Ebenen und Ergebnisse der wissenschaftlichen Evaluation

Netzwerk unabhängige Beratung

Prof'in. Dr. Beate Aschenbrenner-Wellmann
Julia Chiquerille M.A.

Gliederung

(1) Einleitung – Rahmenbedingungen der wissenschaftlichen Begleitung

(2) Zielsetzung und Forschungsfragen

(3) Das Mehrebenen-Modell und seine Implikationen auf den Forschungsprozess

(4) Ebenen und Ergebnisse der Evaluation der Weiterbildung

(5) Ergebnisse und Empfehlungen aus dem Forschungsteil

(6) Ausblick

Einleitung

Rahmenbedingungen der wissenschaftlichen Begleitung

- Ein Projekt des Wandels
- Prozessorientierte Evaluation

→ fluides, hybrides und kreolisches Gesamtwerk

Zielsetzung und Forschungsfragen

Gestartet ist das Evaluationsprojekt mit den nachstehenden Zielsetzungen:

1. Konzipierung und Weiterentwicklung einer Fortbildungsreihe zum Thema der personen- und teilhabezentrierten Beratung

2. Analyse des Aufbaus und der Etablierung der Beratungsstellen sowie der Beratungsarbeit

Zielsetzung und Forschungsfragen

Prozess- und handlungsleitende Forschungsfragen:

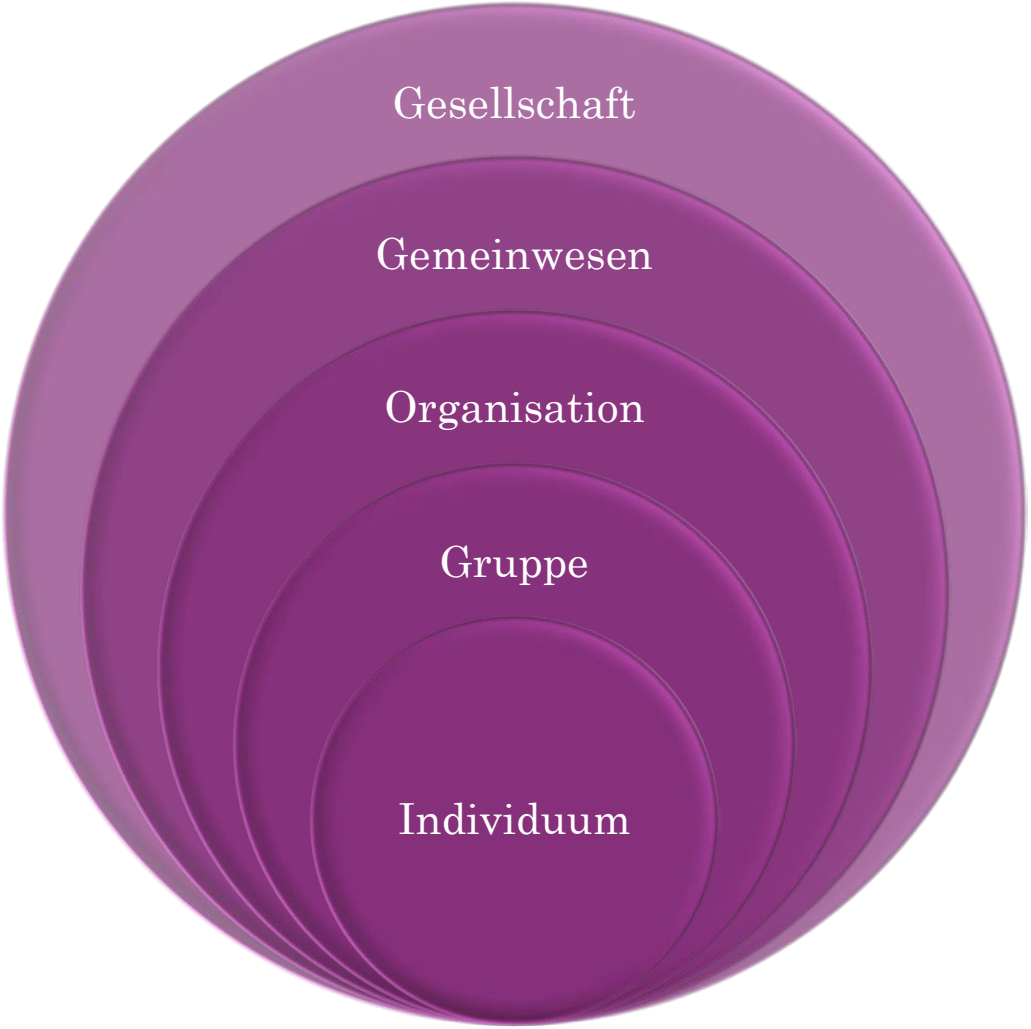
- Angemessenheit des Fortbildungsangebots im Hinblick auf die benötigten Kompetenzen der BeraterInnen
- Wirksamkeit einer sozialen und sozialrechtlichen Beratung und Vertretung behinderter Menschen für die Verwirklichung ihrer eigenen Lebensvorstellungen
- Möglichkeiten für eine angemessene Beteiligung behinderter Menschen und die Berücksichtigung ihrer Interessen im Beratungskontext

Zielsetzung und Forschungsfragen

Prozess- und handlungsleitende Forschungsfragen:

- Deckungsgenauigkeit der Beratungsinhalte mit den Bedarfen der Ratsuchenden
- Beteiligungsmöglichkeit von Peer-BeraterInnen in den untersuchten Beratungsstellen
- Praxistauglichkeit der eingesetzten Materialien, die Barrierefreiheit und der Bekanntheitsgrad der Beratungsstellen

Das Mehrebenen-Modell und seine Implikationen auf den Forschungsprozess



Prof. Dr. Beate Aschenbrenner-Wellmann und Julia Chiquerille M.A.

Das Mehrebenen-Modell

a) Die gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen:

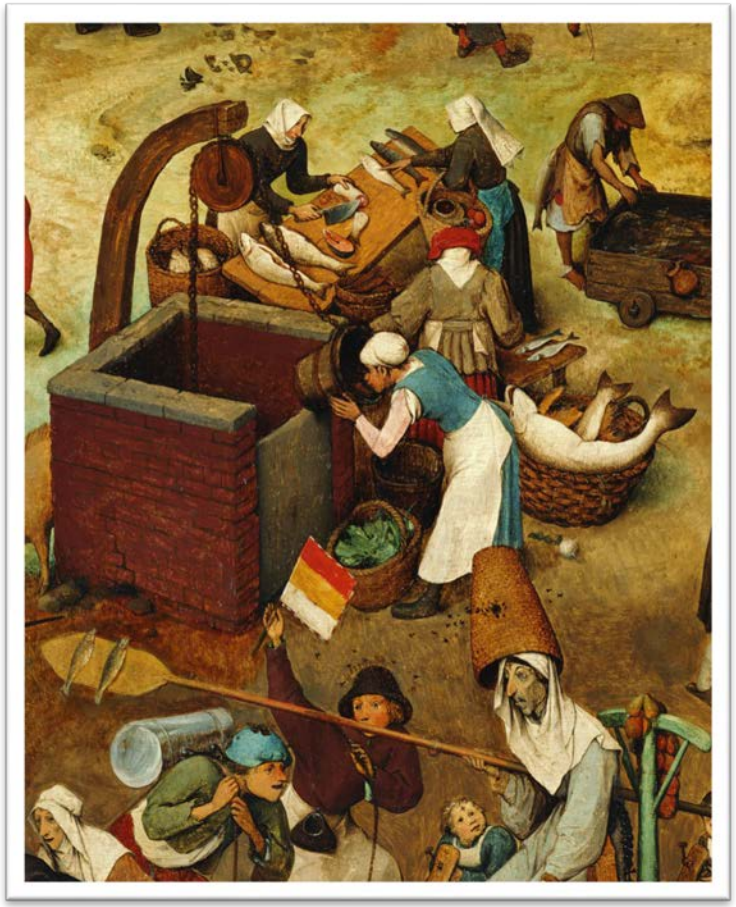
- zunehmende gesellschaftliche Heterogenität und Ideen zur Inklusion

- Verabschiedung des Bundes-teilhabegesetzes im Dezember 2016

Das Mehrebenen-Modell

b) Gemeinwesen:

- Partizipation und Integration vor Ort
- Netzwerkarbeit



Das Mehrebenen-Modell

c) Organisation:

- Interkulturelle und diversitybezogene Öffnung
- Lernende Organisation

Das Mehrebenen-Modell

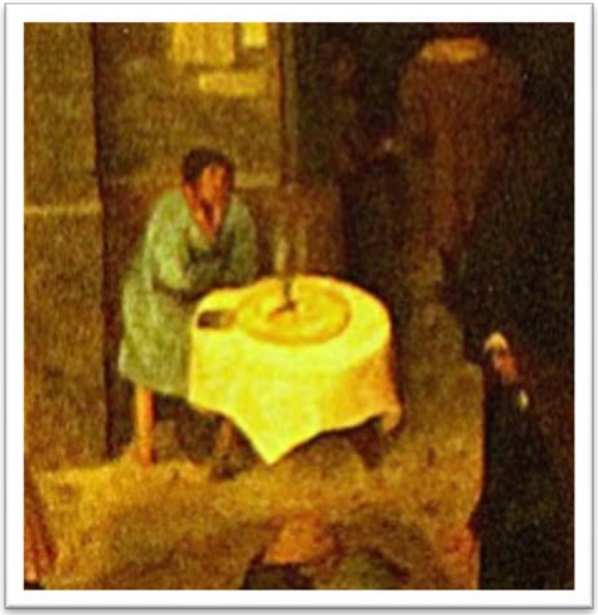
d) Gruppe:

- neue Art der ressourcenorientierten Beratung
- Peer-Beratung auf Augenhöhe

Das Mehrebenen-Modell

e) Individuum:

- Teilhabezentrierung
- Empowerment



Das Mehrebenen-Modell im Forschungsdesign

Gesellschaftliche Ebene:	Beratungsarbeit vor und nach EUTB
Gemeinwesen-Ebene:	Sozialraumanalysen
Organisations-Ebene:	Zusammenarbeit der beiden Verbände (Projektkommunikation und Reflexion der Kooperation)
Gruppen-Ebene:	ExpertInneninterviews mit BeraterInnen und Peer-BeraterInnen (Analyse des Beratungskonzepts)
Ebene des Individuums:	Fragebogen für Ratsuchende; Kompetenzentwicklung der BeraterInnen durch Fortbildungsreihe (Dokumentation in Evaluationsbögen)

Das Mehrebenen-Modell in der Weiterbildung

Zielsetzung:

Aufbau einer Diversitätskompetenz

- **Wissen**
- **Haltungen / Einstellungen**
- **Fähigkeiten / Fertigkeiten**

a) Gesellschaftliche Ebene:
Menschenrechtsorientierung

b) Gemeinwesen-Ebene:
Ressourcenorientierung

c) Organisations-Ebene:
Reflexions- und Analyseorientierung (DIM)

d) Gruppen-Ebene:
Empowermentorientierung

e) Ebene des Individuums:
Partizipation

Weiterbildungsmodule im Überblick

Modul	Titel	Inhalte
1	Kontexte & Rahmenbedingungen	**Schwerpunkt:** Gesellschaftliche, rechtliche und organisationsspezifische Rahmenbedingungen, Datenschutz
2	Systemische Gesprächsführung im heterogenen Kontext	**Schwerpunkt: Ressourcenorientierung** Grundlagen der systemischen Gesprächsführung, fachtheoretische Inputs, Fragetechniken, Gesprächsführungsmethoden, praktische Übungen
3	Rollenklärung/ interdisziplinäre Beratung für Haupt-, Ehrenamtliche und Peers	**Schwerpunkt: Reflexions- und Analyseorientierung** Biographische Zugänge, Geschlechter- und Vielfaltsdimension, Kontextbedingungen und das Beratungssetting konkret
4	Managing Diversity: Kommunikation in durch Vielfalt gekennzeichneten Beratungssituationen	**Schwerpunkt: Menschenrechtsorientierung** Grundlagen, förderliche Haltungen sowie Fähigkeiten und Fertigkeiten am Beispiel von selbstreflexiven Übungen

Weiterbildungsmodule im Überblick

5	Methoden der Gesprächsführung	**Schwerpunkt: Empowermentorientierung** Empowerment auf der Ebene der Betroffenen und der Professionellen, Grundprinzipien, Anwendungsebenen, Ergebnisse
6	Das personen- und teilhabezentrierte Beratungsgespräch – konkret in der Fallarbeit	**Schwerpunkt: Rolle und Partizipation** Rahmenbedingungen/ Kontexte, Eröffnung, Intervention und Techniken, Widerstände, Blockaden, Mediation, Feedback. **Abschluss:** Fallarbeit und Fallpräsentation

Format

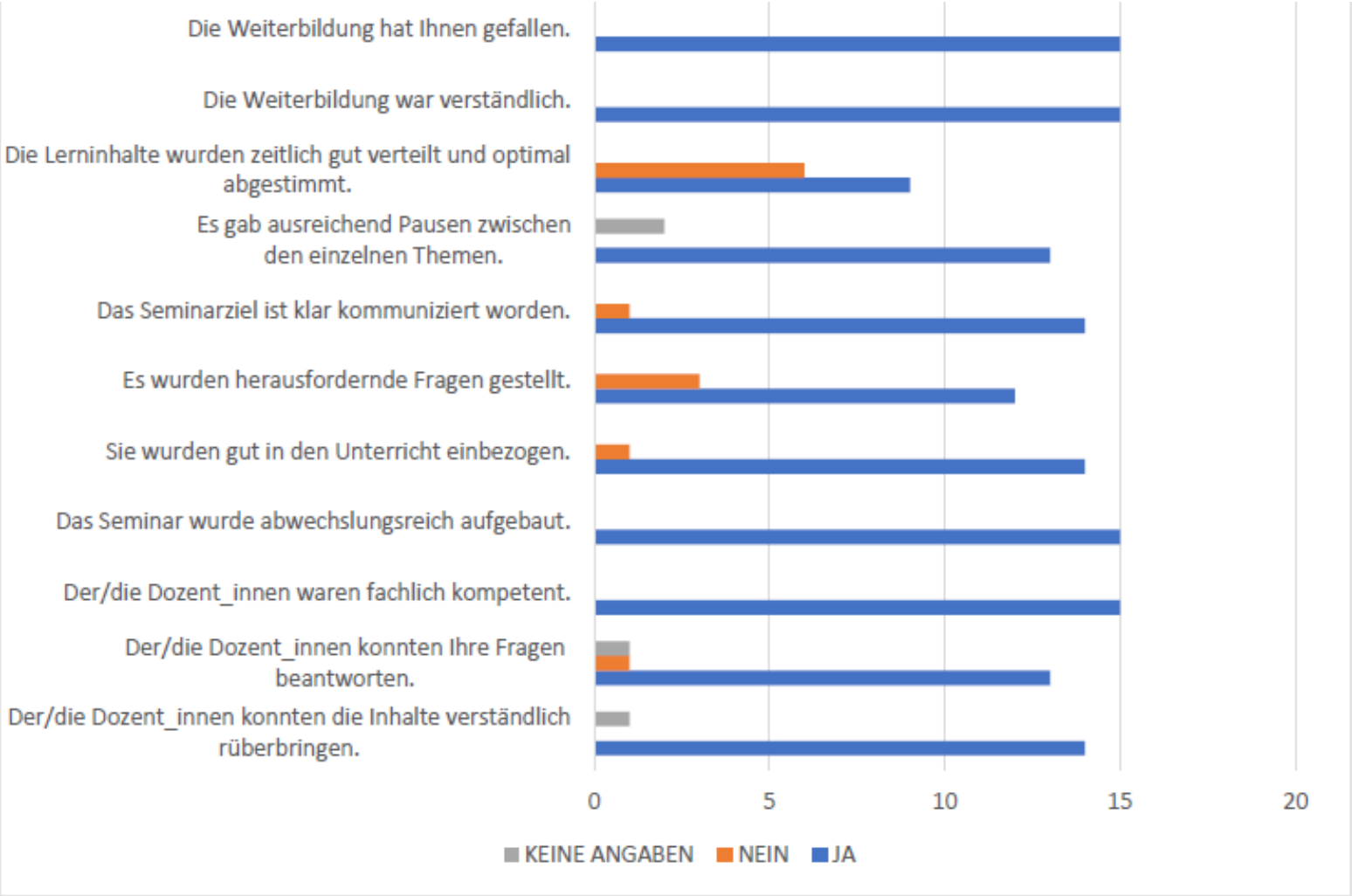
Dauer: 12 Monate

Zeitfenster der jeweiligen Module: Freitag 13-19 Uhr und Samstag 9-17 Uhr

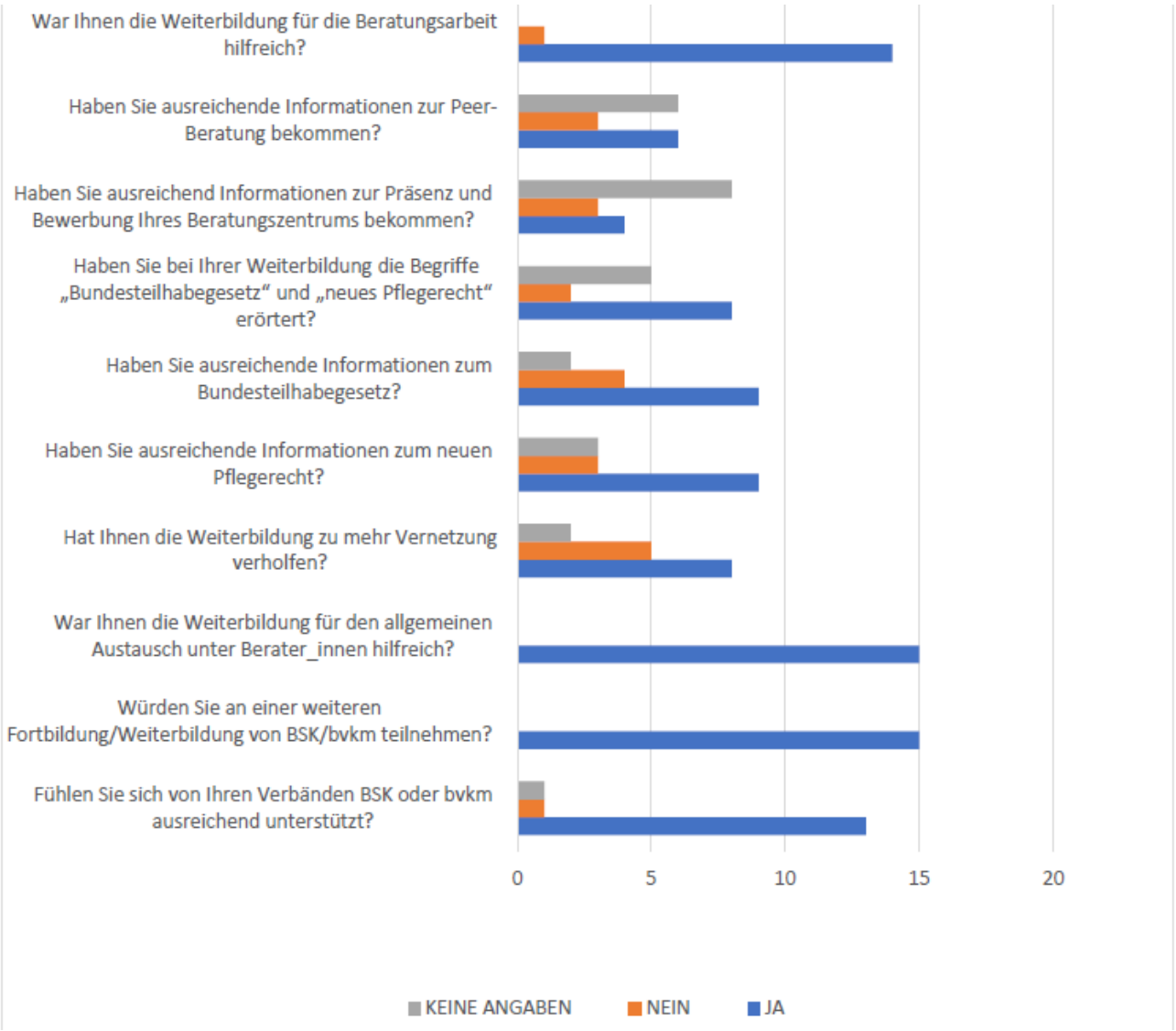
Reichweite: bundesweit

Orte: Die Module haben an unterschiedlichen geografischen Orten in Deutschland stattgefunden

Ergebnisse der Evaluation der Weiterbildung – Durchführung des Seminars



Ergebnisse der Evaluation der Weiterbildung – Lerninhalte und Nutzen



Ergebnisse und Empfehlungen aus dem Forschungsteil

IAD Institut für Antidiskriminierungs- und Diversityfragen

Übertragung der Ergebnisse auf die fünf Ebenen und Empfehlungen aus der wissenschaftlichen Evaluation

Ergebnisse und Empfehlungen

a) Gesellschaft und Politik

- Kooperationsprojekt als „Vorreiterprojekt“

  „Dieses Projekt war ein Ausprobieren, ein Versuchen von zwei Behindertenverbänden Beratungsstellen zu initiieren und zu unterstützen (…) Es war eine sehr mutige Geschichte, auch innerhalb eines knappen Zeitraums, sich etwas zuzutrauen, was der Staat quasi drei Jahre später als Riesenprojekt angegangen ist“ (bvkm)

- Erfolg des Kooperationsprojektes durch:

Erfolgreiche Etablierung der Fortbildungsreihe

Übernahme aller Beratungsstellen zu EUTB

Ergebnisse und Empfehlungen

IAD Institut für Antidiskriminierungs- und Diversityfragen

a) Gesellschaft und Politik → Empfehlungen und Folgen

- ✓ Bekanntheitsgrad, Corporate Identity, Netzwerk stärken
  → Profitieren von klaren Strukturen und Vorgaben

- ✓ Abgrenzung: Rechtsberatung und Rechtsauskunft
  → Rechtsberatung ist ein wichtiger Teil der teilhabe-zentrierten unabhängigen Beratung.
  Wiedereinbindung der Rechtsberatung.

- ✓ Entfristung der Beratungsstellen vorantreiben
  → Unsicherheit und Existenzängsten entgegenwirken

Ergebnisse und Empfehlungen

b) Gemeinwesen

- Ergebnisse der Sozialraumanalysen: geringer Bekanntheitsgrad der einzelnen Beratungsstellen

- Anfängliche Zusatzbelastung: Beratungsarbeit ***und*** Etablierung der Beratungsstelle

Beratungs-arbeit

Etablierung der Beratungsstelle

- Notwendigkeit der Vernetzungsarbeit im Stadtteil
- Corporate Identity, Netzwerken, Bekanntmachen, Etablieren = als zu erlernende Tätigkeit

Ergebnisse und Empfehlungen

IAD Institut für Antidiskriminierungs- und Diversityfragen

b) Gemeinwesen → Empfehlungen

- ✓ Corporate Identity, soziale Medien, Vermarktung ausbauen
- ✓ Verbesserung der äußeren Strukturen (bauliche Maßnahmen) mit mehr Barrierefreiheit
- ✓ bessere Einbindung der Träger, mehr Zusammenarbeit, umfassendere Koordination
- ✓ Stärkung von Vereinen als Träger der Beratungs-einrichtungen

Ergebnisse und Empfehlungen

c) Organisation

- Kommunikation und Zusammenarbeit der beiden Verbände
- Organisationsstrukturen
- Rahmenbedingungen der Aktion Mensch für die beiden Verbände
- Organisation im Wandel – „Projekt der Wechsel“
- Lernen durch Fehler

UNABHÄNGIGKEIT

vs.

INTERESSEN
monetär, Arbeitsgeber, Träger etc.

Ergebnisse und Empfehlungen

c) Organisation → Empfehlungen

- ✓ Klärung des Dilemmas zwischen der Unabhängigkeit der Organisation vs. Interessensgebundenheit

  → zukünftige Auseinandersetzung und Begriffsbearbeitung

  → *zerbrechliches Gleichgewicht* als weitere Herausforderung

- ✓ Stabile Projektfinanzierung der Organisationen bezüglich der aufsuchenden Beratung

  → Ausbau und Weiterentwicklung einer allgemeingültigen Beratungsstruktur / Richtlinien (eventuell für beide Verbände unterschiedlich)

- ✓ Diversity Öffnung

- ✓ Entwicklung einer „Institutional Readiness“ der Beratungsstellen

Ergebnisse und Empfehlungen

d) Gruppe

- ExpertInneninterviews mit BeraterInnen und Peer-BeraterInnen
- Leitbild: „Auf Augenhöhe“
- Kriterien einer guten, teilhabezentrierten, unabhängigen Beratung:
  - → Kompetenzebene (Beratungserfolg)
  - → Inhaltsebene (Beratungsinhalte)

Beratungsvielfalt quantitativ

Beratungsinhalt qualitativ

- Ratsuchende als Gruppe
- Verwaltungsaufwand (vor/nach EUTB)

Ergebnisse und Empfehlungen

d) Gruppe → Empfehlungen

→ einheitliche, bundesweite Qualifizierungsreihe für Peer-BeraterInnen

→ Ausbau eines Peer-BeraterInnen-Netzwerks

→ Verwaltungsaufwand unter EUTB verringern

Im Rahmen der Evaluation gab es keine eindeutige Festlegung zum Peer-Begriff bzw. erweitertem Peer-Begriff:

→ weitere Auseinandersetzung, Klärung und Eingrenzung der Begriffe „Peer“ und „erweiterter Peer“

Ergebnisse und Empfehlungen

e) Individuum

- Fokus dieser Evaluation auf die individuelle Ebene der BeraterInnen und Peer-BeraterInnen und Stärkung des Kompetenzprofils durch die projekteigene Qualifizierungsreihe

- Angemessene Beteiligung behinderter Menschen und die Berücksichtigung ihrer Interessen

- Angemessene Beteiligung von Peer-BeraterInnen innerhalb der evaluierten Beratungsstellen

- Beratungsvielfalt, individuelles Einbeziehen der Ratsuchenden
  → Teilhabe
  → Teilnahme
  → Teilsein von

- Unsicherheit zwischen: BERATEN ⟷ BEGLEITEN

Ergebnisse und Empfehlungen

IAD Institut für Antidiskriminierungs- und Diversityfragen

e) Individuum → Empfehlungen

→ Weiterhin systematische Qualifizierung der BeraterInnen

→ Ausbau der Tandem-Beratung und Erweiterung der Peer-Beratung

→ Erhalt der individuellen Vernetzung der BeraterInnen und Peer-BeraterInnen als Garant für Unabhängigkeit

→ Ausbau und Durchführung regelmäßiger Supervisionen

→ System und Struktur der Beratung: notwendige Klärungsprozesse

→ Dauer der Beratung

→ Differenzierung zwischen Beratung und Betreuung

→ Fragebogen für Ratsuchende als möglicher weiterer Schritt

Zitate zum Ausblick:

„Meine ganzen Behinderungen, die habe ich ja schon eine ganze Weile, und die trage ich mit mir rum, aber es wäre schön gewesen, wenn es so etwas schon früher gegeben hätte. Das hätte vielen Leuten viel Frust erspart.“ (I.8.S.16.z.780-782.)

„Ich habe einen Wunsch, dass das weitergeht. Dass das, was wir hier erarbeiten, auch im Großen, BSK, bvkm, meine ganzen Kollegen landesweit jetzt hier, dass das nicht stirbt. Und zwar stirbt, weil es keine finanziellen Mittel gibt. Das wäre mein Wunsch. Weil wir immer unser Bestes geben für den Ratsuchenden.“ (I.4.S.15#00:40:30-0#)

Ausblick:

Diversity-Kompetenz für einzelne und Organisationen als Erfolgsfaktor für die unabhängige Beratung

Die vorliegenden Ergebnisse:

Stellen kein festgeschriebenes, abgeschlossenes und statisches Produkt dar, sondern dienen als strategische Orientierung für eine vorausschauende, nachhaltige und zielorientierte Entwicklung von Vielfaltsprozessen im Kontext der teilhabeorientierten Beratung.

Sie bieten eine Diskussionsbasis, den Rahmen für fachbezogene Dialoge und sollen in der Nachfolgeprojekten im Sinne der Förderung einer Diversitykompetenz bei allen Beteiligten weiterentwickelt werden.

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Prof.‘in Dr. Beate Aschenbrenner-Wellmann
Leiterin Institut für Antidiskriminierungs- und Diversityfragen

Evangelische Hochschule Ludwigsburg
Paulusweg 6 - 71638 Ludwigsburg
Fon/Fax (07141) 9745-226

E-Mail: b.aschenbrenner-wellmann@eh-ludwigsburg.de