

„In dem Augenblick ist es ein Zwei-Mann-Team, was diese eine Person betreut“

Eine qualitative Studie zum Verhältnis von ehrenamtlichen Peer-Unterstützer*innen und Fachkräften der Sozialen Arbeit

Klara Lammers 

Eingegangen: 27. Oktober 2025 / Angenommen: 20. April 2026
© The Author(s) 2026

Zusammenfassung Ansätze von Peer-Unterstützung sind häufig von einem Zusammenwirken zwischen Peer-Unterstützer*innen und Fachkräften ohne eigene Betroffenheit gekennzeichnet, wodurch unterschiedliche Formen von Wissensbeständen und Perspektiven aufeinandertreffen und im praktischen Unterstützungshandeln ausgehandelt werden müssen. Der vorliegende Beitrag nimmt dieses Phänomen aus einer qualitativ-empirischen Perspektive anhand eines konkreten Ansatzes in den Blick und rekonstruiert auf Basis von Einzelinterviews und Gruppendiskussionen mit Peer-Unterstützer*innen das Verhältnis zu Fachkräften der Sozialen Arbeit. Im Zuge des iterativ-zirkulären Forschungsprozesses konnte ein ambivalentes Verhältnis einer Minimierung von Grenzen zwischen den beiden Akteur*innengruppen auf der einen Seite und unterschiedlichen Formen der Grenzziehung auf der anderen Seite identifiziert werden. Einem Verständnis als gemeinsame Unterstützer*innengruppe stehen Praktiken der Profilierung der jeweiligen Gruppe gegenüber – beispielsweise im Sinne einer unterschiedlichen Anerkennung von Wissensbeständen, einer Legitimierung der eigenen Funktion innerhalb der Organisation oder durch wahrgenommene Konkurrenzverhältnisse zwischen Peer-Unterstützer*innen und Fachkräften. Aus theoretischer Perspektive von Multiprofessionalität und dem Verhältnis von Ehrenamt und Sozialer Arbeit kann das aufgefundene Spektrum als Ausdruck eines Spannungsfeldes zwischen der Herstellung von Differenz und Profilierung der eigenen, spezifischen Wissensbasis („boundary work“) auf der einen Seite und dem Bestreben nach Zugehörigkeit und einem gemeinsamen Teamverständnis zwischen den beiden Akteur*innengruppen auf der anderen Seite betrachtet werden. Dabei zeigen sich Machtdynamiken, die durch die Spezifik von Peer-Unterstützung und einer ehrenamtlichen Ausgestaltung verstärkt werden.

✉ Klara Lammers
Fachbereich Sozialwesen, Hochschule Bielefeld, University of Applied Sciences and Arts (HSBI),
Bielefeld, Deutschland
E-Mail: klara.lammers@hsbi.de

Schlüsselwörter Peer-Unterstützung · Psychische Beeinträchtigung · Boundary work · Ehrenamt · Jobcenter

“Currently a two-person team is helping just this one person”

A qualitative study on the relationship between volunteer peer supporters and social workers

Abstract Peer support approaches often involve collaboration between individuals offering peer support and professionals who are not personally affected, whereby various perspectives and levels of knowledge are encountered and must be resolved to provide practical support. In this article, this interplay is examined using a qualitative–empirical perspective based on a concrete approach and reconstructs their relationship with social work professionals based on individual interviews and group discussions with peer supporters. From the iterative research process, an ambivalent relationship was identified between the two groups regarding the drawing of boundaries. A relationship as a shared support group is contrasted by the practices that highlight their different roles, e.g., differences in types of knowledge, the legitimization of one’s own role within the organization, and how competition between peer supporters and professionals is perceived. From the theoretical perspective of multiprofessionalism and the relationship between volunteer work and social work, this can be understood, on the one hand, as an expression of the complex interplay between their differences and their own knowledge base (boundary work), and, on the other hand, the striving for belonging and a shared understanding of teamwork between the two groups. This reveals power dynamics that are intensified through the specific nature of peer support and its voluntary character.

Keywords Peer support · Mental health issues · Boundary work · Volunteer work · Job center

1 Einleitung

Der Begriff Peer-Unterstützung bezeichnet Unterstützungsangebote, bei denen Menschen, die Unterstützung leisten, über ähnliche Erfahrungskontexte verfügen, wie ihre Nutzer*innen (Lanquentin 2017). Hintergrund dafür ist die Annahme, dass im Zuge der eigenen Bewältigung bestimmte Wissensbestände und Kompetenzen erworben werden, die für die Unterstützung anderer Menschen in ähnlichen Situationen genutzt werden können (Fortuna et al. 2022). Im Kontext von psychischer Beeinträchtigung sind Ansätze von Peer-Unterstützung dementsprechend dadurch charakterisiert, dass Peer-Unterstützer*innen (PU) selbst Erfahrungen mit psychischer Beeinträchtigung und als Klient*innen in entsprechenden Versorgungsstrukturen gemacht haben und darauf als zentralen Wissensbestand in der Unterstützung zurückgreifen (Nossek et al. 2021).

Die in diesem Rahmen entstehenden Peer-Beziehungen können auf Basis des empirischen Forschungsstands mit spezifischen Merkmalen assoziiert werden: Da-

zu gehören ein erleichterter Vertrauensaufbau durch die Wahrnehmung von PU als Personen aus ähnlichen Erfahrungskontexten (Viking et al. 2022), eine auf geteilten Erfahrungen begründete Form von Verstehen (Järvinen und Kessing 2021) und die Vermittlung von Zuversicht im Hinblick auf Möglichkeiten der Lebensgestaltung (Schmid 2020). Peer-Ansätze sind aus aktivistischen Bewegungen von Betroffenen hervorgegangen, um Machtstrukturen aufzubrechen, Verbesserungen in Behandlung und Versorgung zu erwirken und Veränderungen im Umgang mit psychischer Beeinträchtigung hervorzubringen (Mahlke et al. 2015). Dazu gehören der Abbau von diskriminierenden und expertokratischen Praktiken, das Einbringen recovery-orientierter Perspektiven, Veränderungen in Haltungen und Einstellungen durch die Nutzung potenziell stigmatisierter Erfahrungen als Ressource und die Schaffung von Partizipationsmöglichkeiten (Åkerblom et al. 2023).

Unter dem Begriff Peer-Unterstützung wird ein heterogenes Spektrum an Ansätzen verhandelt. Dabei reichen die Ausprägungen von informellen Angeboten gegenseitiger Unterstützung über ehrenamtliche oder honorarbasierte Tätigkeiten bis hin zu sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen auf Basis einer anerkannten Zertifizierung (im deutschsprachigen Raum v. a. die EX-IN-Ausbildung). In diesem Beitrag stehen Konstellationen im Fokus, in denen ehrenamtliche PU mit Angehörigen anderer Unterstützer*innengruppen zusammenwirken. Dazu wird auf Basis eines qualitativ-empirischen Zugangs zu einem spezifischen Setting von Peer-Unterstützung herausgearbeitet, wie PU sich als Unterstützer*innengruppe in Relation zu Fachkräften der Sozialen Arbeit identifizieren, wie Zuständigkeiten und Expertise in diesem Zusammenhang verhandelt werden und welche Machtdynamiken und Spannungsfelder sich ergeben.

2 Ehrenamtliche Peer-Unterstützung im Jobcenter

Der Feldzugang für die vorliegende Studie erfolgte durch einen projektförmigen Ansatz von Peer-Unterstützung im Organisationskontext von Jobcentern in Deutschland. Jobcenter sind als Institutionen zuständig für die Auszahlung von Grundsicherungsleistungen, die Erbringung von Dienstleistungen der Arbeitsvermittlung und sozialarbeiterischer Unterstützung für Menschen, die von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind (Göckler und Rübner 2019). Ihre inhaltliche Arbeit ist geprägt durch Grundsätze einer aktivierenden Arbeitsmarktpolitik. Dabei stehen eine Knüpfung von Leistungsgewährung an die aktive Mitwirkung von Klient*innen und eine Fokussierung auf die Vermittlung in den Arbeitsmarkt – zulasten einer Berücksichtigung von individuellen Lebenssituationen – im Vordergrund (Kupka und Osiander 2016). Bei der Entwicklung des zu betrachtenden Peer-Ansatzes lag die Erkenntnis zugrunde, dass vor allem Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen in diesen regulären Beratungsstrukturen der Jobcenter häufig keine Zugänge zu den für sie passenden Unterstützungsmöglichkeiten finden und einem erhöhten Risiko von dauerhaften Teilhabebeeinträchtigungen ausgesetzt sind (Schubert et al. 2013). Durch die Einbeziehung von ehrenamtlichen PU, die selbst Erfahrungen mit psychischer Beeinträchtigung gemacht haben, soll ein alternativer Zugang zu dieser Personengruppe realisiert werden (Lammers 2025). Der Peer-Ansatz sieht eine alltagsorientierte Un-

terstützung vor, wobei der Fokus auf den Teilhabemöglichkeiten der Nutzer*innen liegt und nicht auf Arbeitsmarktvermittlung.

Im Peer-Ansatz sind drei Personengruppen beteiligt. Erstens die Nutzer*innen, die Leistungen über das Jobcenter beziehen, von einer psychischen Beeinträchtigung betroffen sind und sich freiwillig dafür entscheiden, die Peer-Unterstützung über einen Zeitraum von zwölf Monaten zu nutzen. Die ehrenamtlichen PU stellen die zweite Beteiligtegruppe dar. Sie verfügen über eigene Erfahrungen mit psychischer Beeinträchtigung, erhalten eine fünftägige Qualifizierung und Supervision und begleiten die Nutzer*innen im Eins-zu-Eins-Kontakt in ihrem Alltag. Für ihre Tätigkeit erhalten sie eine Aufwandsentschädigung. Drittens wirken Mitarbeitende des Jobcenters (MA) mit. Dabei handelt es sich um Beratungsfachkräfte und Fachkräfte der Sozialen Arbeit, die sich auf die Mitarbeit beworben haben. Sie sorgen innerhalb der Organisation für die Bereitstellung der notwendigen Ressourcen und Rahmenbedingungen und sind an den Unterstützungsprozessen beteiligt. Insgesamt ist der Ansatz konzeptionell offen ausgerichtet, sodass die konkrete Ausgestaltung einer Aushandlung zwischen den drei Akteur*innen unterliegt. Ein Kernmerkmal ist, dass der Ansatz ein Zusammenwirken zwischen PU und den beteiligten MA des Jobcenters vorsieht.

3 Theoretische Zugänge

Bei dem empirisch zu analysierendem Phänomen handelt es sich um das Zusammenwirken von zwei Personengruppen, die – in unterschiedlicher Funktion und auf Grundlage verschiedener Wissensbestände – eine Unterstützungstätigkeit für die gleiche Zielgruppe erbringen. Um den spezifischen Merkmalen von Peer-Unterstützung in dieser Konstellation gerecht zu werden, werden im Folgenden zwei unterschiedliche theoretische Diskurslinien herangezogen: Mit Blick auf stärker verberuflichte Settings, in denen PU in Organisationen angestellt sind und als (neu entstehende) Berufsgruppe verstanden werden, können erstens Konzepte von Multiprofessionalität zugrunde gelegt werden. Multiprofessionalität bezeichnet das Zusammenwirken der spezifischen Perspektiven von unterschiedlichen an einem Fall beteiligten professionellen Akteur*innen (Epp 2022). Es geht um eine dauerhafte Zusammenarbeit in der Betrachtung von Fällen und um das Hervorbringen von multiprofessionellen Wissensbeständen, die eine verbesserte Fallbearbeitung ermöglichen (Weimann-Sandig 2022). Multiprofessionalität kann einerseits hinsichtlich in einer Ermöglichungsperspektive betrachtet werden. Dabei wird davon ausgegangen, dass das Zusammenbringen verschiedener Wissensbestände das Potenzial mit sich bringt, Handlungsmöglichkeiten in der Fallarbeit zu erweitern, komplexe Problemlagen zu bearbeiten und strukturelle Ungleichheiten abzubauen (Epp 2022). Andererseits können im Sinne einer machttheoretischen Perspektive Konfliktlinien und Spannungsfelder multiprofessioneller Zusammenarbeit nachgezeichnet werden. Dazu zählen Schwierigkeiten und Unklarheiten in der Aushandlung von Zuständigkeiten und Aufgaben (Sommer 2024), (Re-)Produktion von Machtasymmetrien durch Dominanzverhältnisse bestimmter Berufsgruppen, voneinander abweichende Zielvorstellungen im Hinblick auf den Umgang mit komplexen Problemlagen (Wei-

mann-Sandig 2022) oder auch Homogenitätseffekte im Sinne einer Angleichung oder Assimilation unterschiedlicher Berufsgruppen (Fabel-Lamla et al. 2019). Dieser Aspekt verdeutlicht den Charakter eines Spannungsfeldes zwischen der Betonung von Differenz auf der einen und der fehlenden Unterscheidbarkeit durch das Aufgeben professionsspezifischer Bearbeitungsformen und Perspektiven auf der anderen Seite. Grenzarbeit („boundary work“; Allen 2000) – im Sinne einer Positionierung und Aushandlung von Zuständigkeiten im Zusammenspiel mit anderen Professionen – kann somit als zentrales Element multiprofessioneller Zusammenarbeit verstanden werden.

Eine theoretische Perspektive von Multiprofessionalität setzt die Annahme von Peer-Unterstützer*innen als professionelle Akteur*innen voraus. Diese stößt im Hinblick auf ihre auf eigene Erfahrungen begründeten Wissensbestände und häufig eingeschränkte Autonomie im Handeln an Grenzen (Burr et al. 2020). Insbesondere mit Blick auf ehrenamtliche Peer-Unterstützer*innen müssen deshalb theoretische Diskurse zum Verhältnis von Sozialer Arbeit und ehrenamtlicher Tätigkeit in sozialen Handlungsfeldern in den Blick genommen werden. Dadurch, dass professionalisierte Soziale Arbeit aus ursprünglich ehrenamtlichen, karitativen Tätigkeitsformen hervorgegangen ist, sind beide Bereiche historisch eng verflochten, was auch heute noch zu einem ambivalenten Verhältnis führt (Neusiedler 2021). Auf der einen Seite birgt die ‚Eigensinnigkeit‘ von Ehrenamt – auch aufgrund seiner nicht marktförmigen Organisation – ein Innovationspotenzial und die Möglichkeit, dass zivilgesellschaftliche Perspektiven in die Ausgestaltung sozialer Handlungsfelder einbezogen werden. Aus dieser Perspektive bereichert und ergänzt Ehrenamt die professionelle Praxis und erweitert die einbezogenen Sichtweisen und Partizipationsmöglichkeiten (Nadai et al. 2005). Auf der anderen Seite steht einer potenziellen Entlastung von Professionellen eine Kompensierung von Fachkräftemangel und damit die Gefahr von Deprofessionalisierung durch den Einsatz von Ehrenamtlichen gegenüber. Monetarisierungstendenzen und Qualitäts- und Effizienzdiskurse im Ehrenamt lassen Grenzen zunehmend verschwimmen und wirken Professionalisierungsbemühungen im Bereich der Sozialen Arbeit entgegen (Haubner 2021). Sozialarbeitende sind in dieser Hinsicht herausgefordert, den Mehrwert einer professionellen Sozialen Arbeit zu legitimieren und die soziale Konstruktion einer Abgrenzung zu ehrenamtlicher Tätigkeit zu bewerkstelligen (Nadai et al. 2005). In Übertragung auf Peer-Unterstützung zeigen sich unterschiedliche Diskurslinien: Die Annahme einer multiprofessionellen Konstellation rückt Legitimierungs- und Anerkennungsbemühungen von PU als (neu entstehender) Berufsgruppe mit besonderen, auf eigenen Erfahrungen begründeten Wissensbestände in den Fokus und wirft Fragen nach ergänzenden Perspektiven in einer gemeinsamen Fallarbeit auf. Ein Verständnis als ehrenamtliche Peer-Unterstützung im Verhältnis zu professioneller Sozialer Arbeit dagegen betont die Legitimierung und Abgrenzung Sozialer Arbeit gegenüber ehrenamtlicher Tätigkeit und stellt die Frage nach dem Stellenwert der Erfahrungsexpertise von PU. In der Betrachtung des Verhältnisses zwischen Peer-Unterstützung und Sozialer Arbeit dienen die dargestellten Diskurslinien später im Diskussionskapitel zur Einordnung der empirischen Ergebnisse.

4 Methodik

Die vorzustellende Analyse stellt einen Teilausschnitt aus einer größer angelegten Studie im Forschungsstil der Grounded Theory Methodologie (GTM) dar (Corbin und Strauss 2008). Im Zuge eines iterativ-zirkulären Forschungsprozesses wurden 31 Interviews und sieben Gruppendiskussionen mit insgesamt 51 PU geführt. Dadurch, dass sich Erhebung und Auswertung durch Kodierungen zeitlich abgewechselt und ineinander verschränkt haben, konnte datengeleitet eine gegenstandsverankerte Theorie entwickelt werden (Breuer et al. 2019). Das anfängliche Forschungsanliegen war recht offen formuliert („Verstehen, wie Peer-Unterstützung im konkreten Ansatz ausgestaltet wird“) und hat sich im Rahmen des Analyseprozesses einerseits inhaltlich fokussiert auf den Aspekt der Beziehungsgestaltung zwischen PU und ihren Nutzer*innen (veröffentlicht in Lammers 2025). In diesem (hier nicht dargestellten) Teil der Studie konnten unterschiedliche Positionierungen der PU gegenüber den Nutzer*innen rekonstruiert werden, die in ihrem – teilweise widersprüchlichen – Zusammenspiel die Charakteristik der Peer-Unterstützungsbeziehung ausmachen. In diesem Beitrag soll gewissermaßen eine Gegenperspektive eingenommen werden, indem das Verhältnis der PU zu der anderen im Peer-Ansatz relevanten Personengruppe in den Blick genommen wird: Im Zuge des offenen Kodierens hat sich gezeigt, dass das Verhältnis zu und Zusammenwirken mit den beteiligten MA für die PU ein zentrales Thema ist. Im axialen Kodierprozess konnten die im Material enthaltenen Dimensionen der Beziehungsebene zwischen PU und MA im Sinne von unterschiedlichen Formen der Grenzziehung und damit der Schärfung und Legitimierung der Position als PU verdichtet werden. Die Forschungsfrage lautet: Wie nehmen PU das Zusammenwirken mit den beteiligten MA wahr und wie grenzen sie ihre eigene Unterstützungstätigkeit gegenüber der Tätigkeit der MA ab?

Die Einzelinterviews begannen – angelehnt an problemzentrierte Interviews nach Reiter und Witzel (2022) – mit einem offenen Erzählimpuls über konkrete von den PU begleitete Unterstützungsprozesse. Daran schloss sich ein Nachfrageteil an, der offene Fragen zur Zuweisung von Nutzer*innen zu PU, zum Kennenlernen, zur Ausgestaltung der Unterstützung und zur Wahrnehmung des Jobcenters umfasste. Diese Themen bildeten ebenfalls die Diskussionsimpulse in den Gruppendiskussionen, wobei diese zurückhaltend moderiert wurden, um eine Selbstläufigkeit zu erreichen (Vogl 2014). Alle Teilnehmenden gaben schriftlich ihre informierte Einwilligung zur Teilnahme an der Forschung. Interviews und Gruppendiskussionen wurden auf Audio aufgezeichnet, transkribiert und durch eine Ersetzung von personenbezogenen Daten durch Platzhalter anonymisiert.

5 Empirische Ergebnisse

Die empirische Analyse zeigt, dass das Zusammenwirken zwischen PU und MA des Jobcenters durch den prozesshaften, konzeptionell verankerten Ablauf der einzelnen Unterstützungsprozesse über einen Zeitraum von zwölf Monaten geprägt ist. Dieser sieht zunächst eine Akquise von potenziellen Nutzer*innen durch die MA vor, an die sich eine Zuweisung zu einem*r PU anschließt. Das Kennenlernen, die Entscheidung

für eine Zusammenarbeit und die nachfolgende Gestaltung des Unterstützungsprozesses unterliegt dann einer Aushandlung zwischen den drei Akteur*innen – z. B. durch die Vereinbarung von Zielen, durch Gesprächs- und Interaktionssituationen zu dritt und durch gemeinsame Aktivitäten. Der Unterstützungsprozess schließt mit der Beendigung nach einem Jahr und der Gestaltung von Übergängen (z. B. in andere Formen von Unterstützung).

In Hinblick auf das Verhältnis zwischen PU und MA finden sich im Datenmaterial zwei grundsätzliche Ausprägungen, die die Hauptkategorien der nachfolgenden Analyse darstellen: Die erste, als „Grenzminimierungen“ bezeichnete Kategorie umfasst Dimensionen, die die Unterstützungstätigkeiten und Funktionen der beiden Akteur*innengruppen als grundsätzlich gleich(berechtigt) auffassen und von einer situativen Aufteilung von Aufgaben und Zuständigkeiten ausgehen (5.1). Ein gegenseitiges Verständnis als Kolleg*innen und ein Zusammenwirken „auf Augenhöhe“ (In-Vivo-Code aus dem Datenmaterial) stellen hier zentrale Analysegegenstände dar. Demgegenüber umfasst die zweite Hauptkategorie Grenzziehungen zwischen den Akteur*innengruppen, die auf die Profilierung der eigenen Funktion in Abgrenzung zur jeweils anderen Gruppe ausgerichtet sind (5.2). Hier spielen als Subkategorien einerseits Praktiken der MA eine Rolle, die die PU als Abgrenzungen wahrnehmen, die ihre eigene Profilierung von außen prägen (5.2.1). Andererseits ziehen PU selbst aktiv Grenzen in Relation zu den MA und zur damit verbundenen Organisation der Jobcenter (5.2.2).

5.1 Grenzminimierungen

In dieser Kategorie werden Gemeinsamkeiten zwischen den Akteur*innengruppen und ein Verständnis als ein Team aus Unterstützer*innen betont, während potenziell bestehende Unterschiede und Profilierungen zwischen den PU und MA in den Hintergrund rücken. Dazu gehört, dass Aufgaben und Zuständigkeiten nicht als auf die unterschiedlichen Akteur*innen festgelegt verstanden werden, sondern dass PU und MA grundsätzlich mit den gleichen Aufgaben betraut sind und ähnliche Positionen als Unterstützer*innen in der Zusammenarbeit an einem Fall einnehmen. Auf dieser Basis wird situativ und individuell ausgehandelt, wer wann was macht: *„Es ist ja dann in dem Augenblick ein Team. In dem Augenblick ist es ein Zwei-Mann-Team, was diese eine Person betreut“* (IN_14). Unterschiedliche Wissensbestände und formale Beschäftigungsbedingungen spielen aus dieser Perspektive eine untergeordnete Rolle, und es wird davon ausgegangen, dass beide als Unterstützer*innen in einem Fallgeschehen grundsätzlich alle anfallenden Aufgaben übernehmen können – die konkrete Aufteilung erfolgt erst durch individuelle Aushandlung. Ein PU berichtet von einer Beispielsituation, in der er gemeinsam mit der zuständigen MA ein Fitnessgerät für den Nutzer organisiert hat: *„Und da haben wir da herum gemacht wie die Weltmeister, um dieses Ding zu kriegen und- was er [der Nutzer] dann auch hinterher wirklich total genutzt hat“* (IN_26). Die Formulierung in der Wir-Form und die Darstellung einer gemeinsamen Anstrengung verdeutlichen ein Verständnis einer Zusammenarbeit, die weniger auf einer vorab erfolgten Zuschreibung und Trennung von Zuständigkeiten und Aufgaben beruht, sondern Ähnlichkeiten zwischen den bei-

den Akteur*innen in ihrer unterstützenden Funktion und das gemeinsame Handeln betont.

Als weitere Dimension von Grenzminimierungen nehmen PU bei den MA ähnliche Ziele und Herangehensweisen im Handeln gegenüber Nutzer*innen wahr und streben eine gleichberechtigte Zusammenarbeit „auf Augenhöhe“ (IN_05) an. Was „Augenhöhe“ dabei genau bedeutet, beschreiben PU teilweise explizit, teilweise bleiben damit verbundene Vorstellungen eher implizit in den Erzählungen. Eine Annäherung bietet das nachfolgende Zitat eines PU:

„Vernünftig zusammenarbeiten heißt für mich auf Augenhöhe und gegenseitiger Akzeptanz und das funktioniert hier super. Also ich muss echt sagen, ich habe da mit drei Damen [MA] zu tun und das ist wirklich auf Augenhöhe. Wir telefonieren fast wöchentlich. Und die sind auch sehr interessiert, gerade auch von mir etwas zu erfahren aus dem Suchtbereich, um selber sich da auch noch ein bisschen weiterzubilden. Und das ist schon sehr spannend, auch von meiner Seite aus. Und bei mir läuft das auf jeden Fall echt gut, muss ich sagen. Da hätte ich auch am Anfang nicht damit gerechnet, dass das so positiv ist“ (GD_02)

Augenhöhe wird hier assoziiert mit gegenseitiger Akzeptanz, regelmäßigem Kontakt, dem Interesse aneinander und an der Expertise des*der jeweils Anderen und dem Anerkennen, dass die andere Person in bestimmten Bereichen einen Wissensvorsprung mitbringt (hier: Sucht), der es ermöglicht, etwas von ihr zu lernen. Auch an anderen Stellen im Datenmaterial wird die Bedeutung der Anerkennung und Nutzung von Wissensbeständen im Zusammenwirken mit den MA deutlich. Dabei sind der hier betrachteten Kategorie Lesarten zuzuordnen, bei der die Wissensbestände beider Akteur*innengruppen als ergänzend verstanden werden. Durch das Zusammenführen von verschiedenen Perspektiven im Sinne einer Teamarbeit wird das Potenzial gesehen, eine gemeinsame Wissensbasis zu erreichen. Ein PU beschreibt dieses Phänomen metaphorisch als „die Köpfe zusammenzustecken und das eigene Halbwissen zusammenzutragen“ (GD_03). Das auf beiden Seiten vorhandene ‚Halbwissen‘ impliziert dabei eine Unvollständigkeit, die sich erst in der Ergänzung und Zusammenführung auflöst.

Im Datenmaterial zeigt sich, dass die Rahmung der Beziehung als „auf Augenhöhe“ im Sinne des Verständnisses als eine gemeinsame Unterstützer*innengruppe mit den MA teilweise als Idealvorstellung konstruiert wird, die empirisch an Grenzen stößt. So beschreibt ein PU im Interview:

„Wir begegnen uns auf Augenhöhe. Es ist nicht: Da unten der Hartz-IV-Empfänger und da oben der [MA], sondern wir sind gleichberechtigte Teilnehmer in diesem Projekt und das ist das, was einfach nur gut ist, weil, das ist ja nicht die Regel. Leider aus eigener Erfahrung, [...] schon häufig kennengelernt“ (IN_10)

Der Interviewpartner entfaltet „Augenhöhe“ vor der Gegenperspektive eines Machtgefälles zugunsten der MA und zulasten der PU/Nutzer*innen, das durch die metaphorische Beschreibung von „unten“ (schwache Machtposition) und „oben“ (starke Machtposition) verdeutlicht wird. Der nachfolgende Bezug zu erlebten Situationen, in denen ein solches Machtgefälle wirksam war, und der Hinweis, dass dies „die Regel“ sei, machen deutlich, dass mit einem Zusammenwirken „auf

Augenhöhe“ die Hoffnung auf eine Gegenerfahrung verbunden wird, die sich von anderen Kontexten, in denen Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen als Patient*innen, Klient*innen oder auch Unterstützer*innen agieren, unterscheiden soll.

Ein Verständnis von PU und MA als gemeinsame Akteur*innengruppe deutet in die gleiche Richtung:

„Absolut, also, das ist auf einer Ebene, es ist nicht irgendwie, dass man sagt: ‚O. k.‘, sondern man fühlt sich hier auch wichtig, so aufgenommen, nicht nur als auch: ‚Ja, Sie sind jetzt so der, der ein bisschen mithilft‘, sondern man wird wirklich mit einbezogen. Das ist spitze“ (IN_08)

Im Zitat entsteht der Eindruck, dass der interviewte PU fast überrascht darüber ist, dass er von den MA ernstgenommen wird. Seine ursprüngliche Erwartung schien (zumindest auch die Möglichkeit zu enthalten), in einer Hilfskraft oder Assistent*innenposition wahrgenommen zu werden und nicht an Entscheidungen beteiligt zu sein („wirklich mit einbezogen“).

5.2 Grenzziehungen zwischen PU und MA

Dieser Gesichtspunkt leitet bereits über zur zweiten Kategorie, denn es wird – zumindest hypothetisch – die Markierung von Unterschieden angedeutet, die in diesem Fall mit Macht- und Statusfragen verbunden sind. Unter Grenzziehungen werden in den folgenden beiden Unterkapiteln Praktiken und Konstruktionen verstanden, die darauf ausgelegt sind, Abgrenzungen zwischen den beiden Akteur*innengruppen PU und MA vorzunehmen und somit nicht darauf abzielen, ein gemeinsames Verständnis als Unterstützer*innen zu schaffen, sondern die beiden Gruppen in ihrem Profil zu schärfen und ihre Aufgaben, Zuständigkeiten und Funktionen voneinander zu unterscheiden. Dabei wird differenziert zwischen Grenzziehungen, die die PU vonseiten der MA („von außen“) ihnen gegenüber wahrnehmen und Grenzziehungen, die die PU gegenüber den MA vornehmen.

5.2.1 Grenzziehungen „von außen“

Als erste Form der Grenzziehung, die die PU als Akteur*innengruppe durch die MA definiert, zeigt sich in Sequenzen im Datenmaterial, in denen die Wissensbestände der beiden Personengruppen als unterschiedlich markiert und in einen konkurrierenden Vergleich gesetzt werden – zulasten des Betroffenen- und Erfahrungswissens der PU. In dieser Lesart werden diese zentralen Wissensbestände der PU als defizitär, ergänzungsbedürftig oder als nicht ernst zu nehmen charakterisiert. Dabei ist zu unterscheiden zwischen erlebten Abwertungen durch andere Personen einerseits und Abwertungen durch die PU selbst andererseits. Erstere spiegeln sich in geschilderten Erfahrungen von PU wider, dass ihre Perspektiven und daraus geäußerte Kritik nicht ernst genommen werden oder dass sie nicht als Unterstützer*innen adressiert werden. Ein PU berichtet von einer Situation, in der er versucht hat, Kritik an Praktiken im Jobcenter zu äußern und Veränderungen zu erwirken: *„Weil ich habe versucht, mir Gehör zu verschaffen. Man hat mir zugehört oder auch nicht. Aber es ist nichts*

passiert“ (IN_25). Es wird deutlich, dass er sich in dieser Konstellation als nicht handlungswirksam wahrnimmt und dass seine Perspektive keine Resonanz bei den anderen Akteur*innen findet.

Die MA werden im Hinblick auf ihre rechtlich basierte Organisationsmitgliedschaft als Angestellte des Jobcenters wahrgenommen, die mit spezifischen Zugängen und Befugnissen einhergeht. Ihnen wird Handlungswirksamkeit innerhalb der Organisation zugeschrieben und ihre Funktion wird als anerkannt und legitimiert erlebt: *„Natürlich, die [MA] haben andere Möglichkeiten, irgendwo was zu machen oder was nachzufragen. Das ist klar“* (GD_06). Demgegenüber agieren die PU als Ehrenamtliche innerhalb der Organisation, verfügen nicht über eine rechtlich basierte Organisationsmitgliedschaft und nehmen sich als *„Außenstehende“* (IN_15) wahr. Das führt dazu, dass sie kaum über Befugnisse innerhalb des Jobcenters verfügen und dass ihre Funktion bei anderen Stellen meist nicht bekannt und dadurch auch nicht legitimiert ist: *„Ich bin niemand, ich bin ein [PU¹] und scheinbar kennt das Jobcenter B-Stadt diese [PU] nicht mal“* (IN_25). Dabei wird ein wahrgenommener Zusammenhang zwischen (fehlender) formaler Legitimierung und zugeschriebener Kompetenz und Handlungswirksamkeit sichtbar. Beispielsweise berichtet ein PU im Interview von der Notwendigkeit, im Kontakt mit anderen Behörden deutlich zu machen, dass PU keine *„Spinner, die sich irgendwas aus den Fingern gesaugt haben“* (IN_15) seien, sondern ein Unterstützungsmandat gegenüber den Nutzer*innen ausüben. An dieser Stelle zeigt sich deutlich, dass die angestrebte „Augenhöhe“ im Kontext der Organisation dann an Grenzen stößt, wenn es um die Wahrnehmung Dritter oder die Handlungswirksamkeit hinsichtlich leistungsrechtlicher und administrativer Fragen innerhalb des Jobcenters geht.

Eine andere Ausprägung dieses Phänomens besteht darin, dass PU selbst ihre Betroffenenexpertise als defizitär, nicht ausreichend oder *„laien[haf]“* (GD_04) beschreiben und dadurch abwerten. Darin spiegelt sich die Unsicherheit wider, ob die eigene (reflektierte) Erfahrung für eine wirksame Unterstützung ausreicht (*„ich dachte nur so, oh, ich selber, du hast nur deine Erkrankung. Mehr hast du jetzt eigentlich irgendwo nicht so vorzuweisen“* [GD_04]). Formalisierte und zertifizierte Wissensbestände dienen in dieser Hinsicht als Bezugspunkt, indem PU den Wunsch nach mehr Qualifizierungen, nach Vorgaben zur Tätigkeit durch MA und nach einer Legitimierung ihrer eigenen Funktion äußern. Zusammenfassend zeigen sich Grenzziehungen „von außen“ in einer erlebten Abwertung von Wissensbeständen und der Einschränkung von Handlungsmöglichkeiten der PU durch einen wenig machtvollen Status innerhalb der Organisation. Im Datenmaterial lässt sich nachzeichnen, dass PU diese Markierungen teilweise in ihr Selbstverständnis übernehmen und reproduzieren.

5.2.2 Grenzziehungen „von innen“

Während die im vorherigen Kapitel beleuchteten Grenzziehungen aus Perspektive der PU von anderen Akteur*innen vorgenommen werden, sollen in diesem Abschnitt

¹ Im Originalzitat nutzt der Interviewpartner einen Eigennamen des betrachteten Peer-Ansatzes. Um die Anonymisierung zu wahren, wurde dieser durch die in diesem Artikel genutzte Abkürzung PU ersetzt.

Praktiken und Konstruktionen im Fokus stehen, die die PU selbst gegenüber den MA hervorbringen, um sich als Akteur*innengruppe zu profilieren und legitimieren.

Dazu zählen erstens die Verortung der MA als Mitglieder der bürokratischen Organisation der Jobcenter und damit verbundene Abhängigkeiten und Einschränkungen im Unterstützungshandeln. Als Gegenperspektive zum oben beschriebenen Verständnis, dass beide Personengruppen ähnliche Zuständigkeiten und Aufgaben im Unterstützungsprozess übernehmen, finden sich hier Herangehensweisen von PU, die eine klare Trennung und Zuschreibung von Zuständigkeiten zwischen ihnen und den MA vorsehen und praktizieren. Dabei implizieren Formulierungen wie „*die [MA] haben mehr so diesen offiziellen Teil gemacht, dieses Behördliche, und ich eher das Menschliche*“ (IN_24), „*dass so den fachlichen Bereich das Jobcenter übernimmt und dass eben auf der Emotionsebene wir [PU] mit den Teilnehmern arbeiten dürfen*“ (IN_13) oder „*dass die [MA] den Formalkram machen und ich mich mit den Teilnehmern unterhalte*“ (GD_04) eine Aufteilung, die die MA primär als Teil der bürokratischen Organisation der Jobcenter verortet. Ihre Funktion wird auf darin verankerte Zuständigkeiten reduziert, die die Nutzer*innen im Kern als Leistungsbeziehende adressiert. Demgegenüber übernehmen die PU die psychosoziale Beziehungsgestaltung zu den Nutzer*innen, agieren als teils informell gerahmter Sozialkontakt und betonen den Aufbau eines Vertrauensverhältnisses. In diesem Verständnis findet sich als eine Ausprägung der Wunsch von PU, dass MA sich möglichst aus den Unterstützungsprozessen mit den Nutzer*innen heraushalten und ihre Tätigkeit auf administrative Aspekte begrenzen.

Als weiterer Aspekt in den Erzählungen der PU zeigt sich, dass MA als Arbeitnehmer*innen mit bestimmten Abhängigkeiten durch die Eingebundenheit in die Organisation erlebt werden. Diese beziehen sich beispielsweise auf Erfolgsdruck, auf Orientierungen an institutionellen Logiken (z.B. einer aktivierenden Arbeitsmarktpolitik) oder auf Loyalitätskonflikte gegenüber Kolleg*innen aus anderen Abteilungen, die stellenweise einer Parteilichkeit mit Nutzer*innen entgegenstehen. So paraphrasiert ein PU ironisierend die Zielvorstellungen, die er beim zuständigen MA wahrnimmt: „*Und wenn es richtig gut läuft, innerhalb dieser zwölf Monate geht der [Nutzer] wieder in eine Arbeit. Könnt ihr einen Haken hinter machen. Da könnt ihr euch ein schönes Plus auf eure Scheißliste machen*“ (IN_25).

Die PU betonen im Kontrast dazu ihre Unabhängigkeit in der Organisation. Im Unterschied zu den angestellten MA erleben sie sich als freier in der Ausgestaltung ihrer Tätigkeit, sie fühlen sich organisationalen Regelungen weniger verpflichtet und unterliegen keiner Weisungsbefugnis: „*Und ich bin ja eigentlich, ja, nicht frei in meiner Entscheidung, aber ich bin nicht abhängig vom Jobcenter. Ich kann ja meine eigenen Ideen mit dem Kunden machen*“ (IN_23). Dazu zählt auch, dass sie Vertraulichkeit zusichern und somit einen Raum schaffen, innerhalb dessen Nutzer*innen sich öffnen und von sich erzählen können. Dabei werden die MA explizit herausgehalten – auch mit Verweis auf ihre organisationale Eingebundenheit und das damit verbundene Misstrauen der Nutzer*innen: „*Und denen [Nutzer*innen] dann auch zu sagen, was wir erzählen, das bleibt auch unter uns und das wird der Sachbearbeiter niemals erfahren, außer, du möchtest das*“ (IN_26). In dieser Hinsicht grenzen sich PU vom Jobcenter und den dort verorteten MA ab, betonen ihre Unterschied-

lichkeit und verdeutlichen gegenüber Nutzer*innen, dass sie keine „*Spion[e] vom Arbeitsamt*“ (GD_02) sind, sondern Verschwiegenheit zusichern.

Darüber hinaus zeigt sich im Datenmaterial, dass die Betonung von Betroffenenwissen der PU stellenweise mit der Abwertung von formalen Wissensbeständen der MA einhergeht. Während PU ihre Möglichkeiten akzentuieren, sich auf Basis ihrer eigenen Erfahrungen in die Nutzer*innen hineinzusetzen und ihre Lebenssituationen nachzuvollziehen, wird dieser Aspekt bei den MA aufgrund von fehlenden Erfahrungskontexten als defizitär wahrgenommen: „*Die [MA] haben das studiert, und wissen ja teilweise gar nicht selber, wie es im Leben draußen aussieht, weil sie solche Erfahrungen überhaupt nicht gemacht haben*“ (IN_21). Das führt zur Wahrnehmung einer von Distanz und fehlendem Vertrauen geprägten Beziehungsgestaltung zwischen MA und Nutzer*innen. Im Umgang damit verstehen PU ihre eigene Funktion teilweise als „*Nachhilfe geben*“ (IN_07), „*Vermittler*“ (IN_19) oder „*Kommunikationshelfer*“ (IN_08), indem sie ihre durch Erfahrungen geprägten Perspektiven an MA weitergeben, deren Wahrnehmung und Handlungsmöglichkeiten erweitern und dazu beitragen, Misstrauen von Nutzer*innen abzubauen.

Zusammenfassend wird deutlich, dass Grenzziehungen der PU dadurch geprägt sind, dass sie MA im Hinblick auf ihre Einbindung in die bürokratische Organisation der Jobcenter verorten und ihren für die Beziehungsgestaltung relevante Erfahrungskontexte absprechen. Während die Wissensbestände und der Status der PU im vorherigen Kapitel als defizitäre Rahmung erlebt wurde („*Weil wir sind, sage ich mal, so in dem Sinne keine Profis*“ [IN_10]), zeigt sich hier eine umgekehrte Form der Grenzziehung zur Akteur*innengruppe der MA („*Denn im Prinzip sind wir die Profis, ja?*“ [IN_05]).

6 Diskussion

Die empirische Analyse verdeutlicht, dass es sich lohnt, das Verhältnis zwischen PU und MA als Akteur*innengruppen genauer zu betrachten. Dabei zeigen sich unterschiedliche Herangehensweisen an Grenzziehungen und ein ambivalentes Grundmuster zwischen der Betonung von Gemeinsamkeit und der Minimierung von Unterschieden und Abgrenzungen auf der einen Seite und verschiedenen Formen der Grenzziehung von beiden Akteur*innengruppen auf der anderen Seite. Auf einer abstrakteren Ebene können die empirisch vorgefundenen Dimensionen in einem – teilweise mit Widersprüchlichkeiten verbundenen – Spektrum verortet werden: Einerseits zeigt sich das Bestreben von PU, als Teammitglied und „gleichwertige*r“ Unterstützer*in anerkannt zu werden, um überhaupt wirksam werden zu können. Andererseits besteht die Notwendigkeit, die eigene spezifische Perspektive des Erfahrungswissens zu erhalten und abzugrenzen, um neue Impulse einzubringen und als Korrektiv zu agieren.

Der Wunsch nach Zugehörigkeit und Anerkennung der PU spielt beim Verständnis von PU und MA als gemeinsame Akteur*innengruppe eine wichtige Rolle. Gleichzeitig wird dem Zusammenwirken und der Ergänzung der Perspektiven das Potenzial einer verbesserten Unterstützung zugeschrieben. Hier zeigen sich Bezüge zur Ermöglichungsperspektive von Multiprofessionalität und zu einem ergänzenden

Verständnis von professionalisierter Tätigkeit und Ehrenamt. Ähnliche Erkenntnisse finden sich in Studien zu Peer-Unterstützung in stärker verberuflichten Settings wie Kliniken oder Beratungsstellen. Dazu zählt, dass PU durch ihre Erfahrungsexpertise zusätzliche Wissensbestände in Behandlungs- und Unterstützungsprozesse einbringen (Gillard et al. 2013) und dass sie auf Basis des Teilens von als gemeinsam wahrgenommenen Erfahrungskontexten eine alternative Form der Unterstützung und Beziehung für Nutzer*innen anbieten, die mit einem erleichterten Vertrauensaufbau einhergeht (Viking et al. 2022). Dadurch könnten – im Sinne einer ‚Brückenfunktion‘ („bridges“ [ebd. S. 7]) – Zugänge zu weiterführenden Versorgungsstrukturen geschaffen werden. Gleichzeitig zeigen sich bei genauerer Betrachtung Machtdynamiken, die das Verhältnis zwischen PU und MA an dieser Stelle prägen: In den analysierten Erzählungen fällt auf, dass PU teilweise überrascht sind, in ihrer Perspektive ernst genommen und gehört zu werden, was (vergangene) Erfahrungen von Abwertung und Stigmatisierung von Erfahrungswissen impliziert.

Hier deuten sich bereits die identifizierten Muster der Grenzziehung von beiden Seiten zwischen den Akteur*innengruppen an. Dabei nehmen die PU wahr, dass sich MA über die Betonung ihres Fachwissens, die Abwertung des Erfahrungswissens der PU und über die Organisationszugehörigkeit mit den damit verbundenen Befugnissen und Zugängen profilieren. In den Erzählungen scheinen Konkurrenzempfindungen von Seiten der MA auf, die das Verhältnis zu den PU (als neu entstandene Akteur*innengruppe) betreffen. PU erleben in ihrer Tätigkeit teilweise Abwertungen ihrer Betroffenenexpertise, fehlende Anerkennung und Einschränkungen ihrer Handlungsmöglichkeiten innerhalb des einbettenden organisationalen Rahmens. Differenz wird hier durch andere Akteur*innen hergestellt, indem Statusunterschiede innerhalb der Organisation (re-)produziert werden und PU die Erfahrung machen, dass ihre Perspektive als Selbst-Betroffene weniger ernst genommen wird und Gehör findet, als die der MA. An dieser Stelle können Bezüge zu bevormundenden Praktiken und „nonpeer staff paternalism“ (Walker und Bryant 2013, S. 32) im Kontext von Peer-Unterstützung festgestellt werden: Gerade in Settings, in denen ehemalige Klient*innen als PU agieren, zeigt sich, dass sie mitunter auf ihre Betroffenheit reduziert werden und dass ihnen weniger Verantwortung übertragen und zugetraut wird. Die beschriebenen Phänomene können als Formen von „boundary work“ von Seiten der MA verstanden werden, indem sie Markierungen der eigenen Profession darstellen. Gleichzeitig zeigen sich an dieser Stelle die Schwierigkeiten von Fachkräften der Sozialen Arbeit, in Relation zu ehrenamtlichen Unterstützer*innen die eigenen Professionsgrenzen und die Legitimierung einer professionellen Sozialen Arbeit deutlich zu machen. Die Grenzziehungen erfolgen (aus Perspektive der PU) stärker über Formalia und Statusaspekte, als über inhaltliche und fachliche Abgrenzungen zwischen den Akteur*innengruppen.

Legitimierungsbestrebungen der PU als eigenständige Unterstützer*innengruppe ergeben sich aus ihrer Position als neue Gruppe innerhalb der Organisation und ihrer nicht abschließend geklärten Funktion. Aus dieser Perspektive müssen sie sich als „Mehrwert“ in der Unterstützung der Nutzer*innen profilieren und ihre eigene Erfahrungsexpertise – teilweise auch durch Abwertung der formalen Wissensbestände der MA – verdeutlichen. Formen von „boundary work“ können beispielsweise durch die Kontrastierung mit wahrgenommenen Herangehensweisen der MA nach-

gezeichnet werden: „*jemand, der hinterm Schreibtisch sitzt [...] und wo ich dann das Gefühl habe, ich werde als Akte abgearbeitet, so ungefähr, ne?*“ (IN_30). Der eigene Anspruch von PU, die Unterstützung an den (biografischen) Relevanzsetzungen der Nutzer*innen auszurichten, wird im Zitat durch Kontrastierung mit einer zugespitzten Beschreibung einer an bürokratischen Institutionsinteressen orientierten Herangehensweise von MA verdeutlicht. Die eigene Position als Ehrenamtliche wird in dieser Lesart mit größeren Freiheiten und Unabhängigkeit von der Organisation verbunden. Das ambivalente Verhältnis von Ehrenamt und professionalisierter Tätigkeit zwischen einem Innovations- und Ergänzungspotenzial (Nadai et al. 2005) und verschwimmenden Professionsgrenzen wird an dieser Stelle besonders deutlich.

7 Fazit

Im Rahmen der qualitativen Analyse zeigen sich Spezifika von Peer-Unterstützung als Akteur*innengruppe im Verhältnis zu Fachkräften der Sozialen Arbeit. PU gehören keiner anerkannten Berufsgruppe oder Profession im herkömmlichen Sinne an (andere Art der Ausbildung/Wissensbasis, keine verberuflichte Tätigkeit im Sinne einer Beschäftigung [Burr et al. 2020]), gleichzeitig lässt sich das starke Bestreben nachzeichnen, als gleichwertige Unterstützer*innen wahrgenommen zu werden. Darin unterscheiden sie sich im Selbstverständnis von Ehrenamtlichen in anderen Handlungsfeldern. In der konkreten Ausgestaltung pendeln PU zwischen dem Bestreben nach Grenzminimierung (zugespitzt im Verständnis als gemeinsame Akteur*innengruppe) und der aktiven Grenzziehung zu den MA zu Profilierung und Legitimierung ihrer Unterstützungstätigkeit. Gleichzeitig nehmen sie von außen Grenzziehungen der MA wahr, die ihre eigene Position formen und stellenweise beschränken. Die größere Unabhängigkeit, die die PU aufgrund ihres Status als nicht weisungsbefohlene Ehrenamtliche wahrnehmen, steht in dieser Hinsicht einer eingeschränkten Handlungsfähigkeit aufgrund der fehlenden Organisationsmitgliedschaft gegenüber.

Auf einer handlungspraktischen Ebene wird erstens die Bedeutung von Formen der Reflexion für die Beteiligten deutlich, um abseits vom Handeln in den Unterstützungsprozessen Räume für den Umgang mit Rollen- und Teamkonflikten zu finden. Zweitens zeigt sich, dass das Zusammenwirken unterschiedlicher Akteur*innengruppen nicht ohne den einbettenden Organisationskontext gedacht werden kann. Im betrachteten Ansatz zeigen sich deutlich die unterschiedlichen Positionen von PU und MA innerhalb der Organisation – im Hinblick auf Zugänge, Handlungswirksamkeit und Abhängigkeiten von organisationalen Logiken und Regelungen. Durch die Analyse wird deutlich, dass beide Gruppen Grenzziehungen zur Verdeutlichung ihrer eigenen Position und Relevanz vornehmen, allerdings aus unterschiedlichen Machtpositionen heraus. Davon ausgehend wird die Notwendigkeit von verankerten Partizipationsmöglichkeiten für PU innerhalb der Organisation sichtbar, damit ihre Perspektive überhaupt wirksam werden kann. Dieser Aspekt spielt vor allem hinsichtlich der Besonderheit von ehrenamtlichen PU im Zusammenwirken mit hauptamtlichen MA eine Rolle.

Die vorliegende Studie bietet einen empirisch-qualitativen Zugang zu einem spezifischen Setting von Peer-Unterstützung. Aufgrund des heterogenen Spektrums an Ansätzen muss von einer eingeschränkten Übertragbarkeit der Erkenntnisse ausgegangen werden. Diese ist am ehesten im Hinblick auf unidirektionale Unterstützungsansätze gegeben, bei denen PU in Teams mit anderen Akteur*innengruppen eingebunden sind. Dabei muss die Besonderheit von Ehrenamt berücksichtigt werden.

Die Studie deutet darauf hin, dass das Verhältnis zu Unterstützer*innen mit anderen Qualifikationen und Wissensbeständen einen prägenden Faktor in der Ausgestaltung von Peer-Ansätzen darstellt. Dadurch ergibt sich ein weiterführender Forschungsbedarf in anderen Organisations- und Beschäftigungskontexten. Außerdem wurde in der vorliegenden Studie lediglich die Perspektive der PU selbst eingenommen. Fragen danach, wie MA oder Nutzer*innen das Zusammenwirken im Kontext von Peer-Unterstützung wahrnehmen, können Ausgangspunkte für weitere Studien bilden – auch hinsichtlich einer Zusammenführung der unterschiedlichen Perspektiven. Insgesamt können die vorliegende Studie und weiterführende Forschung zu diesem Thema dazu beitragen, die Besonderheiten und Herausforderungen im Verhältnis unterschiedlicher Akteur*innengruppen bei der Konzeptionierung und Implementierung von Peer-Ansätzen mitzudenken und somit Handlungssicherheit und strukturell verankerte Partizipationsmöglichkeiten für alle Beteiligten zu schaffen.

Funding Funded by Hochschule Bielefeld - University of Applied Sciences and Arts

Funding Open Access funding enabled and organized by Projekt DEAL.

Datenverfügbarkeit Anonymisierte Auszüge aus den Originaldaten sind auf Anfrage bei der Autorin erhältlich.

Open Access Dieser Artikel wird unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz veröffentlicht, welche die Nutzung, Vervielfältigung, Bearbeitung, Verbreitung und Wiedergabe in jeglichem Medium und Format erlaubt, sofern Sie den/die ursprünglichen Autor(en) und die Quelle ordnungsgemäß nennen, einen Link zur Creative Commons Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden. Die in diesem Artikel enthaltenen Bilder und sonstiges Drittmaterial unterliegen ebenfalls der genannten Creative Commons Lizenz, sofern sich aus der Abbildungslegende nichts anderes ergibt. Sofern das betreffende Material nicht unter der genannten Creative Commons Lizenz steht und die betreffende Handlung nicht nach gesetzlichen Vorschriften erlaubt ist, ist für die oben aufgeführten Weiterverwendungen des Materials die Einwilligung des jeweiligen Rechteinhabers einzuholen. Weitere Details zur Lizenz entnehmen Sie bitte der Lizenzinformation auf <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>.

Literatur

- Åkerblom, K. B., Mohn-Haugen, T., Agdal, R., & Ness, O. (2023). Managers as peer workers' allies: A qualitative study of managers' perceptions and actions to involve peer workers in Norwegian mental health and substance use services. *International journal of mental health systems*, 17(1), 1–13.
- Allen, D. (2000). Doing occupational demarcation: the “boundary work” of nurse managers in an district general hospital. *Journal of Contemporary Ethnography*, 29(3), 326–356.
- Breuer, F., Muckel, P., & Dieris, B. (2019). *Reflexive Grounded Theory: Eine Einführung für die Forschungspraxis* (4. Aufl.). Wiesbaden: Springer.
- Burr, C., Rother, K., Elhilali, L., Winter, A., Weidling, K., Kozel, B., & Gurtner, C. (2020). Peer support in Switzerland—Results from the first national survey. *International journal of mental health nursing*, 29(2), 212–223.

- Corbin, J., & Strauss, A. (2008). *Basics of qualitative research: techniques and procedures for developing grounded theory*. Thousand Oaks: SAGE.
- Epp, A. (2022). Gewandeltes Professionsverständnis im Rahmen multiprofessioneller Zusammenarbeit in pädagogischen Dienstleistungsberufen? In N. Weimann-Sandig (Hrsg.), *Multiprofessionelle Teamarbeit in Sozialen Dienstleistungsberufen: Interdisziplinäre Debatten zum Konzept der Multiprofessionalität – Chancen, Risiken, Herausforderungen* (S. 15–28). Wiesbaden: Springer VS.
- Fabel-Lamla, M., Lux, A.-L., Schäfer, A., & Schilling, C. (2019). Multiprofessionalität und Konflikt. In S. Karić, L. Heyer, C. Hollweg & L. Maack (Hrsg.), *Multiprofessionalität weiterdenken: Dinge, Adressat*innen, Konzepte*. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- Fortuna, K. L., Solomon, P., & Rivera, J. (2022). An update of peer support/peer provided services underlying processes, benefits, and critical ingredients. *The Psychiatric quarterly*, 93(2), 571–586.
- Gillard, S. G., Edwards, C., Gibson, S. L., Owen, K., & Wright, C. (2013). Introducing peer worker roles into UK mental health service teams: a qualitative analysis of the organisational benefits and challenges. *BMC health services research*, 13, 188–201.
- Göckler, R., & Rübner, M. (2019). *Beschäftigungsorientiertes Fallmanagement: Betreuung und Vermittlung in der Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) – Case Management in der Praxis*. Regensburg: Walhalla.
- Haubner, T. (2021). „Da könnte es ja auch ein weniger Ausgebildeter machen“. Freiwilligenarbeit in Sozialberufen. *WSI Mitteilungen*, 74(5), 364–373.
- Järvinen, M., & Kessing, M. L. (2021). Self-casting and alter-casting: healthcare professionals’ boundary work in response to peer workers. *Current Sociology*, 71(3), 1–18.
- Kupka, P., & Osiander, C. (2016). Activation ‘made in Germany’: welfare-to-work services under the ‘social code II. In R. van Berkel, D. Caswell, P. Kupka & F. Larsen (Hrsg.), *Frontline delivery of welfare-to-work policies in europe: activating the unemployed* (S. 88–106). London: Taylor and Francis.
- Lammers, K. (2025). *Peer-Unterstützungsbeziehungen im Kontext psychischer Beeinträchtigung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Lanquentin, N. (2017). Peer Counseling: Über Chancen und Grenzen des Peer-Effekts. In J. Gebrande, C. Melter & S. Bliemetsrieder (Hrsg.), *Kritisch ambitionierte Soziale Arbeit: Intersektional praxeologische Perspektiven* (S. 119–132). Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- Mahlke, C., Krämer, U. M., Kilian, R., & Becker, T. (2015). Bedeutung und Wirksamkeit von Peer-Arbeit in der psychiatrischen Versorgung. *Nervenheilkunde*, 34(4), 235–239.
- Nadai, E., Sommerfeld, P., Bühlmann, F., & Krattiger, B. (2005). *Fürsorgliche Verstrickung: Soziale Arbeit zwischen Profession und Freiwilligenarbeit*. Wiesbaden: Springer VS.
- Neusiedler, A. (2021). Im Schatten der Freiwilligkeit – Herausforderungen und Strategien in der Zusammenarbeit von freiwilligen, ehrenamtlichen Verwaltungsrät_innen und beruflichen Sozialarbeiter_innen am Beispiel der Luxemburgischen Sozialämter. In B. Bütow, M. Holzrattner & E. Raitelhuber (Hrsg.), *Organisation und Institution in der Sozialen Arbeit. Herausforderungen, Prozesse und Ambivalenzen* (S. 47–68). Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich.
- Nossek, A., Werning, A., Otte, I., Vollmann, J., Juckel, G., & Gather, J. (2021). Evolvement of peer support workers’ roles in psychiatric hospitals: a longitudinal qualitative observation study. *Community health journal*, 57(3), 589–597.
- Reiter, H., & Witzel, A. (2022). *Das problemzentrierte Interview – eine praxisorientierte Einführung*. Weinheim: Juventa.
- Schmid, C. (2020). *Ver-rückte Expertisen: Ethnografische Perspektiven auf Genesungsbegleitung*. Bielefeld: transcript.
- Schubert, M., Parthier, K., Kupka, P., Krüger, U., Holke, J., & Fuchs, P. (2013). *Menschen mit psychischen Störungen im SGB II*. <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2013/fb1213.pdf>. Zugegriffen: 27. Febr. 2020.
- Sommer, E. (2024). *Soziale Arbeit in multiprofessioneller Kooperation: Eine genderkritische Untersuchung von handlungsleitenden Orientierungen bei der professionsbezogenen Positionierung am Beispiel Frühe Hilfen*. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- Viking, T., Wenzler, J., Hylin, U., & Nilsson, L. (2022). Peer support workers’ role and expertise and interprofessional learning in mental health care: a scoping review. *Journal of interprofessional care*, 36(6), 828–838.
- Vogl, S. (2014). Gruppendiskussionen. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 581–586). Wiesbaden: Springer VS.
- Walker, G., & Bryant, W. (2013). Peer support in adult mental health services: a metasynthesis of qualitative findings. *Psychiatric rehabilitation journal*, 36(1), 28–34.

„In dem Augenblick ist es ein Zwei-Mann-Team, was diese eine Person betreut“

Weimann-Sandig, N. (2022). Recherchen zur internationalen Umsetzung von Multiprofessionalität in Sozialen Dienstleistungsberufen: aktuelle Trends und Herausforderungen. In N. Weimann-Sandig (Hrsg.), *Multiprofessionelle Teamarbeit in Sozialen Dienstleistungsberufen: Interdisziplinäre Debatten zum Konzept der Multiprofessionalität – Chancen, Risiken, Herausforderungen* (S. 29–39). Wiesbaden: Springer VS.

Hinweis des Verlags Der Verlag bleibt in Hinblick auf geografische Zuordnungen und Gebietsbezeichnungen in veröffentlichten Karten und Institutsadressen neutral.