

## **2. Zwischenbericht:**

# **Evaluation „Peer Helper Netzwerk Neukölln“**

**Berichtszeitraum November 2016 bis Juni 2017**

Verfasser, Bernhard Stelzl, Dipl. Sozialpädagoge (FH) / Politikwissenschaftler

## Lesehinweis

Dieser Bericht ist zweigeteilt, zum einen birgt er für den eiligen Leser bzw. Leserin die Möglichkeit auf zwei Seiten die wichtigsten Erkenntnisse zu bekommen. Zum anderen bietet er auf den Seiten 3 bis 12 für methodische Aspekte und inhaltliche Vertiefungen Lese- und Diskussionsstoff.

---

## Teil 1: Auf einen Blick

### I. Grundsätzlich: Daumen hoch!

Das Netzwerk wächst etwas, die im Antrag formulierten Ziele werden in nahezu allen wesentlichen Aspekten erfüllt bis „übererfüllt“. Die kommunalen und freien Träger sind bei der Umsetzung des Gedankens engagiert mit dabei, hin und wieder gibt es noch Schwierigkeiten mit Definitionen und Abgrenzungen, die teils verwaltungstechnisch teils inhaltlich zu begründen sind. Auch zieht sich die teils hohe bürokratische Anforderung wie ein roter Faden durch die AG-Treffen.

Inhaltlicher Input seitens Projektträger

Die Erstellung der Materialien für die Module war erfolgreich und sie wurden bei der entsprechenden „Train the Trainer -Schulung“ sehr gut angenommen.

### Öffentlichkeitsarbeit

Die Website ist für Fachpublikum ansprechend und bildet auch viele Aktivitäten und interne Produkte ab. Die facebook-Site ist eine gute Ergänzung, jedoch sehr sporadisch. In beiden Fällen ist es weiterhin so, dass überwiegend der Projektleiter Christian Hörr die Beiträge anfertigt. Hier wäre eine zusätzliche „Lieferverpflichtung“ der Kooperationspartner wünschenswert, vermutlich aber unrealistisch, da jetzt schon über die Dokumentationspflichten geklagt wird. Die Protokolle der AG-Peer-Helper Neukölln sind hingegen öffentlich zugänglich und bieten für Interessierte und Neueinsteigende gute Hinweise, Tipps und Informationen zum Stand des Projekts.

<https://peerhelper.de/downloads/>

Die Darstellung des Projekts auf dem Deutschen Kinder- und Jugendhilfetag in Düsseldorf war sehr gelungen, sowohl im – mittelprächtig – besuchten Fachforum als auch am Stand der Berliner Jugendämter gab es viel Gelegenheiten zur Präsentation und Diskussion des Projekts. Kontakte zu mehreren Jugendämtern, insbesondere in NRW, anderen Partizipationsprojekten aus Berlin und den Europeeers (Jugend für Europa) wurden hergestellt. Großes Interesse gab es auch von Seiten der Auszubildenden und Studierenden in pädagogischen Berufen.

## II. Thematische Anmerkungen

### Motivation und Anerkennung der Peer Helper

Die befragten Peer Helper/innen gaben alle an, dass sie sich durch ihre „Anleiter/innen“ und in der Regel auch von den Mitarbeiter/innen der Einrichtungen anerkannt und wertgeschätzt werden. Die Zertifikate seien durchaus als formale Anerkennung richtig und wichtig, darüber hinaus wünschen sie sich jedoch auch gemeinsame Aktivitäten, die als Anerkennung und im weitesten Sinne Teambuilding verstanden werden. Die größte Quelle der Motivation ist die zum Teil als Bewunderung empfundene Wertschätzung durch die teilnehmenden Kinder und die sinnstiftende Tätigkeit selbst. Das oftmals fachintern diskutierte Thema der monetären Anerkennung spielt nahezu keine Rolle.

### Verantwortungsübernahme - Jugenddemokratiefonds

Die Übernahme von Verantwortung wird bei der Zusammensetzung der Jury des Jugenddemokratiefonds deutlich, hier sind die Peer Helper zu einer Rekrutierungsquelle geworden und zugleich nutz(t)en etliche auch den Fonds zur Initiierung eigener Projektideen.

### Konzeption und Kommunikation

Die o.g. konzeptionelle Unschärfe ist in den letzten AG-Treffen stärker in den Vordergrund gerückt. Hier wird die finanztechnische –und die inhaltliche Diskussion zum Teil nicht ausreichend analytisch geführt. Beispiel [Helfer oder Peerhelper (i.d.R. 12-21Jahre - Aufwandsentschädigung) und Juniorhonorarkraft (i.d.R. ab 16 – unter 28 Jahre Mindestlohn)

## III. Empfehlungen und Anmerkungen

### Anerkennungskultur stärken

Mehr Ausflüge:

Was die Anerkennung betrifft, sind mehr Ausflüge und gemeinsame Aktivitäten seitens der befragten Jugendlichen gewünscht– hierfür müssten vermutlich Budgets auch für andere teilnehmende Einrichtungen bereitstehen, sofern dies nicht eh schon der Fall ist.

Arbeitsaufwand für Kompetenznachweise mindern:

Kompetenznachweise für engagierte Jugendliche sind häufig das, was in der Jugendarbeit „hinten runter fällt“, wenn alle Arbeit getan ist. Häufig fragen auch Jugendliche nicht direkt danach, aber in der Regel dann, wenn sie sich in Bewerbungsverfahren begeben.

Tipp: Textbausteine für Zeugnisse und Referenzschreiben erstellen und auf die Website in einem gesicherten Bereich laden.

## Teil 2 Ausführlicher Zwischenbericht Peer Helper Netzwerk Neukölln, Berichtszeitraum November 2016 bis Juni 2017

### I. Methodische Grundlagen des zweiten Zwischenberichts

Der zweite Bericht zum Peer Helper Netzwerk Neukölln beruht methodisch auf folgenden Säulen:

#### Teilnehmende Beobachtung

Feuerwache – Gespräch mit Toby Patzig sowie der Leitung, Gespräch mit anwesenden Peer Helpers

Präsentation Demokratiefonds

Teilnahme an den Treffen der AG-Peer Helper

#### Interviews

mit den Peer Helpers im Kindertreff Delbrücke – Interview mit den vor Ort tätigen Peer Helpers sowie im Körnerpark.

Betrachtung und Analyse von zwei Filmen von bzw. über Peer Helper\*innen aus dem Mädchentreff Szenenwechsel

#### Auswertung

Auswertung der von den Einrichtungen ausgefüllten Feedbackbögen für Peer Helper\*innen

#### Austausch

Austausch mit Christian Hörr zum Projektfortschritt

**Zusätzlich** Teilnahme am Deutschen Kinder- und Jugendhilfetag in Düsseldorf

Vor dem Hintergrund der Erhebungsmethoden und der Auswertung der entsprechenden Fragebögen sowie zahlreichen Gesprächen lassen sich Aussagen zum Projektfortschritt, zur Wahrnehmung der Peer Helper wie auch dem Netzwerk formulieren. Einzelne Empfehlungen schließen das jeweilige Kapitel ab.

## II. Projektfortschritt

### **Diese Berichtsperiode war durch folgende Merkmale gekennzeichnet**

- Schulung der „Train the Trainer“/Modulerstellung
- Öffentlichkeitsarbeit - Optimierungsstrategien
- Stabilisierung des Netzwerks und interne Diskussionen
- Anerkennung und Würdigung der Peer Helper

### **II.1 Meilenstein: Drei Module fertig!**

Mit der Fertigstellung der drei Ausbildungs-Module für die Jugendlichen wurde ein weiterer Meilenstein der Projektentwicklung abgeschlossen. Im Rahmen der „Train the Trainer“-Schulung konnten die Module vorgestellt, ausprobiert und kritisiert werden. Die überarbeiteten Module fanden guten Anklang bei den Praktiker\*innen.

Für die „Train the Trainer Schulung“ soll ggf. noch ein Modul entwickelt werden. Danach ist die Modulentwicklung vollständig abgeschlossen.

### **Die Ausbildung zum Peer Helper besteht aus den folgenden Modulen:**

#### [Modul „Peer Helper Ausbildung“](#)

Zur Erinnerung, dies ist die erforderliche Basis Ausbildung, danach haben die Jugendlichen die Möglichkeit an den folgenden Seminaren teilzunehmen um ihre Kenntnisse zu erweitern:

#### [Modul „Rechtliche Grundlagen“](#)

Klärt über grundsätzliche Fragen bei der Arbeit mit Kindern auf, gibt konkrete Hinweise, was im Falle eines Unfalls zu tun ist.

und

#### [Modul „Werbung/ Öffentlichkeitsarbeit“](#)

Dieses Modul dient zur Vermarktung der eigenen Angebote und ist nicht nur für die Peer Helper interessant.

Die (Antrags-) Konzeption sieht die Möglichkeit vor, dass nach dem erfolgreichen Abschluss der Module die bundesweit anerkannten JuLeiCa – Jugendleitercard steht. Hier ist jedoch vor dem Hintergrund der wiederholt von den Teamleitern geäußerten „Schulmüdigkeit“ ein großes Fragezeichen zu setzen. Weder in den Vorläuferprojekten noch aktuell hat sich von den Peer Helpers selbst der Wunsch nach mehr Qualifikation artikuliert.

## II.2 Anknüpfungspunkte und Kompetenznachweise

In Zukunft könnten jedoch fachliche Kompetenznachweise eine größere Rolle spielen, wenn die Peer Helper Ausbildung und vor allem begleitende Tätigkeiten stärker in Richtung Berufsorientierung und Kompetenzentwicklung gehen. Als erste Ansätze sind die zusätzlichen Kompetenznachweise durch den comp@ss-Medienführerschein für die sogenannten Media-Peers wahrnehmbar. Hier gibt es eine Kooperation, die aber auch auf der Webseite verdeutlicht werden muss, so dass diese Arbeit noch sichtbarer wird.

Fachliche Kompetenznachweise existieren inzwischen auch im Bereich Holzhandwerk und im Fahrradwerkstattbereich. Nicht zu vergessen sind Urkunden und Pokale im Sport (entwickelt über das Programm Jugendarbeit an Schulen / Netzwerk Zukunft e.V.). All diese Kompetenznachweise gelten nicht exklusiv für das Peer Helper Projekt, dienen aber zusätzlich der Anerkennungskultur und der beruflichen Entwicklung der Peer Helper.

Dies könnte als ein weiterer Punkt in den Feedbackbogen für Peer Helper einfließen. Sollen mehr fachliche Kompetenznachweise aus ihren Projekt-Bereichen geleistet und gefördert werden? Mögliche Bereiche/Aktivitäten hierfür: Zweiradmechanik, C-Lizenz-Sporttrainer, Kiezsporttrainer, comp@ss-Medien-Zertifikate, JuLeiCa)

Deutlich beobachten lässt sich, dass durch die Peer-Helper-Tätigkeit die Schulwahl positiv beeinflusst wird und entsprechenden Berufe – Sozialassistent/in, Erzieher/In und Sozialarbeiter/in als von vielen Peer Helpern angestrebte Berufe genannt werden – ein sogenannter Fahrtstuhleffekt deutet sich hier an.

## II.3 Öffentlichkeitsarbeit – ambivalente Zwischenbilanz

Wie bereits im letzten Bericht ausgeführt, ist die Website für ein Fachpublikum ansprechend und bildet auch viele Aktivitäten und interne Produkte ab. Die facebook-Site ist eine gute Ergänzung zur Website, jedoch wird sie nur sehr sporadisch „gefüttert“. In Bezug auf die facebook-Seite ist es weiterhin so, dass überwiegend – nahezu ausschließlich – Christian Hörr die Beiträge anfertigt. Für die Protokolle auf der Hauptseite sorgt hingegen die Fachsteuerung. Hier wäre eine zusätzliche „Lieferverpflichtung“ der Kooperationspartner wünschenswert. Dies wäre durchaus leistbar, denn die einzelnen Peer Helper liefern ja bereits in ihren Einrichtungen - beispielsweise existieren zwei Videofilme von den Beauty\_Peers und Peer Helperinnen vom Szenenwechsel – durchaus zeigenswerte Produkte. Andererseits spricht der von den Praktiker\*innen formulierte hohe Zeitaufwand dagegen.

Ähnliches lässt sich sicherlich auch von den anderen Aktivitäten in den am Netzwerk beteiligten Einrichtungen berichten, im Zweifelsfall könnte auch ein kleiner Arbeitsauftrag an die Mediapeers die Lücke füllen, oder über eine finanzierte Öffentlichkeitsarbeit nachgedacht werden.

Die bei der Präsentation der Evaluation im vergangenen Jahr angesprochene Personalisierung ist wohl teilweise umgesetzt, aber auch hier wären Hinweise (Thema, Person) sinnvoll und arbeitserleichternd.

Öffentlichkeitsarbeit über Berlin hinaus

#### 15. Deutscher Kinder- und Jugendhilfetag 2017 (DJHT)

Die Teilnahme am Deutschen Kinder- und Jugendhilfetag in Düsseldorf war sehr gut. Sowohl im – mittelprächtig – besuchten Fachforum als auch am Stand gab es die Gelegenheit zur Präsentation und Diskussion des Projekts. Die Feedbacks waren in der Regel gut, häufig zeigte sich, dass die Besucher\*innen gern mehr über die Funktionsweise des Projekts und des Netzwerks erfahren würden. Erste Kontakte zu mehreren Jugendämtern, insbesondere in NRW, anderen Partizipationsprojekten aus Berlin und den Europeers (Jugend für Europa) wurden hergestellt. Großes Interesse gab es von Seiten der Auszubildenden und Studierenden in pädagogischen Berufen.

Die von Eva Lischke, Christian Hörr und Bernhard Stelzl vor Ort induzierte Debatte über die Aufwandsentschädigung der Peer Helper brachte im Ergebnis hervor, siehe auch Protokoll vom 22.03. 2017 mit Zusatz zu Deutschen Kinder- und Jugendhilfetag, - dass die Berliner Fachleute ein besseres Verständnis für die Situation der Neuköllner Jugendlichen haben und dementsprechend eine monetäre Honorierung durchaus positiv sahen.

<http://peerhelper.de/oksiful/uploads/2017/01/2.-AG-Peer-Helper-22.-M%C3%A4rz-2017-im-ASP-Wildh%C3%BCterweg.pdf>

## II.4 Einschätzungen zum Netzwerk

Netzwerkkompetenz groß

Transparenz und eine hohe Informationsdichte zeichnen die Treffen der AG-Peer Helper wie auch die entsprechende Dokumentation der Treffen auf der genannten Website aus. Wie schon im letzten Bericht positiv formuliert werden auch kontroverse Themen in kollegialer Atmosphäre besprochen. Die Abstimmung der Jahresplanung erfolgte bereits Ende letzten Jahres, jedoch ist die Dauer der Sommerpause doch etwas sehr lang. Die AG hat sich als Plattform des Austauschs und der Diskussion etabliert. Der Verlauf und die Ergebnisse werden stets ausführlich protokolliert, wengleich die Zugänglichkeit des Protokolls noch etwas zügiger sein könnte. Die Fachsteuerung durch Eva Lischke ist auch in diesem Berichtszeitraum stringent. Frau Lischke regt zum Diskurs an und bringt die Diskussion um Begriffe und deren Verwendung in das Netzwerk ein.

Übergewicht kommunaler Einrichtungen

Aufgrund des Entstehungszusammenhangs und mit den entsprechenden fachpolitischen Erwägungen hat sich bereits bei Projektbeginn die Ausgangslage im Bezirk verändert. Imehrere bezirkliche und freie Kinder- und Jugendfreizeit-einrichtungen bereits von sich aus Schritte unternommen hatten, ein Peer Helper Konzept einzuführen und hierfür zum Teil eigene Mittel akquirierten.

Das interne, über den Netzwerkfonds finanzierte Netzwerk, gliedert sich in vier Peer Helper Teams. Diese bestehen aus einer Teamleitung mit jeweils drei Einsatzstellen. An den zwölf unterschiedlichen Einsatzstellen ist jeweils eine Vorortbetreuer\*in eingesetzt. Lediglich vier der zwölf Einsatzstellen befinden sich in freier Trägerschaft, acht sind kommunale Einrichtungen.

Aufgrund der Offenheit des Netzwerks, kommt es immer wieder auch in weiteren Quartiersmanagementgebieten zur Umsetzung des Projektgedankens, mal mit mehr, mal mit weniger ausgeprägter Anbindung an das Netzwerkprojekt. Mit dem Wachstum des Netzwerks steigt wahrscheinlich auch das Arbeitsvolumen der Teamleiter, dies ist bei der Planung und Abrechnung mit zu bedenken.



## Herausforderung Arbeitsprozesse auf verschiedenen Ebenen

### Teamleiter

Wie schon mehrfach angedeutet, hat sich im Prozessverlauf gezeigt, dass der Aufwand für die Betreuung der einzelnen Peer Helper Teams erheblich höher ist, als erwartet. Die beteiligten Jugendlichen benötigen zum Teil einen höheren Unterstützungsbedarf in der pädagogischen Anleitung, bei der Nachweisführung ihrer Ehrenamtspauschale, als auch der persönlichen Perspektiventwicklung. Mit den Fragebögen für die Evaluation ist auch hier noch eine zusätzliche Anforderung entstanden.

Diese eigene Arbeitsverdichtung wird wahrgenommen, die der anderen kann weniger eingeschätzt werden, deshalb dient die AG-Peer Helper häufig der Kommunikation und Transparenz wie auch der Selbstvergewisserung, dass das Praktizierte auch von den Kollegen als richtig und wichtig anerkannt wird. Die AG-Peer Helper und möglicherweise Fortbildungen bieten eine Möglichkeit, dies zu besprechen.

### Anregungen

Zu erwägen wären Reflektionen auf AG-Teamebene, als systematisierte Vergewisserung über Arbeitspensen und Arbeitsweisen, die als Quelle einer kollektiven arbeitsinhaltlichen Selbstvergewisserung dienen und somit die Basis für die Qualitätsstandards des Netzwerks bilden könnten.

Wie sich bei der Erarbeitung des Moduls „Recht“ gezeigt hat, lassen sich mittels Fortbildung Angst und Verunsicherung aufgrund von Vorschriften und rechtlicher Grundlagen, gepaart mit einer Aussage, wie man seine Arbeit weiterhin gut machen kann, sehr gut kollektiv bearbeiten.

Für diese Form der Netzwerkarbeit sollten Ressourcen bereitgestellt werden, denn es setzt Vorbereitung und aktive Mitarbeit voraus.

## II.5 Praktische Dimension und Empfehlungen für die Weiterentwicklung

Ähnlich den gestalteten Zertifikaten könnten die Zeugnisse bzw. Referenzen für die Peer Helper einheitlich gestaltet werden, so dass hier einige Arbeitsschritte vereinfacht werden.

Die Textbausteine könnten derart gegliedert sein

1. Welcher PH und welche Einrichtung
2. Kurze Beschreibung des Angebots
3. Die Dauer der Durchführung
4. Die Qualität des Angebots und das Verhalten des beurteilten PHs
5. Grußformel – die in der Regel immer gute Wünsche für die Zukunft enthalten soll.

Die Schwierigkeit ist der Arbeitsaufwand, nicht unbedingt in der Betreuung, sondern in der Dokumentation und Verwaltung der Peer Helper, auch hier könnte ein Leitfaden möglicherweise etwas Erleichterung verschaffen.

Bei der Kompetenzbeschreibung könnte möglicherweise eine interne Arbeitsgruppe die entsprechenden Kompetenzen benennen und clustern, so dass auch hier leicht verfügbare, aber intern abgestimmte Textbausteine entstehen.

### III. Blick auf die Peer Helper

#### III.1 Betrachtungsschwerpunkte

Ein wesentlicher Aspekt der Evaluation ist aufgrund der Zielformulierung im Antrag, die Betrachtung der Peer Helper selbst. Mit Hilfe von Teilnehmender Beobachtung, Interviews und der Auswertung der Fragebögen, lässt sich en gros behaupten, dass die meisten Peer Helper sich wohl fühlen und gerne bis sehr gerne ihre Angebote umsetzen. Die Arbeit mit Kindern macht Spaß und vermittelt Sinn. Etwas Sinnvolles zu tun, war bei den Interviews als Motiv am stärksten ausgeprägt.

Insgesamt betrachtet, lagen in dieser Berichtsperiode die Schwerpunkte auf der Wahrnehmung der Aspekte der Anerkennung, die Einbettung in die jeweilige Einrichtung und mögliche Anregungen, die sich aus den Interviews ergeben.

Motivation und Anerkennung der Peer Helper sind nicht immer trennscharf auseinanderzuhalten.

Die befragten Peer Helper/innen gaben alle an, dass sie sich durch ihre „Anleiter\*innen“ und in der Regel auch von den Mitarbeiter\*innen der Einrichtungen anerkannt und wertgeschätzt fühlen. Die Zertifikate seien durchaus als formale Anerkennung richtig und wichtig, darüber hinaus wünschen sie sich jedoch auch gemeinsame Aktivitäten, die als Anerkennung und im weitesten Sinne Teambuilding verstanden werden. Die größte Quelle der Motivation ist die zum Teil als Bewunderung empfundene Wertschätzung durch die teilnehmenden Kinder und wie eingangs erwähnt, die sinnstiftende Tätigkeit selbst. Das oftmals fachintern diskutierte Thema der monetären Anerkennung spielt nahezu keine Rolle.

Vertiefte Darstellung

#### III.2 Anerkennung: Zwischen Würdigung und Bewunderung

In der Theorie der Anerkennung lässt sich Anerkennung auch zwischen den Polen Würdigung und Bewunderung beschreiben.

Würdigung

Die Zertifikate, das Lob und die Anleitung durch Mitarbeiter der jeweiligen Einrichtungen werden als von den Befragten Peer Helpern als Würdigung der geleisteten Arbeit wahrgenommen.

Entgegen der in der AG-Peer Helper vermuteten These, dass die öffentliche und formalisierte Würdigung nicht altersgerecht sei, gab es hierfür keinen Hinweis. Im

Gegenteil, alle Befragten gaben an, dass sie formale Anerkennung mittels Zertifikaten zu schätzen wissen und teilweise auch in Bewerbungsverfahren einbringen.

Die Aufwandsentschädigung wird nicht erwähnt, es lässt sich vermuten, dass sie gerne angenommen wird, aber nicht im Vordergrund der Tätigkeit steht.

### Bewunderung und Sinnhaftigkeit der Arbeit

Die formale – nichtmonetäre - Anerkennung hat also durchaus Gewicht, jedoch ausgeprägter scheint die erlebte und erfahrene Anerkennung durch die Kinder selbst zu sein, die sich häufig durch Bewunderung der sie anleitenden Peer Helper ausdrückt.

Zitat: „Wenn wir gemeinsam mit den Kindern aus dem Nachbarschaftsheim eine Reise machen und alle mitreisenden Kinder dann auch Peer Helper werden wollen, dann bin ich stolz auf meine Arbeit“

(PH-Körnerpark)

In diesem Sinne ist die als Bewunderung empfundene Anerkennung durch die Kinder eine starke Quelle der Motivation und Wertschätzung.

Auch bei der Frage nach möglichen Formen der Anerkennung finden sich teils überraschende und die intrinsische Motivation bestätigende Wünsche. Gemeinsame Ausflüge und Aktionen der Peer Helper selbst ebenso wie gemeinsame Reisen mit den Kindern und Jugendlichen.

Zitat: „Am Schönsten ist es, wenn ich merke, dass bei der Hausaufgabenhilfe etwas ankommt.“

(PH-Delbrücke)

Dieses Zitat illustriert sehr deutlich, dass die Tätigkeit selbst sinnstiftend sein kann und dies bedeutsam für den befragten Peer Helper ist.

### Verantwortungsübernahme am Beispiel Jugenddemokratiefonds

Die Übernahme von Verantwortung wird bei der Zusammensetzung des Jugenddemokratiefonds der Jury deutlich, hier sind die Peer Helper zu einer Rekrutierungsquelle geworden und zugleich nutz(t)en etliche auch den Fonds zur Initiierung eigener Projektideen. Dieses Beispiel kann als ein Indiz dafür gewertet werden, dass die Rolle als Peer Helper, die damit verbundenen Erfahrungen und erweiterten Zugänge zu Ressourcen – Information und Beteiligung- und Entscheidungsmöglichkeiten - auch in anderen lebensweltlichen Bereichen zu einem verstärkten Engagement führen kann.

### **III.3 Gelungene Einbettung in die Einrichtungen**

Die Einbettung in die jeweilige Einrichtung ist ähnlich den entsprechenden Passagen in den Fragebögen artikuliert: In der Regel wird die Einbettung in die Einrichtung bejaht, neben der Anleitung durch den Vorortbetreuer\*in bzw. Teamleiter\*in oder falls nicht identisch, Betreuer\*in, aber auch einzelne Mitarbeiter\*innen seien in der Regel hilfreich und können um Rat und Unterstützung angesprochen werden.

Bei einzelnen Fragebögen kam heraus, dass der Zugang der bzw. des PH zu den Besucher\*innen noch ausbaufähig ist. Hier sollte darauf geachtet werden, inwiefern die nötige Extraversion zumindest teilweise erlernt werden kann und die Einrichtung sozusagen einen geschützten Raum für das Erlernen neuer – kommunikativer und sozialer – Kompetenzen bietet.

### **III.4 Empfehlung für die weitere Arbeit mit den PH selbst**

Peer Helper – (Beteiligungs)Lernen ausbauen

Um Peer-Helper noch stärker einzubinden und Systematik in die Angebote zu bringen, sollten mehr Räume und Zeiten für die Ausarbeitung von Vorschlägen zur Verbesserung von Arbeitsprozessen eingeplant und mithin Orte für gegenseitiges Beteiligungslernen der Mitarbeiter und der Peers geschaffen werden.

Die Mitarbeit daran (und generell an Verbesserungsprozessen) könnte explizit als Arbeitsaufgabe festgelegt und honoriert werden. Zugleich muss, siehe die Vorpunkte, ein Umsetzungserleben möglich werden, um Frustrationen zu vermeiden. Dies schließt ein, dass ergriffene Maßnahmen i.d.R. auf eine höhere Akzeptanz stoßen, wenn die Peer Helper an deren Ausarbeitung mitgewirkt haben und die Lösungen an deren Interessen und Arbeitsweisen anschließen. Die Peers wiederum können die Kinder eben auch für die Formulierung von Angeboten befragen, sei es im Sinne des Clubrats oder als Teil einer aktivierenden Befragung im Kiez – hier ließen sich sicherlich mit den Teams der Quartiersmanagements – Synergien entdecken.

Im Sinne der angestrebten Kompetenzentwicklung könnte zudem ein bedarfsgerechtes Fortbildungsangebot entwickelt werden.

In der nächsten Berichtsperiode könnten die im Projekt bzw. im Rahmen der Evaluation organisierten Verbesserungsworkshops möglichst konkrete, arbeitsalltägliche Anknüpfungspunkte haben und konkrete Vorschläge ausarbeiten. Diese sollten selbst Teil einer angestrebten Anerkennungs- und Qualifizierungskultur werden.

## Leitfragen

Wo stehst Du als PH heute?

Wo möchtest Du hin?

Was brauchst Du?

Wie können wir – die Einrichtung – Dich hierbei unterstützen?

Was ist wichtig um neue PH zu gewinnen, was war für Dich wichtig, um gewonnen zu werden?

## IV. Zusammenfassung/Bewertung

Formal läuft das Projekt gut, die Indikatoren werden erreicht, wenngleich die kommunalen Träger etwas dominieren. Inhaltlich steht eine Vertiefung und Differenzierung an. Die konzeptionelle Grundierung ist über Jahre gewachsen, dennoch ist es möglicherweise nötig, dass die Standards verschriftlicht werden. Dies soll kein hartes Ausschlusskriterium sein, aber die erarbeitete Qualität erhalten.

Wichtig dabei ist, dass der Arbeitsaufwand für die begleitenden Prozesse weiter reduziert werden sollte – siehe Service Website etc. – und zugleich bei wachsendem Netzwerk die Stunden für die beteiligten Personen angepasst werden.

Die Peer Helper selbst fühlen sich in der Regel anerkannt und in den jeweiligen Einrichtungen gut aufgehoben. Einzelne Peer Helper nehmen die Möglichkeiten sich über den gebotenen Rahmen hinaus zu engagieren wahr. Generell stehen Qualifizierungsangebote und Kompetenzentwicklung in zeitlicher Konkurrenz zu Schule, Freizeit und Familie.