

Begleitforschung Peers4You

Forschungsbericht

Bachelorprojekt am Department Soziales der FH St. Pölten

Studienjahr 2018/2019

Autor*innen:

Moritz Gaber
Katja Hickl
Robert Koch
Clara Novak
Julia Preis
Lukas Schreib

Projektleiter*innen:

DSA Mag.(FH) Andrea Pilgerstorfer
Mag.Dr. Sylvia Supper

Inhalt

1	Einleitung	4
2	Peerwesen im Hochschulbereich	4
2.1	Historische Entwicklung	4
2.2	Internationale Modelle im Vergleich	5
2.2.1	Artesis Plantijn Hogeschool Antwerpen Department Diätologie, Chemie und Biologische Labortechnik	5
2.2.2	Psychologische Abteilung von Stuvo (Studentenvoorzienenen) Antwerpen	6
2.2.3	Oxford Universitäten	6
2.2.4	Universität Ottawa	7
3	Methoden der Datenerhebung und Auswertung	7
4	Ausgangslage des Projekts	8
4.1	Wie kam es zur Etablierung eines Peer-Beratungs-Systems an der FH St. Pölten?	8
4.2	Welche Motivationen für und Erwartungen an das Peer-System haben die Personen innerhalb der Strukturen der FH?	9
4.3	Welche Problemlagen haben Studierende der FH St. Pölten?	10
4.4	Warum fiel die Entscheidung explizit auf ein Peer-System und keine andere Form der Beratung/Unterstützung?	10
5	Strukturen im Bildungsbetrieb	11
5.1	Welche Gründe haben Beratende, sich für das Peer-Projekt zu engagieren?	11
5.2	Wie wirken sich die personalen Strukturen des Fachhochschulbetriebs in ihrer Funktion auf das Peerprojekt aus?	12
5.3	Wie wirken sich die organisatorischen Strukturen des Fachhochschulbetriebs auf das Peer-Projekt aus?	13
5.4	Welche Rolle spielt die ÖH der FH in diesem Zusammenhang?	15
6	Interdisziplinarität und Diversität	16
6.1	Vor der Ausbildung	16
6.2	Während der Ausbildung	18
6.3	Nach der Ausbildung	19
7	Dokumentation	20
7.1	Datenlage	20
7.2	Wie kann Dokumentation von Peer-Beratung gestaltet werden?	20
7.2.1	Gründe für die Dokumentation	21
7.2.2	Qualität der Dokumentation	21
7.2.3	Tools zur Dokumentation	22
7.2.4	Fazit / Empfehlung	22

8	Evaluation	23
8.1	Gestaltung der Evaluation	23
8.1.1	Auswahl von Erhebungsmethoden.....	25
8.1.2	Präsentation der Ergebnisse	25
8.1.3	Reflexion des Evaluationsverlaufs	26
8.2	Welche Daten werden benötigt, um eine gelingende Evaluation zu ermöglichen?	27
8.3	Welche Bereiche des Peer Projekts eignen sich für die Evaluation?	28
8.3.1	Beginn der Beratung.....	28
8.3.2	Ende der Beratung	28
8.3.3	Befragung nach Abschluss der Peer Ausbildung	28
8.3.4	Befragung der Peer Berater*innen	28
8.3.5	Befragung von Studierenden, die Peer Beratung beanspruchten.....	28
8.4	Übersicht.....	29
9	Zusammenfassung.....	30
	Literatur	31
	Daten	32
	Anhang.....	34

1 Einleitung

Im Studienjahr 2018/19 wurde an der Fachhochschule St. Pölten ein Modell einer studentischen Peer-Beratung implementiert. Dazu wurde eine interdisziplinäre Projektgruppe aus Lehrenden, Mitarbeiter*innen und Studierenden der FH zusammengesetzt. Die niederschwellige Beratung fokussiert sich auf die soziale und emotionale Unterstützung von Studierenden für Studierende. Das studiengangübergreifende Projekt Peers4You startete im Wintersemester 2018/19 bereits mit einem ersten Konzept. Die Ausbildung der ersten Peer-Berater*innen wurde kürzlich abgeschlossen. Parallel dazu startete ebenfalls im Wintersemester 2018/19 eine Projektgruppe im Zuge der Lehrveranstaltung "Projektwerkstatt 1", welche die Begleitforschung dieses Peer-Projektes zum Auftrag hat. Im Rahmen dieser Begleitforschung wurde untersucht:

- wie das Projekt entstanden ist,
- wie bzw. warum die Personen innerhalb der Strukturen der FH St. Pölten zur Etablierung des Peer-Projektes beigetragen haben,
- wie sich organisatorische und personelle Strukturen im Projekt zeigen,
- wie die Interdisziplinarität der FH St. Pölten und die Diversität im Projekt Peers4You zusammenspielen,
- wie die Dokumentation und Evaluation im Rahmen des Projekts Peers4You gestaltet und welche Methoden dafür verwendet werden können.

Zu Beginn des vorliegenden Berichts werden internationale Vergleichsprojekte beschrieben, um eine Einordnung des Projekts Peers4You zu ermöglichen.

2 Peerwesen im Hochschulbereich

2.1 Historische Entwicklung

Historisch lässt sich Peer-Beratung auf drei Wurzeln zurückführen. Zum einen entstanden Modelle der Traumabewältigung aus dem „Critical Incidence Stress Management“ im Bereich der Einsatzorganisationen und der Armee (vgl. Mitchell/Everyly 2005). Zum zweiten wurde der Peer-Gedanke im Rahmen der Anti-Psychiatrie Bewegung der 1960er Jahre etabliert. Der dritte Anknüpfungspunkt findet sich im Disability-Rights-Movement und der ersten Independent-Living-Centers in den USA. Ausgehend von der Forderung eines barrierefreien Hochschulzugangs für Menschen mit Mobilitätseinschränkung bieten betroffene Peers andere Studierende (vgl. Miles-Paul 1992). Die Peer-Beratung im Hochschulbereich entwickelt sich je nach Bezugssystem mit unterschiedlichen Zielen.

Um verschiedene Hintergründe, Methoden und Ziele von Peer-Beratung im Hochschulbereich zu verdeutlichen, sind in dem folgenden Unterkapitel internationale Beispielmodelle dargestellt.

2.2 Internationale Modelle im Vergleich

Im Rahmen eines Auslandssemesters wurden zwei Interviews durchgeführt, um die Peerarbeiten an Hochschulen in Antwerpen kennenzulernen und weitere Beispiele ausfindig zu machen. Die Erkenntnisse sind in diesem Kapitel zusammengefasst und bieten somit einen Überblick.

2.2.1 Artesis Plantijn Hogeschool Antwerpen Department Diätologie, Chemie und Biologische Labortechnik

Das Ziel des Peerprojektes an der Artesis Plantijn Hogeschool des Departments Diätologie, Chemie und Biologische Labortechnik ist die Einführung in den Studienalltag von Studienanfänger*innen. Das Projekt startete erstmals im Herbst 2011 und nennt sich Peer-Mentor*innen-Projekt, wobei sich die Mentor*innen im zweiten Studienjahr befinden und die Studierenden im ersten Studienjahr unterstützen. Neben dem Kriterium im zweiten Studienjahr zu sein, müssen die angehenden Mentor*innen mindestens 50 ECTS im ersten Studienjahr erreicht haben, da sie als gutes Beispiel gelten sollen. Durch das Teilnehmen ersparen sich die Mentor*innen zwei von fünf Hausarbeiten in einem bestimmten Lehrfach, dessen Thematik Selbstentwicklung beinhaltet. Aus diesem Grund hat die Leiterin des Projektes die Herausforderung jene Studierenden herauszufiltern, die tatsächlich an dem Projekt teilnehmen wollen und sich nicht nur dafür melden, um weniger Hausarbeiten machen zu müssen. Andererseits gibt es Schwierigkeiten Studierende zu finden, die ihre Zeit investieren wollen.

Themen der Mentor*innen-Beratung sind Vermittlung von Hilfe und Unterstützung, Optionen bei schlechten Noten und wo bestimmte Kurse und Klassen zu finden sind. Dabei geht es stets ums Zuhören und Helfen. Bei emotionalen Problemen wird hingegen an Stuvo ("Studentenvoorzieningen", flämisch für "Studierendeneinrichtung") weitergeleitet. Dort arbeiten unter anderem auch Psycholog*innen, die in diesen Fällen unterstützen. Die Mentor*innen bieten themenoffene Peer zu Peer-Gespräche und thematisch festgelegte Gruppengespräche an.

Die Erstjährigen erfahren von dem Projekt in ihrer Einführungswoche im September. Die Mentor*innen stellen sich im Rahmen dieser Woche vor, führen die neuen Studierenden durch das Gebäude und weisen sie in die Studienorganisation ein. In der ersten regulären Lehrwoche besuchen die Mentor*innen die Klassen und stellen das Angebot vor. Meistens wird eine Facebook Gruppe mit allen Mentor*innen und Erstjährigen erstellt, um diese leichter erreichen zu können.

Die Ausbildung der Mentor*innen beinhaltet ein Training und eine ergänzende Literaturliste. In diesem Rahmen lernen die Studierenden, wie man Fragen stellt, wie man zuhört, wie man sich anderen gegenüber öffnet, wie man andere Studierende motiviert und welche Vorschriften es an der Universität gibt. Für eine ausreichende Besetzung wären mindestens sieben Mentor*innen pro Department nötig, das Erreichen dieser stellt aber eine Schwierigkeit dar.

2.2.2 Psychologische Abteilung von Stuvo (Studentenvoorzierenen) Antwerpen

Das Buddy System der psychologischen Abteilung ist Teil eines gemeinsamen größeren Projektes mit der Universität Leuven zur Suizidprävention von Studierenden. Es ist verbunden mit einem Zuweisungsgespräch durch eine psychologische Fachkraft und dadurch hochschwierig erreichbar. In Antwerpen befindet sich das Projekt im Übergang von der Entwicklungs- in die Ausführungsphase.

Ein Buddy wird einer*m bestimmten Studierenden zugewiesen, was bedeutet, dass dieses Paar für einander da ist. Ziel ist es jeweils eine Liste von Buddys und Studierenden, die einen Buddy benötigen, zu besitzen und diese dann nach bestimmten Kategorien zusammenzuführen. Nach einem Monat wird evaluiert, um herauszufinden, ob die Wahl für beide passt.

Der Fokus der Gespräche und Treffen ist offen und kann breit gestaltet werden. Im Vordergrund steht der emotionale und soziale Support, wobei dies durch Kaffee trinken oder gemeinsame Aktivitäten - wie unter anderem gemeinsam Sportkurse besuchen - geschehen kann. Die Paare wählen frei, was sie unternehmen möchten.

Um Buddy zu werden, müssen die Studierenden das Training „Upgrade your mind“ besuchen. In diesem Kurs werden Skills wie Zuhören, Reaktionen, mit Situationen zu Recht kommen und Achtsamkeit vermittelt. Außerdem lernt man, wie mit belastenden Geheimnissen umgegangen werden soll. Das fachliche Leitungs-Team berät Studierende bezüglich deren Eignung für die Buddy-Rolle.

Bisher fanden vier Durchgänge des Trainings statt und es besteht Interesse am Buddy-System, jedoch gibt es Probleme mit den zeitlichen Ressourcen der bereits ausgebildeten Studierenden. Eine weitere Herausforderung ist der Zugang zu den Studierenden, die einen Buddy benötigen. Es wird aktuell daran gearbeitet den Zugang niederschwelliger zu gestalten.

2.2.3 Oxford Universitäten

Derzeit bieten 30 Universitäten in Oxford das Peer Support Programm an, wobei jede Universität zwischen sechs und 12 sogenannte „Supporters“ zur Verfügung hat. Die Supporters erhalten ein Training, das folgende Themen beinhaltet: effektives Zuhören, verständnisvolle Kommunikation, Verschwiegenheitspflicht, Grenzen respektieren und wann und wie an professionelle Unterstützungsdienste weitergeleitet werden soll. Des Weiteren wird den Supporters alle zwei Wochen Supervision angeboten, um deren Arbeit und Entwicklung

zu reflektieren. Sie halten sich alle an den „Code of Practice“. Das Angebot ist informell und bietet die Möglichkeit mit einem Supporter über Themen, die die Studierenden bewegen, zu reden. Dabei hören diese aufmerksam zu und vermitteln sie, falls nötig, weiter an andere Unterstützungsangebote. (vgl. University of Oxford o.A.a)

Auf der Homepage des Angebots bieten sie Informationen zu psychischer Gesundheit an. Diese Ressourcen können hilfreich in verschiedenen herausfordernden Situationen sein. Unter anderem beinhalten sie Thematiken wie Wut-Management, Angst und Panikattacken, Depression und Suizidgefühle. (vgl. University of Oxford o.A.b)

2.2.4 Universität Ottawa

Für das „Peer Help Centre“ werden Studierende in den Bereichen aktives Zuhören, Krisenintervention, Limits und Grenzen, Suizidbewusstsein, Suizidintervention und Mentoring Module ausgebildet. Diese unterstützen andere Studierende bei Problemlagen mit mentaler Gesundheit, Sexualität, Drogenkonsum, häuslicher Gewalt und partnerschaftlichem Missbrauch. (vgl. Student Federation of the University of Ottawa o.A.a)

Drei verschiedene Unterstützungssysteme werden angeboten: Peer Listeners, Peer Helpers und Peer Mentors. Die Peer Listeners sind für die Peer Support Hotline zuständig und beraten unter der Woche zwischen 19.00 und 01.00 Uhr. Die Freiwilligen erhalten ein Training in Call Management und die nötigen Skills für Krisenintervention. Im Mittelpunkt stehen die Peer Helpers, die tagsüber ihre Beratung anbieten. Sie sind dazu ausgebildet Informationen und Unterstützung zu den unterschiedlichen Bedürfnissen der Studierende bereitzustellen. Alle Freiwilligen dieser beiden Hilfesysteme unterliegen der Führung akademischer Supervisor*innen. Peer Mentors werden am Anfang des Schuljahres mit Mentees, High School Schüler*innen, zusammen geführt. Von da an gelten die Peer Mentors als Vorbilder für ihre Mentees und versorgen sie mit „freundlicher“ Anleitung und Unterstützung. (vgl. Student Federation of the University of Ottawa o.A.b)

Um die Selbstachtsamkeit der Studierenden zu fördern und deren positive mentale Gesundheit beizubehalten, bietet die Website Informationen und Ressourcen zu Themen wie Essstörungen, Angst, Selbstverletzung und Suizid. Dabei wird auch immer an Institutionen verwiesen, die in diesen Fällen unterstützen können. (vgl. Student Federation of the University of Ottawa o.A.c)

3 Methoden der Datenerhebung und Auswertung

Für die Erstellung des Forschungsberichts wurde einerseits Fachliteratur gesichtet. Primär wurden aber empirische Forschungsschritte gesetzt. Im nachstehenden Kapitel wird auf die Methoden eingegangen, die zur Erhebung und Auswertung der Daten verwendet wurden.

In Abstimmung mit den Kolleg*innen aus der Projektgruppe wurden leitfadengestützte Interviews nach Flick (2007) durchgeführt. Dazu wurden Leitfäden für die Interviews erarbeitet. Es wurde zum einen der organisatorische Projektleiter als Interviewpartner gewählt, welcher die Schnittstelle zur Geschäftsführung darstellt. Außerdem wurde die fachliche Leiterin des Projektes interviewt, welche als Schnittstelle zum Kollegium gesehen werden kann. Um das Material zu ergänzen, wurden Interviews mit den beiden Geschäftsführer*innen und der Leiterin des Kollegiums geführt. Aus den Abteilungen Programmentwicklung als auch Innovation und Qualitätsentwicklung wurde ebenfalls jeweils eine Person interviewt. Weiters wurden vier Studierende aus unterschiedlichen Studiengängen befragt, zwei davon waren in der Projektgruppe aktiv. Im Laufe des Peer-Projektes wurde außerdem eine Umfrage unter den Studierenden der FH durchgeführt. Auch daraus wurden Daten verwendet. Vor der Etablierung des Peer-Systems gab es zwei Fokusgruppen-Treffen, bei dem eine erste Bedarfsanalyse durchgeführt wurde. Diese Treffen wurde ebenfalls, wie alle Interviews, transkribiert.

Die Inhalte der Transkripte wurden in Anlehnung an Flick (2007) thematisch geordnet, inhaltsanalytisch zusammengefasst und interpretiert.

4 Ausgangslage des Projekts

In diesem Kapitel wird dargelegt, wie es zur Etablierung des Peer-Beratungs-Systems an der FH St. Pölten kam, um so die Entstehungsgeschichte des Peer-Systems an der FH aufzuzeigen. Danach werden die Motivationen für und Erwartungen an das Peer-System der Personen innerhalb der Strukturen der FH dargelegt. Im Anschluss findet sich eine Darlegung der Problemlagen von Studierenden an der FH St. Pölten, in Kategorien geordnet. Abschließend wird in diesem Kapitel geklärt, warum die Entscheidung explizit auf ein Peer-System und keine andere Form der Beratung/Unterstützung fiel.

4.1 Wie kam es zur Etablierung eines Peer-Beratungs-Systems an der FH St. Pölten?

Zum einen trug die vorhandene Kenntnis bei den Initiator*innen des Projekts über das Peer-System aus dem Rettungsdienst zur Etablierung der Peer-Beratung an der FH St. Pölten bei. Bei Peers im Rettungsdienst handelt es sich um speziell ausgebildete Einsatzkräfte aus demselben Bereich, welche nach belastenden Ereignissen als Ansprechpartner*innen dienen. Diese Peers kommen aus den gleichen Reihen und sprechen „die gleiche Sprache“ wie die betroffenen Personen, womit die Hürde, Hilfe in Anspruch zu nehmen, minimiert werden soll. Ähnliche Systeme finden sich auch im Polizei- oder Feuerwehrdienst.

Das bisherige Unterstützungsangebot für die Probleme der Studierenden bildeten vor allem das Notfall- und Krisenmanagement und die Möglichkeit von Krisengesprächen mit

Lektor*innen. Es wurden in der Vergangenheit jedoch Situationen wahrgenommen, in denen Studierende den Bedarf an einer darüber hinausgehenden psychosozialen Beratung aufwiesen, jedoch kein passendes Angebot dafür vorhanden war.

Es wurde überlegt, ob die vorhandenen Strukturen ausreichen oder ob im Sinne einer niederschwelligeren Prävention das Angebot erweitert werden sollte.

Schlussendlich initiierte der nunmehrige organisatorische Projektleiter die Entwicklung des Peer-Systems an der FH. Dazu wurde die Idee zuerst Mitarbeiter*innen aus dem Department Soziales vorgestellt, welche dabei auf Zuspruch traf. Daraufhin wurde die Projektidee formuliert, hochschulintern diskutiert und als Projektantrag mit dem Ziel einer Konzepterstellung der Geschäftsführung der FH vorgestellt. Nach Freigabe der finanziellen Mittel zur Konzepterstellung wurden, um einen ersten Einblick in die Thematik zu erhalten, zwei Fokusgruppentreffen mit Studierenden organisiert. Die Idee wurde vorgestellt und ein erster Bedarf erhoben. Anschließend wurde eine studiengangübergreifende Projektgruppe mit Studierenden gebildet, welche nach Recherchen und Interviews mit Personen aus vergleichbaren Peer-Systemen ein Konzept zur Umsetzung des Projektes erarbeitete. Das entwickelte Konzept wurde der Geschäftsführung vorgestellt und von dieser genehmigt.

4.2 Welche Motivationen für und Erwartungen an das Peer-System haben die Personen innerhalb der Strukturen der FH?

Die Motivationen und Erwartungen können in direkte Erwartungen an die Beratung bzw. das Peer-System und Erwartungen daran, was sich aus dem Peer-System entwickeln kann, unterteilt werden.

Direkte Erwartungen an die Beratung / das Peer-System:

Die direkten Erwartungen lassen sich wiederum in Anforderungen an die Peer-Berater*innen und Anforderungen an das System der Peer-Beratung unterteilen. Vertrauenswürdigkeit, Wertschätzung, Empathie, Verschwiegenheit, Verweisungswissen, kompetente Beratung bzw. geschulte Berater*innen, Neutralität und Objektivität, Informationsweitergabe und Verständnis wird von den Berater*innen erwartet.

Die Anforderungen an das System der Beratung bestehen aus Niederschwelligkeit, Gemeinsames Erarbeiten von Lösungsansätzen, Ehrlichkeit, Transparenz, Zuhören, Diversität, Interdisziplinarität, Nähe / Verortung / Sichtbarkeit sowie einer konkreten Beschreibung des Angebotes bzw. Nutzens.

Mögliche Entwicklungen aus dem Peer-System:

Als weitere Entwicklungen aus dem Peer-System werden erwartet, die Zusammenarbeit im Umfeld der FH zu verbessern, das Wohlbefinden der Studierenden und Mitarbeiter*innen zu fördern sowie die Produktivität und Effizienz der Studierenden zu erhalten.

Auch Möglichkeiten für wissenschaftliche Arbeiten, das Erkennen und strategische Entgegenwirken von Problemen bzw. Problem-Prävention, die Förderung der Gemeinschaft, sowie die Vorzeigbarkeit des Projektes und die Entwicklung „überfachlicher Kompetenzen“ wird erwartet.

4.3 Welche Problemlagen haben Studierende der FH St. Pölten?

Folgend finden sich die in Kategorien geordneten erhobenen Problemlagen der Studierenden. Zu beachten ist hierbei, dass Problemlagen einer Kategorie auch zu anderen Kategorien zugeordnet werden könnten bzw. diese auch in anderen Kategorien wirken können.

Psychische Problemlagen: Überforderung, Prüfungsängste, Ängste im sozialen Umgang, Suizidalität, Stalking, Zweifel an der Studienwahl, Probleme Zuhause, Liebeskummer, Krisen, Kommunikationsprobleme und Stressmanagement stellen die psychischen Problemlagen Studierender an der FH dar.

Materielle Problemlagen: Finanzielle Notlagen und Probleme bei der Wohnungssuche können als materielle Problemlagen der Studierenden genannt werden.

Körperliche Problemlagen: Schwangerschaft, Gewalt und gesundheitliche Probleme stellen die körperlichen Problemlagen der Studierenden dar.

Konflikte: Persönliche Konflikte, Konflikte mit Lehrenden, Zwischenmenschliche Konflikte und Konflikte im Elternhaus sind als unterschiedliche Konflikte der Studierenden.

Weitere Problemlagen: Geringe Vernetzung der Studiengänge und Geringe Zeiteffizienz sind weitere Problemlagen der Studierenden.

4.4 Warum fiel die Entscheidung explizit auf ein Peer-System und keine andere Form der Beratung/Unterstützung?

In Bezug auf die explizite Entscheidung für ein Peer-Beratungs-System lassen sich folgende drei Impulse nennen:

Vorhandene Ressourcen nützen

Der Entscheidung für ein Peer-System ging die Überlegung voraus, die vorhandenen Ressourcen zu nützen. Die Ressourcen im Haus sollen für das Haus genutzt werden.

Durch unterschiedliche Studiengänge sowie individuelle Unterschiede der Studierenden sind die vorhandenen Ressourcen äußerst vielfältig, mit dem Peer-System sollen diese mehr genutzt werden.

Niederschwelligkeit

Ein immer wieder thematisierter Punkt, der auch zur Entscheidung für ein Peer-System geführt hat, stellt die Niederschwelligkeit einer Peer-Beratung dar. Die Probleme der Studierenden sollen möglichst früh erkannt bzw. bearbeitet werden, damit diese nicht zu größeren Problemen werden. Dadurch, dass die Peers selbst Studierende sind, soll die Hemmschwelle, diese um Rat und/oder Unterstützung zu fragen, minimal gehalten werden.

Bestehende Systeme reichen nicht aus / sollen erweitert werden

Eine weitere Überlegung, die zur Entscheidung für ein Peer-System führte, war die Frage, ob bestehende Systeme nicht ausreichen bzw. die Meinung, dass diese erweitert werden sollen. Bisher konnten Studierende an der FH St. Pölten das Notfall- und Krisenmanagement oder eine*n Lektor*in bei Problemen kontaktieren, was jedoch eben nicht im Sinne der Niederschwelligkeit ist. Andere Formen der psychosozialen Beratung waren bisher nicht vorhanden, die nächste Beratungsstelle für Studierende befindet sich in Wien. Durch das Peer-System soll nun eine niederschwellige Form der psychosozialen Beratung innerhalb der FH angeboten werden.

5 Strukturen im Bildungsbetrieb

Dieses Kapitel befasst sich mit den „Strukturen im Bildungsbetrieb“ als Begleitforschung zum Peer-Projekt an der FH St. Pölten. Für die Beantwortung der folgenden Forschungsfragen wurden Interviews mit Personen in unterschiedlichen Positionen an der FH St. Pölten geführt.

5.1 Welche Gründe haben Beratende, sich für das Peer-Projekt zu engagieren?

Für die Beantwortung dieser Forschungsfrage werden zwei Interviews mit Personen, welche künftig im Peer-Projekt Beratungen durchführen werden, herangezogen. Es wurde einerseits ein Mitglied des Peer-Entwicklungsteam interviewt, welches zugleich Peermittglied ist. Auch wurde eine weitere Person interviewt, welche die erste Peer-Ausbildung durchlaufen hat.

Vom Interview von einer - auch am Peer-Projekt beteiligten - Person, welche zugleich zu den ersten Peers gehört, können mehrere Gründe abgeleitet werden. Dies ist möglich, da diese Person Jahrgangsvorsteherin ist und ebenfalls die Funktion der Sozialreferentin der Österreichischen HochschülerInnenschaft der FH St. Pölten innehat.

Das Sozialreferat der ÖH der FH St. Pölten hat nicht ausreichend personale Ressourcen, um für alle Studierende der FH St. Pölten eine Beratung zu ermöglichen. Deshalb legt die ÖH der FH St. Pölten darauf wert, das Peer-Projekt auch im Sinne des Sozialreferats zu entwickeln. Es gibt des Weiteren auch persönliche Gründe für das Engagement - vor allem durch die Involvierung in Krisenfälle an der FH. Seitens des Krisenmanagements der FH St. Pölten und Lehrbeauftragten des Departments Soziales wurden Interventionen gesetzt, welche als hilfreich wahrgenommen wurden. Zugleich wurden diese Angebote von Studierenden der FH

St. Pölten vielfach nicht genützt, denn es wurde als zu hochschwellig empfunden. Eine Beratung von Studierenden mittels eines Peer-Systems wird hingegen als leichter zugänglich beschrieben. So kann eine Person, welche Unterstützung bedarf, persönlich und ohne formale Erfordernisse mit einem Peer in Kontakt treten. Von diesen genannten Wahrnehmungen leitet sich die Relevanz für das Peer-Projekt ab.

Weitere Gründe, sich als Peer zu engagieren, können die Anwerbung durch bestehende Peers sein, oder Vorteile betreffend die Vernetzung an der FH St. Pölten. Dies ist kein alleiniger Grund für die Teilnahme am Peer-Projekt, kann jedoch als eventuelle Erwartung an eine Teilnahme gelten.

Gründe für das Engagement für das Peer-Projekt können somit erstens sein, dass bereits beratend tätige Personen einen Bedarf wahrnehmen und aus fachlichen Gründen ein Engagement als sinnvoll betrachten. Zweitens kann auch ein persönliches Erlebnis den Bedarf an einer Verbesserung der Beratungsmöglichkeiten sichtbar machen und ein Engagement initiieren. Als dritter Grund kann die persönliche Anwerbung für das Peer-Projekt zu einem Peer-Engagement führen. Als vierter Grund kann auch von Vorteilen betreffend die Vernetzung an der FH St. Pölten ausgegangen werden.

Während sich die ersten beiden Punkte mit der Wahrnehmung eines Bedarfs erklären lassen, kann der dritte auf die Wahrnehmung einer Möglichkeit zur Teilnahme zurückzuführen sein. Hieraus ergibt sich als weiterführende Frage, wie die Werbemaßnahmen des Peer-Projekts sich in Zukunft auf das Engagement auswirken werden. Als vierter Punkt ist von persönlichen Vorteilen für das Engagement auszugehen.

5.2 Wie wirken sich die personalen Strukturen des Fachhochschulbetriebs in ihrer Funktion auf das Peerprojekt aus?

Mit den personalen Strukturen des Fachhochschulbetriebs sind die Akteur*innen der verschiedenen Ebenen der FH St. Pölten gemeint. Es stellt sich die Frage, wie sie die Entstehung und Arbeit des Peer-Projekt begünstigen.

Bereits vor der Initiierung des Peer-Projekts gab es an der FH St Pölten Personen, welche sich mit der Thematik beschäftigten. Hierbei ist der Leiter des Krisenmanagements zu nennen, ebenso wie die Kollegiumsleiterin. Auch die beiden Geschäftsführer*innen, welche an der Genehmigung und Finanzierungsentscheidung beteiligt sind, wie in Unterkapitel 5.3 näher thematisiert werden wird, sind hervorzuheben. Die Rolle der Leitung des Sozialreferats der ÖH der FH St. Pölten ist hierbei näher zu betrachten, wie im Unterkapitel 5.4 näher beleuchtet werden wird.

Wesentlich an den personalen Strukturen der FH St. Pölten ist, dass dieses Projekt von verschiedenen Ebenen und Personen befürwortet wird. Mithilfe der Befürwortung der Leitung des Notfall- und Krisenmanagements war jemand unter den Befürworter*innen, der aufgrund seiner Funktion für die nötige erste Umsetzung sorgte. Es zeigte sich, dass dieses

Engagement dazu führte, dass das Projekt an die Geschäftsführer*innen herangetragen werden konnte.

Die Lehrbeauftragten des Department Soziales, welche nach dem Notfall- und Krisenmanagement und der ÖH involviert wurden, trugen mittels ihres Knowhows zur Initiierung und Umsetzung bei, da hier das Wissen um die mögliche Gestaltung eines Peer-Projekts an der FH St. Pölten bereits vorhanden war. Die Geschäftsführer*innen der FH St. Pölten sind ebenso Teil dieser personalen Strukturen, da sie das Projekt genehmigte und die finanziellen Mittel dafür bereitgestellt haben. Die Geschäftsführer*innen unterstützen das Vorhaben, da sie von der Idee des Peer-Projekts überzeugt sind. Über das Fortbestehen und die Finanzierung des Peer-Projekts werden zukünftig die Geschäftsführer*innen entscheiden. Eine Messung des Erfolgs des Projekts erscheint aufgrund von quantitativen Kriterien allein nicht möglich. Es werden qualitative Kriterien für den Fortbestand ausschlaggebend sein.

Alle geführten Interviews bestätigen bisher, dass es für die Entstehung des Peer-Projekts auf allen Ebenen Befürworter*innen gab, welche an wichtigen Positionen im Fachhochschulbetrieb vertreten waren. Sie befürworteten dieses Projekt nicht aus wirtschaftlichen Interessen, sondern auch aus Gründen der Sinnhaftigkeit für die Studierenden, auch da der Bedarf erkannt wurde. Außerdem wurde die entstehende Vorreiterrolle der FH St. Pölten in diesem Bereich hervorgehoben. In allen Interviews zeigt sich, dass die Umsetzung persönliche Zustimmung erhielt. Auch, da die Umsetzung des Projektes zu einem positiven Klima im Haus beitragen und zu mehr Achtsamkeit untereinander führen würde.

Die Forschungsfrage, wie sich die personalen Strukturen des Fachhochschulbetriebs auf das Projekt auswirken, kann folgender Maßen beantwortet werden: Unter Personen in unterschiedlichen wichtigen Positionen der FH gibt es einen Konsens, dass der Bedarf an einer neuen Form der Unterstützung für Studierende besteht. Die Leitung des Notfall- und Krisenmanagements der FH und die ÖH der FH, in der Entwicklung vertreten durch die Leiterin des Sozialreferats, waren ebenso an einer Entstehung und Umsetzung des Peer-Projekts beteiligt, wie die Kollegiumsleitung und die Geschäftsführer*innen der FH, welche dieses Projekt förderten und die Verwirklichung finanziell und strukturell ermöglichten. In allen geführten Interviews wird betont, dass es Unterstützung von allen Seiten gab. Die Unterstützung durch die zentralen Akteur*innen der FH wirkt sich positiv aus und ist auf den Erfolg des Projekts ausgerichtet.

5.3 Wie wirken sich die organisatorischen Strukturen des Fachhochschulbetriebs auf das Peer-Projekt aus?

Von der höchsten Ebene beginnend, entschied die Geschäftsführung über die finanziellen und strukturellen Mittel zur Umsetzung des Projekts (vgl. FH St. Pölten o.A.).

Die Geschäftsführung gab die Zustimmung für die Initiierung des Peer-Projekts. Deren zukünftige Finanzierung hat den größten Einfluss auf das Weiterbestehen des Projektes. Ebenso ist die Zustimmung der Geschäftsführung für unterstützende Strukturen, wie

beispielsweise das Freifach zur Ausbildung von Peers, notwendig. Es besteht unter den Akteur*innen jedoch Konsens über die Wichtigkeit des Peer-Projekts und auch Optimismus, dass die zukünftige Finanzierung gesichert ist.

Die nächste Ebene, die involviert war, ist das Kollegium der FH St. Pölten. Es setzt sich für den Lehr- und Prüfungsbetrieb der FH St. Pölten ein und hat die Organisation und Durchführung selbiger, lt. der Website der FH St. Pölten, zum Ziel. (vgl. FH St. Pölten o.A.)

Das Kollegium möchte, die Qualität des Lernens und Lehrens an der FH St. Pölten zu verbessern. Einerseits hat das Kollegium hierbei die individuelle Verbesserung für Studierende zum Ziel. Andererseits unterstützt das Kollegium das Peer-Projekt, da sich dieses insgesamt positiv auf das Klima im gesamten Haus auswirken wird.

Das Notfall- und Krisenmanagement war in die Entscheidungen eingebunden und kann als fachlicher Initiator betrachtet werden. Bereits 2017 hat das Notfall- und Krisenmanagement gemeinsam mit Lehrbeauftragten des Departments der Sozialen Arbeit und dem Sozialreferat der ÖH der FH St. Pölten begonnen, an dem Projekt zu arbeiten. Hierbei erkannte das Notfall- und Krisenmanagement, wie auch das Sozialreferat der ÖH der FH St. Pölten, dass es einen Bedarf für ein niederschwelligeres Angebot für Studierende gibt und dass das Sozialreferat der ÖH der FH St. Pölten keine ausreichenden personalen Ressourcen für die optimale Erfüllung dieser Aufgabe hat.

Auch das Sozialreferat der ÖH der FH St. Pölten begünstigte die Entstehung des Peer-Projekts. Es war dem Sozialreferat ein fachliches Anliegen, da seine Personalressourcen nicht für die Anzahl an Studierenden konzipiert war. Auch kam es in Ermangelung einer anderen Stelle zu Anfragen seitens der Studierenden, welche nicht dem Aufgabenbereich des Sozialreferats entsprachen. Da es thematisch dennoch zu Überschneidungen mit dem Peer-Projekt kommen wird, besteht seitens des Sozialreferats ein Anliegen, weiterhin am Projekt mitzuwirken.

Eine weitere fachlich befürwortende Rolle sind Lehrende des Department Soziales, welche zur Einschätzung und Umsetzung des Projektes hinzugezogen wurden. Sie hatten bereits in der Vergangenheit ihre Expertise in Krisen an der FH zur Verfügung gestellt.

Anhand des Organigramms der FH (siehe Anhang) ist zu erkennen, dass das Hochschulmanagement, bestehend aus Geschäftsführung und Prokurist an der Spitze der Struktur steht. Es steht den Departments der FH und den Fachhochschul-Services vor. Auf gleicher Ebene mit dem Hochschulmanagement findet sich die Kollegiumsleitung, welche dem Kollegium vorsteht. In der Grafik scheint die ÖH der FH allerdings nicht auf, da sie als gewählte Vertretung formal außerhalb der bestehenden Strukturen besteht. Die ÖH der FH ist dennoch Teil der Entwicklung des Peer-Projekts und ist folglich ein informell Teil der Strukturen der FH.

Die Umsetzung von Projekten an der FH entsteht somit auf zwei Ebenen. Einerseits einer genehmigenden Ebene wie der Geschäftsführung und andererseits einer befürwortenden und unterstützenden Ebenen wie dem Kollegium, dem Notfall- und Krisenmanagement und der ÖH der FH. Wichtig ist im Zusammenhang mit dem Peer-Projekt, dass verschiedene Ebenen der

FH zusammengearbeitet haben, um dieses Projekt umsetzen zu können. Die organisatorischen Strukturen begünstigten somit die Entstehung des Peer-Projekts.

5.4 Welche Rolle spielt die ÖH der FH in diesem Zusammenhang?

Das Sozialreferat der ÖH der FH St. Pölten war an der Befürwortung und Entwicklung des Projekts beteiligt, da sie einen Bedarf an einer potenziellen Beratung aller Studierenden der FH sah, zugleich jedoch die vorhandenen Ressourcen nicht ausreichten, um diese zu gewährleisten. Erste Überlegungen zu einer Unterstützung für Studierende gab es bereits 2017. Der ehemalige Sozialreferent und sein Stellvertreter überlegten gemeinsam mit der Leitung des Notfall- und Krisenmanagements, sowie mit Lehrbeauftragten des Department Soziales, welche Optionen für eine Unterstützung es geben könnte. So wurde beispielsweise auch ein telefonisches Helpservice angedacht, doch fiel die Entscheidung dann auf das Peer-Projekt. Die Teilnahme der Sozialreferentin an der Entwicklung wurde vonseiten der FH auch unterstützt. Deshalb wurde die Sozialreferentin mit einem Assistenzposten bedacht, damit sie Teil der Entwicklung bleiben und sich fachlich einbringen zu konnte.

Die ÖH der FH spielte eine initiierende Rolle, wie bereits in den vorangegangenen Kapiteln ausgeführt wurde. Was hier jedoch hervorzuheben ist, ist die Verschränkung des Sozialreferats der ÖH der FH und jene der Entstehung des Peer-Projekts. Die ÖH der FH unterscheidet sich in zwei Punkten der Struktur der FH. Einerseits ist sie als gewählte Studierendenvertretung kein Teil der Geschäftsführung, des Kollegiums, oder einer vergleichbaren Ebene. Sie besteht formal außerhalb der in Kapitel 5.3 angeführten Entscheidungs- und Befürwortungsebene der FH. Andererseits ist sie informal in diverse Prozesse eingebunden, wie am Peer-Projekt erkennbar wird.

Die ÖH der FH als gewählte Vertretung ist ebenso für die Studierenden zuständig, wie die FH als Lehrbetrieb (vgl. ÖH der FH, o.A.). Aufgrund der Aufgaben der Peers und jener der Jahrgangvertretung, welche einander ähneln können, legt das Sozialreferat darauf wert, zu achten, dass Positionen der ÖH der FH und des Peer-Projekts der FH nicht verschwimmen. Ebenso ist auf eine Abgrenzung zum Sozialreferat und zum Gender- und Diversityreferat zu achten. Das Sozialreferat soll, was die sozialrechtliche und finanzielle Beratung betrifft, dennoch nahe an der Peer-Beratung bleiben. Aufgrund der Abgrenzungen der verschiedenen Rollen untereinander ist letztlich davon auszugehen, dass es derzeit zu keinen Überschneidungen kommen wird.

Abschließend kann davon ausgegangen werden, dass die ÖH der FH eine relevante Rolle bei der Entstehung des Peer-Projekts und der weiteren Entwicklung aufweist. Die Abgrenzung zwischen den Tätigkeiten der ÖH der FH St. Pölten und jener des Peer-Projekts stellt sich auch künftig als Herausforderung dar.

6 Interdisziplinarität und Diversität

Dieses Kapitel befasst sich mit der Forschungsfrage: „Wie kann die strukturell gegebene Interdisziplinarität der FH St. Pölten genutzt werden, um Diversität im Peer System herzustellen?“. Daraus ergeben sich folgende Subfragen: „Welche Maßnahmen setzt das Konzept um Interdisziplinarität und Diversität im Peer System herzustellen?“, „Wie sind die Ausbildung und das Profiling auf Interdisziplinarität und Diversität aufgestellt?“ und „Wie tragen die gesetzten Maßnahmen nach Bewerbung und Ausbildung zu Nachhaltigkeit der Interdisziplinarität und Diversität bei?“.

Dies bedingt, dass sich dieses Kapitel in drei Phasen aufteilt:

1. Vor der Ausbildung
2. Während der Ausbildung
3. Nach der Ausbildung

In Phase 1 befasst sich mit der generellen Zusammenstellung des Konzeptes. Die Bewerbung beziehungsweise die Aufnahme wurde in diese Phase miteingeschlossen. Das Forschungsfeld ergab sich durch die Vorgaben des Projektes selber. Untersucht wurde hier die durch die Konzeptionierung erwünschte Interdisziplinarität und Diversität.

Phase 2 beschäftigt sich mit der Ausbildung. In der Ausbildung wurden die Inhalte und das Profiling auf Interdisziplinarität und Diversität untersucht.

In Phase 3, die in der Auflistung oben „nach der Ausbildung“ genannt wird, wurde untersucht ob die ersten zwei Phasen zu Interdisziplinarität und Diversität im Peer Projekt beitragen und umgesetzt werden. Hier kann jedoch nur ein Blick in die Zukunft versucht werden.

6.1 Vor der Ausbildung

Die Aufgaben eines Peers werden im Konzept allgemein und zusammengefasst dargestellt. Es kristallisieren sich zwei Aufgabenfelder heraus: Peer-Tätigkeiten und PR-Tätigkeiten. Beide Aufgabenfelder setzen voraus, dass es Student*innen geben wird, die das Peer System an sich in Anspruch nehmen. Zusätzlich zu der Beratung und Betreuung dieser Studierenden ist auch die Erstellung und Verbreitung von Materialien für die Öffentlichkeitsarbeit notwendig. Dies weist darauf hin, dass interdisziplinäre Zusammenarbeit unverzichtbar ist. (vgl. Peer Konzept, 2018)

Die konkreten Tätigkeiten der beiden Aufgabenfelder sehen folgendermaßen aus:

Aufgabenfeld Peer-Tätigkeiten	Aufgabenfeld PR-Tätigkeiten
Selbstständiges Annehmen und Beantworten von Anfragen, die an die Peers herangetragen werden	Vernetzung mit anderen Peers und anderen internen und externen Unterstützungsmöglichkeiten
Führen von Gesprächen mit den Studierenden, die die Angebote des Systems in Anspruch nehmen möchten	Betreiben und Aktualisieren der Social-Media-Kanäle und sämtliche andere Public Relations-Aufgaben sowie die Korrespondenz nach außen
Gemeinsam mit dem/der betroffenen Student*in eine Möglichkeit finden, die Problemlage zu lösen, sei es durch weitere Gespräche oder durch Weitervermittlung an andere interne und externe Stellen, die die Sachlage besser bearbeiten können	Mitwirkung bei der Vorstellung des Peer-Konzepts bei den Studierenden des ersten Semesters
Dokumentation der Gespräche in DSGVO-gemäßer Form	Mitwirkung bei Veranstaltungen aller Art
Abschluss der Beratungstätigkeiten	
Vernetzung mit anderen Peers und anderen internen und externen Unterstützungsmöglichkeiten	
Mitwirkung bei der Auswahl und Ausbildung neuer Peers	
Mitwirkung bei der Vorstellung des Peer-Konzepts bei den Studierenden des ersten Semesters	
Mitwirkung bei Veranstaltungen aller Art	

(vgl. Peer Konzept, 2018)

Bei der Veranschaulichung der oben genannten Aufgabenbereiche wird deutlich, dass das Peer Konzept an sich eine gewisse Diversität benötigt, um alle Aufgabenfelder abdecken zu können. So teilt es diese in zwei Aufgabenbereich: in Peers die als Beratungs- und Begleit-Peers tätig sein werden und in PR-Peers, denen die Öffentlichkeitsarbeit obliegt. Jedoch müssen die zwei Gruppen nicht im Widerspruch zu einander stehen, denn es besteht durchaus die Möglichkeit, dass eine Person in beiden Aufgabenbereichen tätig ist. (vgl. Peer Konzept, 2018)

Die Aufgabenbereiche spiegeln ein sehr breites Einsatzspektrum der zukünftigen Peers wider. Es ist zu erkennen, dass es einen großen Vorteil mit sich bringt, dass die FH interdisziplinär aufgestellt ist und sich das Peer System an diesen Strukturen bedienen kann.

Aus Sicht der organisatorischen Leitung wurde das Peer Konzept aber nicht aufgrund dieser strukturellen Gegebenheiten in dieser Art aufgestellt, sondern aufgrund der Erkenntnis das ein Peer System von Interdisziplinarität und Diversität zur Erfüllung seiner Aufgaben profitiert. Es kommt dem Peer System zu Gute, dass die FH interdisziplinär aufgestellt ist, da die Aufgabenbereiche durch Studierende an der FH abgedeckt werden können und nicht auf externe Angebote zurückgegriffen werden muss.

Zum **Auswahlverfahren** wird im Konzept festgehalten, dass alle Studierende sich für das angebotene Freifach anmelden können, insofern sie dies auch wollen. Nach der Absolvierung dieses Freifaches können sich Interessierte für die Tätigkeit als Peer bewerben, es folgt ein Aufnahmegespräch. Es wurden Fähigkeiten und Eigenschaften definiert, die angehende Peers mit sich bringen müssen, wie zum Beispiel Teamfähigkeit, Empathie, Offenheit und Belastbarkeit. Es wird auch vermerkt, dass es sich bei der Ausbildung auch um gegenseitiges Kennenlernen und Einschätzen handelt, was die Entscheidung über die Eignung eines Peers unterstützt. Das Konzept berücksichtigt auch, dass einige Eigenschaft und Fähigkeiten auch nachhaltig aus der Ausbildung entstehen können. (vgl. Peer Konzept, 2018)

Es ist eine Grundbedingung, Peers aus allen Departments in einem solchen System zu haben. Um eine grundlegende Akzeptanz in der Breite der FH St. Pölten zu erlangen, setzt das Konzept die Maßnahme den Zugang aller Studierenden zu dem Freifach zu ermöglichen. Hier wird wieder auf die Diversität und Interdisziplinarität der FH zurückgegriffen, indem man sich an der Vielfalt der Studierenden orientiert.

6.2 Während der Ausbildung

Die Ausbildung findet in 5 Modulen intern an der FH statt. Sie wird als Freifach für alle Studierende angeboten und in Abendeinheiten abgehalten. Die Ausbildung an sich wird von Dozent*innen der FH St. Pölten mit bereits ausgebildeten Peers, die Expert*innen Peers genannt werden, abgehalten. (vgl. Peer Konzept, 2018) Hier greift das Konzept ein weiteres Mal auf die eigenen Ressourcen innerhalb der FH Strukturen zurück und muss nicht auf externe Angebote zurückgreifen. Die geplante Ausbildung soll jeweils im Sommersemester starten, das durch ein Recruiting bereits am Ende des Wintersemesters bekannt gemacht werden soll. (vgl. Peer Konzept, 2018) Durch diese Maßnahme kann sichergestellt werden, dass eine angemessene Anlaufzeit für die Anmeldung für alle Studierenden gegeben ist.

Nach der Absolvierung des Freifaches steht es den Studierende frei, ob diese die Tätigkeit eines Peers aufnehmen wollen. Wenn die Entscheidung der einzelnen positiv für das Projekt ausfällt, kommt es zu einem Aufnahmegespräch, das vom Gremium bestehend aus der fachlichen und organisatorischen Leitung und Expert*innen Peers abgehalten wird. Nach dem Aufnahmegespräch wird von den Studierenden eine Non-Disclosure- Agreement, ein Geheimhaltungsvertrag, unterschrieben. Danach folgt eine Einschulungsphase und es muss ein weiteres Modul, das sich mit Organisationsabläufen befasst, besucht werden. Nach zwei aktiven Semester besteht die Möglichkeit, das Modul Assessment zu absolvieren um Peer-Expert*in zu werden. Folgt eine Beendigung der Peer-Tätigkeit ist ein Abschlussgespräch mit den Projektleiter*innen zu halten. (vgl. Peer Konzept, 2018)

Der Zugang zu der Ausbildung, die als Modulfreifach konzipiert wurde, steht allen Studierenden offen. Somit wird eine generelle Exklusion von spezifischen Studierenden Gruppen vermieden. Das Modulkonzept bringt mit sich, dass mehrere Termine für ein bestimmtes Modul angeboten werden können und das eine flexible Zeiteinteilung für die

Besuche des Freifaches ermöglicht. Auch hier wurde darauf geachtet, den Zugang niederschwellig und für die jeweiligen interessierten Studierenden anpassungsfähig zu halten.

Ebenfalls beinhaltet das Ausbildungskonzept die Möglichkeit innerhalb der Systemstrukturen aufzusteigen, mit der Gegebenheit ein weiteres Modul zu Peer-Expert*in zu absolvieren. Das kann sich positiv auf den Erhalt der Peers auswirken und frühzeitiges Ausscheiden, noch vor dem Ende der Studienzeit, verringern. Es gibt den Peers aber auch die Chance, sich individuell weiterentwickeln zu können, was wiederum die Diversität untereinander stärken kann.

Die Ausbildung deckt mit 5 Modulen folgende **Thematiken** ab:

- Modul 1: Basics Krise, psychische Erkrankungen und Suchterkrankungen
- Modul 2: Konfliktmanagement, Stressbewältigung und gewaltfreie Sprache
- Modul 3: Recht und Verschwiegenheit
- Modul 4: Social Skills
- Modul 5: Interne Organisationsabläufe.

Es lässt sich erkennen, dass die Ausbildung einen Einblick in unterschiedliche Disziplinen bietet. Unterschiedliche Dozent*innen werden departmentübergreifend die Ausbildungen leiten und abhalten.

Während der Ausbildung können Studierende ihre Expertise in den einzelnen Modulen mit einbringen aber auch erweitern. Es wird darauf geachtet, dass alle zukünftigen Peers, alle Module absolvieren. Die Möglichkeit sich etwas aus dem Studium anrechnen zu lassen, ist nicht gegeben. Ziel ist es, Studierende aus den einzelnen Studiengängen zu Peers auszubilden, die durchaus nicht die gleichen Voraussetzungen für die Tätigkeit als Peer mit sich bringen, aber in der Ausbildung auf den gleichen Wissenstand gebracht werden, um die Qualität der Peer Beratung halten zu können. Mit der Ausbildung können nicht alle Studierende erreichen, sondern nur jene, die sozial engagiert sind und bereit sind Mehrarbeit in ihr Student*innenleben aufzunehmen. Dies beeinflusst die Diversität, sagt jedoch nichts darüber aus, ob man auf Grund dieser Tatsache auch an Interdisziplinarität verliert.

6.3 Nach der Ausbildung

Die erste Ausbildungsphase wurde im Jänner 2019 abgeschlossen. Insgesamt haben 10 Studierende aus vier Departments an der Ausbildung teilgenommen. Das ist eine Tatsache die an sich für eine Interdisziplinarität und Diversität im jetzigen Peer Team spricht. Es ist geschafft worden, das Peer Projekt passend und ansprechend für diese Studierende zu bewerben.

Die Ausbildung ist nach dem ersten „Probelauf“ noch einmal gemeinsam mit den Peers evaluiert und in der Folge angepasst worden, so dass sich die Modulaufteilung geändert und aufgeteilt hat.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass es nach der Peer Ausbildung zur Nebensache geworden ist, welche Studierende aus welchem Department beziehungsweise Studiengang gekommen sind. Aus Sicht der befragten Studierenden wird es eine gewisse Zeit in Anspruch nehmen, die an sich vorhandene Interdisziplinarität und Diversität der FH St. Pölten zu erreichen. Es besteht allerdings Zuversicht, dass die im Konzept diesbezüglich gesetzten Maßnahmen, wie zum Beispiel die interne, aber auch die externe Öffentlichkeitsarbeit, hilfreich sind.

Die strukturelle Vielfalt an Interdisziplinarität kann dahingehend genutzt werden, dass das Peer Projekt an der Weiterentwicklung des Konzeptes arbeitet. Um Diversität zu fördern benötigt es ein breites, vielfältiges Angebot, dass mit der Ausbildung aber auch mit den Aufgaben der Peers abgedeckt wird, um Studierende aller Departments erreichen zu können. Internes, ständiges vernetzendes Arbeiten, aber auch der Erhalt der Peers nach der Ausbildung trägt zur Nachhaltigkeit, der vorhandenen und mit der Ausbildung erworbenen Interdisziplinarität und Diversität bei.

7 Dokumentation

7.1 Datenlage

Wissenschaftliche Fachliteratur, die explizite Überlegungen zum Thema des Dokumentationswesens in Peer-Beratungs-Systemen anstellt, ist nach Recherche der Forschungsgruppe nicht vorhanden. Daher wird sich die folgende Darstellung hauptsächlich auf die von der Begleitforschungsgruppe selbst erhobenen Daten stützen.

7.2 Wie kann Dokumentation von Peer-Beratung gestaltet werden?

Vor der Befragung der Expert*innen war unklar welche Informationen im Rahmen der Beratung festgehalten werden, sowie, auf welche Art und ob diese jeweiligen Daten dann gespeichert werden sollten. In diesem Zusammenhang spielt auch die Frage nach den datenschutzrechtlichen Rahmenbedingungen eine schwerwiegende Rolle – wie diesen zu entsprechen sein würde, ist höchst relevant für die Umsetzung des Projekts. Grundsätzlich geht dieses Kapitel aber vor allem der Frage nach dem Ziel einer solchen Dokumentation der Beratungen nach.

7.2.1 Gründe für die Dokumentation

Unter diesem Punkt wird aufgelistet, welche Motivation nach der Meinung der involvierten Expert*innen überhaupt hinter der Dokumentation einer Peer-Beratung steht:

- **Projektintern:** Das Projekt braucht Reporting an die Verantwortlichen desselben innerhalb der FH St. Pölten, um Probleme (Problemfelder, Problemgruppen) zu benennen (Stalking, sexuelle Belästigung, u.ä.) und um sie zu quantifizieren. Die Evaluation für Qualitätssicherung und Weiterentwicklung des Peers4You-Projekts benötigt die dokumentierten Daten ebenfalls.

- **Fachhochschulintern:** Reporting gegenüber der FH (bzw. deren Geschäftsführung und Finanzabteilung) als Notwendigkeit, da sie das Projekt finanziert. Weitere Services der FH St. Pölten könnten von der Dokumentation profitieren: Das Gender Mainstreaming- und Diversity-Management der FH St. Pölten kann ein Empfänger der dokumentierten Daten sein. Auch die Erstellung der Curricula kann mit gewonnenen Daten aus dem Peers4You-Projekt versorgt werden, um Anhaltspunkte bezüglich der Workload-Verteilung zu eruieren. Die Evaluation ist auch für das Qualitätsmanagement der FH St. Pölten interessant.

- **Department Soziales:** Das Projekt ist auch ein Forschungsfeld für Teilnehmende der Studiengänge der FH St. Pölten, insbesondere für jene des Departements „Soziale Arbeit“. Ihm wird auch eine besondere Entscheidungs- und Innovationsrolle für die Erhebung und Verwendung der Daten zugeschrieben.

7.2.2 Qualität der Dokumentation

Die Dokumentation soll „[...] eher schmal [...]“ (T11:Z. 224) gehalten werden. Das hat mehrere Ursachen:

- Die FH ist keine psychosoziale Beratungsstelle und hat somit nicht den Auftrag, diese Daten zu sammeln und zu speichern, noch ist sie rechtlich dazu angehalten, wie dies beispielsweise im psychotherapeutischen Rahmen der Fall ist (vgl. §§ 16a, 16b Psychotherapiegesetz). Da keine fachliche professionelle Beratung stattfindet, gibt es keine eigentliche Rechtsgrundlage für deren Dokumentation. Die DSGVO muss beachtet werden. Daraus resultiert, keine personenbezogenen Daten zu verarbeiten oder zu speichern.

- Für die zukünftige Forschung bzw. Evaluation sind keine personenbezogenen Daten notwendig. Diese würden aber einen großen Teil jener Daten ausmachen, welche bei der inhaltlichen Dokumentation einer Beratung anfielen. Daher ist von einer solchen abzusehen. Mittels Fragebögen können – bei Bedarf der Forschung und mit explizitem schriftlichem Einverständnis der Teilnehmer*innen der jeweiligen Beratung – auch sensiblere Daten erhoben werden.

7.2.3 Tools zur Dokumentation

Das Peer-Mentor*innen-Projekt der Artesis Plantijn Hogeschool Antwerpen, des Department Diätologie, Chemie und Biologische Labortechnik, deren Vertreterin im Rahmen dieser Begleitforschung interviewt wurde, verwendet vorgefertigte Fragebögen für alle Aspekte der Dokumentation, den die zu Beratenden und die Mentor*innen ausfüllen – als Routine. Trotz verschiedener Zielsetzung, könnte hier ein Best-Practice-Beispiel herangezogen werden.

Von der fachlichen Leitung des Peers4You-Projekts wird ein Statistikblatt angedacht, welches Geschlecht, Alter, Problemgruppe, Problemfeld, Ressourcen, was von der jeweiligen Berater*in empfohlen und wohin weitervermittelt wurde, abfragen soll. Das Dokumentations-Tool des Akut-Teams NÖ, das zu Beginn der vorliegenden Begleitforschung von der fachlichen Leitung vorgeschlagen worden war, stellte sich als zu hochschwierig und – analog zur den unter 2.2.2 aufgeführten Punkten – professionell heraus, da die Anforderungen an die Peer-Berater*innen des Akut-Teams eben professioneller Natur sind, jene an die Peers4You-Teilnehmer*innen hingegen im tertiären Bildungssektor stattfinden und dies ohne arbeitsrechtliche Zusammenhänge.

Für die Dokumentation der statistischen Daten, sowie zur Kontaktaufnahme und Terminvereinbarung selbst wird das sogenannte Ticket-System der FH St Pölten herangezogen – das geht aus dem Interview mit dem organisatorischen Projektleiter von Peers4You hervor, der gleichzeitig auch für die IT im Haus verantwortlich zeichnet. Somit können die Adaptierung und die zu treffenden Maßnahmen bezüglich dieser computergestützten Dokumentation von ihm selbst implementiert werden. Die Grundlage dafür kann einerseits der vorliegende Bericht sein, andererseits hat die Projektleitung bereits solche Pläne im Interview beschrieben.

Während der organisatorische Leiter die Verwendung der Software Microsoft Forms zur Erstellung von digitalen Formfragebögen ins Spiel bringt, empfiehlt die interviewte Mitarbeiterin der Abteilung Qualitätsentwicklung der FH St. Pölten die Software QuestionPro, welche den Studierenden und Mitarbeiter*innen der FH kostenlos zur Verfügung steht. Sie unterstreicht die hohe Anonymisierung, da keine IP-Adressen getrackt würden.

7.2.4 Fazit / Empfehlung

Die genaue Umsetzung der Dokumentation ist noch offen, aber im Planungsprozess. Folgende Schritte können empfohlen werden:

- Eine Besprechung der Zuständigen, um die passende Software für die Fragebögen auszusuchen bzw. festzustellen, ob diese Erhebungen den Peer-Berater*innen zuzumuten sind.
- Ein weitere Besprechung der obigen Thematik mit dem gesamten Peers4You-Team und ggf. dem Team der Begleitforschung.

- Die Auseinandersetzung mit der Dokumentation in der Peer-Ausbildung.

8 Evaluation

Dieses Kapitel bezieht sich auf die zukünftige Evaluation des Peer Projekts. Dabei wurde erforscht, wie sich die Evaluierung der Peer Beratung grundsätzlich gestalten könnte und welche Methoden dafür in Frage kommen würden. Weiters wurde eruiert, wie die Evaluationsergebnisse im Anschluss präsentiert werden könnten und warum eine Reflexion des Evaluationsverlaufs als sinnvoll erachtet werden kann. Letztlich wurde den Fragen nachgegangen, welche bestimmten Daten benötigt werden, um die Evaluation des Projekts zu ermöglichen und welche Bereiche sich dafür besonders eignen.

8.1 Gestaltung der Evaluation

Zu Beginn der Projektevaluierung muss unterschieden werden, ob diese den Typus der summativen oder formativen Evaluation annehmen soll. Die summative Evaluation zielt im Nachhinein auf die Einschätzung des Verlaufs, Ergebnissen und Wirkungen eines Projekts ab. Hingegen werden beim formativen Typus der Prozess sowie die Zwischenergebnisse, die mit einzelnen Stadien des Prozessverlaufs verbunden sind, näher untersucht – es handelt sich dabei um eine prozessbezogene Programmsteuerung.

Die Unterscheidung dieser beiden Typen stellt eine grobe Differenzierung in Bezug auf den zentralen Zweck der Evaluation dar. Es ist jedoch möglich, dass es zu einzelnen Überlagerungen und Übergängen kommen kann, die eine Zuordnung erschweren können (vgl. Merchel 2015:41-43). Ebenso sollte differenziert werden, ob die Evaluierung durch externe oder interne Evaluator*innen durchgeführt werden soll. Dabei muss jedoch unterschieden werden, ob:

- Der*die Evaluator*in am Projekt beteiligt ist (=Selbstevaluation).
- Der*die Evaluator*in nicht direkt am Projekt beteiligt ist, jedoch mit der Materie vertraut ist (= interne Fremdevaluation).

Bei der Entscheidung über die zu wählende Vorgehensweise gibt es unterschiedliche Vor- und Nachteile, die unterstützend dienen können:

Bei der Selbstevaluation kann der Umgang mit Methoden und diversen Vorgehensweisen die reflexive Kompetenz erhöhen, was einen Kosten-Nutzen-Vorteil für die gesamte Evaluation nach sich ziehen könnte. Ebenso können die Akteur*innen den Verlauf so planen, dass Ergebnisse vorhanden sind, wenn diese benötigt werden. Dies trägt somit zu einer besseren zeitlichen Abstimmung zwischen Evaluationsverfahren und Informationsbedarf bei. Andererseits

erschwert die Selbstevaluation einen notwendigen Distanzaufbau, was zum Beispiel zu einer Gefahr des Ausblendens kritischer Fragen führen könnte.

Die interne Fremdevaluation bietet mehr Distanz und die Hemmnisse zur Akzeptanz der Ergebnisse sind geringer als bei der externen Evaluation. Außerdem kann eine höhere Evaluationskompetenz geschaffen werden, wenn die Evaluierung durch entsprechend geschultes Personal vorgenommen wird (wie zum Beispiel durch das interne Qualitätsmanagement der FH St. Pölten). Nichtsdestotrotz bleiben die internen Evaluator*innen, trotz der partiellen Distanz, Kolleg*innen der Projektmitglieder, was zu einer kollegialen Rücksichtnahme führen könnte, die wiederum den Evaluationsprozess beeinflussen würde (vgl. ebd.: 44-52).

Außerdem sollten die inhaltlichen Schwerpunkte der Evaluation bereits zu Beginn der Evaluierungsphase bestimmt werden. Dabei wird zwischen der Konzept-, Struktur-, Prozess- und Ergebnisevaluation unterschieden. Diese Schwerpunkte sind hierarchisch zu verstehen, da eine Evaluation auf einer bestimmten Ebene eine Evaluation auf der darunter liegenden Ebene voraussetzt. Die Bestimmung der Ebenen kann zu größerer Klarheit hinsichtlich eigener Erwartungen an die Evaluation sowie der Reichweite des Konzepts führen (vgl. ebd.: 56-59).

Die Konzeptevaluation „bezieht sich auf das Konzept, den Handlungsplan eines Projekts bzw. eines Aufgabenbereichs.“ (ebd.:56)

Die Strukturevaluation „untersucht den Handlungsrahmen eines Programms bzw. eines Aufgabenbereichs und bearbeitet z.B. Fragen nach

- der Angemessenheit räumlicher, finanzieller und personeller Rahmenbedingungen;
- der qualifikatorischen Eignung der Mitarbeiter [sic!] bzw. bestimmter Mitarbeitergruppen;
- der angemessenen Erschließung und Nutzung von Ressourcen (z.B. im Hinblick auf Potenziale Ehrenamtlicher);
- den Auswirkungen der Struktur (z.B. Orte der Angebote, Öffnungszeiten) auf die Inanspruchnahme der Angebote durch Adressaten.“ (ebd.:57)

Die Prozessevaluation „stellt die fachliche Umsetzung eines Programms bzw. das fachliche Handeln in einem Aufgabenbereich in den Mittelpunkt.“ (ebd. 57)

Eine Ergebnisevaluation „thematisiert die Folgen und Nebenfolgen oder die Wirkungen eines Programms bzw. des Handelns in einem Arbeitsbereich.“ (ebd. 57)

Aus der Sicht der fachlichen Leitung soll das Projekt zum Zwecke der Weiterentwicklung, Optimierung und Qualitätssicherung evaluiert werden. Schlussfolgernd kann daher festgehalten werden, dass sich für die Evaluierung des Peer Projekts sowohl die Formen der Prozess- als auch der Ergebnisevaluation eignen würden. Anhand der Prozessevaluation kann die Qualität der Peer Ausbildung oder der Beratungen an sich festgemacht werden. Die Ergebnisevaluation ist hingegen hilfreich, um die Auswirkungen des Peer Projekts auf die Studierenden sowie auf Organisationseinheiten der FH zu eruieren.

8.1.1 Auswahl von Erhebungsmethoden

In Bezug auf die Auswahl von Erhebungsmethoden, haben sich in der Praxis folgende, aus der Sozialforschung stammende, Methoden als nützlich erwiesen:

- Schriftliche Befragung (Fragebogenerhebung)
- Mündliche Befragung (Interviews)
- Beobachtung
- Analyse von in einer Organisation vorhandenen Daten
- Analyse vorhandener Dokumente

Nach Merchel (ebd.:77) „haben sich für praxisbezogene Evaluationen die eher quantitativ ausgerichteten Erhebungsmethoden wegen ihrer einfacheren Auswertbarkeit als praktikabel erwiesen.“ Er beschreibt des Weiteren, dass die Auftraggeber*innen meistens an harten Fakten interessiert sind und die Daten aus qualitativen Erhebungsverfahren diesem Maß nicht ausreichend entsprechen (vgl. ebd.).

Vom FH internen Qualitätsmanagement kam die Anregung, dass für die Befragung der Studierenden, welche die Peer Beratung vormals aufsuchten, aufgrund der Anonymisierung quantitative Fragebögen bevorzugt verwendet werden sollten. Dabei steht den Mitarbeiter*innen und Studierenden der FH St. Pölten das Tool „QuestionPro“ zur Verfügung. Dieses ist im Qualitätsmanagement erhältlich und kann frei verwendet werden. Bei Befragungen von sensiblen Daten (wie zum Beispiel besprochene Themen während der Peer Beratung) muss jedoch mit einem geringeren Rücklauf und Angaben unter sozialer Erwünschtheit gerechnet werden. Jedoch kann bei quantitativen Befragungen nicht festgemacht werden, welche Bedeutungen die Befragten mit einzelnen Wörtern, Fragestellungen oder Antworten verbinden, was die Aussagekraft solcher Erhebungen einschränkt (vgl. Flick 2016:218).

8.1.2 Präsentation der Ergebnisse

Die aufgestellten Ergebnisinterpretationen und Schlussfolgerungen müssen im Anschluss von den Evaluator*innen vor den Interessensträger*innen präsentiert werden, um Bewertungsdiskussionen und Überlegungen anzuregen. Dabei sollte stets der Frage nachgegangen werden, wie und in welcher Konstellation die Ergebnisse präsentiert werden sollen, um sie produktiv verarbeiten zu können. Dabei gibt es nach Schneider und Meiers (2007:315f. zit. in Merchel 2015:122-123) sieben Anforderungen, die für die Vermittlung von Evaluationsergebnissen relevant sind:

- **Vollständigkeit:** Die gesamten Ergebnisse sollen dargestellt und unterschiedliche Interpretationsmöglichkeiten benannt werden.

- **Verständlichkeit:** Die Ergebnisse müssen sowohl von der verwendeten Sprachform als auch hinsichtlich der Komplexität der Argumentation von den Adressat*innen nachvollzogen werden können.
- **Transparenz:** Nicht nur die Sprachform, auch die Argumentationslogik muss für die Adressat*innen nachvollziehbar sein. Dabei soll verständlich werden, welche Evaluationsmethoden für welche Evaluationsfragen eingesetzt wurden, welche Bewertungsmaßstäbe bei der Interpretation der Ergebnisse zugrunde gelegt wurden und aufgrund welcher Ergebnisse welche Schlussfolgerungen abgeleitet wurden.
- **Anpassung an Zielgruppen:** Nicht jede Information ist für jede Zielgruppe interessant und bedeutsam, daher sollten die Art sowie inhaltliche Schwerpunktsetzungen auf die Erwartungen, Interessen und Anforderungen der jeweiligen Zielgruppe ausgerichtet sein.
- **Rechtzeitigkeit:** Es sollte geklärt werden, wer wann welche Informationen aus der Evaluation benötigt, um entsprechende Vorkehrungen für die Ergebnispräsentation zu treffen.
- **Diplomatie:** Die Evaluator*innen sollten sich überlegen, mit welcher Art der Darstellung sie eine sachbezogene Diskussion der Ergebnisse befördern können, ohne Gewinner oder Verlierer herauszuheben.
- **Anonymität:** Anhand der Präsentation sollte nicht erkennbar werden, welche einzelnen Personen welche Äußerungen gemacht haben.

Generell wird empfohlen, nach Abschluss des Evaluationszyklus einen Evaluationsbericht zu erstellen. Dieser ist hilfreich als

- Erinnerungshilfe und Dokument, das für weitere Debatten und Schlussfolgerungen verwendet werden kann
- „Zwang“ für die Evaluator*innen, die Ergebnisse auf den Punkt zu bringen
- Als markanter und symbolischer Abschluss eines Evaluationsprojekts
(vgl. Merchel 2015:123-124)

Inhaltlich sollte der Evaluationsbericht über die Ausgangssituation, den Auftrag sowie über das Vorgehen und die Methodenwahl der Evaluation informieren. Außerdem sollten die Ergebnisse der Erhebungen sowie die Interpretation der Ergebnisse, als auch mögliche Schlussfolgerungen festgehalten werden (vgl. ebd.:124).

Daraus lässt sich für das Peer-Projekt ableiten, dass die Ergebnisse der Evaluation regelmäßig öffentlich zugänglich gemacht werden müssen, um Akzeptanz und Weiterentwicklung zu gewährleisten.

8.1.3 Reflexion des Evaluationsverlaufs

Um eine sukzessive Verbesserung der Evaluationspraxis zu erlangen, erscheint es nach Merchel (vgl. ebd.:125) sinnvoll, auch den Evaluationsprozess selbst auszuwerten. Evaluation kann als Lernprozess der Evaluator*innen und derjenigen angesehen werden, die in den Evaluationsverlauf eingebunden oder von deren Ergebnissen betroffen sind. Die explizite

Auswertung des Evaluationsverfahrens ist hilfreich, um Erfahrungen, die während des Prozesses gemacht wurden, nicht ungenutzt zu lassen. Dabei sollte hinterfragt werden, welche Erfahrungen bei den einzelnen Verfahrensschritten gemacht wurden und was daraus für weitere Evaluationen abgeleitet werden kann (vgl. ebd.:126). Im Zuge des Peer-Projekts könnte dies im Rahmen von wissenschaftlichen Lehrforschungsprojekten erfolgen.

8.2 Welche Daten werden benötigt, um eine gelingende Evaluation zu ermöglichen?

Um die Evaluation des Projekts zu ermöglichen, müssen Daten erhoben werden, die im Zuge des Prozesses ausgewertet werden. Dabei ist zu erwähnen, dass je nach Ziel der Evaluierung unterschiedliches Datenmaterial benötigt wird. Dafür würden sich einerseits die Aufzeichnungen der Peer Berater*innen eignen. Dabei kann eruiert werden, mit welchen Fällen die Berater*innen konfrontiert wurden und wie oft diese insgesamt vorgekommen sind. Kommen spezifische Problemlagen gehäuft vor, können diese zusammengetragen werden und dem Qualitätsmanagement zur Verfügung gestellt werden. Diese ausgewerteten Daten können anschließend für die Curriculumserstellung oder aber auch für allgemeinere Anliegen verwendet werden. So könnten günstigstenfalls durch die Vernetzung mit dem Qualitätsmanagement Änderungen herbeigeführt werden, die den Studierenden und Lehrenden der FH St. Pölten zugutekommen.

Andererseits sollten jedoch auch jene Student*innen befragt werden, die bereits eine Beratung der Peers in Anspruch genommen haben. Dabei kann festgestellt werden, ob die Leistung der Berater*Innen den Anforderungen der Studierenden entsprach, ob die Problemlage gelöst werden konnte oder ob Verbesserungen innerhalb der Peer Beratung notwendig sind, um den Beratungsstandards gerecht zu werden.

Die Evaluierung des Projekts könnte sich konkret auf folgende Schwerpunkte konzentrieren:

- Anzahl von Fällen
- Lösung des Problems / Anliegen
- Sinnhaftigkeit / Annahme des Projekts
- Verbesserungsvorschläge
- Ausbildung der Peers
- Zufriedenheit / Befindlichkeit der Peers

Folglich sollten die Fragestellungen, die während der Datenerhebung zum Beispiel in Form von Fragebögen oder von qualitativen Interviews eingesetzt werden, auf die Schwerpunkte der Evaluation abzielen. Um ein Beispiel zu nennen, könnte eine der Fragen wie folgt ausgelegt werden:

- Konnte dein Problem bzw. Anliegen während der Inanspruchnahme der Peer Beratung gelöst werden?

8.3 Welche Bereiche des Peer Projekts eignen sich für die Evaluation?

8.3.1 Beginn der Beratung

Zu Beginn jeder Peer Beratungseinheit wird ein neues Ticket über ein Ticketingsystem angelegt. Dabei entsteht die Möglichkeit, innerhalb dieses Tickets direkt zu dokumentieren. So könnten bereits zu Beginn der Beratung relevante Fragestellungen abgefragt werden, wie beispielsweise: Worum geht es bei der ersten Kontaktaufnahme? Mit welchem Anliegen wenden sich die Studierenden an uns?

8.3.2 Ende der Beratung

Ebenso ergibt sich die Chance auf Evaluierung am Ende jeder einzelnen Peer Beratungseinheit. Sofern die Beratung beendet wurde, muss das zugewiesene Ticket aus datenschutzrechtlichen Gründen wieder geschlossen werden. Dabei werden die beratenden Peers auf eine Internetseite verwiesen, auf der Angaben zu statistischen Zwecken gemacht werden müssen. Da die Angaben ohne personenbezogene Daten festgehalten werden, können diese gespeichert werden und eignen sich für die weitere Evaluierung des Projekts.

8.3.3 Befragung nach Abschluss der Peer Ausbildung

Um die Qualität der Peer Ausbildung zu eruieren, könnte eine Befragung der Peers nach Abschluss der Einschulungsphase vorgenommen werden. Diese Form der Exploration könnte über QuestionPro oder dokumentierte Gesprächsrunden vorgenommen werden und dient dem Zweck, die Ausbildung der Peer Berater*innen gegebenenfalls zu verbessern.

8.3.4 Befragung der Peer Berater*innen

Für die Erhebung der Sichtweisen der Berater*innen würden sich dokumentierte Gesprächsrunden mit diesen eignen, um zu erfahren, wie es ihnen während ihrer Beratungseinheiten erging. Diese Form der Evaluierung sollte jedoch erst nach Abschluss des akademischen Jahres oder im darauffolgenden Kalenderjahr stattfinden, um auf umfassende Erfahrungswerte aufbauen zu können. Dabei kann unter anderem herausgefunden werden, ob zusätzliche Ausbildungseinheiten benötigt werden, welche Themen die Peer Berater*innen beschäftigten oder wie zufrieden sie mit dem Gesamtkonzept des Projekts sind.

8.3.5 Befragung von Studierenden, die Peer Beratung beanspruchten

Es könnte eine Befragung von Studierenden vorgenommen werden, die bereits Peer Beratung in Anspruch genommen haben. Um die Anonymität der Studierenden zu wahren, sollte diese Form der Befragung online stattfinden. Dafür könnte das bereits erwähnte Tool „QuestionPro“ verwendet werden, welches der FH St. Pölten kostenlos zur Verfügung steht und jederzeit im Qualitätsmanagement angefordert werden kann. Bei der Erhebung von sensiblen Daten muss

allerdings mit geringerem Rücklauf und sozialer Erwünschtheit gerechnet werden. Generell soll durch diese Form der Evaluation eruiert werden, wie zufrieden die Studierenden mit der Beratung der Peers gewesen sind und was eventuell verbessert werden könnte.

8.4 Übersicht

Die folgende Tabelle soll abschließend zusammenfassen, welche Bereiche des Peer Projekts durch welche Methoden und zu welchem Ziel evaluiert werden könnten.

Bereich	Methode	Mögliche Leitfrage	Ziel
Beginn der Beratung	Schriftliche Befragung durch standardisierte Eingabe im Ticket System der Peer Beratung	Welche Anliegen beschäftigen die Studierenden?	Eruierung häufig genannter Themenbereiche / Problemlagen
Ende der Beratung	Schriftliche Befragung durch standardisierte Eingabe im Ticket System der Peer Beratung	Welche Themen wurden innerhalb der Beratung besprochen?	Eruierung häufig genannter Themenbereiche / Problemlagen, Dauer der Beratung
Nach Abschluss der Ausbildung	Schriftliche Befragung durch Fragebögen Mündliche Befragung durch Gesprächsrunden	Wie wurde die Ausbildung wahrgenommen?	Qualität der Ausbildung
Peer Berater*innen	Mündliche Befragung durch Gesprächsrunden	Welche zusätzlichen Kenntnisse werden noch benötigt? Wobei gab es Schwierigkeiten?	Qualität der Ausbildung Qualität der Beratung
Studierende	Schriftliche Befragung durch Fragebögen	Wie zufriedenstellend war die Beratung?	Qualität der Beratung

9 Zusammenfassung

Im Rahmen der Arbeit am Peer-Projekt, beginnend mit den ersten Diskussionen und Bedarfserhebungen hat sich die Relevanz der Beschäftigung mit der Thematik der psychosozialen Unterstützung von Studierenden in Rahmen einer Hochschule herauskristallisiert. Auch der massenmediale Diskurs der letzten Monate weist auf die Belastungssituation von jungen Erwachsenen auch Bildungsbereich hin. Der internationale Vergleich zeigt, dass in unterschiedlichen Hochschulsystemen eine Vielfalt von Modellen der psychosozialen Unterstützung angeboten wird. Es lässt sich beobachten, dass hierfür zwei unterschiedliche Systeme zur Verfügung stehen, der Einsatz von psychosozialen Fachkräften und die Umsetzung durch unmittelbare Intervention auf Studierendenebene. Der Peer-Gedanke entwickelte sich in unterschiedlichen Bereichen, eignet sich aber auf für den Einsatz im Hochschulwesen. Die Fachhochschule St. Pölten entschied sich auf Grundlage unterschiedlicher Aspekte für die Implementierung des Projektes Peers4You.

Die Niederschwelligkeit des Projektes war einer dieser entscheidenden Faktoren (vergleiche die weiterführende Bearbeitung in Gaber 2019). Sie wurde in den Erhebungen immer wieder thematisiert und scheint zentraler Bestandteil für den Erfolg zu sein. Die erhobenen unterschiedlichen Problemlagen der Studierenden zeigen den Handlungsbedarf, aber auch vielfältige Handlungsmöglichkeiten, auf welche die Peers in der Ausbildung vorbereitet werden können (vergleiche dazu die weiterführenden Analysen in Schreib 2019).

Die Fachhochschule St. Pölten zeichnet sich durch die Multidisziplinarität der Departments aus. Das Projekt ermöglicht die interdisziplinäre Zusammenarbeit und fördert dadurch die Kooperation und Identifikation mit der Hochschule. Die Lernkultur und das Arbeitsklima können dadurch nachhaltig positiv beeinflusst werden. Weiterführende Überlegungen dazu finden sich in Hickl (2019) und Preis (2019).

Im Zuge des Forschungsberichts konnte ein breiter, fachwissenschaftlicher Diskurs zum Thema Evaluation erarbeitet werden. Es wurden zwar Anregungen verschriftlicht, die veranschaulichen, auf welchen Ebenen und mit welchen Methoden das Peer-Projekt evaluiert werden kann, trotz allem bedarf es aber noch einer differenzierten Ausarbeitung, die eine konkrete organisatorische Umsetzung darlegt.

Literatur

FH St. Pölten (o.A.): FH-Kollegium. <https://www.fhstp.ac.at/de/uber-uns/fh-kollegium/fh-kollegium> [27.01.19]

FH St. Pölten (o.A.): Erhalter & Geschäftsführung. <https://www.fhstp.ac.at/de/uber-uns/erhalter-geschaeftsfuehrung> [27.01.19]

FH St. Pölten (o.A.): Organigramm. <https://www.fhstp.ac.at/de/mediathek/pdfs/infoblaetter/160119-organigramm.pdf> [27.01.19]

Flick, Uwe (2016): Sozialforschung. Methoden und Anwendungen. Ein Überblick für die BA-Studiengänge. 3. Auflage, Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.

Gaber, Moritz (2019): Vergleich verschiedener Systeme der Beratung im tertiären Sektor in Österreich. Bachelorarbeit, Fachhochschule St. Pölten.

Hickl, Katja (2019): Nutzen des Projekts "Peers4You" für die Fachhochschule St. Pölten. Bachelorarbeit, Fachhochschule St. Pölten.

Merchel, Joachim (2015): Evaluation in der Sozialen Arbeit. 2. Auflage, München, Basel: Ernst Reinhardt.

Miles-Paul, Ottmar (1992): Wir sind nicht mehr aufzuhalten. Beratung von Behinderten durch Behinderte. Vergleich zwischen den USA und der Bundesrepublik. München: AG SPAK.

Mitchell, Jeffrey T. / Everly, George S. (2005): Handbuch Einsatznachsorge. Psychosoziale Unterstützung nach der Mitchell-Methode. 2.völlig neu bearbeitete und erweiterte Auflage. Stumpf & Kossendey: Edewecht.

ÖH der FH St. Pölten (o.A.): Was wir tun. <https://oeh.fhstp.ac.at/was-wir-tun/> [25.02.19]

Preis, Julia (2019): Soziale Kompetenzen im Rahmen der Peer Ausbildung an der Fachhochschule St. Pölten. Bachelorarbeit, Fachhochschule St. Pölten.

Schneider, Vera / Meiers, Ralph (2007): Reporting. In: Merchel, Joachim (2015): Evaluation in der Sozialen Arbeit. 2. Auflage, München, Basel: Ernst Reinhardt, 122-123.

Schreib, Lukas (2019): Möglichkeiten zur Förderung mentaler Gesundheit und Wohlbefinden von Studierenden durch das Projekt Peers4You. Eine empirische Untersuchung des Peer-Projektes an der Fachhochschule St. Pölten. Bachelorarbeit, Fachhochschule St. Pölten.

Student Federation of the University of Ottawa (o.A.a): About us. <https://sfuo.ca/peerhelp/about-us/> [21.01.2019].

Student Federation of the University of Ottawa (o.A.b): Volunteer.
<https://sfuo.ca/peerhelp/volunteer/> [21.01.2019].

Student Federation of the University of Ottawa (o.A.c): Self-Care Resources.
<https://sfuo.ca/peerhelp/self-care-resources/> [21.01.2019].

University of Oxford (o.A.a): Peer Support Programme.
<https://www.ox.ac.uk/students/welfare/counselling/peersupport?wssl=1#> [20.01.2019].

University of Oxford (o.A.b): Mental health.
<https://www.ox.ac.uk/students/welfare/counselling/self-help/mental-health?wssl=1>
[20.01.2019].

Daten

TF, Transkript Fokusgruppe durchgeführt am 26. Februar 2018 mit Studierenden unterschiedlicher Departments an der FH St. Pölten, erstellt von Lukas Schreib, Dezember 2018, Zeilen durchgehend nummeriert.

OU, Onlineumfrage durchgeführt im April 2018 über das Softwaretool Teams ausgesickt an alle Studierende der FH St. Pölten, Auswertungsergebnisse ab Mai 2018

T1, Transkript 1 des geführten Interviews mit der Leiterin des Peer-Mentor*innen-Projektes am 22. November 2018 in Antwerpen, erstellt von Clara Novak, Jänner 2019, Zeilen durchgehend nummeriert.

T2, Transkript 2 des geführten Interviews mit einer Psychologin von Stuvo am 4. Dezember 2018 in Antwerpen, erstellt von Clara Novak, Jänner 2019, Zeilen durchgehend nummeriert.

T3, Transkript 3 des geführten Interviews mit der organisatorischen Projektleitung Peers4you am 12. Dezember 2018 in St. Pölten, erstellt von Moritz Gaber, Dezember 2018, Zeilen durchgehend nummeriert.

T4, Transkript 4 des geführten Interviews mit einer Studentin der FH St. Pölten am 14. Dezember 2018 in St. Pölten, erstellt von Lukas Schreib, Dezember 2018, Zeilen in Zweierschritten nummeriert.

T5, Transkript 5 des geführten Interviews mit einer*m Geschäftsführer*in der FH St. Pölten am 14. Dezember 2018 in St. Pölten, erstellt von Robert Koch, Februar 2019, Zeilen durchgehend nummeriert.

T6, Transkript 6 des geführten Interviews mit einer*m Geschäftsführer*in der FH St. Pölten am 17. Dezember 2018 in St. Pölten, erstellt von Robert Koch, Februar 2019, Zeilen durchgehend nummeriert.

T7, Transkript 7 des geführten Interviews mit einer Mitarbeiterin des Qualitätsmanagements der FH St. Pölten am 17. Dezember 2018 in St. Pölten, erstellt von Katja Hickl, Dezember 2018, Zeilen in Fünferschritten nummeriert.

T8, Transkript 8 des geführten Interviews mit einer Studentin der FH St. Pölten am 18. Dezember 2018 in St. Pölten, erstellt von Lukas Schreib, Dezember 2018, Zeilen in Zweierschritten nummeriert.

T9, Transkript des geführten Interviews mit der Leiterin des Kollegiums der FH St. Pölten am 19. Dezember 2018 in St. Pölten, erstellt von Robert Koch, Februar 2019, Zeilen durchgehend nummeriert.

T10, Transkript 10 des geführten Interviews mit der Leiterin des FH-Service und Hochschulentwicklung der FH St. Pölten am 20. Dezember 2018 in St. Pölten, erstellt von Katja Hickl, Dezember 2018, Zeilen in Fünferschritten nummeriert.

T11, Transkript 11 des geführten Interviews mit der fachlichen Leiterin des Peers4You Projekts der FH St. Pölten am 20. Dezember 2018 in St. Pölten, erstellt von Moritz Gaber, Jänner 2019, Zeilen durchgehend nummeriert.

T12, Transkript 12 des geführten Interviews mit einer*m Student*in der FH St. Pölten am 24. Jänner 2019 in St. Pölten, erstellt von Robert Koch, Februar 2019, Zeilen durchgehend nummeriert.

T13, Transkript 13 des geführten Interviews mit einer*m Student*in der FH St. Pölten am 24. Jänner 2019 in St. Pölten, erstellt von Robert Koch, Februar 2019, Zeilen durchgehend nummeriert.

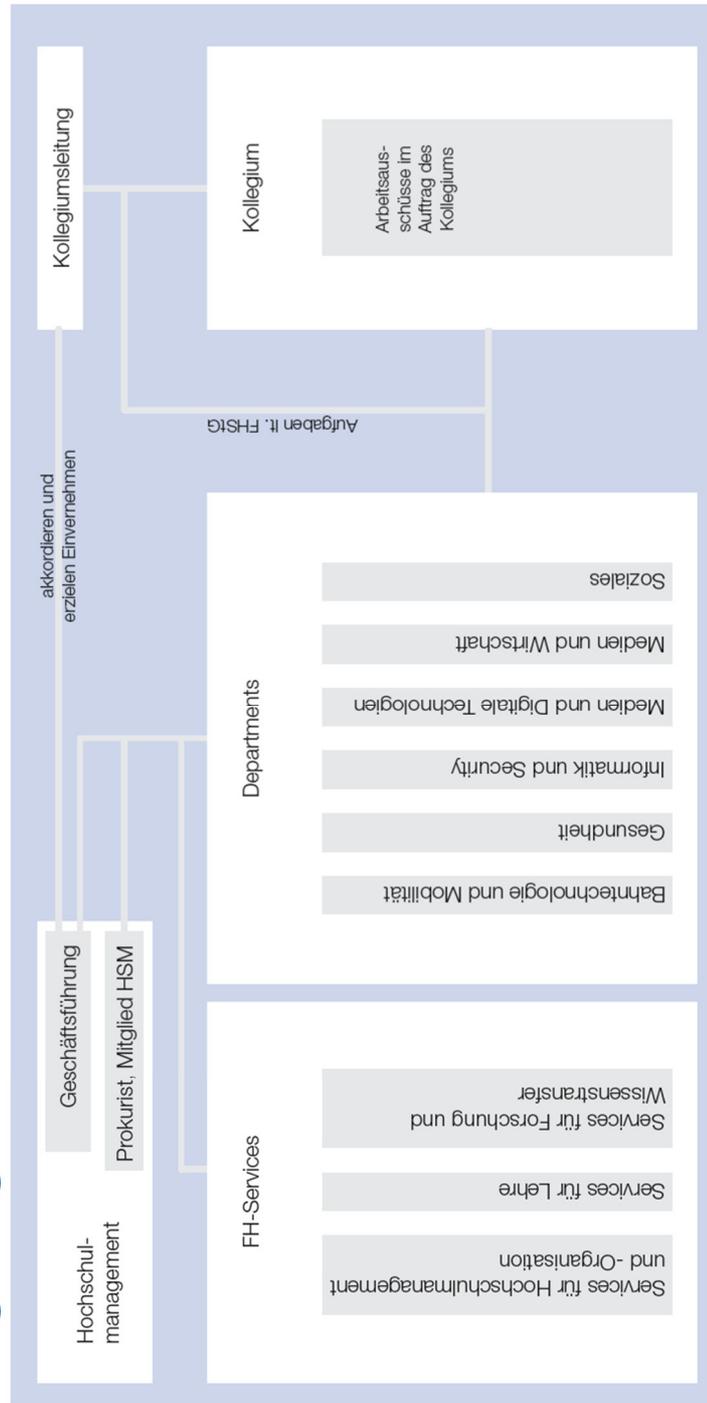
Anhang

Organigramm der Fachhochschule



St. Pölten University of Applied Sciences

Organigramm



FH (o.A.): Organigramm. <https://www.fhstp.ac.at/de/mediathek/pdfs/infoblaetter/160119-organigramm.pdf> [27.01.19]