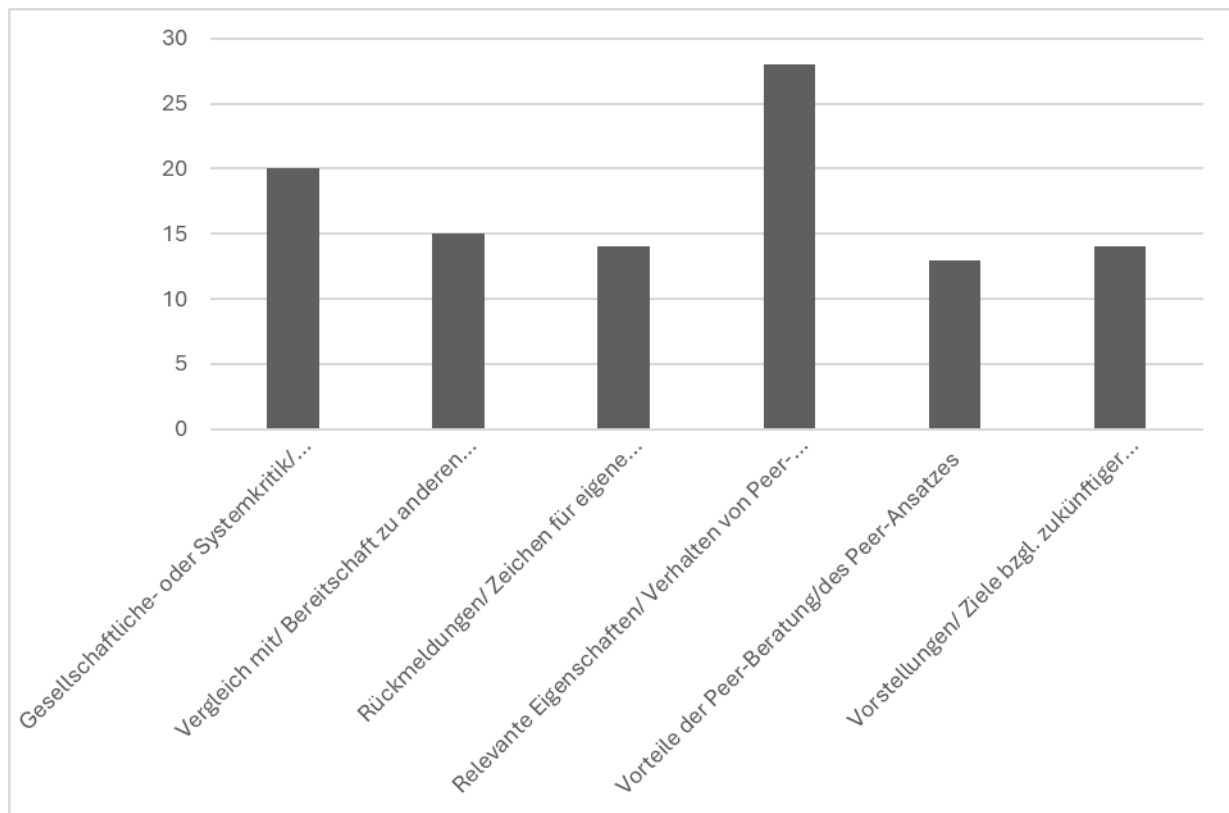
halt auch so schöne Erlebnisse, und wo man dann auch selber wieder über sich selber nachdenkt und sagt: ‚Ey, das und das könntest du mal in Angriff nehmen.‘ Also, für mich ist Peer-Beratung ein Geben und Nehmen. (F, Z.531)

Praxiserfahrung: Passung des Arbeitsumfangs. Vier Personen (n = 5, BK = 4,5%) reden auch über die *Passung des Arbeitsumfangs* in ihrer Beratungstätigkeit. Dabei ist F die Einzige, die eine Überforderung im Sinne von zu vielen Beratungsgesprächen erlebt, meint aber, daran sei sie „auch selbst schuld, weil eigentlich könnte [sie] das auch eingrenzen“ (F, Z.413). Sie bemühe sich auch, weniger Termine anzunehmen, was ihr oft schwerfalle, denn sie „finde es halt wichtig, dass man für die Menschen da ist“ (F, Z.413). B und C, die beide früher ebenfalls Probleme mit der Häufigkeit oder Länge ihrer Beratungsgespräche hatten, reden von einer mittlerweile besseren zeitlichen Strukturierung ihrer Beratungen (B, Z.331; C, Z.333). A, der auf 520€-Basis arbeitet, würde sich sogar noch deutlich mehr Beratungsgespräche wünschen, denn „eine Überforderung findet da im Moment überhaupt nicht statt, im Gegenteil“, er „habe noch eine Menge Kapazitäten“ (A, Z.274 & 326).

4.2.7 Sonstiges

Abbildung 13

Absolute Häufigkeiten der Kategorien im Bereich Sonstiges



Der Bereich *Sonstiges* umfasst insgesamt 104 Kodierungen (GK = 18,9%), womit er der zweitgrößte Bereich nach Anzahl der Kodierungen ist. In Abbildung 13 sind die Verteilung der Häufigkeiten der Kategorien abgetragen. In den Bereich *Sonstiges* fallen alle Kategorien, die sich keinem anderen Bereich zuordnen lassen, weshalb die Kategorien im Gegensatz zu denen der anderen Bereiche weniger inhaltlich zusammenhängen.

Relevante Eigenschaften/Verhaltensweisen von Peer-Berater*innen. Die meisten Kodierungen fallen auf die Kategorie *Relevante Eigenschaften/Verhalten von Peer-Berater*innen* ($n = 28$, BK = 26,9%). Dabei stammen etwa zwei Drittel aller Aussagen von D. Er betont immer wieder den systemischen Ansatz der Hilfe zur Selbsthilfe: Er möchte Klient*innen nicht „eine Lösung aufbrummen“ (D, Z.301), sondern sie dabei unterstützen, „dass sie ihren Lebensweg finden oder ihre Probleme lösen können“ (D, Z.165). Es sei seine Aufgabe als Berater, mit Klient*innen „immer wieder [ihre] Ressourcen aufzudecken und zu empowern und immer wieder neu anzuschieben und es positiv zurückzuspiegeln“ (D, Z.193), aber auch darauf zu achten, „dass [der Klient] selber aktiv bleibt [...] und trotzdem das Gefühl zu geben, dass [der Klient] in guten Händen ist, dass [D] ihn schon sehr unterstütze, aber dass

[D] ihm jetzt nicht alles vorkaue“ (D, Z.246). Das Hereingeben eigener Erfahrungswerte ist für ihn dabei ein zentrales Element von Peer-Beratung:

Ich finde das total wichtig, dass man den Menschen Ressourcen, Dinge an die Hand gibt, aber ihnen auch den Spielraum lässt und die Fähigkeit auch lässt, Dinge auch selber zu erleben. Auch wenn das mal in die Hose geht [...]. Aber trotzdem diese Erfahrungswerte an die Hand zu geben, finde ich ganz wichtig [...]. (D, Z.155)

Des Weiteren ist es D sehr wichtig, „nicht irgendwie zu werten oder zu urteilen“ (D, Z.308), auch wenn man als beratende Person selbst manchmal Dinge anders angehen würde als die Klient*innen (D, Z.301), und er verurteilt „dieses Werten und dieses Annehmen“ (D, Z.306) darüber, was gut für eine Person sei oder was jemanden glücklich machen könne. Auch spricht D wiederholt von Authentizität als Berater*in (D, Z.165) und das Hereingeben von der eigenen Persönlichkeit in die Beratungen (D, Z.307). Authentisch sein bedeute dabei auch, Klient*innen keine unrealistischen Vorstellungen zu vermitteln, also „Situation[en] nicht [zu] beschönigen“ (D, Z.313), und „trotzdem das Gefühl [zu] geben, wir kämpfen weiter hier“ (D, Z.312). Er spricht auch die Relevanz einer gewissen Kompetenz oder Erfahrung in dem Sinne an, dass man als Berater*in bei bestimmten Problematiken wissen sollte, „welche Netzwerke man ansteuern kann“ (D, Z.257). Sehr wichtig sei es außerdem, empathisch zu sein (D, Z.301 & 310), Klient*innen die volle Aufmerksamkeit zu schenken (D, Z.244) und diesen auch die „Grenzen des Systems auf[zu]weisen“ (D, Z.309), wenn ihre Ideen voraussichtlich daran scheitern würden. Den Aspekt des Hereingebens eigener Erfahrungen spricht auch A an, der wiederholt kritisch über eine bekannte angehende Peer-Beraterin aus seiner Einrichtung spricht, die „ihre eigene Krankheit nie reflektiert hatte“ (A, Z.101), dies sei jedoch wichtig, damit man „aus [eigenen] Erfahrungen, Rückschlüsse zieht und wirklich irgendwie Lebenstipps dann [...] an die Hand geben kann“ (A, Z.102). E stimmt dem Aspekt zu, Klient*innen dazu bringen zu wollen, „die Lösung für sich selber zu finden“ (E, Z.332) und betont außerdem die Wichtigkeit, als Berater*in auf das eigene Wohlergehen zu achten, da man nur „jemanden weiterbringen [kann], wenn man selber fit ist“ (E, Z.339). B und C sprechen außerdem darüber, dass es wichtig sei, Beratungen zeitlich gut zu strukturieren und regulieren (B, Z.110; C, Z.122). D sagt dagegen, dass Beratungen „auch mal länger sein [dürfen]“ (D, Z.323), bis Klient*innen das Gefühl haben, für sich eine gute Lösung gefunden zu haben.

Vorteile der Peer-Beratung/des Peer-Ansatzes. Was die *Vorteile der Peer-Beratung/des Peer-Ansatzes* (n = 13 Kodierungen, BK = 12,5%) angeht, ist der mit Abstand meistgenannte Punkt die aufgrund des Peer-Status geringere Hemmschwelle für Personen, mit ihren Problemen in die Beratung zu gehen und Vorschläge anzunehmen, da sie wissen, dass die beratenden Personen ähnliche Erfahrungen wie sie selbst gemacht haben. Gerade für weniger offene Personen reduziere es ihre Hemmungen, mit jemandem über ihre Probleme zu sprechen, wenn man als Berater*in vermittelt: „Hey, ich weiß, wie deine Behinderung sich äußert, wie du damit umgehst oder was das bedeutet“ (E, Z.523). F berichtet aus eigener Erfahrung, die zeigt, dass Klient*innen ihren positiven Anstößen mehr Glaube schenken als denen von nahstehenden Personen (F, Z.526 & 532). D fasst es treffend zusammen:

[...] dieser Game Changer ist ja wirklich so dieses: Auf Augenhöhe. Dieses Gefühl, du kommst da rein und begegnest einem Berater, dem es ähnlich ergangen ist wie dir, oder der Ähnliches erlebt hat, oder der sich da gut einfühlen kann. Und das Gespräch geht in eine ganz andere Richtung und ist ganz, ganz vertrauensvoll und offen, und man erfährt dann vielleicht auch Dinge, die [...] derjenige gar nicht einem anderen erzählt hätte, weil er eine ganz andere Hemmschwelle hat. Dinge aufzubrechen. Das ist so diese Einzigartigkeit dieser Peer-Beratung finde ich, dass man das eben auf Augenhöhe tun kann, mit Menschen zu sprechen, denen Mut zu geben. (D, Z.329)

F spricht zudem die Vorteile an, welche die beratenden Personen selbst aus den Beratungen ziehen, wie die Reflexion über die eigene Person und das Erkennen eigener Entwicklungsbereiche (F, Z.533). G spricht darüber, dass Personen, denen sonst oft wenig Kompetenz zugesprochen werde, in der Peer-Beratung erleben, dass sie hilfreich für andere sein können, indem sie ihnen durch ihre eigene Erfahrungen Wege aufzeigen (G, Z.543). Auch fühle sie sich von anderen in ihren Kompetenzen als Beraterin ernster genommen, seit sie den Titel Peer-Beraterin trage (G, Z.544 & 547). A (Z.512) sowie F (Z.535) glauben außerdem, dass Peer-Beratungen für Menschen eine Alternative bieten kann, die vergeblich auf Gespräche mit Therapeut*innen oder Ärzt*innen warten.

Rückmeldungen/Zeichen für die eigene Beratungskompetenz. Viele Personen sprechen auch über explizite und implizite *Rückmeldungen/Zeichen für die eigene Beratungskompetenz*, die in 14 Textpassagen erwähnt wird (BK = 13,5%). Einige erhalten

immer wieder die Bestätigung von ihren Klient*innen, dass sie ihnen weitergeholfen haben, erleben viel Dankbarkeit von ihnen (E, Z.364; F, Z.369) und zudem ein hohes Vertrauen in ihre Beratungskompetenz dadurch, dass Menschen sie immer wieder um ihre Meinung fragen (G, Z.372). So habe F sehr viele Klient*innen, die zwar nur noch selten, aber immer noch regelmäßig zu ihr in Beratungen kommen, weil sie sagen, sich durch ein Gespräch mit ihr besser zu fühlen, oder die mittlerweile Therapeut*innen hätten, und trotzdem mit ihr nochmal über ihre Themen reden möchten (F, Z.370). Auch werden die anderen Teilnehmenden sowie die Seminarleiterinnen immer wieder als Quelle von positiven Rückmeldungen bezüglich der eigenen Beratungskompetenz genannt, vor allem bei Fallberichten aus der Praxis (G, Z.371) oder bezüglich der Performance bei Rollenspielen (A, Z.347). Der wichtigste Faktor für den Glauben an die eigene Kompetenz scheint jedoch das Beobachten von Erfolgen der Klient*innen zu sein: A (Z.349), C (Z.361 & 362), E (Z.364), F (Z.366, 367 & 369) und G (Z.373) berichten alle von Fällen, indem sie eine positive Veränderung bei den zu Beratenden beobachtet haben.

Vorstellungen/Ziele bezüglich zukünftiger Beratungstätigkeit. In 14 Textpassagen (BK = 13,5%) wird über die *Vorstellungen/Ziele bzgl. zukünftiger Beratungstätigkeit* gesprochen. Dabei sagt ein sehr großer Teil der Personen aus, ihre Beratungsarbeit fortzuführen oder intensivieren zu wollen. A würde längerfristig gerne mehr Beratungen durchführen (A, Z.474) und möchte daher „die Kontakte, die [er] so aufgebaut habe, [...] zu den anderen Trägern usw. auch dafür nutze[n], [sich] da bekannt zu machen und über allem [seine] Visitenkarte auszustreuen, weil [er] schon auch in dem Bereich arbeiten möchte“ (A, Z.472), er denke aber auch darüber nach, „später auch zur Trauerberatung oder sonst was mit der Qualifikation [zu gehen]“ (A, Z.476). Er sieht aktuell noch in bestimmten Beratungsbereichen fehlendes Fachwissen, aber äußert eine hohe Bereitschaft, sich in spezifischen Themen fortzubilden (A, Z.470 & 471), ebenso wie E (Z.491). Sie möchte gerne einmal pro Woche ehrenamtlich weiter bei der Praktikumsstelle als Beraterin arbeiten, um zunächst als Tandem-Beraterin Erfahrungen zu sammeln und auf lange Sicht auch alleine Beratungen durchführen zu können (E, Z.479, 481 & 486). B möchte nach ihrem bald anstehenden Renteneintritt gerne „noch ein bisschen was machen“ und „was Kreatives tun“, was sie durch die Qualifizierung zur Peer-Beraterin ermöglicht sieht (B, Z.478). G ist es wichtig, in Zukunft auch Geld durch Peer-Beratungen zu verdienen, weil man „nicht so doof sein und alles kostenlos machen“ müsse, und da die finanzielle Entlohnung gut für ihren Selbstwert wäre (G, Z.497). Einzig F spricht darüber, sich eine „eingeschränkte Peer-Beratung“ zu wünschen, sodass sie in Zukunft nicht mehr Stunden und Aufgaben übernimmt,

als für ihren Job vorgesehen seien. Diese Veränderung wäre aber bereits vom Arbeitgeber angestoßen worden (F, Z.492).

Vergleich mit/Bereitschaft zu anderen Weiterbildungsmaßnahmen. Unter der Kategorie *Vergleich mit/Bereitschaft zu anderen Weiterbildungsmaßnahmen* (n = 15, BK = 14,4%) sind mehrere Aspekte subsummiert. Zum einen wird bei mehreren Personen eine hohe Bereitschaft zu weiteren Fortbildungsmaßnahmen deutlich: A freue sich über alles, was ihm hilft, "noch qualifizierter zu sein und das noch besser hinzubekommen" (A, Z.375) und möchte sich vor allem zu spezifischen Themen wie Antragsstellung (A, Z.397) oder SGB2-Beratung (Beratung zu Grundsicherungsleistungen für Arbeitssuchende; A, Z.399) mehr Wissen aneignen. Er sagt auch, dass er „eigentlich lieber die Ex-In-Ausbildung gemacht [hätte], weil die [...] umfassender“ sei (A, Z.408). Auch E möchte im Zuge ihrer ehrenamtlichen Beratungstätigkeit „noch das ein oder andere Fortbildungsseminar machen“ (E, Z.421), um in spezifischen Themen wie Pflege geschult zu werden, und eine "Rundum-Beratung" (E, Z.423) bieten zu können. Einige Personen haben bereits in der Vergangenheit immer wieder an Schulungsmaßnahmen teilgenommen (B, Z.412; F, Z.424 & 426; G, Z.427 & 428). F zieht einen direkten Vergleich dieser Maßnahmen mit ihrer Erfahrung in der Peer-Qualifizierung und sagt, sie finde es „ganz toll, dass die [Seminarleiterinnen] nicht so von oben herab sind, wie man das so schon mal erfährt, wenn man irgendeine Ausbildung macht“ (F, Z.424):

Dieses auf Augenhöhe und nicht dieses [...]: ‚Ich bin hier der Lehrer oder Dozent und ich habe euch was zu sagen‘. Also, so menschlich und so auf Augenhöhe habe ich noch nie erlebt, und ich habe in der Pflege viele Schulungen gemacht. Also unter anderem auch Palliativausbildung und so, und das lief da schon ein bisschen anders. (F, Z.426)

B erzählt, dass sie sich vor Beginn der Qualifizierung noch zwei weitere Qualifizierungsanbieter angeschaut habe und bei einem auch im Vorgespräch war, aber „da war nicht sofort dieses Gefühl“, sie könne „es nicht beschreiben, aber es war wirklich ein Bauchgefühl, wonach [sie] entschieden habe“, die Qualifizierung bei Büniger und Romberg zu beginnen (B, Z.420). G unterschreibt, dass sie die Qualifizierung auch im Vergleich zu anderen Fortbildungen als sehr „gut gemacht“ empfinde und sie daher auch anderen weiterempfehle (G, Z.435). Sie fand die Erfahrung so gut, dass sie deswegen auch den

Vertiefungskurs mache und sagt, sie wäre wieder dabei, sollte es noch einen weiteren geben (G, Z.437).

Gesellschaftliche- oder Systemkritik/Fehlende Bekanntheit von Peer-Beratung.

Die meisten Teilnehmenden äußerten außerdem *gesellschaftliche- oder Systemkritik* oder sprachen über die *fehlende Bekanntheit von Peer-Beratung* (n = 20, BK = 19,2%), wobei die Hälfte der Aussagen in dieser Kategorie von D stammen. Die fehlende Bekanntheit ist dabei das Thema, was am häufigsten angesprochen wurde. So berichten C (Z.62 & 68) und F (Z.95), dass sie vor Beginn der Qualifizierung wenig bis gar nichts über Peer-Beratung wussten. Mehrere Teilnehmende merken immer wieder, dass sowohl in der Gesamtgesellschaft, aber auch in den Einrichtungen, in denen sie tätig sind, „viele Leute auch noch gar nicht über dieses Angebot so richtig informiert sind“ (A, Z.15). F findet auch, Peer-Beratung müsse noch viel mehr publik gemacht werden, „gerade bei Mediziner*innen, auch nicht nur bei Psychologen, Neurologen, sondern auch bei niedergelassenen Ärzten [...], also Hausärzten“, da diese heute oft kaum noch Zeit für ihre Patient*innen hätten (F, Z.96). D sagt, dass die fehlende Bekanntheit von Peer-Beratung zum Teil verständlich ist, da sich gesunde Menschen kaum Gedanken über den Alltag von Menschen mit Einschränkungen machen (D, Z.90). A sieht es kritisch, dass es in seiner Einrichtung ein Limit für die Anzahl der kostenlosen Beratungsgespräche gebe, welche Personen in Anspruch nehmen können (A, Z.18). Er merkt bezüglich der aus seiner Sicht zu kleinen Hürde für das Erlangens der Qualifikation an, dass er hier die Schuld nicht bei den Seminarleiter*innen sieht, denn er „glaube, das ist einfach Usus so. Wer die Ausbildung bezahlt hat, der hat am Ende auch das Zertifikat in der Hand“ (A, Z.138). D äußert Kritik zu diversen Themen. Zunächst habe er das Gefühl, dass Peer-Beratung in der Gesellschaft „belächelt wird“ (D, Z.89). Es geht bei ihm auch viel um die Hürden, auf die er in seiner Beratungstätigkeit stößt: Das bereits erwähnte Gefühl, er müsse als Berater bei Anträgen grundsätzlich in Widerspruch gehen, „weil der erste Antrag wird ja erst mal abgelehnt“ (D, Z.77), erschwere seine Arbeit und demotiviere seine Klient*innen. Durch politische Barrieren gebe es oft nicht die finanzielle Unterstützung, die Menschen mit Beeinträchtigung benötigen, um ein eigenständiges Leben zu führen. Er berichtet von einem Bekannten, der aus dem stationären Wohnen in eigene Wohnung ziehen möchte:

Wenn dann die Kommune sagt: ‚[...] bis dahin finanzieren wir das mit und dann steigen wir aus‘, und dann muss der Rest von dem Klienten selber erwirtschaftet werden. [...] aus dem Werkstattbereich heraus sind die Löhne ja

sehr, sehr, sehr gering. [...] und dann scheitert die Inklusion an den Zahlen, also an der Summe, an den Kosten und an der Nachhaltigkeit, weil der Kollege kommt aus der Werkstatt und ist eben jetzt nicht auf dem freien Arbeitsmarkt und kann das nicht erwirtschaften und braucht da die Zuschüsse und braucht eine Sonderregelung. Also keine von der Stange nach dem Motto: ‚Das haben wir immer so gemacht, das machen wir jetzt genauso‘, sondern eine Sonderregelung. [...]. (D, Z.76)

Das Problem der fehlenden finanziellen Unterstützung auf dem Weg zu einem selbstbestimmteren Leben kennt auch G, die oft erfahre, dass Familien ihre behinderten Angehörigen „bremsen“, obwohl diese „auch Anspruch auf selbständiges Leben [haben]“ (G, Z.98). Auch wisse G aus Erfahrungen mit ihrem behinderten Bruder und aus Erzählungen von Bünger und Romberg, dass viele Menschen Personen weniger ernst beziehungsweise "überhaupt nicht wahr[nehmen], die [...] körperlich behindert sind", was sie sehr bedauere (G, Z.100). D stellt klar, dass man trotz der Wichtigkeit von Inklusion diese nicht in allen Lebensbereichen realisieren könne, „so gerne wir es gerne möchten“ (D, Z.91), und nennt als Beispiel unterschiedliche Schulformen. Gleichzeitig findet er aber, dass Menschen mit Handicap weniger die Chance gegeben wird, sich "in Sachen reinzuentwickeln", also neues Wissen oder Kompetenzen für einen Beruf zu erlernen, dabei „könnte [man] so viel Potenzial auch nutzen, was da ist, wenn man diese Vorurteile nicht hätte“ (D, Z.94). Er glaubt, dass die Anstellung von mehr Menschen mit Beeinträchtigung in vielen Berufen des ersten Arbeitsmarkts eine große Bereicherung wäre:

[...] Es müssten viel mehr Menschen mit Handicap [...] zum Beispiel bei der Krankenkasse sitzen. [Die] würden genau wissen, was es bedeutet, wenn da jemand anruft, der ein Rollstuhlfahrer ist und die Erkrankung hat, und würden das nochmal auf eine völlig andere Ebene heben [...]. Also einfach, dass du manchmal nicht das Gefühl hast, derjenige hat überhaupt keine Ahnung, was es bedeutet, mit dem und dem Krankheitsbild, Behinderungsbild zu leben und manchmal denkst du dir, der Sachbearbeiter, der klappt einfach nur die Akte wieder zu und sagt: ‚Ja, der nächste bitte.‘ (D, Z.92)

5. Diskussion

5.1 Zentrale Ergebnisse

Insgesamt zeigt sich, dass die Qualifizierung von Büniger und Romberg vielschichtige und klar überwiegend positive Wirkungen unter den Teilnehmenden entfaltet, welche für eine weitgehende Erfüllung der Zielsetzungen der Maßnahme (vgl. Abschnitt 2.4) sprechen. Besonders sticht der empowernde Effekt der Maßnahme heraus: Viele Teilnehmende berichten von einem wachsenden Vertrauen in ihre eigenen Fähigkeiten, womit sich die Frage von Büniger und Romberg, ob die Qualifizierung die Selbstwirksamkeit der Teilnehmenden stärkt, tendenziell mit *Ja* beantworten lässt – eine präzisere Einschätzung wäre künftig mithilfe eines standardisierten Instruments im Rahmen einer Prä-Post-Messung möglich. Die Teilnehmenden erzählen auch von einer erhöhten Offenheit beziehungsweise Wertfreiheit, die häufig in Verbindung mit dem systemischen Ansatz der Qualifizierung genannt wird, sowie einer erhöhten Beratungskompetenz und einem Wissenszuwachs. Durch den Erfahrungsaustausch in der Gruppe erhalten die Teilnehmenden neue Perspektiven durch ihre Peers und werden so bei der Lösung ihrer eigenen Probleme durch diese inspiriert - ein Effekt, der die Wirksamkeit des Peer-Ansatzes besonders sichtbar macht, und von dem die Teilnehmenden auch aus ihren Beratungsgesprächen berichten. Die Behandlung auf Augenhöhe durch die Seminarleiterinnen trägt neben deren hohen fachlichen Kompetenzen wesentlich dazu bei, dass die Teilnehmenden durch die Qualifizierung eine Stärkung ihrer Person und ihrer Fähigkeiten erleben, und deren eigene Betroffenheit gibt den Teilnehmenden Mut, ähnliche Herausforderungen im Leben meistern zu können. Hierin sehen einige Teilnehmende einen besonders förderlichen Einfluss der Qualifizierung von Büniger und Romberg, da sie in anderen Schulungsmaßnahmen oft die Erfahrung gemacht haben, dass Dozent*innen autoritär auftreten und wenig partizipativ arbeiten. Durch das gemeinsame Lernen bauen viele Teilnehmende Vorurteile und Berührungsängste gegenüber Personen mit anderen Behinderungen ab. Die erlernten Inhalte und Methoden der Qualifizierung werden überwiegend als nützlich für die Vorbereitung auf die Beratungstätigkeit bezeichnet, vor allem die Rollenspiele und Fallbeispiele aus der Praxis sind für die meisten Teilnehmenden sehr hilfreich, ebenso wie die systemischen Fragetechniken und die Ressourcenorientierung, welche viele Teilnehmenden selbst als Berater*innen anwenden. Die Tatsache, dass sie von den Ratsuchenden oft positive Rückmeldungen zu ihren Beratungsgesprächen erhalten, deutet auf das Vorliegen einer hohen Beratungskompetenz unter ihnen hin. Die Teilnehmenden erkennen die Vorteile der Peer-Beratung nicht nur für die Ratsuchenden, sondern auch für die Beratenden selbst – insbesondere von der Erfahrung, hilfreich für andere Menschen zu sein,

profitieren die Peer-Berater*innen selbst durch die Beratungsgespräche. Die Ergebnisse sprechen dafür, dass die Qualifizierung als wirksam beziehungsweise effektiv im Sinne der Definition nach Döring und Bortz (2016, S.984) zu bewerten ist.

Gleichzeitig zeigten die Interviews, dass sich Peer-Berater*innen in der Beratungsarbeit mit verschiedenen Herausforderungen konfrontiert sehen, die sowohl in der Tätigkeit selbst als auch in strukturellen Rahmenbedingungen begründet liegen. Schwierigkeiten bei der Abgrenzung, belastende Beratungssituationen sowie der Umgang mit verwaltungsbezogenen und administrativen Aufgaben stellen bei vielen Peer-Berater*innen typische Belastungen im Beratungsalltag dar. Zusätzlich erschweren gesellschaftliche und systembedingte Barrieren die Arbeit – etwa der Mangel an Finanzierungsmöglichkeiten für Ratsuchende, die auf dem Weg zu mehr Selbstbestimmung Unterstützung benötigen, sowie die Tatsache, dass Peer-Beratung in der Gesellschaft noch wenig bekannt ist und teilweise als nicht ernstzunehmende Beratungsmethode wahrgenommen wird. Mit dieser Arbeit möchte ich dazu beitragen, das Potenzial von Peer-Beratung stärker ins öffentliche und fachliche Bewusstsein zu rücken – als eine ernstzunehmende, wirkungsvolle und zugleich empowernde Form der Beratung, von der Ratsuchende und Beratende gleichermaßen profitieren.

5.2 Vielfalt als Gelingensfaktor der Qualifizierung

Die gemeinsame Ausbildung von Personen mit unterschiedlichen Behinderungen, welche ein Herausstellungsmerkmal der Qualifizierung von Bünger und Romberg darstellt, wird klar überwiegend als vorteilhaft bewertet, wie die Auswertung der Oberkategorie *Inklusionscharakter der Qualifizierung* zeigt. Sie führt zu einem höheren Verständnis für die Probleme von Menschen mit verschiedenen Beeinträchtigungen und baut Vorurteile und Berührungängste ab. Tatsächlich fand sich in den zwei untersuchten Qualifizierungsgruppen jeweils eine leichte Mehrheit an Personen mit psychischen, beziehungsweise mit körperlichen Beeinträchtigungen vor, weshalb von einer Teilnehmerin sogar der Wunsch nach noch mehr Heterogenität geäußert wurde. Insgesamt sind die Gruppen aber als divers in Hinblick auf Beeinträchtigungsformen, Beratungserfahrungen, Geschlecht, Alter sowie berufliche und persönliche Werdegänge zu beurteilen. Die Teilnehmenden heben wiederholt hervor, dass es den Seminarleiterinnen sehr gut gelingt, alle Gruppenmitglieder unabhängig von individuellen Voraussetzungen als gleichwertigen Teil der Gruppe einzubeziehen und sie entsprechend ihrer jeweiligen Bedürfnisse so zu unterstützen, dass ein individueller Lernerfolg ermöglicht wird.

Das gesteigerte Sicherheitsgefühl in Beratungssituationen sowie die positiven Rückmeldungen in Bezug auf die Beratungskompetenz der Teilnehmenden deutet darauf hin,

dass das Ziel der Vorbereitung der Teilnehmenden auf die Beratungstätigkeit durch die Qualifizierung erfüllt wird. Hierbei wird jedoch ein möglicher Unterschied zwischen Personen mit und ohne Beratungserfahrung zum Zeitpunkt der Qualifizierung deutlich: Die einzige interviewte Person, die noch keiner Tätigkeit als Berater*in nachging, äußerte auch als einzige, sich noch nicht gut genug vorbereitet zu fühlen, um jemanden selbstständig zu beraten, obwohl sie die Qualifizierung bereits abgeschlossen hatte. Auch äußerte sie als einzige den Wunsch nach mehr praxisnahen Fallbeispielen, bezeichnete das Tempo in der Qualifizierung als manchmal zu schnell, und äußerte gewisse Unsicherheiten in Bezug auf ihre zukünftige Beratungstätigkeit. Zwar gibt es Hinweise darauf, dass Personen ohne Beratungserfahrung von den Erfahrungsberichten der bereits aktiven Berater*innen in der Qualifizierung profitieren, gleichzeitig aber auch darauf, dass die Behandlung von schwierigen Beratungsfällen – insbesondere, wenn komplizierte Verwaltungsangelegenheiten angesprochen werden – bei Personen ohne praktische Erfahrungen abschreckend in Bezug auf die Durchführung einer Beratungstätigkeit wirken könnte. Um diesen Effekt näher zu untersuchen, müssten jedoch noch mehr Teilnehmende ohne Beratungserfahrung befragt werden. Umgekehrt gibt es keine Hinweise darauf, dass die Personen mit Beratungserfahrung besondere Vor- oder Nachteile davon haben, gemeinsam mit Personen ohne Vorerfahrungen qualifiziert zu werden.

Zudem zeigen die Ergebnisse, dass auch die abwechslungsreiche inhaltliche und methodische Gestaltung sowie die guten organisationalen Rahmenbedingungen der Qualifizierung einen zentralen Wirkfaktor für deren Wirksamkeit darstellen. Die Kombination aus theoretischem Input und praxisorientierten Übungen – insbesondere Rollenspiele, Fallbeispiele und das Einüben systemischer Fragetechniken – wurde von vielen Teilnehmenden als hilfreich und nützlich für die Praxis bewertet. Inhalte wie aktives Zuhören, Kommunikationsmodelle und ressourcenorientierte Beratung werden oft bereits aktiv in der eigenen Beratung angewandt. Auch die Auseinandersetzung mit Themen wie Abgrenzung oder der Umgang mit eigenen Grenzen wurde als besonders relevant für die spätere Praxis empfunden. Organisatorische Elemente wie strukturierte Unterlagen, regelmäßiges Feedback und das Einbinden externer Referent*innen wurden ebenfalls positiv hervorgehoben. Auffällig ist, dass viele der eingesetzten Methoden und Haltungen aus dem systemischen Beratungsansatz in zentralen Punkten mit den Grundprinzipien von Peer-Beratung übereinstimmen – insbesondere in der unbedingten Wertschätzung der Ratsuchenden, dem Arbeiten auf Augenhöhe und in der Förderung eigener Lösungswege. Diese inhaltliche und konzeptionelle Nähe scheint die Anschlussfähigkeit der vermittelten

Inhalte an die Rolle als Peer-Berater*in zusätzlich zu stärken. Dazu betonen auch viele Teilnehmende, dass die hohe fachliche Kompetenz der Seminarleiterinnen maßgeblich dazu beiträgt, die vermittelten Inhalte praxisnah erfahrbar zu machen und ihre Übertragbarkeit auf die Rolle als Peer-Berater*in zu erleichtern. Trotz einiger Hinweise, dass sich aufgrund der Heterogenität der theoretischen und praktischen Vorkenntnisse unter den Befragten möglicherweise einige Unterschiede in der Bewertung der erlernten Inhalte und Methode ergeben, lassen sich die Ziele Wissenserweiterung, Methodenkompetenz und damit einhergehende Vorbereitung auf die Beratungspraxis weitestgehend als erreicht betrachten. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass eine didaktisch fundierte, methodisch vielfältige und strukturierte Gestaltung der Qualifizierung wesentlich zur Professionalisierung zukünftiger Peer-Berater*innen beiträgt.

5.3 Ambivalenzen des systemischen Ansatzes: Zwischen Augenhöhe und Professionalisierung

Obwohl der systemische und ressourcenorientierte Ansatz und die damit verbundene Akzeptanz und Offenheit in der Qualifizierungsgruppe einer der am häufigsten lobend hervorgehobenen Aspekte ist, stellt dies interessanterweise gleichzeitig den am häufigsten genannte Kritikpunkt unter den Teilnehmenden dar. Besonders deutlich wird dies in der Gestaltung der Willkommensrunden, die von einigen Teilnehmenden als zu wenig moderiert erlebt wurden. Zwar schätzen viele die Möglichkeit, persönliche Themen frei einzubringen, und die Tatsache, dass all ihre Erfahrungen als wichtig betrachtet werden, doch kann dies manchmal zu einer ausufernden Beschäftigung mit Einzelfällen führen und die Zeit für inhaltliche Schwerpunkte einschränken. Dass diese Kritik auch von der einzigen Person in der Stichprobe geäußert wurde, die das Tempo der Qualifizierung sonst mitunter als zu hoch empfand, deutet darauf hin, dass es sich um einen legitimen Kritikpunkt handelt.

Diese Offenheit entspricht jedoch dem Grundprinzip der Peer-Beratung: Beratung auf Augenhöhe, wertschätzend, nicht belehrend. Genau dieser Stil wurde von den Teilnehmenden positiv hervorgehoben – als bewusste Abgrenzung zu klassischen Fortbildungen, in denen Dozent*innen oft autoritär auftreten. Gleichzeitig führt dieser Stil jedoch zu einer Schwierigkeit: Es entsteht bei einigen der Eindruck, dass zu viel durchgeht, womit gemeint ist, dass lange Redebeiträge kaum reguliert, problematische Aussagen zu wenig hinterfragt, und auch die Abschlussarbeit nicht als bedeutsame Anforderung zum Erlangen des Zertifikats empfunden wird.

Diese Ambivalenz verweist auf ein grundlegendes Spannungsfeld: Die Haltung, jede Erfahrung als wertvoll zu betrachten, ist zentral für den Peer-Ansatz – zugleich stellt sich die

Frage, ob damit nicht auch Personen ohne ausreichende Reflexionsfähigkeit oder mit problematischen Einstellungen Zugang zur Qualifikation und später zur Beratung erhalten. Vor dem Hintergrund professioneller Ansprüche – etwa der in der Praxis notwendigen Abgrenzung, dem Umgang mit komplexen Fällen oder spezifischem Fachwissen – ist dies nicht unproblematisch. Auch Jordan (2022) unterstreicht, dass Peer-Beratung trotz fehlender formaler Standardisierung als professionelle Beratungsform verstanden werden kann und möchte – mit eigenständigen Methoden, formalen Abläufen und einem Wissenstransfer, der über bloße Betroffenheit hinausgeht. Der Titel ihrer Arbeit deutet auf ein Plädoyer dafür hin, Peer-Beratung nicht nur als „Metapher und Haltung“, sondern auch als professionelle „Methode“ zu verstehen. Dies spricht für die Notwendigkeit klarer Qualitätsstandards – auch mit Blick auf die Eignung der Teilnehmenden. Das Thema der Abschlussarbeit spiegelt das Spannungsfeld besonders gut wider: Büniger und Romberg möchten durch die nichtverbindlichen Anforderungen an die Arbeit die unbedingte Wertschätzung für die individuelle Entwicklung aller Teilnehmenden in den Vordergrund bringen und dafür sorgen, dass jede*r Einzelne dazu in der Lage ist, dies umzusetzen. Bei einigen Teilnehmenden – insbesondere, wenn diese mit der Qualifizierung starke professionelle Ambitionen verfolgen – könnte die Tatsache, dass die Anforderungen zum Erwerb des Zertifikats als gering oder leicht zu erfüllen wahrgenommen werden, dass das im Rahmen der Qualifizierung Erlernte als weniger bedeutsam eingeschätzt wird und der wahrgenommene Wert der eigenen fachlichen und professionellen Entwicklung geschmälert wird.

Insgesamt muss aber auch beachtet werden, dass die niedrigschwelligen Anforderungen zum Erhalt des Zertifikats Romberg und Büniger kaum als Fehlkonzeption ihrer Qualifizierung angelastet werden kann. Angesichts der strukturellen Rahmenbedingungen – insbesondere der Tatsache, dass es noch keine formalen Vorgaben für die Voraussetzung der Teilnahme an qualifizierenden Maßnahmen gibt, um als Peer-Berater*in zu arbeiten – ist es kaum zu rechtfertigen, dass Personen nach Teilnahme an einer zeit- und kostenaufwändigen Qualifizierung kein Zertifikat erhalten. Auch die Person, die Kritik an der Abschlussarbeit äußerte, wies darauf hin, dass es in diesem System üblich sei, dass Personen, die für die Qualifizierung bezahlen, am Ende auch ein Zertifikat erhalten. In diesem Zusammenhang stellt sich also weniger die Frage, ob Büniger und Romberg zu geringe Anforderungen stellen, sondern vielmehr, ob strukturell und konzeptionell ausreichend sichergestellt ist, dass Personen ohne die erforderliche Eignung nicht als Peer-Berater*innen tätig werden. Es müssten zunächst verbindliche und flächendeckende

Vorgaben für die Teilnahme an qualifizierenden Maßnahmen eingeführt werden, um eine größere Hürde für die Abschlussprüfung zu rechtfertigen.

Eine theoretisch denkbare Alternative zur derzeitigen Struktur der Qualifizierung wäre die Einführung eines gestaffelten Kursmodells: So könnte etwa vor Beginn der Qualifizierung eine Eingangsbefragung erfolgen, in dem sowohl der fachliche Wissensstand, praktische Vorerfahrungen als auch die Reflexionsfähigkeit in Bezug auf die eigene Behinderung erfasst werden. In besonders auffälligen Fällen bestünde auf dieser Grundlage gegebenenfalls bereits vor Kursbeginn die Möglichkeit, mit diesen Personen einen Vorkurs zur Stärkung dieser notwendigen Voraussetzungen zu durchlaufen oder diese im Extremfall sogar von der Teilnahme auszuschließen. Ein solcher Mechanismus könnte zwar – ebenso wie eine strengere Abschlussprüfung – dazu beitragen, Qualitätsstandards zu sichern und der Gefahr entgegenzuwirken, dass Personen mit fehlender Eignung dennoch als Peer-Berater*innen zertifiziert werden. Jedoch würde ein solches Vorgehen das Grundprinzip des gemeinsamen Lernens aller Teilnehmenden unabhängig von ihrem Hintergrund hinfällig machen und das inklusive Verständnis der Maßnahme infrage stellen. Zudem ginge durch einen Ausschluss nicht nur die Chance auf Entwicklung und Teilhabe verloren, sondern es könnte für die betroffene Person sogar eine demotivierende und exkludierende Wirkung entfalten, die dem eigentlich empowernden Ansatz der Peer-Qualifizierung zuwiderläuft. Hierbei wird wieder die im LVR-Bericht (LVR et al., 2017, S.131) genannte „Gratwanderung zwischen einer beraterischen Grundqualifizierung und der Errichtung von Zugangsbarrieren“ deutlich: Bei Einführung einer größeren Hürde bei der Abschlussprüfung müsste Sinne der UN-BRK weiterhin gewährleistet werden, „dass Menschen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen teilnehmen und die Lernziele erreichen können“. Es stellt sich die Frage, wie das Konzept einer inklusiven Qualifizierungsgruppe - nicht nur in Bezug auf verschiedenen Beeinträchtigungen, sondern auch auf unterschiedliche Wissensstände und Beratungserfahrungen - mit einem klar geregelten, aber gleichzeitig für alle fairen Prüfungsverfahren umgesetzt werden kann.

5.4 Methodische Einschränkungen

Eine zentrale methodische Einschränkung dieser Arbeit ergibt sich aus den grundlegenden Nachteilen qualitativer Forschung (vgl. Berger-Grabner, 2016, S.118), insbesondere aus der größeren Subjektivität der Ergebnisse und der begrenzten Generalisierbarkeit im Vergleich zu quantitativen Untersuchungen. Gerade letzteres stellt eine wesentliche Limitation dar: Die Erkenntnisse lassen sich nicht ohne Weiteres auf andere Teilnehmende der Qualifizierung oder andere Peer-Qualifizierungen übertragen, sondern

liefern vielmehr erste Hinweise auf das mögliche Vorliegen bestimmter Effekte. Zudem hängt die Qualität der Daten laut Berger-Grabner (2016, S.118) maßgeblich von der Kompetenz der durchführenden Person ab. Auch wenn ich durch mein abgeschlossenes Bachelor- und das fast abgeschlossene Masterstudium über eine gewisse fachliche Expertise verfüge, habe ich mir das notwendige Wissen im Bereich der qualitativen Forschung weitgehend autodidaktisch angeeignet. Zur Sicherung der Validität und insbesondere der Reliabilität der Ergebnisse – etwa im Hinblick auf die *Inter-Coder-Reliabilität* – wäre eine zusätzliche Kodierung durch eine zweite, erfahrenere Person wünschenswert gewesen.

Eine weitere methodische Einschränkung betrifft den bereits im Vorfeld der Interviewauswahl wirksamen *Selbstselektions-Bias*. Wie in vielen psychologischen Studien ist davon auszugehen, dass sich freiwillig teilnehmende Personen systematisch von der Grundgesamtheit unterscheiden – im vorliegenden Fall möglicherweise bezüglich ihrer Motivation hinsichtlich der Ausübung einer Beratungstätigkeit, der Selbstsicherheit in Bezug auf ihre Beratungskompetenz oder ihrer allgemeinen Offenheit. Denkbar ist zudem, dass die Freiwilligen besonders von der Qualifizierung profitiert haben. Gleichzeitig erwiesen sich ihre Auskunftsfreude und Reflexionsfähigkeit als vorteilhaft für die Interviews. Um einer verzerrten Auswahl entgegenzuwirken, wurde bei der Zusammenstellung der Stichprobe bewusst auf objektive Heterogenitätsdimensionen geachtet und die Entscheidung gemeinsam mit den Seminarleiterinnen getroffen (vgl. Abschnitt 3.4). Dennoch lässt sich auch ein gewisser Selektionsbias von Seiten der Arbeitsgruppe nicht ausschließen. Da zudem keine Personen mit (bekanntem) Unterstützungsbedarf im kognitiven Bereich unter den Teilnehmenden dieser Untersuchung waren, ist unklar, inwiefern die Ergebnisse auf diese Personengruppe übertragbar sind.

Die Gestaltung der Fragen hatte trotz ihrer offenen Formulierung Einfluss auf die Antworten in den Interviews, da so der Fokus auf die erfragten Dimensionen gelegt wurde. Besonders bei Fragen zur Entwicklung könnte es außerdem durch Rückschaufehler oder ein sozial erwünschtes Antwortverhalten zu Verzerrungen gekommen sein.

Zwar handelt es sich bei dieser Arbeit um eine Fremdevaluation, die unabhängig von den Seminarleiterinnen durchgeführt wurde, und nicht um eine Auftragsforschung. Inwiefern den Teilnehmenden die genaue Rolle der Seminarleiterinnen bei der Planung der Untersuchung bewusst war, lässt sich im Nachhinein jedoch nicht abschließend beurteilen. Durch den Aufbau eines vertrauensvollen Verhältnisses zu den Teilnehmenden und gezieltes Nachfragen nach möglichen negativen Wirkungen und Kritikpunkten habe ich versucht, sozial erwünschten Antworten entgegenzuwirken und legte stets großen Wert auf eine

objektive Herangehensweise, um ein möglichst differenziertes und realistisches Bild der Qualifizierungsmaßnahme zu erhalten. Da das Ziel der Arbeit den Teilnehmenden als explorativ kommuniziert wurde und da die Auswertung eigenständig durch mich erfolgte, was ihnen ebenfalls mitgeteilt wurde, ist eine grundlegende Unabhängigkeit der Ergebnisse anzunehmen. Dennoch ist nicht auszuschließen, dass die Teilnehmenden – angesichts ihrer allgemein hohen Wertschätzung der Seminarleiterinnen – bewusst oder unbewusst positive Aspekte der Qualifizierung besonders hervorgehoben haben.

Die Anzahl der Kodierungen ist nur begrenzt aussagekräftig, da sie teilweise subjektiven Einschätzungen unterlag – etwa bei der Entscheidung, ob ein Abschnitt einmalig oder mehrfach kodiert werden sollte. Entsprechend sind die quantitativen Analysen der Kodierhäufigkeiten nur mit großer Vorsicht zu interpretieren, was jedoch grundsätzlich für qualitative Untersuchungen gilt (vgl. Berger-Grabner, 2016, S.118). Es zeigten sich zum Teil inhaltliche Überschneidungen zwischen einzelnen Kategorien, was man beispielsweise bei den Kategorien *Vorstellungen/Ziele bzgl. zukünftiger Beratungstätigkeit* und *Vergleich mit/Bereitschaft zu anderen Weiterbildungsmaßnahmen* sieht. Bei mehrfacher Kodierung einer Textpassage in verschiedene Kategorien wurden daraus jedoch jeweils unterschiedliche Kernaussagen und damit Ergebnisse abgeleitet – jeweils bezogen auf den spezifischen Kategorienschwerpunkt.

Das Kategoriensystem trug insgesamt zu einer sinnvollen Strukturierung der Ergebnisse bei, zeigt aber auch Optimierungspotenzial. Vor einer Weiterverwendung – etwa in zukünftigen Evaluationen – sollte es daher überarbeitet und insbesondere durch eine zweite kodierende Person validiert werden. Schwierigkeiten ergaben sich vor allem bei den ordinalen Skalenpunkten: Während die sich überschneidenden Valenzen der Skalenpunkte in manchen Fällen hilfreich für die Kodierung waren, führten sie in anderen zu Unschärfen. Künftig sollten die Kodierregeln klarer voneinander abgegrenzt sein. Auch die ursprüngliche Differenzierung bei den Eigenschaften der Seminarleiterinnen erwies sich als nicht praktikabel und wurde im Rahmen der Auswertung zu einer übergeordneten Kategorie zusammengeführt. Auf Grundlage der Ergebnisse sollten hier künftig neue Kategorien gebildet werden.

Eine besondere Herausforderung zeigte sich im Bereich *Entwicklung*. So wurden teilweise auch Praxiserfahrungen erfasst, obwohl laut Kodierregel ausschließlich durch die Qualifizierung bedingte Veränderungen berücksichtigt werden sollten. Dies lässt sich unter anderem darauf zurückführen, dass die entsprechende Leitfragenformulierung korrelativ formuliert war („Hat sich etwas verändert, seit du die Qualifizierung begonnen hast?“), während die

Kodierregel eine kausale Zuordnung voraussetzt („... eine auf die Qualifizierung zurückzuführende Entwicklung ...“). Zukünftig sollte hier entweder die Kodierregel oder die Leitfadenfrage angepasst werden. Hinzu kommt, dass viele der Befragten bereits vor oder parallel zur Qualifizierung beratend tätig waren. Eine eindeutige Trennung zwischen qualifizierungsbedingten und erfahrungsbedingten Entwicklungen war daher nicht immer möglich. Um diesen Aspekt fundierter untersuchen zu können, müssten künftig gezielt mehr Teilnehmende ohne vorherige Beratungserfahrung einbezogen und optimalerweise ein Prä-Post-Design mit einer Untersuchung vor und nach Beginn der Qualifizierung verwendet werden.

Schließlich bezieht sich die Analyse ausschließlich auf die Perspektive der Peer-Berater*innen. Die Sichtweisen von Ratsuchenden oder anderen relevanten Stakeholdern wurden nicht berücksichtigt. Eine umfassendere Wirksamkeitsevaluation müsste diese Perspektiven unbedingt einbeziehen – im Rahmen dieser Masterarbeit war dies jedoch aus Kapazitätsgründen nicht umsetzbar.

5.5 Fazit und Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Peer-Qualifizierung

Bürger und Romberg setzen die Peer-Qualifizierung mit einem hohen Grad an Professionalität aufgrund ihrer Beratungskompetenz sowie langjährigen Berufserfahrung und Arbeit mit Menschen mit Beeinträchtigungen um. Sie werden von den Teilnehmenden deswegen, aber auch wegen ihrer wertschätzenden, bestärkenden und offenen Art sehr geschätzt, und das Vorliegen ihrer eigenen Behinderungen und der damit einhergehende Peer-Status zu den Teilnehmenden fördert deren Gefühl, auf Augenhöhe behandelt und verstanden zu werden. Dies entspricht dem Grundkonzept von Peer-Beratung, und kann daher auch als Verhaltensmodell der (zukünftigen) Peer-Berater*innen in Beratungssituationen betrachtet werden. Daher äußern viele Teilnehmende Bewunderung und sehen die Seminarleiterinnen zum Teil als Rollenvorbilder, die sie ermutigen, trotz erfahrener Stigmatisierung an ihre Fähigkeiten zu glauben und neue berufliche oder persönliche Wege einzuschlagen. Diese persönlichen und kompetenzbezogenen Eigenschaften von Bürger und Romberg scheinen ein zentraler Wirkfaktor für die positive Wahrnehmung der Qualifizierung durch die Teilnehmenden zu sein, weshalb deren Vorliegen bei der Seminarleitung von Peer-Qualifizierungen als grundsätzlich wichtiger Faktor betrachtet werden kann. Angesichts der inhaltlichen Nähe zwischen systemischen Ansätzen und den Grundprinzipien der Peer-Beratung erscheint außerdem es besonders förderlich, wenn die Seminarleitung über eine systemische der vergleichbare Ausbildung mit klient*innenzentriertem oder ressourcenorientiertem Schwerpunkt, sowie über eigene Erfahrungen im Bereich Beratung

oder Coaching und in der Arbeit mit Menschen mit Behinderungen verfügt, um die Inhalte authentisch und praxisnah vermitteln zu können.

Bünger und Romberg setzen mit dem behinderungsübergreifenden Lernen ein klares Signal, dass eine inklusive Peer-Qualifizierung nicht nur möglich ist, sondern einen echten Mehrwert für alle Beteiligte bietet. Auch wenn einige Beratungsstellen spezialisiert auf Menschen mit einer bestimmten Beeinträchtigungsform sind, gibt es viele Stellen wie die EUTB oder Einrichtungen betreuten Wohnens, in denen Menschen mit verschiedensten Behinderungen Beratungen in Anspruch nehmen. Daher stellt der Erfahrungsaustausch mit Menschen mit anderen Behinderungsformen für die Teilnehmenden nicht nur einen persönlichen, sondern auch klar einen professionellen Gewinn dar, da sie so auf die Realität der Beratung vorbereitet werden. Viele Teilnehmende berichten von anfänglichen Berührungängsten gegenüber Menschen mit anderen Behinderungsformen, die sich im Laufe der Qualifizierung jedoch abbauten. Dieser Abbau sozialer Distanz scheint eine wichtige Voraussetzung für gelingende Beratung zu sein. Daraus lässt sich ableiten, dass das behinderungsübergreifende Lernen grundsätzlich ein sinnvoller Ansatz für Peer-Qualifizierungsmaßnahmen für Menschen mit Beeinträchtigungen ist. Zudem zeigen die Ergebnisse der LVR-Studie (LVR et al., 2017, S.107-108), dass Peer-Berater*innen das Vorliegen ähnlicher Erfahrungen zu den Ratsuchenden als deutlich wichtiger erachten, als eine ähnliche Behinderung oder Erkrankung zu haben, insbesondere bei Menschen mit körperlichen oder psychischen Beeinträchtigungen. Durch den Erfahrungsaustausch in einer gemischten Qualifizierungsgruppe können die Teilnehmenden lernen, dass auch Personen mit anderen Behinderungsformen ähnliche Erfahrungen gemacht haben, was vor Hintergrund der Ergebnisse der LVR-Studie als echter Mehrwert für die Beratung angesehen werden kann. Daher empfehle ich Bünger und Romberg, das gemeinsame Lernen von Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen unbedingt beizubehalten, mit dem sie außerdem die Anforderung der UN-BRK, Menschen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen die Teilnahme zu ermöglichen, umsetzen (vgl. LVR et al., 2017, S.131). Idealerweise sollte dies daher als Standard für andere Peer-Qualifizierungen etabliert werden. Mein Eindruck – auch basierend auf der teilnehmenden Beobachtung – ist, dass alle Teilnehmenden der Qualifizierung reflektiert, empathisch und grundsätzlich in der Lage wirken, gute Beratungsarbeit zu leisten. Bei einigen scheint noch etwas mehr Selbstvertrauen und praktische Erfahrung notwendig zu sein, damit sie sich auch selbst als dazu befähigt erleben. Diese Einschätzung basiert allerdings auf meiner subjektiven Wahrnehmung als fachlich nicht ausgebildete Person im Bereich Beratung. Zudem ist es nicht auszuschließen, dass

gerade jene Personen, die kein Interview führen wollten, über eine geringere Beratungskompetenz verfügen als die befragten Teilnehmenden. Auch muss beachtet werden, dass die Einschätzung der Beratungskompetenz der interviewten Personen auf dem Selbstbericht dieser basieren – für eine realistischere Einschätzung hätten auch die Ratsuchenden, die ihre Beratungen in Anspruch nehmen, befragt werden müssen. Dennoch sprechen die Ergebnisse der Kategorie *Rückmeldungen/Zeichen für eigene Beratungskompetenz* für ein insgesamt hohes Niveau an Beratungskompetenz unter den Befragten.

Ein weiterer zentraler Aspekt, der sich aus den Interviews herauskristallisierte, ist die Bedeutung praktischer Beratungserfahrung für die Entwicklung relevanter Kompetenzen. Mehrere Teilnehmende berichten, dass sich bei ihnen bestimmte Fähigkeiten – wie etwa eine bessere Abgrenzung – erst im konkreten Beratungskontext herausgebildet haben. Dies legt nahe, dass auch eine inhaltlich fundierte und gut strukturierte Qualifizierung allein noch keinen vollumfänglich kompetenten Peer-Berater*in hervorbringt. Büniger und Romberg scheinen die Relevanz praktischer Erfahrungen zu erkennen, da sie in ihrem Konzeptpapier empfehlen, bereits während der Qualifizierung Beratungsgespräche zu führen. Vor diesem Hintergrund und der Tatsache, dass problematische Abgrenzung sowohl in der vorliegenden Untersuchung als auch in der LVR-Studie (LVR et al., 2017) als eine der größten Herausforderungen für Peer-Berater*innen erkennbar wird, wäre es sinnvoll, Teilnehmenden ohne aktuelle Beratungstätigkeit gezielt Gelegenheiten zu eröffnen, erste praktische Erfahrungen zu sammeln. Denkbar wären etwa Kooperationen mit bestehenden Beratungsstellen, die Praktikumsplätze oder niedrigschwellige Formate wie begleitende Tandem-Beratungen anbieten. Solche Angebote könnten bestehende Unsicherheiten unter unerfahrenen Teilnehmenden abbauen und würden möglicherweise auch einen Mehrwert für die Peer-Beratungsstellen bringen, da die Gewinnung von geeignetem Personal für sie eine der größten Herausforderung darstellt (vgl. infas GmbH et al., 2021). Beim Vorliegen solcher Kooperationen könnte erwogen werden, obligatorische praktische Beratungsgespräche als festen Bestandteil der Qualifizierung einzuführen und den Erwerb des Zertifikats an den Nachweis einer bestimmten Anzahl durchgeführter Beratungen zu koppeln. Eine solche Regelung würde nicht nur die oben genannten Vorteile praktischer Erfahrung mit sich bringen, sondern auch an der Kritik an der als sehr niedrig empfundenen Schwelle für den Zertifikatserwerb ansetzen. Diese Anforderung erscheint auch im Lichte der UN-BRK vertretbar, da sie keine echte Prüfung darstellt, sondern das praktische Erproben jener Tätigkeit verlangt, auf die die Qualifizierung im Kern vorbereiten soll. Damit wäre sie auch

ein besonders geeigneter Indikator dafür, dass die durch Büniger und Romberg zertifizierten Peer-Berater*innen tatsächlich in der Lage sind, die angestrebte Beratungstätigkeit kompetent auszuüben. Auch hier müsste darauf geachtet werden, dass die praktischen Erfahrungen als Berater*innen auf die individuellen Bedürfnisse der Teilnehmenden angepasst werden, um zu vermeiden, dass Personen durch diese Anforderung an der Teilnahme der Qualifizierung abgeschreckt oder in den Beratungssituationen überfordert werden. So könnten obligatorische Praxiserfahrungen als Vorteil der Peer-Qualifizierung anerkannt werden, da die Teilnehmenden bereits im geschützten Rahmen erste Beratungserfahrungen sammeln und mögliche Unsicherheiten im Übergang von der theoretischen Ausbildung in die eigenständige Beratungstätigkeit abbauen können.

Alle weiteren Empfehlungen zur Entwicklung der Peer-Qualifizierung wären nicht an die Seminarleiterinnen gerichtet, sondern an politische Entscheider*innen sowie die Verantwortlichen der Umsetzung von Peer-Beratung in den Beratungsstellen. Letztere bemühen sich durch die oft vorliegende Voraussetzung von Beratungsvorerfahrung oder der Teilnahme an einer Qualifizierung zwar scheinbar auch bereits um die Sicherstellung von Qualitätsstandards in der Peer-Beratung, es könnten jedoch noch weitere Maßnahmen ergriffen werden wie eine verpflichtende Teilnahme, unabhängig von der Vorerfahrung, regelmäßiger Supervision und klarer Beachtung der vertraglich festgelegten Arbeitszeiten für die angestellten Peer-Berater*innen. Zusätzlich liegt es aus meiner Sicht in der Verantwortung der Beratungsstellen, die Peer-Berater*innen in den bürokratischen oder anderen speziellen Themen zu schulen, zu denen sie beraten sollen, oder – wie es bei Person F der Fall ist – zusätzliches Personal zum Beispiel speziell für Verwaltungsangelegenheiten einzustellen, da sich diese Themen von Beratungsstelle zu Beratungsstelle unterscheiden. Damit würden sie von der Peer-Beratung entkoppelt und so weniger in der Grundqualifizierung behandelt werden, sodass dort mehr Raum für das Erlernen von Beratungskompetenzen bliebe und Personen ohne Vorerfahrungen weniger abgeschreckt werden würden.

Was die sozialpolitische Ebene angeht, kann der Föderalismus in Deutschland als Sinnbild für die zentralen Herausforderungen im System der Peer-Beratung gesehen werden. So gibt es weder flächendeckende Vorgaben für die anbietenden Beratungsstellen noch für die notwendigen Kompetenzen der Durchführenden der Qualifizierungen. Dies hat unter anderem zur Folge, dass Peer-Beratung an zwei verschiedenen Beratungsstellen ein völlig unterschiedliches Aufgabenfeld umfasst, das von psychologischer Beratung bis hin zur Sachbearbeitung von Verwaltungsangelegenheiten reicht, was eine Standardisierung der

Qualifizierung deutlich erschwert. Zum anderen führt dies zu dem aktuell vorliegenden Konglomerat an Qualifizierungsangeboten, die sich hinsichtlich Umfangs, Struktur und inhaltlicher Ausrichtung teilweise stark unterscheiden. Aus meiner Sicht bedürfte es zunächst eines einheitlichen und verbindlichen Rahmens für die strukturelle Verankerung von Peer-Beratung – insbesondere hinsichtlich der Voraussetzungen für die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen vor Ausüben der Tätigkeit – bevor über die Qualitätssicherung dieser Maßnahmen gesprochen wird. Das auf unterschiedlichen Trägerschaften beruhende und hoch bürokratisierte Sozialsystem in Deutschland ist daher ironischerweise – wie in den Interviews sichtbar wird – sowohl einer der Hauptgründe für Menschen mit Beeinträchtigungen, Peer-Beratung in Anspruch zu nehmen – etwa, weil sie Hilfe beim Beantragen von Sozialleistungen benötigen - als auch gleichzeitig ein erschwerender Faktor für das Schaffen eines strukturell verankerten und qualitativ hochwertigen Peer-Beratungsangebots, dass es hier noch viel Forschungs- und Handlungsbedarf gibt.

Trotz meiner Kritik halte ich die Förderung durch das BMAS für einen sehr wichtigen Schritt in die richtige Richtung, der Vertrauen in das Potenzial von Peer-Beratung als relevanten Beitrag zur Selbstbestimmung von Menschen mit Beeinträchtigungen signalisiert. Es erweckt sich in mir lediglich der Eindruck, dass die aktuelle Förderung zu sehr in einen schnellen und großen Ausbau des Peer-Beratungsangebots investiert wird, anstatt dass die Sicherstellung der Qualität der Beratung und insbesondere der Beratenden priorisiert wird. Die Tatsache, dass die Untersuchung durch LVR et al. (2017) das erste großflächige und systematische Projekt zur Evaluation von Peer-Beratung in Deutschland war und bis heute ist, obwohl Peer-Beratung bereits seit Jahrzehnten als Beratungsmethode in Deutschland angewandt wird, verdeutlicht diese Schieflage besonders eindrücklich. Die methodischen Einschränkungen dieser Arbeit sowie die Komplexität des durch den LVR et al. (2017) durchgeführten Projektes zeigen zudem auf, dass die wissenschaftliche Untersuchung des Themas ein hohes Maß an Ressourcen und Kapazitäten bedarf. Der Zwischenbericht zur Evaluation der EUTB (infas GmbH et al., 2021) zeigt außerdem, dass trotz der Förderung die finanziellen Mittel der Beratungsstellen für den Aufbau eines professionellen Beratungsangebots oft nicht ausreichen. So berichten zahlreiche Träger, dass administrative Tätigkeiten häufig nicht refinanziert werden und daher zusätzlich oder gar ehrenamtlich erbracht werden müssen (S. 51). Auch die vorgesehenen Pauschalen für Personalverwaltung und Sachkosten gelten vielfach als unzureichend, was den gesetzlich geforderten Eigenanteil von fünf Prozent für viele Träger schwer tragbar macht (S. 51). Weitere Herausforderungen zeigen sich in der praktischen Umsetzung: So wird der häufige Einsatz ehrenamtlicher

Berater*innen kritisch bewertet, da ihnen oftmals weder eine Aufwandsentschädigung zusteht noch Zugang zu Qualifizierungen ermöglicht wird, was die Einhaltung von Qualitätsstandards erschwert (S. 39). Zwar existieren inzwischen ein Qualitätsmanagementhandbuch sowie begleitende Schulungsmaterialien, doch eine flächendeckende und einheitliche Umsetzung ist bislang nicht realisiert (S. 124). Zusätzlich wird die Personalgewinnung dadurch erschwert, dass Personen mit Peer-Hintergrund häufig durch sozialrechtliche Hürden – wie etwa die Anrechnung von Einkommen auf ihnen zustehende Leistungen – vom Einstieg in die Beratung abgehalten werden (S. 94). Diese strukturellen Defizite gefährden nicht nur die nachhaltige Etablierung des Angebots, sondern auch die professionelle Umsetzung der Beratung.

Solange sich diese Rahmenbedingungen im System nicht grundlegend verändern und es keine weiteren Forschungseinblicke zum Thema Peer-Qualifizierungen gibt, erscheint es aus meiner Sicht sinnvoll, dass Büniger und Romberg ihr Qualifizierungskonzept in seiner Grundform beibehalten. Aus den Interviews ergeben sich lediglich kleinere Anregungen zur Weiterentwicklung, wie eine etwas stärkere Moderation bei langen, teils sehr persönlichen Redebeiträgen und einer trotz ihrer grundsätzlichen systemischen und ressourcenorientierten Haltung gelegentlich kritischeren Positionierung der Seminarleiterinnen. Darüber hinaus wäre es wünschenswert, insbesondere unerfahrene Teilnehmende noch gezielter beim Erwerb praktischer Beratungskompetenz zu unterstützen – etwa durch die Möglichkeit, durch Kooperationen mit bestehenden Beratungsstellen echten Beratungsgesprächen beizuwohnen, zum Beispiel im Rahmen von Tandem-Formaten. Zudem könnte beim Bestehen solcher Kooperationen in Betracht gezogen werden, verpflichtende Beratungsgespräche in den Lehrplan der Qualifizierung zu integrieren. Dies würde nicht nur den Praxisbezug stärken, sondern auch einen wichtigen Beitrag zur weiteren Professionalisierung der Qualifizierung leisten.

Insgesamt kann die Qualifizierungsreihe „Wie ich bin, bin ich gut!“ als wirksame Maßnahme bezeichnet werden. Sie erreicht ihre zentralen Ziele, fördert die Beratungskompetenz der Teilnehmenden und trägt wesentlich zu deren Empowerment bei - ein Prinzip, das sie in ihrer Rolle als Peer-Berater*innen an Ratsuchende weitervermitteln. Darüber hinaus setzen Bünger und Romberg mit ihrem behinderungsübergreifenden Ansatz ein klares Zeichen für das Potenzial gelebter Inklusion, die Vielfalt nicht nur zulässt, sondern als professionellen und gesellschaftlichen Reichtum sichtbar macht. Gleichzeitig zeigt sich, dass für eine nachhaltige Verankerung und Professionalisierung von Peer-Beratung von und für Menschen mit Beeinträchtigungen in Deutschland weitere strukturelle und forschungsgestützte Schritte notwendig sind.

Literaturverzeichnis

- Berger-Grabner, D. (Hrsg.). (2016). *Wissenschaftliches Arbeiten in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften: Hilfreiche Tipps und praktische Beispiele*. Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Bildungs- und Forschungsinstitut zum selbstbestimmten Leben Behinderter (bifos) e.V. *Weiterbildung in Peer Counseling*. <https://www.bifos.de/weiterbildung-in-peer-counseling/>.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales. (2016). *Bundesteilhabegesetz: Mehr Möglichkeiten, mehr Selbstbestimmung*. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/bundesteilhabegesetz.html>.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales. (2023). *Teilhabeberatungsverordnung (EUTBV): Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung*. <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/teilhabeberatungsverordnung.html>.
- Bünger, M. & Romberg, E. (2021). *Qualifizierungsreihe Peer-Beratung Wie ich bin, bin ich gut! Konzept*.
- Döring, N. & Bortz, J. (2016). Evaluationsforschung. In N. Döring & J. Bortz (Hrsg.), *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften* (S.975–1036). Springer Berlin Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-642-41089-5_18.
- Döring, N. & Bortz, J. (Hrsg.). (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften*. Springer Berlin Heidelberg.
- Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung. *Peer Counseling*. <https://www.teilhabeberatung.de/woerterbuch/peer-counseling>.
- EX-IN Deutschland e.V. *EX-IN – Die Idee*. <https://ex-in.info/#idee>.
- Fenzl, T. & Mayring, P. (2017). QCAMap: eine interaktive Webapplikation für Qualitative Inhaltsanalyse. *Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation*, 37, 333–339.
- Friedensbildungswerk Köln. *Zertifizierung zur Peer-Berater*in für Menschen mit Behinderung – Wie ich bin, bin ich gut!* <https://friedensbildungswerk.de/Bilder/pdf/Zertifizierung-zur-Peer-BeraterIn-V2.pdf>.
- Hartmann, B. (2017). *Palliative Begleitung von Menschen in Wohnformen der Eingliederungshilfe: Ein Leitfaden für Träger, Leitungen sowie Mitarbeitende in der*

Assistenz und Pflege von Menschen mit intellektueller, komplexer und/oder psychischer Beeinträchtigung.

- Hermes, G. (2010). *Förderung der Selbstbestimmung durch Empowerment: Erfahrungen aus der Praxis* [Vortrag im Rahmen der Ringvorlesung „Behinderung ohne Behinderte?! Aspekte]. Universität Hamburg. https://www.zedis-hamburg.de/wp-content/download-pdfs/hermes_12012010.pdf.
- Hinz, A., Schumacher, J., Albani, C., Schmid-Mühlbauer, G. & Brähler, E. (2006). Bevölkerungsrepräsentative Normierung der Skala zur Allgemeinen Selbstwirksamkeit. *Diagnostica*, 52, 26–32. <https://doi.org/10.1026/0012-1924.52.1.26>.
- infas GmbH, Prognos AG & Wansing, G. (2021). *Zwischenbericht 2021 zur Evaluation der Ergänzenden Unabhängigen Teilhabeberatung*. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). <https://dip.bundestag.de/vorgang/zwischenbericht-2021-zur-evaluation-der-erg%C3%A4nzenden-unabh%C3%A4ngigen-teilhabeberatung/279590>.
- Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland e.V. (2010). *Leistungsanforderungen an Peer-Counseling-Angebote*. https://peer-counseling.org/wp-content/uploads/2016/11/Leistungsanforderungen_Peer_Counseling_ISL_.pdf.
- Jordan, L. M. (2022). Peer Counseling: Method, Metaphor, or Mindset? *Frontiers in rehabilitation sciences*, 3, 822484. <https://doi.org/10.3389/fresc.2022.822484>
- Kämpgen-Stiftung. *Kämpgen-Stiftung*. <https://kaempgen-stiftung.de/>.
- Kobi e.V. *Zertifiziert/-e Peer-Berater/-in: Wie ich bin, bin ich gut!* https://www.kobi.de/fileadmin/user_upload/dattler/files/ka2401253.pdf.
- Kompetenzzentrum Selbstbestimmt Leben (KSL) Arnsberg. (2025). „Wie ich bin, bin ich gut“: *Qualifizierung für zertifizierte Peer-Beratende startet bald in Dortmund*. <https://ksl-arnsberg.de/de/node/6485>.
- Kübler-Ross, E. (2014). *Interviews mit Sterbenden*. <https://doi.org/10.17877/DE290R-6868>.
- Landschaftsverband Rheinland. (2021). *Fortführung und weiterer Ausbau der „Peer-Beratung bei den Koordinierungs-, Kontakt-, und Beratungsstellen (KoKoBe)“ ab dem Jahr 2022 [Verwaltungsvorlage Nr. 15/397]*. [https://dom.lvr.de/lvis/lvr_recherchewww.nsf/0/6E34BA5602A05E61C125878A005A95F2/\\$file/Vorlage15_397.pdf](https://dom.lvr.de/lvis/lvr_recherchewww.nsf/0/6E34BA5602A05E61C125878A005A95F2/$file/Vorlage15_397.pdf).

- Landschaftsverband Rheinland, Prognos AG & Universität Kassel. (2017). *Evaluation von Peer Counseling im Rheinland: Endbericht*.
- Lebenshilfe e. V. *Eingliederungshilfe und das Bundesteilhabegesetz*.
<https://www.lebenshilfe.de/informieren/familie/eingliederungshilfe-und-das-bundesteilhabegesetz>.
- Mayring, P. (2022). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken*. Beltz.
- Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen.
Bildungsscheck NRW. <https://www.mags.nrw/bildungsscheck>.
- Moser, H. (1995). *Grundlagen der Praxisforschung. Darmstädter Beiträge zu Studium und Praxis*. Lambertus Verlag. http://www.content-select.com/index.php?id=bib_view&ean=9783784125275.
- O'Brien, J., Pearpoint, J. & Kahn, L. (2015). *The PATH and MAPS Handbook: Person-Centered Ways to Build Community*. Inclusion Press.
- Ottmar, M.-P. (1992). *"Wir sind nicht mehr aufzuhalten": Behinderte auf dem Weg zur Selbstbestimmung; Beratung von Behinderten durch Behinderte - Vergleich zwischen den USA und der Bundesrepublik*. AG Spak Bücher.
- Ottmar, M.-P. (2023). *Abschluss der Peer-Qualifizierungsreihe „Wie ich bin, bin ich gut“*.
<https://kobinet-nachrichten.org/2023/10/25/abschluss-der-peer-qualifizierungsreihe-wie-ich-bin-bin-ich-gut/>.
- Rogers, C. R. & Nosbüscher, E. (1972). *Die nicht-direktive Beratung : counseling and psychotherapy* (2. Aufl.). Kindler-Studienausgabe. Kindler.
- Romberg, E. *Peer-Beratung*. <https://ellenromberg.de/peer-beratung/>.
- Schubert, F.-C., Rohr, D. & Zwicker-Pelzer, R. (2019). *Beratung: Grundlagen - Konzepte - Anwendungsfelder*. Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.
- Unger, H. von. (2014). *Partizipative Forschung : Einführung in die Forschungspraxis. Lehrbuch*. Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-01290-8>.

Anhang

Anhang A. Dokumentation der teilnehmenden Beobachtung

Anhang A1. Qualifizierungsreihe Dortmund

Die Qualifizierungssitzung am 14.09.2024 fand in den Räumlichkeiten des KOBI Seminare e.V. in Dortmund statt. Es handelte sich um die 10. Sitzung der Qualifizierungsreihe. Sie wurde wie alle Sitzungen an einem Samstag abgehalten und dauerte von 10:00 bis 16:00 Uhr. Der Seminarraum befand sich im Erdgeschoss und war barrierefrei. An diesem Tag waren 8 der insgesamt 14 Teilnehmenden anwesend. Da Bünger verhindert war, war Romberg als Seminarleiterin und Referentin mit einer Unterstützerin vor Ort, dazu war an diesem Tag ein Gastreferent dabei: Christoph Tacke war Projektleiter im KSL Köln und ist zudem als Peer-Berater tätig. Er war bereits in einer vorangehenden Sitzung der Qualifizierungsreihe als Gastreferent dabei.

Ablauf der Sitzung. Zum Einstieg gab es eine Willkommensrunde mit einer Vorstellungsrunde im Plenum, welche für mich abgehalten wurde. Dabei stellte ich mich und mein Forschungsvorhaben vor, ich erklärte kurz die Begriffe Evaluationsforschung und partizipative Forschung und kündigte außerdem an, dass ich unter den Teilnehmenden nach Personen suche, die Interesse daran haben, ein Interview mit mir zu führen. Anschließend erklärte ich, dass ich im Sinne partizipativer Forschung die Teilnehmenden nach ihren Forschungsinteressen fragen möchte, um diese Themen gegebenenfalls in den Interviewleitfaden aufzunehmen. Ich sagte, dass die Teilnehmenden gerne im Laufe der Sitzung über meine beiden Anliegen nachdenken und sich später hierzu äußern können. Zwischen den unten beschriebenen Methoden und Inhalten gab es im Seminarverlauf immer wieder kleinere Pausen sowie eine einstündige Mittagspause, die ich vornehmlich nutzte, um mit den Teilnehmenden über ihre Bereitschaft zu sprechen, an einem Interview teilzunehmen und sie nochmals nach ihren Forschungsinteressen zu fragen. Im weiteren Verlauf der Einstiegsrunde erzählten die Teilnehmenden auch über ihre Situation in den letzten Wochen, wobei es teilweise um persönliche, oft aber auch um Themen aus der Beratungsarbeit ging, wobei ich feststellte, dass ein Großteil der Teilnehmenden bereits beratend tätig war.

Nach der Vorstellungsrunde ging es los mit dem inhaltlichen Teil, das Thema des Moduls war *Zukunftsplanung*. Zu Beginn standen in der Mitte des Raums verschiedenste Playmobil-Figuren auf einem Tisch. Romberg leitete die Teilnehmenden an, sich eine der Figuren auszuwählen, die für sie ihr persönliches Ziel in der Zukunft symbolisiert. Anschließend erklärten alle kurz, warum sie sich für eine Figur entschieden hatten und welche Ziele damit symbolisiert wurden. Einige Themen wurden dabei häufiger genannt, insbesondere

„leicht sein“, „frei sein“, „weniger Verantwortung“, „weniger Sorgen“, „Souveränität“ und „Unabhängigkeit“ schienen mir in eine ähnliche Richtung zu gehen, nämlich die Reduzierung von Sorgen und Abhängigkeit von anderen Personen. Auch genannt wurden die Aspekte „Spaß an der Arbeit haben“, „Rollenvorbild sein“ und „kulturelle Vielfalt fördern“. Romberg wies am Ende der Runde auf die potenzielle Nützlichkeit der Playmobil-Methode für zukünftige Beratungsgespräche hin.

Anschließend wurde eine von Romberg angeleitete Traumreise durchgeführt. Dabei sollten sich die Teilnehmenden an einen Ort begeben, welchen sie als Ziel unserer Wünsche und Träume ansehen. Im Anschluss auf das imaginäre Verfahren wurden die Ziele der Traumreise auf Pappkarten festgehalten. Angeschlossen wurde dies von einem Austausch im Tandem, wobei zu zweit besprochen wurde, durch welche konkreten Schritte das imaginäre Ziel erreicht werden kann. Im abschließenden Austausch im Plenum zur Besprechung der Ergebnisse kam die Rückmeldung, dass es gut funktioniert habe und sehr nützlich war, die konkreten Schritte zur Zielerreichung zu besprechen. Auch wurde häufiger gesagt, dass zur Zielerreichung teilweise mangelnde zeitliche und monetäre Hürden gesehen wurden oder auch eine innere Hemmschwelle im Weg stünde.

Hieran anschließend folgte die nächste Methode, bei der die Probleme, die zuletzt als Hindernisse zur persönlichen Zielerreichung gesehen wurden, von allen Teilnehmenden jeweils auf einen Stein geschrieben wurden. Freiwillige Personen stellten ihr persönliches Problem vor den anderen vor, woraufhin im Plenum nach verschiedenen Lösungsvorschlägen gesucht wurde. Diese hielt Romberg auf Kärtchen fest, woraus die betroffene Person am Ende die für sie beste Lösung aussuchte. Alle sollten die Lösung für ihr eigenes Problem auf die andere Seite des Steins schreiben.

Die letzte Methode wurde von Tacken angeleitet. Es handelte sich um ein Rollenspiel, welches auf dem PATH-Modell („Planning Alternative Tomorrows with Hope“; O’Brien et al., 2015) basierte. Die Gruppe wurde in zwei Vierergruppen aufgeteilt. Die Situation und die Rollen waren in den beiden Gruppen identisch: Es gab jeweils zwei Berater*innen, eine ratsuchende Person sowie eine*n Angehörige*n. Die Teilnehmenden bekamen jeweils eine Beschreibung ihrer Rolle, dabei bekam die Seite der Ratsuchenden das Anliegen und etwas Information zum Hintergrund der ratsuchenden Person mitgeteilt, während die Berater*innen Anweisungen zu Fragen im Beratungsgespräch erhielten. Nach kurzer Besprechung in den Zweiergruppen fand das Rollenspiel statt. Ich durfte mir eines der beiden Rollenspiele ansehen. Büniger und Tacken waren bei den Rollenspielen nicht anwesend. Die Rolle der ratsuchenden Person war eine Rollstuhlnutzerin, welche noch im Elternhaus lebte und nach mehr

Unabhängigkeit und Selbstbestimmung strebte. Ihr langfristiger Wunsch war der Auszug aus dem Elternhaus. Als Begleiterin hatte sie ihre Schwester im Beratungsgespräch dabei, die sie bei ihrem Vorhaben unterstütze. Im Laufe des Rollenspiels ging es oft um das Thema diverser benötigter Anträge, zum Beispiel für die Aufnahme in eine Einrichtung des betreuten Wohnens, wobei die Teilnehmenden immer wieder aus ihren Rollen fielen und einen echten Austausch über diese Themen begannen. Obwohl es sich hier nur um eine Simulation handelte, war ich beeindruckt von den Kenntnissen über Formalia und Antragssysteme der Teilnehmenden und merkte dabei zum ersten Mal, wie kompliziert es ist, als Person mit Behinderung die Hilfen zu bekommen, die man benötigt.

Obwohl ich das simulierte Beratungsgespräch als gut umgesetzt empfand, meldeten die Teilnehmenden am Ende des Rollenspiels im Plenum zurück, dass sie Schwierigkeiten bei der Umsetzung hatten. Auf der Seite der Rolle der Berater*innen wurde die fehlende Möglichkeit der Vorbereitung auf das konkrete Thema der Beratung kritisiert, vor allem, da es sich laut Anweisung bereits um das zweite Beratungsgespräch der Ratsuchenden handelte. Sie erklärten, dass sie in einer echten Beratungssituation im Vorfeld bereits zu dem Thema recherchieren würden, um bessere Ratschläge erteilen zu können. Zur Rolle der Ratsuchenden wurde zurückgemeldet, dass es sehr schwierig gewesen sei, sich in die Situation der Rollstuhlnutzerin hineinzusetzen, da bei der schauspielenden Person keine körperliche Beeinträchtigung vorlag. Es wurde klar, dass viele Teilnehmenden es als schwieriger empfanden, zu Themen zu beraten, von denen sie persönlich nicht betroffen sind. Daher kündigte Romberg an, dieses Thema in der nächsten Sitzung nochmals aufzugreifen.

Am Ende gab es eine Abschlussrunde, in der jede Person ein Resümee der Sitzung zog und ihren aktuellen Gemütszustand mitteilte. Die meisten Teilnehmenden meldeten zurück, sehr zufrieden mit den Inhalten und Methoden gewesen zu sein und mit neuen Ideen und positivem Gemüt nach Hause zu gehen. Ich bedankte mich für die Möglichkeit der Teilnahme, die vielen Informationen, die ich von den Teilnehmenden erhalten hatte und die Bereitschaft einiger Personen, an einem Interview teilzunehmen.

Bereitschaft zur Teilnahme an Interviews. In den Pausen habe ich alle Teilnehmenden einzeln auf ihre Bereitschaft zur Teilnahme an einem Interview angesprochen. Von den acht anwesenden Teilnehmenden erklärten sich sechs bereit zu einem Interview, zu denen ich Namen und einige weitere Informationen zur Person notierte. Einige Personen waren sehr enthusiastisch und teilten mir bereits in der Vorstellungsrunde ihre Bereitschaft mit, andere waren erst zurückhaltender und wollten mehr Details über die Interviews wissen. Ich sicherte allen Teilnehmenden Anonymisierung ihrer Namen zu, sodass

Aussagen nicht auf sie zurückzuführen sein würden. Romberg hatte mir außerdem vor der Sitzung bereits gesagt, dass einer der zur Sitzung abwesenden Teilnehmer ebenfalls zu einem Interview bereit wäre. Ich dankte allen Freiwilligen und teilte ihnen mit, dass ich nach der Teilnahme am Seminar in Brühl prüfen werde, wie viele Personen sich insgesamt freiwillig gemeldet haben und bei Bedarf in Absprache mit Bünger und Romberg auswählen werde, welche Personen interviewt werden sollen, um eine möglichst große Heterogenität in der Stichprobe zu haben.

Forschungsinteressen der Teilnehmenden. Zudem fragte ich dabei auch nach Ideen und Interessen für die Schwerpunkte meiner Evaluation der Qualifizierung. Schon in der Vorstellungsrunde wurden ein paar Themen genannt, die meisten Ideen wurden mir aber in den persönlichen Gesprächen mitgeteilt.

Ein häufig genanntes Thema war der besondere „Inklusionscharakter der Qualifizierung“ durch das gemeinsame Lernen von Menschen mit diversen Beeinträchtigungen. Hierbei war von Interesse, ob dies einen Vorteil für die Teilnehmenden bringt, oder ob ein auf individuelle Beeinträchtigungen abgestimmtes Training möglicherweise besser wäre. Eine Person teilte mir mit, dass sie diese Art des Trainings noch nie vorher erlebt habe und persönlich sehr profitiere, die Probleme von Personen mit anderen Beeinträchtigungen kennenzulernen und sich mit diesen auszutauschen. Ihr sei durch die Qualifizierung erst bewusst geworden, was echte Inklusion eigentlich bedeute und glaube, dass viele Personengruppen, zum Beispiel auch Lehrer*innen, besonders von solchen inklusiven Trainings profitieren könnten. Eine andere Person nannte das gleiche Thema, jedoch mit einem leicht kritischen Blick. Sie stellte es infrage, dass alle Personen dazu angehalten werden, auf die gleiche Art und Weise zu lernen, und sie glaubte, dass dies einigen besser gelingen würde, wenn das Training mehr auf individuelle Bedürfnisse abgestimmt wäre. Diese Person lenkte aber auch ein, dass dies für andere Teilnehmenden vielleicht genau das richtige Format sei. Auch wurde von der Person kritisch angemerkt, dass sie die Schwelle für den Erhalt des Zertifikats der Qualifizierung für deutlich zu gering halte und sie sich allgemein ein etwas höheres Anforderungsniveau in der Qualifizierung wünsche. Sie wünschte sich noch mehr Basiskenntnisse in Modellen der Kommunikation und Beratung. Die Person war bereits als Berater*in tätig und erzählte mir, einige Peer-Berater*innen mit großen Defiziten in der Beratungskompetenz zu kennen, weshalb sie sich für höhere Prüfungsstandards einsetze.

Des Weiteren wurde mehrfach das Thema „Einhaltung eigener Grenzen und Bedürfnisse in der Beratungsarbeit“ genannt. Bereits in der Willkommensrunde berichtete

eine Teilnehmerin, die bereits als Peer-Beraterin tätig war, von einem aktuellen Gefühl der Überforderung in ihrer Tätigkeit. Dies lag zum einen an dem aktuell zu hohem Arbeitsaufwand für sie in ihrer Einrichtung, welcher unter anderem durch den Ausfall anderer Berater*innen zu begründen sei. Zum anderen führte sie viele Gespräche mit psychisch erkrankten Menschen oder beriet zu psychologische Themen, was sie persönlich als sehr schwierig empfand und auch als unbefriedigend, da hier im Gegensatz zu anderen Beratungen weniger schnelle und praktische Lösungen zu erreichen seien. Daher belasteten sie diese Gespräche, gleichzeitig fiel es ihr schwer, bei Anfragen Beratungsgespräche abzulehnen, da sie den Ratsuchenden immer helfen wollte.

Von einer Person wurde der Aspekt „Behinderung als Ressource“ genannt und spezifiziert, dass erforscht werden sollte, wo die Stärken von behinderten Personen für die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt liegen und welche Kompetenzen sie genauso gut oder vielleicht sogar besser beherrschen als nicht-behinderte Personen. Auch der systemische Ansatz der Qualifizierung und das damit verbundene Menschenbild wurde als Interessenthema genannt. Damit verbunden sei der Empowerment-Ansatz, denn in beiden Ansätzen werde davon ausgegangen, dass die Lösung des Problems in der betroffenen Person liege. Dies ließe sich gut auf die Beratungssituation übertragen, denn auch hier sollten die Berater*innen weniger eigene Lösungen präsentieren, sondern die Ratsuchenden dabei unterstützen, ihre eigenen Lösungen zu finden. Eine Person äußerte Beschwerden über die Tatsache, dass die meisten Stellen als Peer-Berater*in von Seite der EUTB befristet seien, was zu einem Leistungsdruck führe, sich immer wieder beweisen zu müssen. Es wurde die Frage genannt, wie weit der Peer-Begriff eigentlich gehe. Die Person äußerte, dass es für sie nicht nur die Gemeinsamkeit der Beeinträchtigung sei, sondern auch ähnliche Erfahrungen sowie andere gemeinsame Merkmale wie Geschlecht, Hautfarbe, Migrationshintergrund und Sexualität. Kultursensibilität sei für sie außerdem eine wichtige Eigenschaft von Peer-Berater*innen und sie fand die Frage spannend, wie sich das Thema Migration in Beratungsgesprächen auswirke. Zuletzt wurde der Aspekt „Moralische Grundsätze in der Beratung“ genannt. Spezifisch in Fällen, bei denen es um Gewalt, Unterdrückung oder Ähnliches geht, sei es schwierig, wertfrei zu bleiben. Die Person fragte sich, wie man dies als Peer-Berater*in am besten umsetzen könne.

Insgesamt erhielt ich eine große Menge an Ideen und Meinungen von den Teilnehmenden. Ich war hierfür sehr dankbar, gleichzeitig wurde mir bewusst, dass ich in den Interviews nicht auf alle genannten Aspekte eingehen können würde, auch wenn ich sie alle als spannend empfand. Da einige Themen mehrfach von verschiedenen Personen genannt

wurden, ging meine unmittelbare Tendenz dazu, diese Themen vornehmlich mit als Schwerpunkte aufzunehmen. Dies waren vor allem die Vor- und Nachteile des Inklusionscharakters der Qualifizierung sowie die Einhaltung eigener Grenzen und Bedürfnisse in der Beratungsarbeit.

Resümee. Für mich war es ein spannender Tag, an dem ich viel Neues über Beratung sowie die Probleme von Menschen mit Beeinträchtigungen gelernt habe. Was die Qualifizierung selbst anging, war ich beeindruckt, wie viel Wissen an einem Tag vermittelt werden konnte, obwohl in dieser Sitzung vollständig auf klassischen Frontalunterricht verzichtet wurde. Romberg sagte mir, dass es zwar auch viele Sitzungen gebe, in denen sie mithilfe einer PowerPoint-Präsentation vor der Gruppe doziere, jedoch habe sie das Gefühl, dass die Aufmerksamkeit der Teilnehmenden bei der Anwendung anderer Methoden viel stärker fokussiert bleibe. Obwohl ich nicht bei allen Übungen selbst teilnahm, empfand ich diese ebenfalls als sehr interessant. Zwar war diese Sitzung recht stark auf die Teilnehmenden selbst und weniger konkret auf ihre Beratungstätigkeit ausgerichtet, dennoch konnte ich den Nutzen nicht nur für die persönliche Entwicklung der Teilnehmenden, sondern auch für die Möglichkeit des Einsatzes einiger Methoden in zukünftigen Beratungsgesprächen erkennen.

Ich war positiv überrascht von der proaktiven Einstellung und Offenheit der Teilnehmenden und froh über die zahlreichen Inputs für die Forschungsschwerpunkte der Evaluation. Die Bereitschaft zur Teilnahme an den Interviews übertraf meine Erwartungen, sodass ich nach dem Seminar in Dortmund gemeinsam mit den Personen, die sich bereits im Vorfeld bereit erklärt hatten, bereits das Kontingent von sieben Personen erreicht hatte. Dennoch hoffte ich, dass sich noch ein paar Personen bei der Sitzung in Brühl finden würden, damit ich auch bereits zertifizierte Peer-Berater*innen in den Teilnehmer*innenpool aufnehmen könnte.

Anhang A2. Coaching- und Vertiefungsreihe Brühl

Bei dem Seminar in Brühl am 21.09.2024 handelte es sich nicht um ein Modul der Qualifizierungsreihe selbst, sondern um die zweite Sitzung der vierteiligen Coaching- und Vertiefungsreihe für bereits qualifizierte Peer-Berater*innen. Dabei waren einige ehemalige Teilnehmende der ersten Qualifizierungsreihe von Bünger und Romberg, welche ebenfalls in Brühl stattgefunden hatte, aber auch einige Peer-Berater*innen, welche durch andere Anbieter qualifiziert wurden. Auch dieses Seminar fand an einem Samstag von 10:00 bis 16:00 Uhr statt, die Räumlichkeiten wurden vom euer-vfk e.V. zur Verfügung gestellt. Der Seminarraum befand sich im Erdgeschoss und war barrierefrei. An diesem Tag waren 9 der insgesamt 13 Teilnehmenden, davon eine Person mit einer Assistentin, sowie Romberg als

Seminarleiterin mit einer Unterstützerin vor Ort. Der Hauptreferent an diesem Tag war Hans-Bernd Hagedorn, der Pastoralreferent und lange Zeit Katholischer Klinikseelsorger des Universitätsklinikums Bonn war. Das Thema der Sitzung war *Tod, Trauer, Sterben*, welches die Teilnehmenden insbesondere auf Peer-Beratungen vorbereiten sollte, in denen diese Themen das Anliegen eines*r Ratsuchenden darstellen.

Ablauf der Sitzung. Im Allgemeinen ging ich wie in Dortmund vor – das heißt, ich nutze die Pausen des Seminars, um mit den einzelnen Teilnehmenden zu sprechen und sie nach ihrer Bereitschaft für ein Interview sowie ihren Forschungsinteressen zu befragen. Zu Beginn der Sitzung stellte ich mich und mein Forschungsvorhaben kurz vor. Darauf stellte sich Hagedorn vor und berichtete dabei von seinen bereits gesammelten Erfahrungen als Seelsorger im klinischen Bereich. Dabei stellte er heraus, stets die eigene Kraft und Resilienz der Betroffenen fördern zu wollen. Bei vielen Trauernden, die er begleitet habe, suche er dabei nach dem „Licht im Dunkeln“ und der Antwort, wie man trotz Trauer im Leben voranschreiten könne. Bei einigen Sterbenden, die er begleite, sei es dagegen ein wichtiges Anliegen, sie dabei zu unterstützen, für sie ungeklärte Dinge vor ihrem Tod zu erledigen.

Es folgte ein Austausch in Zweiergruppen, wobei wir uns eine eigene Krankheitserfahrung vor Augen führen und unserem Gegenüber von unseren Erfahrungen über verschiedene Dimensionen hinweg – unter Anderem körperliche, emotionale, soziale und spirituelle – berichten sollten. Dabei sollten wir darauf achten, dass eine Person zunächst einige Minuten ohne Unterbrechung reden sollte, während die andere Person aufmerksam zuhörte. Anschließend sprachen wir im Plenum über unsere Erfahrungen, an den verschiedenen Dimensionen orientiert. Auf der physischen Ebene wurde das Thema Schmerzen besonders besprochen, wobei uns Hagedorn erzählte, dass er bei Sterbenden die Angst vor Schmerzen deutlich senken könne, indem er sie darüber informiere, dass ein sehr großer Teil der Schmerzen durch die Gabe von Morphin und anderen sedierenden Substanzen eliminiert oder zumindest in einen erträglichen Bereich gebracht werden kann. Ein größeres Problem, welches auch auf der emotionalen Ebene belastend sei, stellt die körperliche Abhängigkeit vieler kranken und sterbenden Menschen von anderen Personen dar. Dies wurde intensiv besprochen, da viele der Teilnehmenden als körperlich beeinträchtigte Personen einen besonderen Bezug hierzu aufweisen konnten. Hierbei wurde auch das Potenzial der eigenen Erfahrung für die Beratung herausgestellt. Einige Personen, die auf einen Rollstuhl angewiesen sind, berichteten auch von Erfahrungen, bei denen sie fälschlicherweise in klinischen Einrichtungen für Patient*innen gehalten wurden, obwohl sie als Besucher*innen oder Angehörige dort waren. Die letzte Dimension war die spirituelle.

Hierbei ging es auf der einen Seite um die Kraft, die der Glaube an Gott vielen Menschen im Angesicht von Tod und Trauer spenden kann, sowie auch die positiven sozialen Auswirkungen, die Personen durch die Unterstützung einer Glaubensgemeinschaft erfahren. Andere Personen sprachen nicht über Religion, sondern mehr um Achtsamkeit und Dankbarkeit, welche sie als positives Ergebnis aus ihrer Krankheitserfahrung gezogen haben. Eine Teilnehmerin drückte es mit folgendem Satz aus: „Es geht nicht darum, dem Leben mehr Jahre zu geben, sondern den Jahren mehr Leben“.

Für die nächste Übung gab es erneut einen Austausch im Plenum. Hierbei ging es um die Frage, wie Menschen das Thema Tod wahrnehmen und verstehen, in Abhängigkeit ihres Alters. Es wurde zum Beispiel erklärt, dass ein Kind in den ersten Jahren des Lebens den Tod nicht als solchen verarbeiten kann und sich mit der Erklärung zufriedengeben, dass eine verstorbene Person nun an einem anderen, schönen Ort wie dem Himmel sei. Man könne aus gemalten Bildern von Kindern häufig etwas über deren Auseinandersetzung mit einem Todesfall lernen. Im Schulalter geben sich Kinder mit solchen Erklärungen oft nicht mehr zufrieden und beginnen, nach echten Erklärungen zu fragen. In der Adoleszenz schließlich beginnen Menschen, ihre eigenen Theorien über den Tod und das, was danach komme, zu bilden. Hagedorn zeigte uns nach dem Austausch hierzu eine PowerPoint-Folie mit einer Tabelle (Hartmann, 2017, S.27) über das Verständnis des Todes bei Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen. Er erklärte, dass je nach Schweregrad der Beeinträchtigung das mentale Entwicklungsniveau einer Person mit verschiedenen Entwicklungsstufen eines nicht-beeinträchtigten Menschen verglichen werden können, weshalb wir zuvor darüber gesprochen hatten. So könne man sich in der Beratung von intellektuell beeinträchtigten Personen an diesen Entwicklungsstufen orientieren, um eine an das Verständnis der ratsuchenden Person angepasste Beratung durchführen zu können. Hagedorn stellte heraus, dass es wichtig sei, nicht mit der Einstellung in die Beratung zu gehen, dass die intellektuell beeinträchtigte Person wenig bis gar nichts über den Tod verstehe, und dass das tatsächliche Verständnis stets individuell erarbeitet werden müsse. Hieran anschließend begann ein Austausch der Teilnehmenden über die Erfahrung, die sie als behinderte Personen häufig machen, dass Betreuer*innen, Pflegende, Ärzt*innen aber auch Angehörige sie von bestimmten belastenden Themen verschonen möchten, was zwar gut gemeint, aber eigentlich diskriminierend sei. Daher sollten die Peer-Berater*innen darauf achten, dieses Verhalten in Beratungssituationen nicht selbst zu reproduzieren. Eine Methode, die Hagedorn in Beratungsgesprächen zum Thema Krankheit für sehr sinnvoll hielt, war das zirkuläre Fragen. So könne man Angehörige fragen, was sie glauben, wie die betroffene

Person in Hinblick auf ihre Erkrankung gerne behandelt werden würde. Zuletzt wies er auf das Thema Patientenverfügung hin, welches er aus seiner eigenen Erfahrung für sehr wichtig halte und auch in Beratungsgesprächen angesprochen werden solle. Hierzu gebe es auch bereits einige Materialien in leichter Sprache.

Nach der Mittagspause ging es weiter mit einer neuen Übung. Hierfür lagen in der Mitte des Raums einige ausgedruckte Bilder mit verschiedenen Motiven. Hagedorn wies uns an, eins der Bilder auszusuchen, welches für uns in Hinblick auf den Tod eine symbolische Wirkung hat. Anschließend kamen wir wieder in Zweiergruppen zusammen, in denen wir uns gegenseitig erklärten, warum wir ein bestimmtes Bild ausgewählt hatten. Danach stellten alle Personen im Plenum das Bild ihres/ihrer Gesprächspartner*in sowie die individuelle Bedeutung für sie/ihn vor. Themen, die dabei genannt wurden, waren unter anderem Hoffnung auf ein Leben nach dem Tod, Seelenfrieden, die Universalität des Todes, sowie das Ende des Lebens und die Endlichkeit unserer Existenz.

Im letzten thematischen Block ging es um die Frage, wie das Sterben abläuft und wie man Sterbende richtig begleiten kann. Dafür stellte Hagedorn ein Modell der amerikanischen Psychiaterin Kübler-Ross (2014) vor, welches fünf Phasen des Sterbens, beziehungsweise der Trauer, postuliert. Wir besprachen jeweils eine Phase in Zweiergruppen und sollten uns dabei überlegen, welche Möglichkeiten man in der Beratung einer sterbenden Person hat, je nachdem in welcher der fünf Phasen sich jemand befindet. Anschließend besprachen wir die Ergebnisse im Plenum. Die erste Phase stellt die Verleugnung dar. Hier können oder möchten Betroffene die eigene Betroffenheit nicht einsehen, weshalb es am besten sei, ihnen hier Raum zu geben, um ihre Gedanken und Gefühle zu äußern. In der zweiten Phase folgt Wut und Aggression. Häufig liege dahinter versteckt eigentlich Trauer oder Verletzung, etwa über die Diagnose. An diesen versteckten Gefühlen könne man ansetzen, um den Betroffenen bei der Verarbeitung zu helfen. Wichtig sei es, sich durch etwaige Feindseligkeit der betroffenen Person nicht abschrecken zu lassen. In der dritten Phase beginnen die Betroffenen zu verhandeln. Hier liege Potenzial zur Aktivierung der Betroffenen, denn häufig entdecke man in dieser Phase, dass es noch Dinge gibt, die jemand vor seinem/ihrer Tod erledigen möchte. Bei diesen Plänen sollten die Betroffenen bestmöglich unterstützt werden, auch sollten neue Ideen gefördert und Lob für die Initiative der Betroffenen ausgesprochen werden. In der anschließenden Phase der Depression oder Verstimmung liegt bei den Betroffenen wenig Antrieb vor, sie sind nun mehr in sich gekehrt und zurückgezogen. Daher müsse in dieser Phase oft Stille ausgehalten werden, es sollte aber auch versucht werden, den Fokus der Betroffenen immer wieder auf die positiven Aspekte des Lebens zu lenken, indem zum

Beispiel alte Fotoalben gemeinsam betrachtet werden. In der letzten Phase folge die Akzeptanz des eigenen Sterbens. Während dies für die Betroffenen selbst mit einer Stabilisierung des emotionalen Erlebens einhergehe, müsse hier oft verstärkt eine Unterstützung der Angehörigen erfolgen, welche den baldigen Tod der betroffenen Person noch nicht akzeptiert haben. Hieran sei auch zu erkennen, dass die verschiedenen Phasen nicht nur von den Betroffenen selbst, sondern auch deren Angehörigen durchlaufen werden, wobei sich die beiden Parteien nicht immer in der gleichen Phase befinden. In der Beratung sei es daher stets wichtig, ein Gefühl dafür zu entwickeln, in welcher Phase sich die Betroffenen, aber auch deren Angehörige befinden. Auch die Berater*innen selbst können die fünf Phasen individuell durchlaufen.

Die Sitzung endete mit einer kurzen Abschiedsrunde, bei der alle Teilnehmenden ein Fazit zum Sitzungstag und ihrem Gemütszustand abgaben. Ich bedankte mich für die Möglichkeit der Teilnahme und die Bereitschaft einiger Personen zu einem Interview.

Bereitschaft zur Teilnahme an einem Interview. Ich war in Brühl etwas eingeschränkter in meiner Suche nach Freiwilligen für die Interviews, denn potenzielle Interviewpartner*innen waren nur die Personen, welche die Grundqualifizierung als Peer-Berater*in bei Bünger und Romberg gemacht hatten, da es in den Interviews um diese gehen sollte. Daher fragte ich stets zuerst, ob dies auf eine Person zutraf, bevor ich die Bereitschaft zu einem Interview erfragte. Von den neun anwesenden Teilnehmenden wurden fünf im letzten Jahr durch Bünger und Romberg zertifiziert, welche allesamt dazu bereit waren, mit mir ein Interview zu führen. Im Vorfeld der teilnehmenden Beobachtung hatte mich zudem eine Teilnehmerin aus dem Vertiefungskurs, die an der Sitzung nicht teilnehmen konnte, kontaktiert und ihre Bereitschaft zur Teilnahme an einem Interview mitgeteilt.

Forschungsinteressen der Teilnehmenden. Die Teilnehmenden in Brühl zeigten sich insgesamt etwas zurückhaltender als die Teilnehmenden in Dortmund, was ihre Forschungsinteressen anging. Ein Teilnehmer äußerte, er fände es spannend zu erfahren, welche Auswirkungen die Peer-Qualifizierung auf die psychische Gesundheit der Teilnehmenden hat. Eine andere Person sprach an, dass man die verschiedenen Methoden und Inhalte der Qualifizierung beleuchten solle, auch in Hinblick auf ihre Nützlichkeit für die Beratung. Sie selbst habe das ressourcenorientierte Vorgehen zum Thema Zukunftsplanung bereits sehr effektiv einsetzen können. Viele der Befragten äußerten stärker Wünsche und Kritik in Bezug auf das System der Peer-Beratung in Deutschland, als dass sie Fragen zur Untersuchung der Qualifizierung selbst äußerten. So sprach eine Teilnehmerin das problematische Pflegesystem und soziale Probleme vieler Ratsuchenden im Allgemeinen an.

Sie setze sich für bessere kulturelle und soziale Angebote für von Armut betroffenen Menschen ein. Eine andere Person kritisierte, dass es aufgrund von Stigmatisierungen weiterhin massive Probleme für behinderte Personen gebe, einen Arbeitsplatz zu finden, selbst wenn sie ausreichend qualifiziert seien. Auch würde Peer-Beratung noch nicht ausreichend ernstgenommen und die Berater*innen nicht als Fachkräfte angesehen. Es wurde zudem der Bedarf nach besseren Beratungsangeboten für Angehörige geäußert, sowie kritisiert, dass Angehörige oft eine zu bevormundende Haltung in der Beratung einnehmen. Zuletzt sagte mir eine Person, dass die Erwartungen der angehenden Peer-Berater*innen über ihre zukünftige Tätigkeit – gerade, wenn zuvor keine Beratungserfahrung vorlag – realistisch geformt werden sollten, da es auch einige Schattenseiten und Hürden in der Beratung gebe, welche ihnen bewusst gemacht werden sollten.

Neben den beiden erstgenannten Punkten, die so oder so ähnlich auch bereits von Teilnehmenden in Dortmund geäußert wurden, handelte es sich meiner Einschätzung nach zu einem Großteil weniger um personenübergreifend relevante Themen als persönliche Meinungsäußerungen. Insgesamt wurde viel gesellschaftliche und systembezogene Kritik geäußert, die weniger direkt mit der Bewertung der Qualifizierungsreihe zu tun hatte, wodurch sich für mich abzeichnete, dass im System der Peer-Beratung noch Verbesserungsbedarf vorliegt, und eine gute Qualifizierung nur ein Baustein zu sein scheint, an dem es zu arbeiten bedarf.

Resümee. Auch an diesem Tag lernte ich viel Neues. Es wurden in dieser Vertiefungssitzung meinem Gefühl nach mehr theoretische Inhalte vermittelt als bei der Qualifizierungssitzung in Dortmund. Auch gab es hier mehr Input durch den Referenten selbst als durch die Teilnehmenden, obwohl diese durch die zahlreichen Austausche im Plenum und Gespräche in Zweiergruppen ebenfalls sehr aktiv eingebunden waren. Hagedorn schaffte es stets, theoretische Inputs mit praktischen Hinweisen für die Beratungsarbeit zu verbinden. Ich wurde wie in Dortmund auch hier von den Teilnehmenden herzlich und offen aufgenommen. Das Seminar war geprägt von zahlreichen Anekdoten, sowohl vom Referenten aus seiner Tätigkeit als Seelsorger, als auch von den Teilnehmenden über ihre persönlichen Erfahrungen mit dem Thema Tod und Trauer. Ab und zu gab es auch emotionale Reaktionen auf verschiedene Anekdoten und ich selbst merkte zum Ende hin eine emotionale Erschöpfung und eine leichte Betroffenheit durch die Auseinandersetzung mit diesem schwierigen Thema. Rückblickend war es eine sehr bereichernde Erfahrung für mich, bei der ich auch für meinen eigenen Umgang mit dem Thema Tod einiges mitnehmen konnte.

Anhang B. Kurzbeschreibung Interviewteilnehmende

Die folgenden Informationen wurden ausschließlich aus den Aussagen der interviewten Personen übernommen, größtenteils aus den Antworten auf die soziodemografischen Fragen am Ende des Interviews. Personen, die in Dortmund an der Qualifizierung teilnahmen, waren zum Zeitpunkt der Interviews noch nicht zertifiziert, da die Qualifizierung noch bis Anfang 2025 lief. Personen, die in Brühl teilgenommen hatten, waren zum Zeitpunkt des Interviews bereits als Peer-Berater*innen zertifiziert.

Tabelle 1

Kurzbeschreibung der Interviewteilnehmenden

Person	Qualifizierungsreihe	Beeinträchtigung	Als Berater*innen tätig	Alter	Geschlecht	Beruf	Wohnsituation	Assistenz in Qualifizierung	Weitere Infos
A	Dortmund	Chronische/langanhaltende mittelschwere Depressionen und ADHS Typ 2	Ja	47	Männlich	Bürgergeldempfänger mit Aufstockung (520€-Nebentätigkeit als Peer-Berater in Einrichtung für betreutes Wohnen)	Wohnt alleine, betreutes Wohnen	Nein	Beratungstätigkeit umfasst häufig auch Hilfe beim Ausfüllen von Formularen, unterstützt auch Organisation des Frühstücksangebot
B	Dortmund	Internistische Aspekte, seelische Diagnose, Körperbehinderung unterer Extremitäten und der Wirbelsäule	Ja	61	Weiblich	Peer-Beraterin in Vollzeit	Wohnt zusammen mit Mann und einem Kind	Nein	Hat soziale Arbeit studiert, hat dann in der Eingliederungshilfe in einem Wohnhaus gearbeitet, war Wohnhausleitung und Stellvertreterin im Gruppendienst

C	Brühl	Gehbehinderung (Rollstuhlnutzerin)	Ja	51	Weiblich	Erwerbsminderungsrente, stundenweise Tätigkeit in Ergotherapiepraxis als Schienenbauerin	Wohnt alleine, ambulant betreutes Wohnen (1x/Woche Unterstützung)	Nein	Führt Beratung im Rahmen ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit in Kirchengemeinde durch
D	Dortmund	Gehbehinderung (spastische Zerebralparese, Gehstützen), in Schulzeit diagnostizierte Lernbehinderung (hat sich laut seiner Aussage in den letzten Jahren „normalisiert“)	Ja	37	Männlich	Empfangsmann in Selbsthilfverein/Dienstleistungsunternehmen für Menschen mit Behinderungen	Wohnt alleine mit Haushaltshilfe, barrierefreie Wohnung	Nein	Führt im Rahmen seiner Tätigkeit am Empfang auch Beratungen durch, hilft Menschen „im Rahmen von Inklusion und von Teilhabe in ihrem Leben klarzukommen“. Macht parallel Ausbildung zum systemischen Berater.
E	Brühl	Tetraspastik (Lähmung aller vier Gliedmaßen, Rollstuhlnutzerin)	Nein	39	Weiblich	Arbeitet in Telefonzentrale bei Rettungsdienst (25h/Woche)	Wohnt in eigener Wohnung mit 24h-Assistenz	Ja (wechselnde Assistent*innen)	Macht Praktikum als Tandem-Beraterin, wird dort ehrenamtlich 1x/Woche weiter tätig sein, ansonsten bisher niederschwellige Beratungserfahrung
F	Dortmund	Immer wiederkehrende Depressionen, Muskelerkrankung, Bandscheibenprobleme, mehrere Herzinfarkte	Ja	54	Weiblich	Peer-Beraterin in ambulanter Pflege- und Beratungsstelle (Teilzeit), Erwerbsminderungsrente	Wohnt zusammen mit Partner	Nein	Zuvor in gleicher Einrichtung 4 Jahre als Gruppenleiterin tätig, seit 1 Jahr Beraterin

G	Brühl	Keine Beeinträchtigung	Ja	59	Weiblich	Selbstständige inklusive Kindertagespflegeperson	Wohnt zusammen mit Mann und Sohn	Nein	Leitet ehrenamtlich Selbsthilfegruppe für Eltern autistischer Kinder/Menschen mit Autismus, führt dort Beratungsgespräche durch. Hat mehrere Menschen mit Behinderung in engerer Familie, Sohn hat Autismus.
----------	-------	------------------------	----	----	----------	--	----------------------------------	------	--

Anhang C. Interviewleitfaden

Im Folgenden ist die vollständige Dokumentation der Entwicklung und Anpassung des Interviewleitfadens enthalten. Die finale Version des Leitfadens befindet sich im letzten Abschnitt dieses Anhangs.

Anhang C1. Entwicklung des Interviewleitfadens

Der vollständige Interviewleitfaden wurde im Rahmen eines iterativen Prozesses unter Einbezug der Seminarleiterinnen sowie der Betreuerin dieser Arbeit entwickelt. Die einzelnen Fragen und Nachfragen wurden in enger Anlehnung an relevante Literatur (insbesondere Berger-Grabner, 2016; Döring & Bortz, 2016), den Zielsetzungen der Qualifizierung sowie den Interessen der Seminarleiterinnen entwickelt. Auch die Interessen der Teilnehmenden flossen durch die im Rahmen der teilnehmenden Beobachtung stattgefundenen Gespräche in die Ausgestaltung mit ein.

Hinweise zur Leitfadenerstellung. Berger-Grabner gibt einige praktische Hinweise für die Erstellung von Interviewleitfäden. Zu inhaltlichen Aspekten schreibt sie Folgendes:

Die Reihung der Fragen erfolgt zunächst mit einer berufsbiografischen Einstiegsfrage, wie z.B. ‚Wie sind Sie zur jetzigen Tätigkeit gekommen?‘ Danach folgen maximal zehn offene Fragen zu drei bis vier Hauptthemen. Zu jedem dieser Themen ist auch ein spezifisches Nachfragen möglich. Die offenen Fragen sind insofern wichtig, um dem Experten eine Chance zu geben, seine Sicht darzustellen. Die wichtigsten Fragen kommen im zweiten Drittel des Interviews. Am Ende jedes Leitfadeninterviews werden mit einem Kurzfragebogen die soziodemografischen Daten des Probanden erhoben. (Berger-Grabner, 2016, S.141-142)

Sie stellt auch einige formale Aspekte heraus, die bei der Formulierung der Fragen zu beachten sind, unter anderem zu Eindeutigkeit und Formulierung der Fragen sowie zur Vermeidung von Wertungen und Suggestivität. Zudem soll ein Interview nicht mehr als eine Stunde dauern und dabei sollte die interviewende Person vor allem Zuhörer*in sein und den Befragten stets mit Wertschätzung gegenüberstehen. Sie empfiehlt die Methode der qualitativen Inhaltsanalyse für die Auswertung der Interviews. Ihren Empfehlungen wurden bei der Erstellung des vorliegenden Interviewleitfadens Folge geleistet.

Erste Version des Interviewleitfadens. Neben den inhaltlichen und formalen Vorgaben von Berger-Grabner (2016) wurden die Fragen Leitfadens für die Expert*inneninterviews im vorliegenden Fall anhand verschiedener Quellen festgelegt. In einer der ersten Besprechungen der Arbeitsgruppe wurde festgehalten, dass Bünger und Romberg Fragen festlegen, die sie aufgrund der bisher durchgeführten

Qualifizierungssitzungen und der sie interessierenden Wirkungen der Qualifizierung für sinnvoll halten. Die weiteren Fragen sollte ich anhand des Konzeptpapiers der Qualifizierungsreihe, dem LVR-Evaluationsbericht (2017) sowie meinen Eindrücken aus den Diskussionen der Arbeitsgruppe sowie aus meiner Teilnahme an den Qualifizierungssitzungen extrapolieren. Zuletzt wurden im Sinne eines echten partizipativen Ansatzes auch die Forschungsinteressen der Teilnehmer*innen der Peer-Qualifizierung berücksichtigt. Um die Vorgabe von maximal zehn offenen Fragen (Berger-Grabner, 2016, S.142) zu beachten und gleichzeitig möglichst viele Wünsche und Ideen mit zu berücksichtigen und einen möglichst hohen Erkenntnisgewinn zu generieren, beschloss ich, für jede Hauptfrage weitere Nachfragen zu formulieren, die optional gestellt werden sollen, falls eine Person von sich aus wenig zu einem bestimmten Thema sagt. Da die Erstellung des Leitfadens in einem iterativen Prozess und unter Berücksichtigung aller Mitglieder der Arbeitsgruppe erfolgte, wird im Folgenden auf die Entwicklung der einzelnen Fragen des Interviewleitfadens eingegangen. Die Ansprache in den Fragen wurden in der 2. Person Singular formuliert, da dies der Anrede der Teilnehmenden der Qualifizierungs- und Vertiefungssitzung untereinander entsprach, bei der ich als teilnehmende Beobachterin partizipierte. Trotz thematischer Ausrichtung wurde stets eine möglichst offene Formulierung der Fragen angestrebt, um die Offenheit in den Antwortmöglichkeiten so wenig wie möglich einzuschränken.

Bünger und Romberg war es vor allem wichtig, in den Interviews zu erfragen, ob die von ihnen wahrgenommene Steigerung der Selbstwirksamkeit der Teilnehmenden tatsächlich vorhanden ist und welche anderen Entwicklungen sich bei den Teilnehmenden zeigten. Auch die Frage, ob Teilnehmende ihre Behinderung verstärkt als Ressource sehen, interessierte die Seminarleiterinnen. Diese Aspekte sind in der ersten Version des Leitfadens in den Fragen 5 und 6 (*Selbstwirksamkeit/Selbstvertrauen in Fähigkeiten/Kompetenzen* und *Persönliche Entwicklung/Weitere Entwicklungen/Wirkungen*) subsummiert, hier wurde dem Hinweis von Berger-Grabner (2016) Folge geleistet, dass die wichtigsten Fragen im zweiten Drittel des Leitfadens verortet sein sollten. Da im vorliegenden Studiendesign eine Prä-Post-Messung bei den Teilnehmenden der Qualifizierung nicht möglich war, baute ich ein Differenzialmaß in die Frage ein. In der ersten Fassung des Leitfadens war unter Frage 5 folgende Nachfrage formuliert: „Hast du nun mehr das Gefühl, dass du dich auf deine eigenen Fähigkeiten verlassen kannst, wenn du eine schwierige Aufgabe erledigen oder eine neue Situation bewältigen musst?“ Die Frage war nahe ausgerichtet an der Definition der Allgemeinen Selbstwirksamkeitserwartung (SWE), welche die „persönliche Einschätzung der eigenen

Kompetenzen, allgemein im täglichen Leben mit Schwierigkeiten und Barrieren zu Recht zu kommen und kritische Anforderungssituationen aus eigener Kraft erfolgreich bewältigen zu können“ darstellt (Hinz et al., 2006). Nach Überarbeiten des Fragebogens kam von einem Mitglied der Arbeitsgruppe der Hinweis, dass die formulierte Frage zum einen geschlossen sei und zum anderen suggestiv sein könne. Nach einigen Überlegungen wurde festgelegt, die Nachfrage komplett zu streichen, da bei einer vorliegenden Steigerung der Selbstwirksamkeit auch ohne konkrete Nachfrage zu erwarten war, dass die Interviewten beim Thema Entwicklung davon berichten würden. Gleiches galt für das Thema „Behinderung als Ressource“: Hier wurde auf eine konkrete Nachfrage verzichtet, um die Teilnehmenden in ihren Antworten bezüglich ihrer Entwicklung wenig zu beeinflussen. Um sicherzustellen, dass alle Dimensionen der Entwicklung berücksichtigt werden, wurde der Wortlaut von Frage 5 in der finalen Version festgelegt auf: „Überlege einmal, wie du dich vor Beginn der Qualifizierung gefühlt hast und wie du dich jetzt fühlst: Was hat sich für dich verändert?“. Anschließend wurde bei Frage 6 auch nach Entwicklungen gefragt, jedoch nun spezifisch nach persönlichen- oder kompetenzbezogenen Entwicklungen, je nachdem, welche der beiden Seiten die interviewte Person bei Frage 5 in ihrer Antwort beleuchtet hatte. Es gab weitere einzelne Nachfragen, die aus Gründen der Geschlossenheit der Frage oder möglicher Suggestivität aus der ersten Version des Leitfadens eliminiert wurden. Eine Nachfrage zur persönlichen Entwicklung, die ich aufgrund der Empfehlung von Döring und Bortz (2016), auch nicht-intendierten Wirkungen zu evaluieren, für relevant hielt, war: „Hast du vielleicht Veränderungen in deinem Erleben oder Verhalten festgestellt, seit du die Peer-Qualifizierung gestartet hast? Das können positive, aber auch negative Wirkungen sein.“

Für die weiteren Fragen des Leitfadens sollten von mir zunächst Vorschläge geliefert werden. Aufgrund der Hinweise von Berger-Grabner (2016, S.142) entschied ich, mit einer berufsbiografischen Einstiegsfrage zu beginnen: „Zu Beginn möchte ich gerne wissen: Was hat dich dazu gebracht, die Qualifizierung als Peer-Berater*in zu beginnen?“. Auch beachtete ich die Hinweise von Döring und Bortz zu Auswahl und Festlegung von Evaluationskriterien (2016, S.985-986). Die Festlegung durch Auftraggebende der Evaluation war bereits umgesetzt durch den Einbezug der Vorschläge von Bünger und Romberg. Für die Ausrichtung an der Zielsetzung der Maßnahme zog ich das Konzeptpapier der Qualifizierungsreihe heran (vgl. Abschnitt 2.4.4).

Neben der bereits aufgenommenen Entwicklung der Teilnehmenden zielten mehrere formulierte Ziele auf den Umgang mit und die Einstellung gegenüber Menschen mit anderen Behinderungen, beziehungsweise auf die anderen Teilnehmenden der Qualifizierung ab. So

inkludierte ich eine Frage zu den anderen Teilnehmenden der Qualifizierungsgruppe: „Erzähl mir bitte etwas über deine Gruppe, in der du die Qualifizierung machst/gemacht hast. Wie war/ist es für dich mit den anderen Teilnehmer*innen zusammen zu lernen?“.

Des Weiteren fielen einige Ziele auf, die auf ein erweitertes Wissen oder erlernte Methoden hinweisen. Da zudem in den Handlungsempfehlungen des LVR-Berichts (LVR et al; 2017, S.130-131) formuliert wird, dass Methodenwissen für Berater*innen zentral ist und Qualitätskriterien unter anderem zu den Inhalten der Qualifizierung entwickelt werden müssen, formulierte ich diese Frage: „Ihr habt in der Qualifizierung verschiedene Themen mit verschiedenen Methoden erlernt, die für euch als Peer-BeraterInnen nützlich sein können. Welche Inhalte und Methoden fandest du besonders hilfreich oder interessant, und welche fandest du vielleicht weniger gut?“ Da ich sie als eine der relevantesten Fragen des Leitfadens einschätzte, fügte ich sie den Empfehlungen von Berger-Grabner (2016, S.142) folgend vor die beiden Fragen zur Entwicklung ein. Im Sinne des Kriteriums der Effizienz nach Döring und Bortz (2016) beschloss ich, eine Nachfrage nach weniger guten oder überflüssigen Inhalten zu inkludieren, falls eine Person von sich aus nichts Kritisches anmerkt. Im Sinne des Kriteriums der Nachhaltigkeit wurde zudem eine Nachfrage formuliert, die erfassen soll, wie gut die erlernten Inhalte und Methoden in Erinnerung bleiben.

Zuletzt waren mehrere Ziele auf die Vorbereitung der Praxis beziehungsweise auf die praktische Beratungstätigkeit im Allgemeinen ausgerichtet. Obwohl durch eine Frage nach Beratungserfahrung wenige Antworten zu erwarten waren, die direkt auf die Qualifizierung bezogen sind, schätzte ich eine solche Frage als relevant ein, da eine Peer-Qualifizierung die Teilnehmenden in erster Linie für die Beratungsarbeit qualifizieren soll. Berichte über erfolgreiche Beratungsarbeit wären damit Indizien für den Erfolg der Qualifizierung, beziehungsweise im Sinne der Evaluationskriterien von Döring und Bortz (2016) eine Grundlage für die Bewertung der Wirksamkeit und der Nützlichkeit der Maßnahme. Da zum Zeitpunkt der Erstellung des Leitfadens unklar war, wie viele der Interviewten tatsächlich bereits Beratungserfahrungen sammeln konnten, wurde beschlossen, hier auch geleisteten niederschweligen Peer-Support mitzerfragen. Daher fügte ich folgende Frage nach den beiden Fragen zur Entwicklung hinzu: „Gab es bereits eine Situation, in der du Peer-Beratung oder Peer-Unterstützung in der Praxis anwenden konntest? Falls ja: Erzähle bitte exemplarisch etwas über eine konkrete Beratungssituation - gerne alles, was dir wichtig ist.“ Für diese Frage formulierte ich sehr viele mögliche Nachfragen, um die Beratungssituationen möglichst detailliert zu erfassen.

Nachdem ich bereits in mehreren Treffen mit Bünge und Romberg viel über ihre Vorgehensweise als Seminarleiterinnen gehört hatte, und Romberg zudem bei ihrer Arbeit als Seminarleiterin beobachten durfte, entschloss ich, eine Frage zu den Seminarleiterinnen mit aufzunehmen, da ich annahm, dass sie als Seminarleiterinnen eine entscheidende Rolle in der Wirkung der Qualifizierung spielen. Döring und Bortz (2016, S.990-991) bezeichnen die Bewertung von Aspekten des zuständigen Personals – wie deren Qualifikationen oder Verhaltensweisen in der Praxis – als Personalevaluation. Um möglichst konkrete Eigenschaften von ihnen zu identifizieren, die die Teilnehmenden als förderlich, oder auch als kritisch für ihre Rolle betrachten, formulierte ich: „Was denkst du über die beiden Seminarleiterinnen Ellen Romberg und Martina Bünge? Kannst du mir ein paar Eigenschaften von ihnen nennen, die für die Qualifizierung wichtig sind?“ Die Frage wurde vor der Frage zu Inhalten und Methoden inkludiert.

Nach Döring und Bortz (2016, S.1002) kann die Wirkung einer Maßnahme nicht nur durch den Einbezug von Kontrollgruppen, sondern auch durch den direkten Vergleich mit alternativen Trainingsformaten erfasst werden. Der Vergleich mit anderen Weiterbildungsprogrammen könnte also ein Indiz für die relative Wirksamkeit der Qualifizierung sein. Die Frage wird zunächst geschlossen gestellt: „Hast du schonmal zuvor an Qualifizierungen/Trainings/Weiterbildungen/Kursen teilgenommen?“ Wenn mit *Ja* geantwortet wird, folgt: „Insofern du es vergleichen kannst: Wie fandest du die aktuelle Qualifizierung im Vergleich zu anderen Trainings?“, bei *Nein* und *Ja* folgt: „Möchtest du es in Zukunft gerne öfter tun? Warum/warum nicht?“ Durch die letzte Nachfrage erhoffte ich, dass weitere positive oder negative Aspekte der Qualifizierung benannt werden, die die Weiterbildungsmotivation der Teilnehmenden beeinflussen. Neben der Wirksamkeitsevaluation durch die Vergleichsfrage hoffte ich außerdem, Hinweise auf die externe Validität der Qualifizierung zu erlangen. Nach Festlegung auf den finalen Leitfaden wurde das Beibehalten dieser Frage diskutiert, da sie im Vergleich zu den anderen Fragen weniger relevant schien. Da aber unklar war, wie viel die verschiedenen Interviewten zum Thema Beratungserfahrung erzählen können, beschloss ich, diese Frage als optionale Frage je nach Fortschritt der Zeit und Alternative zum Thema Beratungserfahrung an vorletzter Stelle im Leitfaden mitaufzunehmen.

Zuletzt wurden auch die Bewertungsdimensionen des LVR-Berichts (LVR et al., 2017) betrachtet. Es wurde jedoch schnell klar, dass ein großer Teil der bewerteten Dimensionen für die vorliegende Evaluation nicht von Relevanz war, da hier zum einen nur die Sicht der angehenden Peer-Berater*innen untersucht werden sollte und zum anderen in

der LVR-Evaluation ein Fragebogen mit geschlossenen Fragen beziehungsweise zu bewertenden Aussagen zum Einsatz kam, welche sich für den Einsatz in einer qualitativen Befragung nicht eignen. Zwei Bewertungsdimensionen, die ich für potenziell relevant hielt, waren die Wirkung der Beratungsarbeit auf die Beraterinnen und Berater sowie die negativen Folgen und Wirkungen der Beratungsarbeit (LVR et al., 2017, S.108-110). Die relevanten Fragen der ersten Dimension (z.B. „Durch die Beratungs-Gespräche habe ich mehr Selbstvertrauen bekommen.“) empfand ich als bereits abgedeckt durch die Fragen zur Entwicklung der Teilnehmenden. Die zweite Dimension beinhaltet vor allem Aussagen zu problematischer Abgrenzung und Überforderung in der Beratungsarbeit. Zwar war bei der Frage nach Beratungserfahrung bereits eine Frage zum allgemeinen Gefühlszustand nach der Beratung inkludiert, dennoch fügte ich in Anlehnung an die Aussage „Ich denke manchmal noch über die Probleme der Ratsuchenden nach, wenn das Beratungsgespräch schon vorbei ist.“, die in der LVR-Studie (LVR et al., 2017, S.110) mit 71% hohen Zuspruch erhielt, folgende Nachfrage bei der Frage zu Beratungserfahrung ein: „Denkst du manchmal noch an die Person/das Gespräch? Inwiefern?“

Um den Teilnehmenden zum Schluss des Interviews die Möglichkeit zu geben, weitere Aspekte zur Qualifizierung einzubringen, die sie als Expert*innen für wichtig halten, und um weitere nicht-intendierte Wirkungen nach Döring und Bortz (2016, S.985-986) zu erfassen, setzte ich folgende Frage ans Ende des Leitfadens: „Gibt es noch irgendetwas zur Peer-Beratung-Ausbildung oder auch etwas anderes, was du für wichtig hältst, was wir bisher nicht besprochen haben?“

Damit bestand die erste Version des Leitfadens aus neun offenen Fragen, jeweils mit optionalen Nachfragen, die nur gestellt werden sollen, falls die interviewte Person das Thema nach der Hauptfrage nicht von sich aus bereits angesprochen hat. Es wurde bewusst Raum gelassen für das Hinzufügen von weiteren Fragen, die sich durch die Forschungsinteressen der Teilnehmenden selbst ergeben würden. Nachdem die anderen Mitglieder der Arbeitsgruppe ihr Feedback zu dem vorläufigen Leitfaden gegeben hatten, wurden noch einige wenige Formulierungen geändert, insbesondere zu geschlossene Nachfragen wurden eliminiert.

Anpassung des Interviewleitfadens. Nach meiner Teilnahme an den Sitzungen der Qualifizierung beziehungsweise des Vertiefungskurses besprach ich mit Büniger und Romberg, inwiefern der Interviewleitfaden angepasst werden sollte, nachdem die Teilnehmenden bei den Trainingstagen ihre Forschungsinteressen mit mir geteilt hatten. Ich habe die Themen, die ich mir aus der teilnehmenden Beobachtung notiert hatte, zunächst

aufgelistet und mit den bestehenden Inhalten im Leitfaden abgeglichen. Einige Themen waren bereits enthalten (z.B. „Inhalte und Methoden der Qualifizierung“) oder indirekt durch ein ähnliches Thema abgedeckt (z.B. „Auswirkungen die Peer-Qualifizierung auf die psychische Gesundheit der Teilnehmenden“ abgedeckt durch zwei Fragen zu Entwicklung; „systemischer Ansatz der Qualifizierung“ abgedeckt durch „Inhalte und Methoden der Qualifizierung“). Obwohl ich auch einige der Einzelnennungen von Forschungsinteressen für potenziell relevant hielt, beschränkte ich mich aus Kapazitätsgründen auf die zwei Themen, welche von mehreren Personen genannt wurden, die ich mit in den Leitfaden aufnahm.

Dies war zum einen der „Inklusionscharakter der Qualifizierung“, also das gemeinsame Lernen von Menschen mit verschiedensten Beeinträchtigungen, da dies ein Herausstellungmerkmal der Qualifizierung darstellt. Zudem nahm ich in den persönlichen Gesprächen mit den Kandidat*innen teilweise unterschiedliche Meinungen zu diesem Punkt war. Thematisch ließ sich das Thema gut zur Frage *Qualifizierungsgruppe* zuordnen. Ich fügte als Nachfrage hinzu: „Wie war/ist es für dich, mit Menschen mit verschiedenen Beeinträchtigungen gemeinsam die Qualifizierung zu machen?“, welche ich stellen würde, wenn nach der Eingangsfrage „Erzähl mir bitte etwas über deine Gruppe, in der du die Qualifizierung machst/gemacht hast. Wie war/ist es für dich mit den anderen Teilnehmer*innen zusammen zu lernen?“ nichts zum Thema behinderungsübergreifendes Lernen genannt wurde.

Das zweite Thema war die „Abgrenzung & Überforderung in der Beratungsarbeit“. Auch dieses Thema wurde von vielen Personen genannt und schien viele der Teilnehmenden zu beschäftigen. Auch wenn dieses Thema – wie auch die Beratungserfahrung an sich – nicht direkt auf die Qualifizierung bezogen ist, erschien es mir für alle zukünftigen Peer-Berater*innen relevant. Obwohl eine auf problematische Abgrenzung abzielende Nachfrage beim Thema *Beratungserfahrung* bereits enthalten war, entschloss ich mich, sie als eigene Frage nach diesem Thema hinzuzufügen, für die Personen, die bereits als Peer-Berater*in tätig waren: „Erlebst du in deiner Tätigkeit als Berater*in Situationen, in denen es dir schwerfällt, deine eigenen Grenzen zu beachten, oder in denen Du dich überfordert fühlst? Inwiefern?“

Die Auswahl der aufzunehmenden Themen sprach ich mit Büniger und Romberg ab. Sie bestätigten, dass einige von den Teilnehmenden genannte Thema zu speziell beziehungsweise nicht auf die Qualifizierung bezogen waren, oder eher ein sehr persönliches Interesse oder eine persönliche Meinung darzustellen schien. So bestand der finale Interviewleitfaden nun aus zehn Hauptfragen, wobei Frage 9 (*Vergleich mit und Motivation*

zu anderen Trainings) nur dann gestellt werden sollte, wenn nach den Fragen zu Beratungserfahrung und Abgrenzung noch ausreichend Zeit vorhanden ist, um den Anweisungen von Berger-Grabner (2016, S.142) Folge zu leisten, dass ein Interview nicht länger als eine Stunde dauern sollte. Ich ergänzte im Leitfaden auch pro Frage eine Zeitangabe, die ich als passend für die Beantwortung einer Frage einschätzte. Die Passung dieser Zeitangaben sollte im ersten Interview getestet und diese gegebenenfalls angepasst werden, sollte sich Bedarf ergeben.

Vor dem eigentlichen Frageteil fügte ich im Leitfaden eine Einleitung ein, in der ich den Teilnehmenden die wichtigsten Informationen bezüglich des Interviews – unter anderem der Wahrung ihrer Anonymität – darstellte. Nach den offenen Fragen erfasste ich wie von Berger-Grabner (2016, S.142) empfohlen, soziodemografische Daten zur interviewten Person, die Fragen umfassten Alter, Geschlecht, Wohn- und berufliche Situation, Art der Beeinträchtigung und Begleitung/Assistenz in der Qualifizierung. Das Interview wurde beendet mit einem Dank für die Teilnahme an dem Interview sowie einer kurzen Aufklärung darüber, wie der weitere Forschungsprozess aussieht und dass die Teilnehmenden durch die Seminarleiterinnen über die Ergebnisse der Untersuchung informiert werden.

Anhang C2. Finale Version des Interviewleitfadens

- Hallo XY. Wie geht es dir heute?
- Ich freue mich sehr, dass du mich bei meiner Masterarbeit zu unterstützen willst. Ich möchte mit dir über deine Erfahrungen in der Peer-Beratungs-Ausbildung sprechen. Wenn Du schon Praxiserfahrungen gemacht hast, dann sprechen wir gerne auch über deine Beratungsgespräche.
- Dieses Gespräch hier ist vertraulich – ich werde das, was du erzählst, zwar aufschreiben und für meine Masterarbeit verwenden. Es wird aber dort nicht stehen, dass diese Aussagen von dir stammen. Du kannst und sollst also gerne deine echten Erfahrungen schildern – auch, wenn sie vielleicht mal nicht so positiv sind, dies wird unter keinen Umständen negative Folgen für dich haben.
- Zunächst möchte ich nochmal fragen, ob es für dich in Ordnung ist, wenn ich das, was wir heute besprechen, aufzeichne. Dies macht es für mich sehr viel leichter, dem Gespräch zu folgen, weil ich sonst nur mit Schreiben beschäftigt wäre. Es werden Ton- und Video aufgezeichnet, ich werde die Videoaufnahme jedoch sofort löschen und nur mit der Tonaufnahme arbeiten. Die Aufnahme höre nur ich, niemand anderes wird darauf Zugriff haben.
 - *Wenn ja:* Super, dann starte ich die Aufnahme! Versuch bitte, laut und deutlich zu sprechen, da so die Transkription am besten funktioniert.
 - *Wenn nein:* MITSCHREIBEN!
- Ich möchte gerne ganz viel dazu wissen, wie DU die Peer-Beratungs-Ausbildung erlebst. Ich stelle ein paar Fragen und die kannst du gerne offen beantworten. Du kannst mir gerne ausführlich darüber erzählen. Alles, was Dir wichtig ist soll gesagt werden. Wenn dir mal zu einer Frage nicht viel einfällt, nimm dir ruhig etwas Zeit, um darüber nachzudenken, du musst nicht wie aus der Pistole geschossen antworten. Vielleicht frage ich an der ein oder anderen Stelle auch nochmal genauer nach, aber wenn du etwas nicht beantworten willst, ist das völlig in Ordnung, sag dann bitte einfach Bescheid.
- Das Interview wird etwa 45min bis 1h dauern. Pro Thema sind 5 bis 8min vorgesehen. Es kann sein, dass ich dich unterbreche, wenn wir sehr lange über ein Thema geredet haben, damit wir noch genug Zeit für andere Fragen haben. Dafür habe ich dieses Schild dabei (*Schild zeigen*), welches ich in die Kamera halte, wenn du dich bei einer Antwort dem Ende zuneigen musst.
- Am Ende der Fragen zur Peer-Qualifizierung werde ich noch ein paar Informationen über dich als Person erfassen, wie dein Alter und so weiter.
- Hast du bevor wir starten noch Fragen?
 - *Wenn ja: klären*
 - *Wenn nein:* Gut, dann fangen wir an.

1) Werdegang (ca. 5min)

Zu Beginn möchte ich gerne wissen: Was hat dich dazu gebracht, die Qualifizierung als Peer-Berater*in zu beginnen?

- Nachfragen:
 - Hattest du zuvor schon Erfahrung als Berater*in?
 - Hast du selbst vielleicht schon vor der Qualifizierung mal die Erfahrung gemacht, dass dir ein Gespräch mit einer anderen betroffenen Person weitergeholfen hat?
 - Wie hast du von der Qualifizierung erfahren?

2) Qualifizierungsgruppe (ca. 8min)

Erzähl mir bitte etwas über deine Gruppe, in der du die Qualifizierung machst/gemacht hast. Wie war/ist es für dich mit den anderen Teilnehmer*innen zusammen zu lernen?

- Nachfragen:
 - **Wie war/ist es für dich, mit Menschen mit verschiedenen Beeinträchtigungen gemeinsam die Qualifizierung zu machen?**
 - Hast du dich (Fühlst du dich..) in der Gruppe akzeptiert/verstanden (gefühlt)?
 - Gibt es/Gab es in der Gruppe Personen mit ähnlichen Beeinträchtigungen wie du?

3) Seminarleiterinnen (ca. 5min)

Was denkst du über die beiden Seminarleiterinnen Ellen Romberg und Martina Büniger? Kannst du mir ein paar Eigenschaften von ihnen nennen, die für die Qualifizierung wichtig sind?

- Nachfragen:
 - Welche konkreten Erinnerungen hast DU an ihre Arbeit mit Euch?

4) Inhalte und Methoden (ca. 8min)

Ihr habt in der Qualifizierung verschiedene Themen mit verschiedenen Methoden erlernt, die für euch als Peer-BeraterInnen nützlich sein können. Welche Inhalte und Methoden fandest du besonders hilfreich oder interessant, und welche fandest du vielleicht weniger gut?

- Nachfragen:
 - Welcher Tag hat dir am besten gefallen?
 - Welcher Inhalt hat Dir als Berater*in am meisten geholfen?
 - *Falls nichts Negatives genannt wurde:* Gibt es auch etwas, das du nicht so gut/überflüssig fandest?
 - Gab/Gibt es eine Methode oder einen Inhalt, den du schwer zu verstehen findest?
 - Hat dir (bisher) etwas gefehlt, was du gerne noch lernen möchtest?
 - Kannst du dich noch gut an die gelernten Inhalte/Methoden erinnern? Wurden einmal erlernte Inhalte wiederholt?

5) Selbstwirksamkeit/Selbstvertrauen in Fähigkeiten/Kompetenzen (ca. 8min)

Überlege einmal, wie du dich vor Beginn der Qualifizierung gefühlt hast und wie du dich jetzt fühlst: Was hat sich für Dich verändert?

- Hast du nun mehr das Gefühl, dich bei Aufgaben auf deine eigenen Fähigkeiten verlassen zu können? Wie äußert sich das?

6) Weitere Entwicklung/Wirkungen (Ca. 8min)

Wie hat die Qualifizierung dir geholfen, dich persönlich weiterzuentwickeln? /Wie hat die Qualifizierung dir geholfen, deine Kompetenzen als Berater*in zu entwickeln?

- Nachfrage:
 - Hast du vielleicht Veränderungen in deinem Erleben oder Verhalten festgestellt, seit du die Peer-Qualifizierung gestartet hast? Das können positive, aber auch negative Wirkungen sein.

7) Beratungserfahrung (ca. 10min)

Gab es bereits eine Situation, in der du Peer-Beratung oder Peer-Unterstützung in der Praxis anwenden konntest?

- Nachfrage:
 - *Falls Ja:* **Erzähle bitte exemplarisch etwas über eine konkrete Beratungssituation - gerne alles, was dir wichtig ist.**
 - Wo hat die Beratungssituation stattgefunden?
 - Um welches Thema ging es in der Peer-Beratung?
 - Hatte die Person eine ähnliche Beeinträchtigung wie du?
 - (*Falls ja*) Glaubst du, dass du die Person aufgrund eurer ähnlichen Betroffenheit/Erfahrungen besser verstehen/beraten konntest als andere das können?
 - War noch jemand anderes außer dir und die Person in der Beratungssituation anwesend?
 - (*Falls ja, unterstützende Person*): Welche Rolle hat die unterstützende Person eingenommen? Hast du dich durch die Unterstützung sicherer gefühlt?
 - Hast du das Gefühl, du konntest dich in die Person hineinversetzen?
 - Hat die Person dir eine Rückmeldung gegeben, ob das Gespräch für sie hilfreich war?
 - (*Falls ja*) Welche Rückmeldung hast Du nach der Beratung bekommen?
 - (*Falls nein*): Glaubst du, dass das Gespräch für die Person hilfreich war?
 - Konntest du durch das Gespräch etwas Neues lernen?
 - Wie hast du dich nach dem Gespräch gefühlt?
 - Denkst du manchmal noch an die Person/das Gespräch? Inwiefern?
 - Würdest du gerne häufiger Peer-Beratungen durchführen? Warum/warum nicht?

8) *(Falls Frage 7 beantwortet wurde)*

Abgrenzung & Überforderung in Beratung (ca. 5min)

Erlebst du in deiner Tätigkeit als Berater*in Situationen, in denen es dir schwer fällt, deine eigenen Grenzen zu beachten, oder in denen Du dich überfordert fühlst? Inwiefern?

9) *Wenn Frage 7 & 8 nicht beantwortet, sonst nur wenn noch viel Zeit*

Vergleich mit und Motivation zu anderen Trainings

Hast du schonmal zuvor an

Qualifizierungen/Trainings/Weiterbildungen/Kursen teilgenommen?

○ Nachfragen:

- *(Falls ja)* Insoweit du es vergleichen kannst: Wie fandest du die aktuelle Qualifizierung im Vergleich zu anderen Trainings?
- *(Ja und nein)* Möchtest du es in Zukunft gerne öfter tun? Warum/warum nicht?

10) Weitere Anmerkungen

Damit sind wir mit dem inhaltlichen Teil schon fertig. Gibt es noch irgendetwas zur Peer-Beratung-Ausbildung oder auch etwas anderes, was du für wichtig hältst, was wir bisher nicht besprochen haben?

- Super damit sind wir am Ende des eigentlichen Interviews. Jetzt kommen nur noch ein paar Fragen zu deiner Person. Wenn du etwas davon nicht beantworten willst, musst du das wie bei den bisherigen Fragen natürlich auch nicht, dann sag mit einfach Bescheid.
- **Wie alt bist du?**
- **Welchem Geschlecht würdest du dich zuordnen?**
-
- **Wie ist deine Wohnsituation?**
- **Wie ist deine berufliche Situation?**
- **Welche Art der Beeinträchtigung oder Beeinträchtigungen hast du?**
- **Hat dich jemand in der Qualifizierung unterstützt/begleitet?**
-
- Vielen Dank. Jetzt haben wir es komplett geschafft. Ich danke dir vielmals für deine Bereitschaft, mich bei meiner Masterarbeit zu unterstützen. Ich finde euer Projekt der Peer-Beratung sehr wertvoll und bin froh, einen Beitrag hierzu leisten zu können.
- Aktuell führe ich noch Interviews mit anderen Teilnehmenden durch, und dann fange ich erst an, diese auszuwerten und schreibe darüber den Hauptteil meiner

Masterarbeit, d.h. es wird einige Monate dauern, bis ich fertig bin, etwa bis März/April 2025. Über die Ergebnisse werde ich Euch über Martina und Ellen berichten.

Bis dahin alles Gute, und nochmals vielen Dank!

Anhang D. Transkription und Transkripte

Anhang D1. Transkriptionspraxis und Datenschutz

Die Interviews wurden zur Vorbereitung der qualitativen Inhaltsanalyse transkribiert. Ein Vorteil der Nutzung von Zoom für die Durchführung von Interviews liegt in der automatischen Transkriptionsfunktion, wenn eine Konferenz in der Cloud aufgezeichnet wird. Die automatisch erstellten Transkripte mussten allerdings unter Einbezug der Tonaufzeichnungen nochmals überarbeitet werden, da die Worterkennung nicht immer richtig funktionierte. In einem Fall wählte ich die falsche Aufzeichnungsart, sodass kein automatisches Transkript in Zoom erstellt wurde, ich erstellte dieses mit der Transkriptionsfunktion von Word und der Audioaufzeichnung.

Obwohl der klare Fokus der Auswertung auf den Aussagen der Teilnehmenden liegen sollte, machte ich mir den Hinweisen von Berger-Grabner (2016, S.134–135) folgend während und nach jedem Interview Notizen, um neben dem Gesagten auch auffällige non- oder paraverbale Informationen zu erfassen und meinen Gesamteindruck festzuhalten.

Aus Gründen des Datenschutzes wurden einige Informationen in den Transkripten anonymisiert beziehungsweise unkenntlich gemacht. Dies umfasst Namen von Personen, deren Wohnorte, sowie Einrichtungen des betreuten Wohnens (beWo), Arbeitsstellen, Vereine oder anderen Institutionen, die mit den Teilnehmenden in Verbindung gebracht werden könnten. Die Namen der Teilnehmenden selbst wurden ersetzt durch die Buchstaben A-G, Aussagen der Interviewerin sind mit „I“ gekennzeichnet. Alle anderen unkenntlich gemachten Namen und Bezeichnungen wurden auf den ersten Buchstaben gekürzt (z.B. „B.“ statt „Berlin“). Nur die Städtenamen Dortmund und Brühl wurden, wenn die entsprechende Aussage auf den Ort der Qualifizierung bezogen war, nicht unkenntlich gemacht. Ebenfalls nicht unkenntlich gemacht wurde „LVR“ beziehungsweise „Landschaftsverband“, da es sich um eine öffentliche Institution und nicht um einen Arbeitsgeber oder eine Wohneinrichtung handelt, die mit einzelnen Teilnehmenden in Verbindung gebracht werden könnten, sowie die „Kämpgen-Stiftung“ als bekannte Förderstiftung der Qualifizierung. Teilweise wurden im Klammern ergänzt, worum es bei einem unkenntlich gemachten Wort ging, wenn dies aus dem Kontext nicht klar wurde. Ebenfalls wurden an einigen Stellen Erklärungen einzelner Äußerungen von mir in Klammern gesetzt, zum Beispiel, wenn ich eine Redewendung zuvor nicht kannte, um dies bei der Auswertung zu berücksichtigen. Bei längeren Gesprächspausen, Unterbrechungen oder Lachen wurde dies an entsprechender Stelle in den Transkripten in Kursivschrift und in Klammern eingefügt. Zusätzlich wurden die Transkripte für die

Darstellung in der Masterarbeit sowie auch für die Auswertung durch qualitative Inhaltsanalyse auf den Hauptteil mit den offenen Fragen gekürzt, sodass die Einleitung sowie der Kurzfragebogen mit den soziodemografischen Daten jeweils nicht mehr enthalten sind. Aus Transkript B, C und G wurde jeweils ein ganzer oder ein Teilsatz komplett gestrichen, der ausschließlich personenbezogene Informationen enthielt, welche nicht unkenntlich gemacht werden konnten. Zwischen der Behandlung der einzelnen Fragen wurde in den Transkripten eine gestrichelte Linie eingefügt, da sie den Themenwechsel signalisieren und so als Strukturhilfe für die Auswertung dienten. Die Interviewnotizen und Transkripte werden zur besseren Lesbarkeit mit 1,15-fachen Zeilenabstand dargestellt. Sie befinden sich im dritten Abschnitt dieses Anhangs

Anhang D2. Transkripte der Interviews

Transkript A

I: Dann möchte ich zu Beginn gerne wissen: Was hat dich denn dazu gebracht, die Ausbildung zum Peer-Berater zu beginnen?

A: Ich war von Anfang an sehr interessiert daran, als ich davon gehört habe. Ich bin ja bei der I. (Einrichtung für betreutes Wohnen), bei der ich jetzt arbeite, auch als Klient wegen der langjährigen mittelschweren Depression. Und meine damalige Betreuerin hat mir davon dann erzählt, was das Konzept so darstellt. Und meine jetzige Lebenspartnerin, die konnte mir auch viel dazu sagen, weil die halt selber Sozialarbeiterin ist und auch im betreuten Wohnen - nur bei einem anderen Anbieter - arbeitet. Und das kam mir fast wie gerufen, weil ich halt tatsächlich in so gewisser Weise Peer-Beratungen schon immer irgendwie durchgeführt habe. Insofern halt, dass man seine Erfahrungen weitergibt an Leute, und versucht, denen da irgendwie eine Stütze zu sein, und mich auf der anderen Seite auch selbst immer...*(bricht Satz ab)* Also meine erste Ex-Freundin hat, während wir zusammen waren, soziale Arbeit, Beratung und Management studiert. Meine jetzige Freundin ist Sozialarbeiterin, also irgendwie in dieser Thematik bin ich auch immer so drin. Und Psychologie hat mich auch schon immer stark interessiert. Also, ich habe auch eine Menge Psychologiebücher einfach so gelesen. Und ja, das war so ein bisschen zugeschnitten auf mich, weil ich auch immer wusste, wenn ich noch mal berufstätig werden will - ich bin jetzt Ewigkeiten völlig erwerbslos gewesen - muss das eine Arbeit sein, die mir sinnhaft erscheint, die mir Spaß macht, wo ich mich halt auch für geeignet fühle und nicht so unterfordert fühle. Und ja, und das meiste, was einem da so in den Kopf kam, wären Sachen gewesen, für die ich nochmal ein Studium gebraucht hätte. Und das war schon gar nicht mehr möglich, weil ich dann, als ich in die Depression gefallen bin, schon über 30 war, kein Bafög mehr bekommen hätte, und so weiter, und Abendschule oder sowas hätte ich sowieso nicht hingekriegt. Überhaupt, ob ich mit dem da noch bis vor Kurzem ja noch nicht diagnostizierten ADHS geeignet gewesen wäre, ein Studium zu organisieren, da habe ich selber Zweifel dran. Aber das dann so nebenbei auch noch zu machen, wenn man ständig antriebslos ist und so weiter, das hätte ich mit Sicherheit nicht hinbekommen. Und darum war das wie für mich gemacht, quasi.

I: Okay, sehr gut. Du hast gesagt, du hattest davor schon quasi niederschwellige Peer-Beratung gemacht, also immer unterstützt, wo du konntest. Warst du denn davor, auch schon als Berater tätig? Also hast du schon mal eine Ausbildung in die Richtung gemacht?

A: Nee.

I: Okay, Alles klar. Und weißt du noch, wie du von dieser konkreten Qualifizierung erfahren hast?

A: Die I. hat ja vorher schon Peer-Berater gehabt. Also als ich und der T. (anderer Teilnehmer der Peer-Qualifizierung) - wir sind ja zusammen da hingegangen - aufgeschlagen sind - ich habe ja auf dieser Schiene auch davon erfahren - da war dann eben auch klar, dass es diese

Art von Qualifikation da gibt, auch wenn die vorherigen Peer-Berater bei einem anderen Anbieter waren (hiermit meint er, dass die vorherigen Peer-Berater bei der I. die Qualifizierung bei einem anderen Träger gemacht haben). Aber es ging die ganze Zeit dann darum, dass die I. uns das auch finanziert, dass wir die Ausbildung nicht selber bezahlen müssen bzw. lief das über den LVR. Ich weiß jetzt ehrlich gesagt gar nicht, ob sie die jetzt wieder selber bezahlt haben oder ob der LVR das noch finanziert hat. Aber das lief dann auch über die I., und als dann endlich die Stellen für uns frei waren, da haben die sich auch darum gekümmert, welche Anbieter gerade gingen. Und das war wohl der Einzige, der gerade verfügbar war.

I: Okay. Und habe ich das dann richtig verstanden: I. ist eine Einrichtung für betreutes Wohnen? Wo du auch vorher schon warst?

A: Ja, genau.

I: Okay, verstehe. Alles klar, dann war es das auch schon zu deinem Werdegang.

Dann geht es jetzt an die Qualifizierung selbst. Und zwar möchte ich, dass du mir bitte etwas über deine Gruppe erzählst, in der du die Qualifizierung gemacht hast, also vor allem im Hinblick auf die anderen Teilnehmenden. Wie war es für dich in dieser Gruppe konkret? Wie waren deine Erfahrung mit den anderen Teilnehmenden?

A: *(Kurze Pause)* Hmm. *(räuspert sich)* Wo lege ich denn da den Fokus? *(lacht leicht)* Ähm...

I: Du kannst auch verschiedene Aspekte beleuchten.

A: Ja, also ähm... *(kurze Pause)* Ich bin ja sehr kritisch, was das alles so irgendwie angeht, weil ich halt auch diese Erfahrung gemacht habe, dass zwei der Peers, die schon dort gearbeitet haben, wo ich jetzt arbeite - die jetzt auch weg sind - meines Erachtens nach beide für diese Tätigkeit überhaupt nicht geeignet gewesen sind. Den Blick habe ich natürlich auch innerhalb der Gruppe da irgendwie so drauf, wobei natürlich, wie Peer-Berater eingesetzt werden, ist ja auch sehr, sehr unterschiedlich. Ähm... *(Kurze Pause)* Ja, also, ähm, man hat es ja erlebt: Es gibt ja einige dabei, die machen da mehr oder weniger aus Spaß mit, ohne überhaupt was damit machen zu wollen *(lacht leicht)*. Und andere wieder die das sehr ernst nehmen, und andere, die auch schon lange in dem Bereich tätig sind. Und ich merke halt, dass da schon sehr, sehr unterschiedliche Leute zusammenkommen, die mit sehr, sehr unterschiedlichen *(kurze Pause)* Eignungen und ähm *(kurze Pause)* Qualifikation ansetzen. usw. Und ja, ähm... *(kurze Pause)* Fällt mir recht schwer konkret was dazu zu sagen *(lacht leicht)*.

I: Mhh-hmm. *(wartet kurz, setzt dann zum Sprechen an als A. auch ansetzt)* Ja?

A: Ja? *(lacht nervös)*

I: Ich habe gerade rausgehört, dass du... Du hast ein bisschen auf die Unterschiedlichkeit der Personen angespielt. Ich glaube, wir haben in unserem Vorgespräch auch schon kurz darüber geredet, dass du ein bisschen kritisch gegenüber diesem, ich sage mal, Inklusionscharakter der Qualifizierung bist. Denkst du, denn es wäre sinnvoller, ich sag mal, ein bisschen mehr angepasste Qualifizierungen anzubieten für Personen?

A: Wäre eine Möglichkeit, ja. Ähm, ich finde es halt relativ schwierig. Also ich habe es, wie gesagt, so bei der I. halt selber erlebt, dass da eine Frau diese Qualifizierung mitgemacht hat - also bei einem anderen Anbieter jetzt, aber die hätte sie auch da machen können - die ihre eigene Krankheit nie reflektiert hatte. Wahrscheinlich - meines Erachtens nach - sogar Punkte, die sie selber in ihre Problematik reingebracht hat, das so gar nicht gesehen hat und sozusagen diesen Charakter immer noch lebte, so Anforderungscharaktere, die Anforderungshaltungen, so ähm (*sucht kurz nach Worten*), ja neoliberal geprägte Gedankenmuster usw. und so fort, irgendwie. Ja, und dass diese Person dann am Ende so eine Qualifizierung in der Tasche hatte und damit halt Leute beraten sollte, die da hinkommen und selber solche Probleme haben. Und da dachte ich wirklich: „Das ist himmelschreiend kontraproduktiv.“ Und ich habe auch in der Gruppe teilweise halt schon mitbekommen, dass da einfach Leute - ist jetzt meine persönliche Ansicht dazu - Aussagen getätigt haben, irgendwie zum Umgang mit Klienten oder zu Einstellungen zu Klienten, wo ich sitze, und denke „Puh, nee, lieber nicht“. Auch die Einstellung, die man selber so hat, wenn man als Berater auftritt usw. und so fort. Und ich würde mir tatsächlich wünschen, dass man da zum einen wirklich eigentlich bei den Leuten ein bisschen genauer hinguckt: Hat diese Person, abgesehen davon, dass sie irgendwie eine Diagnose hat - was ja als einzige Qualifizierungsmaßnahme, quasi so als einziges Qualifizierungsmerkmal gehandhabt wird - wirklich die Fähigkeiten zur Reflexion über ihre Krankheit, dass sie wirklich was dazu sagen kann und ja, auch die Fähigkeiten halt, wirklich als Berater tätig zu sein? Es ist ja sehr, sehr weit gefasst. Also ich weiß ja beim A. (Verein für körper- und mehrfachbehinderte Menschen) bei uns beispielsweise sind auch Leute als Peer-Berater, die selber geistig behindert sind, beispielsweise eine geistige Behinderung haben usw. Aber die sind dann - die haben auch keine Ausbildung diesbezüglich, keine Qualifikation - aber die sitzen auch nur dabei und sagen dann sozusagen aus Betroffenenperspektive etwas, was Ihnen zu dem Thema so einfällt. So beispielsweise war so ein Beispiel, wenn Eltern mit einem schwerbehinderten Kind Probleme damit haben, dass dieses Kind eine eigene Wohnung haben möchte, und Angst haben vor den ganzen Herausforderungen, dass es die nicht meistern kann, dass die dann da sitzen und sagen: „Ja, die gleichen Probleme hatte ich auch. Das stimmt auch alles, aber ich finde es einfach trotzdem toll, dass ich diese Möglichkeit habe und so.“ Aber das ist natürlich wieder ein anderer Bereich, als wenn man wirklich über seine Erfahrungen, also aus seinen Erfahrungen, Rückschlüsse zieht und wirklich irgendwie Lebenstipps dann irgendwie an die Hand geben kann oder sonst irgendetwas. Ja, und ich bin... also bei der Gruppe, in der wir da sind, sehe ich es dann halt mal so mal so. Also bei einigen Leuten, die ich da sehe, denke ich „Ganz interessante, spannende Ansätze auch, auch teilweise ganz anders, als ich es machen würde“. Aber wo ich wirklich denke „Ja, aber das würde mir auch helfen“. Bei anderen, denke ich nur „Boah. Ich würde, glaube ich, zu dir niemanden schicken (*lacht*), wenn ich die Wahl hätte“.

I: Verstehe. Okay, und ich sag mal, abgesehen von diesem Eignungsaspekt, wie würdest du denn die Tatsache bewerten, dass eben so viele verschiedene Menschen mit verschiedenen Beeinträchtigungen dort zusammensitzen? Würdest du sagen du profitierst davon oder würdest du es dir lieber anders wünschen?

A: Nee. Also grundsätzlich finde ich das schon völlig in Ordnung. Also finde ich auch, dass man davon profitiert, auch wirklich als jemand, der jetzt ‚nur‘ (*ironischer Ton*) eine psychische Behinderung hat und dann auch zu hören, wie sich das noch so - also aus erster Hand und eventuell auch wirklich reflektiert - darüber zu hören, wie es dann so ist, auch starke körperliche Einschränkungen noch zu haben irgendwie. Auch so die Geschichten, die dabei teilweise rüber getragen werden, was es einfach an Zeitaufwand bedeuten kann, so irgendwie von A nach B zu kommen, irgendwie, wenn man halt stark körperlich eingeschränkt ist, sind dann Sachen, die ich auch nicht bei allen Dingen so wahnsinnig auf dem Schirm hätte. Ist bei mir einfach so, dass ich da sehr, sehr weit vernetzt bin und gerade der Umgang mit Behinderungen jeder Art irgendwie für mich schon seit über 20 Jahren irgendwo Thema ist, also auch durch meine Ex-Freundin beispielsweise damals. Joa, insgesamt, bin ich da einfach auch schon sehr stark im Thema, und deswegen erfahre ich nicht so wahnsinnig viel Neues, denke aber grundsätzlich ist es eine gute Idee.

I: Okay, Alles klar. Kannst du mir noch ganz kurz beantworten: Hast du dich denn in der Gruppe an sich wohlfühlt, akzeptiert, verstanden? Oder fühlst du dich wohl? Ist ja noch aktuell.

A: Mhh, ja. (*zögert kurz*) Meistenteils schon. Es gibt ein paar Sachen innerhalb der Gruppe, die da sind, die mich dann stören, auch von meiner persönlichen Art her, auch teilweise auf meine Behinderung bezogen, also auf einen Aspekt zumindest, das mit dem ADHS. Als ADHSler kann ich eben immer sehr ausführlich über alles reden und dabei von Hühchen auf Stüchchen kommen (Abwandlung der Redewendung „vom Hölzchen aufs Stöckchen kommen“) usw., und habe da so eine Art Überkompensation aufgebaut. Also ich hab immer so die Uhr im Hinterkopf, und weiß, wir haben nur so und so viel Zeit usw. und so fort. Und dann stört es mich wahnsinnig, wenn andere das nicht haben (*lacht*). Aber insgesamt ist die Gruppe schon sehr angenehm. Ich fühle mich da durchaus wohl.

I: Schön. Das freut mich.

Gut. Dann gehen wir direkt weiter mit der nächsten Frage. Und zwar geht es jetzt um die Seminarleiterinnen, Ellen und Martina. Kannst du mir etwas über die beiden sagen, vielleicht - um ein bisschen zu helfen- kannst du mir auch gerne ein paar Eigenschaften von den beiden nennen, die du im Hinblick auf die Qualifizierung auch für wichtig hältst.

A: Eigenschaften, die ich... (*überlegt kurz*) Ja, also, beide sind auf jeden Fall sehr zugänglich und verständnisvoll. Die bauen eine gute Atmosphäre auf. Also man fühlt sich wohl da irgendwie. Und es gibt auch ein gutes Balancing, finde ich zwischen Rücksichtnahme und

Zeitmanagement. Dann natürlich der Umstand gerade bei Ellen, dass sie selber sehr, sehr stark betroffen ist durch diese lange körperliche Behinderung, die einem da sehr viel, was einem sehr viel Respekt abringt, auch. Ja, ich kann so direkt eigentlich nichts Negatives sagen. Was mich eigentlich nur stört, ist, dass... (*zögert kurz*) Wir haben oft so Einführungsstunden, wo es dann erst mal darum geht, dass jeder irgendwie darüber redet, was er so für Erfahrungen gemacht hat in den Zwischenzeiten. Und die Zwischenzeiten sind ja sehr, sehr groß, weil die Termine ja sehr breit gestreut sind. Und da nervt es mich teilweise, dass so fast nicht moderiert wird. Und das heißt, einige nutzen das dann als ihre Bühne und erzählen wirklich ausufernd jedes Detail, was sie da irgendwie sonst wie erfahren haben, und kommen da dann selber von Hühchen auf Stüchchen halt, und dann hat der ja noch was dazu zu sagen, und der noch was dazu zu sagen, und ich sitze da und denke mir halt - wie ich ja auch schon im Vorgespräch gesagt hatte: Ich finde, so diese akademische Qualifikation eigentlich kommt insgesamt bei dem bisschen Ausbildung irgendwie ein bisschen kurz - dann sitze ich immer da, so mit dieser inneren Uhr, die ich mir aufgebaut habe, und denke mir: „Boah, wie viel Zeit von dem, was wir heute haben, fällt jetzt eigentlich weg, um uns hier Geschichten aus deren Leben anzuhören?“ So, und da hab ich schon ein ziemliches Problem mit, dass da so gar nicht moderiert wird. Man sollte dann sagen, wir haben jetzt so und so viel Redezeit, aber dann sollte auch mal gut sein. Das ist so der Hauptkritikpunkt eigentlich den ich da so habe. Insgesamt aber finde ich das schon..., finde ich die beiden schon sehr, sehr angenehm und auch durchaus qualifiziert.

I: Okay. Das ist doch schön. Sehr gut. Dann gehen wir jetzt ein bisschen mehr in die Inhalte und Methoden der Qualifizierung, und zwar: Ihr habt ja verschiedenste Themen behandelt und auch verschiedene Methoden, die für euch als Peer-Berater*innen nützlich sein sollen. Welche Inhalte und Methoden fandest du besonders hilfreich und/oder interessant und vielleicht auch: Welche fandest du weniger gut, wenn du da jetzt was Konkretes sagen kannst?

A: Hmm. (*überlegt, lacht dann*) Jetzt fühle ich mich getestet, ob ich mir auch alles gemerkt habe.

I: (*lacht*)

A: Ja, wir haben ja angefangen damals mit Kommunikationstechniken, halt auch nach Schulz von Thun und Watzlawik. Da war es halt für mich eigentlich ein Heimspiel, weil sowohl in meiner Ausbildung und sonst was, also die beiden - ich habe auch „Miteinander reden“ und „Anleitung zum Unglücklichsein“ usw. alles schon gelesen - die beiden kenne ich halt ziemlich gut. Also den Teil hätte ich auch selber coachen können in dem Moment (*lacht leicht*), finde aber trotzdem auch, dass man sowas in diesem Beruf auch wirklich wissen muss. Also dementsprechend doof für mich, nicht in dem Moment, weil es nur eine Wiederholung war. Ja, und diese Geschichten über das Framing usw. Es ist für mich alles nicht so ganz fremd, weil ich mich halt grundsätzlich immer mit sowas gerne beschäftigt habe. Und im weitesten Sinne finde ich auch eigentlich, also weitestgehend finde ich auch alles sehr, sehr nützlich. Es gab so immer mal so ein paar Diskussionspunkte, wo ich der

Ansicht war, „Das so hinzustellen und so aufzubauen, weiß ich nicht, ob das so gut war“. Ich versuche mich gerade an irgendwas Konkretes zu erinnern. (*überlegt*) Auch so ein paar Aussagen, die da getätigt worden sind, wo ich auch nicht so ganz einverstanden war, und ich weiß von mindestens einem anderen Teilnehmer auch nicht, aber ich komme jetzt gerade nicht so drauf. Grundsätzlich finde ich die Inhalte, die da mitgegeben werden, schon sehr gut und auch wirklich, dass das wirklich nützlich ist. Ich würde mir halt sogar noch mehr wünschen, ich würde mir wirklich wünschen, dass die Ausbildung mehr Zeit aufwendet, um einen wirklich da voll mit reinzubringen. Was mir bisher so fehlt - vielleicht kommt das noch - was ich einfach gehört habe, von Leuten, die die Peer-Qualifikation bei anderen Anbietern gemacht habe, war diese deutliche Abgrenzung, also dass man mehr oder weniger den zu Beratenden wirklich auch klar vermittelt, ich bin kein Psychiater und kein Psychologe, diese Qualifikation habe ich nicht. Ich kann diese Person, also, ich kann mir nicht anmaßen, so jemanden komplett ersetzen zu können. Ja, das hatten wir bisher eigentlich noch nicht so, oder ich habe es zumindest nicht so wahrgenommen. Aber ja, grundsätzlich mit den Inhalten an sich bin ich durchaus zufrieden.

I: Okay. Ich gucke gerade einmal bei meinen Nachfragen nach, aber du hast schon eigentlich viel gesagt. (*zögert kurz*) Gab es etwas, was du schwer zu verstehen fandest? Wenn du dich noch daran erinnern kannst.

A: Nein.

I: Nee? Okay, und dann vielleicht noch die Frage: Kannst du dich denn noch einigermaßen gut an die Dinge erinnern, die ihr gelernt habt? Wurden die vielleicht auch mal wiederholt?

A: (*überlegt kurz*) Ja, also wie gesagt, vieles davon kannte ich sowieso schon, zumindest ansatzweise. Es fällt mir jetzt schwer, wirklich aufzurufen, was wir konkret gemacht haben, aber ich bin mir ziemlich sicher, würde man mir jetzt die Themen nennen, kann ich sagen, was der Inhalt gewesen ist und worum es dabei so irgendwie ging. Ich weiß eben auch, was systemische Beratung bedeutet usw., wo ja da viel der Ansatz irgendwie gesetzt worden ist. Auch wenn das... was systemische Therapie ist, habe ich jetzt eigentlich erst, als ich das letzte Mal in der Klinik gewesen bin, vor einem guten Jahr irgendwie so erfahren (*lacht leicht*), weil da eine ausgebildete systemische Therapeutin gesessen hat.

I: Okay. Ja, die ist ja auch erst seit ein paar Jahren von der Krankenkasse zugelassen als Therapiemethode. Okay, hast du... Ich habe mir noch gedacht: Von den Methoden - kannst du da vielleicht noch etwas nennen - oder auch den Inhalten - wo du sagst... (*zögert kurz*) Oder sagen wir es ein bisschen allgemeiner: Findest du auch wirklich in Hinblick auf die zukünftigen Beratungsgespräche waren die Methoden und die Inhalte die richtigen? Also ziehen sie wirklich konkret darauf ab, euch auf diese Beratungen vorzubereiten?

A: Ja im Großen und Ganzen schon. Ich versuche jetzt einmal das, was ich eben auch schon versucht habe zu formulieren, nochmal so zusammenzufassen. Ähm (*zögert kurz*) Ich bin halt manchmal so ein wenig skeptisch, wenn es darum geht, also so gerade Framing zu verändern

usw. und so fort. Ich habe manchmal so das Gefühl gehabt, dass es wirklich darauf hinauslaufen soll, (*zögert kurz*) also dieses - wie soll ich sagen - den Menschen ins Positive zu rücken, so irgendwie und als positiv darzustellen. Ich finde es grundsätzlich richtig. Ich habe manchmal das Gefühl aber - oder vielleicht nehme ich es auch nur so wahr, dass es so vermittelt wird - dass es vielleicht manchmal ein bisschen zu weit geht. So dass man mehr oder weniger gar nicht Kritik äußern soll in irgendeiner Form. Selbst wenn man vielleicht denkt, dass gewisse Verhaltensweisen, die Menschen an den Tag legen, wirklich kontraproduktiv sind, auch für ihr eigenes Wohlbefinden. Also, wenn ich einen pathologischen Narzissten da sitzen habe und dann wirklich darüber rede: „Ja, ist doch super, dass sie sich immer so für sich Sorgen machen und so weiter und so fort, und dass Sie so viel Wert auf Ihr persönliches Glück legen!“ (*lacht leicht*), finde ich so ein bisschen schwierig. Ich meine, damit schaffe ich mir vielleicht ein paar neue Beratungsfälle bei allen Opfern, die der irgendwie so mit sich bringt. Aber ich glaube, das ist nicht so ganz Sinn der Sache. Und ich glaube, auch der Narzisst selber ist damit nicht so unbedingt glücklich. Also ja, und da bin ich dann ein bisschen kritisch, manchmal, also das sind auch so Sachen. Wie gesagt, so ganz konkrete Beispiele fallen mir jetzt nicht ein. Das ist dann das Problem, wenn sich das Ganze über Monate auseinanderstreckt. Ich weiß, da hat es schon mal so ein paar Diskussionen gegeben, die nicht so ganz - meines Erachtens nach - zu meinem Wohl ausgegangen sind.

I: Ja. Okay, verstehe. Gut, dankeschön. Das reicht auch schon dazu.

Dann machen wir weiter mit der Frage: Überleg bitte mal, wie du dich vor Beginn der Qualifizierung gefühlt hast, im Allgemeinen, und wie du dich jetzt fühlst. Was hat sich für dich verändert? Das ist bewusst sehr offen gestellt, diese Frage (*lacht leicht*) Also du kannst von allen Arten der Veränderung reden, erst mal.

A: Zu Beginn der Qualifikation war ich vor allem froh, dass endlich die Qualifikation losgeht (*lacht leicht*), weil ich da über ein Jahr darauf hingearbeitet habe. Und jetzt bin ich froh, dass die Qualifikation läuft, und ich frage mich schon manchmal so ein wenig, ob ich es auch, also ob der persönliche Nutzen für mich jetzt so wahnsinnig groß, also der Zuwachs daran so groß ist. Aber das liegt halt auch wirklich daran, dass mir die meisten Inhalte auch vorher schon irgendwie stückweise zumindest vertraut gewesen sind. (*zögert kurz*) Ob ich mich dabei beispielsweise sicherer fühle... Ich habe jetzt seit einiger Zeit so einige Beratungen durchgeführt. Und das ging gleich mit einem absoluten Hardcore-Fall (*lacht leicht*) schon los, wirklich, wo ich gedacht habe: „Meine erste Peer-Beratung, sportlich!“ mit einem Ehemann, der Teil des Problems ist, und direkt daneben sitzt (*lacht leicht*), und der das dann gesagt bekommt von der Frau, während man dabei ist, die aber auch Lungenkrebs hat und ich jetzt auch nicht weiß: „Soll ich jetzt fragen, ob der... ob sie das am Ende... also wie schwerwiegend das ist usw.“, und ich habe es dann auch lieber nicht getan. Hat mich dann wirklich das, was wir gelernt haben, besser darauf vorbereitet, oder wusste ich das vorher schon? Kann ich schwer sagen, aber ich würde jetzt nicht sagen, dass das alles irgendwie Zeitverschwendung ist. Ich bin schon froh, dass alles, zumindest, wenn ich auch schon Ansätze diesbezüglich habe, dann irgendwie in so einer Qualifikation zu hören: „Mit dem Ansatz liegst du richtig“. Also das ist ja schon eine gute Sache. Ja, und ich freue mich drauf.

Ich muss auch wirklich sagen, also, ich freue mich auch drauf, wenn ich fertig bin, so irgendwie. Und ich werde auch dann gucken, dass ich irgendwie schaue, dass ich da mich immer noch weiterbilde, so wenn sich irgendwie die Gelegenheit für mich bietet, denn ich denke wirklich tatsächlich, dass ich da für gut geeignet bin, ich krieg das auch widergespiegelt, jetzt eigentlich so in den Fällen. Und es gefällt mir auch. Also die Tätigkeit an sich bei der I., die ist ja nur zum Teil irgendwie beratend, aber viel im Umgang mit Menschen mit verschiedenen Problemen. Die macht mir auch wirklich Spaß, habe ich gemerkt. Also zum ersten Mal so richtig gehe ich eigentlich nie mit einem schlechten Gefühl irgendwie dahin und habe doch das Gefühl, was Nützliches zu tun. Und alles, was mir irgendwie hilft, dabei noch qualifizierter zu sein und das noch besser hinzubekommen, da freu ich mich drüber. Also, das finde ich gut.

I: Also fühlst du dich, ich sag mal, in gewissem Rahmen, vielleicht etwas sicherer durch die Qualifizierung? Du hast eben das Wort „sicher“ benutzt, deshalb habe ich das jetzt aufgegriffen.

A: Ja, etwas.

I: Ok, schön. Hast du denn auch das Gefühl, dass du dich mehr auf deine eigenen Fähigkeiten verlassen kannst, durch die Qualifizierung?

A: Joa, ein wenig, ein kleines wenig. Also weil, wie gesagt, so viel mehr an Qualifizierung kam halt bisher wenig dazu, weil ich mich mit der Thematik halt schon weitgehend beschäftigt habe. Weil all diese Sachen, all diese Namen, die da genannt werden, von den jeweiligen Experten und so, habe ich meistens schon mal gehört, und meistens habe ich schon mal was drüber gelesen und habe dazu dann eben auch noch - keine Ahnung - Bücher von Alice Miller gelesen und anderen Psychologen irgendwie, wo ich dann irgendwo auf das, was ich dabei gelernt habe, irgendwie noch zurückgreife. Ähm...*(zögert kurz)* Wie war nochmal die Frage? *(lacht)*

I: *(lacht)* Ich habe gerade gefragt, ob du dich mehr auf deine eigenen Fähigkeiten verlassen kannst. Also ob du das Gefühl hast, du kannst dich mehr darauf verlassen.

A: Ja, ja grundsätzlich, also allein, wie gesagt, schon durch diese Absicherung, sodass ich das, wenn ich das abgleiche, mit dem, was ich da lerne, zumindest irgendwie immer erfahre, das ist nicht falsch, wenn ich das mache, und auch in den Rollenspielen jetzt beispielsweise - so wie jetzt an dem Tag, als du auch da gewesen bist - wo ich gedacht habe: „Ja, das ist irgendwie doof, hier dieses zweite Gespräch zu führen und keine Ahnung zu haben, was hat man im ersten Gespräch beschlossen?“ Aber wenn einem widergespiegelt wird: „Naja, aber du als Berater hast dich gut verkauft, du hast das gut gemacht, du bist gut gewesen im Umgang mit den Leuten.“ Das zeigt ja dann schon auch wieder: Ja, okay, ich habe offenbar nicht völlig danebengegriffen, als ich mich dafür entschieden habe.

I: Okay, sehr schön.

Jetzt kommt eigentlich die gleiche Frage nochmal, aber du hast es eigentlich auch schon mit beantwortet, weil es soll jetzt so ein bisschen mehr in die Richtung gehen, ob die Qualifizierung dir geholfen hat, dich persönlich weiterzuentwickeln. Also, es geht jetzt gar nicht um deine Kompetenzen, gar nicht um dich als Berater, sondern ob du das Gefühl hast, es hat vielleicht auch noch andere Wirkungen auf dich gehabt. Das können positive, aber auch negative Wirkung sein.

A: Ja, also, (*räuspert sich, überlegt*) es zeigt mir halt vor allen Dingen eben auch, dass unterschiedliche Leute da sehr unterschiedliche Ansätze haben und dass es nicht grundsätzlich dann so ist - also, man versucht ja, selber seinen eigenen Ansatz zu optimieren in irgendeiner Form - und ich habe aber doch gemerkt, dass Leute in eine ganz andere Richtung gehen können, beispielsweise oder ganz andere Punkte machen und trotzdem ich nicht sagen könnte, irgendwie: „Da ist einer von beiden jetzt irgendwie besser oder schlechter.“ Hat ja immer dann auch damit zu tun, welche Personen trifft man an? Das ist ja bei Therapien genauso. Also, mein jetziger Verhaltenstherapeut beispielsweise, da hatte ich eine hohe Meinung von, weil ich den in der Klinik kennengelernt habe, mich dann gefreut hab, dass er sich selbstständig gemacht hat, weil ich da schnell unterkommen konnte, aber es hat sich herausgestellt, in einer Therapie passen wir gar nicht aufeinander. (*lacht leicht*) Ich denke, das wird bei einer Peer-Beratung genauso passieren können. Und das macht mich dann..., ja, das ist so eine Sache, so irgendwie, die hätte ich, wenn ich diese Erfahrung nicht gemacht hätte, wahrscheinlich nicht in diesem Spektrum abchecken können. Auch der T. beispielsweise, mit dem ich ja zusammen da hingeh. Ich hatte am Anfang auch so ein bisschen Zweifel daran, ob der dafür überhaupt geeignet ist, so großartig, weil ich immer gedacht habe: „Der lässt alles viel zu nah an sich ran.“ Und ich denke auch, dass das für ihn ein Problem sein wird. Aber ich muss auch sagen, er hat mich immer wieder überrascht. Wenn er dann von seinen Beratungen erzählt hat und was er da so irgendwie so an Argumenten usw. vorgebracht hat, habe ich oft da gesessen und gedacht: „Oh wow. Wow. (*lacht leicht*). Wäre ich vielleicht so gar nicht drauf gekommen. Aber nee, guter Ansatz irgendwie. Muss ich mir merken.“ Und allein deswegen bringt es tatsächlich schon eine ganze Menge. Da bringt es dann tatsächlich auch was, sich durchaus mal anzuhören, was die Leute in der Zwischenzeit so alles gemacht haben (*lacht leicht*), vielleicht unbedingt immer an dieser ausufernden Länge.

I: Okay, verstehe. Gut. Ja, dann würde ich sagen, wenn sonst nichts mehr an Veränderungen in deinem Erleben oder Verhalten (*lacht leicht*) war, können wir mit der nächsten Frage weitermachen?

Okay, das ist nämlich dann jetzt, die - wir kommen auch schon zum Ende, tatsächlich - aber jetzt kommt wahrscheinlich die größte Frage. Jetzt geht es nämlich um deine Erfahrung als Berater. Die Frage ist eigentlich: Gab es bereits eine Situation, in der du Peer-Beratung anwenden konntest? Gab es ja bei dir, und jetzt möchte ich gerne, dass du mir etwas darüber erzählst. Ich glaube, es macht aber Sinn, dass du mir vielleicht von einem konkreten Fall erzählst. Es muss jetzt auch nicht irgendwie besonders exemplarisch für irgendwas sein.

Vielleicht kannst du einfach kurz überlegen, von welchem Fall du mir gerne kurz erzählen würdest, in der Beratung, also von dem Fall, wo du die Beratung durchgeführt hast.

A: Mhh. Also bei uns ist es ja auch so, dass unsere Beratungstätigkeit da nicht zwangsläufig auf die Peer-Beratung hinausläuft, sondern wir haben auch so Sachen, dass wir einfach Leuten helfen, irgendwelche Formulare auszufüllen, die da Schwierigkeiten haben. Konkrete Peer-Beratung. Ja. Also, wie gesagt...

I: *(unterbricht ihn)* Also, wenn du jetzt sagst, du möchtest gerne von etwas so eher Niederschwelligem erzählen, ist das auch in Ordnung.

A: Aber wie gesagt, der erste Fall war halt wirklich - da war jetzt auch noch eine Kollegin mit dabei, oder ist das besser, wenn ich einen nehme, wo ich alleine war?

I: Nee, passt perfekt. Alles gut.

A: Okay. Wie gesagt, da hatte vorher der Ehemann angerufen und gesagt, seine Frau hätte Depressionen und bräuchte eine Beratung. Und ja, dann ist der dann eben auch mit ihr dann vorbeigekommen an dem Termin und die Frau saß dann schon im Rollstuhl, und der hat sie dann reingeschoben. Dann saßen die erst zusammen mit uns dann so im Büro. Und dann fing die Frau halt an zu erzählen, dass sie Lungenkrebs hat, und ihre Kinder hassen sie, und sie sitzt eigentlich nur noch zu Hause und macht Handarbeiten. Und sie weiß nicht mehr weiter, sie hat auch schon an Selbstmord gedacht. Ja, alle sind undankbar, und keiner, ähm... sie hat alles getan, und sie weiß nicht mehr weiter. Und ja, und dann eben diese Sache so, er ist Teil des Problems, also der Ehemann. Zu Hause - also draußen ist er immer so freundlich - aber zu Hause macht er sie nur runter oder irgendwie sowas. Und sie wird sich wohl auch scheiden lassen. Und das ist die Ausgangssituation. Und ja, da war ich dann auch erst mal... wie gesagt, dachte ich mir: „Sportlich für die erste Beratung“. Hab dann halt gefragt, ob es vielleicht okay ist, wenn wir alleine weitersprechen, also dass der Ehemann vielleicht nicht unbedingt dabei sitzt. War auch so ein bisschen Risiko, ich wusste ja auch nicht, wie er dazu denkt. Aber er ist dann ganz friedlich abgezogen und hat dann draußen gewartet. Ja, und dann habe ich halt erst mal zugehört. Also, die Kollegin hatte auch gesagt, wir sollten die Beratung immer so im Rahmen von 45-50 min halten. Aber ich wollte Sie jetzt auch erst mal einfach erzählen lassen, damit sie... zuhören und einfach mal die Situation schildern lassen mit ein bisschen nachfragen und dies und das. Ja, und habe das alles dann so aufgenommen, wobei ich bei mir halt aus eigener Erfahrung eben auch so immer so ein Stück weit im Hinterkopf hatte: „So, irgendwie, ja, sie schildert jetzt die Geschichte halt so, wie undankbar ihre Kinder sind usw. und so for. und sie hat ja alles für alle getan und so.“ Und ich konnte mir aber schon irgendwie auch vorstellen, nachdem ich sie so vor mir hatte, irgendwie: „Hey, die Kinder werden da eine andere Perspektive drauf haben.“ Also, ich konnte mir schon vorher vorstellen, dass sie als Mutter oder Schwiegermutter und sonst, was auch nicht unbedingt immer der angenehmste Mensch ist. Aber da sie jetzt bei mir in Beratung war, spielte ich natürlich dann in ihrem Team und habe das dann aufgenommen. Und ja, und dann ging es halt letzten Endes dazu, dass wir ihr dann eben auch, weil sie ja... Ich habe dann auch das mit

der Ehe nochmal so hinterfragt. So irgendwie, weil ich dann auch meinte: „Ja, ich kenne Ihren Mann nicht, und ich will gar nicht irgendwie darüber urteilen, wie Sie das jetzt einschätzen. Das müssen Sie wissen.“ Aber ich denke mir, halt einfach nur so, viele Leute sind mit so einer Situation auch einfach überfordert, wenn der Partner dann schwer depressiv wird usw., und das ist ja schon ein großer Schritt, die Ehe dann irgendwie aufzugeben, und so, ob das dann gut durch überlegt ist. Aber wenn sie sich da sicher ist, kann man ihr auch dabei helfen. Hab dann immer so gedacht, kann hier vielleicht ansetzen, aber letzten Endes ist es nicht meine Entscheidung, und ich kann es auch gar nicht wirklich beurteilen. Ja, und letzten Endes haben wir sie dann auch fürs beWo vorgesehen, in Absprache. Das bieten wir ja eben an als Träger. Und ja, ich habe das schon - die hat auch ein paar Mal geweint, dann zwischenzeitlich und so - ich hatte am Ende aber doch schon wirklich auch das Gefühl, dass sie mit einem ganz guten Gefühl im Rahmen des Möglichen jetzt, sag ich jetzt mal, so da rausgegangen ist. Meine Kollegin hatte keinerlei Kritik geäußert, da war ich ein bisschen überrascht auch (*lacht leicht*), aber auch ganz zufrieden eigentlich. Und ich habe vor allen Dingen aber auch selber gemerkt - und das fand ich eben auch sehr wichtig dahingehend halt, diesen Beruf, das wirklich so beruflich zu machen, auch in Zukunft - mich hat es nicht beschäftigt, danach. Also letzten Endes, ich habe da glaube ich gut Anteilnahme zeigen können, und ich habe mich da auch reingedacht usw. und so fort. Aber es löste bei mir jetzt nicht irgendwie aus, dass ich dachte: „Och, die arme Frau“, oder sonst irgendwas, dass ich das irgendwie mit nach Hause nehmen würde. Das war so eine ganz wichtige Erfahrung, und das hat sich auch bei späteren Sachen auch immer so gezeigt. Ich kann da wirklich mich konkret abgrenzen und wirklich in dem Moment für die Leute da sein, aber nach Feierabend dann auch Schluss machen.

I: Das ist doch gut. Ja, sehr interessant, dankeschön. Ich hatte auch ganz viele Nachfragen, aber die hast du eigentlich alle wunderschön schon abgeklappert (*lacht*) Auch richtig chronologisch, also sehr gut.

A: (*lacht*)

I: Was kann ich denn da noch nachfragen? Also, was ich gerade nur noch gedacht habe... Wir gehen jetzt noch einmal gleich kurz zu dem Thema Abgrenzung sowieso über, was du ja gerade schon angesprochen hast. Aber was ich mich gerade gefragt habe: Ist es öfter so, dass du... oder dass bei euch allgemein die Beratungen mit mehreren Berater*innen stattfinden?

A: Nee eigentlich nicht. Das ist bei uns so, weil wir ja auch die Qualifizierung eigentlich noch gar nicht haben. Diese Kollegin war auch eigentlich gar nicht da. Die hatte nämlich Krankenschein (*lacht leicht*), aber die wohnt irgendwie da. Also auf dem Arbeitsplatz, weil die hat, sonst... Also, die Arbeit ist so ein Stück weit ihr Leben. Also sie hat das dann mehr oder weniger ehrenamtlich noch betreut, so irgendwie in dem Moment. Weil da war halt so der Gedanke, weil wir da eben Notstand hatten, weil, ja einer im Urlaub usw., also T. und ich sozusagen so ein bisschen vorzeitig schon eingespannt wurden für die Beratung, bevor wir die Ausbildung abgeschlossen haben, dass dann schon gewünscht war, dass dann jemand dabeisitzt. Aber normalerweise wird dem nicht so sein. Was ich im Moment noch ein

bisschen schwierig finde, im Hinblick aber eher auf so Sachen wie ja, wenn Leute Anträge usw. und Formulare ausfüllen wollen. Alles, was ich nicht durch einen Vorsprung in Sprachkenntnis und kognitiver Leistung vielleicht bringen können, da habe ich dann auch keine Ahnung (*lacht leicht*), eigentlich von so bisher. Aber die Ausbildungen dahingehend, die stehen auch noch an.

I: Okay. Alles klar. Da war ja jetzt tatsächlich auch eine, ich sag mal, unterstützende Person dabei, der Mann der Frau. Wie... also es war jetzt ein bisschen... Du hast ja schon davon erzählt, dass du dann auch nochmal alleine mit der Frau gesprochen hast, usw. Aber ähm...

A: (*unterbricht*) Ohne den Mann, also nicht ganz allein. Ich war nicht ganz allein, weil die Kollegin war noch da.

I: Genau, genau. Ohne den Mann. Kannst du mir vielleicht noch ein bisschen mehr zu dem Mann sagen: Wie hat er aus deiner Sicht das Gespräch beeinflusst? Welche Rolle hat er da eingenommen? Und wie hast du dich dadurch gefühlt, dass er anwesend war?

A: Eigentlich hat er wirklich nur ganz still dabeigesessen und gar nichts gesagt, auch als sie ihn tatsächlich da ja direkt angeklagt hat, in dem Moment irgendwie hat er kein Wort darüber verloren. Er wirkte selber eigentlich sehr niedergeschlagen, und deswegen war ich eben auch, hatte ich irgendwo auch wirklich den Eindruck, der ist... wie soll ich dazu sagen, ein einfacher Mensch mit keinerlei Grundlagen im Hinblick auf Psychologie, Pädagogik oder sonst irgendetwas, der einfach irgendwie normal durch so ein bürgerliches Leben gegangen ist und da sich mit Problemen konfrontiert sieht, mit denen er einfach nichts anfangen kann und dementsprechend dann auch wohl sicherlich oft falsch darauf reagiert hat. Aber... und bei mir war es natürlich, für mich war es in dem Moment erst mal ein bisschen unangenehm, weil ich dann dachte: „Das ist dann aber vielleicht auch nicht so gut, wenn das - auch für ihn nicht - also, wenn er jetzt von der Frau die ganze Zeit einen über den Deckel bekommt, schafft das ja auch nicht unbedingt gute Stimmung.“ (*lacht leicht*) Ich fand in dem Moment das einfach sinnvoller, wenn man dann irgendwie, wenn sie dann über ihre Probleme spricht, wenn der Mann ja offensichtlich keine Unterstützung dabei ist, für sie oder nicht so wahrgenommen wird. Ja, ich habe auch gehört, hinterher, dass der Mann selber in der Beratung noch gewesen sein soll. Allerdings beim Kollegen. Das hatte ich eigentlich auch gedacht, damals noch, nachdem die beiden leider schon weg waren, dass das eine gute Idee wäre. Sonst, beim nächsten Mal würde ich ihn wahrscheinlich auch dazu einladen, dass er selber auch irgendwie so einen Beratungstermin mal wahrnehmen kann. Also, es war natürlich unangenehm, in dem Moment (*lacht leicht*). Wirklich, der sitzt da und wird beschimpft und ich konnte halt nichts dazu sagen, ich kenne ja... ich weiß ja nicht. Sie sagt das so und er hat vielleicht eine andere Meinung, und ja, musste jetzt in dem Moment halt damit umgehen.

I: Okay, verstehe. Also, in der Situation war es eher schwierig, dass eine unterstützende Person dabei war.

A: Mhh-hmm.

I: Okay.

 Gut, dann gehen wir direkt weiter zu dem Thema Abgrenzung und Überforderung, die du eventuell erlebst. Erst mal die Frage - du hast es eigentlich mit „ja“ beantwortet - aber erlebst du in deiner Tätigkeit als Berater Situationen, in denen es dir schwer fällt, deine eigenen Grenzen zu beachten, und inwiefern?

A: (*Zögert kurz*) Ja, eigentlich nicht.

I: Nein?

A: Also in dem Moment, wo ich die Beratung... Also, ich habe mich selber eigentlich auch niemals für so einen wahnsinnig empathischen Menschen gehalten, also nicht der Hinblick, dass ich Probleme, die an mich herangetragen würden, wirklich mitfühle. Ich interessiere mich für Probleme. Das ist eigentlich diese Sache. Ich habe da so einen, naja eher intellektuellen Zugang zu. Ich finde es interessant, wie Menschen funktionieren, wie eine menschliche Psyche funktioniert, und setze mich sehr, sehr oft damit auseinander, auch so Sachen wie Entwicklungspsychologie usw. und so fort. Ich frage auch Leute beispielsweise, die mir erzählen, dass sie die und die Probleme haben, immer gerne danach, wie sie aufgewachsen sind, und zieh Rückschlüsse dann irgendwie. Aber emotional packt es mich eigentlich selten. Wenn, dann halt nur in einem Maß, das ich wirklich immer sehr, sehr gut handeln kann. Gerade eben, wenn das Personen sind, zu denen ich selber ja keine persönliche Bindung habe. Und ja so, ich kann, wenn so eine Frau dann da sitzt und ihr Leben erklärt usw. und so fort, dann hat man schon, ja, dieses Gefühl, „In deinen Schuhen möchte ich nicht stecken. Das ist wirklich nicht schön.“ Und ich habe dann schon auch das Bedürfnis, da irgendwie hilfreich zu sein. Aber ja, ich nehme es wie gesagt, überhaupt nicht mit nach Hause. Und wenn ich jetzt morgen hören würde... (*überlegt kurz*) ja, ganz extrem, die Frau konnte nicht mehr und hat sich irgendwie im Badezimmer aufgehängt, oder sowas, dann würde ich halt denken: „Oh, das ist aber schade.“ Aber ich habe getan, was ich konnte, und das würde mich nicht groß belasten oder sonst irgendwas.

I: Okay. Also fällt dir diese Abgrenzung eigentlich recht leicht.

A: Ja.

I: Ja, okay. Fühlst du dich denn manchmal überfordert? Also ich sage jetzt mal auch, vielleicht einfach quantitativ. Es muss jetzt gar nicht um irgendwelche Themen gehen oder bestimmte schwierige Personen, sondern ob du vielleicht auch zu viel Arbeitsumfang hast.

A: Nee. Nee, also wir arbeiten jetzt auf 520€-Basis so im Moment. Ich hab halt zwei Tage, an denen ich Dienst hab, also zwei halbe Tage, und in denen sollen auch die Beratungen stattfinden. Und nebenbei managen wir da halt immer noch so ein Frühstücksangebot der I. für die Klienten und Leute, die halt dafür geeignet sind und interessiert mit Ehrenamtlern

zusammen. Das ist eigentlich so die Haupttätigkeit und bisher kommen noch gar nicht so viele Leute für Beratungen da auch rein. Und wenn, dann oft eben wirklich, weil sie haben Bescheid vom Jobcenter bekommen oder Kindergeldantrag oder sowas und sind aufgrund sprachlicher oder anderer Probleme nicht in der Lage, die selber auszufüllen, und dann helfen wir denen dabei. Ich soll auch noch SGB2-Beratung (psychosoziale Beratung für Arbeitslosengeld-Bezieher*innen) machen in der Zukunft, und so, da werde ich dann auch noch für qualifiziert. Und die Peer-Beratung ist eigentlich, findet noch gar nicht so stark statt, weil viele Leute auch noch gar nicht über dieses Angebot so richtig informiert sind. Ich habe mir ja fest vorgenommen, wenn die Qualifikation durch ist, also ich wirklich sozusagen mit Fug und Recht behaupten kann (*lacht leicht*), ich sei Peer-Berater, Peer Counselor, dass ich dann die Kontakte, die ich so aufgebaut habe, zum P. und zu den anderen Trägern usw. auch dafür nutze, mich da bekannt zu machen und über allem meine Visitenkarte auszustreuen, weil ich schon auch in dem Bereich arbeiten möchte. Aber ja, eine Überforderung findet da im Moment überhaupt nicht statt, im Gegenteil. Also, ich habe noch eine Menge Kapazitäten.

I: Das wäre auch die nächste Frage: Würdest du gerne häufiger Peer-Beratungen durchführen?

A: Ja.

I: Aktuell schon. Okay.

A: Auch längerfristig, Also, bei der I. ist vorgesehen beispielsweise, dass Leute, so, ich glaube, vier grundsätzlich bis fünf Beratungen, Peer-Beratungen so bekommen sollen. Danach soll man eigentlich mal so gucken, ob man das irgendwie anders noch finanzieren kann.

I: Ach, du meinst die Ratsuchenden sollen...

A: Ja genau, die Ratsuchenden. Dass man sagen kann, so viermal kann man zu einem Gespräch kommen. Danach müssen wir mal gucken, ob man das irgendwie - es gibt da halt noch irgendwelche Finanzierungsmöglichkeiten über Jobcenter oder sonst irgendetwas usw. - was man da so machen kann. Wenn es nach mir ginge, würde ich einfach sagen: „Jeder, der die Beratung haben möchte, soll kommen so oft, wie er will.“ Ich habe eine Freundin beispielsweise, die auch keinen Therapeuten bekommt, die geht ständig zur Trauerberatung, wo sie mal hingegangen ist, weil sie ein Kind verloren hat. Aber mittlerweile redet die mit der nicht mehr über das Kind, sondern über, was in ihrer Beziehung nicht stimmt, wo sie da Probleme hat, dass man ihr zweites Kind weggenommen hat und wie sie das zurückkriegen will, usw. und so fort. Also über alles, was im Leben so anfällt, und da ist alles oben offen so. Und ich habe gedacht, vielleicht (*zögert*) gehe ich dann später auch zur Trauerberatung oder sonst was mit der Qualifikation. Wenn die mich da nehmen wollen, und wenn ich da irgendwie eine Zukunft habe. Also das gefiele mir ganz gut.

I: Ja, und ich meine, wenn du auch sagst, du bist sehr gut darin, dich abzugrenzen und dich eben nicht emotional anstecken zu lassen, ja, sehe ich das auch dich geeignet eigentlich. Schön. Sehr schön.

Ja, jetzt haben wir es tatsächlich auch mit den Themen geschafft. Also, es gibt jetzt noch so einen optionalen Themenblock, den lasse ich jetzt aber sein, weil wir quasi über der Zeit schon sind, die wir angesetzt haben. Jetzt gibt es noch quasi einen Block, den du nutzen kannst, wenn es noch irgendwas gibt, vor allem eben aber jetzt zur Ausbildung, zur Qualifizierung, wo du jetzt sagst, das würdest du mir noch gerne sagen, das hältst du noch für wichtig.

A: (*Überlegt*) Mehr. Aber das habe ich ja eigentlich schon gesagt (*lacht leicht*).

I: Mehr... mehr Inhalte, Methoden...

A: (*unterbricht*) Mehr Ausbildung. Mehr Inhalte und ruhig auch alles, also ich fänd auch - gut, das ist jetzt bei diesem Anbieter jetzt irgendwie so - ich finde schon bisher, ich hätte es besser gefunden, wenn alles etwas straffer gewesen wäre. Nicht immer anderthalb Monate dazwischen. Ich hätte ja auch eigentlich lieber die Ex-In-Ausbildung gemacht, weil die halt ja umfassender ist. Diese Abgrenzung zwischen Ex-In und Peer, die mir die Ellen erklärt hat, leuchtete mir auch nur so mittelmäßig ein (*lacht leicht*). Vor allen Dingen habe ich halt die Kollegin, die auch bei mir dabeigesessen hat, die hat die Ex-In-Ausbildung damals gemacht. Und die hatte halt einfach mehr. Also da hat mehr drin stattgefunden, irgendwie so. (*überlegt*) Ja, das ist es halt so. Alles ein bisschen, alles muss ein bisschen straffer und ein bisschen mehr sein. Das wäre das, was ich mir irgendwie so wünschen würde, damit ich auch wirklich das Gefühl habe, eine Qualifikation zu haben (*lacht leicht*).

I: Ja. Ich spreche das jetzt an, weil wir da auch drüber geredet haben (bei der Qualifizierungssitzung). Da erinnere ich mich gerade dran, damit das hier jetzt im Material aber enthalten ist. Du hast auch gesagt, du würdest dir gerne ein strengeres Prüfungsformat wünschen, richtig? Für den Abschluss.

A: Mhh-hmm. Ja die Kollegin, die bei uns jetzt nicht mehr tätig ist und die ich auch überhaupt nicht für geeignet gehalten hab - das hat sich aber schon daran gezeigt, dass sie... die sollten bei deren Qualifikation so eine Abschlussprüfung schreiben, und ich glaube, das waren - weiß ich nicht - fünf DinA4-Seiten oder sowas, mit Schriftgröße 14 oder sonst was über einen fiktiven Fall, der da irgendwie so behandelt werden sollte. Nach dem, was sie da so gelernt haben. Die hat da einen Riesenauftand gemacht, weil die ja jetzt doch nur zehn Tage dafür hatten anstatt einen Monat wie das erst geheißen hat, und ich dachte mir wirklich so: „Sag mir doch, was das Thema ist, dann schreibe ich dir das eben (*lacht*). Dann bin ich in einer Dreiviertelstunde fertig.“ (*lacht leicht*) Ja, und der andere, der mit ihr in der Qualifikation gewesen ist, hat auch gesagt, da ist noch nie jemand durchgefallen deswegen. Und auch jetzt bei der Abschlussprüfung, die wir haben: Irgendwie sehe ich jetzt ja nicht, dass da irgendwie eine Hürde ist, die man nehmen muss, damit, wo Martina und Ellen

hinterher sagen würden, „Nee, das hat uns nicht gereicht. Das passt so nicht.“ Und ich fände es dann schon wirklich gut, wenn wirklich am Ende so geprüft würde, dass man wirklich dann auch sagen kann, die Person, die dann hinterher vielleicht erste und vielleicht einzige Ansprechpartnerin ist, die sich Leute mit teilweise wirklich schwierigen Problemen suchen - ich hatte jetzt vor Kurzem auch eine Peer-Beratung mit einem Mann, der am Wochenende vorher noch einen Selbstmordversuch hinter sich gehabt hat - dass die wirklich, also, dass die Prüfung sicherstellt, dass die Leute die Inhalte, die beigebracht worden sind, auch wirklich erfasst und verstanden haben und was damit anfangen können. Und nicht so: „Ja, ich denke mir hier was Schönes aus und bastele was und irgendwo stehen die richtigen Sachen.“ (*lacht leicht*) Ich bin jetzt ein bisschen abfällig, ja, aber so kommt es mir so ein bisschen auch vor, wie die Aufgabenstellung da ist. Da will ich jetzt gar nicht den beiden anlasten, weil ich glaube, das ist einfach Usus so. Wer die Ausbildung bezahlt hat, der hat am Ende auch das Zertifikat in der Hand oder bezahlt bekommen hat in unserem Fall. Und das finde ich ein bisschen dünn wirklich, weil ich denke mal, das ist ja schon wie gesagt so, auch wenn man sich so weit abgrenzt, dass man sagt „Ich bin kein Therapeut und ich bin kein Psychiater“, kommen die Leute - ja, das ist ja auch mein Konzept, warum das irgendwie so erdacht worden ist - kommen die Leute ja vielleicht auch zur Peer-Beratung, weil sie da gar nicht erst hinkommen, weil die Psychiater und Therapeutenplätze halt so dünn gesät sind, dass sie da gar nicht erst ankommen, irgendwie. Und wenn man dann eventuell die einzige Person ist, mit der, die sprechen können, dann sollte man schon wissen, worüber man spricht.

I: Okay, alles klar. Gut, dann haben wir es geschafft mit dem inhaltlichen Teil.

Transkript B

I: Dann fangen wir an. Also, zu Beginn ein bisschen was zu deinem Werdegang: Was hat dich dazu gebracht, die Qualifizierung zu beginnen?

B: Ich habe - ich bin Sozialarbeiterin - ich habe eine Schwerbehinderung seit einigen Jahren und mir ist seit vielen Jahren der Aspekt wichtig, Empathie, zuhören, wertschätzen, aber auch meine Biografie nicht in den Vordergrund zu bringen, sondern die sozusagen... mir auch meine Grenzen zu setzen, weil das, aufgrund der Erfahrungen, die ich habe und auch den Erfahrungen, um damit umzugehen, spricht therapeutische Erfahrungen, Fortbildungen, ist das immer wieder ein Thema und im Laufe meines Lebens habe ich festgestellt, kommen dann doch immer wieder Situationen, wenn man denkt, „Jetzt habe ich alles gelernt“, dann gibt es doch Punkte, die mich triggern und da einfach rechtzeitig die Grenzen zu setzen, also mich auf der einen Seite zu qualifizieren und auch noch mal zu reflektieren: „Was macht mich als ganzen Menschen in den letzten Jahrzehnten aus und was hat mich hierhin gebracht, wo ich jetzt bin, in dem Aufgabenfeld“, und ja, das fand ich dann gut, auch noch bescheinigt zu haben. Und da ich es nicht geschafft habe, eine Fortbildung oder ein Zusatzstudium/Qualifizierung zu machen, außer einigen Fortbildungen - aber ich habe auch gerne lange Jahre keine Fortbildungen geschafft zu machen, weil ich viel zu viel gearbeitet habe - war das jetzt eine Sache, wo ich dachte: „Ja, das kann man auch mit Anfang 60 noch machen.“ Ja, und das ist - das habe ich auch einmal gesagt, in unserem Seminar - das ist im Grunde auch noch so eine Zukunftsperspektive, weil so ein bisschen arbeiten... Ich will ja nicht, wenn ich irgendwann mit - werde jetzt 62 - ich will ja da nicht zu Hause sitzen und ich will auch was Kreatives tun, aber das kann ich dank E. (Beratungsstelle, in der sie tätig ist) auch jetzt schon so ein bisschen. Da mache ich vielleicht ein bisschen mehr, aber ich möchte trotzdem noch was machen und mit so einer Peer-Qualifizierung, wenn man da noch irgendwo hinget, wenn da nicht irgendwie, was weiß ich, was anderes eingesetzt hat, kann man auch noch ein bisschen was machen und hat so einen Plan in die Zukunft.

I.: Ja. Hab ich das dann richtig verstanden? Du also du warst auch schon bevor du die Qualifizierung gemacht hast Beraterin?

B: Ja, ich bin seit Mai - also ich bin seit 30 Jahren Sozialarbeiterin, auf dem alten Bildungsweg - und bin seit Mai 2020 nach einer Auszeit, sprich Erkrankung von 5 Monaten, bin ich Beraterin. Ja, und das ist also etwas, was ich jetzt aber noch mal nach dieser gewissen Zeit... Ja klar, man hat eine Behinderung, aber das heißt ja jetzt nicht automatisch, dass man sich alle Gedanken dazu noch macht. Ein Teil hat sich wiederholt, das hatte ich irgendwann vor 30 Jahren im Studium, aber es kann ja auch nicht schaden, nochmal Gedanken aufzufrischen, sich neue dazu zu machen, neu zu lernen. Und dieses neue Lernen ist ein Lebensthema, ja.

I.: Ja. Okay, super, vielen Dank. Dann war es das auch schon zur ersten Frage.

Dann machen wir weiter und es geht jetzt um die Gruppe, in der die die Qualifizierung

machst. Kannst du mir etwas dazu sagen, wie es für dich war, beziehungsweise ist - aktuell ja noch - mit den anderen Teilnehmer*innen gemeinsam dort zu lernen?

B: Ja, das ist inzwischen ganz großartig und anfangs hatte ich aber dennoch so ein paar Irritationen auch. Die Gruppe hat sich auch ein bisschen verändert. Nicht Irritationen, weil ich jetzt die Menschen nicht wertschätze, aber weil ich schon auch versuchen habe zu verstehen: Was kann ich wie offen sagen, beziehungsweise wie reagieren die Menschen darauf? Weil meine Erfahrungen, ich habe zwar Erfahrungen auch mit Menschen mit bestimmten Diagnosen, die vorrangig in der Gruppe sind, aber ich habe auch gemerkt, dass ich zum Beispiel dann überlege: „Kann ich das jetzt sagen oder irritiert die Leute das sehr aufgrund ihrer Diagnose und ihrer Behinderung?“ Oder, ich musste auch selber lernen, Geduld zu üben. Ja, weil manche... eigentlich bin ich diejenige, die eine mäandernde Sprache hat, hat mir also letzte Woche eine Kollegin aus einem meinem Netzwerk gesagt. Also ohne Punkt und Komma und noch ein Türchen aufmachen, noch „Peng, Peng, Peng, Peng“, noch irgendwelche Themen öffnen. Und das hat mir dann auch eine Kollegin bestätigt aus dem Seminar, die jetzt leider nicht mehr dabei ist und die halt noch auch wieder eine bestimmte Behinderung hatte und die hat dann gesagt, so - ich sag das jetzt mit meinen Worten, ich weiß die Wortwahl nicht mehr -: „Kannst du dich bitte auf einen Punkt konzentrieren. Du machst mich völlig bekloppt.“ (lacht) So ähnlich, also, dass ich wirklich auch gucken musste und auch noch mal neu gelernt habe, Menschen mit anderen Diagnosen, auch komplexen Diagnosen, irgendwie zu Wort kommen zu lassen. Und was mich unfassbar...ja, auch berührt, sind gerade die, die sich... wie sich die einzelnen Kolleginnen und Kollegen, da aus der Nische, in die sie gesteckt worden sind, aus dem Stigma herausgearbeitet haben, wieder eine neue Zukunftsidee gefunden haben, das hatte ich ja in einer gewissen Weise auch - kommen wir vielleicht noch zu - aber nicht so, dass ich, weil ich behindert bin, nur den Schulabschluss einfach Hauptschule Typ 1 oder Förderschule, und dann mich herausarbeite von... zu jeder neuen Schulform und jetzt ein Kollege dann da auf einmal systemischer Berater wird, plus Peer-Berater und eine feste Anstellung hat, dass andere Kolleg*innen, die psychische Erkrankungen haben und auch lange aus dem Job raus waren, dass die dort sich öffnen, dass sie wieder Ideen bekommen. Das alles finde ich sehr spannend, aber am Anfang ist es auch etwas verunsichernd. Sowas kann man sagen, das haben die beiden Trainerinnen und auch die Kolleginnen selber, also wirklich ganz, ganz großartig gemacht, dass so unterschiedliche Menschen mit unterschiedlichen Erfahrungen sich da öffnen und gut erzählen. Also das finde ich schon sehr beeindruckend.

I.: Mhm-hmm. Hast du auch das Gefühl, dass du persönlich von diesem Inklusionscharakter profitierst? Also, dass dort so viele verschiedene Menschen mit verschiedenen Beeinträchtigungen sitzen.

B: Ja, ich hab tatsächlich oft einen sehr defizitorientierten Blick auf mich gehabt. Das hat was mit der Biografie zu tun. Ich hätte das jetzt niemals so unter dieses Imposter-Syndrom gepackt, aber das hat Anteile durchaus davon. Und - haben wir spannenderweise am Wochenende mit meinem Bruder besprochen - also wirklich, es ist... dieses Seminar hat mich dazu angeregt - und so habe ich auch meine Abschlussarbeit, die ich am Samstag vorstelle, vorbereitet - dass ich wirklich sehr über das Jahr verteilt nochmal über meine

Biografie nachgedacht habe, meine private Biografie, meine berufliche Biographie und, was ich auch schon mal im Laufe irgendeiner Therapie gemacht habe im letzten oder vorletzten Jahr oder nach der Reha war das, glaube ich, 2019, da hab ich schon mal mir so positive Punkte rausgepackt also das ist ja oft so, man hat so ein negativen Blick auf alles, was gewesen ist und da war auch viel Grässliches, Verletzendes, abwertendes Zeug dabei. Aber sozusagen so: „Was ist trotzdem? Und was macht jetzt so sozusagen auch dieses Berufsleben und meine Entwicklung rund?“ Und ich hab also hoch kreativ - nicht für alle verständlich, aber ich muss auch nicht bis in meine letzten Familiengeschichten hinein, sondern es soll im Hintergrund bleiben. Was hat das gebracht für den Beruf? - ja, das habe ich gerade grob zusammengefasst. Ich werde das am Donnerstag also für meine Anerkennungspraktikantin - Sozial- und Kulturwissenschaften, meine - ja, werde das am Donnerstag nochmal einer ehemaligen Kollegin und auch einer Peer-Frau mitteilen. Die war meine Schwerbehindertenbeauftragte und ist aufgrund ihrer eigenen gesundheitlichen Situation jetzt bereits in Rente. Da werde ich ja diesen Vortrag noch mal üben, dann kann ich ihn am Samstag erzählen, und das - finde ich schon - ist wirklich toll, dass mir das gelungen ist, das so noch mal für mich rund zu machen.

I.: Mhm-hmm. OK, sehr schön. Ein ganz klein bisschen Zeit ist noch, dann stell ich noch eine Nachfrage. Hast du dich, nein, fühlst du dich in der Gruppe denn an sich wohl, akzeptiert, verstanden?

B: Ja, absolut. Auch wirklich wertgeschätzt. Das ist wirklich großartig, ja.

I.: Schön, das freut mich sehr.

B: Ganz kurz, ich kann noch einen Satz sagen dazu.

I.: Ja, ja, sicher.

B: Als ich die Ausbildung gewählt habe und beantragt habe, hatte ich mir noch zwei andere angeguckt und bei einer mindestens auch ein Vorgespräch gemacht und da war nicht sofort dieses Gefühl, da fühlte ich mich irgendwie so... hmm, ich kann es nicht beschreiben, aber es war wirklich ein Bauchgefühl, wonach ich entschieden habe, und auch, dass das so gelungen ist, wo ich also eher dazu geneigt habe über Jahrzehnte, lieber Bauchgefühle, partiell immer noch zu ignorieren, ja, finde ich das gut.

I.: Das freut mich. Dankeschön.

Dann machen wir weiter mit der dritten Frage. Jetzt geht es um die Seminarleiterinnen Ellen und Martina. Du kannst mir gerne etwas über sie erzählen, vielleicht im Hinblick darauf vor allem, was sie, welche Eigenschaften sie haben, was für die Qualifizierung besonders wichtig ist und für ihre Funktion als Seminarleiterin.

B: Also, sie haben beide eine ungeheuer wertschätzende Sprache. Sie lassen Menschen zu Wort kommen und ausreden. Aber sie regulieren oder halten auch die Zeit ein und erklären Sachen. Sie motivieren dazu, sich - da klopft gerade jemand *(dreht Kopf und spricht mit*

jemandem) - motivieren auch dazu, sich dann wieder zu sammeln und die Zeit einzuhalten oder Themen weiterzugeben. Sie weisen immer wieder darauf hin, dass wir unsere Grenzen benennen dürfen, dass jemand, auch wenn irgendetwas sie triggert, rausgehen darf oder sagen kann: „Ich brauche eine Pause“. Und so weiter, also ich finde das insgesamt wertschätzend. Das macht es tatsächlich auch leicht. Also es fordert, es fordert heraus, es fordert, aber es ist auch eine sehr, sehr wertschätzende Art, ohne Überforderung, ohne... Ja, es ist über Motivation und Wertschätzung, und jeden akzeptieren, wirklich jede Person, jeden Menschen, Sternchen, wie der Mensch... Frau, der Mann, die weiblich Gelesenen, also was auch immer, ich weiß es nicht, was wir, welche Gender da sind, alles. Also einfach: Wir können sein, wie wir sind. Junge Leute, auch generationenübergreifend, das fand ich also auch sehr wichtig. Sie bringen unterschiedliche, ja eigene Behinderung und Lebenserfahrung mit und auch Ausbildungen und kennen diese Werdegänge und ich freue mich aber besonders recht darauf, eine Kollegin zu haben, über die ich auch anderweitig vernetzt bin, über den Arbeitgeber, dass sie da auch so gestärkt wird, dass Menschen auch sehr private Sachen erzählen, Enttäuschungen, Freuden und so weiter und so weiter.

I.: OK, super. Dankeschön.

B: Bitteschön.

I.: Da habe ich auch gar keine Nachfragen mehr zu. Dann machen wir direkt weiter.

Genau, ihr habt in der Qualifizierung ja verschiedene Themen mit verschiedenen Methoden erlernt, die für euch als Peer-Berater*innen nützlich sein sollten. Kannst du mir etwas dazu sagen, welche Inhalte und Methoden du besonders gut fandest und vielleicht auch, ob es Dinge gab, die du weniger gut fandest?

B: Teilweise haben die mich an die Ausbildung erinnert und...

I.: (*unterbricht*) Entschuldigung, an welche Ausbildung?

B: Also ich wollte jetzt nicht den Namen... (sie spricht hier über interne Ausbildung der Beratungsstelle, bei der sie arbeitet) Ich hab gestern den Ordner noch da liegen gehabt, aber ich lese mir das erst, also lese mir das am Donnerstag noch mal alles durch. Also was ich wichtig finde, sind Methoden des Nachfragens, des Zuhörens und des Zusammenfassens. Ja, also die, die... ich sag mal, grob die vier Seiten einer Nachricht, gewaltfreie Kommunikation und auch den Menschen zu signalisieren, dass es eine Grenze gibt bei dem, was sie sagen dürfen und sollen, dass ich also auch selber proaktiv sagen kann: „Ich höre, da ist noch eine sehr schmerzliche Situation in Ihnen, die Sie erzählt haben. Sie müssen das hier nicht erzählen. Ich bin die Sozialarbeiterin, wir können darüber sprechen, ob Sie noch Beratungsangebote benötigen.“ Auch da den Menschen entgegenzukommen, sie wahrzunehmen als Ganzes, aber nicht... Ich bin keine Therapeutin. Sondern die Gespräche dann an einen anderen Ort zu bringen, die Menschen dann irgendwo, ihnen den Weg zur Teilhabe, Beratung, Selbstversorgung und so weiter auch zu lotsen, Notfallnummern zu geben, ja, also auch Grenzen, auch fachliche Grenzen, zu erkennen. Ich hoffe, du hast diese

Nebengeräusche nicht aufgenommen, der Kollege hustet schwer. Ja, also die verschiedenen Fragetechniken, auch diese... das knüpft auch so, ohne dass ich - ich hatte ja immer schon kurze Seminare zu persönlicher Zukunftsplanung oder Ähnliches - da auch noch mal verschiedene Bilder, sie haben mich auch motiviert, mit meinen minimalen Sketchnote-Erkenntnissen da immer mit zu arbeiten, um Dinge zusammenzufassen, auch in Bildern, damit das Ankerpunkte für Menschen sind, und das mache ich auch manchmal in der Beratung. Wenn die Leute so ein Riesenpaket haben und so viele... dann fasse ich das manchmal zusammen mit kleinen Zeichnungen, wo der Mond, Blitz für Krisen oder Ähnliches ist. Und ja, aber auch das, also nichts... Probleme nicht kleinreden, sondern wertschätzen, aber dennoch auch das Positive... meinetwegen hilfreiche Netzwerke zu initiieren, eigene Ideen für neue Lösungen, neue Netzwerke zu initiieren, Fragen zu stellen: „Könnte das eine Idee für Sie sein?“ Also, ich sage jetzt sehr viel deutlicher, seit dieser Fortbildung: „Alles, was ich sage, das sind meine Ideen, meine Arbeitsgedanken“, wenn ich Menschen vor mir habe, die auch aus einem (*unverständlich*) kommen, wo sie Arbeitsgedanken kreativ äußern dürfen: „Das muss nicht zu Ihnen passen und Sie dürfen auch sagen, ‚Nee, stopp, ab hier möchte ich nicht weiter sprechen an der Stelle, das geht mir zu weit oder driftet mir ab.‘“ Aber ich kann auch sagen, dass ich auch nichts weiß. Also ich muss nicht alles wissen, ich kann auch sagen: „Ich muss darüber nachdenken.“ Also ich hatte hier ganz, zu Anfang - also auch manchmal jetzt noch, aber tatsächlich häufiger vorher - hatte ich so das Gefühl: „Das muss ich jetzt auch noch wissen, wo soll ich das denn herholen? Und wie schnell soll ich das herholen?“ Und, oh Gott, Wahnsinn, Krise, Chaos und so weiter. Weil ich dann sagen kann: „Ich sitze hier, aber ich bin nicht die Sphinx und ich bin auch nicht die Göttin Shiva mit 1.000 Armen und 54.000 Gedanken. Ich versuche, mit Ihnen mitzudenken und wir können uns da Schritt für Schritt hineinarbeiten.“ Also dieses das Tempo rausnehmen, ich kann den fachlichen Ausdruck dafür nicht sagen. Also da haben sie viele Konzepte von unterschiedlichen Anbietern angeboten, damit man das dann selber auch steuern kann und die es in der Hand behält, wie dramatisch etwas auch wird. Wie man auch die Menschen polen kann, dass man priorisiert: „So sind die Themen aufschlüsselt. Was ist jetzt aus Ihrer Sicht das Dringlichste?“ Und vielleicht werfe ich dann auch noch mal ein: „Wenn Sie da einen Widerspruch einlegen wollen, dann müssten sie aber diese Zeit im Auge behalten. Dann sollten wir vielleicht in der Reihenfolge vorgehen.“ Und entweder wollen die Leute das nicht... Diese Verantwortung zurückgeben, das gelingt mir deutlich besser. Also ich muss es nicht... ich muss es nicht machen. Ich - das sagt auch hier in der Beratung der Name - ich bin die (*betont*) ergänzende Teilhabeberaterin. Aber dieses Standing muss man ja auch erst mal haben, zu sagen: „Tut mir leid, aber ich fülle das nicht für Sie aus. – (*imitiert jetzt ratsuchende Person*) Ja, ich hab mir gedacht, Sie machen das!“ Wir sitzen hier, ich sitze ja hier. Empowerment steht bei uns im Konzept, kann ich da zu manchen Menschen auch so sagen: „Das machen Sie jetzt selber, aber ich bin dabei und Sie können Fragen stellen und ich helfe Ihnen.“ Ja, aber für manche Leute füllt man halt aus, weil sie es wirklich nicht können. Also da auch zu differenzieren, genau zu sein. Ja.

I.: Okay. Dankeschön. Dann vielleicht noch, weil du jetzt, ich sag mal, nichts Negatives genannt hast: Gab es vielleicht auch einen Inhalt, eine Methode, die du eher überflüssig

fandest oder die du vielleicht schwer zu verstehen fandest oder etwas, was dir - ihr seid zwar noch dabei - aber was dir bisher auch noch gefehlt hat?

B: (überlegt) Also ich kann da jetzt persönlich nichts sagen, aber ich bin da auch sehr.... Also ich hab gemerkt, dass wir alle so unterschiedlich sind, dass jeder was anderes braucht und selbst, wenn da für mich vielleicht etwas dabei ist, was sich jetzt nicht mehr... oder für mich Alltag vielleicht sogar ist -ich will nicht, dass sich das so überheblich anhört – oder, was ich aber einfach vielleicht jetzt im Moment mir nicht vorstellen kann, dass ich es brauchen kann. Ich glaube, da ist immer was bei, wo ich auch noch mal nachlesen kann, weil wirklich jede Person, die in die Beratung kommt, selbst wenn die die vermeintlich gleichen Diagnosen haben, ist trotzdem die gesamte Person jemand anders und es kann sein, dass es dann trotzdem noch passen würde. Ja, so. Also ich würde da gar nichts... ich hab da nicht diesen Ausschlussgedanken: „Das ist nichts für mich“, oder... Ich hab da auch kein... es gibt kein Schema F, das mache ich dann so: „Dann auf A folgt B, auf B folgt C.“ Das verläuft oft ganz anders. Ich versuche es anders einzugrenzen, thematisch einzugrenzen, von der Zeit einzugrenzen. Das ist jetzt bei Leuten, die sehr... noch ausschweifender reden als ich. Und auf den kompletten Menschen, der da ist. Und natürlich auch auf die Sprachfähigkeit.

I.: Ja verstehe. Gut, dankeschön. Wir sind auch sehr gut hier in der Zeit. Dann geht es weiter.

Diese Frage ist jetzt sehr offen gestellt. Du hast auch gerade schon ein bisschen was in die Richtung gesagt. Überlege bitte einmal, wie du dich vor Beginn der Qualifizierung gefühlt hast und wie du dich jetzt fühlst. Was hat sich für dich verändert?

B: (überlegt) Ja, also es ist wirklich so, dass ich mich habe hetzen lassen. Und nicht sofort erkannt habe, dass, wenn es so super dramatische Geschichten sind oder ich sag mal alle Leistungen - ich habe, hatten es jetzt noch einmal - alle Leistungen sind eingestellt. Und der Mensch ist auch nicht mehr krankenversichert. Ich musste mir wirklich an dem Tag, als das dann zum Schluss eines Gesprächs noch kam, musste ich mir tatsächlich sagen: „So, und jetzt stopp. Du kannst nicht heute alles - du hast jetzt versucht, dieses ganze, das ganze Chaos irgendwie aufzudröseln - du kannst aber jetzt nicht alles an einem Tag regeln.“ Ich hab da, wo ich anrufen konnte und Leute erreicht habe, erreicht. Also nicht, es muss jetzt nur an mir liegen. Ich hatte ganz doll in der Coronazeit - das war ja vor der Qualifizierung - das Gefühl, so: „Oh mein Gott, keiner mehr erreichbar. Wir sind die einzigen, die noch Hausbesuche machen und die einzigen, die auch noch Präsenzberatung anbieten an den möglichen und unmöglichsten Stellen, möglichst trocken.“ Ja, und selbst mit Winterbekleidung und dickem Sitzkissen dabei, damit man sich auch (*unverständlich*) oder so. Das habe ich jetzt tatsächlich nicht mehr. Also ich bin wirklich gelassener geworden, ich kann, bin nicht da, ich muss irgendwie an so einen Satz denken, den hab ich jetzt auch gar nicht aus der Fortbildung, der ist mir dann aber eingefallen: „Wir operieren nicht am offenen Herzen.“ Und ich kann zuhören und sagen: „Ja, das ist furchtbar“, und ich kann aber auch aushalten, dass ich nichts tun kann, es gibt auch Menschen, da kann man nichts tun, aber da kann man Salat anbieten. Und ich habe im Winter auch schon, wenn ich wusste, die Leute haben da einen Bedarf, hab ich auch schon meinen Salat geteilt. Ja, so zur Mittagszeit: „Wir haben jetzt hier lange

gesprochen, es scheint niemand mehr zu kommen. Ich habe jetzt die Zeit, wenn Sie mögen, können Sie ja noch zum Salat, Tee oder was auch immer bleiben.“ Dass die Menschen einfach sehen, da ist jemand. Also gerade, wenn im Winter, auch zwischen Weihnachten und Neujahr, es ist ja immer noch so - und diesmal bin ich aber auch nicht da - es hat ja alles zu, die Leute erreichen ja wirklich niemanden. Ja, alles da, wo sie wissen: „Oh, da ist noch jemand, da könnte man auch mal einen Tee trinken und einen Moment sitzen und sieht noch Menschen und man ist nicht alleine“ - alles dicht. Und das waren schon Situationen, die ich nicht gut aushalten konnte und das kann ich jetzt besser. Ich habe aber auch noch ausgeweitet. Ich ermögliche auch soziale Teilhabe. Ja, und wenn es dann gut läuft und die Leute fühlen sich da wohl, wird daraus vielleicht auch noch eine psychosoziale Teilhabe, eine gesundheitliche Teilhabe in der Selbstversorgung, und sie nehmen doch eine Beratung an, wenn sie dann die Menschen an dem anderen Ort besser kennenlernen. Mhm, so also, dass sie einfach wissen, es gibt Leute in der Stadt und...ja.

I.: Ok, also Abgrenzung funktioniert für dich besser.

B: Ja, ja, Abgrenzung und auch gelassener zuhören. Was auch noch besser gelingt, ist wirklich die Menschen intersektional zu erkennen. Das korrespondiert zwar auch zu weiteren Tagungen der Fortbildung, die ich gemacht habe, die hier im Rahmen der Stadt auch kostenlos angeboten wurden und im Netzwerk. Aber auch das funktioniert noch mehr, sich auch weiteren Themen zu öffnen, die völlig, also nicht völlig unbekannt sind, das ist auch übertrieben. Also ich kannte schon queere Menschen, aber dass die mich jetzt für die Koryphäe schlechthin in D. und diejenige, die Netzwerkkontakte vermitteln kann, halten, und mich da weitergeben und sagen: „Wow, hätte ich Sie doch eher angerufen“ das find ich schon ziemlich cool. Ja, und das liegt natürlich auch daran, dass ich jetzt so viele unterschiedliche Menschen mehr dort, auch länger, über den ganzen Tag erlebt habe, erleben durfte. Mhm.

I.: Mhm okay, vielen Dank. Hast du denn auch das Gefühl, dass du dich bei Aufgaben mehr auf deine eigenen Fähigkeiten verlassen kannst?

B: Ja. Definitiv ja.

I.: OK, weißt du, kannst du mir sagen, wie sich das äußert?

B: Na, dass ich sagen kann, also ich bin natürlich nicht – hab ich ja eben schon gesagt - nicht die Sphinx und kann alles sofort „Peng“ (*unverständlich*)... Ich hab auch ganz oft, dass ich sage, „Ich weiß, ich hab noch was im Kopf, aber ich komm nicht drauf. Ich werde Ihnen eine E-Mail schicken, ich rufe Sie an, ich vergesse Sie nicht, ich habe Sie im Hinterkopf“. Und ich gucke dann auch durchaus nochmal meine Kurzanamnesebögen an, wo ich mir die Situation aufgeschrieben habe und merke das dann, und das ist schon so: Ich muss nichts... ich muss nicht alles wissen und nicht die passende Lösung, oder ich muss überhaupt keine Lösung finden, die finden die Leute selber. Das ist auch eine ganz wichtige Erkenntnis. Also ich hab eben bei uns im Forum noch gelesen: „Ja, aber dann kannst du diesen Antrag, den kannst du doch stellen“. Ich stelle keine Anträge, die Leute stellen die Anträge. Ich berate zu den Anträgen. Also ich muss das auch nicht... Ich kann auch nicht unser System heilen, das kommt noch dazu. Ich kann mich informieren und ich kann die Menschen informieren, aber

ich kann eben auch keine juristische Beratung geben, sondern ich kann nur sagen: „Da habe ich was gehört, da hab ich was gelesen. Ich empfehle, sich da noch mal zu informieren oder diesen Antrag zu stellen.“ Oder: „Ich habe da mal was gehört in einer vergleichbaren Situation, anonym, das könnte vielleicht einen Sinn haben, dies oder das nachzufragen und da besonders Ihre Situation zu beschreiben.“ Wenn die Menschen dabei Hilfe brauchen, bei dem Schreiben, dann versuche ich das zu verstehen, ja. Aber ob das dann hilft, ist auch nicht... Ich kann dieses System nicht ändern. Also ich kann... die Menschen sprechen ja nicht in SGB-Sprache oder in Eingliederungshilfe-Sprache, sondern die formulieren: „Ich möchte das oder das“. Oder: „Ich weiß auch gar nicht, was ich möchte“. Und dann kann man fragen: „Was haben Sie denn gemacht?“, und kann so ein bisschen mit den Möglichkeiten, die wir auch noch mal aufgefrischt haben, spielen, mit diesen Konzepten. „Was könnte denn für Sie etwas sein?“ Und dann gibt es auch: „Ich mach das nicht mit Bildern. Ich will nicht... ich bin doch kein Kleinkind!“, hat jetzt noch jemand gesagt, ja dann kann ich das noch mal erklären, dass man heute weiß: Manchmal hilft es aber mit Bildern, wenn man das jetzt so nicht sofort sagen kann. Und irgendwie kommt man dann oft dahin und manchmal auch nicht. Und vielleicht ist dann auch jemand anders die bessere Ansprechpartnerin, das muss ich nicht alles lösen.

I.: Mhm, ok, dankeschön. Sehr gut. Die nächste Frage gehört eigentlich noch zu dieser Frage. Du hast jetzt ein bisschen mehr den Fokus auf deine Kompetenzen gelegt. Hast du denn auch das Gefühl, dass durch die Qualifizierung sich bei dir persönlich Veränderungen gezeigt haben? Also hast du dich persönlich weiterentwickelt?

B: (*überlegt*) Persönlich... (*lacht leicht*) Ich habe, am Wochenende haben wir unseren Sohn wieder, er ist wieder eingezogen und wenn der große Sohn, mit dem ich mich häufig gefetzt habe, der dann doch zurückkommt und wenn die kleine Schwester ihm ihr Zimmer anbietet, solange sie zum Studium in einer anderen Stadt ist, ich finde dann ist auch schon vieles... Also keine Vorwürfe, keine Fragen, sondern: „Klar, kommt doch nach Hause“. Hätte ich vielleicht auch vorher gemacht, aber... (*zögert*) Ich glaub schon, dass ich mich auch persönlich weiterentwickelt hab und ich bin entspannter in meinem Beruf. Ich kann entspannter noch etwas Kunst, Kultur und auch Freizeit machen und das konnte ich über Jahrzehnte nicht und das konnte ich auch nicht an dem Job, oder lag an dem Job und an dem, dass ich dachte, ich bin unersetzlich. Mal abgesehen davon, dass es lange dann auch oder oft keinen gab, man sonst noch hätte fragen können. Also ich kann jetzt, seitdem ich 2023 - und das ging ja quasi einher, die Ausbildung hat 2023 im Herbst begonnen - da kam ich noch aus zwei 50%-Stellen: ambulant assistiertes Wohnen und E., und bin also wirklich hin und her getitscht, hab also die Termine um die beWo-Leute rum gelegt und: „Ah, Sie wohnen auch da und da. Ja, da hab ich heute Nachmittag sowieso einen Termin, dann können wir uns da und da treffen“. Also immer in Action, das mache ich jetzt durchaus sehr viel entspannter ja also ich lege mir dann Termine - jetzt bin ich nicht mehr ganz Vollzeit, fast immer noch, 35,8 oder so seltsame Zahl, statt 38,5 - aber ich kann mir die Termine, ich hab nicht mehr... mit beWo-Klienten hast du ja dauerwechselnde Termine, hast auch am Wochenende Dienst. Alles Sachen, die ich auch geschätzt habe, aber die mich auch sehr angestrengt haben, auch körperlich, aufgrund jetzt auch der Behinderung und zu der Zeit noch grässlicheren Fitness,

als ich jetzt habe. Und ja, da konnte ich einfach schon deutlich mehr machen und ja... Also ich hab einmal abgesagt (bei einer Sitzung der Qualifizierung), da hatte ich Sorge. Da war ich nicht entspannt und da kommen auch verschiedene Trigger zusammen. Da war der AFD-Parteitag in E., ich komme ja von D. nach Dortmund und fahre über E. und die ersten Demonstranten fahren morgens bereits um 6 in Richtung E. und die Demonstrierenden aus den umliegenden Orten auch aus D., und gleichzeitig war noch irgendein - ich weiß es nicht mehr – Pokalspiel, dies und das in Dortmund. Da hab ich gedacht: „Nazis und besoffene Fußballfans brauche ich jetzt auf meinem Weg nicht“. Und hab darum eigentlich gerungen, dass es abgesagt werden konnte und habe mich dann auch entschieden: „Nee, das tu ich mir nicht an. Das kann ich nicht“. So von daher... sag noch mal die Frage: „Glaube ich...?“

I.: Glaubst du dich persönlich weiterentwickelt zu haben?

B: Habe ich mich weiterentwickelt? Also tatsächlich auch über Dinge nachzudenken: „Muss das jetzt sein? Geht das? Kann ich mich abgrenzen?“ Das ist auf jeden Fall noch mal besser geworden. Ja, also ich, ich mache immer noch eine Therapie. Im November habe ich wieder eine Therapiestunde. Da gehe ich oft raus und sie sagt: „Ach, passen Sie auf sich auf!“ Ja, aber aus meinem Gefühl heraus ist mir das gelungen, dass - also gerade auch in den letzten Wochen noch mal, also wir hatten jetzt, glaube ich, erst ein oder zwei Sitzungen, ich weiß es schon gar nicht mehr, also Termine, Samstage (Qualifizierungstage, entweder seit ich dabei war oder seit der Sommerpause) - ist mir das noch mal mehr gelungen, auch in der Beschäftigung mit den drei verschiedenen Varianten zu meiner Biographie, also in Bildern, in Bildern mit Text und in ganz zusammengefasst. Wo ist da bereits, ich glaube, intersektionales Arbeiten drin? Und wie ist dieses neue Lernen als Konzept, wo passt das hin?

I.: Okay. Also um das jetzt mal mit meinen Worten widerzuspiegeln: Diese Gelassenheit und die bessere Abgrenzung, die du im beruflichen Kontext erlebst, also besser hinbekommst, spiegelt sich auch in deinem Erleben wider, deinem persönlichen Erleben.

B: Ja.

I.: Schön, das freut mich. Gut. Okay, dann würde ich sagen, machen wir weiter. Es geht nämlich jetzt auch schon aufs Ende zu.

Jetzt kommt aber quasi der größte Block, nämlich... also vermutlich der größte Block. Es soll jetzt um deine Beratungserfahrung gehen. Du bist ja schon sehr erfahren, hast ja schon viel Erfahrung gesammelt und hier soll es jetzt darum gehen, dass du mir nach Möglichkeit vielleicht exemplarisch von einer Beratungssituation erzählst. Die muss auch nicht irgendwie repräsentativ für irgendwas sein, kannst sie, ja wirklich aussuchen und ich werde dann wahrscheinlich auch noch mal ein paar Fragen, ein paar konkrete Nachfragen stellen, aber du kannst gerne alles erstmal über die Situation erzählen, was dir wichtig ist. Wenn du das möchtest.

B: Mhm. (zögert)

I.: Kann es auch gerne kurz nachdenken.

B: (*überlegt*) Das fällt mir jetzt schwer, weil... Das fällt mir schwer, weil ich viele, tatsächlich viele in der Beratung habe. (*zeigt mir Ordner voller Unterlagen*) Und das ist jetzt alleine der halbe, also der Oktober, ja.

I.: Okay. Das ist sehr viel, ja.

B: Ich kann doch mal, das ist vielleicht eine Situation... also vielleicht ist es interessant eine Situation zu spiegeln... Ich komme ja aus der Generation Feministinnen, das Private ist politisch. Und ich gehöre zur „Wir Frauen“ und ich weiß nicht, ob du die noch kennst: „Baby, du bist beim nächsten Mal dabei“?

I.: Leider nicht mehr, nee.

B: Gar nicht mehr? Ok. In gut sortierten (*unverständlich*) „Wir Frauen“ werden, also wir haben immer schon über den Tellerrand hinausgeguckt und haben auch seit einigen Jahren oder immer schon, auch als ich dazu gekommen war, und damals hat man auch schon gesagt intersektional. Also das erste Buch zur Intersektionalität habe ich rund um meine Diplomarbeit glaube ich gelesen. (*blättert in ihren Unterlagen*) Das ist gut. Also das hab ich vor 30 Jahren für die Diplomarbeit damals gelesen. Aber ich würde heute gar nicht Intersektionalität zum Thema machen, sondern diese Vermischung von Beruf und privat weil, auch das ist ein Bereich, wo ich lernen möchte, dass ausgewogen zu machen. Also wenn ich Menschen Teilhabe ermögliche, da habe ich jetzt einer Klientin angeboten zum Beispiel - da bin ich Mitglied - beim M.-EV mitzumachen, da können sie soziale Teilhabe erleben, haben verschiedene Termine, können mal locker in Kontakt mit Leuten gehen. Dann frage ich mich natürlich: „Ist das jetzt... überschreite ich da nicht eine Grenze, weil das ist privat und Beruf?“ Aber es ist ein Verein in D., den ich vorstelle und in diesem Verein - wir gehören zum H. – sind hunderte andere Vereine noch drin und die Menschen haben darüber die Möglichkeit, sich ein Eindruck zu verschaffen: „Wer arbeitet denn da?“ Solche Überschneidungen gibt es auch in Beratungen für Menschen, die über andere Vereine von iranischen Menschen, von geflüchteten Menschen oder, oder kommen und da kenne ich, ich kann jetzt meinen Namen zeigen (*zeigt Unterlage*) Da habe ich einmal eine Vollmacht angenommen für jemanden, der auch ehrenamtlich tätig ist in der Flüchtlingshilfe, weil der Mensch, der hilft, also, der ist selber, hat eine Behinderung, hilft einem jungen geflüchteten Menschen mit einer ähnlichen Behinderung und hat dann selber ein totales, ja eine Erkrankung, ein totales Chaos, gleichzeitig arbeitslos geworden. Und da hab ich dann tatsächlich diese Person, die ich ja quasi aus dem privaten ehrenamtlichen Kontext kannte, sogar nach Hause eingeladen, weil hier ein Unfall war und wir beide nicht... also er war schon am Büro, aber ich kam nicht hierhin, habe ich den umgelotst und dann haben wir eine Vollmacht geschrieben, dass ich in der Zeit seiner Reha mit dem Arbeitsamt, Jobcenter, Finanzamt - waren verschiedene Behörden dabei - kommunizieren darf nur, um diese Dinge in die Wege zu leiten. Und da habe ich schon mich gefragt: „Ist das jetzt noch normal oder spinn ich jetzt? Ist das einfach drüber, ist das...“ Aber er hat es jetzt vergessen, obwohl wir das besprochen haben. Ich krieg jetzt also immer noch Post vom Jobcenter für ihn, haben wir am Wochenende festgestellt. Und hab ihn dann auch gebeten: „Bitte ziehe diese Vollmacht zurück, das war ja nur für die Reha“. Also ich konnte in dem Fall erwirken, dass die Leistungen noch mal neu geprüft

wurden, dass er genau erklären konnte nach der Reha, warum welche Gelder über sein Konto gehen und er dann auch eine Nachzahlung bekommen hat und der Reha-Sachbearbeiter war erst ganz schnippisch. Und hat sich da aber drauf eingelassen, dass er diese Angelegenheit noch mal prüft. So, und das sind immer wieder Fragen, die ich mir stelle: „Wo nehme ich Leute mit?“ Also ich war jetzt bei den Themen, wo ich dann Klienten eingeladen habe, bin ich selber gar nicht beim M.-EV gewesen zum Beispiel, aber wo... Ich habe hier ein großes Netzwerk in der Stadt und man begegnet sich hier so oder so irgendwann, weil es D. ist. Wo ist das noch gut und wo ist das nicht gut? Das sind so Situationen, das ist etwas, was ich sehr abwäge und wirklich dann auch im Einzelfall entscheide: „Möchte ich das oder nicht?“ Und das ist natürlich auch ein bisschen ungerecht, weil es vielleicht auch was mit Sympathie und Antipathie zu tun hat. Aber solche Situationen gibt es. Und wo ich, also ich sag mal das Netzwerk, was ich in D. an verschiedenen Stellen kenne, Intersektionales natürlich auch, weil ich privat hier unterwegs bin und so weiter. Also eine der Hauptredakteurinnen war mal Geschäftsführerin der L. in NRW und so weiter also darüber kennt man halt bestimmte Menschen schon näher. Und ich finde, auch andere dürfen davon profitieren. Also und trotzdem die Gratwanderung, dass es halt nicht zu privat wird. Ja, es ist kein Kegelclub oder so, wir treffen uns nicht jedes Wochenende oder jede Woche zum Kegeln, sondern es sind themenbezogene Angelegenheiten also jetzt hat M.-EV zum Beispiel irgendwann jetzt - ich glaub sogar noch nächste Woche im Oktober – 28. ... (*zählt*) 1234678, ja am 28. haben die im B.-Kino eine Veranstaltung. Da wird ein Film gezeigt über die erste Generation Menschen aus der Gastarbeitergeneration. Und wenn ich da Klienten habe, dann kann ich die darauf aufmerksam machen. Wenn die dann dahin kommen möchten, dann kann ich das machen, das ist ne öffentliche Veranstaltung, aber die nehme ich dann nicht mit. Dieser Klient war auch noch einmal da, also auch da das Thema Grenzen, aber Menschen ernst nehmen, denen auch andere Teilhabemöglichkeiten außerhalb der Beratungsstelle D. zu ermöglichen, wo sie wiederum andere Menschen treffen können. Kommt das deiner Frage nahe?

I.: Ja! Ich überlege gerade, ob ich noch etwas nachfrage. (*überlegt*) Vielleicht: Wie hast du dich denn nach dem Beratungsgespräch mit dieser Person gefühlt? Weißt du das noch?

B: Ja, das war in Ordnung. Aber ich meine, da wusste ich auch... meinst du die Person, die ich jetzt nach Hause eingeladen hatte?

I.: Ja.

B: Ja, das war ok, weil er ist auch bis dahin nie wieder... hat nicht vor der Türe gestanden. Da wusste ich, dass der ordentlich damit umgehen kann. Das ist jemand, der ist hier mit jemand anderem im Sportverein für eine bestimmte Gruppe von Menschen mit einer bestimmten Behinderung aktiv. Der hat das nicht ausgenutzt. Der hat mich dann auch mal nach einer Beratung im Büro, hat er mich mitgenommen bis in die Stadt, da war irgendein Termin. Also er war jetzt auch schon öfter in der Beratung, da war, das war letztes Jahr zum Tag der Gewalt - ist also auch nur einmal passiert und danach nicht wieder - 25. November, da hat er mich bis in die Stadt gebracht, weil wir hier in der Beratung länger gebraucht hatten. So. Ja, also mein Mann war auch einverstanden (*lacht leicht*) (*unverständlich*) Auf jeden Fall, weil hier Verkehrschaos durch Unfall war. Und er hatte nur noch 3 Tage und musste in die

Reha starten und das war also diese Notsituation. Also dass man, dass ich das aber abwäge, dass ich das natürlich nicht mit jedem Menschen mache und ich aber auch nicht gewillt bin, wenn sozusagen Leute, die halt aus dem Privatleben kommen, wenn die dann auch Beratungsbedarf haben - das ist halt so bei jüngeren, wie älteren Leuten auch - dass ich das dann versuche, die einen versuch ich dann zu lenken: „So hör mal alles gut, ich bitte aber in der Sprechstunde“. Einzige Ausnahme ist die Nichte einer früheren Nachbarin, weil die sieht mich nur dann, da zieh ich mich dann schon mal in das Kinderzimmer von der Nachbarstochter zurück. Wenn die dann zu Besuch ist. Passiert aber auch nur zweimal im Jahr. Vielleicht am 4., am 3. November wieder, wenn die Nachbarin Geburtstag hat, weiß ich nicht. Wo also das... das sind wirklich dann Ausnahmen und allen anderen sag ich: „Ich hab's gehört. Ich mach mir entweder Gedanken dazu oder ich möchte gerne, dass wir uns jetzt außerhalb dieses privaten Treffens hier dann im Büro treffen. Oder noch mal telefonieren“. So, das ist schon etwas, was ich dann im Auge behalte und dass ich tatsächlich das Diensttelefon abends dann auch ausmache. Ich bin dann zwar manchmal noch auf Instagram, aber auch nicht mehr auf Telefonate reagiere, da rufen manche Leute wirklich noch nach 20 Uhr abends an. Ja, das hat man halt auch bei psychisch kranken Leuten, die irgendwie, also viele Leute, die sind komplett aus ihrem Tagesrhythmus raus, aus dem üblichen. Aber dann gehe ich natürlich nicht mehr dran, es sei denn, ich sehe jetzt jemand, den ich schon kenne und dann sage ich: „Jetzt wirklich nicht mehr. Gerne morgen oder Montag“, wenn es dann Freitag ist, „Ja?“ Das war auch, ich hatte eine Praktikantin, die psychisch erkrankt war, die bei mir versuchte wieder herauszufinden, ob sie arbeiten kann. Die war einige Monate hier, das war da auch ganz zu Anfang. Und da war gleichzeitig dann später ein kleines Kind dabei. Da habe ich auch sehr lange den Kontakt gehalten, aber auch mit der Begrenzung. Die war sehr in der psychischen Krise und war in der Klinik gewesen, kam wieder raus und ich habe sie motiviert, noch mal die Klinik aufzusuchen: „Du weißt, wenn das nicht geht, man darf sich noch mal einweisen“ – „Ja, aber ich war doch schon“. Da hab ich gesagt: „So, du weißt, dass ich keine Therapeutin bin. Ich kann jetzt, damit du das üben kannst und probieren kannst, ich bleibe heute Abend bis 10:00 Uhr, dann sagen wir uns ‚Gute Nacht‘ und wir können gerne morgen früh dann nochmal Kontakt aufnehmen, aber danach möchte ich, dass du dich entscheidest, wie du damit umgehst“. Und das hab ich nur gemacht, weil wir uns hier eben seit Monaten kannten. Um diesen Kontakt zu halten, das hatte ich aber vorher auch mit in einer kollegialen Beratung abgeklärt, wegen dem Kind Kontakt gehalten. Da war vom Träger die Kollegin, die hatte Kontakt auch zu ihr mit dem Kleinkind. Inzwischen ist das Kind in Obhut genommen worden und so weiter und so weiter. Also das war schon eine besondere, sehr besondere Situation, wo ich aber auch auf die Verantwortung anderer verweise, also dass sie sich woanders Hilfe holen darf. Ja, aber... ja.

I.: Ok, ich glaube es reicht auch, da wir jetzt auch zum Ende kommen müssen. Aber vielen Dank. Ich habe auch tatsächlich, also wir haben einen Block jetzt nicht behandelt, aber da ging es um Abgrenzung, das heißt, ich glaube es ist nicht schlimm, dass wir das nicht noch mal besprochen haben, da hast du mir ja schon sehr viel zugesagt.

B: Ja.

I.: Danke. Jetzt aber noch einmal für dich die Möglichkeit: Möchtest du noch irgendwas anderes zu Peer-Ausbildung sagen oder auch irgendwas anderes, was du für wichtig hältst? Was wir jetzt nicht besprochen haben?

B: Ich finde, es ist eine großartige Möglichkeit, Menschen zu stärken, und da zähle ich mich absolut zu. Du wolltest ja eigentlich noch was zum privaten Leben sagen. Das hattest du jetzt nicht, muss auch nicht unbedingt. Also auch ich hab meine Erfahrungen, ich sag mal, die an meinem Selbstwertgefühl und -bewusstsein noch mal ordentlich gekratzt haben und da sind Dinge getriggert worden, die aus der Kindheit herrühren, da können die einzelnen Personen vielleicht nichts für, aber die haben es irgendwie gemerkt und haben diese Trigger angesetzt und genutzt und ich habe irgendwie die Nerven behalten. Und da wieder rauszukommen und nicht in solche - das ist auch ein Teil, was ich in der Therapie mache - also wirklich nachzufragen, nicht sofort Kopfkino zu kriegen, so: „Was will der wieder von mir? Verfolgt er mich, hat er mich auf dem Kieker?“ Also so Kopfkino-Gedanken. Da wirklich klarer und selbstsicherer zu werden und: „Ich bin auf dem richtigen Weg“, und entwickle und halte diese Nähe und Distanz und kann aber das, wenn Klienten ähnliche Situationen haben, auch verstehen, ohne dass ich denen auch meine Lebensgeschichte auf die Nase binde. Und das in die Beratung mit einbeziehen. Ich kann ja nur sagen: „Ich habe auch Erfahrung, ich habe auch Erfahrungen mit Burnout und mit Depression“ - weiß aber mein Arbeitgeber nicht. Aber wenn er schlau ist, wird er es sich denken können, dann hätte er das an der Art der Rehaklinik vielleicht gesehen – so, und dass aber: „Ich verstehe Sie, ich höre Sie, ich nehme Sie ernst“, aber das dann auch Schotten dicht, Grenze, mehr gibt es dann dazu nicht. „Ich weiß was zum Thema Gewalterfahrung, ich kann es im Ansatz ahnen, ich finde es mutig, dass Sie diesen Gedanken nachgehen, das ist auch völlig in Ordnung, wenn Sie nichts nach dem Opferentschädigungsgesetz machen. Und bitte alles, was wir hier besprechen, besprechen Sie es bitte auch noch mit Ihrer Therapeutin“, und hoffe dann immer, dass die Leute eine haben, aber manche haben ... wenn die Leute keine Therapeutin haben, dann weiß ich, wo es über die (*unverständlich*)-Schutzambulanz - nicht die forensische, sondern die andere in der Stadt - auch noch Hilfe und Assistenz gibt, also dieses: Alle Menschen so nehmen, wie sie sind. Das wurde auch noch mal in dieser Fortbildung sehr gestärkt und das wertzuschätzen. Und dass alle auch wieder – morgen höre ich mir noch ein Vortrag an, an der Uni P. ist das, glaube ich. Hatte Doktor (*zögert*) S. oder so ähnlich empfohlen, die, bei der hatten wir eine Fortbildung - also Trauma hin oder her, es kann auch, es besteht die Möglichkeit das Trauma eben... Dass man so lernt, mit diesen Gegebenheiten umzugehen, dass man dann in neuen Lebenssituationen anders drauf reagieren kann und nicht sofort in die alten Gefühlsfallen wieder hineinfallen muss und man kann sich daraus entwickeln und wieder neue Ziele angehen. Ja.

I.: Sehr schön. Das ist ein guter Abschluss, würde ich sagen. Dankeschön.

B: Danke auch!

Transkript C

I: Dann fangen wir direkt an. Und zwar zu Beginn ein bisschen was zu deinem Werdegang. Was hat dich denn dazu gebracht, die Qualifizierung als Peer-Beraterin zu beginnen.

C: Ausschlaggebend war eigentlich mein beWo. Wir hatten so ein Fest vom betreuten Wohnen. Und da konnte man sich melden, um so verschiedene Aufgaben zu haben, zum Beispiel am Spieletisch oder am Basteltisch oder am Maltisch, konnte man gucken, ob man da was beisteuern möchte, oder die Kinder anleiten möchte oder so, und hatte ich mich gemeldet, dass ich zu Hause so kleine Buttons mache. Und das war so wie der Ukraine-Krieg anfang und da habe ich so kleine Ukraine-Button gemacht und habe die mitgebracht. Und da war dann ein Tisch, wo man die so ein bisschen gewinnen konnte oder verlosen konnte. Naja, und dann ja, war das so ein Riesenanklang. Aber ich habe mich immer so ein bisschen im Hintergrund gehalten, weil mir das total peinlich war. Und dann haben alle gesagt: „Ja, die Frau C. hat's gemacht!“, und so, und ich so: „Gott, Hilfe!“ (*lacht*). Und mir war das irgendwie total... viel zu unangenehm, obwohl wir uns alle gefreut haben und so. Und dann sagte die Chefin vom betreuten Wohnen: „Mensch, warum machst du nicht eine Peer-Ausbildung? Genau du bist die richtige Person dafür!“. Und ich so: „Häh? Was? Wie? Was ist das denn? Keine Ahnung.“ Sagt sie: „Ich bring dir nächstes Mal was mit.“ Da hat sie mir beim nächsten Termin ein paar Unterlagen mitgebracht, und dann habe ich gedacht: „Gott!“, habe ich gedacht, „Nee, das kann ich nicht, und dann mit fremden Leuten wieder. Oh, nee!“, hab ich gedacht. Naja, aber dann hat sie das doch irgendwie so ein bisschen angeleiert und dann hat mich die Ellen angeschrieben, ihr wärt zugetragen worden, ich würde gern die Peer-Ausbildung machen (*lacht*). Und da habe ich mit ihr noch mal ein bisschen gesprochen, und dann habe ich gedacht: „Ach ja, das könnte vielleicht doch was für mich sein.“ Naja, und dann hab ich mich beim F.-Werk gemeldet, und dann mussten wir erst mal gucken mit dieser finanziellen Sache, weil ich ja bloß Erwerbsminderungsrente bekomme, und das ist echt nicht viel. Und dann hat aber die Kämpgen-Stiftung mein Schulgeld sozusagen übernommen, und ich habe anteiliges Schulgeld, dann ans F.-Werk bezahlt - konnte man immer so in Raten machen, das war total super – ja, und dann hat die Ellen gesagt, ich kann anfangen in Brühl. „Oh!“, hab ich gedacht, „In Brühl? Wie komme ich denn da jetzt wieder hin?“ (*lacht leicht*) Und dann sagte sie: „Warum nimmst du nicht - du hast doch Mobilitätshilfen - beantrage doch aufstockende Mobilitätshilfe, dann kannst du dann mit deinem Fahrdienst hinfahren, Dann musst du nicht mit öffentlichen Verkehrsmitteln dahin fahren.“ Ich sagte: „Och, ja, das wäre was.“ Dann habe ich das gemacht, beantragt, und der war auch gleich: „Ja, klar, kein Ding. Schreiben Sie einen formlosen Antrag, schicken mir das per Mail, ich Ihnen die Genehmigung zurück.“ Super, und dann konnte ich mit meinem Fahrdienst - Gott sei Dank - fahren, weil das morgens jeden Morgen mit der (*Straßenbahnlinie*) bis zum... bis dahin und dann mit der (*Straßenbahnlinie*) wieder dahin, dann noch durch Brühl um die ganzen kleinen Straßen da lang. Boah, das hätte ich ewig nicht gefunden. Ja, und dann war das geklappt. So bin ich dazu gekommen.

I: Schön! Okay, gute Minute haben wir noch. Ich überlege gerade, ob ich eine Nachfrage stelle. Du hattest also zuvor keinerlei Erfahrung als Beraterin?

C: Nein, hatte ich nicht. Überhaupt nicht. Also wie gesagt, ich wusste überhaupt nicht, was das für ein Feld ist. Und ehrenamtlich war ich schon hier in der Kirchengemeinde in der Kreativgruppe, aber so beratungsmäßig, eigentlich gar nicht.

I: Mhh. Und hast du mal, ich sag mal, diesen Peer-Gedanken, hast du vielleicht schon mal die Erfahrung gemacht, dass dir denn Gespräche, also dir persönlich Gespräche mit anderen Betroffenen weitergeholfen haben, oder andersrum, dass einer anderen Person ein Gespräch geholfen hat?

C: Ja, wenn ich zum Beispiel in der Reha war, oder im Krankenhaus oder so, und dann hat die eine gefragt: „Na, wie ist das denn bei dir gewesen? Wo hast du denn deinen Rollstuhl beantragt? Wo musstest du denn überall hin?“ Und dann habe ich schon mal zwischendurch gesagt, ich sage: „Ich habe das und das da beantragt, hier beim Versorgungsamt, den Schwerbehindertenausweis, dann den blauen Parkausweis, obwohl ich da kein Auto habe, den kann man trotzdem beantragen, dass jemand anders dann mit dem Auto fährt und den benutzen kann, wenn er für dich Aufträge erledigt oder du mit im Auto sitzt“, und solche Sachen. Aber das habe ich nicht so richtig im Bewusstsein gemacht, nur im Gespräch mit jemand anders, Um zu gucken: „Was hat er, was habe ich? Wie bin ich da rangekommen? Wo ist es mir schwergefallen? Wo musste ich noch woanders hin?“ Genau, so Sachen halt. Bin nämlich auch oft auf meinen Rollstuhl angesprochen worden, weil ich so n ganz bunten Rollstuhl hab, da alle dann gesagt haben: „Sie haben aber einen tollen Rollstuhl!“ Ich sag: „Ja, hab ich von der Krankenkasse verschrieben bekommen“. „Wie? Ich hab für meinen Mann nur so'n Ollen gekriegt.“ Ich sag: „Da müssen Sie n sich nen ordentlichen Rehaberater suchen, der Ihnen auch die Mappe zeigt, wo die ganzen Farben drin sind. Denn der Krankenkasse ist egal ob du n weißen, einen gelben oder nen bunten Rollstuhl hast. Das kostet alles dasselbe.“ Ja, genau.

I: Gut. Dankeschön. Wir müssen jetzt direkt weiter zur nächsten Frage.

Jetzt geht es ein bisschen um die Gruppe, in der du die Qualifizierung gemacht... Ich muss gerade überlegen, du bist ja schon abgeschlossen Peer-Beraterin, also „gemacht hast“ letztes Jahr. Wie war es denn für dich dort gemeinsam mit den anderen Teilnehmerinnen zu lernen?

C: Ja... zum Anfang war es echt schwierig, weil ich wirklich Kontaktprobleme hatte und echt Ängste hatte, mit neuen Leuten. Denn mit so einer großen Gruppe gleich, nicht nur einzelnen Leuten, sondern gleich 20 Mann. Und beim ersten Mal habe ich fast fünfmal im Auto gesagt: „Dreh bitte um, fahr wieder nach Hause“. Und ich hätte aber auch am liebsten meine Frau vom betreuten Wohnen mitgenommen. Aber weil es Samstag war, hatte die natürlich keinen Dienst. Und ich hatte vorher mit der Ellen noch ein paar Mal geschrieben. und dann habe ich mir das alles nochmal im Internet angeguckt, die Ellen und die Martina, dass ich die Gesichter schon so ein bisschen kannte. Ja, es war die ersten Male war es noch echt sehr anstrengend und ein bisschen schlimm für mich, bis ich so in die Gruppe gefunden hatte, bis ich mit allen so ein bisschen in Kontakt gekommen bin. Das war schon echt recht schwierig.

Ich hatte da auch irgendwie Schiss und habe nie was gesagt, obwohl ich wusste, was Ellen gefragt hat oder so. Aber ich war da sehr gehemmt, muss ich sagen.

I: Okay, und das ist dann im Laufe der Zeit besser geworden?

C: Ja. So von Mal zu Mal ist das immer besser geworden. Und wir haben dann ja auch zwischendurch mal in der WhatsApp-Gruppe geschrieben, wenn wir mal irgendwas nicht wussten oder wir uns irgendwie auf den nächsten Tag vorbereitet haben mit unseren Hausaufgaben - wir haben immer so kleine Hausaufgabe bekommen – und: „Ach, wie hast du das denn gemacht? Und wie hast du das denn gemacht?“ Dann habe ich immer so ein bisschen in die WhatsApp-Gruppe auch geschrieben, weil da fiel es mir leichter, weil ich nicht die ganzen Leute vor mir hatte. Und ja, und so ging das von Mal zu Mal ging das echt einfacher. Und ich bin auch immer offener geworden, und der Ellen ist das ganz besonders aufgefallen. Die hat mir das dann auch immer mal zwischendurch gesagt. Aber wenn dann irgendjemand gesagt hat: „Oh, das hast du aber toll gemacht!“ Und „toll!“, und so, das konnte ich immer überhaupt noch gar nicht annehmen. Also habe ich immer gedacht: „Hä, wie sind die denn drauf? (*lacht*) Was haben die denn? Wie haben die das denn aufgenommen?“, und so, und ich immer gedacht: „Ach, ich habe das total schlecht gemacht!“, und so ja. Das ist mir ganz besonders bei der Aufgabe mit den Lebenslinien aufgefallen, wo wir so ein großes Plakat gemacht haben, von Geburt an bis jetzt. Der Standpunkt: „Was haben wir alles gemacht?“, und das konnten wir verschieden aufgliedern, entweder nur in so eine Zeitspalte, und wir haben es dran geschrieben, oder mit Bildern. Ich habe ganz viele Bilder gemalt, so kleine und das da hingestellt. Und da waren alle total begeistert von. Und ich habe da Wochen und Monate drangesessen, um zu gucken: „Wie gestalte ich das? Und was tue ich da rein und was nicht?“ Das fiel mir schwer. Ich habe auch mit Ellen zwischendurch nochmal kommuniziert und gesagt: „Ich weiß nicht genau, wie ich das anfangen soll.“ Und dann sagt sie: „Einfach, wie's dir in Sinn kommt und lass weg, was dir zu schwer ist und schreib hin, was du kannst. Wir fragen dann schon.“ Naja, und so habe ich das dann nachher auch gemacht, und die Rolle liegt noch bei mir auf dem Schrank. Und zwischendurch hole ich sie mal raus und gucke nochmal nach und schreibe auch manchmal schon ein bisschen weiter.

I: Sehr schön. Genau, zu deiner Entwicklung, kommen wir gleich auch nochmal ausführlich. Vielleicht kannst du mir noch sagen: Wie war es für dich - das ist ja das Besondere ein bisschen an dieser Qualifizierung - dieser, ich sag mal, Inklusionscharakter, also dass dort so viele verschiedene Menschen mit verschiedenen Beeinträchtigungen sitzen. Kannst du dazu noch etwas sagen, wie du das empfunden hast?

C: Ja zum Anfang fiel mir das bisschen schwer. Genau, auch durch die verschiedenen Behinderungen von den anderen. Mit denen in Kontakt zu kommen, wenn die Leute zum Beispiel nicht sprechen können oder nicht lesen, oder wir hatten dann auch jemanden in der WhatsApp-Gruppe, die konnte nicht lesen. Da mussten wir immer Sprachnachrichten schicken. Oft wurde es zwischendurch vergessen, und dann sprach sie wieder: „Ihr müsst mir das bitte sprechen. Ich kann das doch nicht lesen.“ Ja, da muss man erst mal so ein bisschen mit umgehen können. Manchmal hat man die Leute auch durch eine Sprachbeeinträchtigung nicht richtig verstehen können, und manchmal war der Raum so groß, dass ich da gesessen

habe und gedacht habe: „Gott, ich habe jetzt kein Wort verstanden, kann ich das jetzt sagen? Oder wie soll ich das jetzt sagen?“ Das war zum Anfang, hatte ich da ein bisschen Probleme. Und dann habe ich mich immer ein bisschen so gesetzt, dass ich wusste: „Okay, da sitzt diejenige, die nicht so gut sprechen kann. Ich habe sie so ein bisschen in meinem Hörbereich, dass ich sie besser hören kann.“ Am Anfang war das schon ein bisschen schwierig. Das stimmt, ja.

I: Und auch das, findest du, hat sich gebessert im Laufe der Zeit? Also sag ich mal, du kamst besser damit klar.

C: Ja, auch, weil die ja dann auch Assistenten hatten, die auch immer mal gewechselt haben und dann wusstest du immer gar nicht: „Wer gehört jetzt zu wem? Und, huch! Wer ist das denn jetzt schon wieder?“ Weil dauernd jemand Fremdes dann dabei war. Aber nachher hat man dann gefragt: „Möchtest du ein Glas Wasser? Soll ich dir einen Kaffee auf dein Tablett stellen, auch so einen Strohhalm oder sowas.“ Nachher hatte ich keine Berührungängste mehr. Aber zum Anfang war das schon ein bisschen schwierig, weil ich sonst nicht so den Kontakt zu so schwerbehinderten Leuten hatte.

I: Ja, klar. Denkst du denn, dass du davon auch in gewisser Weise profitiert hast, von der Erfahrung, also mit dieser Berührung, dem Kontakt mit Menschen mit verschiedenen Behinderungen?

C: Ja, zum Beispiel, wenn ich jetzt mal mit der Straßenbahn fahre, und da ist eine Mama mit einem behinderten Kind, dann lächle ich die grundsätzlich an und sage: „Hallo, geht's dir gut?“ Und die Kinder sind dann auch immer gleich „Huch?“. Erst mal ein bisschen: „Ach, die spricht mich jetzt an?“ Aber die antworten dann auch gleich und die Eltern oder die Mutter oder so, die sind dann auch immer gleich ganz zugewandt und ach ja, und so, ich sag: „Na, ich hab gesehen, ihr sitzt hier so ein bisschen, und ich habe auch kennengelernt ein paar Leute mit Behinderung“, sag ich. Jetzt bin ich da ein bisschen mutiger und lächle auch mal, und dann kriegt man auch immer ein Lachen zurück. Und dann macht man mal „Winke, Winke“, oder auch so ein paar Grimassen und dann sind die Kinder immer gleich ganz zugewandt. Also das, ja, auf jeden Fall, das hätte ich früher nicht gemacht. Da hätte ich vielleicht verstohlen mal geschaut, aber ich hätte weder die Mutter noch das Kind oder den Erwachsenen dann angesprochen.

I: Ja, schön. Super, dann geh ich weiter zur nächsten Frage.

Jetzt soll es ein bisschen um die beiden Seminarleiterinnen gehen, Ellen und Martina. Kannst du mir etwas über sie erzählen, und vielleicht vor allem im Hinblick auf ihre Rolle als Seminarleiterinnen? Also vielleicht kannst du mir ein paar Eigenschaften von ihnen nennen, wo du denkst, dass die für ihre Rolle in der Qualifizierung wichtig sind.

C: Ja. Freundlich und zugewandt. Zielstrebig. Ja, beide, genau. Aber auch wirklich sehr nett und auch so im zwischenmenschlichen Kontakt. Wenn du mal ein bisschen früher gekommen bist - die haben ja immer gesagt: „Um 10 fängt es an, aber um halb 10 könnt ihr schon

kommen, ankommen, Kaffee trinken, nochmal mit jedem ein kleines Schwätzchen halten, bevor so die Ausbildungsstunde dann anfängt.“ Und auch wenn man mal zwischendurch irgendwie eine Frage hatte, oder ein Problem, oder so, dann hat man mal schnell eine E-Mail geschrieben und gefragt: „Kannst du mir da mal helfen? Bin mir da so unsicher.“ Und hat man immer eine prompte Antwort bekommen. Das war echt mega hilfreich. Und auch, dass sie so aus Ihrem persönlichen Geschehen mal erzählt haben: „So und so ist mir das ergangen“. Das war immer echt ziemlich gut, weil man sich dann gleich so ein bisschen auch verstanden gefühlt hat und so, dass denen das auch passiert ist, obwohl sie schon viel älter sind und viel mehr Erfahrung haben. Ja, das auf jeden Fall. Und naja gut, und dass Ellen im Rollstuhl sitzt, war natürlich, war mir überhaupt nicht klar, bis ich auf ihre Seite gegangen bin, um mich ein bisschen näher zu informieren, damit ich nicht so ganz ohne was da reingehe. Da habe ich erst gemerkt, dass sie im Rollstuhl sitzt. Vorher war mir das überhaupt nicht bewusst. Wäre mir auch nie in den Kopf gekommen. Ja, und dann saß sie da in ihrem Rolli. Und Martina, genau, hat dann auch so ein bisschen aus ihrer Geschichte erzählt, wie das war mit ihrem Hirntumor und mit ihrem Hirninfarkt usw. und so fort. Ja. Das ist schon so mit ihren Erfahrungen, was sie da hatten, in ihrem Kranksein und mit ihrem Erleben. Das war schon, ist schon was Besonderes. Hätte ich jetzt von Lehrern in dem Sinne nicht erwartet, aber es war für die Peer-Ausbildung genau richtig.

I: Super! Dankeschön. Ich würde sagen, das reicht mir auch schon dazu. Dann können wir direkt weitermachen.

Genau, und jetzt geht es ein bisschen um Inhalte und Methoden der Qualifizierung. Es ist ja bei euch jetzt schon eine Weile her mit der Qualifizierung. Aber kannst du dich vielleicht noch an einige Dinge erinnern und kannst mir sagen, welche Inhalte und Methoden du besonders hilfreich oder interessant fandest? Oder andersrum, vielleicht auch Dinge, die du weniger gut fandest.

C: Also die verschiedenen Methoden. Wir hatten schriftlich und mündlich und an der Dia-Tafel. Und es sind auch mal Leute zu uns gekommen, die - also fremde Menschen zu uns gekommen - die uns dann über dieses Thema, was wir gerade durchgenommen haben, in der Ausbildung auch ein bisschen was erzählt haben. Also, das war sehr interessant. Und das war eigentlich alles... genau schriftlich und mündlich... genau, dass wir auch immer nach dem Peer-Tag per E-Mail die Zusammenfassung bekommen haben mit ein, zwei Bildern, die die Martina oder die Ellen geschossen hatten, so Fotos. Dass wir das alles nochmal bekommen haben, zum Ausdrucken. Ich habe mir auch hier einen Ordner angelegt, wo ich das alles abgeheftet habe, ein Ordner hat da nicht gereicht. (*lacht*) Ich musste noch einen zweiten aufmachen. Ich habe mir das also alles ausgedruckt, nochmal durchgeschaut. Und genau, dann haben wir immer einzelne kleine Hausaufgabenblätter bekommen, zum Ende der Stunde, zum Vorbereiten auf den nächsten Tag, dass wir uns schon mal mit diesem Thema befassen und schon mal so unsere Gedanken dazu aufschreiben können, auch wie es uns in der letzten Stunde gegangen ist. Das war auch toll. Und die Martina hat zum Beispiel auch immer mal so - wie soll ich das jetzt sagen - Übungen gemacht, zum wieder zu sich Kommen mit Bewegung und Sprache, sodass jeder da mitmachen konnte. So feste Rituale. So, das hat

sie uns auch aufgeschrieben und zum Ausdrucken und genau zum Bewusstseinswerden und so, das war schon schön. Und das hat sie auch immer mal wieder in der Peer-Ausbildung einfließen lassen zur Konzentration oder einfach so ein bisschen zum wieder so Runterkommen und zu sich Finden. Ja.

I: Ich greife jetzt schon das Thema Praxiserfahrung ein bisschen vorweg. Bist du denn jetzt schon als Peer-Beraterin tätig?

C: Ja.

I: Vielleicht in Hinblick darauf: Gab es Methoden und meinetwegen auch Inhalte, die für deine Beratungsgespräche nützlich sind, die du auch dort angewandt hast?

C: Ja. Zum Beispiel haben wir auch immer mal so kleine Übungen gemacht, „Berater und Beratende“ zu einem bestimmten Thema. Ich hatte nämlich immer so ein bisschen mit Abgrenzung, mit Grenzen und Abgrenzung zu tun gehabt, wo ich ein bisschen Probleme hatte, dass ich mir alles so ein bisschen zu Herzen genommen habe und alles mit nach Hause genommen habe, und dann nachher völlig fertig war und überhaupt nicht mehr wusste, was ich machen sollte. Und da haben wir auch in der Peer-Ausbildung gelernt, wie wir das am besten in der Beratung einsetzen, wie wir das managen mit herankommen lassen oder es in der Beratungsstelle lassen, oder es weitergeben, an jemand anders. Das haben wir auch alles geübt. Genau.

I: Okay, sehr schön. Das ist auch nochmal ein ganz separater Block, Abgrenzung. Da kommen wir auch noch zu. Okay, dann vielleicht nur noch die Nachfrage. Weil jetzt so nichts Negatives kam - muss auch nicht - aber gab es irgendwas, was du, ich sag mal, entweder schwer zu verstehen oder überflüssig fandest oder auch Dinge, die dir vielleicht gefehlt haben?

C: Nee kann ich nicht sagen. Nee, ich hab es mir vorhin schon überlegt und gedacht: „Nee, das war eigentlich immer alles... auch, dass die N. (Freundin und Unterstützerin von Romberg) zum Beispiel dabei war und immer sich ums Essen, um das leibliche Wohl, um den Kaffee... dass Kaffee da war, Milch da war, Zucker da war, Tassen da waren und so kleine Leckereien da lagen, die hat immer alles schön vorbereitet, den Tisch fertig gemacht, wo wir jederzeit hinfahren konnten. Das war noch super, dass man wirklich versorgt war. Man wusste auch da ist der Tisch. Ich kann mir einen Kaffee, einen Keks holen, mittendrin. Ich muss nicht extra in die Küche fahren, verpasse die Hälfte.

I: Ja. Cool. Alles klar. Dankeschön. Dann machen wir weiter.

Jetzt geht es nämlich vor allem um dich, um deine Entwicklung. Überleg einmal, wie du dich vor Beginn der Qualifizierung gefühlt hast und wie du dich jetzt fühlst. Was hat sich für dich verändert?

C: Ja, ich bin ein bisschen selbstbewusster geworden. Kontaktfreudiger. Nicht mehr so zurückgezogen. Ich traue mir jetzt auch schon Aufgaben zu, die ich alleine erledige. Also es ist

auch meinem betreuten Wohnen aufgefallen, dass ich viele Sachen jetzt schon versuche, ganz alleine zu lösen und in Angriff zu nehmen und nicht mehr so viel Hilfe in einigen Bereichen meines Lebens brauche, wie vorher. Ja, auf jeden Fall. Auf jeden Fall. Ich bin jetzt viel mehr in der Gemeinde tätig, nicht nur in der Kreativgruppe als Mitglied, sondern ich werde jetzt auch zwischendurch mal gefragt: „Kannst du nicht mal gucken, wie wir das am besten machen?“ Der Küster ruft mich an und sagt: „Ich habe hier eine Familie, kannst du da mal gucken? Die kommen am nächsten Sonntag, willst du nicht nach dem Kaffee mit denen mal kurz sprechen? Du weißt ja, hier der Konfirmandenraum, da kannst du mit denen hingehen, dann seid ihr da ruhig und abgetrennt.“ Das ist schon, also das hat sich schon himmelweit geändert, sonst war ich wirklich... sonst Physiotherapie, Arztbesuche, zu Hause. Das war so mein Eck. Und jetzt bin ich an jedem Sonntag und Montag in der Kirchengemeinde unterwegs. Und wie gesagt, hab dann zum Beispiel auch noch ein paar Aufgaben: „Kannst du mal dies bestellen im Internet? Kannst du uns das mal besorgen? Du weißt ja, wo es das gibt, dann müssen wir nicht extra losfahren und so.“ Ich sag: „Na klar, ist kein Ding!“ So Computeraufgaben übernehme ich oft. Auch Schreibarbeiten, kurzen Brief an die Krankenkasse, verzögert sich noch ein bisschen, wenn eine alte Dame - ach genau - jetzt mit diesem ganzen, man kann nicht mehr beim Arzt anrufen, für einen Termin. Man muss eine E-Mail schreiben. Viele ältere Leute bei uns in der Kirchengemeinde haben überhaupt gar keine E-Mail, geschweige denn, können mit dem Computer umgehen. Wie sollen die denn bitte an Medikamente kommen oder einen neuen Termin? Ja, dann fragen sie mich halt. Ja, und dann richte ich das mit denen zu Hause ein. Oder sie kommen zu mir nach Hause, und wir machen das an meinem PC und ich richte den einen Account ein und die rufen mich dann nur an und sagen: „Ich brauche wieder ein Rezept. Können Sie nochmal eine E-Mail dahin schicken?“ Dann sage ich: „Na klar, mache ich doch.“ Ja, dann habe ich hier schon zehn Accounts von verschiedenen alten Damen (*lacht leicht*), damit die Medikamente bekommen und einen Arzttermin.

I: Schön. Also, ich habe hier so eine Nachfrage, und ich finde, die beschreibt das ganz schön: Hast du mehr das Gefühl, dich bei Aufgaben auf deine eigenen Fähigkeiten verlassen zu können?

C: Ja! Auf jeden Fall. Also, ich brauche nicht mehr so viel Hilfe von außen. Wie gesagt, ich bin dann so selbstbewusst, dass ich dann ins Internet gehe, hier schaue. Oder wenn ich gar nicht weiß, auch mal bei jemand anders nachzufragen. Das hätte ich mir vorher nie getraut.

I: Ja, ja. Also, du bist auch besser darin, quasi von anderen Hilfe...

C: (*unterbricht*) anzunehmen oder zu fragen, ja.

I: Schön, Ja. Okay, und du würdest auch sagen, dass die Qualifizierung da zumindest einen wichtigen Teil dran gehabt hat?

C: Auf jeden Fall! Auf jeden Fall.

I: Sehr schön. Okay.

Eigentlich ist die zweite Frage - da geht es auch um deine persönliche Entwicklung - die gleiche, aber – du hast es beides schon ein bisschen beantwortet – aber du hast ein bisschen mehr über deine persönliche Entwicklung gesprochen. Hat die Qualifizierung dir denn auch wirklich geholfen, Kompetenzen aufzubauen. Also, ich meine, das, was du gerade beschrieben hast, mit dem Sozialverhalten ist ja auch eine Kompetenz. Aber vielleicht kannst du noch was anderes dazu sagen? Zu Kompetenzen.

C: Ja, zum Beispiel war auch mal das Thema die eigene Behinderung. Ich habe mich immer nicht so als behindert gesehen. Ganz blöde. Ich hab auch lange gebraucht, bis ich den Rollstuhl akzeptiert habe, oder – na gut – akzeptiert habe ich ihn auch heute noch nicht. Aber jetzt gehört er eben zu mir. Ich hatte ganz lange Schwierigkeiten, meine Behinderung nach meiner Erkrankung überhaupt, ja als jetzt normal für mich anzunehmen und habe mich auch immer geweigert, als behindert angesehen zu werden, weil ich mich nicht so gefühlt habe. Und dieses Thema hatten wir auch in der Peer-Ausbildung, die eigene Behinderung. Und da musste ich mich erst mal mit auseinandersetzen. Da gab es ein paar Tränen und Wutanfälle (*lacht*). Aber ja, ich habe mich damit auseinandergesetzt. Und jetzt, genau, wenn mich jetzt jemand anspricht und sagt: „Och, du hast aber einen schönen Rollstuhl“, dann sag ich: „Ja toll, habe ich mir gut ausgesucht, ne? (*lacht leicht*) Wenn man schon einen Rollstuhl braucht, kann man auch einen schönen Rollstuhl haben.“ Das hätte ich vorher nie gesagt. Den hätte ich blöd angeguckt und gesagt: „Sagen Sie mal, quatschen Sie immer fremde Leute an?“ Also so abwertend hätte ich dann reagiert. Das hat sich komplett geändert. Komplette geändert.

I: Also dein Umgang mit deiner eigenen Behinderung.

C: Genau das auch als... ja als jetzt für mich normal anzusehen. Ist nun mal mein Leben und so ist es nun und... dann muss ich da durch und das Beste draus machen.

I: Okay. Super, dankeschön. Ich überlege, aber ich glaube, dann habe ich keine Nachfrage mehr zu diesem Thema. Wenn du nichts mehr dazu sagen möchtest, machen wir weiter mit dem nächsten, würde ich sagen.

Das ist nämlich auch.... wir kommen tatsächlich auch schon zum Ende, so langsam. Da geht es jetzt - aber das wird wahrscheinlich der größte Block - jetzt geht es nämlich um deine Praxiserfahrung. Du hast es ja eben schon gesagt: Es gab bereits Situationen, in denen du als Beraterin, Peer-Beraterin tätig warst. Ich würde mir jetzt wünschen, dass du mir eine Situation, also ein Beratungsgespräch, ein bisschen vorstellst, einfach exemplarisch. Das muss jetzt aber nicht irgendwie repräsentativ für irgendwas sein. Also du musst jetzt auch nicht zu lange drüber nachdenken. Kannst dir einfach überlegen, eine Situation, und dann kannst du alles dazu erzählen, was du möchtest.

C: Ja, eine ganz junge Familie ist zu mir gekommen mit einem behinderten Kind, was, ja, gerade mal zwei Monate alt war. Und die suchten jetzt irgendwie einen Kindergartenplatz oder Krippenplatz oder sowas. Und überhaupt sich zu... die wussten jetzt gar nicht, was sie machen sollten, weil weder die Ärzte noch die Krankenkassen noch irgendwer hat die auf

irgendwas vorbereitet. Das war auch ganz unvorbereitet, dass sie zu diesem behinderten Kind gekommen sind. Das war vorher in den Voruntersuchungen überhaupt nicht das Thema. Erst bei der Geburt ist es klar geworden. Die wussten jetzt gar nicht: Was können Sie in Anspruch nehmen, wo können die sich hinwenden wo, wie, was? Die waren also völlig überfordert. Und da sprach mich der Küster an und sagte: „Kannst du mal mit denen sprechen? Kannst du dich mal mit denen treffen?“ Ich sag: „Okay. Ich kann am Sonntag mir eine Stunde freischaufeln“, sage ich, „Da kann ich, da kann ich den Raum für benutzen.“ „Ja“, sagt er, „Soll ich dir noch irgendwas Bestimmtes hinlegen. Brauchst du noch irgendwas?“ Ich sag: „Nee, Papier und Stift reicht erst mal. Hauptsache, wir haben ein bisschen Ruhe.“ Naja, dann bin ich auch in diese Beratung gegangen und der Kleine war total süß, der war ganz ruhig und lieb, aber die Eltern total aufgelöst. Und ich habe dann schon mal gefragt, wo sie schon gewesen sind, was sie schon in Angriff genommen hätten. Und ja, beide eigentlich ihr Arbeitsleben aufgegeben und blieben jetzt zu Hause. Weil natürlich auch das Handling mit dem Kind, das kannten die alles noch nicht. Und dann habe ich dann auch gefragt, an wen sie sich denn schon gewandt haben, ob sie schon die Krankenkassen mal angefragt haben wegen einer Haushaltshilfe oder Freistellung vom Arbeitgeber für die Zeit der Betreuung, und ja. Dann haben wir uns einen Zettel gemacht und erstmals aufgeschrieben: Was sind die wichtigen Themen, die sie jetzt hier mit mir besprechen wollen und was jetzt so am dringendsten ist. Und dann war es ganz klar: Was können wir dem Kind Gutes tun, damit es in der Entwicklung einen Fortschritt macht. Oder: wie behandeln wir das Kind? Ich sag: „Naja, dann müssen wir erst mal schauen, zu welchem Kinderarzt gehe ich, zu welchem Spezialisten gehe ich? Wie mache ich das?“ Dann sind sie nach H. gefahren in die Uniklinik, dann hatten die mit Wien ein Zoom-Meeting, wo sie das Ganze... und dann haben die einen Handlungsplan aufgestellt. Genau, jetzt ist er nämlich bei mir in der Ergotherapie, ich baue nämlich jetzt die Schienen für den kleinen Jungen, der braucht alle 3 Monate neue Armschienen, damit die Hände gerade werden, damit er dann mit 2 Jahren operiert werden kann. Ja, genau. Also wie gesagt, da habe ich auch gesagt: „Ergotherapie wäre auch ganz super wichtig und (*unverständlich*)-Versorgung, weil das die größte Möglichkeit ist, damit die Knochen, Sehnen und Bänder so stehen, dass sie auch operiert werden können. Wenn die Bänder und Sehnen erst verkürzt sind, kann es nicht mehr operiert werden, damit er die größtmögliche... ja, Lebensqualität dann bekommt. Und je früher man damit anfängt, umso früher kommen die Kinder auch damit klar. Ja, jetzt sind die bei mir regelmäßig, auch in der Ergotherapie. Das freut mich echt super. Jetzt ist er schon neun Monate alt und entwickelt sich prächtig und die Eltern sind auch ein bisschen beruhigter. Sie suchen immer noch einen Kindergarten oder einen Betreuungsplatz, was echt sich ein bisschen sehr schwierig... ja echt schwierig anfängt. Ich habe schon mit sämtlichen Kirchengemeinden im Umkreis telefoniert. Leider hat unser Kindergarten zugemacht. Wir haben gar keine Kinderkrippe, und Kindergarten mehr in der Kirchengemeinde. Ja, und die Kinder, die bei uns waren, die müssen ja auch erst mal auf alle anderen Kirchengemeinden oder auf die Stadt K. Ja, ist halt mega schwierig, und privatmäßig haben wir auch noch keine Betreuung für die. Aber die Eltern haben einen Plan, was sie wie wo beantragen können, wo sie sich Hilfen holen können, bei der Krankenkasse beim Versorgungsamt schon mal die Erkrankung als Schwerbehinderungen anzuerkennen, dass sie da ein bisschen versorgt sind, wie zum Beispiel auch mit dem blauen Schwerbehinderten-Parkausweis, dass sie mit dem Kleinen überall

hinfahren können, dass sie in der Nähe parken können, damit sie ihn dann... jetzt ist er ja noch im Kinderwagen, aber wenn er größer wird, wird er sicherlich auch einen Kinderwagen brauchen oder eine Schubkarre oder einen Rollstuhl. Ja, das muss aber alles irgendwie organisiert werden. Ja, genau. Aber wie gesagt, das ist... und wie sie sich zu Hause, wo sie sich, wie gesagt, mal stundenweise eine Entlastung holen können bei Familie und Freunden und so. Das haben wir jetzt schon ein bisschen hingekriegt, weil erst wollten sie den Sohn auch gar nicht alleine lassen, mit jemand anders alleine lassen, weil sie Angst hatten, es passiert irgendwas. Ich sag: „Da müsst ihr euch zusammensetzen mit allen Leuten, mit den Omas mit den Opas, sagen, so wird es gehandelt, macht es mal selbst, damit wir sehen können, dass ihr damit klarkommt, wenn wir nicht da sind, damit wir auch in Ruhe mal einen Kaffee trinken können oder abends mal einfach mal essen gehen können und abschalten können.“ Ja, das habe ich denen auch gesagt, dass es äußerst wichtig ist, dass sie zwischendurch auch mal eine Pause haben von allem und mal was für sich machen können als Paar. Das haben sie jetzt schon echt gut hingekommen.

I: Schön. Also, du begleitest die Familie ja auch quasi noch durch die Ergotherapie.

C: Genau, ich sehe die jetzt noch länger, auch wenn er dann operiert ist, um zu gucken, wie es mit seinen Fingern geht. Und ja, bin ich mal gespannt, wie sich das so entwickelt, aber bis jetzt sieht es echt gut aus.

I: Sehr gut. Ja, du hast echt schon viel erzählt. Was meine Nachfragen angeht, muss ich eigentlich nicht mehr viel nachfragen, vielleicht noch: Weißt du noch, wie du dich nach dem Gespräch, also nach dem Erstgespräch damals gefühlt hast?

C: Ach... erst mal total erledigt und kaputt, obwohl es wirklich nur eine Stunde war, oder ich glaube, es war noch nicht mal eine ganze Stunde. Ich war total fix und fertig. Ich – boah - ich sag: „Ich brauche jetzt mal eine Pause. Ich muss erst mal eine halbe Stunde aufs Sofa, den Fernseher anmachen und abschalten, mich betüseln lassen, damit ich wieder runterkomme“, weil man macht sich ja dann zu Hause auch noch mehr Gedanken und versucht, noch irgendwie so ein bisschen zu eruieren: „Habe ich jetzt alles gesagt, brauchen, die noch irgendwo einen Tipp, einen Rat. Habe ich irgendwas vergessen?“ So sitzt man ja denn nachher immer erst noch mal da. Aber dadurch, dass ich jetzt öfters mit denen in Kontakt bin... selbst, wenn ich mal was vergessen hab, mach ich mir einen Zettel, schreib das hier zu Hause schnell auf. Und dann gucke ich: „Aha, heute sehe ich sie. Ach, was habe ich aufgeschrieben? Ach, das wollte ich nochmal ansprechen. Na, da nehme ich den Zettel mit und spreche das nochmal an.“ Und dann ist das nicht mehr so das Ding. Aber ich war schon echt erschöpft nach dem ersten Termin und habe gedacht: „Meine Güte, an welchen Ecken das überall ansetzt und an was man alles so denken muss, oder sollte. Ja, und an was die Eltern alles so zu denken haben, und dann natürlich dann nicht mehr klarkommen, weil alle völlig überfordert sind.“

I: Verstehe. Okay. Ich finde, das ist gerade ein sehr, sehr guter Punkt, Um zur nächsten Frage weiterzugehen, das ist nämlich jetzt das Thema Abgrenzung. Heißt, wir machen direkt damit weiter.

Erlebst du in deiner Tätigkeit als Beraterin Situationen, in denen es dir schwerfällt, deine eigenen Grenzen zu beachten, oder in denen du dich überfordert fühlst?

C: Ja, das gibt es auch. Das war zum Anfang, manchmal zum Anfang in der Beratung, auch manchmal echt, ein bisschen schwer selbst zu erkennen, wenn man überfordert ist und das eigentlich an jemand anders abgeben muss, weil es... dieses Ganze nicht an mich gerichtet ist, sondern eine Baustelle von der Krankenkasse ist zum Beispiel. Und dass ich da überhaupt keinen Fuß in die Tür bekomme, weil das beim medizinischen Dienst liegt und da liegt und ich mir aber wochenlang, tagelang und nächtelang vor allen Dingen Gedanken gemacht habe: Wie kann das weitergehen? Da musste ich einfach für mich finden: „Hier hast du von den verschiedenen Krankenkassen einen Flyer. Hier hast du vom Versorgungsamt einen Flyer. Hier hast du von verschiedenem betreutem Wohnen, vom LVR Flyer. Wie gibst du den Eltern weiter, dass sie sich informieren können und dass sie sich dann an eine andere Stelle wenden können mit ihren Fragen, Nöten und Problemen, wo ich einfach nicht weiterhelfen kann, weil es Aufgabe einer anderen Institution ist?

I: Also das war so, aber das hat sich jetzt gebessert, oder ist das immer noch ein Problem bei dir?

C: Ähm, es ist kein Problem mehr, ich nehme das zwischendurch wahr und denke: „Ups, jetzt musst du aber aufpassen“, und ich merke das jetzt ziemlich schnell, wenn ich überfordert bin. Oder wenn mir das zu nahe geht. Dass ich dann im Gespräch auch noch einfließen lasse, dass es da verschiedene Anlaufstellen gibt, hier, hier und hier, wo man sich hinwenden kann, wo man Fragen und Nöte besprechen kann, und dass ich das so ein bisschen auch abgebe an die Eltern mit zum Beispiel einem Zettel: Was können die Eltern bis zum nächsten Termin selbst erledigen? Anrufen, beim Amt einen Termin machen, anrufen, bei der Krankenkasse ein persönliches Gespräch vereinbaren solche Sachen. Dass ich kleinere Aufgaben den Eltern oder den zu Beratenden dann zurückgebe.

I: Also fällt es dir mittlerweile etwas leichter, die Arbeit nicht ganz so sehr mit nach Hause zu nehmen?

C: Ja! Das auf jeden Fall, ja.

I: Schön. Okay. und was, ich sage mal, die Überforderung angeht. Erlebst du das, also erlebst du das auch teilweise, ich sage mal quantitativ, was einfach die Häufigkeit der Beratungen zum Beispiel angeht, die Länge?

C: Ähm, nee. Da bin ich jetzt schon echt gut strukturiert. Ich sag auch den Leuten immer: „So läuft es ab. Ich habe jetzt eine Stunde für Sie Zeit. Sie können mir jetzt erzählen, was Ihnen auf der Seele liegt. Ich mache mir zwischendurch Stichpunkte. Sie sagen mir, was am wichtigsten ist und dann arbeiten wir eins nach dem anderen ab.“ Und das war für mich am Anfang auch immer ein bisschen das Problem, dass die Leute kamen und mir alles auf den Tisch geknallt haben, was sie gerade auf dem Herzen hatten und ich dann dasaß und gedacht habe: „Gott, wo fange ich hier an?“ Und dass man sich da so ein bisschen regulieren muss

und wirklich strukturieren muss, um das so ein bisschen in eine Bahn zu lenken, dass beide Seiten von der Beratung profitieren. Ja.

I: Okay, vielen Dank. Ich glaube, du hast irgendwann eben einmal, als du das Thema schon mal angesprochen hast, auch irgendwas in Bezug auf die Qualifizierung gesagt. Also hat man in der Qualifizierung auch darüber gesprochen? Habt ihr das Thema behandelt, Abgrenzung?

C: Ja. Haben wir gehabt, Abgrenzung, Grenzen setzen, Grenzen wahrnehmen, bei jemand anders und auch Grenzen offen aufzeigen. Distanz, Nähe und Distanz. Das haben wir alles durchgenommen. Und auch kleine persönliche Übungen dazu gemacht, muss ich auch sagen. Also die Fallbeispiele, die wir da durchgenommen haben, die waren schon ziemlich aufschlussreich und auch lehrreich, so für einen selber zum Gucken: „Aha, okay, ja. Muss ich mal das nächste Mal drauf achten.“ Das hat man dann immer mal wieder im Kopf und denkt: „Ah, ja. Hier ist jetzt meine Grenze. Bis hierhin kann ich. Weiter kann ich nicht. Muss ich jemand anders bitten oder die Leute weiterverweisen, damit ich nicht über meine Grenze gehe und das, wie gesagt, dann alles mit nach Hause nehme. Es ist eine Beratertätigkeit... ist klar, es ist traurig, aber das lasse ich hier im Büro, alle Schriftstücke, alles das lasse ich alles hier im Büro und nehme nichts mit nach Hause, nicht mal den Stift.“ Also, hab ich mir angewöhnt, alles Papier vielleicht... alles da zu lassen, damit ich das nicht erst wieder mit nach Hause nehme und dann zu Hause denke: „Oh Gott, wie war das noch mal? - Nein, du bist jetzt zu Hause. Du hast jetzt Pause.“ Und meistens nehme ich mir was zu stricken oder zu häkeln, weil ich da Maschen zählen muss und dann bin ich weg vom Thema. Dann habe ich wirklich nur das Maschenzählen im Kopf, und alles andere ist weg. Da kann ich mich super gut mit... sowas haben wir nämlich auch gesucht: Was ist für einen selber dann in so einer Situation gut? Das haben wir auch besprochen, und jeder hatte was anderes: Der andere eine liest ein Buch, der andere geht mit dem Hund spazieren. Der nächste strickt oder häkelt und der andere telefoniert mit einer Freundin oder so. Also total unterschiedlich. Und so musste jeder das finden, was für ihn dann in der Situation gut ist.

I: Ja, sehr gut, toll. Aber ein bisschen... also, die Qualifizierung hat euch geholfen, aber ich habe auch rausgehört, dieses Thema Abgrenzung, da hast du auch einiges durch die Praxiserfahrung einfach gelernt.

C: Ja, genau. Haben wir viel schon in der Peer-Qualifizierungsreihe, also an Fallbeispielen schon mal sind wir damit in Kontakt gekommen. Was einem dann in der Beratung wirklich sehr gut geholfen hat, muss ich sagen. Also konnte ich auch, wie gesagt, ich kann jetzt in meinem Ordner blättern und suchen und mal nachlesen: Wie war das noch? Was hat die Ellen gesagt? Was sind wichtige Punkte zu dem Thema? Worauf muss ich achten? Was soll ich gar nicht tun? Und was soll ich vermeiden? Und das ist schon immer ganz gut.

I: Sehr gut. Vielen Dank. Das war jetzt auch der letzte inhaltliche vorgegebene Frageblock.

Das heißt, jetzt ist nur noch für dich einmal die Chance da, wenn du findest, es gibt irgendwas über die Peer-Qualifizierung, was noch unbedingt gesagt werden sollte, was

vielleicht nicht so behandelt wurde. Oder auch, was du schon mal gesagt hast, was du einfach für besonders wichtig hältst, kannst du gerne hier jetzt nochmal sagen.

C: Ja, es war besonders wichtig, dass wir zu den verschiedenen Themen verschiedene... verschiedene Ansichten zu sehen bekamen oder auch Gastleute eingeladen wurden, zu verschiedenen Themen zu referieren und zu erzählen. Das war so eine Abwechslung zwischendrin. Man hat mal eine andere Sichtweise oder von einer anderen Seite was gehört. Das war wirklich zwischendrin ein Highlight auch als der Pfarrer dort sprach, über Leben und Sterben und so. Dieser Tag, mir ging es nicht so gut an dem Tag, und ich hab gedacht: „Gott, wie sollst du den ganzen Tag da sitzen?“ und plötzlich war es Mittag. Und plötzlich war's schon Nachmittag (*lacht leicht*) und die Zeit war schon um und ich hab gedacht: „Gott, wo ist die Zeit geblieben?“ Also, da ist mir das wieder total heftig aufgefallen und gedacht: „Ja (*lacht*), so schnell ist die Zeit rum. Hättest du gar nicht vermutet.“ Also das ist schon wichtig, nicht nur, dass die beiden da sind, sondern das auch mal Gastredner mit verschiedenen Themen dabei sind. Die beiden machen das wirklich gut zusammen, auch dass die sich zwischendrin abwechseln, dass die Ellen mal ein Thema übernimmt und dann macht die Martina die Entspannungsübungen, und dann zieht sich die Ellen ein bisschen zurück. Dann macht die Martina ein, zwei Gesprächsrunden. Das war super. Wo ich echt immer noch ein bisschen Probleme hab, sind so Gruppenarbeiten oder Partnerarbeiten, wo ich mir nicht den Partner aussuchen darf (*lacht*), sondern wo ich den zugelost bekomme, sterbe ich immer Heldentode. Das ist zwar immer sehr anstrengend, aber natürlich auch sehr fruchtbar. Man lernt den anderen besser kennen und sieht auch nochmal, wie andere Leute das so sehen. Aber die Sachen sollen die unbedingt beibehalten, auch das mit dem Partnerarbeiten zu verlosen, und nicht, dass der eine mit dem anderen geht, mit dem er gut kann. Weil, dann bringt das irgendwie nicht so viel, als wenn man jemanden hat, mit dem man nicht so viel in Kontakt ist, und dann merkt: „Aha, so tickt der, oder so ist das bei dem. Und so ist das bei mir. Ja, okay.“ Ja, dass man das so ein bisschen auch im Auge behält. Ja. (*lacht leicht*) Genau.

I: Sehr gut. Dankeschön.

Transkript D

I: Wir haben ja alles glaube ich schon geklärt im Vorhinein, dann fange ich direkt an mit der ersten Frage, würde ich sagen. Und zwar soll es zuerst ein bisschen um deinen Werdegang gehen. Deshalb meine Frage: Was hat dich denn dazu gebracht, die Qualifizierung zu beginnen?

D: Ja, was mich dazu gebracht hat, ist auf jeden Fall mein... ja, mein persönliches Leben, also mein eigenes Handicap, was ich habe und das ist halt von Geburt an. Ich habe eine, man nennt es spastische Zerebralparese. Das ist also eine... quasi eine - um es einfach zu erklären - es ist quasi eine Art Lähmung in den Beinen. Das heißt - weil ich kann alles spüren, ich kann alles nachempfinden, sag ich mal - aber die Bewegungsabläufe sind ein bisschen verzögert, sind langsamer und sind unsicher. Das heißt also, wenn ich, jetzt... ich muss also an Gehstützen laufen. Es gibt ja verschiedene Behinderungsbilder, aber mein Behinderungsbild ist so gebaut, dass ich halt an Gehstützen laufen kann und das auch... also relativ gut und er eben auch andere Hilfsmittel nutzen kann. Also, bei mir ist es halt so: Das Freilaufen ist halt im Training, sage ich mal, es sind Übungen, immer wieder immer wieder Therapie und Eigentraining und so. Aber das ist halt von Geburt an mein Behinderungsbild. Diese Spastik, die ich habe. Genau. Und aufgrund dessen, weil ich dieses Handicap halt habe, ist es ja in der Natur der Sache, dass man ganz viel im Alltag erlebt, also in seinem Leben erlebt hat, wo man denkt: „Es wäre sicherlich nicht schlecht oder hilfreich für viele Menschen, wenn die auch einen Einblick bekommen können, wie man gewisse Sachen lösen kann, oder wenn die eine Vorstellung davon bekommen, wie man... wie man anderen Menschen eine Hilfe sein kann, weil man gewisse Lebenswege schon gemacht hat, sage ich mal. Oder einfach, um es kurz zu sagen: Die eigenen Erfahrungen weitergeben zu können und anderen Mut zu machen, auch diesen Weg zu gehen oder einen ähnlichen Weg zu gehen. Genau, deswegen wollte ich diese Peer-Ausbildung unbedingt machen, weil es ja diese Hemmschwelle auf jeden Fall deutlich reduziert. Das heißt, wenn Menschen mit Handicap auf mich zukommen, dann wissen die schon mal: „Okay, der hat eigene Erfahrungswerte. Der weiß, wie es sich anfühlt, wenn ich jetzt zum Beispiel über das Thema Wohnen spreche.“ Dann sage ich - oder die erste Wohnung oder eine Umbaumaßnahme - dann weiß der ganz genau, derjenige, wenn ich jetzt sage, zum Beispiel: „Die Wohnung muss barrierefrei sein, weil du Rollstuhlfahrer bist“, dann kann ich ihm auch sagen: „Ich habe auch einen Rollstuhl zu Hause“, dann weiß der andere schon mal: „Okay, der weiß genau, worauf ich achten muss oder worauf zu achten wäre.“ Also, um es mal ganz einfach so zu sagen. Deswegen war das so meine Idee, ja, da auf jeden Fall diese Ausbildung zu machen und eben auch nachhaltig für andere Menschen erst mal die eigenen Erfahrungswerte weitergeben zu können, Mut zu machen, Ziele zu erreichen, das finde ich immer ganz, ganz toll, wenn man dann merkt, wie die Türen aufgehen, wenn Menschen ihre Ziele umsetzen können, und wenn man einen kleinen Teil dazu beitragen kann, dass es gelingt. Das finde ich ganz toll, und deswegen ist dieser Peer-Ansatz für mich so wichtig gewesen und so wertvoll.

I: Ja schön, verstehe. Vielen Dank. Hattest du denn vor dieser Ausbildung schon Erfahrung als Berater?

D: Nee, wenn ich ehrlich bin... also persönlich im Beruflichen, also in meinem beruflichen Leben - ich arbeite bei der L. für Menschen mit Behinderung im H., bin da eben auch natürlich mit ganz vielen Menschen zusammen jeden Tag und helfe denen im Rahmen von Inklusion und von Teilhabe in ihrem Leben klarzukommen. Also, da gibt es ja ganz viele bürokratische Fragen. Es gibt ganz viele Themen, die die L. ja umsetzt und die sie auch unterstützt. Und ich arbeite da quasi am Empfang, und das heißt, es kommen ganz viele Menschen auf mich zu mit ganz vielen unterschiedlichen Fragen, die ich dann im Team oder ins Team weitergeben kann, oder ich mache eine Erstberatung. Aber das halt... vor dieser Peer-Ausbildung war ich halt schon in der L. drin. Aber ich habe gedacht: „Okay, diese Peer-Ausbildung kann nochmal ein richtiges Fundament sein, um eben auch nochmal wirklich dann dieses Angebot für ganz viele andere Menschen nochmal reinzugeben und zu sagen: Wir sind eine anerkannte Peer-Beratungsstelle.“ Mit meiner Ausbildung untermauere ich das ja auch nochmal und mit meinem Handicap ist es ja sowieso schon mal nochmal auch ein Befürworten, dass sich das aus eigener Erfahrung gut weitergeben kann, und die Erfahrungswerte, die ich gemacht habe, dass man die einfach authentisch dann anderen Menschen vermitteln kann.

I: Ja, okay. Vielen Dank. Ich glaube, dann sind wir gut in der Zeit. Dann mache ich einmal weiter mit der nächsten Frage.

Jetzt soll es nämlich ein bisschen um die Gruppe gehen, in der du die Qualifizierung machst.

Erzähl mir noch ein bisschen was darüber. Also: Wie ist es für dich, mit den anderen Teilnehmer*innen dort zusammen zu lernen?

D: Ja. Ich sag mal so: Es ist authentisch. Es ist wertvoll. Es ist sehr... ja, sehr unterschiedlich, weil die Lebensgeschichten auch unterschiedlich sind. Also jeder hat, sag ich mal, seinen Antrieb, seinen Anreiz, warum er diese Peer-Ausbildung machen möchte, was ihn antreibt, warum er anderen Menschen... ja, diese... diese Qualifizierung, die er, die man erarbeitet, warum man die weitergeben will, oder warum man anderen Menschen Türen öffnen möchte. Da gibt es so viele Charaktere, wo ich denke: „Wow, da kann man sich auch persönlich nochmal eine Stimme von abschneiden. Weil die Lebensbereiche, die Erfahrungen, aber eben auch die beruflichen Wege... trotz Behinderung sind ganz viele Menschen im ersten Arbeitsmarkt drinnen, also auch in meiner Gruppe, jetzt wo ich bin. Wenn ich über Ellen zum Beispiel nachdenke - Ellen Romberg ist ja unsere Ausbildungsleiterin und ist selber auch betroffen, gehandicapt - und für mich ist das ein Wahnsinns-Vorbild, weil ich denke: „Wow, die ist Rollstuhlfahrerin, hat ganz viel erlebt, aber hat sich nicht aufgegeben oder kämpft weiter, gibt Menschen Dinge an die Hand.“ Und diese Vorbildfunktion, die strahlt so in die Gruppe aus. Wo ich sie zum allerersten Mal kennengelernt habe, habe ich ja eher nur ihren Namen und sozusagen so ein bisschen ihre Qualifikation gesehen. Und als ich sie dann live kennengelernt habe, habe ich so gedacht: „Wahnsinn. Wahnsinn, dass sie anderen Menschen auch ihre eigenen Werte vermittelt und dass das extrem authentisch rüberkommt und so mutmachend ist.“ Und deswegen ist das eine ganz besondere Gruppe, finde ich. Also, man kann jeden Tag dazu, jedes Mal dazulernen, nicht jeden Tag. Aber wenn wir uns dann treffen

und sehen, immer wieder was dazulernen, Erfahrungswerte mit reinnehmen. Es ist eine sehr offene Gruppe. Ich finde, jeder hat die Chance, völlig frei zu sprechen und seine eigenen Meinungen reinzugeben oder seine... wo er gerade lerntechnisch steht. Das finde ich auch total gut, dass man da einfach völlig offen über alles sprechen kann, also über Probleme, über gute Ansätze, über Erfahrungen, die man jetzt im Alltag gemacht hat mit dieser Ausbildung, die man gerade macht, nach dem Motto: Wie war das erste Beratungsgespräch? Vielleicht: Was hat es da gegeben? Oder: Hat das gewirkt, was wir gelernt haben? Das ja. Kurzum: Macht Riesenspaß, auf jeden Fall.

I: Schön. Vielen Dank. Dann vielleicht noch eine Nachfrage. Was diese Qualifizierung ja so ein bisschen besonders macht, ist dieser, ich sag mal, Inklusionscharakter, dass so viele verschiedene Menschen mit verschiedenen Beeinträchtigungen dort gemeinsam sitzen. Das ist relativ ungewöhnlich für Peer-Qualifizierungen. Was denkst du denn darüber? Profitierst du davon? Oder siehst du das vielleicht auch kritisch?

D: Nein, ich sehe es total positiv, offen. Ich finde es total wichtig, dass... Inklusion bedeutet ja... ja, egal mit welcher... egal wer du bist, sag ich mal, oder dass du dazugehörst, dass du die Chance hast, trotz deines Handicaps dabei zu sein. Das ist auch so wichtig, so vielfältig... mit so vielfältigen Charakteren umzugehen. Das finde ich auch total gut, und es ist total bereichernd, von anderen Menschen zu erfahren, und vielleicht auch so dieses... man hat ja immer so gewisse, ja, Vorurteile, sag ich mal. Man guckt Menschen ins Gesicht und denkt sich so seinen Teil, und ich habe es so oft erlebt, auch nicht nur jetzt in der Peer-Ausbildung, sondern eben auch in meinem normalen Umfeld und Leben, dass diese kleinen Gedanken, die man so hatte, dass die einfach nach einigen Minuten wie weggeblasen waren, weil ich so dachte: „Okay, ich habe den ganz anders eingeschätzt.“ Und deswegen ist diese Inklusion, diese Vielfältigkeit so wertvoll, weil jeder hat was zu sagen, jeder gibt was rein, jeder kann nochmal seine Beweggründe, seine Motivation reingeben oder Emotionen auch reingeben. Und das macht es so wertvoll, eben weil man... es gibt jetzt nicht nur diesen einen Weg nach dem Motto: „Wenn ich jetzt diesen Ansatz mache, zum Beispiel, jetzt beim Antrag, musst du genau diesen Weg machen, A-B-C.“ Natürlich muss man diesen Weg dann gehen, aber es gibt verschiedene Möglichkeiten, eine Situation zu lösen, und jeder hat ja verschiedene Ansätze. Der eine sagt: „Ja, ich mache zuerst den ersten Teil so, und dann gehe ich halt so rum vor.“ Es gibt also jetzt eigentlich kein Richtig oder Falsch. Aber jeder gibt seine Erfahrungswerte rein, und das ist halt so genial einfach an dieser Peer-Ausbildung.

I: Schön, dankeschön. Dann würde ich sagen, gehen wir weiter zum nächsten Thema.

Das sind die beiden Seminarleiterinnen Ellen und Martina. Was denkst du über die beiden und vielleicht etwas konkreter: Kannst du mir ein paar Eigenschaften von den beiden nennen, die du im Hinblick auf die Qualifizierung und ihre Rolle als Seminarleiterin wichtig findest?

D: Huhhh (*lacht*). Ja, ähm... genau. Also fangen wir bei Ellen mal an. Ich finde, Ellen hat unheimliche empathische Fähigkeiten. Also Empathie, aber sie hat auch Eigenschaften, wie das Durchsetzungsvermögen, dass sie auch gerade bei schwierigen Themen oder bei

schwierigen Herausforderungen, die sie in ihrem Leben gemacht hat, einfach immer wieder einem das Gefühl gibt: „Okay, es gibt da diese Barrieren und diese Mauer oder diese Hindernisse. Aber es gibt ja auch Lösungen und Wege, wie man - also jetzt nicht, es gibt nicht für jedes Hindernis eine Lösung, das ist ja auch klar - aber es gibt Möglichkeiten, drumherum zu gehen oder mit anderen Menschen gemeinsam nach Lösungen zu schauen. Und diese Eigenschaft, dass sie sich nicht aufgibt, dass sie immer nach vorne guckt, dass sie so positiv ist. Auch vor allen Dingen natürlich, dass sie einfach auch unheimliches Wissen auch hat, also gerade im Bezug der Arbeit mit Menschen mit Behinderungen, wo sie ja eigene Erfahrungswerte hat seit Jahren und eben auch selber betroffen ist. Trotzdem verpackt sie das Ganze in eine unheimlich positive Art. Also, das macht es so einfach, mit ihr über Themen zu sprechen, weil sie für alles irgendwie offen zu sein scheint. Also nicht nur scheint, ist es auch. Also, ich habe sie noch nie irgendwie erlebt, dass sie sagt: „Ja, das ist jetzt ein Thema, darüber will ich jetzt gar nicht reden“, sondern sie sagt: „Nee, ich finde das total wichtig, dass du da eine eigene Meinung hast, und ich finde es total gut, dass du das auch kritisch mal hinterfragst.“ Dass sie auch mal vor Grenzen gestoßen ist, das hat sie ja ganz oft auch gesagt: „Ich bin auch öfter in meinem Leben vor Grenzen gestoßen und dachte: Ohwei, wie komme ich denn da jetzt weiter?“ Aber selbst gefühlt immer eine Lösung irgendwie in Petto. Und das bewundere ich an ihr, diese aufrichtige, kämpferische, positive Haltung. Ja. Das ist so, das ist Ellen. Also gepaart mit ganz viel Wissen, fachlichem Wissen. Genau, und bei Martina, also Martina Bünger, ist ja auch, dann entsprechend... ist ja auch systemische, also macht ja auch systemischen Coach - die machen ja beide systemische Beratungen und Coaches, das sind ja beide in dem Fall - und bei Martina.... Ich liebe einfach ihre positive Ausstrahlung, ihre Art, wie sie mit Leidenschaft an die Sachen herangeht. Du spürst richtig: Die hat richtig Lust darauf, andere Menschen zu... Wissen zu vermitteln und auch neue Wege zu gehen, und sie freut sich immer über Fortschritte und will immer auch die Menschen weiterentwickeln. Ich habe immer das Gefühl, gerade auch Menschen, die etwas stiller sind oder zurückhaltender sind, bekommen trotzdem diesen Raum, Sachen einfach frei raus sagen zu können, und sie nimmt gefühlt jeden mit. Also keiner wird irgendwie ausgeschlossen oder so. Es ist wirklich so ein ganz vertrautes Miteinander und eine unheimliche menschliche Komponente, die sie auch hat, weil sie gibt dann immer das Gefühl: „Alles, was du sagst, ist wichtig und du bist überhaupt nicht unwichtig. Also, du bist ein ganz wichtiger Teil in der Ausbildungsgruppe.“ Und das mag ich an Martina ganz, ganz doll, diese Haltung, die sie hat. Und auch diese Begeisterungsfähigkeit. Wenn sie Sachen jetzt aufnimmt oder ein neues Thema angeht, dann spürt man, mit welcher Begeisterung sie auch dabei ist und dass sie den anderen so auch bei etwas trockenen Themen - die gibt es ja auch nun mal, dass es dann so trockene Themen gibt, wo man denkt: „Okay, man muss es mal gehört haben und gesehen haben und gelesen haben, natürlich“ - aber sie verpackt dieses Trockene oder diese trockenen Themen sehr, sehr genial, in erfrischende Momente, finde ich, wo man gerne mitzuhört und wo man das nicht irgendwie nach dem Motto: „Okay, lass sie mal reden“, sondern sie gibt dadurch das Gefühl, das ist gerade wichtig und das ist wertvoll und sie packt das ziemlich authentisch dann rein. Das finde ich ganz toll.

I: Okay, dankeschön. Das waren ja einige Eigenschaften, sehr gut (*lacht leicht*). Perfekt, da habe ich auch keine Nachfragen mehr zu.

Dann machen wir weiter mit der nächsten Frage. Du hast gerade schon ein bisschen die Themen angesprochen, das soll jetzt nämlich das Thema sein, also die Inhalte und Methoden der Qualifizierung. Ihr habt ja verschiedene Dinge erlernt – verschiedene Themen und auch verschiedene Methoden – die auch für euch als Peer-Berater*innen potenziell nützlich sein sollen. Kannst du dich noch an einige Dinge erinnern und kannst mir sagen, welche Inhalte und/oder Methoden du besonders hilfreich fandest oder interessant, und welche du vielleicht auch weniger gut oder überflüssig fandest?

D: Ja. Geprägt hat mich zum Beispiel in der letzten, also in der letzten Ausbildungsstunde, die wir hatten, oder in diesen Stunden, die wir hatten - das war jetzt, ich meine, im August irgendwann - da ging es auch um das Thema eigene Werte, die man persönlich als Berater mit in die Ausbildung reinnimmt oder reinbringt. Und das war so dieses... das ist für mich eigentlich sozusagen die... es ist Kernelement gewesen, wo ich so dachte: „Okay, was macht einen guten Peer-Berater aus? Was muss er mitbringen?“ Und natürlich haben wir auch Sachen gelernt. Es gibt ja diese ressourcenorientierte Seite, dass man mit dem Ressourcen-Ohr zuhört, dass man gewisse Sachen interpretiert und dass man aber trotzdem den Menschen seine eigene Lösung finden lässt. Das heißt, man gibt jetzt nicht irgendwie - also klar, derjenige, der zu Beratende möchte natürlich etwas bekommen von mir, eine Lösung am besten - aber ich versuche, ihn ja zu... positiv in diese Richtung zu schieben, nach dem Motto: „Okay, ich weiß um dein Problem. Aber was hast du alles dafür getan, dass du zu einer Lösung kommen kannst?“, ohne, dass ich den irgendwie, sag ich mal, manipulierte und sage: „Also, das ist genau der Weg, den du gehen musst. Du kannst nur diesen Weg gehen, und alles andere ist Quatsch.“ Also, ich finde das total wichtig, dass man den Menschen Ressourcen, Dinge an die Hand gibt, aber ihnen auch den Spielraum lässt und die Fähigkeit auch lässt, Dinge auch selber zu erleben. Auch wenn das mal in die Hose geht, sage ich mal. Es kann ja auch gut sein, dass ich sage: „Also, mach das so und so“, derjenige geht los und sagt nächstes Mal: „Ich habe so und so gemacht, aber das ging irgendwie völlig daneben.“ Kann ja auch passieren. Aber trotzdem diese Erfahrungswerte an die Hand zu geben, finde ich ganz wichtig, dass man den Spielraum lässt für denjenigen, und dass er eben auch eigene Dinge selber umsetzen kann. Genau und auf der anderen Seite eben, was mir wichtig halt, also richtig hängen geblieben ist, auch als Peer-Berater: Du musst dein eigener, also, du musst dein eigener Berater sein. Es gibt kein Nachahmen, nach dem Motto: „Ich muss es so sein wie Ellen oder so sein wie Martina“, zum Beispiel, sondern ich muss authentisch sein. Ich muss eben schon das Gefühl vermitteln, dass ich eigene Werte verrete, aber dass ich eben auch zeige, was mir wichtig ist, warum ich anderen Menschen, andere Menschen befähigen möchte, dass sie ihren Lebensweg finden oder ihre Probleme lösen können. Genau, das war so... also der Kern des Ganzen war für mich Authentizität, Erfahrungswerte weitergeben, und natürlich denjenigen, die man berät, eben auch immer wieder zu spiegeln, dass es gut ist, so wie er ist, dass er Wege und Möglichkeiten finden kann, aber eben auch dieses Empowerment. Also selber Menschen... oder die eigenen Stärken und Ressourcen immer wieder auch aufzudecken und zu sagen: „Okay, wenn ich nur mit dem Problem-Ohr zuhöre, und höre mir ganz viele Probleme an, nach dem Motto: Problem A, Problem B, Problem C, dann sagt derjenige ja bestimmt irgendwo auch ein Wort oder eine Eigenschaft,

die gut gelaufen ist. Also was er geschafft hat bis jetzt. Und immer wieder diese Ressourcen aufzudecken und zu empowern und immer wieder neu anzuschieben und es positiv zurückzuspiegeln. Das finde ich ganz wichtig. Das habe ich auch wirklich so empfunden, aber eben auch diese emotionale Ebene. Also, ich persönlich bin ein sehr emotionaler Mensch und ich liebe es auch, wenn ganz viele Emotionen drin sind. Das ist auch so wichtig, weil Emotion bedeutet ja auch, dass das Thema, was derjenige mitbringt, gerade sehr, sehr intensiv und wichtig ist und dass aber eben auch genauso zurückspiegeln. Ich muss demjenigen das Gefühl geben, dass derjenige, der gerade da ist, meine volle Aufmerksamkeit hat und ich nicht ihm das Gefühl gebe, ich denke gerade über andere Dinge nach, während er mir seine Lebensgeschichte erzählt, und ich denke gerade nach dem Motto: „Was koche ich denn heute Mittag so?“, und höre ihm gar nicht zu. Also zuhören, empowern immer wieder motivieren, klar auch die, ja die Beratenden also... schon, zu wissen, welche Netzwerke man ansteuern kann. Bei gewissen Problematiken ist ja auch ganz wichtig, weil der zu Beratende kommt ja zu mir und sagt: „Ich habe da ein Problem“, und ich muss ja schon wissen: „Okay, wo kann ich ihn dann hinschicken, was könnten da Lösungswege sein?“ Aber trotzdem will ich ja auch von dem anderen hören, was er unternommen hat, um seine Probleme zu lösen, welche Schritte er gemacht hat, und ich will ihm auch nicht alles vorlegen nach dem Motto: „Er kommt jetzt zu mir und kann sich auf die faule Haut legen“, sage ich mal, sondern ich will auch, dass er selber aktiv bleibt, also aktiv sein und trotzdem das Gefühl zu geben, dass er in guten Händen ist, dass ich ihn schon sehr unterstütze, aber dass ich ihm jetzt nicht alles vorkaue. Ja, so würde ich es mal benennen. Also es sind halt, sind so viele verschiedene Faktoren dabei. Es hängt auch so ein bisschen... also, es ist ja auch so ein bisschen, die Peer-Beratung ist, geht auch so ein bisschen ins Systemische hinein. Also, systemische Beratung, Peer-Beratung und auch so lösungsfokussierte Beratung. Ich muss mal kurz einen ganz kurzen Schritt machen, weil ich mache gerade nebenbei, also, ich mache gerade eine systemische Ausbildung zum systemischen Berater, und diese systemischen Methoden sind auch Teil einer Peer-Beratung, aber sie unterscheiden sich schon extrem finde ich auf das Thema... also sie (Bünger und Romberg) fokussieren sich immer auf das Thema Behinderung, also Handicap, Behinderung, und das hat dann schon so andere... es hat so ein bisschen eine andere Richtung, weil in der Peer-Beratung gibst du ja auch Netzwerke an die Hand, Lösungen an die Hand, was du im Systemischen oder in der lösungsfokussierten Beratung eher weniger machst, weil du versuchst ja, die Lösung aus demjenigen heraus zu aktivieren. Das heißt, du hörst dir ganz viele Sachen an, du hörst ganz viel zu, du reflektierst ganz viel. Aber du versuchst demjenigen nicht, eine Lösung zu implementieren und zu sagen: „Also, wenn du jetzt hier rausgehst, ist das meine Lösung für dich“, sondern im Systemischen versuchst du ja wirklich da mit Fragestellungen und „Was wäre, wenn?“, versucht man ja schon die eigene Lösung desjenigen zu aktivieren, dass die merken: „Ok, wenn ich das Gespräch beende, was wäre dann für mich hilfreich?“ Das ist auch Teil der Peer-Beratung auf jeden Fall: „Was wollen Sie heute erreichen? Warum sind Sie heute hier?“ Diese Fragen sind ja auch Teil davon. Aber derjenige kommt ja mit einem gezielten Thema auf mich zu, und ich versuche mit meinem Netzwerk, mit meinen Ressourcen, mit meinen Erfahrungswerten, mit meiner Empathie sämtliche Möglichkeiten auszulegen, damit eine Lösung gefunden werden kann, die aber auch für den Klienten wichtig und gut ist. Also, es soll, ja, muss sich ja nicht nur für mich gut anfühlen, sondern es soll auch für den Klienten die Lösung sein. Nur weil

der ja Klient jetzt sagt: „Ich würde das so und so machen“, und ich denke: „Eh, ich vielleicht jetzt eher weniger in dem Moment.“ Aber wenn es sich für den Klienten gut anfühlt... also das ist, glaube ich das Wichtigste dabei, dass der Klient am Ende sagen muss: „Das ist genau mein Weg, und der fühlt sich gut an.“ Und wenn es das ist, dann habe ich als Berater, sag ich mal, nicht alles richtig gemacht, aber ich habe vieles richtig gemacht. Also, ich darf ihm jetzt nicht irgendwie eine Lösung aufbrummen und sagen: „Das ist der einzige und richtige Weg.“ Das, finde ich, sollte man nicht so machen, und das ist auch nicht der Ansatz, den die Peer-Beratung verfolgt, sondern die Peer-Beratung sagt ganz klar: „Gibt demjenigen die Ressourcen, die Dinge in die Hand, die er braucht, und lass ihm aber auch den Freiraum, den er braucht. Und es muss seine Lösung sein und nicht deine.“ Also nicht meine, in dem Fall.

I: Ja, vielen Dank. Danke. Dann machen wir jetzt weiter mit der nächsten Frage.

Und jetzt geht es etwas mehr um dich persönlich, um deine Entwicklung. Überleg einmal, wie du dich vor Beginn der Qualifizierung gefühlt hast und wie du dich jetzt fühlst: Was hat sich für dich verändert?

D: (*überlegt*) Ja. Also am Anfang, klar, man hatte, man - finde ich - vom Gefühl her schon eher so die, ja die Ängste, die man in so einer Ausbildung immer so hat: „Schaffe ich das? Kriege ich das hin? Was kommen für Themen auf mich zu? Sind es Sachen, die ich leicht lernen kann?“ Das war so am Anfang. Man war so unsicher im Bezug des Handwerkszeugs. Also wie geht man gewisse Sachen an? Was braucht man? Was hat man eventuell noch gar nicht? Wo sind einfach noch Lücken, die man aufgrund der fehlenden Kenntnisse einfach noch hat? Und jetzt ist es halt so, jetzt wird das Ganze gefühlt fester, es fühlt sich besser an, aber eben, ich finde, es hat sich also, wenn ich ehrlich bin, es hat sich jetzt gar nicht so vehement Extremes verändert. Also weil man selber geht ja mit dem Handicap jeden Tag vor die Tür. Man erlebt jeden Tag neue Sachen. Man denkt auch schon mal: „Ich habe alles erlebt und gesehen“, was so Probleme angeht oder Situationen angeht, wo man denkt: „Kenne ich alles schon.“ Und es gibt dann in der Peer-Beratung auch immer wieder Sachen, die man dann von anderen auch hört aus der Gruppe, die einen nochmal völlig zum Umdenken bewegen und sagen: „Respekt, das habe ich noch gar nicht so gesehen oder noch gar nicht so gehabt. Wie hast du das denn gelöst?“ Ich finde, die Ausbildung gepaart mit dem Theoretischen und dem Praktischen, diese Kombination aus beidem, dass man auch immer wieder die Sachen, die man theoretisch lernt, auch wieder anwenden kann. Das hat sich für mich so nochmal intensiviert, finde ich. Also auch so mehr die Sicherheit jetzt zu haben, wenn jetzt auch Klienten zu uns in die Beratung kommen, in die L., zum Beispiel, dass ich mich dann schon ein bisschen sicherer fühle. Also nicht nur ein bisschen, sondern eigentlich schon sehr viel sicherer, weil ich meine eigenen Erfahrungswerte reingeben kann, aber eben auch nochmal auf Dinge achte, die ich gelernt habe in der Ausbildung, also nach dem Motto, gerade so für mich war es immer schwierig, diesen Druck rauszunehmen: „Wenn der Klient kommt, dann brauche er eine Lösung, und ich muss ja eigentlich dafür sorgen, dass er eine Lösung kriegt“, diesen Druck rauszunehmen. Erst mal, um zu sagen: „Okay, der kommt heute zu mir natürlich. Aber ich muss jetzt nicht sofort eine Lösung haben, sondern wir können ja auch einen Prozess daraus entwickeln, und das kann auch gut sein, dass wir dann in

ein oder zwei oder erst in drei Sitzungen zu der Lösung kommen, die nicht für mich wichtig ist, sondern für den Klienten wichtig ist.“ So diese Druckkomponent, das hat mir ja am Anfang ganz viel, auch schon mal Stunden geraubt, wo ich dachte: „Das schaffe ich nie.“ Ich muss ja immer irgendwie gucken. Der Klient soll ja mit einem guten Gefühl da rausgehen und sagen: „Jetzt war ich beim Herrn D, und der hat mich total gut beraten, und der hat mir immer eine Lösung geben können.“ Und ich will diesen... und ich habe diesen Druck gehabt: „Ich muss ja eine Lösung anbieten.“ Aber genau diese Situation, diesen Druck eben zu nehmen, das habe ich auch in der Peer-Beratung gelernt, dass ich das gar nicht muss. Und das war auch so ein Unterschied zum Anfang und zu jetzt. Ich gehe viel entspannter in Gespräche rein und bin sicherer auch. Oder auch das auch gelernt zu haben: Man darf auch mal auch unsicher sein, also auch als Berater mal sagen können: „Okay, es ist jetzt gerade ein Thema, was mich an meine persönlichen, emotionalen Grenzen vielleicht auch bringt, oder an meine fachlichen Grenzen“, und auch damit umzugehen und zu sagen: „Okay, auch solche Momente wird es geben und kann es geben“, und da auch so ein Handwerkszeug zu haben, wie gehe ich denn damit um, wenn so eine Situation passiert? Oder kann ich auch als Berater einen Schritt zurücktreten und mir eine Pause geben und sagen: „Gut, wir beenden heute das Gespräch“, oder: „Jetzt machen wir eine kurze Pause, und wir kommen nachher nochmal zusammen“, oder: „Ich hole einen Kollegen dazu, der mit dem und dem Thema viel besser vertraut ist als ich es gerade bin“, einfach um dem Klienten ein gutes Gefühl zu geben, dass ich die Sache sehr ernst nehme, die er da hat, aber ich persönlich gerade einfach nicht weiter weiß, oder gerade so mit meinem Latein jetzt am Ende bin für den ersten Moment. Und das war auch so ein wichtiger Lernschritt: Wie gehe ich mit einer Krise um? Wie gehe ich mit Emotionen um? Wie gehe ich mit ganz extremen Themen um, die es ja auch gibt, auch für Menschen mit Behinderung, die sind ja auch ganz normale Menschen, Die haben ja auch ganz normale Themen und ganz normale Lebensinhalte, aber eben auch schon mal Situationen, wo man als Berater denkt: „Wow, also das ist eine Situation, die möchte ich persönlich nicht erleben, aber ich muss versuchen, da gerade eine gute Lösung zu finden, also, oder einen guten Weg, der, den man gemeinsam gehen kann.“ Und auch immer wieder auf dem Weg den Klienten zu fragen: „Fühlt es sich gut an für dich? Ist das der richtige Schritt? Meinst du, dass das hilfreich für dich sein kann?“ Und auch nicht zu interpretieren, weil es sich jetzt gerade für mich gut anfühlt, was ich in dem Klienten erzähle. Ich muss immer wieder einen Stopp machen und immer wieder fragen: „Ist das der Weg, wo du hinwillst, ist das der Ansatz? Ist das für dich in Ordnung? Was wäre hilfreich für dich? Was brauchst du, um das zu erreichen?“ Und diese ganzen Handwerkszeuge waren am Anfang gar nicht da, weil man sie ja erst mal lernen muss. Klar, und jetzt denkt man bei einigen Themen: „Okay, da ist dann Routine drin. Da ist dann Erfahrung drin. Da ist dann auch schon mal so ein Nachschlagen drin.“ Also, wenn ich jetzt weiß, okay, da hätte ich jetzt ein Gespräch, und der Klient sagt mir am Anfang, das wäre sein Thema, da kann ich mich darauf vorbereiten und kann sagen: „Okay, ich nehme ein paar Handwerkszeuge an die Hand, die ich ja schon mal gelernt habe“, und bin da viel, viel entspannter und gehe da viel beruhigter rein, auch als Berater, weil man weiß, ja auch als Berater, manchmal gar nicht: „Was kommt da auf dich zu? Was hat er heute mitgebracht?“ Weil nicht jeder Klient sagt sofort, was für ein Thema er mitbringt, und da muss man sich auch schon mal ziemlich schnell drauf einstellen, gerade auch auf Themen... ja, die dann nicht so erfreulich sind, wo man auch schon mal denkt:

„Wow, das hast du auch nicht so oft gehabt.“ Also, man lernt mit jedem Gespräch - glaube ich - dazu und kann aber in jedem Gespräch auch was Gutes bewirken. Das ist für mich immer ganz wichtig, dass derjenige, der zu mir kommt, immer ein gutes Gefühl hat, wenn er am Ende rausgeht. Also, dass ich immer das Gefühl habe: „Ich habe ihm was mitgegeben, was ihm helfen kann, einen Schritt weiterzugehen.“ Jetzt keine riesige Treppe, sondern nur so ein Schritttchen, erst mal. Ja.

I: Danke schön. Ich habe hier eine Nachfrage. Ich vermute jetzt auch mal, dass du die mit „Ja“ beantworten würdest. Hast du das Gefühl, dich mehr auf deine eigenen Fähigkeiten verlassen zu können?

D: Ja, würde ich sagen, Ja, doch, schon.

I: Schön. Gut. Dankeschön. Das ist jetzt zwar eine separate Frage, aber eigentlich auch die gleiche. Du hast jetzt viel über deine Entwicklung im, ich sag mal, Kompetenz-Bereich gesprochen. Hast du auch das Gefühl, dass sich bei dir persönlich irgendwas getan hat, also in deinem persönlichen Erleben oder Verhalten, seit du die Peer-Qualifizierung gestartet hast? Das können theoretisch auch negative Wirkungen sein. Genau. Hat sich da irgendwas verändert? Muss aber natürlich auch nicht sein.

D: Ja verändert, auf jeden Fall. Dass ich aufgehört habe, Menschen in Schubladen, also weniger in Schubladen zu stecken, sage ich mal. Das habe ich am Anfang ab und zu mal so gemacht, wo ich so denke, das mache ich jetzt kaum noch. Also gar nicht würde ich gar nicht sagen, aber kaum noch, weil ich gelernt habe: „Lern den mal kennen, werte nicht, urteile nicht, wie er aussieht, was er gemacht hat, wie alt er ist. Auch so dieses, wo ich immer wieder drüber stolpere, also, ich bin ja auch... ich habe noch zwei Geschwister, einen älteren Bruder, meine Zwillingsschwester ist noch dabei, und man hört immer ganz oft so diese, ja diese Schiene nach dem Motto: „Mit 30 musst du das und das gemacht haben. Mit 40 musst du das und das geschafft haben“, also dieses Idealbild von wegen Steps im Leben und wann man das zu machen hat, und vor allen Dingen, wann ein Leben lebenswert und glücklich ist. Also, oder nach dem Motto: „Weil ich jetzt meine, wenn ich das und das habe, dann bin ich glücklich.“ Aber wenn mir jetzt jemand sagt, er hat mit viel, viel - aus meiner Sicht - mit viel, viel weniger Inhalt und Input ist er auch glücklich und zufrieden. Das auch einfach mal stehen zu lassen und zu sagen: „Okay. Jeder Mensch hat das Recht, sich Leben so zu bauen, wie er es für gut empfindet und für richtig empfindet, und es ist nicht meine, oder... es ist dann nicht meine Aufgabe zu hinterfragen: „Okay, du hast jetzt aber jetzt zum Beispiel jetzt kein Auto und keinen Führerschein. Wie kann man denn da glücklich sein?“ So dieses Werten und dieses Annehmen, dass das ja nicht gut sein kann. Und da habe ich gelernt, für mich nochmal viel, viel mehr auf so ganz kleine Sachen... also, dass das Leben aus völlig anderen Dingen besteht. Also, es geht nicht darum, materialistische Sachen erreicht zu haben oder gewisse Steps erreicht zu haben, die andere Menschen meinen, dass man sie erreichen muss, weil sonst hat man ja kein erfülltes Leben geführt. Und so diese Sichtweisen, das hat sich bei mir völlig verändert, weil ich habe so viele Menschen getroffen, kennengelernt, Geschichten gehört, wo ich gedacht habe: „Ja, urteile sie nie nach Aussehen, Kleidung, wo du herkommst, was du gemacht hast. Da kann auch jemand vor dir stehen in völlig kaputten

Schuhen, sag ich mal, oder in abgeranzten Hosen und der hat das größte Herz ever. Und das gespiegelt zu bekommen, das zu erleben und was es bedeutet, glücklich zu sein, auch auf einer ganz anderen Ebene. Das finde ich immer wieder wahnsinnig schön zu sehen. Also, was andere Menschen glücklich machen kann und was man als Berater oder auch als Mensch... man ist ja in seiner beratenden Rolle, aber man gibt ja auch als Persönlichkeit ganz viel rein. Wenn Menschen zu mir kommen, dann ist es mir zum Beispiel ganz wichtig, dass ich mit ganz viel Humor reingehe. Also, ich lache sehr gerne. Ich bin ein sehr empathischer, humorvoller Mensch und mache auch schon mal, wenn es die Situation zulässt, einen motivierenden Spruch oder mal einen Spaß, und ich merke, wie eine Tür aufgeht, also wie so eine Hemmschwelle sinken kann und was es heißt, ja, Menschen einfach glücklich zu sehen. Also das Strahlen, das Freuen und die Freude, die dann auftritt, wenn sie erzählen: „Ich habe jetzt irgendwie in meinem Beruf wieder Fuß gefasst“ oder: „Ich bin da einen Schritt weitergekommen“. Und dann ist auch immer so die Frage: „Was macht dich glücklich?“ Und das können manche so kleinen Dinge sein. Und das ist so wertvoll, immer wieder auch auf den Boden der Tatsachen runtergefahren zu werden. Auch ich als Mensch mit Handicap habe auch vieles jetzt auch erreicht, aber ich werde immer wieder runtergefahren von Geschichten, von Menschen, von Freunden, wo ich weiß, ich kann echt glücklich und froh sein, dass es mir gut geht und dass es mir so gut geht, trotz meiner Behinderung, dass ich ganz viel geschafft und erreicht habe, aber man wird immer wieder runtergebremst, wenn man denkt, wenn man manchmal sieht, was die kleinen Dinge im Leben sein können. Also, die kleinen Dinge können sein: Mit Freunden einfach mal einen Kaffee trinken und das zu wertschätzen, dass man gemeinsam an einem Tisch sitzt und Kaffee trinkt. Oder man geht mit einem Freund ins Kino, und man merkt, Menschen mit Behinderung können mobilitätstechnisch ja auch nicht alles machen. Also, nicht jeder hat die Möglichkeit, an allen möglichen Sachen teilzunehmen. Das bedeutet dann für viele Menschen einfach auch ein Highlight und man sagt, man geht mal in die Stadt, man fährt mal wohin, und das ist für die - oder für uns - dann ausgesprochen, sag ich mal, ein Highlight, weil wir es nicht jeden Tag haben können. Und das ist damit auch wieder... das ist eine Form von Glück, dass man das erleben kann, dass man mit Freunden einfach mal shoppen fährt und sagt, man nimmt sich jetzt einen Rollstuhltransporter und fährt gemeinsam shoppen oder ins Kino, oder... das sind so kleine Glücksmomente. Ja genau (*lacht*). Und das hat sich verändert, diese Ansicht. Das finde ich halt so schön.

I: Also, um das jetzt mal in meinen Worten zusammenzufassen: Du hast quasi deine eigenen Stigmata und Vorurteile abgebaut und gehst offener an Menschen ran.

D: Genau. Ich war immer schon sehr offen, aber man geht ja trotzdem mit so einem ganz kleinen... ja, ein kleines bisschen Schubladendecken ist ja schon mit drin. Das will man nicht immer, aber es ist ja automatisiert, irgendwie. Und dass das nicht, auch nicht immer gut ist und nicht immer passend ist, das habe ich gelernt. Also gelernt und verinnerlicht. Und Menschen völlig... also, ich werte auch nicht, und ich habe auch noch nie irgendwie gesagt: „Nur, weil ich das erreicht habe, ist das besser, als was du gemacht hast“, sondern ich gehe da völlig wertfrei rein. Aber ich habe jetzt noch mehr gelernt, es noch viel mehr... also, den Menschen einfach so zu nehmen, wie er ist, und nicht irgendwie zu werten oder zu urteilen,

und das ist ja immer auch ein ganz wichtiger Faktor in der Peer-Beratung, dass wir das nicht machen, dass wir da auch den Menschen so nehmen, wie er ist, und mit all dem, was er hat, mit all dem, was er mitbringt. Denn es geht ja nicht darum, was ich gut finde, sondern, was der andere Mensch erreichen möchte und warum er bei mir gerade ist, in der Beratung. Das ist am Ende dann meine Aufgabe, ihn darin zu bestärken, was er möchte. Punkt. Ja. *(lacht)*

I: Sehr schön. Danke. Gut, wir gehen auch schon jetzt langsam aufs Ende zu, inhaltlich. Es ist allerdings so, dass der eigentlich größte Fragenblock jetzt kommt. Deshalb meine Frage: Ist es für dich schlimm, wenn wir 10 min überziehen?

D: Nee, weil ich habe zu viel geredet. Ich habe das schon gedacht *(lacht)*.

I: Nee, weil wir haben ja auch ein bisschen technische Schwierigkeiten am Anfang gehabt, sonst ist das normalerweise kein Problem. Aber dann machen wir das noch.

Nämlich jetzt geht es um deine potenzielle Praxiserfahrung. Du bist ja jetzt noch in der Ausbildung. Aber ist es schon so, dass du – egal, ob jetzt im offiziellen Rahmen oder niederschwellig – Beratungsgespräche schon durchgeführt hast?

D: Ja, ist so.

I: Ist so, ok. Sehr gut, dann kannst du mir ja auch etwas darüber erzählen. Ich mach das jetzt immer, dass ich die Leute bitte sich einen Fall zu überlegen, von dem sie mir gerne ein bisschen was erzählen möchten. Alles, was du wichtig findest, kannst du mir gerne erzählen. Und das muss jetzt auch nicht irgendwie besonders repräsentativ für deine Arbeit sein. Du kannst einfach überlegen: Ein Fall, von dem du mir ein bisschen erzählen möchtest.

D: Mhh-hmm. Okay, ein Fall, ja, aus meinem Freundeskreis, da ist jemand - soll ich mit Namen sprechen oder ohne Namen? Ich kann es auch anonym machen. Also ist jemand dabei, und der ist Anfang 30, hat viele Jahre im stationären Wohnen gewohnt, hat sich in den Kopf gesetzt - also positiv gesprochen, in den Kopf gesetzt - dass er aus dieser stationären Wohneinrichtung raus will und dass er halt auf den ersten Arbeitsmarkt möchte, also quasi auch aus der Werkstatt für Menschen mit Behinderung heraus, und dass er gerade dabei ist, seine erste eigene Wohnung anzusteuern, um es mal vorsichtig zu sagen. Das war für ihn ein ganz wichtiger Prozess, weil, da ging es nicht nur darum, wie... also, wenn man im stationären Wohnen ist, dann sind ja verschiedene Kostenträger dabei. Also, der Landschaftsverband zum Beispiel ist mit dabei, oder die Kommunen, die sind im Boot oder andere Träger, die da mit reingreifen. Und für ihn war es halt ganz elementar, wichtig, erst mal die Frage zu klären... er ist Rollstuhlfahrer, klar, er braucht eine barrierefreie Wohnung, ist auch klar. Oder mit Aufzug. Das ist auch eine Option. Dann habe ich ganz, ganz schnell gelernt und auch gemerkt - aus meiner eigenen Erfahrung heraus, aber eben auch nochmal, in dem jetzigen Stand - wie schwierig es ist - nicht nur für Menschen mit Behinderung, allgemein - der Wohnungsmarkt ist extrem schwer im Moment. Das ist wirklich ein politisches Rennthema, nicht nur jetzt für Menschen, die ein Handicap haben, sondern einfach die ganze Gesellschaft gefühlt, weil es gibt so viele Menschen, die eine Wohnung

suchen. Da ist es schon so schwierig. Und ich habe gemerkt, dass ich als Peer-Berater ganz viele positive Sachen reingeben konnte, nach dem Motto: Anträge stellen, Verfahren, wie gehen wir vor? Schritt A, Schritt B, Schritt C, Motivation, ihn zu stärken: „Das schaffst du, wir schaffen das. Wir gehen den Weg gemeinsam.“ Okay, alles cool. Aber Problem: Man steckt irgendwann auch als Berater in der Mühle der Politik. Das heißt, ich kann als Berater ganz viele tolle Dinge anschieben, Anträge, alles vorbereiten. Wenn es dann aber um die Umsetzung geht, also finanziell zum Beispiel, dann sind mir auch als Berater irgendwann die Hände gebunden, weil ich kann ja nun mal keinen Geldsack hervorzaubern und sagen: „Okay, für dich, Kollege, legen wir doch mal locker 1.000€ drauf, damit du alles umsetzen kannst.“ Das heißt, die Kommunen sagen irgendwann bei einer Summe, bei einer Kaltmiete, auch für Rollstuhlfahrer: „Mehr geht nicht“. Und dann ist es ja ein Problem auch für denjenigen, der aus dem stationären Wohnen kommt: Wie soll er eine barrierefreie Wohnung, mal angenommen, 65 m² Wohnfläche mit einer Assistenzleistung finanzieren? Also wie soll das funktionieren? Wenn dann die Kommune sagt: „Ab hier hin, also bis dahin finanzieren wir das mit und dann steigen wir aus“, und dann muss der Rest von dem Klienten selber erwirtschaftet werden. Und der Werkstatt, also, aus dem Werkstattbereich heraus sind die Löhne ja sehr, sehr, sehr gering. Und die Problematik war für mich: Ich habe alle meine positivsten Elemente in diese Beratung reingegeben, auch auf diesen Weg gegeben und immer wieder angeschoben, motiviert. Aber irgendwann habe ich gemerkt und gelernt: Du kannst gewisse Barrieren nicht - also Barrieren, politische Barrieren - nicht brechen. Es gibt Regeln, es gibt Sätze, es gibt Mieten, es gibt Kosten. Da kannst du keinen... da kriegst du keinen Bonus, nur weil du ein Handicap hast. Du kriegst zwar natürlich einen Zuschlag nach dem Motto: Barriere... Rollstuhlfahrer bekommen 5 m² bis 10 m² mehr zugeschrieben an Fläche aufgrund der Barrierefreiheit usw. Aber es gibt dann irgendwo auch Grenzen, wo ich auch als Peer-Berater sagen kann: „Okay, da ist mein Weg gerade... nicht zu Ende, aber er ist gerade extrem steinig, weil wir müssen versuchen, eine Sonderregelung zu finden und da diesen Weg zu gehen.“ Und in diesem Prozess ist es ja auch so, dass dann der zu Beratende, ja auch irgendwann einfach die Motivation und den Glauben verliert, dass das funktioniert und dann in so eine Rückwärtsrolle kommt, wo er sagt: „Ich glaube, es war doch nicht so eine gute Idee.“ Und dann ist das schon ein Schritt zu gucken: Wie kriege ich ihn so weit motiviert und wie kommen wir irgendwie weiter, ohne dass das ganze Kartenhaus in sich zusammenfällt? Weil jetzt eine Sache nicht funktioniert, da muss man wieder mit in Widerspruch gehen. Man muss wieder gucken, dass man, ja, ein eigenes Statement setzt, dass man Briefe schreibt, dass man versucht, irgendwie andere individuelle Lösungen zu finden. Aber dass das System da irgendwo auch dann die Grenzen setzt, da kann man auch als Peer-Berater in manchen Situationen dann echt nicht mehr machen. Also, man kann dann wirklich motivieren, dranbleiben und so. Aber man merkt ja auch selber: Dann sind die Grenzen einfach auch einfach da und man muss gucken: Macht es dann Sinn, weiterzugehen, oder sagt die Kommune irgendwann: „Ey, egal ob du jetzt Berater D. bist, oder wie auch immer, da können wir nicht mehr machen“. Da sind wir... da müssen wir ganz klar die Grenzen des Systems aufzeigen, und ich finde, da gibt es auch ganz viel zu tun. Also, wir reden immer über Inklusion, und das Thema, wie wichtig das ist, dass Menschen mit Behinderung auch in die Mitte der Gesellschaft kommen. Und ich persönlich erlebe das auch jeden Tag, also aufgrund der L., meiner Arbeit, die ich tue, dass es ja auch im Bildungssektor darum geht,

Menschen zu integrieren, erster Arbeitsmarkt, schulische Formen nach dem Motto: Sonderschule, Realschule, Hauptschule usw. Und das ist dann, das sind dann so Grenzen, wo ich da auch schon mal frustriert bin und denke: „Warum kann man da keine Sonderregelung finden? Oder warum gibt es da keine Möglichkeit, individuell den Menschen in dieser Situation diesen Weg doch zu ermöglichen? Und warum muss es mir immer so schwer gemacht werden? Warum müssen die Anträge noch schwerer sein, oder noch unverständlicher, wo man schon mal als Berater denkt: Ich verstehe selber nicht, was da geschrieben steht. Und warum kann es nicht einfacher sein? Warum muss man erst in Widerspruch gehen?“ Das ist auch so ein bisschen... ich habe das Gefühl, schon mal - auch behördlich gesehen - ist es auch schon mal so, dass man das Gefühl schon hat, man muss erst mal sowieso in Widerspruch gehen, weil der erste Antrag wird ja erst mal abgelehnt. Und viele Menschen trauen sich ja gar nicht, dann in diese Widerspruchssituation reinzugehen, weil sie denken: „Ja, wenn der erste Antrag abgelehnt worden ist, dann werden die ja schon Recht haben. Das wird ja irgendwo so eine Richtigkeit haben.“ Und da gehe ich mal, naja, da gehe ich schon mal als Berater an Grenzen, wo ich denke: Ich finde das schade, weil vielen Menschen dann der Mut genommen oder der Weg noch steiniger gemacht wird. Um die Situation eben mit dem Kollegen abzurunden, sage ich mal: Wir sind immer noch im Widerspruchsverfahren mit dem L., weil der L. will bezahlen. Aber gerade hängt das Ganze an der Stadt. Also, die Stadt will eben die Wohnung bis zu einer gewissen Kaltmiete nicht übernehmen, und dann scheitert die Inklusion an den Zahlen, also an der Summe, an den Kosten und an der Nachhaltigkeit, weil der Kollege kommt aus der Werkstatt und ist eben jetzt nicht auf dem freien Arbeitsmarkt und kann das nicht erwirtschaften und braucht da die Zuschüsse und braucht eine Sonderregelung. Also keine von der Stange nach dem Motto: „Das haben wir immer so gemacht, das machen wir jetzt genauso“, sondern eine Sonderregelung. Ich kann dir noch so viele Sachen erzählen! Ich konnte noch stundenlang über Probleme und über Themen sprechen. Wahnsinn, ja.

I: Ja, leider haben wir da nicht unendlich Zeit heute. (*lacht leicht*) Und ich würde gerne noch eine Nachfrage stellen, deshalb hab ich jetzt einmal (*unverständlich*), weil du grade so ein bisschen in die Richtung gegangen bist.

Erlebst du in deiner Tätigkeit als Berater auch Situationen, in denen es dir schwerfällt, dich abzugrenzen, also deine eigenen Grenzen zu beachten, oder in denen du dich vielleicht auch überfordert fühlst?

D: (*überlegt*) Ja, gibt's auch. Gibt ja auch Situationen, wo... also ich bin mit Handicap groß geworden, Ich weiß... ich kenne das System. Ich kenne die Problematik, ich kenne meine eigenen Grenzen. Also, ich bin jetzt zum Beispiel umgezogen - also kurz, um ein Beispiel zu nennen - ich bin umgezogen, und man braucht bei so einem Umzug ja immer Unterstützer, Helfer, die anpacken, die aufbauen, die Kisten auspacken und so weiter. Ich mache ganz viel selber, aber es gibt ja Grenzen. und ich merke, was ich gar nicht mag, ist abhängig zu sein von anderen. Also im Sinne, ich habe da eine Idee, ich habe da einen Weg, den ich gehen will, und ich muss aber darauf warten, dass andere mich da unterstützen, mir da Möglichkeiten geben, und ich muss immer wieder „Bitte, bitte“ machen, „Kannst du nicht

mal?“, und „Können wir nicht mal?“. Das ist eine. Das andere ist aber eben, dass ich als Berater an meine Grenze komme, wenn jetzt zum Beispiel Menschen auf mich zukommen, die in die Rolle Behinderung reingerutscht sind, also im Sinne: Durch einen Unfall, durch eine lebensverändernde Situation, durch einen Schicksalsschlag. Da kommen Menschen mit Emotionen auf mich zu und ich versuche natürlich mit allen empathischen Mitteln, die ich habe, den Menschen aufzubauen und zu sagen: „Okay, es ist gut, dass du hier bist. Es ist gut, dass wir jetzt gemeinsam schauen können, wie wir weitergehen können.“ Und manchmal ist es einfach auch unerträglich zu sehen, wie trotz aller positiven Bemühungen, trotz aller Dinge, die ich rein gebe, an Energie, an Positivität, wie Menschen vor dir sitzen und gefühlt gebrochen sind. Also das ist für mich manchmal ganz schwer zu ertragen. Da komme ich so an meine persönlichen Grenzen. Und ich habe schon auch viel erlebt und gesehen und es ist auch schwierig dann, wenn man zum Beispiel das Gefühl hat, derjenige geht, aus einer Beratung positiv heraus, und man fragt in einer Woche mal nach: „Wie ist denn, wie geht es dir heute? Wie ist das Gespräch dann gelaufen? Hat das alles funktioniert, was wir besprochen haben?“ Und du erfährst dann, dass derjenige in seine Haltung, in seine alte Rolle zurückgefallen ist. Er ist wirklich tiefer wieder eingesackt in das Problem und hat es nicht geschafft, da rauszukommen. Und dann denkt man dann denkt man als Berater schon mal, oder fragt sich selber: Hat man da Fehler gemacht? Hat man was falsch gemacht? Hätte man das anders machen können? War irgendwas nicht ganz klar, oder habe ich was falsch verstanden? Habe ich meine Rolle... hätte ich da mehr machen müssen, mehr machen können? Da komme ich an meine Grenzen schon mal, und da gehe ich auch schon mal ins Bett und denke darüber nach, und nimm das auch - man soll es ja nicht mit nach Hause nehmen - aber man nimmt ja solche Sachen schon mal mit, weil man ja auch Mensch ist und Emotionen und ein Herz hat und Gefühle. Und dann ist es für mich schon grenzwertig zu sehen, weil ich dann auch schon mal diesen Selbstzweifel an mir habe und denke: „Kannst du langfristig mit solchen Sachen gut umgehen, also ohne, dass sie dich zu nah beschäftigen, und dass du das zu nah an dich ranlässt?“ Das ist dann auch eine Form, die wir in der Peer-Beratung natürlich auch lernen, wie wir damit umgehen können. Aber es ist was ganz anderes, wenn dir jemand sagt: „Du kriegst diese Handwerkskoffer an die Hand. Wenn das so eintritt, dann macht das das.“ Aber wenn es dann wirklich passiert, dann sitzt du schon mal da und denkst: „Boah. Wie würde ich damit umgehen? Was würde ich jetzt machen? Bei Verlust, bei Angehörigen, die mir lieb geworden, sind, die nicht mehr da sind bei Erkrankungen, bei einer Krankheit, die ich auch als Peer-Berater nicht steuern kann?“ Wenn jemand sagt: „Ich bin schwer krank. Ich kann nicht geheilt werden, habe ein Handicap, will jetzt hier noch ein paar Dinge ändern“, ist das schon mal echt hart. Wenn man den denkt: „Boah“. Oder auch, wie sich die Situation wöchentlich verändern können nach dem Motto: Die erste Woche hast du noch so gesehen und eine Woche später durch die Erkrankung ist es schon gefühlt 30% schlechter und du musst ihm trotzdem das Gefühl geben, wir kämpfen weiter hier. Und das muss sich ja auch irgendwie authentisch anfühlen und nicht so aufgesetzt, so: „Haha (*ironisch*). Schön, dass du hier bist und jetzt schaffen wir es trotzdem noch.“ Das ist ja auch völliger... also man muss auch gewisse Sachen realistisch einschätzen, und ich finde, es ist auch dem anderen gegenüber nicht fair, wenn ich als Berater ihm irgendwas vorspiele und sag - nach dem Motto, er hat jetzt eine ganz, ganz schwere Erkrankung - und ich sage: „Gar kein Problem, wir schaffen es trotzdem.“ Das muss sich ja

auch irgendwie realistisch und ehrlich und authentisch anfühlen. Für den anderen gegenüber. Einen Clown zu spielen und zu sagen: „Alles wird super“, ist ja auch nicht mehr richtig. Also, man muss sie motivieren. Man muss zuhören, klar, positiv sein auch, aber schon in einem authentischen Verhältnis. Das ist, ja, auch, finde ich, ganz wichtig. Ja, da kann man schon... also eine Sache: Man kann da ganz viel... man kann ganz viel Gutes tun als Mensch. Man muss auch kein Peer-Berater sein. Also man kann es auch als Mensch total gut machen, indem man... du hast ja vorher noch, die erste Frage war ja auch als Einstieg: Was hast du... was sind wichtige Elemente als Peer-Berater? Wo ich jetzt mal reflektiere und darüber nachdenke - ich hatte vorher nicht so die richtigen super Antworten - aber ich finde, als Peer-Berater ist das Beste, was du machen kannst, den Menschen den Raum geben, zuhören, ehrlich sein, die Situation nicht beschönigen oder irgendwie demjenigen ein Bild geben, wo ich selber das Gefühl habe, das könnte wirklich schwierig werden. Also realistisch bleiben, trotz der Wünsche, die da sind, realistisch zu bleiben, um den anderen nicht zu enttäuschen. Nach dem Motto: „Ich sehe, was du möchtest. Wir versuchen hier alles zu tun, dass es funktioniert, aber wir bleiben trotzdem realistisch. Also, wir können hier keine Schlösser herzaubern und wir können dich auch nicht wieder gesund machen, wenn du hier rausgehst, wird dein Handicap noch da sein, also, es ist dann nicht weg. Aber es wird dir besser gehen, weil wir Wege und Mittel finden, dass du Situationen lösen kannst, in denen du gerade bist.“ Das, finde ich, waren so für mich die Kernsätze: Also zuhören, authentisch sein und demjenigen den Raum geben, auch einen emotionalen Raum. Das ist ja auch ganz wichtig, dass man da nicht sitzt und sagt: „Ja, jetzt müssen wir das mal in einer Stunde hier durchrocken, und es muss aber alles geregelt und geklärt sein“, sondern dann darf es auch mal länger sein. Dann darf es doch mal zwei Stunden sein oder derjenige wiederholt das Thema mehrere Male, wo man denkt: „Ja, hast es doch schon jetzt bestimmt das vierte Mal gehört“, aber da muss man trotzdem wieder demjenigen sagen: „Okay, es ist dir gerade, es ist dir (*betont*) gerade ganz wichtig“, und das muss ich dann auch akzeptieren, und dann müssen wir nochmal drüber sprechen und es wieder aufwärmen, aber immer wieder den Menschen das Gefühl geben: „Ey, der Raum, den du gerade hier einnimmst, das ist dein Raum. Und du gehst erst hier...“ – klar, du musst irgendwann auch zeitliche Grenzen setzen, das ist auch ganz wichtig – „aber du gehst erst hier raus, wenn du das für dich durch hast das Thema, oder wenn du das Gefühl hast, es ist gerade für dich eine gute Lösung, damit kannst du gut hier das Ganze beenden.“ Das sind, glaube ich, so die Kernsachen neben all der Theorie, die wir gelernt haben, sind das trotzdem die Kernsachen, zuhören, zuhören und wertschätzend, immer wieder wertschätzend zu sein und ja, keine Vorurteile reinzugeben. Ja. Sorry, ich hab's ein bisschen überspannt, aber wenn man so in der Emotion drinnen steckt, dann kommt da nochmal ganz viel...

I: Nee, ich find das super hilfreich! Und wie du es grade gesagt hast, du sollst ja auch hier den Raum haben. Und ich hab jetzt auch keine zeitlichen Grenzen (*lacht leicht*) Deshalb, alles gut, und vielen Dank, das waren echt tolle Sachen, die du da gesagt hast, danke.

Das war auch das letzte inhaltliche Thema, also jetzt haben wir es auch geschafft. Außer, ja, jetzt ist eben noch einmal die Möglichkeit da, dass du noch etwas sagst, wo du denkst, das

wurde noch nicht gesagt, aber wenn du schon alles gesagt hast, könne wir auch direkt weiter zu den Schlussfragen gehen. Irgendwas natürlich über die Peer-Beratung am liebsten (*lacht leicht*) und die Ausbildung.

D: Ja, über die Ausbildung, genau. (*überlegt*) Ich finde, also, die Peer-Beratung finde ich, sollte... also, ich höre immer ganz oft: „Peer-Beratung? Was ist das denn?“ Und dann erklärst du den Menschen in kurzen, einfachen Sätzen: Was ist denn Peer-Beratung, warum ist das so wichtig? Und da habe ich immer das Gefühl, das wird so... das wird so belächelt, irgendwie auch noch ein bisschen. Also, das ist so mein Empfinden, weil ich so denke, wenn ich in die Kommune gehe und da mit einer Sachbearbeiterin spreche, mit einem Sachbearbeiter und mit denen Themen angehe, die fachlich sein Thema sind, wo ich sage: „Okay, der ist da fachlich auf der Ebene und kann mir weiterhelfen.“ Das ist ja beim Peer-Berater ganz genauso. Der Peer-Berater ermöglicht... also, wenn man jetzt mal ein Beispiel nimmt: Man hat ein Setting, da ist zum Beispiel eine Mutter und ihr Sohn. Ihr Sohn ist 18 Jahre alt, zum Beispiel, oder 20. Und ich habe das so oft erlebt, dass die Eltern dann mit mir sprechen über ihren Sohn, als wenn der gar nicht im Raum wäre. Also so, dieses: „Ja, der muss ja noch ganz viel lernen“, oder: „Er weiß ja noch gar nicht so richtig“, und irgendwie ganz komisch. Ich denke, so als Peer-Berater ist es auch so meine Aufgabe oder auch mein Ziel auch, die Ernsthaftigkeit des Klienten zu nehmen, also denjenigen, der dieses Handicap hat. Und ihnen den Raum zu geben und reinzunehmen und zu sagen: „Warum bist du denn heute hier?“ und ihn dann in den Mittelpunkt zu stellen, weil er ist, ja, er will ja was erreichen. Er ist ja hier, weil er etwas umsetzen möchte, und ich finde, ich habe ja gerade gesagt: Peer-Beratung wird noch so ein bisschen belächelt: „Was ist das denn? Warum machen wir das denn?“ Aber ich finde ganz oft so, dieser Game Changer ist ja wirklich so dieses: Auf Augenhöhe. Dieses Gefühl, du kommst da rein und begegnest einem Berater, dem es ähnlich ergangen ist wie dir, oder der Ähnliches erlebt hat, oder der sich da gut einfühlen kann. Und das Gespräch geht in eine ganz andere Richtung und ist ganz, ganz vertrauensvoll und offen, und man erfährt dann vielleicht auch Dinge, die man... derjenige gar nicht einem anderen erzählt hätte, weil er eine ganz andere Hemmschwelle hat. Dinge aufzubrechen. Das ist so diese Einzigartigkeit dieser Peer-Beratung finde ich, dass man das eben auf Augenhöhe tun kann, mit Menschen zu sprechen, denen Mut zu geben, und dass... ja, ich finde es schade, dass es immer noch nicht so richtig in der Gesellschaft..., dass es so belächelt wird. Ja, okay, Peer-Beratung ist halt, ja gut, ist halt auch Beratung, irgendwie. Aber man kann's auch keinem vorwerfen, dass gesunde Menschen - in Führungsstrichen - nicht wissen, wie sich Menschen mit Behinderung fühlen oder wie sie denken, wie sie ticken, was sie für Barrieren jeden Tag erleben. Das kann man ja keinem irgendwo vorwerfen, dass man..., dass er sich darüber keine Gedanken macht. Derjenige, der gesund ist, macht sich darüber keine Gedanken: „Wie komme ich denn jetzt in das Gebäude rein, wenn da 4 Stufen vor sind?“ Der geht einfach die Treppe hoch, und Menschen mit Handicap können das dann eben nicht. Sie müssen sich erst mal ein Profil überlegen: „Wie komme ich da hin? Ist da eine Rampe? Ist da ein Aufzug, irgendwas?“ Und ja, so dieses Bewusstwerden, dass ein Handicap eben schon - jetzt nicht intensiv groß, sage ich mal - aber, dass es halt schon eine Einschränkung im Leben hat. Das meine ich.

I: Vielen Dank. Ich würde vorschlagen, dann beenden wir jetzt die offenen Fragen und gehen einmal zu den Schlussfragen über. Weil wir 5 Minuten über der Zeit sind, (lacht leicht) ich will das hier auch nicht ausreizen.

D: Kein Problem, Ja.

(Nach Beantwortung der demografischen Fragen folgte ein längeres Gespräch. Zunächst ging es darum, wie D das Interview erlebt hat – er hatte Sorge, zu lange geredet zu haben. Dann fragte er danach, was ich eigentlich studiere, ich erzählte etwas dazu und meiner MA. Dann fragte er mich, wie ich zum Peer-Ansatz stehe, zum Thema Behinderung und schließlich auch zu Inklusion. Ich sagte, dass ich es schade finde, dass es nicht mehr Inklusion in der Gesellschaft gibt, und dass ich es mir z.B. in der Schule mehr gewünscht hätte.)

D: Ein Satz dazu noch. Und ich glaube, man muss es auch alles so ein bisschen revidieren, weil du kannst Inklusion, kannst du – klar, es ist wichtig, es ist ganz wichtig - aber du kannst nicht in allen Lebensteilen und in allen Teilen, wo Menschen zusammenkommen, kannst du nicht Inklusion leben. Gutes Beispiel, einfach rein schulisch, also schulisch oder leistungstechnisch: Wenn jemand aus einem Lernbehinderungssetting kommt und der will jetzt in die Hauptschule oder Realschule, und du würdest ihn da inklusionsartig integrieren wollen, dann hätten ja beide Seiten - also die Realschüler oder die Hauptschule, egal wer - und eben auch derjenige, der betroffen ist, hätten ja einfach auch einfach eine riesengroße Hürde im Rahmen der Anpassung. Also sie müssen sich ja... beide Seiten müssen sich auf ein völlig anderes Leistungsniveau einstellen, derjenige, um den es geht, und die Gruppe, die das schon gewöhnt ist. Und du kannst nicht überall Inklusion - so gerne wir es gerne möchten - aber du kannst es nicht überall realisieren. Gerade, guck dir den Arbeitsmarkt an, da ist es ja auch, wo ich denke: Es müssten viel mehr Menschen mit Handicap, müssten zum Beispiel bei der Krankenkasse sitzen. Weil die gucken nicht einfach nur in die Akte rein und sagen: „Wofür braucht der jetzt zum Beispiel einen WC-Sitz oder einen Haltegriff oder so? Wird das mal abgelehnt“, sondern diejenigen, die da sitzen würden genau wissen, was es bedeutet, wenn da jemand anruft, der ein Rollstuhlfahrer ist und die Erkrankung hat, und würden das nochmal auf eine völlig andere Ebene heben, glaube ich, also rein emotional, rein fachlich, rein vom Verständnis her. Das müsste viel, viel mehr in diesen Punkten auch nochmal her gelebt werden, finde ich. Also einfach, dass du manchmal nicht das Gefühl hast, derjenige hat überhaupt keine Ahnung, was es bedeutet, mit dem und dem Krankheitsbild, Behinderungsbild zu leben und manchmal denkst du dir, der Sachbearbeiter, der klappt einfach nur die Akte wieder zu und sagt: „Ja, der nächste bitte.“ Und das fehlt mir so ein bisschen, dieses Menschen auch die Chance geben, sich auch in Sachen reinzuentwickeln. Also jeder, der irgendwo lernt, der in einem Studium ist, der irgendwas lernt, um später in seinem Beruf zu arbeiten oder in seinem Traumjob zu arbeiten, der lernt ja auch erst mal, der muss ja auch erst mal durch die Schule gehen, durch die ganzen Herausforderungen gehen und er ist ja auch nicht perfekt am Anfang. Das ist ja keiner. Und auch Menschen mit Behinderung sind ja eben auch aufgrund des Handicaps irgendwo eingeschränkt. Aber es gibt

so viele Behinderungsbilder, guck dir den Bereich Autismus an. Da sind Menschen dabei, wo du denkst: „Wow! Was haben die für eine unheimliche Empathie-Antenne für Stimmungen, für Schwankungen, oder für mathematische Sachen!“, wo du denkst: „Respekt, wo hat er das denn jetzt hergeholt?“ Das ist Wahnsinn, man könnte so viel Potenzial auch nutzen, was da ist, wenn man diese Vorurteile nicht hätte. So nach dem Motto: „Ja, das kann er eh nicht. Guck dir das mal an.“ Da ist noch einiges zu tun.

Transkript E

I: Dann fangen wir mal an, würde ich sagen, mit der ersten Frage. Da geht es so ein bisschen um deinen Werdegang, sage ich mal. Was hat dich denn dazu gebracht, die Qualifizierung als Peer-Beraterin zu beginnen?

E: Ja. Also, ich habe immer schon gerne Menschen geholfen und vor allen Dingen Menschen, die - sag ich mal - in Notsituationen gekommen sind, wenn man zum Beispiel einen Unfall hat und dann einem auf einmal Leistungen zustehen, wovon man vorher noch nichts gehört hat, dann ist es halt sehr hilfreich, wenn einen da einer unterstützen kann und man auch jemanden so hat, den man fragen kann. Und ja, ich bin halt auch eine sehr hilfsbereite Person, und ich mache das gerne. Und auf der anderen Seite mag ich aber auch so ein bisschen den Reiz, alles rauszuholen, was geht, wenn es vielleicht auf der anderen Seite mal schwierig ist, weil man das noch nicht erlebt hat. Genau.

I: Okay. Vielen Dank. Hattest du vor der Qualifizierung schon Erfahrung in irgendwelcher... irgendeiner Art und Weise als Beraterin?

E: Gar nicht, nee. Ganz und gar nicht.

I: Okay, und wie hast du von der Qualifizierung erfahren? Weißt du das noch?

E: Das war wirklich ein sehr großer Zufall. Und zwar war ich da tatsächlich im Urlaub und habe eine E-Mail gekriegt von meiner beWo-Betreuerin. Die hat gesagt: „Hier ist noch ein Platz frei. Hättest du Interesse? Wenn ja, dann müsstest du allerdings dich jetzt recht zügig da melden“, weil ich würde dann nachrutschen. Und somit habe ich den zweiten Termin als ersten Termin belegt und konnte noch in die bestehende Gruppe mit aufgenommen werden und habe mich auch sehr darüber gefreut.

I: Sehr schön. Super, freut mich. Dankeschön. Ja, ich würde sagen, das war es dann auch schon zu der ersten Frage. Machen wir direkt weiter mit der nächsten.

Jetzt geht es ein bisschen über die Gruppe, in der du die Qualifizierung gemacht hast. Wie war es denn für dich, dort mit den anderen Teilnehmer*innen zusammen zu lernen.

E: Also, es war teilweise sehr unterschiedlich. Also, weil ja jeder so seine eigene Geschichte hat und jeder so seine Problematiken, dass man schon..., dass es manchmal ziemlich anstrengend war, immer so lange zuzuhören und immer dabei zu sein. Aber das habe ich gerne gemacht. Auf der anderen Seite wurden immer... manchmal ein bisschen zu viele Nachfragen gestellt, sodass ein Thema ein bisschen häufig... also lange bearbeitet worden ist, meiner Meinung nach, aber hilfreich war das in der Regel schon immer.

I: Okay, und du hast es gerade schon angesprochen: Da saßen ja viele verschiedene Menschen, auch mit verschiedenen Arten von Beeinträchtigungen. Wie war das für dich? Das macht ja auch diese Qualifizierung so besonders, dass eben verschiedene Leute mit verschiedenen Beeinträchtigungen gemeinsam ausgebildet werden. Wie bewertest du diesen Aspekt?

E: Naja, also ich habe ja selber eine Beeinträchtigung und von der Warte aus gesehen: Für mich gibt es keinen, den man irgendwie ausschließt. Wie bewerte ich das? Also, jeder ist so, wie er ist und ob der jetzt - keine Ahnung - eine Tetraspastik hat, wie in meinem Fall oder eine einseitige Tetraplegie - also einseitig, heißt dann eine Seite, hemi zum Beispiel - oder ob der eine psychische Erkrankung hat, das ist im Endeffekt egal. Hauptsache, man kommt gemeinsam zu einer Lösung, finde ich. Und das zählt dann am Ende, das Ergebnis. Und selbst, wenn man Mal kein Ergebnis hat, dann hat man gute Vorschläge, auf die man aufbauen kann.

I: Okay, vielen Dank. Hast du dich in deiner Gruppe denn wohlfühlt? Im Sinne von akzeptiert, verstanden?

E: Ja, das war schon sehr, ja irgendwie sehr, ich würde mal sagen, so ein bisschen familiär. Immer, wenn man da samstags hingekommen ist. Ich hatte schon am Anfang, morgens sagte ich schon so: „Geil, geht es wieder los, die nächste Runde, neues Thema, wieder Beratungscoaching!“ Und dann kommt man da rein, sieht alle wieder, und wir konnten uns echt als Gruppe sehr gut, finde ich, harmonisieren und unterhalten und austauschen. Also das fand ich sehr, sehr schön.

I: Das freut mich, sehr schön. Super. Ich glaube, das reicht mir dann auch zu der Gruppe. Du hast nichts mehr, was du dazu sagen möchtest, zu der Gruppe, den anderen Teilnehmenden?

E: Doch, eine Sache dazu sage ich noch, und zwar zu der Gruppe, ist noch zu sagen: Es ist halt schade, dass man sich jetzt nur noch sporadisch sieht. Wir haben zwar eine WhatsApp-Gruppe gebildet und haben immer noch sporadisch Kontakt. Aber eigentlich nur immer, wenn man irgendeine Frage hat zu einem Klientenproblem, was beraterisch bezogen ist und nicht unbedingt freizeitmäßig. Aber so ein bisschen auf jeden Fall. Aber es ist schade, dass man sich nicht regelmäßiger sieht. Aber das gehört ja auch dazu.

I: Ja, und du bist ja jetzt auch in dem Vertiefungskurs drin.

E: Genau, dafür bin ich jetzt in dem Vertiefungskurs. Da hatten wir jetzt schon drei Tage, und jetzt ist der letzte Tag noch im Dezember. Und dann, ja, haben wir das auch schon erfolgreich über die Bühne gebracht, sozusagen. Aber das war auf jeden Fall sehr schön, dass man da nochmal eine Vertiefung machen konnte. Genau.

I: Super. Vielen Dank. Dann gehe ich weiter zur nächsten Frage.

Jetzt geht es ein bisschen um die Seminarleiterinnen Ellen und Martina. Kannst du mir ein paar Eigenschaften von den beiden nennen, bei denen du glaubst, dass die wichtig sind für ihre Rolle als Seminarleiterinnen in der Qualifizierung?

E: Also, ich glaube zum einen, was Ellen und Martina eigentlich immer gemacht haben, bei jedem Treffen bei der Qualifizierung, war erst mal in die Runde gefragt, wie es einem heute so geht, was man vielleicht auf dem Herzen hat, oder ob man sich einfach auf die neuen Sachen, die jetzt kommen, einlässt. Und ansonsten, wenn irgendwas dem im Wege stand,

dann konnte man immer nochmal kurz sagen: „Ich würde gerne das und das noch klären, aber ich freue mich, heute dabei zu sein, und dann können wir starten.“ Das hat auf jeden Fall immer so dazu beigetragen, dass man wusste: „Okay, ich kann hier erstmal ankommen. Ich werde hier verstanden“, und dann ging es in das eigentliche Thema. Und am Ende haben die das genauso gemacht. Dann konnte man immer nochmal den Tag reflektieren, was man gut fand oder auch gar nicht gut und konnte dann halt auch dementsprechend das entweder sagen oder auf Zettel aufschreiben, und dann hatten die einen Überblick und haben das dann in den nächsten... beim nächsten Treffen aufgegriffen und haben gesagt: „Hier, hier habt ihr letztes gesagt, das und das haben wir zu lange gemacht. Wir haben jetzt uns das mal so und so überlegt.“ Und die sind halt immer auf unsere, ja, Anregungen, Wünsche eingegangen, sage ich mal, und das hilft einem ja auch, sich offen zu öffnen. Und dann auch lockerer zu sein. War das jetzt so in die Richtung, die du gedacht hast?

I: Ja, auf jeden Fall! Auf jeden Fall. Also, du hast genannt, dass du die Vorstellungsrunde gut fandest, und auch die - ich sag mal – Verabschiedungsrunde, sehr hilfreich, und dass sie eben auf eure Wünsche und Kritik zum Beispiel auch eingegangen sind.

E: Genau. Und wenn man halt zwischendurch einen Punkt hatte, wenn wir jetzt gerade bei einem Fallbeispiel oder Thema waren, und da hatte man noch spezifischere Fragen oder so, dann sind die entweder direkt darauf eingegangen oder haben sich das halt fürs nächste Mal aufgeschrieben, sodass man das nochmal aufgreifen konnte. Also das war halt nicht so, dass es dann vergessen wurde, und so nicht berücksichtigt, das fand ich schon sehr, sehr gut.

I: Verstehe. Super. Vielen Dank. Gibt es noch irgendwas anderes, was du mir zu Ellen oder Martina gerne sagen möchtest? Ansonsten gehen wir auch zur nächsten Frage weiter.

E: Nee, also, im Grunde wissen die sehr genau, wovon sie reden. Manchmal - bin ich ehrlich - ein bisschen vom Tempo her sehr zügig: Dann das Thema, dann die Arbeit, dann die Gruppenarbeit. Aber prinzipiell: Alles das, was die gemacht haben, war schon super, nur man musste sie manchmal bremsen und sagen: „Wir haben doch nur einen Kopf.“ Und dann ging das auch.

I: (*lacht leicht*) Okay. Super. Ja. Dankeschön. Dann mache ich weiter mit der nächsten Frage.

Da geht es jetzt ein bisschen mehr um die tatsächlichen Inhalte der Qualifizierung und die Methoden. Ihr habt ja verschiedene Dinge gelernt, die auch für euch als Peer-Berater*innen in der Zukunft nützlich sein sollen. Kannst du mir sagen... also, erinnerst du dich vor allem noch an die meisten Dinge? Und kannst du mir etwas dazu sagen, was du eventuell besonders gut fandest, besonders hilfreich und vielleicht auch Dinge, die du weniger gut fandest?

E: Ja, Also, ich erinnere mich konkret an ein Thema. Das war Grenzen und Distanz. Das bezieht sich halt darauf, ich sag mal Grenzen, dass, wenn der zu Beratende was wissen möchte, was ich nicht äußern möchte von mir selber, dann habe ich halt jederzeit die Möglichkeit zu sagen: „Es ist nett, dass Sie das wissen möchten, aber ich möchte das jetzt nicht hier erzählen und davon gerne Abstand nehmen“, dass man immer sagen kann: „Bis

hier her und nicht weiter“. Und ja, zu der Distanz, das war halt auch, dass man immer so gucken muss wie nah lässt man den Klienten oder den zu Beratenden an einem ran. Also, dass man so den Zwiespalt gut schafft zwischen: „Ich helfe ihm, aber ich nehme ihm nicht die Arbeit ab, sondern ich bringe ihn nur darauf, die Lösung für sich selber zu finden.“ Und das war für mich sehr wichtig, für mich persönlich auch, weil ich bin ein sehr perfektionistischer Mensch. Ich möchte am liebsten immer allen so gut wie möglich helfen und gehe dann über meine Grenzen und das mach dann eigentlich viel zu viel selber, obwohl das der andere machen sollte, und das ist für mich so ein wichtiger Punkt. Ja, und was gab es noch? Dann gab es ja auch das Thema Behinderung, ob und wie viel man darüber redet. Das fand ich auch wichtig, weil, wenn man dem anderen zeigt: „Hey, ich weiß, wie deine Behinderung sich äußert, wie du damit umgehst oder was das bedeutet“, dann kann man halt sich mit demjenigen in die Lage versetzen und somit, ja, kommt man halt besser an denjenigen ran, wenn der jetzt zum Beispiel nicht gerade so offen ist, um mit einem über das, was er eigentlich möchte, zu sprechen. Und wenn man erst mal so dann gesagt hat: „Hey, ich verstehe, wie es dir geht“, dann kommt man meistens in dem Gespräch weiter und dann ist auch schon das erste Problem oder die erste Hürde geschafft, und dann weiß man, wo man weiterarbeiten kann.

I: Okay. Super. Dann vielleicht noch eine Nachfrage. Weil du jetzt weniger Negatives, also eigentlich gar nichts Negatives genannt hast: Gab es auch irgendwas, was du vielleicht nicht so gut oder überflüssig fandest oder vielleicht auch schwer zu verstehen fandest?

E: Also... (*überlegt*) Ach, wie hießen diese Fragen denn jetzt nochmal? Die hatten so einen ganz bestimmten Namen. (*lacht*)

I: Kannst du mir ja mal vielleicht beschreiben. Worum ging es? War das eine Technik?

E: Ja, das war eine Technik. Ähm...(*überlegt*)

I: Okay, wenn du nicht drauf kommst, ist auch nicht schlimm. Alles gut.

E: Könnte sonst in meinen Ordner gucken. Aber das darf ich jetzt nicht oder?

I: (*lacht leicht*) Ist es auch wirklich nicht so wichtig. Also, ich notiere mal eine spezifische Fragetechnik, war das, aber...

E: Also irgendwas mit Fragen, zirkuläre, aber ich bin mir nicht ganz sicher. Das sind halt so Fragen, wenn derjenige nicht gerade genau weiß, wo sein Problem liegt und wenn er nicht weiß, wie er äußern soll, was jetzt genau die Schwierigkeit ist, dann versucht man damit herauszufinden, was er möchte, wo sein Problem liegt, und das erst mal so zu verstehen, um das dann umzusetzen, und der Gegenüber auch versteht, das fand ich persönlich nicht ganz so einfach.

I: Okay. Ja, ich glaube, ich weiß sogar wahrscheinlich, worum es geht, weil das klingt, wie eine systemische Methode, dieses zirkuläre Fragen. Da geht man, meine ich, so vor, dass man - vor allem, wenn man da mehrere Leute sitzen hat - dann zum Beispiel den Vater fragt: „Was glauben Sie denn, denkt ihr Sohn darüber?“, sowas in die Richtung?

E: Zum Beispiel, ja. Oder halt so Fragen in die Zukunft stellen: „Wenn du jetzt 3 Wünsche frei hast, was wäre dir am wichtigsten?“ Dann merkt man so, was demjenigen wichtig ist, wenn noch nicht rausgekommen ist: Wobei soll ich ihm denn helfen? Wo ist denn die Schwierigkeit? Darum geht es mehr so. Also beides, ja, das, was du gesagt hast, auch aber, um das Problem nicht mehr zu umkreisen, sondern mehr auf den Punkt zu kommen.

I: Okay. Ja, verstehe. Es klingt aber auch ein bisschen kompliziert. Also, das verstehe ich, dass dir das nicht so leichtfällt. Okay, dann noch zwei kurze Nachfragen: Hat dir etwas gefehlt, wo du jetzt sagen kannst, vielleicht auch im Nachhinein, wo du die Qualifizierung abgeschlossen hast: Das Thema oder die Methode hätte ich gerne noch gelernt oder mehr gelernt.

E: Ja, ganz konkret - das habe ich auch damals selber angesprochen - waren zu wenige bis kaum konkrete Fallbeispiele, an denen man konkret als Nicht-Beraterin wie ich hätte das noch mehr üben können bzw. veranschaulicht bekommen, und nicht nur so viel Theorie. Theorie ist wichtig und gut, aber wenn derjenige vor dir sitzt, dann will der ja Hilfe und Input. Und dann stellt er dir Fragen, und dann hast du das noch nie gemacht und dann bringt dir auch keine Theorie was. Also die Fallbeispiele waren, ja, für mich nicht so wirklich realitätsnah unbedingt. Das waren Beispiele, die einfach zu erklären waren als Beispiel, aber die sind nicht unbedingt greifbar. Aber um das Ganze zu revidieren, weil ich das dann angesprochen habe, wurde dann auch nochmal mit so Plakaten ein konkretes Beispiel mit Fragen auf der einen Seite und Antworten von der Beraterin thematisiert, als eine Stunde fürs Thema. Das fand ich dann wiederum gut. Aber prinzipiell waren das zu wenige konkrete Beispiele, um für die Praxis vorbereitet zu sein.

I: Ja, verstehe ich. Okay und dann noch eine letzte Nachfrage, weil du ja jetzt schon eine der Personen bist, wo die Qualifizierung ein bisschen zurückliegt: Hast du das Gefühl, die Inhalte und Methoden sind noch einigermaßen da im Gedächtnis?

E: Einigermaßen ja, aber wenn ich jetzt sagen würde, alle, dann würde ich sagen nein. Aber dafür gibt es ja den guten Ordner und die gute Sortierung, die man sich hoffentlich während des Seminars selber gemacht hat. Dann kann man das ja nachlesen.

I: Okay, dann mache ich weiter mit der nächsten Frage.

I: Jetzt geht es ein bisschen mehr um dich. Überleg einmal, wie du dich vor Beginn der Qualifizierung gefühlt hast und wie du dich jetzt fühlst. Was hat sich für dich verändert?

E: Also vor der Qualifizierung, wusste ich eigentlich so gar nicht, auf was man achten muss, wenn man jemand berät. Angefangen vom räumlichen Umfeld bis hin zu: Wie verabschiede ich jemanden, der - weiß ich nicht - sauer und ein bisschen boshaftig ist, weil er es nicht versteht. Genau, das hat mir geholfen. So, jetzt habe ich gerade ein bisschen den Faden verloren. (*lacht leicht*)

I: Alles gut. Eigentlich habe ich – also, diese Frage ist sehr offen gestellt, da haben auch die meisten Leute gewisse Probleme mit - ich habe gefragt, wie du dich vor Beginn der Qualifizierung gefühlt hast und wie du dich jetzt fühlst, was sich für dich verändert hat.

E: Ach so, ja. Und so mit jedem Thema, was man dann quasi durchgearbeitet hat, hat man halt mehr Input bzw. Wissen erhalten und dementsprechend... für mich ist das halt, ich kann darauf aufbauen, ich habe jetzt ein Praktikum auch in diese Richtung gemacht, und ich darf da jetzt zu 90% auch weiter ehrenamtlich einmal die Woche arbeiten. Von daher, ich habe damit so den Sprung in die Richtung geschafft, was ich gerne machen wollte und ich arbeite trotzdem nebenbei noch beim normalen Job, also für mich konnte es nichts Besseres geben. Ich bin sicherer geworden, dadurch, weil ich gesehen habe, wie andere damit umgehen, viele andere Sachen gehört habe, von anderen Betroffenen. Ja, und diese einzelnen Themen, die so vorkamen, ja, da hat man halt jedes Mal was mitgenommen. Sei es Positives, was ja immer gut ist, aber Negatives passiert ja auch immer wieder, und Negatives ist es nicht immer schlecht. Ja, genau.

I: Kannst du das noch ein bisschen ausführen? Inwiefern hat dir denn auch das Negative weitergeholfen?

E: Also das Negative in dem Sinne: Wenn es jetzt einem nicht so gut geht, sagen wir mal, weiß ich nicht, psychisch zum Beispiel, und der sitzt vor einer Beraterin, der geht es auch psychisch nicht gut. Dann hilft es ja schon mal, wenn man sagt: „Hier, ich weiß, wovon ich rede. Ich kenne das auch. Vielleicht kannst du mal das und das probieren. Vielleicht klappt das ja. Vielleicht aber auch nicht. Aber versuch mal kleine Schritte zu gehen.“ Und wenn man sich dann beim nächsten Mal getroffen hat, oder von den anderen Teilnehmern, von denen man dann gehört hat, wie das dann am Ende geendet hat, und dass derjenige doch mal wieder gelacht hat und vielleicht doch ein Erfolgserlebnis hatte, auch wenn es ihm nicht gut geht. Aber er hat sich gehört gefühlt, er hat sein Problem, sein Leid mal mit jemand anders geteilt auf Augenhöhe, und er hat für den Moment kurz seine Sorgen vergessen oder sogar Vorschläge erhalten und konnte die stichpunktartig umsetzen. Das ist doch schön, auch wenn es nicht super positiv ist, würde ich sagen. Also, mir hilft sowas, auch selber.

I: Ja, das verstehe ich. Und du hast eben auch ganz kurz, glaube ich, gesagt, du fühlst dich jetzt sicherer. Also hast du das Gefühl, du kannst dich - jetzt vor allem auch in der Beratung - mehr auf deine eigenen Fähigkeiten verlassen?

E: Genau, also, ich habe selber noch nicht wirklich viele Beratungen gemacht, selber gar nicht, außer jetzt im Praktikum habe ich mal zugehört und saß oft dabei. Aber ich bin schon in manchen Bereichen sicherer geworden. Genau. Ich würde jetzt nicht sagen, ich bin da super gut drin und möchte ich auch nicht sein. Das kommt mit der Zeit, wenn man jetzt keine Ahnung, 3, 4, 5, 6, 7 Beratungen gemacht hat, wird man ja mit jedem Mal sicherer. Und mit dem Punkt Sicherheit, im Grunde ist es ja so: Da, wo ich die Ausbildung gemacht habe, in der Gruppe, das ist ja quasi ein Sicherheitsnetz in dem Sinne, wenn man eine Frage hat, egal, was das Problem ist für einen Klienten, einen Vorschlag oder so, man müsste eigentlich nur in die Gruppe schreiben: „Hey, habt ihr für das und das einen Vorschlag? Was kann ich dem

Klienten bei dem und dem Problem an die Hand geben?“, zum Beispiel. Und das ist ja eine Sicherheit, die hat man immer. Also nicht nur selber, sondern man kann ja auch immer wieder auf andere zugreifen, sodass man die Sicherheit eigentlich nie verliert. Und das war mir auch vorher nicht so bewusst.

I: Ja, also auch das soziale Netzwerk, was du da...

E: (*unterbricht*) Genau, also, die Leute, die man kennengelernt hat, die sind ja eigentlich nicht mehr weg, außer sie wollen nichts mehr mit mir zu tun haben. Aber das sind ja die wenigsten, und da kann man ja immer drauf zugreifen. Es kann jeder sagen: „Nee, kann ich dir jetzt nicht helfen oder möchte ich nicht“, aber man hat die ja immer... kann die ja immer fragen, wenn man da nicht selber weiterkommt oder merkt, dass da irgendwie eine Blockade ist.

I: Ja, super. Okay. Dankeschön. Ich würde jetzt noch einmal... also, die nächste Frage ist nämlich eigentlich die gleiche Frage, und ich stelle die immer so ein bisschen, je nachdem, wie die erste Frage hier beantwortet wurde. Du hast nämlich jetzt auch eher über deine Kompetenzen geredet, sage ich mal. Also, inwiefern die Qualifizierung dich verändert hat im Sinne von deinen Kompetenzen, du hast dein soziales Netzwerk aufgebaut, wie du als Beraterin nun besser bist. Hast du auch das Gefühl, dass sich bei dir vielleicht persönlich eine Entwicklung..., dass es eine Entwicklung gab, bei dir persönlich in irgendeiner Art und Weise? Also, hast du Veränderungen in deinem Erleben oder Verhalten festgestellt?

E: Das kann ich, also für mich persönlich... also, aus dem Stehgreif würde ich sagen „Nein“. Wenn ich dann jetzt aber so einen kurzen Moment drüber nachdenke, wenn mir das jetzt so bewusst wird, dann würde ich vielleicht schon sagen, dass ich mir so das, was ich auch eben schon kurz erwähnt habe, dass ich mich so ein bisschen selber daran erinnere, dass ich nicht immer perfekt sein muss. Wenn ich mal was nicht selber kann, kann ich das auch immer abgeben und ich muss nicht immer zu 100% für alle da sein. Aber es reicht auch schon mal, wenn ich nur Anstöße gebe und dann das Ziel somit ein Stück näher erreicht wird, bei dem Problem, das gerade bearbeitet wird. Ich musste aber mich nicht für verausgaben, sondern das Problem, was der andere hat, das kann auch beim anderen bleiben.

I: Ja. Das geht auch wieder ein bisschen in die Richtung Grenzen, Abgrenzung.

E: Genau, genau. Und das versuche ich schon so ein bisschen mehr für mich umzusetzen und das klappt mal mehr, mal weniger, aber auf jeden Fall habe ich das mehr im Kopf als vorher oder generell im Kopf. Ich glaube, vorher habe ich das gerne ignoriert. (*lacht leicht*) Was ja nicht wirklich gesund ist, weil, wenn man als Beraterin quasi nicht gut... also, wenn es einem nicht gut geht oder man nicht fit ist, dann kann man auch schlecht für andere Lösungen sich überlegen oder mit dem zusammen überlegen und Ideen schaffen. Man kann nur fit sein und jemanden weiterbringen, wenn man selber fit ist.

I: Ja, das stimmt. Ja. Okay, Super, Dankeschön. Ich glaube, wenn es... gibt es noch irgendwas, was du zu diesem Themenblock sagen möchtest, mit Veränderungen durch die Qualifizierung? Sonst gehe ich auch weiter.

E: Nee, ich glaube, das passt so.

I: Okay, wir neigen uns auch schon so langsam dem Ende zu.

Jetzt kommt dieser, ich sage mal, optionale Themenblock zu Beratungserfahrung. Ich habe jetzt schon rausgehört, dass du persönlich noch keine Beratungen durchführst.

E: Nee, genau.

I: Das heißt, ich werde das jetzt ein bisschen anders, ich werde da ein paar andere Fragen stellen. Zunächst mal: Ist es dein Ziel, als Beraterin zu arbeiten in der Zukunft?

E: Auf längere Sicht hin schon. Erst mal als Dumping, Dumping-Beraterin (Tandem-Beraterin) im Praktikum. Also Dumping heißt ja, mit jemand anders zusammen, damit man noch mehr Erfahrung hat und auch noch sicherer wird in den Themen, wo man spezifisch beraten möchte. Nicht jetzt die Sicherheit an sich: Kann ich das? Sondern, damit man in dem Thema, wo man generell beraten will - weil man nicht 3, 4, 5 6, Themen beraten will, sondern vielleicht nur 2 oder 3 - damit man da entsprechend sicher ist und dann irgendwann halt auch selber, ja. Das ist das Ziel.

I: Okay, und aktuell machst du ein Praktikum, wo du schon als quasi Tandem-Beraterin...

E: (*unterbricht*) Genau, das Praktikum habe ich jetzt gemacht, bis Ende September... nee, Ende Oktober, entschuldigung. Und jetzt bin ich halt wieder normal arbeiten. Daraus hat sich aber ergeben, dass ich als Ehrenamtliche eingestellt werde, um dann einen Tag die Woche mitzuhelfen.

I: Mhh, ja. Ich habe, glaube ich, als ich mit Martina und Ellen gesprochen habe, gehört - wenn ich das Ganze nicht gerade verwechsle - dass du auch dafür verantwortlich bist, ein Beratungsangebot aufzubauen bei dir auf der Arbeit, oder bin ich da gerade komplett falsch?

E: Ja genau, genau. Ich sollte, also es war... genau, mein Arbeitgeber möchte gerne, dass ich als Einzelperson einen neuen Beratungszweig aufbaue, um dann damit eine Perspektive für das Unternehmen zu schaffen. Durch das Praktikum ist mir aber jetzt bewusst geworden, dass ich a) dieses Projekt alleine und ohne Netzwerk nicht führen möchte und kann, und ja, b), dass mir mit anderen zusammenarbeiten im Team mehr liegt, weil man sich dann auch absprechen kann. Genau und darauf bezogen gibt es demnächst jetzt auch ein Gespräch mit meinem Arbeitgeber, wo ich das dann sagen werde, um gleich zu fragen, ob ich dann ehrenamtlich bei dem Praktikum einen Tag mitarbeiten darf, bevor ich den Vertrag unterschreiben.

I: Ja, okay. Und das mit dem Beratungsangebot, Also dieses Aufbauen, das würdest du trotzdem gerne machen, oder lieber - also im Team - oder lieber gar nicht?

E: Lieber gar nicht.

I: Ja. Verstehe. Okay, gut, dann gehen wir jetzt weiter zur eigentlich letzten festen Frage. Außer, du möchtest noch irgendwas in Richtung Praxiserfahrung sagen. Nee? Okay.

Genau, da geht es jetzt um eventuellen Vergleich mit anderen Trainings: Hast du schon mal zuvor an anderen Trainings oder Weiterbildungen oder Kursen teilgenommen?

E: Nee, gar nicht, gar nicht.

I: Auch nicht. Möchtest du es denn in Zukunft - nachdem du jetzt die Qualifizierung gemacht hast und diesen Vertiefungskurs gemacht hast oder machst - gerne öfter tun?

E: Ja, also, ich habe da sehr Interesse dran. Und wenn ich jetzt als Ehrenamtliche in dem anderen, bei der anderen Firma tätig sein darf, dann werde ich wahrscheinlich da auch noch das ein oder andere Fortbildungsseminar machen. Können und dürfen, und das finde ich auch gut. Also, damit ich spezifische Themen, wie zum Beispiel alles, was mit Pflege zu tun hat, halt genauer weiß, und da dann, genau, sagen wir mal, so, eine Rundum-Beratung geben könnte, wenn das gewünscht ist.

I: Okay. Also, vor allem möchtest du gerne noch Vertiefungen in spezifische Beratungsthemen machen.

E: Ja, genau, damit man zum einen noch mehr lernt und zum anderen gibt es ja auch immer mal wieder: Wie verhält sich das jetzt da mit dem Entlastungsbetrag oder da mit der Pflegestufe? Was müssen da für Voraussetzungen bestehen? Erstens verändert sich das immer wieder und zweitens muss man das ja auch erst mal alles wissen.

I: Ja. Super, vielen Dank. Ich hab jetzt noch eine abschließende Frage, die eigentlich auch nicht in meinem Leitfaden steht. Aber da du eine der wenigen Personen bist, mit denen ich jetzt Interviews führe, die tatsächlich zuvor keinerlei Erfahrung als Berater hatten...

E: Ach, krass.

I: Hast du denn... du hast es eigentlich auch schon so ein bisschen angesprochen, aber ich möchte es gerne nochmal hören: Würdest du sagen, dass du nach der Qualifizierung dich ausreichend vorbereitet gefühlt hättest, schon Beratungsgespräche durchzuführen?

E: Ja, das habe ich in der Tat schon gesagt. Ich würde sagen, ich habe mich sicherer gefühlt. Ich habe das erste Mal die wichtigsten Themen gut umrissen... erklärt bekommen, aber ich würde jetzt nicht sagen, dass mir jetzt sofort einer vor die Nase gesetzt werden kann, und den kann ich mit gutem Gewissen und voller Sicherheit beraten. Das würde ich nicht sagen.

I: Okay, ja, das ist - glaube ich - auch verständlich. Ja, okay, super. Dann sind wir jetzt mit dem eigentlich inhaltlichen Teil auch schon fertig.

Jetzt ist noch einmal für dich die Gelegenheit da, noch irgendetwas zur Peer-

Beratungsqualifizierung zu sagen, oder auch irgendwas anderes, was du für wichtig hältst, was ich bisher noch nicht gefragt habe.

E: Also abschließend würde ich vielleicht nur nochmal sagen: Wenn man so eine Qualifizierberatung macht, dann kann man am Ende zwar - finde ich - nicht direkt super jemand beraten. Jeder andere sieht das vielleicht auch anders, aber was man auf jeden Fall machen kann: Leute auf... auf andere Ideen bringen und weitere Vorschläge bringen oder motivieren, wenn sie gerade mal am Boden sind. Also es ist nicht so, dass man damit nichts anfangen kann. Aber jetzt nicht richtig fachspezifisch.

I: Also würdest du sagen, so niederschwellig - also nicht im wirklich offiziellem Setting - hast du auch schon Leute beraten. Freunde, oder...

E: Genau auf jeden Fall, das habe ich schon mit Sicherheit 3, 4, 5 Mal gemacht. Das kann man auf jeden Fall. Da habe ich auch schon 1, 2, 3, 4 Leuten durchaus weitergeholfen. Oder die haben gesagt: „Super, hier, ich bin jetzt schon ein Stück weiter. Danke schön.“ Ja, also, das auf jeden Fall.

I: Und da, denkst du, hat dir die Qualifizierung auch bei geholfen?

E: Das auf jeden Fall, das hätte ich vorher nicht alleine so gekonnt.

I: Okay, ja. Sehr schön. Das freut mich. Gut. Dann wurde alles gesagt, was wichtig ist, würde ich sagen, oder?

E: Ja. Ich denke, ja.

Transkript F

I: Die erste Frage, da geht es ein bisschen um deinen Werdegang, sage ich mal, in Bezug auf die Peer-Qualifizierung. Was hat dich denn dazu gebracht, die Qualifizierung zur Peer-Beraterin zu beginnen?

F: Erst mal war das mein Chef, der mich gefragt hat, weil bei uns im Haus wurde eine Peer-Beraterin gesucht und ich konnte mir erst gar nichts darunter vorstellen, außer Behinderte oder Menschen mit Behinderungen oder Beeinträchtigungen beraten andere, das war mir wohl bekannt, aber was das genau ist, nicht. Und da ich bei uns in der Einrichtung schon in der Gruppenarbeit gearbeitet habe und da auch viele Gespräche halt immer aufkamen, habe ich dann gedacht: „Naja, das ist genau das, was ich eigentlich täglich mache.“ Nur dann vielleicht im engeren Rahmen, also im Auge-in-Auge-Gespräch, und nicht mehr in der großen Gruppe. Und dann habe ich mich beworben bei uns in der Einrichtung als Peer-Berater.

I: Okay. Hattest du zuvor schon Erfahrung als Beraterin?

F: Ich komme aus der Pflege, und da hat man natürlich auch Beratungsgespräche. Das wird halt nur nicht so genannt. Also, ich habe jahrelang in der Altenpflege gearbeitet und da redet man ja mit Angehörigen und mit den Bewohnern und das sind ja auch Beratungsgespräche. Ist eigentlich dasselbe.

I: Ja. Und da hast du schon gemerkt, dass das etwas ist, was dir Spaß macht.

F: Ja.

I: Sehr schön. Wie hast du denn... also, ich glaube, du hast eben gesagt, dass dein Chef dich darauf gebracht hat. Hast du quasi über ihn dann von der konkreten Qualifizierung von Ellen und Martina erfahren?

F: Nee, das war... ich war erst in Köln, habe ich mich angemeldet für die Qualifizierung, die wurde aber mangels Teilnehmern abgesagt. Dann war mein Chef ein bisschen unter Druck, weil er unbedingt jemanden haben musste, weil in der Einrichtung... oder, es geht ja für den Landschaftsverband so, du darfst als Peer-Berater arbeiten, sobald du angemeldet bist für die Schulung. Und jede Einrichtung braucht, also jedes S., braucht ja Peer-Berater, seit - weiß ich nicht, seit wann, also das Jahr kann ich jetzt nicht sagen. Und dann war mein Chef halt auch etwas unter Druck und hat dann beim Landschaftsverband angefragt, wo man denn die Schulung noch machen kann. Und da kam das KOBI zur Sprache, weil die ja dann eine Förderung hatten für den Basiskurs. Da war das minimal, der Preis. Ich weiß gar nicht mehr. Das war auf jeden Fall so günstig, dass ich mich dann bei dem Basiskurs angemeldet habe. Also, das kam eigentlich über einen Landschaftsverband, die Info. Vorher kannten wir das KOBI gar nicht. Oder Ellen und Martina nicht.

I: Okay, also wurdet ihr über den LVR vermittelt, quasi.

F: Genau.

I: Ja. Okay. Dankeschön. Dann denke ich, reicht das auch zum Werdegang.

Außer du möchtest noch etwas dazu sagen? Dann gehe ich weiter zur nächsten Frage.

 Hier geht es jetzt ein bisschen mehr um die Gruppe, in der du die Qualifizierung gemacht hast und die anderen Teilnehmenden. Kannst du mir hierzu etwas sagen? Wie war es für dich – Moment, ich überlege gerade: Nee, du machst ja noch die Qualifizierung, du bist ja in der aktuellen Gruppe - also dann, wie ist es denn für dich, mit den anderen Teilnehmer*innen zusammen zu lernen?

F: Also ich finde's beeindruckend, dass... also, von Anfang an beeindruckend fand ich, dass eigentlich alle in der Gruppe aus dem Bereich der Psyche kommen, also aus der psychischen Behinderung. Und dass Ellen erzählt hat, und Martina, dass in der Gruppe in Köln, die sie davor gemacht haben, sehr viele Rollifahrer waren, also das fand ich sehr beeindruckend, dass sich immer so Gleiches gesinnt zusammengekommen ist. Obwohl ich glaube ich, von der reinen Info das leichter finde, wenn das gemischter wäre. Also mehrere Behinderungen und nicht... also, ich finde es auf einer Seite positiv, dass alle eigentlich eine psychische Behinderung haben, jetzt in dem Kurs. Wenig körperliche Behinderungen. Aber ich glaube, ich finde es genauso interessant, wenn es mehr gemischt ist.

I: Ja. Inwiefern fändest Du es interessant, wenn es etwas gemischter wäre?

F: Ja, um auch die Problematiken von den anderen Behinderungen zu erfahren. In der Peer... klar, ich arbeite gerade im psychischen Bereich, ist dann für mich natürlich gerade förderlich. Aber es kann ja auch mal jemand mit einer Körperbehinderung kommen, wo ich überhaupt keine Ahnung von habe. Oder noch nie was gehört habe, oder... also, ich kenne niemanden außer Ellen, die so im Rollstuhl sitzt. Ich kenne zwar Leute im Rollstuhl, aber nicht mit so einer Behinderung. Weil, die ich kenne, sind halt dann gar nicht mehr mobil, Ellen ist ja noch ein bisschen mobil. Und sowas fand ich halt dann in der Gruppe schon interessant. Um auch anderen Leuten dann mal: „Ich kenne da jemand, ich hab mal gehört“, das möchte man ja dann im Gespräch auch gerne mal sagen. Ich meine, man lernt natürlich während der Beratung auch andere Behinderungen kennen. Aber in so einem Kurs ist das vielleicht auch ganz interessant.

I: Ja auf jeden Fall. Es ist ja auch eigentlich das, was die Qualifizierung von vielen anderen unterscheidet, dass dort eben nicht irgendwie nach Beeinträchtigung getrennt gelernt werden soll, sondern gemeinsam.

F: Genau.

I: Ja, aber an sich findest du diesen Ansatz, also, dass dort verschiedene Menschen mit verschiedenen Beeinträchtigungen sitzen, gut?

F: Wichtig. Ganz, ganz wichtig.

I: Okay, vielen Dank. Dann vielleicht noch eine Nachfrage: Fühlst du dich denn in der Gruppe an sich wohl und akzeptiert, verstanden?

F: Ja. Ja, auf jeden Fall. Das ist eine ganz tolle Truppe, also Gruppe, die auch Verständnis zeigt. Also, ich fühle mich da sehr aufgenommen und fühle mich auch immer sehr wohl da und auch, dass alle so offen sind mit ihren Themen.

I: Das freut mich, sehr schön. Danke. Gibt es noch etwas, was du den anderen Teilnehmenden sagen möchtest?

F: Nee.

I: Dann mache ich auch weiter mit der nächsten Frage.

Genau, jetzt geht es um die beiden Seminarleiterinnen Ellen und Martina. Kannst du mir ein paar Eigenschaften von ihnen nennen, die du für ihre Rolle in der Qualifizierung für wichtig hältst?

F: Erst mal, dass beide sehr viel Erfahrung haben, auch mit der eigenen Behinderung, und die uns alle auch wirklich behandeln auf Augenhöhe und nicht so als Dozent, nicht so: „Jetzt hört mal zu“, und: „Das muss so und so“, sondern die uns eigentlich die Themen vorgeben, aber uns eigentlich dann selbst erarbeiten lassen. Und dass mir aufgefallen ist, vom Basiskurs bis jetzt, dass das auch immer eigenständiger wird. Eigentlich brauchen die nur ein Stichwort geben und gleich entsteht eine Diskussion. Also, das finde ich ganz toll, dass die nicht so von oben herab sind, wie man das so schon mal erfährt, wenn man irgendeine Ausbildung macht.

I: Ja. Vielen Dank. Also dieses weniger direktive Vorgehen, weniger Dozentenstil, sondern auf Mitarbeit und Augenhöhe.

F: Auf Augenhöhe. Und sehr respektvoll, auch.

I: Okay, vielen Dank. Hast du noch weitere Punkte, die du mir bezüglich Ellen und Martina sagen möchtest?

F: Also manchmal denke ich, sie könnten auch mal eine Kritik äußern. Weil, es ist immer alles sehr positiv, was schön ist - es gibt ja auch nicht viel zu kritisieren - aber ich finde, man könnte auch schon mal eine konstruktive Kritik sagen. Aber ist minimal, das...

I: Okay, vielen Dank. Dann würde ich sagen, mache ich auch weiter mit der nächsten Frage.

Genau, jetzt geht es ein bisschen spezifischer in die Inhalte der Qualifizierung. Ihr habt ja verschiedene Themen und verschiedene Methoden kennengelernt, die für euch als Berater*innen auch nützlich sein sollen. Kannst du mir vielleicht sagen, welche Inhalte und Methoden du hilfreich und interessant fandest, an die du dich jetzt noch gut erinnerst, und vielleicht auch, welche du weniger gut fandest?

F: Also erst mal finde ich das gut, dass das auf so eine systemische Beratung rausläuft, wo ich vorher auch nichts von wusste. Dass man so Grundlagen daher da lernt und dass man wirklich eine andere Sichtweise lernen kann, wie man an Gespräche rangehen kann. Also dieses, da sind wir wieder auf Augenhöhe und niemandem was vorschreiben, also nicht sagen: „Du musst irgendwas machen“, sondern: „Überleg mal, was könntest du denn machen?“ Und dann seine eigenen Erfahrungen auch einbringen. Und das habe ich eigentlich dann im Kurs gelernt. War das jetzt die Frage?

I: Ja auf jeden Fall.

F: Also, die richtige Antwort auf die Frage? Ich habe die Frage nämlich gerade vergessen.
(lacht leicht)

I: Eigentlich war die Frage, ob du mir Inhalte und Methoden nennen kannst, die du besonders gut fandest und vielleicht auch, welche du die weniger gut fandest.

F: Also, dieses Empowerment und systemische Beratung. Die Ansätze fand ich sehr toll. Nicht toll: Kann ich eigentlich gar nichts sagen, was ich nicht toll finde. Ich meine, was ich nicht toll finde, aber das ist ja nun mal eine Lernsache, ist halt so Rollenspiele. Aber das ist eine persönliche Sache, dass ich das nicht so gerne mag. Aber ich mach's, wenn es sein muss. Aber mögen tu ich es nicht.

I: Ah ja, verstehe. Okay. Gibt es auch... also, du bist ja auch schon als Beraterin tätig. Gibt es Dinge, die du vielleicht auch schon in deinen Beratungsgesprächen angewandt hast?

F: Ja.

I: Kannst du mir ein Beispiel nennen?

F: Zum Beispiel eine Übung, da werden Karten auf den Tisch gelegt, wo jemand sagen soll: „So fühle ich mich gerade“, oder suche sich eine Karte aus und erzählt mir da mit der Karte, wie es ihm eigentlich geht. Um seine Gefühle klarzumachen. Also, das mache ich eigentlich sehr oft. Wenn jemand da ist und sagt: „Mir geht es nicht gut, aber ich weiß gar nicht, warum“, dass wir schon mal mit Karten spielen, also mit Postkarten, dass ich dann so Landschaftspostkarten oder Witterungspostkarten da hinlege und sage: „Such dir mal was aus“, und dadurch kommt man auch manchmal leichter ins Gespräch. Weil viele auch kommen und sagen: „Ich möchte hierhin, aber ich weiß gar nicht warum.“ Damit kann man solche Sachen halt auch auflockern.

I: Ja, das kann ich mir vorstellen. Sowas haben wir - glaube ich - auch an dem Tag gemacht, als ich bei euch war, also so in die Richtung, mit den Playmobilmännchen.

F: Ja, manchmal geht es mit Figuren oder... also ich habe mir halt sehr viele Postkarten angeschafft zu mehreren Themen. Manche sind dann nur mit Sprüchen, manche sind nur Fotos. Wenn man irgendwo ist und eine schöne Postkarte sieht, nimmt man die halt mit und... hab das so ein bisschen themenorientierter gemacht, also mache ich das bei mir. Mit

den Playmobil-Püppchen fand ich jetzt auch viel interessanter. Aber da muss man erst mal anfangen zu sammeln. (*lacht leicht*)

I: Ja, das ist auch ein bisschen teurer. (*lacht leicht*) Ja, das stimmt.

F: Ja, eine Postkarte ist günstiger.

I: Jeden Fall. Okay, vielen Dank. Ich frage jetzt nur nochmal, weil du noch nichts Negatives genannt hast, musst du aber auch nicht: Gab es vielleicht noch etwas, was du nicht so gut im Sinne von überflüssig oder vielleicht auch schwer zu verstehen fandest?

F: Also manchmal finde ich es ein bisschen ausschweifend für Leute, die nicht in irgendeiner Einrichtung angebunden sind. Also, die noch nicht so in der Beratung sind, schwierig nachzuvollziehen, wie die Arbeit jetzt bei mir im S. oder in der E. oder in der F. oder in der, weiß nicht, L., wenn man da arbeitet, hat man ja einen ganz anderen Einblick und ganz andere Themenbereiche noch außen rum. Und ich find das eigentlich für Leute, die nicht da arbeiten, oft schwer nachzuvollziehen, weil man dann ja noch andere Tätigkeiten oder Aufgabenbereiche, die dann vielleicht in die Peer mit einlaufen. Das ist ja nicht nur... wenn ich jetzt... also, ich kann das jetzt von mir gar nicht sagen, weil ich nur noch ausschließlich Peer-Beratungen und Gruppen mache und muss mich nicht um Schreibkram kümmern. Also, wenn ich bei mir jemand in der Beratung kommt und sagt: „Ich muss aber das und das ausgefüllt haben“, oder: „Ich brauche da und dabei Hilfe“, schicke ich den weiter zu einer Kollegin, die dafür zuständig ist oder geschulter ist und muss das nicht selber übernehmen, diese Aufgabe. Wenn ich aber jetzt... die Damen, die jetzt bei uns da anders beschäftigt sind, die müssen das ja noch zusätzlich machen. Oder machen das zusätzlich, weil das auch ihr Job ist. Verstehst du, wie ich meine?

I: Ja.

F: Und dann finde ich das halt schwierig für Leute, die gar nicht, noch gar nicht in der Beratung arbeiten oder gerade anfangen und nur reine Beratung machen, immer sehr schwer zu verstehen. So empfinde ich das. Weil dann kommt immer so: „Ja, ihr habt ja so viel Erfahrung“, und dann denke ich: „Ja, ich arbeite da, aber ich habe auch gar nicht so viel Erfahrung.“ Weil ich weiß... also, ich weiß es schon, wie man einen Rentenantrag oder wie man irgendwelche Anträge ausfüllt. Natürlich weiß ich das. Das ist aber nicht meine Aufgabe. Und ich kann das weitervermitteln, und ich glaube, ich hab dann immer so ein bisschen Angst, dass das da Leute verschreckt, die halt nicht in dieser Tätigkeit sind. Wenn jemand dann einfach jemand so... ich sag jetzt mal: Die Dame, die bei uns die als Angehörige kommt, die sich ja einfach nur weiter qualifizieren will, weiß gar nicht, ob sie die Ausbildung jemals nutzt. Aber die ist ja schon verschreckt und sagt: „Und das müsst ihr alles machen?“ Nein, das muss ich ja nicht als Peer-Berater. Und das kommt manchmal - glaube ich - zu kurz, dass die Leute wissen: Erst mal seid ihr nur Berater. Das ist nicht euer Job. Ihr sollt ja eigentlich nur für die Menschen da sein, zuhören. Und das kommt mir manchmal ein bisschen zu kurz. Aber ich glaube, das war jetzt Meckern auf sehr hohem Niveau.

I: Ja, aber ich erinnere mich da auch tatsächlich dran. Ich habe ja euer Rollenspiel miterlebt, und das war für mich auch beeindruckend, aber auch gleichzeitig ein bisschen... ich will jetzt nicht sagen, beängstigend, aber ich fand schon erschreckend, um wie viel formelle Themen es auch ging, bei euch. Um Anträge, Wörter, die ich noch nie gehört habe, also, ich kann das nachvollziehen.

F: Genau. Und das ist das, wo ich dann sage: „Nein, der Weg ist zu weit. Wir sind keine Sozialarbeiter, einige schon, aber wir sind erst mal, für mich, in meinen Augen bin ich ein Peer-Berater. Ich bin auf Augenhöhe. Ich kann nicht mehr als andere. Ich kann nur mitdenken. Und überlegen: „Wo finden wir Hilfe?“ Und wenn... wenn das dann so... hochgestochen, sage ich jetzt mal, wie du sagst: „Die Wörter hab ich noch nie gehört“, oder was das ist, und das finde ich halt schade. Wenn dadurch andere Leute abgeschreckt werden und sagen: „Nee, so kann ich nicht arbeiten, dann kann ich auch nicht als Peer arbeiten.“ Weil, das ist es ja nicht, das ist ja nicht Peer. Das ist ja halt dann der Job, den man eigentlich hat. Die Peer kommt dann zu kurz, um das zu sehen. Weiß nicht, wie ich das anders erklären würde. Weil, wenn ich nicht schon vorher bei uns in der Einrichtung gearbeitet hätte und auch beWo, also ambulant betreutes Wohnen, begleitet hätte, oder die S.-Beratung mitbekommen hätte, wüsste ich gar nicht, worüber manche reden. Und ich glaube, da geht es ganz vielen in dem Kurs so. Aber das wurde letztes Mal auch schon mal angesprochen. Weil dann... manchmal ist es dann halt nicht niederschwellig genug. Aber das ist halt nur mein Empfinden. Ich weiß ja nicht, wie das andere sehen.

I: Ja, aber ist ein guter Punkt. Vielen Dank, auf jeden Fall. Ich stelle noch eine kurze Nachfrage zu dem Thema, dann müssen wir weitermachen. Gibt es auch vielleicht noch etwas, wo du jetzt sagst: Es hat dir zumindest bisher noch etwas gefehlt an Inhalten oder Methoden, was du als Peer-Beraterin wichtig fändest?

F: Nee.

I: Das ist doch gut. Das freut mich. Dann können wir direkt weitermachen mit dem nächsten Frageblock.

Jetzt geht es ein bisschen mehr um dich selbst als Person. Überleg bitte einmal, wie du dich vor Beginn der Qualifizierung gefühlt hast und wie du dich jetzt fühlst: Was hat sich für dich verändert?

F: Ich bin sicherer geworden, im Umgang mit den Besuchern bei uns im Haus und mit den Themen, die die ansprechen. Mehr nicht.

I: Selbstsicherer, ja?

F: Ja.

I: Du hast also auch schon... du meinst ja, du hast eigentlich direkt angefangen, schon als Peer-Beraterin zu arbeiten, parallel mit Beginn der Qualifizierung.

F: Ja.

I: Würdest du sagen, dass diese Selbstsicherheit denn auch - zumindest teilweise - durch die Qualifizierung kommt, und nicht nur durch die Praxiserfahrung, die du jetzt gesammelt hast?

F: Nee, das meinte ich. Ich meinte durch die Qualifizierung. Ich war vor der Qualifizierung halt so ein Mensch, der ganz anders mit Menschen geredet hat. Also ich war wirklich so, wie es eigentlich normal ist, wenn du mit jemandem redest, dass du nicht sagst: „Du könntest“, oder „Überleg mal“, sondern: „Du solltest, du musst.“ Das habe ich auch so hingekriegt. Aber dieses, ja, für mich Besserwisserische, das habe ich abgelegt. Und das habe ich durch die Schulung gelernt. Ich hätte auch nie darüber vorher nachgedacht, dass man so nicht redet. Ich habe das dann angefangen, im privaten Bereich mal so auszutesten am Anfang. Als ich meinen Kindern dann mal gesagt habe: „Was meinst du denn, was dann passiert, wenn du das und das machst?“, oder: „Warum solltest du das nicht machen? Wo ist der Fehler dann?“ Oder so. Wo meine Kinder darauf reagiert haben und gesagt haben: „Mama, wie redest du? Du hast doch sonst immer gesagt, du musst, oder, das solltest du so und so machen, und nicht gefragt, wie stellst du dir das denn vor?“ Also, das habe ich wirklich in der Schulung und ganz schnell gelernt oder übernommen, nicht mehr dieses Oberlehrerhafte zu sagen, so: „Ich weiß das besser und mach mal so.“ Weil dieses Gefühl, also ich merke, dass bei den Klienten, dass die ein besseres Gefühl dadurch haben, wenn du nicht sagst: „Du musst“, oder „Du solltest“, sondern, wie ich vorhin gesagt habe: „Was meinst du, was passiert, wenn wir das nicht machen, oder wenn du das nicht machst.“ Oder: „Stell dir vor, du könntest das anders regeln. Hast du da eine Idee?“ Wenn du so mit denen redest, sind die viel aufmerksamer und gehen mit einem besseren Gefühl raus, weil sie das ja eigentlich letztendlich dann selber ausgesprochen haben, was sie ändern wollen. Ja, das habe ich halt in der Schulung gelernt, und das finde ich auch ganz wichtig.

I: Ja, vielen Dank. Du hast eben auch gesagt, dass du dich sicherer fühlst, könnte man auch sagen, dass du jetzt mehr das Gefühl hast, dich auf deine eigenen Fähigkeiten verlassen zu können?

F: Ja. Aber auch durch die Stärkung von Ellen und Martina, muss ich jetzt auch mal dazu sagen. Dass die einen eigentlich auch immer bestärken und sagen: „Du machst das schon ganz richtig“, wenn man Nachfragen hat.

I: Also die positiven Rückmeldungen von ihnen.

F: Ja. Da denke ich mir, das ist ganz angenehm, weil die ja nun mal noch mehr Erfahrung haben.

I: Ja, auf jeden Fall. Schön, das freut mich. Dann würde ich noch nachfragen, bzw., das ist eigentlich die nächste Frage, die aber genauso gestellt ist. Du hast jetzt ein bisschen mehr über Kompetenzen geredet, in Bezug, also Veränderungen in Bezug auf deine Kompetenzen. Hast du auch irgendwie das Gefühl, dass sich seit Beginn der Qualifizierung bei dir persönlich noch etwas getan hat. Hat irgendwas in deinem Erleben oder Verhalten vielleicht

geändert? Abgesehen, also, was du ja auch schon genannt hast, war dein Kommunikationsmuster.

F: Ja, mehr nicht.

I: Nicht wirklich. Okay, super, dann war es das zu Veränderungen, außer du hast noch irgendwas zu sagen.

F: Nee.

I: Sehr schön. Dann haben wir auch den größten Teil der offenen Fragen schon geschafft.

Wir kommen jetzt aber wahrscheinlich zum größten Block, nämlich der Praxiserfahrung von dir. Genau, hier ist es so, dass alle Leute, die schon Praxiserfahrung haben, die bitte ich, mir exemplarisch etwas über eine konkrete Beratungssituation zu erzählen. Das heißt, du kannst dir vielleicht mal kurz überlegen von einem Fall, von dem du mir ein bisschen was erzählen willst. Aber das muss jetzt nicht irgendwie ein ganz besonderer Fall sein, oder der irgendwie repräsentativ für irgendwas ist. Du kannst gerne wirklich einfach irgendeinen Fall nehmen, der dir in den Sinn kommt. Kannst auch gerne kurz überlegen. Wir haben noch genug Zeit.

F: Ich hab da eine Frau, eine Dame. Das ist aber schon länger her. Also das fing eigentlich schon an, bevor ich überhaupt die Beratung angefangen habe, also die konkrete Beratung. Das war während Corona, fing das an. Da hatten wir dann kein Gruppenangebot, sondern nur so 1 zu 1-Spielen. Also, wir haben zusammen Karten gespielt, oder - weil war ja alles geschlossen - aber dieses 1 zu 1 durften wir machen. Und da war eine Frau, die war starkst depressiv. Und die hat dann, kam dann immer, und total verängstigt, und fühlte sich eigentlich immer minderwertig. Sie kann nichts, sie ist nicht, und die hatte auch vorher, bevor dann alles zu war, hatten wir auch so Situationen, weil ihr Vater Alzheimer hatte, und das hat sie auch noch beschäftigt, dann haben wir Spiele gespielt, die sie aber mit der Konzentration, von der Konzentration her, was an der Depression lag, nicht verfolgen konnte. Also sie musste immer ziemlich schnell abbrechen bei diesem Spiel und fühlte sich dann so, als ob sie einen beginnenden Alzheimer hat. Und ist dann immer weinend rausgerannt. Und das wurde dann halt besser, als wir nur noch 1 zu 1 gespielt haben. Weil ich dann in den Gesprächen halt ihr sagen konnte: „Guck mal, du kannst das ja, du brauchst nur die Ruhe und die Gelassenheit, und du bist nicht erkrankt, wie dein Vater.“ Das konnte ich ihr dann immer wieder in Ruhe vermitteln und so stieg auch ihre Konzentration. Also, wir sind vom Mau-Mau-Spielen, über UNO, Skip-Bo, dann Rummikub, wo man sich ja auch schon mehr konzentrieren muss, auf Spiele gegangen, wo sie sich richtig dolle konzentrieren muss. Und jetzt springe ich dann aus der Coronazeit raus, (*lacht leicht*) und ich bin in der Beratung. Also die Dame hat, als die dann erfahren hat, ich mache die Peer-Beratung, die dann auch sofort gesagt: „Ich hätte hier sofort gerne bei dir einen Termin, weil dieses 1 zu 1, was schon in Corona war, tat mir immer gut, diese Gespräche mit dir.“ Das hat bei ihr unheimlich viel getan. Die ist mittlerweile so selbstständig, dass die Seniorentouren anbietet. Also, die macht was für sich und für andere Menschen, was sie sich, also in der Anfangszeit, undenkbar war. Und die kommt jetzt immer noch in regelmäßigen Abständen, eigentlich, damit ich ihr nur

sagen muss: „Du bist toll und klasse, so wie du bist“, und: „Mach du weiter so“. Und da sehe ich halt dieses Positive durch diese Peer-Beratung. Ich bin nicht ihre Freundin, ich bin jemand Fremdes, obwohl wir schon sehr vertraut sind, kann sie aber bestärken, und mir glaubt sie wenigstens. Sie glaubt ihrem Mann nicht. Wenn der sagt: „Du bist toll“, das findet sie dann total blöd. Aber wenn ich das sage, denkt so ein bisschen drüber nach und sagt: „Ja, ich bin ja auch toll. Ich habe ja auch, kann ja auch das und das, und ich mache ja auch das.“ Also sie kommt mittlerweile immer mit kleinen Problemchen, da muss ich immer nochmal sagen: „Jetzt denk doch nochmal nach, was du jetzt in den letzten fünf Jahren geschafft hast“, und dann, ja, das ist eigentlich so ein... da bin selbst ich stolz drauf, dass ich jetzt auch durch die Schulung gelernt habe, dass ich das noch anders angehen kann bei ihr, und dass das unheimlich erfolgreich war, mit ihr so zu reden. Und ja, wie gesagt, wir sind keine Freunde, aber wir sind gut miteinander. Und auch wenn wie mich jetzt zwischendurch mal sieht, dann sagt sie mal: „Ich danke dir“ und „Alles gut gemacht“. Ja, Also, das wäre ein Beispiel.

I: Ja, vielen Dank. Das ist auch echt eine schöne Geschichte, finde ich. Und du würdest also sagen, dass diese Entwicklung... also diese Hilfe, die du ihr gegeben hast, auch durch diese besondere Rolle als Peer-Beraterin erst möglich war, weil du sagtest ja, dass zum Beispiel bei ihrem Mann sie diese positiven Rückmeldungen nicht so annimmt.

F: Ja, das ist... sie sieht das halt auch auf Augenhöhe, und sie hört's dann lieber... das ist ja, wenn man erkrankt ist, kriegt man ja eigentlich von der Familie so viel Rückhalt und sicherlich auch oft positiv gesagt: „Es ist ja besser“, und „Das klappt ja“, aber von der eigenen Familie will man das ja eigentlich gar nicht hören, weil man das ja manchmal gar nicht... man meint, die meinen es nicht ehrlich, obwohl sie es ehrlich meinen. Und dann ist das ja besser, wenn das mal ein Außenstehender beurteilt und sagt: „Ja, das ist wirklich so. Du hast dich verändert, zum Positiven“, oder auch zum Negativen, das kann man natürlich auch sagen. Und ich glaube, das ist gerade wichtig, in den Gesprächen, dass die Leute auch merken, man nimmt sie ja wahr, man nimmt sie an. Wie gesagt, ich kann für meinen Teil nur sagen, ich habe unheimlich viele, die regelmäßig noch zur Beratung kommen. Zwar nicht mehr im 3-Wochen-Rhythmus, sondern alle drei Monate, die aber immer sagen: „Ich möchte nur einfach mal ein Gespräch bei dir haben, dann geht es mir wieder besser.“ Oder auch Leute, die kommen und sagen: „Ich hab zwar jetzt einen Therapeuten, aber darf ich trotzdem noch kommen?“ Kommt auch oft vor. Und die kommen dann und erzählen mir im Prinzip das, was sie mit dem Therapeuten erarbeitet haben, erzählen sie dann und dann gehen sie wieder. Also, ich bin über dieses Feedback bin ich halt auch immer sehr froh. Also, dass die nicht gehen, und man weiß nichts mehr von denen. Gibt es natürlich auch. Aber... ja.

I: Ja, schön. Auch interessant, dass du das erzählst, dass du einige wiederkehrende Personen hast. Das habe ich noch nicht so häufig gehört, tatsächlich. Aber das ist sicherlich sehr hilfreich für die Menschen, das kann ich mir auch vorstellen. Ich gucke einmal gerade in meine Notizen rein, ob ich noch eine Nachfrage hierzu habe. Vielleicht noch: Hast du auch - jetzt als die beratende Person - das Gefühl, dass du von den Beratungsgesprächen teilweise profitierst und noch Neues lernst?

F: (*lacht leicht*) Ja, ganz viel. Und man wird halt auch viel, also gerade in meinem Bereich werde ich sehr viel an Sachen erinnert, die ich schon selbst vergessen habe, wo ich mir dann auch manchmal denke: „Ja, tritt dir mal selber in den Hintern. Du könntest auch mal wieder das und das machen.“ Ich habe eine Klientin oder Besucherin, wie auch immer, da habe ich eine, wir haben eine Bucket-Liste gemacht, oder sie sollte eine Bucket-Liste für dieses Jahr machen. Und dann hat sie zu mir gesagt, wenn sie eine macht, dann muss ich auch eine machen. Und dann haben wir beide eine gemacht (*lacht leicht*) und letzte Woche haben wir da beide drüber gesessen und haben gesagt: „Na, okay, viel konnten wir jetzt nicht abstreichen.“ Es waren einfach nur so Träume, die man hat und die man vielleicht schafft in einem Jahr. Also wir haben beide, weiß ich nicht, zehn Punkte drauf gehabt und haben zwei davon vielleicht wegstreichen können. Aber das sind halt auch so schöne Erlebnisse, und wo man dann auch selber wieder über sich selber nachdenkt und sagt: „Ey, das und das könntest du mal in Angriff nehmen.“ Also, für mich ist Peer-Beratung ein Geben und Nehmen.

I: Ja. Das freut mich. Schön. Hast du auch mal Beratungsgespräche, wo du mit einer anderen Person gemeinsam berätst?

F: Nein. Ich hole höchstens mal jemand dazu, wenn es um Formulare geht. Oder fachspezifische Dinge. Dann hol ich mir mal... aber die sind dann 10min maximal mit im Raum. In der Regel machen dann die Kollegen mit denen dann einen Termin aus, und das war.

I: Okay, dann noch eine Nachfrage, die auch so ein bisschen zum nächsten Thema überleitet.

Vielleicht auch, ja, jetzt nicht unbedingt konkret auf dieses Gespräch, sondern auch eher im Allgemeinen: Denkst du teilweise oder häufiger nach Gesprächen noch länger über Beratungen nach, dass du vielleicht auch, dass es schwierig für dich ist, dich davon abzugrenzen?

F: Ja, das kommt vor. Manchmal, aber meistens ist das dann... es wandelt sich aber ins Positive, dass ich einfach nur nach einer Lösung denke, über Lösungswege nachdenke.

I: Okay. Also findest du diese, findest du es allgemein nicht allzu schwierig, dich abzugrenzen von den Themen, die du in den Beratungen erlebst?

F: Nein, das kann ich ganz gut.

I: Ja, okay. Erlebst du im Allgemeinen häufig Überforderung, sowohl im - ich sage mal - qualitativen Sinne, also dass es Themen gibt, die dich überfordern, oder auch einfach, dass du zu viel Arbeit hast, zu viele Beratungsgespräche?

F: Ich habe zu viele Beratungsgespräche. Ich finde das aber, das ist aber auch... da bin ich auch selbst schuld, weil eigentlich könnte ich das auch eingrenzen. Nur ich finde es halt wichtig, dass man für die Menschen da ist und ich weiß halt, wie lange es dauert, bis du irgendwo einen Termin beim Psychologen kriegst oder beim Psychiater kriegst oder

überhaupt irgendwen, der mal zuhört. Und deswegen, ja, manchmal übernehme ich mich da halt.

I: Okay. Und was machst du in diesen Situationen? Wenn du das merkst.

F: Ja, ich ähm... nix. (*lacht*) Nein, ich bemühe mich dann immer, weniger Termine anzunehmen. Aber dann kommt ein Notfalleinruf, da ne Krise, und wenn ich gerade mit im Büro bin und mich jemand anschaut: „Kannst du das Gespräch übernehmen?“, dann sage ich seltenst nein. Aber das muss ich halt noch lernen, aber ist gerade auf einem guten Weg in der Einrichtung. Also, da soll eine Veränderung kommen. Also, dass wir nur eine eingeschränkte Peer-Beratung haben. Nur noch gewisse Stunden.

I: Also aktuell ist da niemand, der das kontrolliert, wie viele Gespräche du führst?

F: Nein, und die zweite Peer-Beraterin, die im Langzeitkrankenschein war, kommt im Dezember wieder und dann möchte mein Chef die Stunden korrekt aufteilen und dass auch nicht, ich auch nicht mehr Stunden mache als dann angegeben. Das soll dann aufgeteilt sein, weil er auch sehen möchte: Wie arbeitet die andere Peer-Beraterin? Also, da sind halt ein bisschen Differenzen mit dieser Mitarbeiterin oder nicht Differenzen, sondern Unklarheiten, wie sie arbeitet, was sie arbeiten möchte. Ich bin mehr oder weniger im Haus die gute Seele, die nie nein sagt und alle möglichen Aufgaben übernimmt, und eigentlich soll das nicht so sein. Weil ich mache ja nicht nur Peer-Beratung.

I: Ja. Denkst du, dass dieses Thema, dass es auch in der Verantwortung von, ich sage mal, der Peer-Qualifizierung liegen würde, diese Fähigkeit euch mehr beizubringen, also dass mehr darüber geredet werden sollte, wie Abgrenzung funktionieren kann, oder ist das jetzt mehr eine persönliche Sache bei dir?

F: Ist eine persönliche Sache, weil Abgrenzung... ich glaube, es gibt nicht einen Seminartag, wo es nicht um Abgrenzung geht. Grenzen setzen ist eigentlich grundsätzlich jedes Mal irgendwo ein Thema. Und das ist wirklich mein persönliches Problem.

I: Okay, verstehe. Huch, du wackelst gerade ein bisschen. Deine Kamera macht gerade so komischen Sachen (*lacht*), die ist aber jetzt wieder, okay.

F: Komisch!

I: Die ist grade einmal so zurück und wieder auf dich rein, aber alles gut.

F: Die war irritiert. (*lacht leicht*)

I: (*lacht leicht*) Okay.

F: Ich muss mal eben, kurze Pause. Ganz kurz.

I: Ja kein Problem.

F: (*nach einer halben Minute*) Ich bin wieder da. Nein, ich habe eine Kollegin, die wollte eben vorbeikommen.

I: Okay, wir brauchen auch nicht mehr lange. Wir schließen jetzt das Thema mit der Praxiserfahrung ab. Ich will jetzt nur ein letztes Thema ansprechen, was auch schnell fertig sein sollte.

Nämlich quasi einen Vergleich mit anderen Trainings, falls du da Erfahrung hast. Hast du schon mal zuvor an anderen Trainings, Weiterbildungen oder Kursen teilgenommen, bevor du diese Qualifizierung gestartet hast?

F: Ja, also früher in der Altenpflege, ja.

I: Okay, wenn du dich noch einigermaßen erinnerst: „Wie fandest du denn jetzt die Qualifizierung von Ellen und Martina im Vergleich zu deinen anderen Trainingserfahrungen?

F: Da sind wir wieder beim Anfang: Dieses auf Augenhöhe und nicht dieses Schul-: „Ich bin hier der Lehrer oder Dozent und ich habe euch was zu sagen“. Also, so menschlich und so auf Augenhöhe habe ich noch nie erlebt, und ich habe in der Pflege viele Schulungen gemacht. Also unter anderem auch Palliativausbildung und so, und das lief da schon ein bisschen anders.

I: Dankeschön. Gut, ich glaube, das reicht dann auch schon dazu.

Und ich würde jetzt nur noch dir einmal die Gelegenheit geben, noch irgendwas zur Peer-Ausbildung zu sagen, oder auch etwas anderes, was du noch für wichtig hältst, was wir bisher nicht besprochen haben.

F: (*überlegt*) Also, ich finde, es sollte viel mehr publik gemacht werden, dass es diese Ausbildung gibt und dass es Peer-Berater gibt. Ich finde das, es ist einfach zu unbekannt noch, und nicht nur so allgemein, sondern auch bei den Ärzten und so. Also, ich finde auch niedergelassene Ärzte müssten wissen, wo die ja keine Zeit mehr haben, dass die sagen können: „Gehen Sie doch mal da und da hin. Da ist jemand, der Ihnen mal zuhört.“ Also, ich finde das im Allgemeinen – also, das hat ja nichts mit der Schulung zu tun – aber, dass allgemein die Peer-Beratung wirklich viel bekannter werden müsste.

I: Ja, das ist ein guter Punkt. Ich habe auch noch nie davon gehört, bevor ich mich jetzt wegen der Masterarbeit damit auseinandergesetzt habe.

F: Ja, das kennt keiner. Kaum jemand. Ich finde, das sollte sehr viel mehr publik gemacht werden, gerade bei Medizinern, auch nicht nur bei Psychologen, Neurologen, sondern auch bei niedergelassenen Ärzten, besonders bei niedergelassenen, also Hausärzten. Also fände ich wichtig, dass das viel, viel bekannter wird.

I: Ja. Das verstehe ich. Da wäre ich auch dafür. Gut. Dankeschön.

F: Bitte.

I: Ich glaube, dann haben wir es geschafft, inhaltlich.

F: Schön!

Transkript G

I: Okay, zu Beginn möchte ich gerne wissen: Was hat dich denn dazu gebracht, die Qualifizierung zu beginnen?

G: Hmm. (*lacht leicht*) Meine Arbeit, ehrenamtliche Arbeit als Selbsthilfegruppen-Leiterin. Das hat mich bewegt, das zu machen. Ja genau, die Ausbildung, weil da wollte ich ein bisschen mehr erfahren, wie das so geht, weil ich habe schon die Leute beraten, und dann habe ich gedacht, das kann mir noch mehr helfen.

I: Ich weiß jetzt noch aus unserem Vorgespräch, dass du eine Selbsthilfegruppe für Eltern von behinderten Kindern hast, richtig?

G: Eltern von Kindern mit Autismus, aber auch jetzt langsam ist das eine Selbsthilfegruppe für autistische Menschen. Es gibt jetzt wirklich Kinder, junge Erwachsene und auch sogar Erwachsene.

I: Ja. Und wie kamst du dann auf den Gedanken: „Okay, hier für meine Arbeit in der Selbsthilfegruppe sollte ich eine Peer-Beraterin werden oder eine Ausbildung dazu machen“?

G: Weißt du, so am Anfang vielleicht nicht, aber so in letzter Zeit ziemlich oft, weil da kommen Leute und suchen nach Hilfe und stellen viele Fragen. Und die wollte ich und habe ich auch - ich hoffe - richtig beantwortet, und geholfen, und das war mein ja genau mein Ziel, obwohl das ist wirklich... das, was ich mache, ist alles ehrenamtlich. Und aus eigener Erfahrung auch, weil ich habe auch einfach da privat so Erfahrung mit Autismus eingesammelt, und ja, da wollte ich, deswegen wollte ich auch diese Peer-Beratungs-Qualifizierung machen. Ja.

I: Ja. Wie hast du denn jetzt von der Qualifizierung erfahren? Weißt du noch, wie das war?

G: (*lacht leicht*) Gute Frage. (*lacht*) Ich weiß es nicht mehr. Ja, wirklich nicht.

I: Ja, ist auch nicht so schlimm.

G: Nö. (*überlegt*) Nö, weiß ich nicht, ob das über... Nein, nicht über die Krankenkasse. Nee. Und auch nicht über die Selbsthilfebüro. Nee. Keine Ahnung. Ich habe jetzt... ja, Lücke.

I: Ist auch nicht so schlimm. Nur, was dich so besonders macht in dieser ganzen Gruppe, ist, dass du keine eigene Behinderung hast. Deshalb fände ich es interessant, nochmal zu verstehen... also, du hast ja dann auch wahrscheinlich dich ein bisschen dazu informiert und hast dann gehört: „Okay, das ist eigentlich an Personen mit einer Behinderung gerichtet“. Was war denn dann dein Gedanke, um zu sagen: „Okay, aber für mich ist es auch relevant.“?

G: Ja, das ist auch für mich, weil es gibt auch nicht nur Menschen, die... oder Eltern, die autistische Kinder haben, sondern es waren auch bei mir in der Gruppe Autisten, die mich nach meiner Meinung gefragt haben. Und dann habe ich gedacht, ja so: „An sich, ich bin persönlich nicht betroffen, so in dem Sinne, dass ich keine Behinderung habe. Aber ich konnte mich gut, so kann man sagen, einfühlen, in diese Situation, was sie da haben oder

hatten, und ja, mich gefragt haben. Das konnte ich gut nachvollziehen. So, und dann dachte ich mir: „Ja, das ist etwas, was mich interessiert.“ Ja, genau.

I: Okay. Vielen Dank. Das reicht mir auch dann dazu. Dann mache ich weiter mit der nächsten Frage.

Jetzt geht es ein bisschen um die Gruppe, in der du die Qualifizierung gemacht hast. Du bist schon fertig. Du hast letztes Jahr...

G: Ja, letztes Jahr genau. Ich bin fertig.

I: Okay, genau. Also wie du die Gruppe, in der du damals warst... wie war es für dich denn, mit den anderen Teilnehmerinnen da zusammen zu lernen?

G: Ganz gut. Ich muss noch dazu das ergänzen, weil, das habe ich nicht gesagt, dass ich persönlich mit Behinderung habe zu tun, generell mit Behinderung, seit meiner Geburt. Meine Tante hatte Downsyndrom. Mein Bruder ist behindert, körperlich. Und für mich war das ganz... ganz normal. Auch die, die zum Beispiel, die eine, die gar nichts, wo ich... (*lacht leicht*) ich muss sagen, es gibt es auch Aussagen: „Aber wie kann sie die Leute beraten, sie kann gar nichts.“ Und sie sagte: „Doch, sie kann sehr viel. Sie kann den Leuten zeigen, oder den jungen Leuten, oder den Eltern von den behinderten Menschen, dass man auch selbstständig leben kann, auch wenn man gar nichts kann, sich selber für sie sorgen und sich pflegen oder sich so essen, selbstständig auch oder trinken. Aber man kann sagen, dass man so über 20 Jahre schon nicht mit der Mama wohnt, sondern wohnt man selbstständig, alleine, mit der Hilfe.“ Ja, das war für mich ganz normal, dass die da manche.... ja, so behindert, manche weniger behindert sind. Gar kein Problem.

I: Ja. Okay, schön. Das freut mich. Diese ganzen Fragen, die ich dir stelle, stelle ich allen Personen. Das Besondere ist ja von dieser Qualifizierung, auch im Gegensatz zu anderen Peer-Ausbildungen, dass Leute mit so verschiedenen Beeinträchtigungen dort zusammensitzen.

Wie ich es gehört habe, ist es häufiger, sodass diese Qualifizierungen so ein bisschen getrennt nach Art der Behinderung auch stattfinden. Das ist ja das Besondere an dieser, also dieser Inklusionsgedanke. Wie bewertest du den?

G: Sehr gut. Sollte immer so sein. Wirklich. Es waren manche so, muss man Kaffee bringen oder festhalten, oder... ich finde das alles, aber wir haben uns vor allem, ich muss sagen, ich habe mich mit allem gut verstanden. Mich wundert nur, dass manche Menschen, die Rolli fahren, die anderen beurteilen. So: „Wie können die die Leute beraten?“ Das war für mich so ein bisschen... ja. Aber ich kenne die jetzt, und ich weiß, wie die anderen ticken und das ist schon okay, Aber für mich ist es ganz gut. Ja.

I: Also glaubst du, man kann davon auch profitieren?

G: Selbstverständlich.

I: Ja schön. Und dann noch zuletzt: Hast du dich denn auch in der Gruppe wohlgefühlt, im Sinne von akzeptiert und verstanden?

G: Ja.

I: Ja. Das ist gut. Okay. Gibt es noch was anderes, was du mir zu den anderen Teilnehmern sagen möchtest? Ansonsten mache ich schon weiter.

G: Ich bewundere viele, die da teilgenommen haben. Weißt du, es gibt jetzt eine, die mit 19 eine Lungenembolie hatte, und das heißt, sie kannte schon das Leben ohne Behinderung, weißt du. Die ist, ja... so ein bisschen über 50 und hat Kinder bekommen. Sie hat zwei Kinder. Sie hatte einen Mann. Sie hat einen Beruf erlernt. Sie hat jetzt auch, ich glaube, sie ist auch Heilpraktikerin und sie kann ganz schlecht sprechen, man kann sie schlecht verstehen. Und aber trotzdem: Sie hat mit, natürlich mit Hilfe, viel erreicht. Und das heißt, der eigene Wille, weil, das muss man auch wollen. Das ist nicht nur so: Man kann sich so gehen lassen. Aber nein, die ist so eine, die hat so Power, und ja, ich finde das super toll. Und die anderen auch. Ich mag Leute, die – was heißt mag Leute - aber Leute, die auch eine - eine Vision ist auch so - oder Ziel haben, weißt du Ziel, und Leute, die nicht aufgeben, auch wenn es so schwer ist wie bei manchen da, ja, und haben Lust am Leben und haben Spaß und lachen auch viel. Und wenn ein Problem ist, dann setzen die sich und jammern nicht, sondern gucken: „Okay, dann machen wir das so.“ Und dann ja immer eine Lösung. Ja, finde ich ganz gut.

I: Dankeschön. Okay. Dann mache ich weiter mit der nächsten Frage.

Jetzt geht es um die beiden Seminarleiterinnen Ellen und Martina. Kannst du mir ein paar Eigenschaften von ihnen nennen, die du für die Qualifizierung und vor allem ihre Rolle als Seminarleiterin wichtig hältst?

G: Die sind sehr einfühlsam. Die sind sehr verständnisvoll, die wissen, wo die Grenzen, wo sie die Grenzen haben. Das ist auch ganz wichtig. Aber die sind nicht in dem Sinne, so, wie soll man das... auf gut Deutsch: So frech, und sagen: „Ja, ich hab jetzt keine Zeit“, oder sowas. Sondern die sind wirklich sehr bei dem Menschen, mit dem die sprechen also beide. Ich finde die wirklich super. Ja.

I: Ja, schön. Vielen Dank. Gut. Ich glaube, das reicht auch schon, außer, du möchtest noch irgendwas Konkretes zu Ellen oder Martina sagen, auch Negatives. Wenn es Negatives gibt, kannst...

G: Ich hab nichts Negatives, wirklich. Da müsste ich suchen nach negativen Sachen, da finde ich keine. Nein, nein.

I: Okay, schön. Gut, dann reicht das auch. Danke.

Okay. Dann geht es jetzt um Themen und Methoden, die ihr in der Qualifizierung behandelt

habt. Es ist ja bei dir jetzt auch schon ein bisschen her. Aber Erinnerst du dich vielleicht noch an einige Inhalte und Methoden, die du besonders hilfreich oder interessant fandest, oder eben auch Dinge, die du vielleicht weniger gut fandest?

G: Hmm (*überlegt*) Eigentlich alles war interessant. Ich finde nicht so... (*überlegt, lacht leicht*) Ein Treffen war so, wo ich zusammen mit einer anderen in einer Gruppe war, und ich glaube es ging um die Stärke und so, und das hat mir so gefallen, weil die ist auch so eine Person, die, wenn sie was vorhat, dann lässt sie nicht los und geht nach vorne. „Egal, was ist, muss man das schaffen. Wir sind die Sieger.“ (*lacht*) Ja, das war so eine, ja, so sehr schöne Sache mit ihr, da zusammenzuarbeiten. Und: „Wir sind Powerfrauen!“ – „Ja, wir sind Powerfrauen!“ Ja. Aber so spezifisch, wie du fragst jetzt, das ist, ja... (*überlegt*) Hmm.

I: Vielleicht, um das mal vorwegzugreifen, falls du schon in irgendeiner Art und Weise Praxiserfahrung hast oder Gespräche so geführt hast, die man unter Peer-Beratung fassen könnte: Wendest du da vielleicht irgendwas Bestimmtes an, was du in der Ausbildung gelernt hast, in den Gesprächen?

G: Vielleicht: Ich höre mehr zu jetzt. Vielleicht das. Weil ich bin ein ziemlich direkter Mensch, weißt du. Ich frage sehr direkt. Aber ich höre jetzt mehr zu. Ich lasse die Leute viel aussprechen. Ich habe schon Treffen gehabt, mit Eltern, wo wir Kaffeetrinken waren, und dann wirklich, weil die brauchen... ich merke, dass die sich so aussprechen, weißt du, so fast auskotzen wollen (*lacht leicht*) also richtig alles sagen. Und das ist das, was ich auch so gelernt habe, zuzuhören, viel zuzuhören.

I: Ja zuhören, ist auf jeden Fall auch eine wichtige Methode. Das stimmt. Das haben auch einige genannt. Okay. Erinnerst du dich an irgendwas Konkretes, was du vielleicht auch überflüssig fandest oder schwierig zu verstehen?

G: Aus dem Ehemaligen damals... (*überlegt*) Nö, an sich... (*überlegt*) nö.

I: Okay. Warst du denn dann auch - vielleicht noch eine abschließende Frage - warst du zufrieden mit der allgemeinen Struktur, methodischen Struktur, also, dass ihr die verschiedenen Methoden angewandt habt und dann häufig, wie ich das gehört habe, Hausaufgaben auch bekommen habt und ihr ja auch am Ende so eine Art Abschlussarbeit hattet. Wie fandest du das?

G: Gut. Ich fand das gut. Ich hatte so zum Abschluss so eine Art Fall gehabt. Diesen Fall habe ich mit allen besprochen und mit Martina. Und das war sehr... sie fanden sehr gute Beratung und sehr guten Fall. Leider ist das so, dass der Mensch, der - das war so ein Freund von meinem Sohn – einen ganz anderen Weg gegangen ist. Erst wollte der so, wie wir das so diskutiert haben und so, und ich habe ihm Wege gezeigt, Adressen geben, wo der sich erkundigen konnte, und er konnte sogar hier so im Raum Köln bleiben. Es war eine Wohnung, und, und, und. Auch natürlich mit Assistenz und so. Aber letztendlich hat er so einen anderen Weg, ja, gewählt. Okay, ist so. Kann man manchmal spekulieren, warum. Vielleicht weiß ich sogar, warum, aber ist so, ja. Ja manchmal spielt, muss ich sagen, bei den Menschen mit Behinderung, körperlicher Behinderung, eine sehr große Rolle die Familie,

aber manchmal in dem negativen Sinn. Nicht so nur positiv. Weil man sollte, ich habe das... man sollte auch die Menschen, auch wenn sie behindert sind, aber die haben körperliche Behinderung, die haben einen Willen, und die möchten gerne das und das und in diesem Weg unterstützen und nicht die bremsen. Und oft machen die Familien auch, weil Pflegegeld entfällt, weil so finanziell werden die auch wissen müssen, keine Ahnung, dass die da einfach zu bremsen aus bestimmten Gründen. Das finde ich nicht gut, selber. Die haben auch Anspruch auf selbständiges Leben. Ich aus meiner Erfahrung, ich habe zwei Kinder, und ein Kind ist schon außerhalb. Meine Tochter ist erwachsen, da habe ich sie auch unterstützt. Ich habe sie nicht gebremst. Nein, ich würde nie so machen. Ich unterstütze und zeige den Weg und helfe und gucke, und ich denke, die Eltern sollten so agieren, nicht: „Aber nee, weißt du, es ist besser, wenn du zu Hause bleibst. Weil, guck mal, hier hast du das und das und das.“ Ja. Das ausprobieren. Man muss sie einfach loslassen und gucken, dass sie das ausprobieren: Wie ist das denn? Wenn alles Mist ist, dann kommen die sowieso zurück nach Hause. Wohin denn sonst?

I: Ja, verstehe. Ja, vielen Dank. Vielleicht können wir so in die Richtung mit deiner Erfahrung, die du so in der echten Welt machst, auch später noch mal kommen, da gibt es noch eine Frage zu. Entschuldigung (*niest*), bin ein bisschen erkältet.

G: Kein Problem.

I: Okay, dann, ich mache jetzt erst mal weiter mit der nächsten Frage.

Damit geht es ein bisschen mehr um dich. Überlege bitte einmal, wie du dich vor Beginn der Qualifizierung gefühlt hast und wie du dich jetzt fühlst: Hat sich etwas für dich verändert?

G: Ja. Das ist auch für... das ist auch für... für die Gesellschaft, weißt du, du gehst irgendwohin, so wie... ein Beispiel: Gestern habe ich eine Fortbildung gehabt. Und dann habe ich einen Geschäftsführer von unserem, hier so Verein getroffen mit meiner Freundin. Wir haben gesagt: „Wer sind Sie?“ und er sagte: „Ja, ich kenne diesen Verein. Es gibt ein paar Veränderungen.“ Und meine Freundin sagte: „Jaja, die ist eine Peer-Beraterin!“ Und der Mensch guckt anders dann, wirklich. Wenn ich sage: „Ich bin eine inklusive Tagesmutter, ich arbeite seit Jahren inklusiv“, dann ist das so: „Ja, ok.“ Jetzt sagt sie – ich hab das in dem Gespräch irgendwie vergessen (*lacht leicht*), kann man sagen – sie sagt: „Sie ist eine Peer-Beraterin. Sie hat die Selbsthilfe...“, dann guckt er schon, die Augen sind offen und er guckt ein bisschen anders. Weil, es ging um Menschen mit Behinderung und Menschen, und wir haben über Freizeitaktivitäten für die Menschen, darüber haben wir gesprochen. Das machte schon was aus, wenn man das erwähnt, muss ich sagen, ja. Schon.

I: Also, das ist jetzt die Wirkung, die du auf andere hast, quasi, dass andere dich dann irgendwie direkt kompetenter zum Beispiel wahrnehmen.

G: Genau, genau. Die nehmen dann... genau, so ist das. Nicht so: „Ach ja so eine, die sich ein bisschen für die interessiert für die Behinderten“. Das ist schon so.

I: Okay, Würdest du denn auch sagen, wenn andere das so wahrnehmen, dass du vielleicht kompetenter bist, hast du denn auch das Gefühl, dass du kompetenter bist?

G: Dadurch, ob ich... ich war genauso kompetent davor (*lacht*). Weil, ja, es ist wirklich, ja, da hab ich das gleiche... also ja, jetzt weiß ich ein bisschen mehr, natürlich. Aber ich war nicht schlechter oder so davor, informiert. Ich wusste auch viele Sachen und konnte ich auch die Leute beraten. Aber jetzt manchmal zählt ja so, dieses Papierchen sozusagen, Zertifikat, dass man dann auf andere Leute eine andere Wirkung hat, wenn man das erwähnt.

I: Verstehe. Okay. Gut, dann vielen Dank. Du sagst also, wenn ich das richtig verstehe, dass du nicht unbedingt das Gefühl hast, dass du durch die Qualifizierung kompetenter geworden bist, und dass du diese Kompetenzen auch vorher schon hattest.

G: Ich denke, durch meine Erfahrung, ja, habe ich schon so meine Lebenserfahrung. Ja.

I: Ja.

Die nächste Frage ist eigentlich die gleiche Frage. Aber ein bisschen mehr auf dich als Person bezogen: Hast du das Gefühl, dass sich jetzt, abgesehen von deinen Kompetenzen, eher so in deinem Leben, in deiner Selbstwahrnehmung, vielleicht durch die Qualifizierung irgendwas geändert hat?

G: In meiner Wahrnehmung?

I: Von dir selbst, genau.

G: Ob sich was verändert hat in meiner... von mir selbst. Gute Frage. (*überlegt*) Ich weiß es nicht. (*lacht leicht*) Ich glaube, ich bin so wie davor. Ich bin gleich geblieben. Ja (*überlegt*) Ich glaube, ich bin so gleich geblieben.

I: Ja. Das ist auch vollkommen in Ordnung.

G: Ich überlege und überlege, ob ich mich dadurch... aber nee. Ich bin so kämpferisch, wie ich war, und wenn mir was nicht gefällt, dann sage ich das auch (*lacht leicht*), das war auch so früher.

I: Ja. Das kann ja auch sein. (*lacht leicht*) Das freut mich, super. Okay. Dann reicht das auch zu Veränderungen bei dir. Wir kommen jetzt auch schon so langsam aufs Ende zu.

Aber jetzt kommt eben das angekündigte, der angekündigte Themenblock mit deiner Praxiserfahrung. Kannst du mir einmal sagen: Jetzt wo du die Peer-Ausbildung gemacht hast, bist du irgendwie als Peer-Beraterin offiziell tätig?

G: Nein. Ich versuche, ich werde mich mit Leuten aus dem Raum K., nee B., treffen im Januar und die Erfahrungen sammeln, weil manche arbeiten auf 500€-Basis oder so, manche arbeiten in Teilzeit, das habe ich auch erfahren, dass manche sagen: „Man muss nicht so doof

sein und alles kostenlos machen.“ Ist richtig, weil alles, die Zeit, die ich opfere, meine Freizeit ist. Nur, das ist meine Freizeit, und dann berate ich die Leute und mache das. Aber ich habe vor, so ein bisschen, aber ja, vielleicht dazu was verdienen. Das wäre wirklich sehr gut. Das ist dann für Selbstwert besser. So, auch, weil das ist schon... ja.

I: Okay, und ansonsten bist du gerade in dieser Selbsthilfegruppe ehrenamtlich tätig?

G: Ja.

I: Würdest du sagen, dass du da in gewisser Weise auch Beratungen durchführst? Also natürlich nicht offiziell, aber dass du da so eine Art Peer-Support bietest?

G: Ja.

I: Kannst du mir vielleicht mal ein Beispiel nennen, wo du sagen würdest: „Okay, da habe ich irgendwie Peer-Support geleistet“?

G: Ja schon öfter, öfter. Es ging zum Beispiel in letzter Zeit um Schulwechsel. So, es ist ein Junge in der dritten Klasse, gut in der Schule, Autist, hat auch andere Behinderungen, aber ist bei uns in der Gruppe. Und jetzt die Frage: Welche Schule? Weiterhin eine Regelschule oder eine andere Schule, Förderschule, wo er weniger Schüler in der Klasse hat usw.? Das war so das Thema. Auch, ja, weil die sind desorientiert, die Eltern. Und das ist klar, weil, ja: „Was ist gut für mein Kind? Was ist gut, was kann gut sein?“ Ja, ich sage immer: „Viele Sachen sich angucken. Nicht nur eine Schule, man könnte sich 2, 3 Schulen angucken und dann die Entscheidung treffen.“ Ja, und dann habe ich denen geraten, die Schule in K. sich anzugucken, A.-F.-Schule. Und die haben gefragt, weil da stand im Raum Hauptbegabung (Hochbegabung): Ja, nein, ja, nein. Sage ich: „Es ist immer gut, wenn dein Bauchgefühl sagt: „Ja“, also vor allem Mama. Mama hat diese intuitive Begabung meistens, Papa auch, aber Papa selten. „Dann mach das. Dann geh und guck das. Ist das wirklich... was erwartet dich da? Das Kind bekommt Tests zum Ausfüllen und wird getestet, und dann werden die dir sagen, ist er hauptbegabt oder nicht.“ Das sind so Sachen, die manchmal so... es ist ein bisschen die Unsicherheit von den Eltern: „Ist das gut? Ist das schlecht? Ist es gut, dass mein Kind..., dass wir da...?“ Es ist auch ein Thema, das ist auch dieses: Autismus ist eine unsichtbare Behinderung und unsichtbare Störung und: „Ich habe die nicht geoutet da. Ich habe die nicht geoutet“, Ja, das hat sie dann gesagt, eine Mutter, auch. Ich finde auch - ist meine Meinung und meine Erfahrung auch, und das sage ich auch aus meiner Erfahrung - es ist gut, zu gucken erst: „Wohin geht mein Kind?“ Macht Sport mit einer Gruppe und die verstehen sich gut. Da muss man nicht immer sich äußern und sagen: „Ja, aber mein Sohn oder mein Kind ist Autist“, das muss man nicht. Das ist nicht lebensnotwendig. Aber ich finde auch, sage ich auch den Eltern, hab ich der Mutter auch gesagt: Die Erwachsenen, im Grunde genommen, sollten das schon wissen, die Leiter von der Gruppe, wenn die da Sport oder sowas machen, dass die schon ein bisschen den Blick haben, weil, wer weiß. Ich kenne das aus Erfahrung. Ja, solche Beratungen. Aber jetzt in letzter Zeit, es geht oft um die Schule, oft. Die fragen mich, wo sie noch fragen können, mit wem können sie noch sprechen, dass sie gut beraten werden, nicht nur so, weil der Kindergarten hat gesagt: „Die und die Schule, und Schluss.“ Da sag ich: „Stopp. Kindergarten könnte sagen: „Aber du hast noch andere

Möglichkeiten ,und kannst auch dahin gehen und fragen.‘ Das ist nicht verboten, ist nicht verboten, sondern muss man, wenn man möchte, hingehen.“

I: Ja. Hast du das Gefühl auch, dass die Eltern dadurch, dass du eben Peer bist, also ebenfalls eine Person mit einem Kind mit Autismus, dass diese Eltern dann das Gefühl haben, dass du sie besser beraten, besser verstehen kannst?

G: Ich denke, dass Peer-Bratung, nicht wirklich, aber dass ich ein Kind mit Autismus habe, und der schon einen Weg oder ich den Weg gegangen mit ihm, oder wir mit ihm, und viele Sachen ausprobiert haben und viele Sachen erfahren haben, und da haben die viel Vertrauen, ja. Das sagen die manchmal auch: „Du weißt, wie das geht. Du hast mehr Erfahrung. Wie ist dein Empfinden? Mache ich das richtig?“ Oder... die fragen das auch.

I: Ja, das ist schön. Also kriegst du auch positive Rückmeldungen.

G: Ja, kriege ich auch, ja.

I: Sehr schön. Ich überlege gerade, ob ich noch irgendwas nachfragen möchte. Oder gibt es... wenn du noch etwas hast, was du gerne so aus deiner Praxiserfahrung, deiner Arbeit quasi, erzählen möchtest, kannst du das auch gerne.

G: Ja, letztens habe ich ein, das ist auch so ziemlich... ich war bei einer Mama mit dem Sohn. Die hat einen Sohn. Die ist Alleinerziehende, und der hatte so einen genannten Melt-Down, und die war total... die war fertig, Die wusste nicht, was sie machen sollte. Ich kenne den Jungen schon länger und die Mama auch. Und dann, ich habe die Initiative, oder, ich habe das alles geregelt, sozusagen. Und dann fand ich... ja. Ich sehe diese Ohnmacht, weißt du, ich sehe diese Ohnmacht der Eltern. Aber wenn ich nicht reagiert würde, dann wäre die Sache ganz schlecht ausgelaufen. Weil, ich kenne den, der hat sich versucht selbst zu verletzen. Und als ich reagiert habe, mit Festhalten, ruhig sprechen ins Ohr sagen: „Du bist ein guter Junge.“ Das hat wirklich nicht lange gedauert, wo der sich beruhigt hat, wirklich. Und ich fand das, das ist so Ergänzung zur Peer-Beratung, weil ich glaube, sie hat gesehen, die Mutter auch, diese Reaktion, der kennt mich, der mag mich gerne, der mag mich wirklich, der weiß, dass ich auch ganz klar bin. Wenn ich was sage, dann ist das auch so. Und das hat vielleicht, sie hat vielleicht, sie hat selber auch was gelernt, vielleicht, doch schon, weil sie hat auch gesagt, dass sie... am schlimmsten wäre so schreien und sagen: „Hör auf, jetzt! Was machst du da?“ Wäre für den Katastrophe. Und das war ein bisschen Coaching auch für die Mutter, ein bisschen. Ja, das hat schon... ich habe den sogar heute auch gesehen, und wir haben uns ganz gut unterhalten, ja.

I: Okay. Ich will noch eine Nachfrage stellen.

Quasi - ist auch die vorletzte Frage, dann - hast du denn auch manchmal das Gefühl, dass durch deine Tätigkeit - auch wenn das jetzt keine Peer-Beratung in dem Sinne ist - dass es Gespräche oder Situationen wie das, was du gerade erzählt hast mit diesem Jungen, dass es Dinge gibt, wo du merkst, es fällt dir schwer dich abzugrenzen? Also das Thema Grenzen, dass du Dinge vielleicht mit nach Hause nimmst, dass sie dich noch beschäftigen?

G: *(lacht leicht)* Was die Kinder mit... was die Gruppe angeht?

I: Mhh-hmm.

G: Ja, geht so. Das ist nicht das, aber meine Arbeit... Ich habe dieses Glück, dass ich fünf Kinder betreue, als Tagesmutter, und von den fünf Kindern sind an sich *(überlegt)* drei, die mir Sorgen machen, zwei wirklich große Sorgen, das eine, geht so. Und mich macht sehr, ja, man kann sagen traurig, dass die Eltern, wenn ich über meine... weil das sind Kinder, die noch keine Diagnose haben, in dem Sinne. Aber die sind gefährdet. Und wenn man nichts macht... das sieht man, das sage nicht nur ich, aber auch meine Fachberatung kennen die Kinder, und ich nehme das viel mit nach Hause, und ich würde gerne manchen auch... ich muss mich abgrenzen und sagen: „Stopp, ich habe die Information gegeben. Ich kann aber nicht mitgehen und die Familie so unterstützen, dass die...“, es ist nicht diese Helfer-Syndrom, aber ich sehe, wenn sie so stolpern, die möchten dem Kind helfen, aber manchmal können die nicht so, so ganz. Manchmal reden die Deutsch, aber man redet mit denen Deutsch, aber das kommt nicht an. Weißt du, so... Ja, es ist schwierig. Und ich weiß, und ich erwähne das immer, dass, wenn man kleine Kinder hat, dann brauchen die jetzt – jetzt - diese Unterstützung, nicht in zehn Jahren, jetzt. Weil in zehn Jahren... wenn die jetzt Unterstützung bekommen, dann kann es sein, dass die ganz normal existieren, ganz normal sich entwickeln. Aber wenn sie das nicht bekommen, dann weiß man nicht. Das sage ich auch aus meiner Erfahrung. Und das nehme ich nach Hause. Und jetzt lerne ich langsam, dass ich das ab... *(lacht leicht)*, dass ich mich abgrenze. Und ja, das ist, ja, muss ich lernen, weil sonst ist das nicht gut. Ich weiß.

I: Ja. Habt ihr das Thema auch in der Qualifizierung mal behandelt, Abgrenzung?

G: Ich glaube, war das auch, dass wir da auch „Stopp“ sagen müssen, ja. Das war auch... ja. Weiß nicht, wann, aber es war, dass man nicht alles mit nach Hause nimmt, dass man muss auch so damit umgehen, dass man sagt: „Ja, da habe ich alles getan und gesagt. Und ja, es ist so, wie es ist. Wenn sie weiter Hilfe brauchen...“ Das war so mit dem Fall, wo ich die Prüfung hatte, das war für mich auch so: Ich habe angeboten, ich habe gesagt, geschrieben, und wir haben wirklich... es ist wahrscheinlich angekommen, ob das angenommen, keine Ahnung, und das war, für mich: Ist vorbei. Wenn der Mensch noch mal Hilfe von mir bräuchte, oder so, kommt mit Fragen: „Ja. Okay, komm. Ja, dann können wir noch sprechen.“ Ja.

I: Okay, ich würde jetzt noch eine kurze, letzte Frage.

Hast du jetzt außerhalb der Peer-Qualifizierung schon mal an anderen Trainings oder Kursen teilgenommen?

G: Diese Art, oder meinst du...? Also, ich habe Inklusion-Kurs gemacht, das heißt, das war auch ziemlich intensiv. Ich mache regelmäßig - und es geht auch nicht nur um meine Arbeit - Supervision, viermal im Jahr mit einem Psychologen, wir treffen. Diese Art Qualifizierung wie jetzt, was Peer-Beratung angeht: Nein, habe ich nicht gemacht. Das ist meine erste. Aber

ich habe mich immer in diesem Bereich so ein bisschen bewegt, so was...

Therapiemöglichkeiten. Theraplay zum Beispiel. Ich weiß nicht, ob du das kennst, Theraplay ist eine Art Therapie mit Menschen mit Behinderung, an sich machen das einen großen Teil, die Logopäden, Theraplay. Das war auch so, ich hab da Basiskurs gemacht, weil mein Sohn hatte auch wieder diese Art Therapie. Ja, aber... ja.

I: Meine Frage ist eigentlich: Wenn du das einigermaßen vergleichen kannst, wie findest du denn jetzt die Qualifizierung von Ellen und Martina im Vergleich zu den anderen Sachen, zum Beispiel dem Inklusionstraining?

G: Ich finde das ganz gut. Ich finde das wirklich ganz gut. Ganz gut gemacht. Ja. Und ich empfehle das weiter, wirklich. Weil, die machen das gut. Sie machen aus der Erfahrung auch. Man kann auch, ich finde so visuell, wenn man visuell sieht: Ja, Martina ist körperlich nicht beeinträchtigt, obwohl, sie hat auch ein paar Sachen, und Ellen ist körperlich behindert auch. Das ist eine sehr gute Mischung, so auf den ersten Blick. Das macht schon viel aus, wirklich. Ja. Und das ist zum Beispiel, in dem Kurs hat die Ellen auch gesagt, was ich... aber wo zum Beispiel... Sie war mit Martina irgendwo und dann haben die, ich weiß nicht, ob das ein Treffen, oder was war das dann genau? Dass die nicht mit der Ellen gesprochen haben, die Leute, sondern die sofort die Martina wahrgenommen haben. Weißt du? Weil viele Menschen denken - denke ich - so wie bei meinem Bruder, damals, Menschen mit körperlicher Beeinträchtigung haben auch eine geistige Behinderung, Die denken wahrscheinlich so. Und dann nehmen die Menschen überhaupt nicht wahr, die behindert, körperlich behindert sind. Ich weiß. Es ist sehr schade. Aber die sind so. Die können nicht anders, die anderen.

I: Ja, gut.

Okay, eigentlich sind wir mit dem inhaltlichen Teil fertig, aber du hast jetzt noch einmal die Chance, wenn es noch irgendwas gibt, was du gerne noch sagen würdest, vor allem zur Qualifizierung, dann kannst du das jetzt gerne noch tun.

G: (*lacht leicht*) Ich habe verschiedene Menschen kennengelernt und ich habe auch gesehen in der Qualifizierung, wie man... (*zögert*) wie die Menschen auf die anderen reagieren und sie beurteilen und sagen, obwohl die selber nicht besser sind: (*abwertend*) „So finde ich“ und das fand ich sehr... Ich habe mir schon ein Bild gemacht von den Menschen, die das waren, zwei. Da kam der sogar, der – Stiftung K.? Oder was das für eine Stiftung ist - auf jeden Fall kam der – W.? Oder wie hieß der? - der hat... der war sehr lässig angezogen. Die haben dermaßen den kritisiert – später, ne, später - dass ich... und Probleme mit Zähnen, der hatte keine Zähne in dem Mund und sowas, und... und die eine sagte: „Wie konnte der so herkommen? Und so schlampig!“ Und ich sagte: „Weißt du was, Liebes? Weißt du, wie der Einstein angezogen war, der hat sehr oft zwei verschiedene Socken, zwei verschiedene Schuhe angezogen. Und das war Einstein. Und du weißt nicht, ob das auch der zweite Einstein ist.“ Warum... sofort auf diesen... ja, der war lässig angezogen, für mich ganz, ganz okay. Aber... habe ich da erfahren und gelernt oder gesehen, wie Menschen, die auch behindert sind, körperlich behindert sind, haben... gucken, sehr, sehr kritisch, aber so kritisch

im Sinne: Sofort ein Urteil über den Menschen. Sollte nicht sein, finde ich. So ein bisschen Empathie und ein bisschen Mitgefühl da, oder... sollte schon da sein. Ja.

I: Also, du hast gemerkt, dass auch behinderte Menschen Stigmata und Vorurteile haben?

G: Genau, ja. Genau. Und natürlich, das sind normale Menschen, die behinderte Menschen. Nur so, die Art und Weise, wie, das war mir... und wie die zum Beispiel die anderen runterziehen können, das war mir... ich konnte sowas nicht hören. Ich muss immer was sagen. Die Leute einfach so in Schutz nehmen, ein bisschen. Das geht nicht. *(Pause)* Aber ich fand die Erfahrung super. Deswegen mache ich jetzt diese Aufbaukurs. Wenn sie nochmal Aufbaukurs machen, dann bin ich auch dabei *(lacht)*.

I: *(lacht leicht)* Das freut mich.

G: Ja, ja. Weißt du, das ist so eine super Mischung, da, super wirklich. Das ist so, kann man sagen, ja, so Inklusion. Ja genau, da ist Inklusion, ja.

I: Schön. Das ist ein guter Abschlusssatz, würde ich sagen. Dankeschön.

G: Nichts zu danken.

Anhang E. Kategorienstatistik nach dem ersten Kategorisierungsdurchlauf

Die folgende Tabelle zeigt die Häufigkeit und Verteilung der Kategorien des Kategoriensystems nach dem ersten Durchlauf der qualitativen Inhaltsanalyse. Grundlage ist der Datenexport aus QCMap (CSV-Datei *Kategoriensstatistik - erster Durchlauf*, verfügbar auf OSF im Ordner *1. Durchlauf der Kategorisierung*), wobei zwei Spalten der Originaldatei gelöscht wurden: Die Spalte „Kategorie ID“ enthielt eine von QCMap automatisch erstellte Nummerierung der Kategorien, die Spalte „% der Dokumente“ hatte keine Aussagekraft, da die Gesamtanzahl aller vorhandener Dokumente (=Interviews) für die Berechnung dieses Wertes herangezogen wurden, jedoch nur vier Dokumente im ersten Durchlauf analysiert wurden. Die Werte in der Spalte „% aller Kodierungen“ beziehen sich auf die Gesamtzahl der im ersten Durchlauf vorgenommenen Kodierungen (n = 102).

Tabelle 2

Kategorienstatistik nach dem ersten Materialdurchlauf

Hauptkategorie	Kategoriennamen	Absolute Anzahl Kodierungen	% aller Kodierungen	Anzahl der Interviews, in denen Kategorie kodiert
Beweggründe		16	15	4
	Beweggrund: soziales Umfeld	2	1	2
	Beweggrund: Beratungsbezogener Hintergrund	2	1	2
	Beweggrund: Interesse	1	0	1
	Beweggrund: berufliche Perspektive	3	2	3

Beweggrund: finanzielle Unterstützung zur Qualifikation durch Träger	2	1	2
Beweggrund: Platzverfügbarkeit	2	1	2
Beweggrund: Eigene Werte	2	1	2
Beweggrund: eigene Betroffenheit	2	1	2
Qualifizierungsgruppe	12	11	4
Qualifizierungsgruppe: Zweifel an Kompetenz anderer Teilnehmenden als Berater*innen	1	0	1
Qualifizierungsgruppe: Erkenntnisse im Umgang mit anderen Teilnehmenden	3	2	3
Bewertung des Inklusionscharakters	4	3	4
Wohlfühlen in Qualifizierungsgruppe	4	3	4
Seminarleiterinnen	15	14	4
Eigenschaften/Verhalten Seminarleiterinnen: persönliche Faktoren	4	3	4
Eigenschaften/Verhalten der Seminarleiterinnen: kompetenzbezogene Faktoren	4	3	4
Eigenschaften/Verhalten der Seminarleiterinnen: Eigene Betroffenheit	4	3	4

Eigenschaften der Seminarleiterinnen: Inklusives Arbeiten	2	1	2
Eigenschaften/Verhalten der Seminarleiterinnen: Kritik	1	0	1
Inhalt & Methoden	15	14	4
Inhalt & Methoden: Nennungen (neutral)	3	2	3
Inhalt & Methoden: bereits im Voraus Bekanntes	2	1	2
Inhalt & Methoden: Nützliches	4	3	4
Inhalt & Methoden: Interessante/sonstig positiv bewertete	3	2	3
Inhalt & Methoden: Fehlendes	1	0	1
Inhalt & Methoden: Weitere Kritik	1	0	1
Inhalt & Methoden: Erinnerung	1	0	1
Entwicklung	14	13	4
Entwicklung: Kompetenzbezogen	4	3	4
Entwicklung: Persönlich	4	3	4
Entwicklung: Selbstwirksamkeit	4	3	4
Entwicklung: Blick auf eigene Behinderung	2	1	2

Praxiserfahrung	23	22	4
Praxiserfahrung: Rückmeldungen/Zeichen für eigene Beratungskompetenz	2	1	2
Praxiserfahrung: Persönlicher Gewinn durch Beratungen	2	1	2
Praxiserfahrung: Inhaltliche Schwierigkeiten/Überforderung	3	2	3
Praxiserfahrung: Angehörige der zu Beratenden	3	2	3
Praxiserfahrung: Abgrenzung	4	3	4
Praxiserfahrung: Überforderung durch Arbeitsumfang	2	1	2
Praxiserfahrung: Hilfe bei Anträgen/Formalia	4	3	4
Praxiserfahrung: (niederschwelliger) Peer-Support	2	1	2
.Praxiserfahrung: wichtige Eigenschaften/Verhalten von Peer-Berater*innen	1	0	1
Weiteres zur Qualifizierung	3	2	3
Vergleich mit/Motivation zu weiteren Trainings	2	1	2
Organisation der Qualifizierung	1	0	1

Gesellschaft/System	4	3	3
Fehlende Bekanntheit von Peer-Beratung	3	2	3
Gesellschafts-/Systemkritik	1	0	1
	102		

Anhang F. Dokumentation Erstellung des Kategoriensystems

Es wird im Folgenden der Stand des Kategoriensystems jeweils nach dem ersten und zweiten Materialdurchlauf aufgeführt. Die Kategorien werden dabei innerhalb der Hauptkategorien/Bereiche einschließlich Kodierregeln, Ankerbeispielen und ggf. ehemaligen Kategorien aufgelistet. Im letzten Abschnitt dieses Anhangs befindet sich das finale Kategoriensystem.

Anhang F1. Revision nach erstem Materialdurchlauf

Alle aufgeführten Zitate sind Aussagen von den Teilnehmenden der Interviews. Die Quelle der Zitate ist die Excel-Datei *Kodierte Passagen überarbeitet- erster Durchlauf*, welche im OSF-Ordner *1. Durchlauf der Kategorisierung* zu finden ist. Hinter jedem Zitat steht eine Quellenangabe, welche die Zeile aus der Datei enthält, in der die Aussage zu finden ist. Die kodierten Textpassagen befinden sich in Spalte D der Datei. Unterhalb der tabellarischen Auflistung der Kategorien jedes Bereichs erfolgt eine inhaltliche Begründung der Änderungen.

Beweggründe

Tabelle 3

Kategoriensystem im Bereich Beweggründe nach dem erstem Materialdurchlauf

Neue Kategorie	Kodierregel	Ankerbeispiel	Alte Kategorien
<i>Beweggrund: kapazitive</i>	auf zeitliche, räumliche, finanzielle oder andere kapazitive Umstände bezogene Faktoren, die als Beweggrund zur Qualifizierung genannt werden	„dann mussten wir erst mal gucken mit dieser finanziellen Sache, weil ich ja bloß Erwerbsminderungsrente bekomme, und das ist echt nicht viel. Und dann hat aber die Kämpgen-Stiftung mein Schulgeld sozusagen übernommen, und ich habe anteiliges Schulgeld, dann ans F.-Werk bezahlt - konnte man immer so in Raten machen, das war total super.“ (Z.95)	- <i>Beweggrund: finanzielle Unterstützung zur Qualifikation durch Träger</i> - <i>Beweggrund: Platzverfügbarkeit</i>
<i>Beweggrund: Peer-Gedanke</i>	auf Aspekte des Peer-Gedankens bezogene Faktoren, die als Beweggrund zur Qualifizierung genannt werden.	„und eben auch nachhaltig für andere Menschen erst mal die eigenen Erfahrungswerte weitergeben zu können, Mut zu machen, Ziele zu erreichen, das finde ich immer ganz, ganz toll, wenn man dann merkt, wie die	- <i>Beweggrund: Eigene Betroffenheit</i> - <i>Beweggrund: Eigene Werte</i>

	Aspekte sind z.B. die eigene Betroffenheit, Interesse an sowie persönliche Vorkenntnisse bzgl. Peer-Beratung, Unterstützung des Peer-Gedankens, Weitergabe eigener Erfahrungswert, Funktion als Rollenvorbild	Türen aufgehen, wenn Menschen ihre Ziele umsetzen können, und wenn man einen kleinen Teil dazu beitragen kann, dass es gelingt. Das finde ich ganz toll, und deswegen ist dieser Peer-Ansatz für mich so wichtig gewesen und so wertvoll.“ (Z.93)	- <i>Beweggrund: Interesse</i> - <i>Beweggrund: beratungsbezogener Hintergrund</i>
<i>Beweggrund: beruflicher & sozialer Hintergrund</i>	durch Personen im beruflichen oder sozialen Kontext auf Qualifizierung aufmerksam gemacht, berufliche Vorkenntnisse in Beratung oder ähnlichem Bereich, berufliche/ soziale Passung der Qualifizierung	„dann sagte die Chefin vom betreuten Wohnen: ‚Mensch, warum machst du nicht eine Peer-Ausbildung? Genau du bist die richtige Person dafür!‘“ (Z.226)	- <i>Beweggrund: Beratungsbezogener Hintergrund</i> - <i>Beweggrund: soziales Umfeld</i>
<i>Beweggrund: Perspektive für Zukunft</i>	Qualifizierung wird als Möglichkeit der beruflichen Weiter-/Ausbildung oder als vorbereitend/ absichernd für eine zukünftige (Berufs-)Tätigkeit genannt	„das ist im Grunde auch noch so eine Zukunftsperspektive, weil so ein bisschen arbeiten... Ich will ja nicht, wenn ich irgendwann mit - werde jetzt 62 - ich will ja da nicht zu Hause sitzen und ich will auch was Kreatives tun, aber das kann ich dank E. (Comment by Susanne Baur: Beratungsstelle, in der sie tätig ist) auch jetzt schon so ein bisschen. Da mache ich vielleicht ein bisschen mehr, aber ich möchte trotzdem noch was machen und mit so einer Peer-Qualifizierung, wenn man da noch irgendwo hingeht, wenn da nicht irgendwie, was weiß ich,	- <i>Beweggrund: berufliche Perspektive</i> - <i>Beweggrund: Beratungsbezogener Hintergrund</i>

		was anderes eingesetzt hat, kann man auch noch ein bisschen was machen und hat so einen Plan in die Zukunft.“ (Z.7)	
--	--	---	--

Die Kategorien *Beweggrund: finanzielle Unterstützung zur Qualifikation durch Träger* sowie *Beweggrund: Platzverfügbarkeit* wurden subsummiert unter der neuen Kategorie *Beweggrund: kapazitäre*, unter die alle auf zeitliche, räumliche, finanzielle oder andere Kapazitäten bezogene Beweggründe fallen.

Auch subsummiert wurden die Kategorien *Beweggrund: Eigene Betroffenheit*, *Beweggrund: Eigene Werte* und *Beweggrund: Interesse*, und zwar unter der neuen Kategorie: *Beweggrund: Peer-Gedanke*. Die eigene Betroffenheit stellt einen zentralen Aspekt der Peer-Beratung dar, und die Passung der eigene Werte und Interessen mit dem Peer-Gedanken (z.B. Weitergabe eigener Erfahrungswerte und die Funktion als Rollenvorbild) kann als voraussetzend für die Peer-Beratung gesehen werden.

Die Kategorie: *Beweggrund: Beratungsbezogener Hintergrund* wurde als inhaltlich heterogen eingeschätzt. Teilweise enthielten kodierte Textpassagen Aspekte, die auf den beruflichen Werdegang, persönliche Vorkenntnisse oder auch Weiterbildungsmotivation bezogen waren. Daher wurden die kodierten Textpassagen dieser Kategorie aufgeteilt auf die neu gebildeten Kategorien *Beweggrund: Peer-Gedanke*, *Beweggrund: beruflicher & sozialer Hintergrund*, *Beweggrund: Perspektive für Zukunft*. Eine lange kodierte Textpassage wurde dabei nochmals inhaltlich in zwei Passagen aufgeteilt (Z.4). Statt von „beratungsbezogenem“ Hintergrund wird nun von „beruflich“ gesprochen, da sich zeigte, dass die Teilnehmenden in unterschiedlichen, Berufen auf Peer-Beratung aufmerksam wurden, auch wenn diese keinen direkten Beratungsbezug haben.

Innerhalb der Kategorie *Beweggrund: soziales Umfeld* fanden sich wiederholt Erwähnungen von Personen aus dem beruflichen Kontext, weshalb die Unterscheidung der beruflichen vs. sozialen Beweggründe wenig haltbar schien. Zunächst stand zur Debatte, ob *Beweggrund: berufliche Perspektive* ebenfalls in diese Kategorie einzuordnen ist. Bei inhaltlicher Betrachtung wurde jedoch klar, dass sich die Passagen in *Beweggrund: beruflicher & sozialer Hintergrund* auf bestehende beziehungsweise vergangene Umstände beziehen, während es bei der beruflichen Perspektive um zukunftsgerichtete Motivationen geht. Da die Peer-Qualifizierung auf einen zukünftigen Beruf vorbereiten soll, wurde dieser Aspekt trotz nur drei kodierter Passagen als besonders relevant eingeschätzt und als einzelne Kategorie beibehalten.

Qualifizierungsgruppe

Tabelle 4

Kategoriensystem im Bereich Qualifizierungsgruppe nach dem erstem Materialdurchlauf

Neue Kategorie	Kodierregel	Ankerbeispiel	Alte Kategorien
<i>Wohlfühlen in Qualifizierungsgruppe 1: schlecht bis gemischt</i>	es werden mindestens 2 oder ausschließlich negative Aspekte in Bezug auf Wohlbefinden in der Gruppe genannt	„Es gibt ein paar Sachen innerhalb der Gruppe, die da sind, die mich dann stören, auch von meiner persönlichen Art her, auch teilweise auf meine Behinderung bezogen“ (Z.12)	- <i>Wohlfühlen in Qualifizierungsgruppe</i>
<i>Wohlfühlen in Qualifizierungsgruppe 2: gemischt bis gut</i>	es wird mindestens ein negativer und ein positiver Aspekt in Bezug auf Wohlbefinden in der Gruppe genannt, oder es wird durch die Wortwahl eine Ambivalenz in Bezug auf Wohlbefinden deutlich	„meistenteils schon“ (Z.11)	- <i>Wohlfühlen in Qualifizierungsgruppe</i>
<i>Wohlfühlen in Qualifizierungsgruppe 3: gut bis sehr gut</i>	es werden mindestens 2 oder ausschließlich positive Aspekte in Bezug auf Wohlbefinden in der Gruppe genannt	„[...] fühlst du dich in der Gruppe denn an sich wohl, akzeptiert, verstanden? B: Ja, absolut. Auch wirklich wertgeschätzt. Das ist wirklich großartig, ja.“ (Z.15)	- <i>Wohlfühlen in Qualifizierungsgruppe</i>
<i>Qualifizierungsgruppe: Kritische Einschätzung anderer Teilnehmenden</i>	es wird mindestens ein kritischer/ negativer Aspekt in Bezug auf eine oder mehrere anderen teilnehmenden Personen der Qualifizierungsgruppe genannt.	„[...] Bei anderen, denke ich nur: ‚Boah. Ich würde, glaube ich, zu dir niemanden schicken (lacht), wenn ich die Wahl hätte‘“ (Z.99)	- <i>Qualifizierungsgruppe: Zweifel an Kompetenz anderer Teilnehmenden als Berater*innen</i>

	Stattdessen Kodierung unter <i>Wohlfühlen in Qualifizierungsgruppe</i> , wenn die Kritik auf das Wohlbefinden in der Gruppe statt auf einzelne Personen gerichtet ist.		
<i>Inklusionscharakter der Qualifizierung 1: schlecht bis gemischt</i>	1. Aussagen in Bezug auf den Inklusionscharakter der Qualifizierung, sowie Wirkungen (z.B. Unsicherheiten und Erkenntnisse) der Tatsache, dass Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen gemeinsam ausgebildet werden. Prüfe, ob Aussage auf Verschiedenheit von Behinderungen bezogen ist, wenn nicht Kodierung unter <i>Peer-Learning: andere Teilnehmende als Vorbild/ Inspiration</i>. 2. Valenzbezogene Antworten auf Frage nach	„zum Anfang fiel mir das bisschen schwer. Genau, auch durch die verschiedenen Behinderungen von den anderen. Mit denen in Kontakt zu kommen, wenn die Leute zum Beispiel nicht sprechen können oder nicht lesen, oder wir hatten dann auch jemanden in der WhatsApp-Gruppe, die konnte nicht lesen. Da mussten wir immer Sprachnachrichten schicken. Oft wurde es zwischendurch vergessen, und dann sprach sie wieder: ‚Ihr müsst mir das bitte sprechen. Ich kann das doch nicht lesen.‘ Ja, da muss man erst mal so ein bisschen mit umgehen können. Manchmal hat man die Leute auch durch eine Sprachbeeinträchtigung nicht richtig verstehen können, und manchmal war der Raum so groß, dass ich da gesessen habe und gedacht habe: ‚Gott, ich habe jetzt kein Wort verstanden, kann ich das jetzt sagen? Oder wie soll ich das jetzt sagen?‘ Das war zum Anfang, hatte ich da ein bisschen Probleme. Und dann habe ich mich immer ein bisschen so gesetzt, dass ich wusste: ‚Okay, da sitzt diejenige, die nicht so gut sprechen kann. Ich habe sie so ein bisschen in meinem Hörbereich, dass ich sie besser hören kann.‘ Am Anfang war das schon ein	- <i>Bewertung des Inklusionscharakters</i> - <i>Qualifizierungsgruppe: Erkenntnisse im Umgang mit anderen Teilnehmenden</i>

	Inklusionscharakter der Qualifizierung sind als schlecht bis gemischt zu bewerten, oder es werden mindestens 2 oder ausschließlich negative Wirkungen des inklusiven Lernens genannt	bisschen schwierig. Das stimmt, ja.“ (Z.232)	
<i>Inklusionscharakter der Qualifizierung 2: gemischt bis gut</i>	1. Aussagen in Bezug auf den Inklusionscharakter der Qualifizierung, sowie Wirkungen (z.B. Unsicherheiten und Erkenntnisse) der Tatsache, dass Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen gemeinsam ausgebildet werden. Prüfe, ob Aussage auf Verschiedenheit von Behinderungen bezogen ist, wenn nicht Kodierung unter <i>Peer-Learning: andere Teilnehmende als Vorbild/ Inspiration.</i>	„insgesamt, bin ich da einfach auch schon sehr stark im Thema, und deswegen erfahre ich nicht so wahnsinnig viel Neues, denke aber grundsätzlich ist es eine gute Idee“ (Z.228)	- <i>Bewertung des Inklusionscharakters</i> - <i>Qualifizierungsgruppe: Erkenntnisse im Umgang mit anderen Teilnehmenden</i>

	2. Valenzbezogene Antworten auf Frage nach Inklusionscharakter der Qualifizierung sind als gemischt bis gut zu bewerten, oder in Bezug auf Wirkungen des inklusiven Lernens wird mindestens ein positiver und ein negativer Aspekt genannt		
<i>Inklusionscharakter der Qualifizierung 3: gut bis sehr gut</i>	1. Aussagen in Bezug auf den Inklusionscharakter der Qualifizierung, sowie Wirkungen (z.B. Unsicherheiten und Erkenntnisse) der Tatsache, dass Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen gemeinsam ausgebildet werden. Prüfe, ob Aussage auf Verschiedenheit von Behinderungen bezogen ist, wenn nicht Kodierung unter <i>Peer-Learning: andere Teilnehmende als</i>	„das haben die beiden Trainerinnen und auch die Kolleginnen selber, also wirklich ganz, ganz großartig gemacht, dass so unterschiedliche Menschen mit unterschiedlichen Erfahrungen sich da öffnen und gut erzählen. Also das finde ich schon sehr beeindruckend.“ (Z.231)	- <i>Bewertung des Inklusionscharakters</i> - <i>Qualifizierungsgruppe: Erkenntnisse im Umgang mit anderen Teilnehmenden</i>

	<i>Vorbild/ Inspiration.</i> 2. Valenzbezogene Antworten auf Frage nach Inklusionscharak- ter sind als gut bis sehr gut zu bewerten, oder in Bezug auf Wirkungen des inklusive Lernens werden mindestens zwei positive oder ausschließlich positive Aspekte genannt		
<i>Inklusionscha- rakter der Qualifizierung 3: gut bis sehr gut</i>	1. Aussagen in Bezug auf den Inklusionscharak- ter der Qualifizierung, sowie Wirkungen (z.B. Unsicherheiten und Erkenntnisse) der Tatsache, dass Menschen mit unterschiedliche n Behinderungen gemeinsam ausgebildet werden. Prüfe, ob Aussage auf Verschiedenheit von Behinderungen bezogen ist, wenn nicht Kodierung unter	ich musste auch selber lernen, Geduld zu üben“ (Z.102)	- <i>Bewertung des Inklusionschar- akters</i> - <i>Qualifizierung sgruppe: Erkenntnisse im Umgang mit anderen Teilnehmenden</i>

	<i>Peer-Learning: andere Teilnehmende als Vorbild/ Inspiration.</i> 2. Valenzbezogene Antworten auf Frage nach Inklusionscharakter sind als neutral zu bewerten, oder Antworten in Bezug auf Wirkungen des inklusiven Lernens lassen keine valenzbezogene Einordnung zu		
<i>Peer-Learning: andere Teilnehmende als Vorbild/ Inspiration</i>	Antworten in Bezug auf andere Teilnehmende, die unter den Begriff des Peer-Learnings gefasst werden können, also dem Lernen von oder mit anderen Betroffenen. Dazu zählen z.B. neue Inspiration für bereits bekannte Probleme, Ausdruck von Bewunderung für andere Teilnehmende bzw. das Finden von Rollen-	„es gibt dann in der Peer-Beratung auch immer wieder Sachen, die man dann von anderen auch hört aus der Gruppe, die einen nochmal völlig zum Umdenken bewegen und sagen: Respekt, das habe ich noch gar nicht so gesehen oder noch gar nicht so gehabt. Wie hast du das denn gelöst?“ (Z.173)	- <i>Qualifizierung sgruppe: Erkenntnisse im Umgang mit anderen Teilnehmenden</i> - <i>Bewertung des Inklusionschar akters</i>

	Vorbildern in anderen Teilnehmenden, besonderes Verständnis von und für andere Teilnehmende aufgrund der gemeinsamen Betroffenheit		
--	--	--	--

Nach inhaltlicher Betrachtung der kodierten Textpassagen der Kategorie *Wohlfühlen in Qualifizierungsgruppe* wurde klar, dass hier eine Abstufung je nach Grad des Wohlfühlens möglich ist. Es wurde eine dreistufige Skala gewählt, wobei der unterste Skalenpunkt nicht *schlecht*, sondern *schlecht bis gemischt* ist, da unter den kodierten Textpassagen keine enthalten war, in denen das Wohlbefinden als eindeutig bzw. ausschließlich schlecht zu bezeichnen wäre.

Bei der alten Kategorie *Qualifizierungsgruppe: Zweifel an Kompetenz anderer Teilnehmenden als Berater*innen* fiel vor allem auf, dass alle kodierten Textpassagen nur von einer Person getätigt wurden. Da es schwierig schien, die kodierten Textpassagen einer anderen Kategorie zuzuordnen, wurde beschlossen, dass Abstraktionsniveau zu heben, und die Kategorie auf alle kritischen Einschätzungen bezüglich anderer Teilnehmenden auszuweiten.

Es fiel weiterhin auf, dass die Kategorien *Bewertung des Inklusionscharakters* und *Qualifizierungsgruppe: Erkenntnisse im Umgang mit anderen Teilnehmenden* inhaltlich kaum trennbar sind, da viele kodierte Textpassagen bei der jeweils anderen Kategorie ebenfalls zugeordnet werden könnten. Die erste Überlegung war, eine einzige abstrakte Kategorie *Inklusionscharakter der Gruppe: Bewertung und Erkenntnisse* zu schaffen, unter die alle kodierten Textpassagen fallen. Jedoch enthielten viele Textpassagen sowohl eine valenzbezogene Bewertung als auch persönliche Erfahrungen im Umgang mit anderen Teilnehmenden. Zusätzlich fand sich innerhalb der Textpassagen der Kategorie *Qualifizierungsgruppe: Erkenntnisse im Umgang mit anderen Teilnehmenden* eine weitere inhaltliche Differenzierung: Meist wurde entweder über Unsicherheiten oder Erkenntnisse in Bezug auf den Umgang mit Personen mit anderen Behinderungen als der eigenen gesprochen, oder es wurde über andere Teilnehmende als Inspiration oder Vorbild geredet, wobei ersteres unter dem Inklusionscharakter gefasst werden könnte, während zweiteres eher

auf den Peer-Gedanken allgemein anspielt. Der zentrale Unterschied besteht darin, ob über andere Teilnehmenden unter dem Aspekt der Unterschiedlichkeit ihrer Behinderung im Vergleich zur eigenen gesprochen, oder ob die Behinderung als gemeinsames Merkmal dargestellt wird. Beide Fälle umfassen das Lernen durch andere Teilnehmende: Bei Ersterem lernt man etwas über Auswirkungen einer anderen Behinderung als der eigenen, welche bis dahin meist kaum bis gar nicht bekannt waren, während man bei Zweiterem von Peer-Learning sprechen kann, also Lernen unter Gleichgestellten, was oft neue Inspiration für Lösungen bereits bekannter Probleme aufgrund der gemeinsamen Erfahrung umfasst, bis hin zum Finden von Rollen-Vorbildern in anderen Teilnehmenden. Wichtig ist aber zu betonen, dass die beiden Kategorien nicht als Gegenteile oder gar als sich gegenseitig ausschließend zu betrachten sind. Die Trennung der Kategorien soll die Tatsache würdigen, dass sowohl die wahrgenommene Unterschiedlichkeit als auch die Gemeinsamkeiten der Teilnehmenden einen Beitrag zum Lernfortschritt leisten.

Daher wurde entschieden, entsprechend zwei Kategorien zu bilden. Die erste lautet *Inklusionscharakter der Qualifizierung*, und beinhaltet valenzbezogene Bewertungen des Inklusionscharakters sowie Antworten in Bezug auf Wirkungen des behinderungsübergreifenden Lernens, wobei letzteres auch Antworten aus der ehemaligen Kategorie *Qualifizierungsgruppe: Erkenntnisse im Umgang mit anderen Teilnehmenden* umfasst. Die Unterkategorien wurden – wie bei der Oberkategorie *Wohlfühlen in Qualifizierungsgruppe* – nach Valenz der kodierten Textpassagen gebildet. Da gerade die Wirkungen des behinderungsübergreifenden Lernens auch neutrale Antworten umfassen, wurde hier auch eine Unterkategorie gebildet, unter die Antworten ohne Valenzbezug fallen. Im Unterschied zur gemischten Valenz, die eine Ambivalenz aus positiver und negativer Valenz ausdrückt, fehlt bei der neutralen Unterkategorie jede valenzbezogene Bewertung des Inklusionscharakters. Die zweite Kategorie *Peer-Learning: andere Teilnehmende als Vorbild/Inspiration* beinhaltet die Antworten aus der ehemaligen Kategorie *Qualifizierungsgruppe: Erkenntnisse im Umgang mit anderen Teilnehmenden*, die auf Aspekte des Peer-Learnings anspielen, wie das Finden von Rollen-Vorbildern, das Erlangen von neuen Sicht- oder Umgangsweisen auf ein gemeinsames Problem, und das besondere Verständnis von und für andere Teilnehmende aufgrund der gemeinsamen Betroffenheit.

Seminarleiterinnen

Tabelle 5

Kategoriensystem im Bereich Seminarleiterinnen nach dem erstem Materialdurchlauf

Neue Kategorie	Kodierregel	Ankerbeispiel	Alte Kategorien
<i>Eigenschaften/ Verhalten Seminarleiteri nnen: persönliche Faktoren</i>	Eigenschaften oder Verhaltensweise n der Seminarleiterinn en, die in Bezug auf ihre Rolle als Seminarleiterinn en genannt werden und sich auf grundlegende, charakteristische Merkmale einer Person beziehen (z.B. Empathie, Geduld). Prüfe, ob Passage nicht besser unter <i>Eigenschaften/ Verhalten Seminarleiterinn en: kompetenzbezog ene/ fachliche Fak-toren bzw. Eigenschaften/Ve rhalten der Seminarleiterinn en: Eigene Betroffenheit gefasst werden kann.</i>	„diese Eigenschaft, dass sie sich nicht aufgibt, dass sie immer nach vorne guckt, dass sie so positiv ist.“ (Z.111)	<i>-Eigenschaften/ Verhalten Seminarleiteri nnen: persönliche Faktoren</i>
<i>Eigenschaften/ Verhalten Seminarleiteri nnen: kompetenzbezo gene/ fachliche Fak-toren</i>	Eigenschaften oder Verhaltensweise n der Seminarleiterinn en, die in Bezug auf ihre Rolle als Seminarleiterinn en genannt werden und sich auf erlernte	„sie regulieren oder halten auch die Zeit ein“ (Z.230)	<i>-Eigenschaften/ Verhalten Seminarleiteri nnen: kompetenzbezo gene Faktoren</i> <i>-Eigenschaften der Seminarleiteri nnen:</i>

	kompetenzbezogene bzw. fachliche Fähigkeiten beziehen, die für die Rolle von Seminarleiter*innen von Relevanz sind (z.B. Moderationsfähigkeit, Fachwissen)		<i>Inklusives Arbeiten</i>
<i>Eigenschaften/Verhalten der Seminarleiterinnen: Eigene Betroffenheit</i>	Eigenschaften oder Verhaltensweisen der Seminarleiterinnen, die in Bezug auf ihre Rolle als Seminarleiterinnen genannt werden, die sich aus der eigenen Betroffenheit dieser ergeben (z.B. ähnliche Erfahrungen aufgrund der Behinderung, Inspiration/Vorbild-Funktion)	„Umstand gerade bei Ellen, dass sie selber sehr, sehr stark betroffen ist durch diese lange körperliche Behinderung ... was einem sehr viel Respekt abringt“ (Z.115)	<i>-Eigenschaften/Verhalten Seminarleiterinnen: Eigene Betroffenheit</i>
<i>Eigenschaften/Verhalten der Seminarleiterinnen: Kritik</i>	Eigenschaften oder Verhaltensweisen der Seminarleiterinnen, die in Bezug auf ihre Rolle als Seminarleiterinnen in kritischer Weise genannt werden	„denke mir: ‚Boah, wie viel Zeit von dem, was wir heute haben, fällt jetzt eigentlich weg, um uns hier Geschichten aus deren Leben anzuhören?‘ So, und da hab ich schon ein ziemliches Problem mit, dass da so gar nicht moderiert wird. Man sollte dann sagen, wir haben jetzt so und so viel Redezeit, aber dann sollte auch mal gut sein.“ (Z.245)	<i>-Eigenschaften/Verhalten der Seminarleiterinnen: Kritik</i>

Nach Betrachtung der kodierten Textpassagen innerhalb der vier auf die Eigenschaften beziehungsweise das Verhalten der Seminarleiterinnen bezogenen alten Kategorien wurde festgestellt, dass weder bezüglich der inhaltlichen Passung noch, was das

Abstraktionslevel angeht, ein großer Anpassungsbedarf besteht. Jedoch fiel auf, dass die Kategorien teilweise nicht ganz scharf voneinander abzugrenzen sind, da die kodierten Textpassagen zum Teil sowohl als persönlich als auch als kompetenzbezogen, beziehungsweise sowohl als persönlich als auch durch eigene Betroffenheit verursacht interpretiert werden können. Daher wurde in der Kodierregel bei der neuen Kategorie *Eigenschaften/Verhalten Seminarleiterinnen: persönliche Faktoren* eingefügt, dass zunächst geprüft werden sollte, ob eine kodierte Textpassage nicht besser unter die neuen Kategorien *Eigenschaften/Verhalten Seminarleiterinnen: kompetenzbezogene/fachliche Faktoren* oder *Eigenschaften/Verhalten der Seminarleiterinnen: Eigene Betroffenheit* gefasst werden kann, sodass unter der Kategorie mit persönlichen Faktoren nur solche übrig bleiben, die nicht durch die anderen Kategorien abgedeckt werden konnten.

Die alte Kategorie *Eigenschaften/Verhalten Seminarleiterinnen: kompetenzbezogene Faktoren* wurde um das Wort „fachlich“ ergänzt, da hierunter nicht nur bestimmte Fähigkeiten fallen, sondern auch Wissen und Eigenschaften, die spezifisch für die Funktion von Seminarleiter*innen relevant sind. In diesem Sinne wurde auch die alte Kategorie *Eigenschaften der Seminarleiterinnen: Inklusives Arbeiten* unter dieser neuen Kategorie subsummiert, da das inklusive Arbeiten für die Anleitung einer behinderungsübergreifenden Qualifizierungsgruppe eine wichtige fachliche Kompetenz darstellt.

Die alte Kategorie *Eigenschaften/Verhalten der Seminarleiterinnen: Eigene Betroffenheit* wurde mit gleichem Wortlaut beibehalten. Zwar könnte die eigene Betroffenheit auch unter die persönlichen Faktoren gefasst werden, da aber der Peer-Gedanke ein wichtiges Herausstellungsmerkmal der Qualifizierung ist, sollte diesem Aspekt gesondert Beachtung geschenkt werden. Außerdem wurde bei inhaltlicher Betrachtung der unter den persönlichen Faktoren kodierten Textpassagen klar, dass mindestens eine davon besser als Wirkung der eigenen Betroffenheit der Seminarleiterinnen definiert werden könnte (Z.113).

Dagegen sollen unter die Kategorie zu persönlichen Faktoren solche Eigenschaften und Verhaltensweisen fallen, die sich auf grundlegende, charakteristische Merkmale beziehungsweise die Persönlichkeit beziehen, die nicht direkt auf die Funktion als Seminarleitung bezogen sind, also unabhängig von der Profession als relevant angesehen werden können, und auch nicht als direktes Resultat der eigenen Betroffenheit der Seminarleiterinnen zu sehen sind.

Die alte Kategorie *Eigenschaften/Verhalten der Seminarleiterinnen: Kritik* wurde ebenfalls beibehalten. Zwar gab es nach dem ersten Durchlauf nur zwei unter dieser Kategorie kodierte Textpassagen, die beide von der gleichen Person stammen, jedoch wurde

diese Kategorie als inhaltlich sehr relevant eingeschätzt, da hieraus möglicherweise Verbesserungsvorschläge für die Seminarleiterinnen abzuleiten sind. Da zudem in den restlichen Kategorien Eigenschaften und Verhaltensweisen enthalten waren, die als förderlich bzw. positiv genannt wurden, schien es wenig sinnvoll, diese Textpassagen hier zuzuordnen.

Inhalt, Methoden & Organisation

Tabelle 6

Kategoriensystem im Bereich Inhalt, Methoden & Organisation nach dem erstem Materialdurchlauf

Neue Kategorie	Kodierregel	Ankerbeispiel	Alte Kategorien
<i>Inhalt, Methoden & Organisation: Nützliches</i>	konkrete Inhalte oder Methoden, die in der Qualifizierung behandelt werden, die für potenzielle oder bereits stattfindende Beratungsgespräche als nützlich bezeichnet werden bzw. deren Anwendbarkeit in der Beratung thematisiert wird, oder wenn von Nützlichkeit von Inhalten oder Methoden der Qualifizierung in Hinblick auf Beratungsgespräche grundsätzlich gesprochen wird	„das Thema eigene Werte, die man persönlich als Berater mit in die Ausbildung reinnimmt oder reinbringt. [...] es ist Kernelement gewesen, wo ich so dachte: ‚Okay, was macht einen guten Peer-Berater aus? Was muss er mit-bringen?‘“ (Z.189)	- <i>Inhalt & Methoden: Nützliches</i>
<i>Inhalt, Methoden & Organisation: Für Lernen förderliche Umstände</i>	Inhalte, Methoden oder organisationale Aspekte der Qualifizierung, die für das Lernen im Rahmen der Qualifizierung	„die Martina hat zum Beispiel auch immer mal so - wie soll ich das jetzt sagen - Übungen gemacht, zum wieder zu sich Kommen mit Bewegung und Sprache, sodass jeder da mitmachen konnte. So feste Rituale. So, das hat sie uns auch aufgeschrieben und zum	- <i>Inhalt & Methoden: Interessante/sonstig positiv bewertete</i> - <i>Organisation der Qualifizierung</i>

	als förderlich beschrieben werden (direkt oder inhaltlich ableitbar, z.B. weil eine lernförderliche Atmosphäre aufgebaut wird oder die Lernmotivation erhöht wird)	Ausdrücken und genau zum Bewusstseins-werden und so, das war schon schön. Und das hat sie auch immer mal wieder in der Peer-Ausbildung einfließen lassen zur Konzentration oder einfach so ein bisschen zum wieder so Runterkommen und zu sich Finden.“ (Z.90)	
<i>Inhalt, Methoden & Organisation: Sonstig positiv Bewertetes</i>	konkrete Inhalte oder Methoden, die in der Qualifizierung behandelt werden oder organisationale Aspekte, die im positiven Sinne genannt werden, jedoch nicht auf potenzielle Beratungsgespräche bezogen (dann Kodierung unter <i>Inhalt & Methoden & Organisation: Nützlich</i>) oder als für den Lernfortschritt in der Qualifizierung förderlich (dann Kodierung unter <i>Inhalt, Methoden & Organisation: Für Lernen förderliche Umstände</i>) beschrieben werden, oder wenn abstrakt von Inhalten, Methoden oder Organisation der Qualifizierung im positiven	„Aber ja, grundsätzlich mit den Inhalten an sich bin ich durchaus zufrieden.“ (Z.45)	<i>-Inhalt & Methoden: Interessante/sonstig positiv bewertete</i>

	Sinne gesprochen wird.		
<i>Inhalt, Methoden & Organisation: bereits im Voraus Bekanntes</i>	konkrete Inhalte oder Methode, die in der Qualifizierung behandelt werden, die als bereits im Voraus bekannt bezeichnet werden, oder wenn allgemein über die persönliche Bekanntheit von Inhalten oder Methoden der Qualifizierung gesprochen wird	„so viel mehr an Qualifizierung kam halt bisher wenig dazu, weil ich mich mit der Thematik halt schon weitgehend beschäftigt habe. Weil all diese Sachen, all diese Namen, die da genannt werden, von den jeweiligen Experten und so, habe ich meistens schon mal gehört, und meistens habe ich schon mal was drüber gelesen“ (Z.34)	<i>-Inhalt & Methoden: bereits im Voraus Bekanntes</i>
<i>Inhalt, Methoden & Organisation: Erinnerung</i>	Antworten auf die Nachfrage, ob Inhalte und Methoden noch gut erinnert werden, oder wenn inhaltlich darüber gesprochen wird, inwiefern Inhalte oder Methoden noch in Erinnerung sind	„Es fällt mir jetzt schwer, wirklich aufzurufen, was wir konkret gemacht haben, aber ich bin mir ziemlich sicher, würde man mir jetzt die Themen nennen, kann ich sagen, was der Inhalt gewesen ist und worum es dabei so irgendwie ging.“ (Z.38)	<i>-Inhalt & Methoden: Erinnerung</i>
<i>Inhalt, Methoden & Organisation: Fehlendes</i>	Antworten auf die Nachfrage, ob bestimmte Inhalte oder Methoden in der Qualifizierung (bisher) gefehlt haben, oder wenn inhaltlich über fehlende In- halte, Methoden oder Organisation gesprochen wird	„Ich würde mir halt sogar noch mehr wünschen, ich würde mir wirklich wünschen, dass die Ausbildung mehr Zeit aufwendet, um einen wirklich da voll mit reinzubringen.“ (Z.41)	<i>-Inhalt & Methoden: Fehlendes</i>
<i>Inhalt, Methoden &</i>	Antworten auf die Nachfrage, ob bestimmte	„Und auch jetzt bei der Abschlussprüfung, die wir haben: Irgendwie sehe ich jetzt ja nicht,	<i>-Inhalt & Methoden: Weitere Kritik</i>

<i>Organisation: Weitere Kritik</i>	Inhalte oder Methoden in der Qualifizierung überflüssig waren, oder wenn inhaltlich kritisch über Inhalte, Methoden oder Organisation der Qualifizierung gesprochen wird. Prüfe, ob Passage nicht besser unter <i>Inhalt, Methoden & Organisation: bereits im Voraus Bekanntes</i> oder <i>Inhalt, Methoden & Organisation: Erinnerung</i> kodiert werden kann	dass da irgendwie eine Hürde ist, die man nehmen muss, damit, wo Martina und Ellen hinterher sagen würden: „Nee, das hat uns nicht gereicht. Das passt so nicht.““ (Z.258)	
<i>Inhalt, Methoden & Organisation: Nennungen (neutral)</i>	Nennung von konkreten Inhalten oder Methode der Qualifizierung, bei denen kein Valenzbezug vorliegt und die kein anderes Kriterium aus dem Bereich <i>Inhalt, Methoden & Organisation</i> erfüllen	„Kommunikationstechniken, halt auch nach Schulz von Thun und Watzlawik“ (Z.21)	- Inhalt & Methoden: Nennungen (neutral)

Unter die Kategorien im Bereich *Inhalt und Methoden* fielen die meisten kodierten Textpassagen (n=71) im Vergleich zu den anderen Bereichen. Dabei entfielen besonders viele (n=30) auf die Kategorie *Inhalt & Methoden: Nützliches*, gefolgt von der Kategorie *Inhalt & Methoden: Interessante/sonstig positiv bewertete* (n = 13). Zunächst wurde im Sinne des Hebens des Abstraktionslevels erwägt, diese beiden Kategorien zu verbinden und eine übergeordnete Kategorie *Wertvolle Inhalte* zu bilden. Da in Hinblick auf das Ziel der

Qualifizierung, die Teilnehmenden auf Beratungsgespräche vorzubereiten, die Kategorie *Inhalt und Methoden: Nützliches* als besonders relevant eingeschätzt wurde, wurde auf ein Heben des Abstraktionslevels an dieser Stelle verzichtet. Ein Hinweis für die Kodierung unter dieser Kategorie sind Aussagen über die Anwendbarkeit von Inhalten oder Methoden der Qualifizierung in der Beratung.

Bei inhaltlicher Betrachtung der kodierten Textpassagen wurde klar, dass vor allem innerhalb der Kategorie *Inhalt & Methoden: Interessante/sonstig positiv bewertete* noch weitere Differenzierungen möglich sind: Unter dieser Kategorie fanden sich Faktoren, die weniger konkret auf bestimmte Inhalte bezogen sind, sondern mehr auf Umstände und Organisation der Qualifizierung, die die allgemeine Lernmotivation beziehungsweise den Lernfortschritt fördern (z.B. „es sind auch mal Leute zu uns gekommen, die - also fremde Menschen zu uns gekommen - die uns dann über dieses Thema, was wir gerade durchgenommen haben, in der Ausbildung auch ein bisschen was erzählt haben. Also, das war sehr interessant.“, Z.87). Unter Letzteres kann auch die alleinstehende Kategorie *Organisation der Qualifizierung* subsummiert werden, die nach dem ersten Durchlauf nur eine Textpassage enthielt, da es hier darum geht, dass die Anwesenheit der Unterstützerin von Ellen das Lernen in der Qualifizierung erleichtert. Daher wurde der Bereich im Gesamten von „Inhalt und Methoden“ auf „Inhalt, Methoden & Organisation“ umbenannt. Nach Abwägung wurde beschlossen, für den zweiten Durchlauf eine Differenzierung innerhalb der Kategorie *Inhalt & Methoden: Interessante/sonstig positiv bewertete* vorzunehmen, indem, wie oben beschrieben, die für das Lernen förderlichen Umstände der Qualifizierung ihre eigene Kategorie erhielten. Die Textpassagen, die sich nicht besser der neuen Kategorie zuordnen ließen, verblieben in der alten Kategorie, wobei jedoch „Interessantes“ aus dem Wortlaut gestrichen wurde, da dies auch unter *Sonstig positiv Bewertetes* gefasst werden kann und das reine Interesse für ein Thema nicht unbedingt auf dessen Relevanz schließen lässt. Eine weitere potenzielle Kategorie wurde in den Textpassagen gesehen, die Inhalte oder Methoden als für die persönliche Entwicklung, beziehungsweise das Erkennen der eigenen Ressourcen der Teilnehmenden förderlich darstellen. Dies betraf nach dem ersten Durchlauf nur zwei Textpassagen (Z.46 und Z.86). Daher, und aufgrund der potenziellen Überschneidung mit den Kategorien im Bereich *Entwicklung*, wurde diese Differenzierung vorerst nicht als Kategorie umgesetzt, sollte aber für die finale Auswertung bzw. Interpretation in Betracht gezogen werden.

Bei der Kategorie *Inhalt & Methoden: bereits im Voraus Bekanntes* war bereits bei Bildung im ersten Durchlauf nicht klar, ob diese überhaupt von theoretischer Relevanz ist, da

die Antworten hier stark von den beruflichen und akademischen Hintergründen der Teilnehmenden abhingen. Da jedoch immerhin sieben Textpassagen hierunter kodiert wurden, welche nicht zu anderen Kategorien zugeordnet werden konnten, und auch diese Antworten bei häufiger Nennung von Faktoren von Relevanz für die gewählten Inhalte der Qualifizierung sein können, wurde diese Kategorie vorerst beibehalten.

Schließlich wurde auch die alte Kategorie *Inhalt & Methoden: Erinnerung* vorerst beibehalten, obwohl nur zwei Textpassagen zugeordnet waren, da die Antworten hier darauf schließen lassen, inwiefern die Inhalte auch langfristig gelernt werden, was auf das Kriterium der Nachhaltigkeit nach Bortz & Döring (2016) hindeuten könnte.

Die alten Kategorien *Inhalt & Methoden: Fehlendes* und *Inhalt & Methoden: Weitere Kritik* beinhalteten zwar beide Antworten, die mehr oder weniger kritisch geäußert wurden, jedoch mit unterschiedlichen praktischen Implikationen für eine eventuelle Anpassung der Inhalte und Methoden, weshalb auch diese Kategorien für den zweiten Materialdurchlauf beibehalten wurde. Für die finale Auswertung sollte beachtet werden, ob sich unter *Fehlendes* systematische Unterschiede zwischen Personen, die die Qualifizierung bereits abgeschlossen haben, und solchen, die in der noch laufenden Qualifizierungsgruppe waren, finden würden. Da die Teilnehmenden der laufenden Qualifizierungsgruppe zum Zeitpunkt des Interviews noch nicht alle Inhalte und Methoden kennengelernt haben, könnten unter ihnen verständlicherweise noch größerer Bedarf an weiteren Inhalten und Methoden geäußert werden.

Die inhaltliche Betrachtung der Textpassagen unter *Inhalt & Methoden: Weitere Kritik* zeigte, dass drei der sieben kodierten Passagen auf ein zu wenig anspruchsvolles Prüfungsformat bezogen waren, wobei die Antworten alle von der gleichen Person stammen. Auch hier wurde für den zweiten Durchlauf keine weitere Differenzierung vorgenommen, der genannte Aspekt sollte aber bei der Auswertung beziehungsweise Interpretation der Ergebnisse Beachtung finden.

Die alte Kategorie *Inhalt & Methoden: Nennungen (neutral)* wurde ebenfalls beibehalten, da hiermit nach dem finalen Materialdurchlauf analysiert werden kann, ob bestimmte Inhalte oder Methoden besonders häufig genannt werden. Obwohl den hierunter kodierten Aspekten keine Valenz zugesprochen wurde, kann vermutet werden, dass eine häufige Nennung auf die Relevanz eines Inhalts oder einer Methode hindeutet (vgl. Mayring, 2022, S.52). Bei Betrachtung der kodierten Textpassagen fiel auf, dass diese ohne kontextuale Einbettung im Interview nicht darauf schließen lassen, ob möglicherweise doch eine Bewertung beziehungsweise Valenz bei der interviewten Person vorlag, denn häufig

bestanden die kodierte Textpassage nur aus einem oder wenigen Worten. Hier ist im zweiten Durchlauf daher vor Kodierung unter der Kategorie *Nennungen (neutral)* besonders darauf zu achten, dass die Passung zur Kategorie gegeben ist, also dass kein Valenzbezug vorliegt.

Entwicklung

Tabelle 7

Kategoriensystem im Bereich Entwicklung nach dem erstem Materialdurchlauf

Neue Kategorie	Kodierregel	Ankerbeispiel	Alte Kategorien
<i>Entwicklung: Blick auf die eigene Behinderung</i>	es wird inhaltlich über eine auf die Qualifizierung zurückzuführende Entwicklung/Veränderung in Bezug auf den Blick auf die eigene Behinderung gesprochen	„Genau das auch als... ja als jetzt für mich normal anzusehen. Ist nun mal mein Leben und so ist es nun und... dann muss ich da durch und das Beste draus machen.“ (Z.50)	- <i>Entwicklung: Blick auf die eigene Behinderung</i>
<i>Entwicklung: Steigerung der Abgrenzungsfähigkeit/Entspanntheit im Beruf</i>	es wird über eine auf die Qualifizierung zurückzuführende Verbesserung der Fähigkeit zur Abgrenzung im Beruf gesprochen, oder über gesteigerte Entspanntheit im Beruf, die inhaltlich auf eine gesteigerte Abgrenzungsfähigkeit zurückzuführen ist	„Und vielleicht ist dann auch jemand anders die bessere Ansprechpartnerin, das muss ich nicht alles lösen.“ (Z.134)	- <i>Entwicklung: kompetenzbezogen</i> - <i>Entwicklung: persönlich</i>
<i>Entwicklung: Empowerment und Steigerung des Sicherheitsgefühls</i>	es wird über eine auf die Qualifizierung zurückzuführende Steigerung des Sicherheitsgefühls in Bezug auf Kompetenzen, der allgemeinen	„Hast du mehr das Gefühl, dich bei Aufgaben auf deine eigenen Fähigkeiten verlassen zu können? C: Ja! Auf jeden Fall. Also, ich brauche nicht mehr so viel Hilfe von außen. Wie gesagt, ich bin dann so selbstbewusst, dass ich dann ins Internet gehe, hier schaue.“ (Z.275)	- <i>Entwicklung: kompetenzbezogen</i> - <i>Entwicklung: persönlich</i>

	Selbstsicherheit oder Selbstwirksamkeit oder über anderweitige Stärkung/ Bestätigung der eigenen Person und Fähigkeiten gesprochen. Prüfe, ob Passage nicht besser der Kategorie <i>Entwicklung: Förderung der Abgrenzung und Entspanntheit im Beruf</i> zuzuordnen ist.		- <i>Entwicklung: Selbstwirksamkeit</i>
<i>Entwicklung: Steigerung der Offenheit, Akzeptanz, Wertfreiheit</i>	es wird über eine auf die Qualifizierung zurückzuführende gesteigerte Offenheit bzw. Wertfreiheit, den Abbau von Vorurteilen oder gesteigerte Akzeptanz, bezogen auf andere Personen, Ansichten oder unterschiedliche Ansätze in der Beratung, gesprochen	„Ja verändert, auf jeden Fall. Dass ich aufgehört habe, Menschen in Schubladen, also weniger in Schubladen zu stecken, sage ich mal. Das habe ich am Anfang ab und zu mal so gemacht, wo ich so denke, das mache ich jetzt kaum noch. Also gar nicht würde ich gar nicht sagen, aber kaum noch, weil ich gelernt habe: ‚Lern den mal kennen, werte nicht, urteile nicht, wie er aussieht, was er gemacht hat, wie alt er ist.‘“ (Z.202)	- <i>Entwicklung: kompetenzbezogen</i> - <i>Entwicklung: persönlich</i>
<i>Entwicklung: gering bis gar nicht</i>	es wird über eine geringe oder nicht vorhandene auf die Qualifizierung zurückzuführende Entwicklung gesprochen oder es lässt sich durch verbal (z.B. wiederholte	„ich finde, es hat sich also, wenn ich ehrlich bin, es hat sich jetzt gar nicht so vehement Extremes verändert. Also weil man selber geht ja mit dem Handicap jeden Tag vor die Tür. Man erlebt jeden Tag neue Sachen.“ (Z.144)	- <i>Entwicklung: Blick auf die eigene Behinderung</i> - <i>Entwicklung: kompetenzbezogen</i> - <i>Entwicklung: persönlich</i>

	Äußerung von Relativierungen wie „etwas“, „bisschen“, „leicht“ „wenig“ o.Ä.) oder paraverbal geäußerte Hinweise (z.B. langes Zögern) auf eine geringe bis nicht vorhandene Entwicklung schließen. Wenn unklar, ob Ausmaß der Entwicklung als gering einzustufen ist, Kodierung unter eine der anderen Kategorien im Bereich <i>Entwicklung</i> .		- <i>Entwicklung: Selbstwirksamkeit</i>
<i>Entwicklung: Sonstiges</i>	es wird über auf die Qualifizierung zurückzuführende Entwicklungen oder Veränderungen gesprochen, die sich keiner anderen Kategorie im Bereich <i>Entwicklung</i> zuordnen lassen	„bin jetzt viel mehr in der Gemeinde tätig, nicht nur in der Kreativgruppe als Mitglied, sondern ich werde jetzt auch zwischendurch mal gefragt: „Kannst du nicht mal gucken, wie wir das am besten machen? [...]““ (Z.141)	- <i>Entwicklung: kompetenzbezogen</i> - <i>Entwicklung: persönlich</i>

Bei Betrachtung der kodierten Textpassagen der Kategorie *Blick auf eigene Behinderung* fiel an einem Beispiel auf (Z.49), dass die gesamte Passage zwar sehr passend zur Kategorie ist, jedoch ein Satz („Und dieses Thema hatten wir auch in der Peer-Ausbildung, die eigene Behinderung.“) sehr deutlich dem Bereich *Inhalte, Methoden und Organisation* zuzuordnen ist, im Kontext der restlichen Textpassage am besten zur Kategorie *Sonstig positiv Bewertetes*. Dies ließ zwei Möglichkeiten für den zweiten Materialdurchlauf

zu: Entweder würde die Textpassage aufgeteilt werden, sodass der erste und letzte Teil jeweils zu *Entwicklung: Blick auf die eigene Behinderung* zugeordnet würde und der oben genannte Satz zu *Inhalt, Methoden & Organisation: Sonstig positiv Bewertetes*. Aufgrund der Arbeit mit der Software QCMap, die keine Lücken innerhalb einer kodierten Passage zulässt, würden dann aber zwei statt einer Kodierung für *Entwicklung: Blick auf die eigene Behinderung* vorliegen, obwohl es sich thematisch um eine Aussage handelt. Die Alternative war das Zulassen von multiplen Kodierungen. Obwohl dies im Sinne der Eindeutigkeit der Auswertung vermieden werden sollte, wurde aufgrund der Einschränkungen durch QCMap beschlossen, multiple Kodierungen in Einzelfällen wie der oben genannten Passage zuzulassen, aber nur in Fällen, bei denen für einen Teil innerhalb einer kodierten Textpassage die Bedingung für die Zuordnung zu einer anderen Kategorie erfüllt ist. Die Kategorie *Entwicklung: Blick auf eigene Behinderung* wurde ansonsten als inhaltlich passend eingeschätzt und daher beibehalten.

Die Kategorie *Entwicklung: kompetenzbezogen* stellte mit 20 Kodierungen eine der Kategorien mit den meisten zugeordneten Textpassagen dar. Ein Thema wurde dabei besonders oft genannt: die Verbesserung der Abgrenzungsfähigkeit in der Beratung. Da hier bereits nach dem ersten Durchlauf mindestens sieben der kodierten Textpassagen zugeordnet werden konnten, und auch innerhalb der Kategorie *Entwicklung: persönlich* auf Abgrenzung im Beruf hinweisende Textpassagen zu finden waren, wurde hier Bedarf nach einer eigenen Kategorie gesehen. Bei weiterer Betrachtung, auch der Passagen unter *Entwicklung: persönlich*, fiel auf, dass häufig von größerer Entspanntheit in Bezug auf den Beruf gesprochen wurde, was meist ebenfalls thematisch der verbesserten Abgrenzung zuzuordnen war, dies muss aber individuell geprüft werden, da zum Beispiel in Zeile 146 auch über gesteigerte Entspanntheit gesprochen wird, jedoch in Bezug auf die eigenen Fähigkeiten und Kenntnisse, und nicht in Bezug auf die Abgrenzung. Daher wurde die neue Kategorie *Entwicklung: Förderung der Abgrenzung und Entspanntheit im Beruf* gebildet. Da bereits im ersten Materialdurchlauf bei einigen Passagen überlegt werden musste, ob diese nun zum Bereich *Entwicklung* oder *Praxiserfahrung* zuzuordnen sind, sollte im zweiten Durchlauf weiterhin darauf geachtet werden, ob die Veränderung in der Abgrenzung als durch die Qualifizierung oder durch die Beratungsarbeit verursacht beschrieben wird.

Die Aufteilung der kodierten Textpassagen in kompetenzbezogene vs. persönliche Entwicklung stellte bereits beim ersten Materialdurchlauf teilweise eine Herausforderung dar und erwies sich bei Betrachtung der kodierten Textpassagen oft als nicht haltbar. So wurde sowohl bei kodierten Textpassagen der Kategorie *Entwicklung: kompetenzbezogenen* als auch

der *Kategorie Entwicklung: persönlich* häufig von einer Steigerung des Sicherheitsgefühls, des Selbstbewusstseins beziehungsweise von Bestärkung der eigenen Person gesprochen. Auch die Textpassagen unter *Entwicklung: Selbstwirksamkeit* passten thematisch hierzu. Obwohl zunächst Unsicherheit bestand, ob das Sicherheitsgefühl in Bezug auf die eigene Kompetenz als Berater*in eventuell gesondert behandelt werden sollte, da dies auf die Güte der Vorbereitung durch die Qualifizierung hindeuten könnte, wurde für den zweiten Materialdurchlauf beschlossen, zunächst eine abstrakte *Kategorie Entwicklung: Empowerment und Sicherheitsgefühl* zu bilden, welche auch die alte *Kategorie Entwicklung: Selbstwirksamkeit* beinhaltet, da häufig nicht eindeutig war, ob das gesteigerte Sicherheitsgefühl sich nur auf die Kompetenz als Berater*in bezieht oder auf eine allgemeine Steigerung der Selbstsicherheit. Sollten sich hier nach dem zweiten Materialdurchlauf Muster innerhalb der Kategorie erkennen lassen, könnte hier nochmals eine Differenzierung stattfinden.

Ein weiteres Thema, welches sich über die alten Kategorien *Entwicklung: kompetenzbezogen* und *Entwicklung: persönlich* hinweg erkennen ließ, war eine Steigerung der Offenheit bzw. Wertfreiheit, sowie den Abbau von Vorurteilen und gesteigerte Akzeptanz, bezogen auf andere Personen, unterschiedliche Ansichten im Leben und unterschiedliche Ansätze in der Beratung. Daher wurde die neue *Kategorie Entwicklung: Steigerung der Offenheit, Akzeptanz, Wertfreiheit* gebildet.

Weiterhin fiel auf, dass drei Textpassagen unter *Entwicklung: kompetenzbezogen* auf eine fehlende oder kaum vorhandene Entwicklung hindeuten. Dies stellt eine Besonderheit dar und sollte bei einer Häufigkeitsanalyse der Kodierungen aufgrund der negativen Polung der Aussagen gesondert behandelt werden, daher wurde die neue *Kategorie Entwicklung: gering bis gar nicht* geschaffen, welche sowohl die kompetenzbezogene als auch die persönliche Entwicklung umfasst. Bei einigen Textpassagen ist es nicht eindeutig, ob das Ausmaß einer Entwicklung als groß genug für die Kodierung zum Beispiel unter *Entwicklung: Empowerment und Steigerung des Sicherheitsgefühl* ist, auch wenn die Frage nach Entwicklung in einem Bereich auf den ersten Blick positiv beantwortet wurde: „Hast du denn auch das Gefühl, dass du dich mehr auf deine eigenen Fähigkeiten verlassen kannst, durch die Qualifizierung? A: Joa, ein wenig, ein kleines wenig.“ (Z.269). Diese Passage wurde aufgrund der Wiederholung des Begriffs „wenig“ sowie der Verwendung des Wortes „Joa“, das eine eingeschränkte Zustimmung im Vergleich zum eindeutig zustimmenden „Ja“ ausdrückt, ebenfalls unter die *Kategorie Entwicklung: wenig oder gar nicht* zugeordnet

werden, was zeigt, dass hier eine genaue Betrachtung und ein „zwischen den Zeilen Lesen“ von besonderer Relevanz ist.

Zuletzt gab es einige wenige Kategorien, die sich keiner der neu gebildeten Kategorien im Bereich *Entwicklung* zuordnen ließen, daher wurde für diese Fälle die Restkategorie *Entwicklung: Sonstiges* gebildet. Auch hier könnte bei Vorliegen von Mustern nach dem zweiten Materialdurchlauf eine weitere Differenzierung vorgenommen werden.

Praxiserfahrung

Tabelle 8

Kategoriensystem im Bereich Praxiserfahrung nach dem ersten Materialdurchlauf

Neue Kategorie	Kodierregel	Ankerbeispiel	Alte Kategorien
<i>Praxiserfahrung: Passung des Arbeitsumfangs</i>	es wird über die Passung des Arbeitsumfangs in der Tätigkeit als Peer-Berater*in gesprochen	„Es muss jetzt gar nicht um irgendwelche Themen gehen oder bestimmte schwierige Personen, sondern ob du vielleicht auch zu viel Arbeitsumfang hast. A: Nee. Nee, also wir arbeiten jetzt auf 520h-Basis so im Moment. Ich hab halt zwei Tage, an denen ich Dienst hab, also zwei halbe Tage, und in denen sollen auch die Beratungen stattfinden.“ (Z.284)	- <i>Praxiserfahrung: Überforderung durch Arbeitsumfang</i>
<i>Praxiserfahrung: Inhaltliche Schwierigkeiten/ Herausforderungen</i>	es wird über Schwierigkeiten bzw. Herausforderung in der Beratungsarbeit gesprochen, die mit dem Inhalt/ Thema einer Beratungssituation bzw. einem Fall/ Klient*in zu tun haben. Prüfe, ob Passage nicht besser <i>Praxiserfahrung: Passung des Arbeitsumfangs, Praxiserfahrung: Hilfe bei Anträgen/ Formalia oder Praxiserfahrung:</i>	„Bei Verlust, bei Angehörigen, die mir lieb geworden, sind, die nicht mehr da sind bei Erkrankungen, bei einer Krankheit, die ich auch als Peer-Berater nicht steuern kann? Wenn jemand sagt: ‚Ich bin schwer krank. Ich kann nicht geheilt werden, habe ein Handicap, will jetzt hier noch ein paar Dinge ändern‘, ist das schon mal echt hart. Wenn man den denkt: ‚Boah‘. Oder auch, wie sich die Situation wöchentlich verändern können nach dem Motto: Die erste Woche hast du noch so gesehen und eine Woche später durch die	- <i>Praxiserfahrung: Inhaltliche Schwierigkeiten/ Überforderung</i>

	<i>Abgrenzung</i> zuzuordnen ist.	Erkrankung ist es schon gefühl 30% schlechter und du musst ihm trotzdem das Gefühl geben, wir kämpfen weiter hier. Und das muss sich ja auch irgendwie authentisch anfühlen und nicht so aufgesetzt“ (Z.267)	
<i>Praxiserfahrung:</i> <i>Hilfe bei</i> <i>Anträgen/</i> <i>Verwaltungsangel</i> <i>egenheiten</i>	es wird über Beratungsarbeit gesprochen, bei der der/die Beratende Unterstützung in Bezug auf Anträge oder andere Verwaltungsangele genheiten leistete	„wenn, dann oft eben wirklich, weil sie haben Bescheid vom Jobcenter bekommen oder Kindergeldantrag oder sowas und sind aufgrund sprachlicher oder anderer Probleme nicht in der Lage, die selber auszufüllen, und dann helfen wir denen dabei“ (Z.205)	- <i>Praxiserfahrung:</i> <i>Hilfe bei</i> <i>Anträgen/</i> <i>Formalia</i>
<i>Praxiserfahrung:</i> <i>relevante</i> <i>Eigenschaften/</i> <i>Verhalten von</i> <i>Peer-</i> <i>Berater*innen</i>	es wird über Eigenschaften oder Verhaltensweisen von Peer- Berater*innengespr ochen, die für ihre Funktion als wichtig oder voraussetzend, oder auch als gut, förderlich oder erstrebenswert dargestellt werden. Hierzu zählen auch Beschreibungen, die das Fehlen negativ bewerteter Eigenschaften oder Verhaltensweisen von Peer- Berater*innen thematisieren.	„also man muss auch gewisse Sachen realistisch einschätzen, und ich finde, es ist auch dem anderen gegenüber nicht fair, wenn ich als Berater ihm irgendwas vorspiele und sag - nach dem Motto, er hat jetzt eine ganz, ganz schwere Erkrankung - und ich sage: ‚Gar kein Problem, wir schaffen es trotzdem.‘ Das muss sich ja auch irgendwie realistisch und ehrlich und authentisch anfühlen. Für den anderen gegenüber. Einen Clown zu spielen und zu sagen: ‚Alles wird super‘, ist ja auch nicht mehr richtig. Also, man muss sie motivieren. Man muss zuhören, klar, positiv sein auch, aber schon in einem authentischen Verhältnis. Das ist, ja, auch, finde ich, ganz wichtig.“ (Z.53)	- <i>Praxiserfahrung:</i> <i>wichtige</i> <i>Eigenschaften/</i> <i>Verhalten von</i> <i>Peer-</i> <i>Berater*innen</i>
<i>Praxiserfahrung:</i> <i>Abgrenzung 1:</i> <i>problematische</i> <i>Abgrenzung</i>	1. Umfasst Aussagen über die Beratungsarbeit, die das Thema	„Ich hatte nämlich immer so ein bisschen mit Abgrenzung, mit Grenzen und Abgrenzung zu tun	- <i>Praxiserfahrung:</i> <i>Abgrenzung</i>

	Abgrenzung thematisieren, also der Schaffung von einer emotionalen, mentalen und professionellen Distanz der Beratenden selbst zu Themen aus ihren Beratungen bzw. Anliegen von Klient*innen. Prüfe, ob Passage besser Entwicklung: Steigerung der <i>Abgrenzungsfähigkeit/ Entspanntheit im Beruf</i> zuzuordnen ist. 2. Es wird über Schwierigkeiten gesprochen, eine gesunde Grenze zwischen sich und den Anliegen von Klient*innen zu wahren. Z.B. wird von emotionaler Überforderung, zu starker Involvierung oder von Schwierigkeiten bei der Wahrung der professionellen Distanz berichtet. Die Schwierigkeiten überwiegen in der Aussage ggü. Beschreibungen funktionierender Abgrenzung.	gehabt, wo ich ein bisschen Probleme hatte, dass ich mir alles so ein bisschen zu Herzen genommen habe und alles mit nach Hause genommen habe, und dann nachher völlig fertig war und überhaupt nicht mehr wusste, was ich machen sollte.“ (Z.77)	
<i>Praxiserfahrung: Abgrenzung 2:</i>	1. Umfasst Aussagen über die	„mich hat es nicht beschäftigt, danach. Also	<i>- Praxiserfahrung: Abgrenzung</i>

<i>funktionierende Abgrenzung</i>	Beratungsarbeit, die das Thema Abgrenzung thematisieren, also der Schaffung von einer emotionalen, mentalen und professionellen Distanz der Beratenden selbst zu Themen aus ihren Beratungen bzw. Anliegen von Klient*innen. Prüfe, ob Passage besser <i>Entwicklung: Steigerung der Abgrenzungsfähigkeit/ Entspannung im Beruf zuzuordnen ist.</i> 2. Es wird darüber gesprochen, dass der/die Beratende erfolgreich eine Trennung zwischen der eigenen Person und den Anliegen der Klient*innen aufrechterhält. Hinweise auf erfolgreiche Abgrenzung überwiegen in der Aussage ggü. Beschreibungen von Schwierigkeiten mit Abgrenzung.	letzten Endes, ich habe da glaube ich gut Anteilnahme zeigen können, und ich habe mich da auch reingedacht usw. und so fort. Aber es löste bei mir jetzt nicht irgendwie aus, dass ich dachte: ‚Och, die arme Frau‘, oder sonst irgendwas, dass ich das irgendwie mit nach Hause nehmen würde. Das war so eine ganz wichtige Erfahrung, und das hat sich auch bei späteren Sachen auch immer so gezeigt. Ich kann da wirklich mich konkret abgrenzen und wirklich in dem Moment für die Leute da sein, aber nach Feierabend dann auch Schluss machen.“ (Z.66)	
<i>Praxiserfahrung: Abgrenzung 3: gemischt/ unklar/ neutral</i>	es wird über gemischten Erfahrungen oder Unklarheit in	„diese Vermischung von Beruf und privat, weil, auch das ist ein Bereich, wo ich lernen möchte, dass	<i>-Praxiserfahrung: Abgrenzung</i>

	Bezug auf Abgrenzungsfähigkeit berichtet, wobei weder Hinweise für funktionierende noch die problematische Abgrenzung überwiegen, oder es wird über Abgrenzung ohne eine Bewertung der eigenen Fähigkeit gesprochen.	ausgewogen zu machen. Also wenn ich Menschen Teilhabe ermögliche, da habe ich jetzt einer Klientin angeboten zum Beispiel - da bin ich Mitglied - beim M.-EV mitzumachen, da können sie soziale Teilhabe erleben, haben verschiedene Termine, können mal locker in Kontakt mit Leuten gehen. Dann frage ich mich natürlich: ‚Ist das jetzt... überschreite ich da nicht eine Grenze, weil das ist privat und Beruf?‘ Aber es ist ein Verein in D., den ich vorstelle [...]“ (Z.73)	
<i>Praxiserfahrung: Persönlicher Gewinn durch Beratungen</i>	es wird über den persönlichen Nutzen der Beratungsarbeit für die Beratenden selbst gesprochen, wobei es um emotionale, soziale, mentale/ intellektuelle oder berufliche Gewinne gehen kann. Prüfe, ob die Passage nicht besser unter <i>Praxiserfahrung: Rückmeldungen/ Zeichen für eigene Beratungskompetenz</i> zuzuordnen ist.	„Die macht mir auch wirklich Spaß, habe ich gemerkt. Also zum ersten Mal so richtig gehe ich eigentlich nie mit einem schlechten Gefühl irgendwie da-hin und habe doch das Gefühl, was Nützliches zu tun.“ (Z.273)	<i>-Praxiserfahrung: Persönlicher Gewinn durch Beratungen</i>
<i>Praxiserfahrung: Rückmeldungen/ Zeichen für eigene Beratungskompetenz</i>	es wird über Hinweise auf die Wahrnehmung und Reflexion der eigenen Beratungskompetenz durch explizite oder implizite Rückmeldungen anderer oder	„ich denke wirklich tatsächlich, dass ich da für gut geeignet bin, ich krieg das auch widergespiegelt, jetzt eigentlich so in den Fällen“ (Z.280)	<i>-Praxiserfahrung: Rückmeldungen/ Zeichen für eigene Beratungskompetenz</i>

	beobachtbare Erfolge im Beratungsprozess gesprochen		
<i>Praxiserfahrung: Angehörige der zu Beratenden</i>	es wird über Erfahrungen mit Angehörigen von zu Beratenden in der Praxis berichtet, oder das Thema Angehörige von Peers im Allgemeinen thematisiert	„ich habe das so oft erlebt, dass die Eltern dann mit mir sprechen über ihren Sohn, als wenn der gar nicht im Raum wäre. Also so, dieses: ‚Ja, der muss ja noch ganz viel lernen‘, oder: ‚Er weiß ja noch gar nicht so richtig‘, und irgendwie ganz komisch.“ (Z.204)	<i>-Praxiserfahrung: Angehörige der zu Beratenden</i>
<i>Praxiserfahrung: (niederschwellige r) Peer-Support</i>	es wird über Praxiserfahrung gesprochen, bei denen Peers Beratung oder Unterstützung geboten wurde, die nicht im Rahmen einer offiziellen Peer-Beratungstätigkeit stattgefunden haben. Prüfe, ob die Passage nicht besser einer der anderen Kategorien im Bereich <i>Praxiserfahrung</i> zuzuordnen ist.	„wenn ich zum Beispiel in der Reha war, oder im Krankenhaus oder so, und dann hat die eine gefragt: ‚Na, wie ist das denn bei dir gewesen? Wo hast du denn deinen Rollstuhl beantragt? Wo musstest du denn überall hin?‘ Und dann habe ich schon mal zwischendurch gesagt, ich sage: ‚Ich habe das und das da beantragt, hier beim Versorgungsamt, den Schwerbehindertenausweis, dann den blauen Parkausweis, obwohl ich da kein Auto habe, den kann man trotzdem beantragen, dass jemand anders dann mit dem Auto fährt und den benutzen kann, wenn er für dich Aufträge erledigt oder du mit im Auto sitzt‘, und solche Sachen. Aber das habe ich nicht so richtig im Bewusstsein gemacht, nur im Gespräch mit jemand anders, Um zu gucken: ‚Was hat er, was habe ich? Wie bin ich da rangekommen? Wo ist es mir schwergefallen? Wo musste ich noch woanders hin?‘	<i>-Praxiserfahrung: (niederschwellige r) Peer-Support</i>

		Genau, so Sachen halt. Bin nämlich auch oft auf meinen Rollstuhl angesprochen worden, weil ich so n ganz bunten Rollstuhl hab, da alle dann gesagt haben: ‚Sie haben aber einen tollen Rollstuhl!‘ Ich sag: ‚Ja, hab ich von der Krankenkasse verschrieben bekommen‘. ‚Wie? Ich hab für meinen Mann nur so'n Ollen gekriegt.‘ Ich sag: ‚Da müssen Sie n sich nen ordentlichen Rehabeater suchen, der Ihnen auch die Mappe zeigt, wo die ganzen Farben drin sind. Denn der Krankenkasse ist egal ob du n weißen, einen gelben oder nen bunten Rollstuhl hast. Das kostet alles dasselbe‘.“ (Z.64)	
--	--	--	--

Bei Betrachtung der alten Kategorie *Praxiserfahrung: Überforderung durch Arbeitsumfang* fiel auf, dass alle vier hierunter kodierten Textpassagen nicht auf ein zu viel, sondern ein zu wenig an Arbeit hinwiesen. Daher wurde beschlossen, die Kategorie in *Praxiserfahrung: Passung des Arbeitsumfangs* umzubenennen und nach dem zweiten Materialdurchlauf zu prüfen, ob die kodierten Stellen alle in die gleiche Richtung deuten, oder ob dann erneut differenziert werden sollte.

Innerhalb der Kategorie *Praxiserfahrung: Inhaltliche Schwierigkeiten/Überforderung* fanden sich vereinzelt Textpassagen, die eigentlich den Kategorien *Praxiserfahrung: Abgrenzung* oder *Praxiserfahrung: Hilfe bei Anträgen/Formalia* zugeordnet sein müssten. Außerdem schien das Wort „Herausforderungen“ passender als „Überforderung“, da in den meisten Fällen trotz Schwierigkeiten von erfolgreicher Bewältigung gesprochen wurde. Abgesehen davon schien die Kategorie für die zugeordneten Stellen passend und auch inhaltlich relevant, da hier potenzielle Themen identifiziert werden könnten, die in der Qualifizierung nicht ausreichend behandelt werden, daher wurde sie lediglich unbenannt in *Praxiserfahrung: Inhaltliche Schwierigkeiten/Herausforderungen*.

Die Kategorie *Praxiserfahrung: Hilfe bei Anträgen/Formalia* wurde weitestgehend beibehalten, da sich dies bei der induktiven Kategorienbildung als Schwerpunktthema

herauskristallisiert hatte, obwohl es nicht durch Nachfragen im Leitfaden enthalten war, und damit auch ein potenzielles Thema für die Qualifizierung darstellt. Jedoch wurde das Wort „Formalia“ durch „Verwaltungsangelegenheiten“ ersetzt, da letzteres umfassender die Auseinandersetzung mit bürokratischen oder administrativen Angelegenheiten ausdrückt und sowohl auf inhaltliche oder formelle Aspekte von Verwaltung bezogen sein kann.

Gleiches gilt für die Kategorie *Praxiserfahrung: wichtige Eigenschaften/Verhalten von Peer-Berater*innen*, welche nicht direkt durch die Fragen im Interview thematisiert wurde, sich aber dennoch als für die Teilnehmenden relevant herausgestellt hatte. Auch hier wurde für den zweiten Durchlauf ein Wort ersetzt: Statt von „wichtigen“ Eigenschaften oder Verhaltensweisen zu sprechen wurde nun „relevant“ verwendet, da „wichtig“ eher als unbedingt voraussetzend gelesen werden kann, während „relevant“ auch lediglich förderliche Faktoren miteinschließt. Auch hier können potenziell Implikationen für die Qualifizierung gefunden werden, da diese das Verhalten der zukünftigen Peer-Berater*innen prägen kann und möchte.

Die Textpassagen, die unter der Kategorie *Praxiserfahrung: Abgrenzung* kodiert wurden, waren zwar inhaltlich alle passend zum Thema Abgrenzung, unterschieden sich jedoch stark in Bezug auf den Aspekt, wie gut die Abgrenzung in der Beratung für die Teilnehmenden gelingt. Daher wurde entschieden, eine Skala anhand der Zuordnung zu drei Unterkategorien zu bilden, wobei die Abstufungen *problematische Abgrenzung*, *funktionierende Abgrenzung* und *gemischt/unklar/neutral* gewählt wurde. Die wenigsten Antworten ließen auf eine extrem gut oder extrem schlecht funktionierende Abgrenzung hindeuten, die meisten Passagen beinhalteten jedoch eine Tendenz in die eine oder andere Richtung, welche für die Zuordnung zu *problematischer Abgrenzung* oder *funktionierender Abgrenzung* als ausreichend betrachtet wird. Für die Fälle, in denen eine Ambivalenz oder Unklarheit in Bezug auf die Abgrenzungsfähigkeit deutlich wird oder Aussagen bezüglich Abgrenzung ohne konkrete Bewertung der eigenen Fähigkeiten getätigt werden, wurde die Unterkategorie *gemischt/unklar/neutral* geschaffen. Aufgrund von starken Überschneidungen mit der Kategorie *Entwicklung: Steigerung der Abgrenzungsfähigkeit/Entspanntheit im Beruf* muss hier vor Kodierung stets geprüft werden, ob über Abgrenzungsfähigkeit im Kontext der durch die Qualifizierung erfolgten Entwicklung gesprochen wird, falls ja, ist eine Kodierung unter dieser Kategorie vorzuziehen. Wenn nicht über Entwicklung der Abgrenzungsfähigkeit gesprochen wird oder die Entwicklung der Abgrenzungsfähigkeit inhaltlich auf die Berufspraxis oder andere Umstände zurückzuführen ist, ist die Kodierung im Bereich *Praxiserfahrung* passend.

Zunächst wurde abgewogen, ob die kodierten Textpassagen der beiden Kategorien *Praxiserfahrung: Persönlicher Gewinn durch Beratungen* und *Praxiserfahrung: Rückmeldungen/Zeichen für eigene Beratungskompetenz* unter einer übergeordneten Kategorie *Positive Auswirkungen der Beratungsarbeit für die eigene Person* subsummiert werden könnten. Die Aussagen unter der Kategorie *Persönlicher Gewinn durch Beratungen* waren thematisch jedoch sehr unterschiedlich, während die Aussagen unter der Kategorie *Rückmeldungen/Zeichen für eigene Beratungskompetenz* recht homogen darstellten, dass gewisse Erfahrungen den Glauben an die eigene Beratungskompetenz gestärkt haben. Da letzteres nicht nur spezifischer ist, sondern auch potenziell relevant für Rückschlüsse auf die Qualität der Vorbereitung der Qualifizierung auf die Beratungsarbeit, wurde beschlossen, die Kategorie *Rückmeldungen/Zeichen für eigene Beratungskompetenz beizubehalten*. Innerhalb der Kategorie *Persönlicher Gewinn durch Beratungen* konnte zwar in zwei Passagen das Thema des Empowerments, beziehungsweise des Nützlichkeitsgefühls der eigenen Person erkannt werden, jedoch waren insgesamt nur vier Passagen der Kategorie zugeordnet, was als noch nicht ausreichend für eine Differenzierung innerhalb der Kategorie angesehen wurde. Jedoch sollte dieses Thema bei der Auswertung der Ergebnisse Beachtung finden.

Die Kategorie *Praxiserfahrung: Angehörige der zu Beratenden* ergab sich induktiv durch die Interviews und wurde von drei der vier Personen angesprochen. Daher erschien das Thema des Umgangs mit Angehörigen in der Beratung potenziell relevant, auch für die Thematisierung in der Qualifizierung, und wurde daher beibehalten.

Zuletzt wurde aufgrund der Tatsache, dass nach dem ersten Materialdurchlauf nur zwei Textstellen zugeordnet waren, überlegt, die Kategorie *Praxiserfahrung: (niederschwelliger) Peer-Support* fallen zu lassen. Es war jedoch nicht möglich, die kodierten Passagen einer der anderen Kategorien zuzuordnen, zudem schien es in Hinblick auf die im ersten Durchlauf noch nicht analysierten Interviews, unter denen mindestens eine der drei Personen zum Zeitpunkt des Interviews noch keiner Beratungstätigkeit im engeren Sinne nachgingen, wahrscheinlich, dass die Kategorie in diesen Fällen noch von Relevanz sein könnte, daher wurde auch sie vorerst beibehalten. Beim Aufstellen der Kodierregel wurde klar, dass viele Passagen über Praxiserfahrungen, die anderen Kategorien zugeordnet waren, ebenfalls die Bedingung für eine Kodierung unter *(niederschwelliger) Peer-Support* erfüllen, daher ist die Prüfung der Passagen zu einer der anderen Kategorien im Bereich *Praxiserfahrung* hier besonders relevant.

Sonstige Kategorien

Tabelle 9

Kategoriensystem im Bereich Sonstiges nach dem erstem Materialdurchlauf

Neue Kategorie	Kodierregel	Ankerbeispiel	Alte Kategorien
<i>Gesellschaftliche- oder Systemkritik/ Fehlende Bekanntheit von Peer-Beratung</i>	es wird Kritik geäußert bzw. es werden Probleme beschrieben bzgl. gesellschaftliche r Strukturen, Normen, oder institutionellen Rahmenbedingun gen. Dies kann auf die Anerkennung oder Umsetzung von Peer-Beratung, oder auf Hürden im Alltag von Menschen mit Behinderungen bezogen sein. Ebenfalls hierunter fallen Passagen, die die fehlende Bekanntheit von Peer-Beratung an-sprechen, auch wenn dies nicht im kritischen Sinne geäußert wird. Prüfe, ob Kritik auf Gesellschaft/ System bezogen ist, ansonsten Kodierung in einem anderen Bereich.	„ich finde es schade, dass es immer noch nicht so richtig in der Gesellschaft..., dass es so belächelt wird. Ja, okay, Peer-Beratung ist halt, ja gut, ist halt auch Beratung, irgendwie. Aber man kann‘ s auch keinem vorwerfen, dass gesunde Menschen - in Führungsstrichen - nicht wissen, wie sich Menschen mit Behinderung fühlen oder wie sie denken, wie sie ticken, was sie für Barrieren jeden Tag erleben. Das kann man ja keinem irgendwo vorwerfen, dass man..., dass er sich darüber keine Gedanken macht. Derjenige, der gesund ist, macht sich darüber keine Gedanken: ‚Wie komme ich denn jetzt in das Gebäude rein, wenn da 4 Stufen vor sind?‘ Der geht einfach die Treppe hoch, und Menschen mit Handicap können das dann eben nicht. Sie müssen sich erst mal ein Profil überlegen: ‚Wie komme ich da hin? Ist da eine Rampe? Ist da ein Aufzug, irgendwas?‘ Und ja, so dieses Bewusstwerden, dass ein Handicap eben schon - jetzt nicht intensiv groß, sage ich mal - aber, dass es halt schon eine Einschränkung im Leben hat.“ (Z.290)	- <i>Gesellschafts-/ Systemkritik</i> - <i>Fehlende Bekanntheit von Peer-Beratung</i>
<i>Vergleich mit/ Bereitschaft zu anderen Weiterbildungsmaßnahmen</i>	es werden Vergleiche zwischen der Qualifizierung von Bürger und	„ich werde auch dann gucken, dass ich irgendwie schaue, dass ich da mich immer noch weiterbilde, so wenn sich	- <i>Vergleich mit/ Motivation zu anderen Trainings</i>

	Romberg und anderen Weiterbildungsmaßnahmen (Trainings, Qualifizierungen, Aus-/Fortbildungen o.Ä.) gezogen oder es wird Motivation zur Teilnahme an anderen Weiterbildungsmaßnahmen geäußert.	irgendwie die Gelegenheit für mich bietet“ (Z.52)	
--	---	---	--

Es wurde abgewogen, ob die Kategorie *Fehlende Bekanntheit von Peer-Beratung* unter der Kategorie *Gesellschafts-/Systemkritik* zu subsummieren ist. Zwar wurde in zwei von drei Passagen unter *Fehlende Bekanntheit von Peer-Beratung* die fehlende Bekanntheit nicht direkt kritisch angesprochen. Da durch die Kategorie *Gesellschafts-/Systemkritik* aber gesellschaftliche beziehungsweise systembezogene Probleme erfasst werden sollen, die die Arbeit in der Peer-Beratung erschweren, erschien es sinnvoll, auch Textpassagen hier zuzuordnen, in denen darüber gesprochen wird, dass Peer-Beratung in der Gesellschaft nicht bekannt ist. Daher wurde die beiden alten Kategorien unter der neuen Kategorie *Gesellschaftliche- oder Systemkritik/Fehlende Bekanntheit von Peer-Beratung* subsummiert. In dem zweiten Durchlauf sollte darauf geachtet werden, ob sich bestimmte Arten von Kritik besonders häufig abzeichnen.

Die Kategorie *Vergleich mit/Motivation zu anderen Trainings* wurde als inhaltlich passend empfunden und beibehalten. Lediglich das Wort „Trainings“ wurde zu „Weiterbildungsmaßnahmen“ als übergeordneter Begriff für Trainings, Qualifizierungen oder Fortbildungen geändert, da es sich nicht bei allen Weiterbildungsmaßnahmen um ein Training handelt, und „Motivation“ wurde mit „Bereitschaft“ ersetzt, da sich in den kodierten Passagen nicht immer ein motivationaler Grund zur geplanten Teilnahme an weiteren Weiterbildungsmaßnahmen finden ließ.

Anhang F2. Revision nach zweitem Materialdurchlauf

Alle aufgeführten Zitate sind Aussagen von den Teilnehmenden der Interviews. Die Quelle der Zitate ist Spalte D der Datei *Kodierte Passagen überarbeitet - zweiter Durchlauf*, welche im OSF-Ordner *2. Durchlauf der Kategorisierung* zu finden ist, die Zeilenangaben werden mit aufgeführt.

Eine Begründung der Änderungen beziehungsweise der neu aufgenommenen Kategorien ist hier nicht erneut aufgeführt, da dies im Hauptteil der Arbeit im Abschnitt 3.9.4 bereits ausführlich begründet wurde.

Änderung der bestehenden Kategorien

Tabelle 10

Änderung der bestehenden Kategorien nach zweitem Materialdurchlauf

Neue Kategorie	Kodierregel	Ankerbeispiel	Alte Kategorien
<i>Relevante Eigenschaften/ Verhalten von Peer-Berater*innen</i>	es wird über Eigenschaften oder Verhaltensweisen von Peer-Berater*innensprochen, die für ihre Funktion als wichtig oder voraussetzend, oder auch als gut, förderlich oder erstrebenswert dargestellt werden. Hierzu zählen auch Beschreibungen, die das Fehlen negativ bewerteter Eigenschaften oder Verhaltensweisen von Peer-Berater*innen thematisieren.	„also man muss auch gewisse Sachen realistisch einschätzen, und ich finde, es ist auch dem anderen gegenüber nicht fair, wenn ich als Berater ihm irgendwas vorspiele und sag - nach dem Motto, er hat jetzt eine ganz, ganz schwere Erkrankung - und ich sage: ‚Gar kein Problem, wir schaffen es trotzdem.‘ Das muss sich ja auch irgendwie realistisch und ehrlich und authentisch anfühlen. Für den anderen gegenüber. Einen Clown zu spielen und zu sagen: ‚Alles wird super‘, ist ja auch nicht mehr richtig. Also, man muss sie motivieren. Man muss zuhören, klar, positiv sein auch, aber schon in einem authentischen Verhältnis. Das ist, ja, auch, finde ich, ganz wichtig.“ (Z.53)	<i>-Praxiserfahrung: relevante Eigenschaften/ Verhalten von Peer-Berater*innen</i>
<i>Rückmeldungen/ Zeichen für eigene</i>	es wird über Hinweise auf die Wahrnehmung und Reflexion	„ich denke wirklich tatsächlich, dass ich da für gut geeignet bin, ich krieg das auch	<i>-Praxiserfahrung: Rückmeldungen/ Zeichen für</i>

<i>Beratungskompetenz</i>	der eigenen Beratungskompetenz durch explizite oder implizite Rückmeldungen anderer oder beobachtbare Erfolge im Beratungsprozess gesprochen	widergespiegelt, jetzt eigentlich so in den Fällen“ (Z.280)	<i>eigene Beratungskompetenz</i> -
---------------------------	--	---	---------------------------------------

Neu hinzugekommene Kategorien

Tabelle 11

Neu hinzugekommene Kategorien nach zweitem Materialdurchlauf

Neue Kategorie	Kodierregel	Ankerbeispiel	Alte Kategorien
<i>Beweggrund: Sonstiges</i>	es wird über Beweggründe zur Qualifizierung gesprochen, die keiner anderen Kategorie im Bereich <i>Beweggründe</i> zuzuordnen ist	„auf der anderen Seite mag ich aber auch so ein bisschen den Reiz, alles rauszuholen, was geht, wenn es vielleicht auf der anderen Seite mal schwierig ist, weil man das noch nicht erlebt hat.“ (Z.495)	/
<i>Vorstellungen/ Ziele bzgl. zukünftiger Beratungstätigkeit</i>	es wird über Vorstellungen oder Ziele bzgl. zukünftiger Beratungsarbeit gesprochen. Prüfe, ob Passage nicht besser <i>Beweggrund: Zukunftsperspektive, Praxiserfahrung: Persönlicher Gewinn durch Beratungen oder Vergleich mit/ Bereitschaft zu anderen Weiterbildungsmaßnahmen</i>	"Ist es dein Ziel, als Beraterin zu arbeiten in der Zukunft? E: Auf längere Sicht hin schon. Erst mal als Dumping, Dumping-Beraterin (Comment by Susanne Baur: Sie meint Tandem-Beraterin) im Praktikum. Also Dumping heißt ja, mit jemand anders zusammen, damit man noch mehr Erfahrung hat und auch noch sicherer wird in den Themen, wo man spezifisch beraten möchte. Nicht jetzt die Sicherheit an sich: Kann ich das? Sondern, damit man in dem Thema, wo man generell beraten will - weil man nicht 3, 4, 5 6, Themen beraten will, sondern vielleicht nur 2 oder 3 - damit man da entsprechend sicher ist und dann irgendwann halt auch	/

	<i>aßnahmen zuzuordnen ist</i>	selber, ja. Das ist das Ziel." (Z.481)	
<i>Vorteile der Peer- Beratung/des Peer-Ansatzes</i>	es wird über die Vorteile gesprochen, die Peer-Beratung bzw. der Peer-Ansatz mit sich bringt, oder über die besondere Rolle von Peer-Berater*innen und deren Nutzen für die Beratung. Prüfe, ob Passage nicht besser unter <i>Rückmeldungen/ Zeichen für eigene Beratungskompetenz, Persönlicher Gewinn durch Beratungen, Peer-Learning: andere Teilnehmende als Vorbild/Inspiration</i> oder einer Kategorie im Bereich <i>Inhalt, Methoden & Organisation</i> gefasst werden könnte.	„es gibt es auch Aussagen: „Aber wie kann sie die Leute beraten, sie kann gar nichts.“ Und sie sagte: „Doch, sie kann sehr viel. Sie kann den Leuten zeigen, oder den jungen Leuten, oder den Eltern von den behinderten Menschen, dass man auch selbstständig leben kann, auch wenn man gar nichts kann, sich selber für sie sorgen und sich pflegen oder sich so essen, selbstständig auch oder trinken. Aber man kann sagen, dass man so über 20 Jahre schon nicht mit der Mama wohnt, sondern wohnt man selbstständig, alleine, mit der Hilfe.“ (Z.543)	/

Anhang F3. Finales Kategoriensystem mit Kodierregeln und Ankerbeispielen

Tabelle 12

Finales Kategoriensystem mit Kodierregeln und Ankerbeispielen

Kategorie	Kodierregel	Ankerbeispiel
<i>Beweggrund: kapazitive</i>	auf zeitliche, räumliche, finanzielle oder andere kapazitive Umstände bezogene Faktoren, die als Beweggrund zur Qualifizierung genannt werden	„dann mussten wir erst mal gucken mit dieser finanziellen Sache, weil ich ja bloß Erwerbsminderungsrente bekomme, und das ist echt nicht viel. Und dann hat aber die Kämpgen-Stiftung mein Schulgeld sozusagen übernommen, und ich habe anteiliges Schulgeld, dann ans F.-Werk bezahlt - konnte man immer so in Raten machen, das war total super.“
<i>Beweggrund: Peer-Gedanke</i>	auf Aspekte des Peer-Gedankens bezogene Faktoren, die als Beweggrund zur Qualifizierung genannt werden. Aspekte sind z.B. die eigene Betroffenheit, Interesse an sowie persönliche Vorkenntnisse bzgl. Peer-Beratung, Unterstützung des Peer-Gedankens, Weitergabe eigener Erfahrungswert, Funktion als Rollenvorbild	„und eben auch nachhaltig für andere Menschen erst mal die eigenen Erfahrungswerte weitergeben zu können, Mut zu machen, Ziele zu erreichen, das finde ich immer ganz, ganz toll, wenn man dann merkt, wie die Türen aufgehen, wenn Menschen ihre Ziele umsetzen können, und wenn man einen kleinen Teil dazu beitragen kann, dass es gelingt. Das finde ich ganz toll, und deswegen ist dieser Peer-Ansatz für mich so wichtig gewesen und so wertvoll.“
<i>Beweggrund: beruflicher & sozialer Hintergrund</i>	durch Personen im beruflichen oder sozialen Kontext auf Qualifizierung	„dann sagte die Chefin vom betreuten Wohnen: ‚Mensch, warum machst du

	aufmerksam gemacht, berufliche Vorkenntnisse in Beratung oder ähnlichem Bereich, berufliche/ soziale Passung der Qualifizierung	nicht eine Peer-Ausbildung? Genau du bist die richtige Person dafür!“
<i>Beweggrund: Perspektive für Zukunft</i>	Qualifizierung wird als Möglichkeit der beruflichen Weiter-/Ausbildung oder als vorbereitend/ absichernd für eine zukünftige (Berufs-)Tätigkeit genannt	„das ist im Grunde auch noch so eine Zukunftsperspektive, weil so ein bisschen arbeiten... Ich will ja nicht, wenn ich irgendwann mit - werde jetzt 62 - ich will ja da nicht zu Hause sitzen und ich will auch was Kreatives tun, aber das kann ich dank E. (Comment by Susanne Baur: Beratungsstelle, in der sie tätig ist) auch jetzt schon so ein bisschen. Da mache ich vielleicht ein bisschen mehr, aber ich möchte trotzdem noch was machen und mit so einer Peer-Qualifizierung, wenn man da noch irgendwo hingeht, wenn da nicht irgendwie, was weiß ich, was anderes eingesetzt hat, kann man auch noch ein bisschen was machen und hat so einen Plan in die Zukunft.“
<i>Beweggrund: Sonstiges</i>	es wird über Beweggründe zur Qualifizierung gesprochen, die keiner anderen Kategorie im Bereich <i>Beweggründe</i> zuzuordnen ist	„auf der anderen Seite mag ich aber auch so ein bisschen den Reiz, alles rauszuholen, was geht, wenn es vielleicht auf der anderen Seite mal schwierig ist, weil man das noch nicht erlebt hat.“

<i>Wohlfühlen in Qualifizierungsgruppe 1: schlecht bis gemischt</i>	es werden mindestens 2 oder ausschließlich negative Aspekte in Bezug auf Wohlbefinden in der Gruppe genannt	„Es gibt ein paar Sachen innerhalb der Gruppe, die da sind, die mich dann stören, auch von meiner persönlichen Art her, auch teilweise auf meine Behinderung bezogen“
<i>Wohlfühlen in Qualifizierungsgruppe 2: gemischt bis gut</i>	es wird mindestens ein negativer und ein positiver Aspekt in Bezug auf Wohlbefinden in der Gruppe genannt, oder es wird durch die Wortwahl eine Ambivalenz in Bezug auf Wohlbefinden deutlich	„meistenteils schon“
<i>Wohlfühlen in Qualifizierungsgruppe 3: gut bis sehr gut</i>	es werden mindestens 2 oder ausschließlich positive Aspekte in Bezug auf Wohlbefinden in der Gruppe genannt	„...fühlst du dich in der Gruppe denn an sich wohl, akzeptiert, verstanden? B: Ja, absolut. Auch wirklich wertgeschätzt. Das ist wirklich großartig, ja.“
<i>Qualifizierungsgruppe: Kritische Einschätzung anderer Teilnehmenden</i>	es wird mindestens ein kritischer/ negativer Aspekt in Bezug auf eine oder mehrere anderen teilnehmenden Personen der Qualifizierungsgruppe genannt. Stattdessen Kodierung unter <i>Wohlfühlen in Qualifizierungsgruppe</i> , wenn die Kritik auf das Wohlbefinden in der Gruppe statt auf einzelne Personen gerichtet ist.	„...bei anderen, denke ich nur: ‚Boah. Ich würde, glaube ich, zu dir niemanden schicken (lacht), wenn ich die Wahl hätte‘
<i>Inklusionscharakter der Qualifizierung 1: schlecht bis gemischt</i>	1. Aussagen in Bezug auf den Inklusionscharakter der Qualifizierung, sowie Wirkungen (z.B. Unsicherheiten und Erkenntnisse) der Tatsache, dass	„zum Anfang fiel mir das bisschen schwer. Genau, auch durch die verschiedenen Behinderungen von den anderen. Mit denen in Kontakt zu kommen, wenn

	Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen gemeinsam ausgebildet werden. Prüfe, ob Aussage auf Verschiedenheit von Behinderungen bezogen ist, wenn nicht: Kodierung unter <i>Peer-Learning: andere Teilnehmende als Vorbild/ Inspiration</i> 2. Valenzbezogene Antworten auf Frage nach Inklusionscharakter der Qualifizierung sind als schlecht bis gemischt zu bewerten, oder es werden mindestens 2 oder ausschließlich negative Wirkungen des inklusiven Lernens genannt	die Leute zum Beispiel nicht sprechen können oder nicht lesen, oder wir hatten dann auch jemanden in der WhatsApp-Gruppe, die konnte nicht lesen. Da mussten wir immer Sprachnachrichten schicken. Oft wurde es zwischendurch vergessen, und dann sprach sie wieder: ‚Ihr müsst mir das bitte sprechen. Ich kann das doch nicht lesen.‘ Ja, da muss man erst mal so ein bisschen mit umgehen können. Manchmal hat man die Leute auch durch eine Sprachbeeinträchtigung nicht richtig verstehen können, und manchmal war der Raum so groß, dass ich dagesessen habe und gedacht habe: ‚Gott, ich habe jetzt kein Wort verstanden, kann ich das jetzt sagen? Oder wie soll ich das jetzt sagen?‘ Das war zum Anfang, hatte ich da ein bisschen Probleme. Und dann habe ich mich immer ein bisschen so gesetzt, dass ich wusste: ‚Okay, da sitzt diejenige, die nicht so gut sprechen kann. Ich habe sie so ein bisschen in meinem Hörbereich, dass ich sie besser hören kann.‘ Am Anfang war das schon ein bisschen schwierig. Das stimmt, ja.“
--	--	--

<i>Inklusionscharakter der Qualifizierung 2: gemischt bis gut</i>	1. Aussagen in Bezug auf den Inklusionscharakter der Qualifizierung, sowie Wirkungen (z.B. Unsicherheiten und Erkenntnisse) der Tatsache, dass Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen gemeinsam ausgebildet werden. Prüfe, ob Aussage auf Verschiedenheit von Behinderungen bezogen ist, wenn nicht: <i>Kodierung unter Peer-Learning: andere Teilnehmende als Vorbild/ Inspiration</i> 2. Valenzbezogene Antworten auf Frage nach Inklusionscharakter der Qualifizierung sind als gemischt bis gut zu bewerten, oder in Bezug auf Wirkungen des inklusiven Lernens wird mindestens ein positiver und ein negativer Aspekt genannt	„insgesamt, bin ich da einfach auch schon sehr stark im Thema, und deswegen erfahre ich nicht so wahnsinnig viel Neues, denke aber grundsätzlich ist es eine gute Idee“
<i>Inklusionscharakter der Qualifizierung 3: gut bis sehr gut</i>	1. Aussagen in Bezug auf den Inklusionscharakter der Qualifizierung, sowie Wirkungen (z.B. Unsicherheiten und Erkenntnisse) der Tatsache, dass Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen gemeinsam ausgebildet werden.	„das haben die beiden Trainerinnen und auch die Kolleginnen selber, also wirklich ganz, ganz großartig gemacht, dass so unterschiedliche Menschen mit unterschiedlichen Erfahrungen sich da öffnen und gut erzählen. Also das finde ich schon sehr beeindruckend.“

	Prüfe, ob Aussage auf Verschiedenheit von Behinderungen bezogen ist, wenn nicht: Kodierung unter <i>Peer-Learning: andere Teilnehmende als Vorbild/ Inspiration</i> 2. Valenzbezogene Antworten auf Frage nach Inklusionscharakter sind als gut bis sehr gut zu bewerten, oder in Bezug auf Wirkungen des inklusiven Lernens werden mindestens zwei positive oder ausschließlich positive Aspekte genannt	
<i>Inklusionscharakter der Qualifizierung: 4: neutral</i>	1. Aussagen in Bezug auf den Inklusionscharakter der Qualifizierung, sowie Wirkungen (z.B. Unsicherheiten und Erkenntnisse) der Tatsache, dass Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen gemeinsam ausgebildet werden. Prüfe, ob Aussage auf Verschiedenheit von Behinderungen bezogen ist, wenn nicht: <i>Kodierung unter Peer-Learning: andere Teilnehmende als Vorbild/ Inspiration</i> 2. Valenzbezogene Antworten auf Frage nach	„ich musste auch selber lernen, Geduld zu üben“

	Inklusionscharakter sind als neutral zu bewerten, oder Antworten in Bezug auf Wirkungen des inklusiven Lernens lassen keine valenzbezogene Einordnung zu	
<i>Peer-Learning: andere Teilnehmende als Vorbild/ Inspiration</i>	Antworten in Bezug auf andere Teilnehmende, die unter den Begriff des Peer-Learnings gefasst werden können (z.B. neue Inspiration für bereits bekannte Probleme, Ausdruck von Bewunderung für andere Teilnehmende bzw. das Finden von Rollen-Vorbildern in anderen Teilnehmenden, besonderes Verständnis von und für andere Teilnehmende aufgrund der gemeinsamen Betroffenheit)	„es gibt dann in der Peer-Beratung auch immer wieder Sachen, die man dann von anderen auch hört aus der Gruppe, die einen nochmal völlig zum Umdenken bewegen und sagen: ‚Respekt, das habe ich noch gar nicht so gesehen oder noch gar nicht so gehabt. Wie hast du das denn gelöst?‘“
<i>Eigenschaften/ Verhalten Seminarleiterinnen: persönliche Faktoren</i>	Eigenschaften oder Verhaltensweisen der Seminarleiterinnen, die in Bezug auf ihre Rolle als Seminarleiterinnen genannt werden und sich auf grundlegende, charakteristische Merkmale einer Person beziehen (z.B. Empathie, Geduld). Prüfe, ob Passage nicht besser unter <i>kompetenzbezogene/ fachliche Eigenschaften/ Verhalten</i> bzw. die <i>eigene Betroffenheit</i> gefasst werden kann.	„diese Eigenschaft, dass sie sich nicht aufgibt, dass sie immer nach vorne guckt, dass sie so positiv ist.“

<i>Eigenschaften/ Verhalten Seminarleiterinnen: kompetenzbezogene/ fachliche Faktoren</i>	Eigenschaften oder Verhaltensweisen der Seminarleiterinnen, die in Bezug auf ihre Rolle als Seminarleiterinnen genannt werden und sich auf erlernte kompetenzbezogene bzw. fachliche Fähigkeiten beziehen, die für die Rolle von Seminarleiter*innen von Relevanz sind (z.B. Moderationsfähigkeit, Fachwissen)	„sie regulieren oder halten auch die Zeit ein“
<i>Eigenschaften/Verhalten der Seminarleiterinnen: Eigene Betroffenheit</i>	Eigenschaften oder Verhaltensweisen der Seminarleiterinnen, die in Bezug auf ihre Rolle als Seminarleiterinnen genannt werden, die sich aus der eigenen Betroffenheit dieser ergeben (z.B. ähnliche Erfahrungen aufgrund der Behinderung, Inspiration/ Vorbild-Funktion)	„Umstand gerade bei Ellen, dass sie selber sehr, sehr stark betroffen ist durch diese lange körperliche Behinderung, die einem da sehr viel, was einem sehr viel Respekt abringt“
<i>Eigenschaften/Verhalten der Seminarleiterinnen: Kritik</i>	Eigenschaften oder Verhaltensweisen der Seminarleiterinnen, die in Bezug auf ihre Rolle als Seminarleiterinnen in kritischer Weise genannt werden	„denke mir: ‚Boah, wie viel Zeit von dem, was wir heute haben, fällt jetzt eigentlich weg, um uns hier Geschichten aus deren Leben anzuhören?‘ So, und da hab ich schon ein ziemliches Problem mit, dass da so gar nicht moderiert wird. Man sollte dann sagen, wir haben jetzt so und so viel Redezeit, aber dann sollte auch mal gut sein.“

<i>Inhalt, Methoden & Organisation: Nützliches</i>	konkrete Inhalte oder Methoden, die in der Qualifizierung behandelt werden, die für potenzielle oder bereits stattfindende Beratungsgespräche als nützlich bezeichnet werden bzw. deren Anwendbarkeit in der Beratung thematisiert wird, oder wenn von Nützlichkeit von Inhalten oder Methoden der Qualifizierung in Hinblick auf Beratungsgespräche grundsätzlich gesprochen wird	„das Thema eigene Werte, die man persönlich als Berater mit in die Ausbildung reinnimmt oder reinbringt. [...] es ist Kernelement gewesen, wo ich so dachte: ‚Okay, was macht einen guten Peer-Berater aus? Was muss er mitbringen?‘“
<i>Inhalt, Methoden & Organisation: Für Lernen förderliche Umstände</i>	Inhalte, Methoden oder organisationale Aspekte der Qualifizierung, die für das Lernen im Rahmen der Qualifizierung als förderlich beschrieben werden (direkt oder inhaltlich ableitbar, z.B. weil eine lernförderliche Atmosphäre aufgebaut wird oder die Lernmotivation erhöht wird)	„die Martina hat zum Beispiel auch immer mal so - wie soll ich das jetzt sagen - Übungen gemacht, zum wieder zu sich Kommen mit Bewegung und Sprache, sodass jeder da mitmachen konnte. So feste Rituale. So, das hat sie uns auch aufgeschrieben und zum Ausdrucken und genau zum Bewusstseinswerden und so, das war schon schön. Und das hat sie auch immer mal wieder in der Peer-Ausbildung einfließen lassen zur Konzentration oder einfach so ein bisschen zum wieder so Runterkommen und zu sich Finden.“
<i>Inhalt, Methoden & Organisation: Sonstig positiv Bewertetes</i>	konkrete Inhalte oder Methoden, die in der Qualifizierung behandelt werden oder organisationale Aspekte, die im positiven	„Aber ja, grundsätzlich mit den Inhalten an sich bin ich durchaus zufrieden.“

	Sinne genannt werden, jedoch nicht auf potenzielle Beratungsgespräche bezogen (dann Kodierung unter <i>Inhalt & Methoden & Organisation: Nützliches</i>) oder als für den Lernfortschritt in der Qualifizierung förderlich (dann Kodierung unter <i>Inhalt, Methoden & Organisation: Für Lernen förderliche Umstände</i>) beschrieben werden, oder wenn abstrakt von Inhalten, Methoden oder Organisation der Qualifizierung im positiven Sinne gesprochen wird.	
<i>Inhalt, Methoden & Organisation: bereits im Voraus Bekanntes</i>	konkrete Inhalte oder Methode, die in der Qualifizierung behandelt werden, die als bereits im Voraus bekannt bezeichnet werden, oder wenn allgemein über die persönliche Bekanntheit von Inhalten oder Methoden der Qualifizierung gesprochen wird	„so viel mehr an Qualifizierung kam halt bisher wenig dazu, weil ich mich mit der Thematik halt schon weitgehend beschäftigt habe. Weil all diese Sachen, all diese Namen, die da genannt werden, von den jeweiligen Experten und so, habe ich meistens schon mal gehört, und meistens habe ich schon mal was drüber gelesen“
<i>Inhalt, Methoden & Organisation: Erinnerung</i>	Antworten auf die Nachfrage, ob Inhalte und Methoden noch gut erinnert werden, oder wenn inhaltlich darüber gesprochen wird, inwiefern Inhalte oder Methoden noch in Erinnerung sind	„Es fällt mir jetzt schwer, wirklich aufzurufen, was wir konkret gemacht haben, aber ich bin mir ziemlich sicher, würde man mir jetzt die Themen nennen, kann ich sagen, was der Inhalt

		gewesen ist und warum es dabei so irgendwie ging.“
<i>Inhalt, Methoden & Organisation: Fehlendes</i>	Antworten auf die Nachfrage, ob bestimmte Inhalte oder Methoden in der Qualifizierung (bisher) gefehlt haben, oder wenn inhaltlich über fehlende Inhalte, Methoden oder Organisation gesprochen wird	„Ich würde mir halt sogar noch mehr wünschen, ich würde mir wirklich wünschen, dass die Ausbildung mehr Zeit aufwendet, um einen wirklich da voll mit reinzubringen.“
<i>Inhalt & Methoden & Organisation: Weitere Kritik</i>	Antworten auf die Nachfrage, ob bestimmte Inhalte oder Methoden in der Qualifizierung überflüssig waren, oder wenn inhaltlich kritisch über Inhalte, Methoden oder Organisation der Qualifizierung gesprochen wird. Prüfe, ob Passage nicht besser unter <i>Inhalt, Methoden & Organisation: bereits im Voraus Bekanntes</i> oder <i>Inhalt, Methoden & Organisation: Erinnerung</i> kodiert werden kann.	„Und auch jetzt bei der Abschlussprüfung, die wir haben: Irgendwie sehe ich jetzt ja nicht, dass da irgendwie eine Hürde ist, die man nehmen muss, damit, wo Martina und Ellen hinterher sagen würden: ‚Nee, das hat uns nicht gereicht. Das passt so nicht.‘“
<i>Inhalt, Methoden & Organisation: Nennungen (neutral)</i>	Nennung von konkretem Inhalt oder Methode der Qualifizierung, bei denen kein Valenzbezug vorliegt und die kein anderes Kriterium aus dem Bereich <i>Inhalt, Methoden & Organisation</i> erfüllen	„Kommunikationstechniken , halt auch nach Schulz von Thun und Watzlawik“
<i>Entwicklung: Blick auf die eigene Behinderung</i>	es wird inhaltlich über eine auf die Qualifizierung zurückzuführende Entwicklung/ Veränderung in	„Genau das auch als... ja als jetzt für mich normal anzusehen. Ist nun mal mein Leben und so ist es nun

	Bezug auf den Blick auf die eigene Behinderung gesprochen	und dann muss ich da durch und das Beste draus machen.“
<i>Entwicklung: Steigerung der Abgrenzungsfähigkeit/ Entspanntheit im Beruf</i>	es wird über eine auf die Qualifizierung zurückzuführende Verbesserung der Fähigkeit zur Abgrenzung im Beruf gesprochen, oder über gesteigerte Entspanntheit im Beruf, die inhaltlich auf eine gesteigerte Abgrenzungsfähigkeit zurückzuführen ist	„Und vielleicht ist dann auch jemand anders die bessere Ansprechpartnerin, das muss ich nicht alles lösen.“
<i>Entwicklung: Empowerment und Steigerung des Sicherheitsgefühl</i>	es wird über eine auf die Qualifizierung zurückzuführende Steigerung des Sicherheitsgefühl in Bezug auf Kompetenzen, der allgemeinen Selbstsicherheit oder Selbstwirksamkeit oder über anderweitige Stärkung/ Bestätigung der eigenen Person und Fähigkeiten gesprochen. Prüfe, ob Passage nicht besser der Kategorie <i>Entwicklung: Förderung der Abgrenzung und Entspanntheit im Beruf</i> zuzuordnen ist.	„Hast du mehr das Gefühl, dich bei Aufgaben auf deine eigenen Fähigkeiten verlassen zu können? C: Ja! Auf jeden Fall. Also, ich brauche nicht mehr so viel Hilfe von außen. Wie gesagt, ich bin dann so selbstbewusst, dass ich dann ins Internet gehe, hier schaue.“
<i>Entwicklung: Steigerung der Offenheit, Akzeptanz, Wertfreiheit</i>	es wird über eine auf die Qualifizierung zurückzuführende gesteigerte Offenheit bzw. Wertfreiheit, den Abbau von Vorurteilen oder gesteigerte Akzeptanz, bezogen auf andere Personen, Ansichten oder unterschiedliche Ansätze in der Beratung, gesprochen	„Ja verändert, auf jeden Fall. Dass ich aufgehört habe, Menschen in Schubladen, also weniger in Schubladen zu stecken, sage ich mal. Das habe ich am Anfang ab und zu mal so gemacht, wo ich so denke, das mache ich jetzt kaum noch. Also gar nicht würde ich gar nicht sagen, aber

		kaum noch, weil ich gelernt habe: „Lern den mal kennen, werte nicht, urteile nicht, wie er aussieht, was er gemacht hat, wie alt er ist.““
<i>Entwicklung: gering bis gar nicht</i>	es wird über eine geringe oder nicht vorhandene auf die Qualifizierung zurückzuführende Entwicklung gesprochen oder es lässt sich durch verbal (z.B. wiederholte Äußerung von Relativierungen wie „etwas“, „bisschen“, „leicht“, „wenig“ o.Ä.) oder paraverbal geäußerte Hinweise (z.B. langes Zögern) auf eine geringe bis nicht vorhandene Entwicklung schließen. Wenn unklar, ob Ausmaß der Entwicklung als gering einzustufen ist, Kodierung unter eine der anderen Kategorien im Bereich <i>Entwicklung</i> .	„ich finde, es hat sich also, wenn ich ehrlich bin, es hat sich jetzt gar nicht so vehement Extremes verändert. Also weil man selber geht ja mit dem Handicap jeden Tag vor die Tür. Man erlebt jeden Tag neue Sachen.“
<i>Entwicklung: Sonstiges</i>	es wird über auf die Qualifizierung zurückzuführende Entwicklungen oder Veränderungen gesprochen, die sich keiner anderen Kategorie im Bereich <i>Entwicklung</i> zuordnen lassen	„bin jetzt viel mehr in der Gemeinde tätig, nicht nur in der Kreativgruppe als Mitglied, sondern ich werde jetzt auch zwischendurch mal gefragt: „Kannst du nicht mal gucken, wie wir das am besten machen?“ [...]“
<i>Praxiserfahrung: Passung des Arbeitsumfangs</i>	es wird über die Passung des Arbeitsumfangs in der	„Es muss jetzt gar nicht um irgendwelche Themen gehen oder bestimmte schwierige Personen,

	Tätigkeit als Peer-Berater*in gesprochen	sondern ob du vielleicht auch zu viel Arbeitsumfang hast. A: Nee. Nee, also wir arbeiten jetzt auf 520h-Basis so im Moment. Ich hab halt zwei Tage, an denen ich Dienst hab, also zwei halbe Tage, und in denen sollen auch die Beratungen stattfinden.“
<i>Praxiserfahrung: Inhaltliche Schwierigkeiten/ Herausforderungen</i>	es wird über Schwierigkeiten bzw. Herausforderung in der Beratungsarbeit gesprochen, die mit dem Inhalt/ Thema einer Beratungssituation bzw. einem Fall/ Klienten zu tun haben. Prüfe, ob Passage nicht besser <i>Praxiserfahrung: Passung des Arbeitsumfangs,</i> <i>Praxiserfahrung: Hilfe bei Anträgen/ Formalia oder</i> <i>Praxiserfahrung: Abgrenzung zuzuordnen ist.</i>	„Bei Verlust, bei Angehörigen, die mir lieb geworden, sind, die nicht mehr da sind bei Erkrankungen, bei einer Krankheit, die ich auch als Peer-Berater nicht steuern kann? Wenn jemand sagt: Ich bin schwer krank. Ich kann nicht geheilt werden, habe ein Handicap, will jetzt hier noch ein paar Dinge ändern, ist das schon mal echt hart. Wenn man den denkt: ‚Boah‘. Oder auch, wie sich die Situation wöchentlich verändern können nach dem Motto: Die erste Woche hast du noch so gesehen und eine Woche später durch die Erkrankung ist es schon gefühlt 30% schlechter und du musst ihm trotzdem das Gefühl geben, wir kämpfen weiter hier. Und das muss sich ja auch irgendwie authentisch anfühlen und nicht so aufgesetzt“
<i>Praxiserfahrung: Hilfe bei Anträgen/</i>	es wird über Beratungsarbeit gesprochen, bei der der/die Beratende Unterstützung in	„wenn, dann oft eben wirklich, weil sie haben Bescheid vom Jobcenter

<i>Verwaltungsangelegenheiten</i> <i>n</i>	Bezug auf Anträge oder andere Verwaltungsangelegenheiten leistete	bekommen oder Kindergeldantrag oder sowas und sind aufgrund sprachlicher oder anderer Probleme nicht in der Lage, die selber auszufüllen, und dann helfen wir denen dabei“
<i>Praxiserfahrung:</i> <i>Abgrenzung 1:</i> <i>problematische Abgrenzung</i>	1. Aussagen über die Beratungsarbeit, die das Thema Abgrenzung thematisieren, also der Schaffung von einer emotionalen, mentalen und professionellen Distanz der Beratenden selbst zu Themen aus ihren Beratungen bzw. Anliegen von Klient*innen. Prüfe, ob Passage besser <i>Entwicklung:</i> <i>Steigerung der Abgrenzungsfähigkeit / Entspanntheit im Beruf zuzuordnen ist.</i> 2. Es wird über Schwierigkeiten gesprochen, eine gesunde Grenze zwischen sich und den Anliegen von Klient*innen zu wahren. Z.B. wird von emotionaler Überforderung, zu starker Involvierung oder von Schwierigkeiten bei der Wahrung der professionellen Distanz berichtet. Die Schwierigkeiten überwiegen in der	„Ich hatte nämlich immer so ein bisschen mit Abgrenzung, mit Grenzen und Abgrenzung zu tun gehabt, wo ich ein bisschen Probleme hatte, dass ich mir alles so ein bisschen zu Herzen genommen habe und alles mit nach Hause genommen habe, und dann nachher völlig fertig war und überhaupt nicht mehr wusste, was ich machen sollte.“

	Aussage ggü. Beschreibungen funktionierender Abgrenzung	
<i>Praxiserfahrung: Abgrenzung 2: funktionierende Abgrenzung</i>	1. Aussagen über die Beratungsarbeit, die das Thema Abgrenzung thematisieren, also der Schaffung von einer emotionalen, mentalen und professionellen Distanz der Beratenden selbst zu Themen aus ihren Beratungen bzw. Anliegen von Klient*innen. Prüfe, ob Passage besser <i>Entwicklung: Steigerung der Abgrenzungsfähigkeit / Entspannung im Beruf</i> zuzuordnen ist. 2. Es wird darüber gesprochen, dass der/die Beratende erfolgreich eine Trennung zwischen der eigenen Person und den Anliegen der Klient*innen aufrechterhält. Hinweise auf erfolgreiche Abgrenzung überwiegen in der Aussage ggü. Beschreibungen von Schwierigkeiten mit Abgrenzung.	„mich hat es nicht beschäftigt, danach. Also letzten Endes, ich habe da glaube ich gut Anteilnahme zeigen können, und ich habe mich da auch reingedacht usw. und so fort. Aber es löste bei mir jetzt nicht irgendwie aus, dass ich dachte: ‚Och, die arme Frau‘, oder sonst irgendwas, dass ich das irgendwie mit nach Hause nehmen würde. Das war so eine ganz wichtige Erfahrung, und das hat sich auch bei späteren Sachen auch immer so gezeigt. Ich kann da wirklich mich konkret abgrenzen und wirklich in dem Moment für die Leute da sein, aber nach Feierabend dann auch Schluss machen.“
<i>Praxiserfahrung: Abgrenzung 3: gemischt/ unklar/ neutral</i>	1. Aussagen über die Beratungsarbeit, die das Thema Abgrenzung thematisieren, also der Schaffung von einer emotionalen,	„diese Vermischung von Beruf und privat, weil, auch das ist ein Bereich, wo ich lernen möchte, dass ausgewogen zu machen. Also wenn ich Menschen

	mentalen und professionellen Distanz der Beratenden selbst zu Themen aus ihren Beratungen bzw. Anliegen von Klient*innen. Prüfe, ob Passage besser <i>Entwicklung: Steigerung der Abgrenzungsfähigkeit / Entspannung im Beruf</i> zuzuordnen ist. 2. Es wird über gemischten Erfahrungen oder Unklarheit in Bezug auf Abgrenzungsfähigkeit berichtet, wobei weder Hinweise für funktionierende noch die problematische Abgrenzung überwiegen, oder es wird über Abgrenzung ohne eine Bewertung der eigenen Fähigkeit gesprochen.	Teilhabe ermögliche, da habe ich jetzt einer Klientin angeboten zum Beispiel - da bin ich Mitglied - beim M.-EV mitzumachen, da können sie soziale Teilhabe erleben, haben verschiedene Termine, können mal locker in Kontakt mit Leuten gehen. Dann frage ich mich natürlich: Ist das jetzt... überschreite ich da nicht eine Grenze, weil das ist privat und Beruf? Aber es ist ein Verein in D., den ich vorstelle [...]"
<i>Praxiserfahrung: Persönlicher Gewinn durch Beratungen</i>	es wird über den persönlichen Nutzen der Beratungsarbeit für die Beratenden selbst gesprochen, wobei es um emotionale, soziale, mentale/ intellektuelle oder berufliche Gewinne gehen kann. Prüfe, ob die Passage nicht besser <i>unter Praxiserfahrung: Rückmeldungen/ Zeichen für eigene Beratungskompetenz</i> zuzuordnen ist.	„Die macht mir auch wirklich Spaß, habe ich gemerkt. Also zum ersten Mal so richtig gehe ich eigentlich nie mit einem schlechten Gefühl irgendwie dahin und habe doch das Gefühl, was Nützliches zu tun.“

<i>Praxiserfahrung: Angehörige der zu Beratenden</i>	es wird über Erfahrungen mit Angehörigen von zu Beratenden in der Praxis berichtet, oder das Thema Angehörige von Peers im Allgemeinen thematisiert	„ich habe das so oft erlebt, dass die Eltern dann mit mir sprechen über ihren Sohn, als wenn der gar nicht im Raum wäre. Also so, dieses: ‚Ja, der muss ja noch ganz viel lernen‘, oder: ‚Er weiß ja noch gar nicht so richtig‘, und irgendwie ganz komisch.“
<i>Praxiserfahrung: (niederschwelliger) Peer-Support</i>	es wird über Praxiserfahrung gesprochen, bei denen Peers Beratung oder Unterstützung geboten wurde, die nicht im Rahmen einer offiziellen Peer-Beratungstätigkeit stattgefunden haben. Prüfe, ob die Passage nicht besser einer der anderen Kategorien im Bereich <i>Praxiserfahrung</i> zuzuordnen ist.	„wenn ich zum Beispiel in der Reha war, oder im Krankenhaus oder so, und dann hat die eine gefragt: Na, wie ist das denn bei dir gewesen? Wo hast du denn deinen Rollstuhl beantragt? Wo musstest du denn überall hin? Und dann habe ich schon mal zwischendurch gesagt, ich sage: ‚Ich habe das und das da beantragt, hier beim Versorgungsamt, den Schwerbehindertenausweis, dann den blauen Parkausweis, obwohl ich da kein Auto habe, den kann man trotzdem beantragen, dass jemand anders dann mit dem Auto fährt und den benutzen kann, wenn er für dich Aufträge erledigt oder du mit im Auto sitzt, und solche Sachen. Aber das habe ich nicht so richtig im Bewusstsein gemacht, nur im Gespräch mit jemand anders, Um zu gucken: ‚Was hat er, was habe ich? Wie bin ich da rangekommen? Wo ist es mir schwergefallen? Wo

		musste ich noch woanders hin?‘ Genau, so Sachen halt. Bin nämlich auch oft auf meinen Rollstuhl angesprochen worden, weil ich so n ganz bunten Rollstuhl hab, da alle dann gesagt haben: ‚Sie haben aber einen tollen Rollstuhl!‘ Ich sag: ‚Ja, hab ich von der Krankenkasse verschrieben bekommen. ‚Wie? Ich hab für meinen Mann nur so'n Ollen gekriegt.‘ Ich sag: Da müssen Sie n sich nen ordentlichen Rehaberater suchen, der Ihnen auch die Mappe zeigt, wo die ganzen Farben drin sind. Denn der Krankenkasse ist egal ob du n weißen, einen gelben oder nen bunten Rollstuhl hast. Das kostet alles dasselbe.’“
<i>Gesellschaftliche- oder Systemkritik/ Fehlende Bekanntheit von Peer-Beratung</i>	es wird Kritik geäußert bzw. es werden Probleme beschrieben bzgl. gesellschaftlicher Strukturen, Normen, oder institutionellen Rahmenbedingungen. Dies kann auf die Anerkennung oder Umsetzung von Peer-Beratung, oder auf Hürden im Alltag von Menschen mit Behinderungen bezogen sein. Ebenfalls hierunter fallen Passagen, die die fehlende Bekanntheit von Peer-Beratung ansprechen, auch wenn dies nicht im kritischen Sinne geäußert wird. Prüfe, ob Kritik auf <i>Gesellschaft/</i>	„ich finde es schade, dass es immer noch nicht so richtig in der Gesellschaft..., dass es so belächelt wird. Ja, okay, Peer-Beratung ist halt, ja gut, ist halt auch Beratung, irgendwie. Aber man kann's auch keinem vorwerfen, dass gesunde Menschen - in Führungsstrichen - nicht wissen, wie sich Menschen mit Behinderung fühlen oder wie sie denken, wie sie ticken, was sie für Barrieren jeden Tag erleben. Das kann man ja keinem irgendwo vorwerfen, dass man...,

	<i>System</i> bezogen ist, ansonsten Kodierung in einem anderen Bereich.	dass er sich darüber keine Gedanken macht. Derjenige, der gesund ist, macht sich darüber keine Gedanken: ‚Wie komme ich denn jetzt in das Gebäude rein, wenn da 4 Stufen vor sind?‘ Der geht einfach die Treppe hoch, und Menschen mit Handicap können das dann eben nicht. Sie müssen sich erst mal ein Profil überlegen: ‚Wie komme ich da hin? Ist da eine Rampe? Ist da ein Aufzug, irgendwas?‘ Und ja, so dieses Bewusstwerden, dass ein Handicap eben schon - jetzt nicht intensiv groß, sage ich mal - aber, dass es halt schon eine Einschränkung im Leben hat.“
<i>Vergleich mit/ Bereitschaft zu anderen Weiterbildungsmaßnahmen</i>	es werden Vergleiche zwischen der Qualifizierung von Büniger und Romberg und anderen Weiterbildungsmaßnahmen (Trainings, Qualifizierungen, Aus-/Fortbildungen o.Ä.) gezogen oder es wird Bereitschaft zur Teilnahme an anderen Weiterbildungsmaßnahmen geäußert.	„ich werde auch dann gucken, dass ich irgendwie schaue, dass ich da mich immer noch weiterbilde, so wenn sich irgendwie die Gelegenheit für mich bietet“
<i>Rückmeldungen/ Zeichen für eigene Beratungskompetenz</i>	es wird über Hinweise auf die Wahrnehmung und Reflexion der eigenen Beratungskompetenz durch explizite oder implizite Rückmeldungen anderer oder	„ich denke wirklich tatsächlich, dass ich da für gut geeignet bin, ich krieg das auch widerspiegelt, jetzt eigentlich so in den Fällen“

	beobachtbare Erfolge im Beratungsprozess gesprochen	
<i>Relevante Eigenschaften/ Verhalten von Peer- Berater*innen</i>	es wird über Eigenschaften oder Verhaltensweisen von Peer-Berater*innen gesprochen, die für ihre Funktion als wichtig oder voraussetzend, oder auch als gut, förderlich oder erstrebenswert dargestellt werden. Hierzu zählen auch Beschreibungen, die das Fehlen negativ bewerteter Eigenschaften oder Verhaltensweisen von Peer- Berater*innen thematisieren.	„also man muss auch gewisse Sachen realistisch einschätzen, und ich finde, es ist auch dem anderen gegenüber nicht fair, wenn ich als Berater ihm irgendwas vorspiele und sag - nach dem Motto, er hat jetzt eine ganz, ganz schwere Erkrankung - und ich sage: ‚Gar kein Problem, wir schaffen es trotzdem.‘ Das muss sich ja auch irgendwie realistisch und ehrlich und authentisch anfühlen. Für den anderen gegenüber. Einen Clown zu spielen und zu sagen: ‚Alles wird super‘, ist ja auch nicht mehr richtig. Also, man muss sie motivieren. Man muss zuhören, klar, positiv sein auch, aber schon in einem authentischen Verhältnis. Das ist, ja, auch, finde ich, ganz wichtig.“
<i>Vorteile der Peer- Beratung/des Peer-Ansatzes</i>	es wird über die Vorteile gesprochen, die Peer- Beratung bzw. der Peer- Ansatz mit sich bringt, oder über die besondere Rolle von Peer-Berater*innen und deren Nutzen für die Beratung. Prüfe, ob Passage nicht besser unter <i>Praxiserfahrung:</i> <i>Rückmeldungen/ Zeichen für</i> <i>eigene Beratungskompetenz,</i> <i>Praxiserfahrung:</i> <i>Persönlicher Gewinn durch</i>	„es gibt es auch Aussagen: ‚Aber wie kann sie die Leute beraten, sie kann gar nichts.‘ Und sie sagte: ‚Doch, sie kann sehr viel. Sie kann den Leuten zeigen, oder den jungen Leuten, oder den Eltern von den behinderten Menschen, dass man auch selbstständig leben kann, auch wenn man gar nichts kann, sich selber für sie sorgen und sich pflegen oder sich so essen,

	<i>Beratungen, Peer-Learning: andere Teilnehmende als Vorbild/Inspiration oder einer Kategorie im Bereich Inhalt, Methoden & Organisation der Qualifizierung gefasst werden könnte.</i>	selbstständig auch oder trinken. Aber man kann sagen, dass man so über 20 Jahre schon nicht mit der Mama wohnt, sondern wohnt man selbstständig, alleine, mit der Hilfe.“
<i>Vorstellungen/ Ziele bzgl. zukünftiger Beratungstätigkeit</i>	es wird über Vorstellungen oder Ziele bzgl. zukünftiger Beratungsarbeit gesprochen. Prüfe, ob Passage nicht besser <i>Beweggrund: Zukunftsperspektive, Praxiserfahrung: Persönlicher Gewinn durch Beratungen oder Vergleich mit/ Bereitschaft zu anderen Weiterbildungsmaßnahmen</i> zuzuordnen ist	„Ist es dein Ziel, als Beraterin zu arbeiten in der Zukunft? E: Auf längere Sicht hin schon. Erst mal als Dumping, Dumping-Beraterin (Comment by Susanne Baur: Sie meint Tandem-Beraterin) im Praktikum. Also Dumping heißt ja, mit jemand anders zusammen, damit man noch mehr Erfahrung hat und auch noch sicherer wird in den Themen, wo man spezifisch beraten möchte. Nicht jetzt die Sicherheit an sich: Kann ich das? Sondern, damit man in dem Thema, wo man generell beraten will - weil man nicht 3, 4, 5 6, Themen beraten will, sondern vielleicht nur 2 oder 3 - damit man da entsprechend sicher ist und dann irgendwann halt auch selber, ja. Das ist das Ziel.“

Anhang G. Häufigkeiten der Kategorien nach finalem Materialdurchlauf

Folgende Tabelle bildet die absoluten Häufigkeiten und relativen Anteile jeder einzelnen Kategorie, der Oberkategorien und der Bereiche nach dem finalen Materialdurchlauf ab. Grundlage stellt die Datei *Dokumentenstatistik absolut mit Häufigkeiten - zweiter Durchlauf* dar (verfügbar auf OSF im Ordner 2. *Durchlauf der Kategorisierung*). Der Gesamtanteil stellt den Anteil einer Kategorie an der Gesamtzahl der Kodierungen (n = 550) dar, der Bereichsanteil ist der Anteil einer Kategorie innerhalb ihres Bereichs und der Oberkategorienanteil ist der Anteil einer Unterkategorie an der jeweiligen Oberkategorie.

Tabelle 13

Häufigkeiten der Kategorien nach finalem Materialdurchlauf

Kategorie	Häufigkeit	Gesamtanteil (GK)	Bereichsanteil (BK)	Oberkategorienanteil (OK)
Beweggründe	44	8,0%		
Kapazitäre	7	1,3%	15,9%	
Peer-Gedanke	14	2,5%	31,8%	
Beruflicher & sozialer Hintergrund	17	3,1%	38,6%	
Perspektive für Zukunft	2	0,4%	4,5%	
Sonstiges	4	0,7%	9,1%	
Qualifizierungsgruppe	59	10,7%		
Wohlfühlen in Qualifizierungsgruppe	14	2,5%	23,7%	
- Schlecht bis gemischt	2	0,4%		14,3%
- Gemischt bis gut	4	0,7%		28,6%
- Gut bis sehr gut	8	1,5%		57,1%

Kritische Einschätzung anderer Teilnehmenden	8	1,5%	13,6%	
Inklusionscharakter der Qualifizierung	27	4,9%	45,8%	
- Schlecht bis gemischt	4	0,7%		14,8%
- Gemischt bis gut	5	0,9%		18,5%
- Gut bis sehr gut	16	2,9%		59,3%
- Neutral	2	0,4%		7,4%
Peer-Learning: Vorbild/Inspiration	10	1,8%	16,9%	
Eigenschaften/Verhalten Seminarleiterinnen	57	10,4%		
Persönliche Faktoren	17	3,1%	29,8%	
Kompetenzbezogene/fachliche Faktoren	24	4,4%	42,1%	
Eigene Betroffenheit	12	2,2%	21,1%	
Kritik	4	0,7%	7,0%	
Inhalt, Methoden & Organisation	100	18,2%		
Nützliches	46	8,4%	46,0%	
Für Lernen förderliche Umstände	8	1,5%	8,0%	
Sonstig positiv Bewertetes	11	2,0%	11,0%	
Bereits im Voraus Bekanntes	9	1,6%	9,0%	
Erinnerung	4	0,7%	4,0%	
Fehlendes	6	1,1%	6,0%	

Weitere Kritik	11	2,0%	11,0%	
Nennungen (neutral)	5	0,9%	5,0%	
Entwicklung	76	13,8%		
Blick auf die eigene Behinderung	4	0,7%	5,3%	
Steigerung der Abgrenzungsfähigkeit	16	2,9%	21,1%	
Empowerment & Sicherheitsgefühl	25	4,5%	32,9%	
Steigerung der Offenheit	10	1,8%	13,2%	
Gering bis gar nicht	10	1,8%	13,2%	
Sonstiges	11	2,0%	14,5%	
Praxiserfahrung	110	20,0%		
Passung des Arbeitsumfangs	5	0,9%	4,5%	
Inhaltliche Schwierigkeiten	22	4,0%	20,0%	
Hilfe bei Anträgen/Verwaltung	17	3,1%	15,5%	
Abgrenzung	36	6,5%	32,7%	
- Problematische Abgrenzung	14	2,5%		38,9%
- Gemischt/unklar/neutral	6	1,1%		16,7%
- Funktionierende Abgrenzung	16	2,9%		44,4%
Persönlicher Gewinn durch Beratung	7	1,3%	6,4%	
Angehörige der zu Beratenden	15	2,7%	13,6%	

(Niederschwelliger) Peer-Support	8	1,5%	7,3%	
Sonstiges	104	18,9%		
Gesellschaftliche-/Systemkritik	20	3,6%	19,2%	
Vergleich mit anderen Weiterbildungen	15	2,7%	14,4%	
Rückmeldungen/Zeichen für Beratungskompetenz	14	2,5%	13,5%	
Relevante Eigenschaften von Peer-Berater*innen	28	5,1%	26,9%	
Vorteile der Peer-Beratung	13	2,4%	12,5%	
Zukunftspläne für Beratungstätigkeit	14	2,5%	13,5%	

Universität zu Köln

Humanwissenschaftliche
Fakultät

Prüfungsamt Psychologie
Gronewaldstraße 2a
50931 Köln



Eidesstattliche Erklärung für meine ☐ Bachelorarbeit ☒ Masterarbeit

Name, Vorname Baur, Susanne

Matrikel-Nr.: 7337769

Titel Evaluation der Qualifizierungsreihe "So wie ich bin, bin ich gut!"

Untersuchung einer Peer-Qualifizierung für Menschen mit Beeinträchtigungen

Hiermit versichere ich an Eides statt, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne die Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe. Alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäß aus fremden veröffentlichten und nicht veröffentlichten Schriften entnommen wurden, sind als solche kenntlich gemacht. Die Arbeit ist in gleicher oder ähnlicher Form im Rahmen einer anderen Prüfung noch nicht vorgelegt worden.

03.05.2025

Datum

Handwritten signature of Susanne Baur.

Unterschrift