Ein Implementierungsmodell in der Praxis: Modellprojekt

Beispielhafte Implementierung eines Präventionsprogramms in einer Kommune

Förderprojekt der Stiftung Deutsches Forum für Kriminalprävention (DFK)

15.12.2016

Inhalt

Kurzzusammenfassung ... 3
Teil I: Einführung ... 5
Wirkungsvolle Prävention ... 5
Bedeutung von Implementierung ... 5
Kurzbeschreibung des eingesetzten Präventionsprogrammes ... 6
Kurzbeschreibung des angewandten Triple P-Implementierungsmodells ... 8
Ziel des Modellprojektes ... 8
Pilotierungsregion und Eigenbeitrag ... 9
Förderung ... 9
Teil II Vorgehen und Erfahrungen ... 10
Phase 1: „Kennenlernen und Information“ ... 10
Lessons learned aus Phase 1 ... 11
Phase 2: „Entscheidung und Vereinbarung“ ... 13
Lessons learned aus Phase 2 ... 15
Phase 3: „Planung der Implementierung“ ... 17
Lessons learned aus Phase 3 ... 19
Phase 4: „Fortbildung und Akkreditierung“ ... 21
Lessons learned aus Phase 4 ... 25
Phase 5: „Implementierung und Nachhaltigkeit“ ... 26
Lessons Learned aus Phase 5 ... 30
„Vom Sozialraum zum Landkreis“: Skalierung ... 31
Zeitlicher Ablauf ... 33
Gesamtzeitaufwand für den Implementierungsberater ... 33
Teil III Ergebnisse ... 34
Blog ... 34
Video ... 34
Präsentationen beim DPT 2016 und 2017 ... 35
Anhang ... 36
Anhang A: Blogeinträge ... 36
1. Blogeintrag: Einleitung in das Thema Implementierung ... 36
2. Blogeintrag: Kennenlernen und Information ... 39
3. Blogeintrag: Entscheidung und Vereinbarung ... 41
4. Blogeintrag: Planung der Implementierung I - Gespräche auf lokaler Ebene ... 44

5. Blogeintrag: Implementierungsplanung II - Welche Fortbildung für wen? ... 46
6. Blogeintrag: Implementierungsplanung III - Evaluation ... 48
7. Blogeintrag: Implementierungsplanung IV - Fachleute informieren ... 50
8. Blogeintrag: Implementierungsplanung V - Let's go online! ... 52
9. Blogeintrag: Fortbildung und Akkreditierung ... 55
11. Blogeintrag: Stimmen aus der Praxis ... 59
12. Blogeintrag: Koordination vor Ort ... 61
13. Blogeintrag: Planen für die Nachhaltigkeit ... 63
14. Blogeintrag: Fallbeispiel Elternarbeit ... 65
15. Blogeintrag: Skalierung ... 67
Ausblick ... 68
16. Blogeintrag: Abschluss ... 69
Anhang B. Beispiele für Tools ... 71
Ausschnitt der „Checkliste wichtiger Schritte zur Implementation" ... 71
Phase 2: Ausschnitt der Checkliste „Lokale Koordination" ... 72
Phase 2: Screenshot eines Tabs vom „Capacity Calculator" (Planungsbeispiel) ... 73
Phase 3: Ausschnitt des Formulars „Teilnehmer-Informationen" ... 74
Phase 3: Ausschnitt des Formulars „Einrichtungs-Informationen" ... 74
Phase 4: Informationsblatt zu einer Fortbildung - Seite 1 ... 76
Phase 4: Informationsblatt zu einer Fortbildung - Seite 2 ... 77
Anhang C. Beispiele für Stay Positive-Materialien ... 78
Allgemeines Informationsposter ... 78
Außenansicht spezifischer Flyer für das Triple P-Gruppentraining ... 79
Rückseite Flyer mit 5 Grundprinzipien ... 80
Anhang D. Literatur ... 81

Kurzzusammenfassung

Dieser Bericht fasst die **Erfahrungen bei der modellhaften Implementierung eines Präventionsprogramms in einer Kommune** zusammen. Durch die Förderung wurde einer Modellkommune, die ein evidenzbasiertes Präventionsprogramm nutzen wollte (Triple P), ein qualifizierter **Implementierungsberater** zur Seite gestellt. Dieser begleitete und unterstützte sie auf dem Weg zur Integration des Programms in die bestehenden Versorgungsstrukturen. Grundlage dieser Unterstützung ist das **Triple P-Implementierungsmodell**, welches anhand von fünf Phasen wichtige Prozesse und Entscheidungen bei der Implementierung beschreibt sowie praktische Hilfsmittel zur Verfügung stellt.

Der Bericht fasst die Erfahrungen aus zwei Jahren intensiver Implementierungsarbeit zusammen. Er beschreibt nach einer **Einführung** in das Thema „Implementierung" (Teil I) das Vorgehen und die gewonnenen **Erfahrungen** aus der Perspektive des Implementierungsberaters (Teil II). Der dritte Teil (Teil III) nennt kurz die verschiedenen **Ergebnisse**, die entstanden sind und die Erfahrungen weithin nutzbar machen sollen.

Die Begleitung der Kommune durch die Implementierungsberater sowie die Bereitstellung zusätzlicher Workshops[1] für die fortgebildeten Fachkräfte waren sehr hilfreich. Wie geplant konnte das Programm im ausgewählten Sozialraum flächendeckend und unter Beteiligung vieler wichtiger Akteure etabliert werden. Viele der Erfahrungen, die gemacht wurden, decken sich mit dem bisherigen Implementierungswissen aus Wissenschaft und Praxis:

- Die **Implementierung** mit all ihren Herausforderungen ist von zentraler Bedeutung für das Erreichen der Ziele und **muss gezielt gefördert werden**. Sie geschieht nicht von allein.
- Ein **Rahmenmodell zur Implementierung mit Hilfsmitteln und Leitfragen** hilft allen Beteiligten dabei, alle wichtigen Aspekte zum richtigen Zeitpunkt zu berücksichtigen.
- Eine **klare Benennung von Rollen, Zuständigkeiten und Kommunikationswegen** ist notwendig. Besonders den lokalen Koordinatoren kommt eine zentrale Rolle zu. Ihre Arbeit sollte von Implementierungsberatern begleitet und unterstützt werden.
- Zu erreichende **Ziele sollten konkret definiert werden**. Das ausgewählte Programm muss dann auf eine mögliche Erreichung dieser Ziele und eine Passung mit der Zielgruppe sowie den Strukturen und Gegebenheiten vor Ort sorgfältig geprüft werden.
- Die **sorgfältige Auswahl und Schulung von Fachleuten** sowie deren langfristige Begleitung und Unterstützung unter Einbezug ihrer Leitungskräfte trägt wesentlich dazu bei, dass das Programm auch wirkungsvoll umgesetzt werden kann.

[1] Übungsworkshops zur Festigung des neu Gelernten, Praxisworkshops zum Austausch und zur Supervision sowie Workshops zu Triple P Online

- **Rückmeldeschleifen** sollten sowohl die umsetzenden Fachleute als auch die Zielgruppe selbst mit einbeziehen. Informationen zur Qualität der Umsetzung und zur Annahme des Programms durch die Zielgruppe sollten somit regelmäßig erhoben werden und die Implementierung, wenn nötig, den Rückmeldungen entsprechend angepasst werden.
- **Nachhaltigkeit** erfordert langfristige Begleitung und wird idealerweise schon in der frühen Implementierungsplanung berücksichtigt. So sollten zum Beispiel langfristige Modelle der Materialbeschaffung und -verteilung erörtert und regelmäßige Workshops für die Fachkräfte geplant werden.

Anmerkung: Aus Gründen der Lesbarkeit wird in diesem Bericht auf die geschlechtssensitive Schreibweise verzichtet. Selbstverständlich sind immer sowohl die weiblichen als auch die männlichen Teilnehmer, Entscheidungsträger, Fachkräfte etc. gemeint.

Teil I: Einführung

Wirkungsvolle Prävention

Prävention - die Abwendung unerwünschter Ereignisse im Voraus - rückt in Deutschland seit einigen Jahrzehnten zunehmend in den Vordergrund von Gesundheits- und Sozialpolitik. Anstatt nur die Folgen aufgetretener Schwierigkeiten zu bekämpfen, wird versucht, diese durch geeignete Präventionsmaßnahmen gar nicht erst auftreten zu lassen. Dabei stellen sich einige Fragen nach Qualität, Wirksamkeit und Implementierung von Präventionsmaßnahmen.

Die wissenschaftliche Evaluation der Wirkung von Präventionsmaßnahmen soll überprüfen, ob mit ihrer Hilfe tatsächlich die angestrebten Ziele erreicht werden können. Nach den Standards der Gesellschaft für Präventionsforschung (Society for Prevention Research, SPR) lässt sich die Evidenz, die Präventionsprogramme aufweisen, in drei aufeinander aufbauende Kategorien einteilen (Flay et al., 2005):

1. „Efficacy“ (Wirksamkeit unter kontrollierten Bedingungen)
2. „Effectiveness“ (Wirksamkeit unter Normalbedingungen)
3. „Dissemination“ (Eignung zur großflächigen Umsetzung)

Diese Kategorien bilden den Weg eines Programms vom Versuchsstadium zur Anwendung in einzelnen realen Stichproben und schließlich zur regelhaften Anwendung in großem Maßstab ab. Die Erfüllung aller drei Kriterien ist notwendig, um ein Programm verantwortlich in die Breite tragen zu dürfen (Dirscherl et al., 2012). **Es sollten daher nur evidenzbasierte Programme gefördert und ineffektive oder schädliche Maßnahmen vermieden werden** (Lösel & Heinrichs, 2013). Auch unter Kosten-Nutzen-Aspekten ist es wichtig, dass Präventionsprogramme positive Auswirkungen auf Versorgungsstrukturen und zur Verfügung stehende Mittel haben.

Bedeutung von Implementierung

Evidenzbasierte Programme erzielen eine zwei- bis dreifach höhere Wirkung, wenn sie sorgfältig implementiert werden und keine gravierenden Implementierungsprobleme vorliegen (Durlak & DuPre, 2008; Furlong et al., 2012). **Eine gute und nachhaltige Implementierung ist demnach von hoher Bedeutung.** Dies gilt gerade auch in der Prävention. So zeigte sich z.B. im Modellprojekt „FAMOS“ (Modellregion für Erziehung in Paderborn), wie wichtig eine planvolle und effektive Vorgehensweise bei der Implementierung ist (Projektbericht der Steuerungsgruppe, 2015). Wie gut die Umsetzung gelingt, hängt von zahlreichen Aspekten ab, die vier Ebenen zugeordnet werden können: dem Programm selbst, der Fachkraft, der Organisation (bzw. Einrichtung) und der Kommune (Dirscherl et al., 2014).

Es existieren einige Implementierungsmodelle - sowohl programmspezifisch als auch programmunabhängig -, die unterschiedlich stark ausdifferenziert, konkret und fundiert sind.

Viele dieser Modelle sind rein theoretisch; **Ergebnisse, die aus bewusster Testung eines Implementierungskonzeptes entstanden sind, gibt es im sozialen Bereich kaum** (Albers, 2014).

Diese Lücke möchte das vorliegende Modellprojekt schließen. Hierfür wurde das Rahmenmodell zur Implementierung von Triple P (Positive Parenting Program - Positives Erziehungsprogramm) getestet. Dieses Rahmenmodell wurde auf der Grundlage aktueller evidenzbasierter Implementierungsmodelle wie „RE-AIM“ (Glasgow et al., 1999), „National Implementation Research Network“ (NIRN, Fixsen et al., 2005 und 2009; für eine deutsche Übersicht siehe Albers, 2014) sowie dem „Ten Step Blueprint for Successful Implementation of the Triple P System” (Sanders, 2011) entwickelt. Es findet bereits seit einigen Jahren Anwendung in diversen Kontexten in Australien, Großbritannien, Kanada und den USA. Aufgrund seines engen Bezuges zur aktuellen Implementierungsforschung und seines Einsatzes in vielen unterschiedlichen Settings eignen sich zahlreiche Aspekte zur Übertragung auf andere Programme.

Kurzbeschreibung des eingesetzten Präventionsprogrammes

Triple P – Positives Erziehungsprogramm® ist ein System zur Unterstützung von Eltern und Familien, das entwickelt wurde, um verhaltensbezogenen und emotionalen Problemen bei Kindern und Jugendlichen vorzubeugen, bzw. diesen entgegenzuwirken. Ziel ist es, Probleme in Familie, Schule und Kommune zu verhindern, bevor sie auftreten, und ein familiäres Umfeld zu schaffen, das Kinder ermutigt, ihre Potentiale zu entfalten.

Inhaltliche Grundlagen des Programms sind sowohl Modelle sozialer Lerntheorie, kognitiver Verhaltens- und Entwicklungstheorie als auch Forschungsergebnisse zu Risikofaktoren, die mit der Entwicklung sozialer und verhaltensbezogener Probleme bei Kindern zusammenhängen. Triple P hat das Ziel, Eltern mit den Fertigkeiten und dem Selbstvertrauen auszurüsten, das sie brauchen, um unabhängig von fremder Hilfe zu werden und familiäre Schwierigkeiten ohne fortlaufende Unterstützung lösen zu können. Dabei wird systematisch auf den Stärken der Familien aufgebaut - strukturiert, alltagsnah, ziel- und verhaltensorientiert.

Ziel

Durch die Implementierung eines konsistenten, integrierten und evidenzbasierten Präventionssystems in Kommunen sollen folgende Ziele erreicht werden:

- Förderung der gesunden Entwicklung von Kindern und Jugendlichen
- Stärkung der elterlichen Erziehungs- und Beziehungskompetenz
- Förderung der psychischen Gesundheit von Familien
- Prävention von emotionalen Störungen und Verhaltensstörungen bei Kindern und Jugendlichen sowie von Kindesmisshandlung und Inobhutnahmen, Gewalt und Delinquenz, Schulabbrüchen, Substanzmissbrauch

Zielgruppe

Triple P richtet sich an alle Eltern, insbesondere Eltern von Kindern bis 12 (Triple P), Eltern von Jugendlichen (Teen Triple P) und Eltern von Kindern mit einer Entwicklungsverzögerung oder Behinderung (Stepping Stones Triple P)

Methode

Das Triple P-System bietet Fortbildungen und Materialien[2] für Fachleute unterschiedlicher Berufsgruppen (z.B. Erzieherinnen, Psychologen, Sozialarbeiter) und Arbeitsbereiche (z.B. Erziehung, Bildung, Gesundheit, Kinder- und Jugendhilfe). Es ermöglicht Fachleuten, Elternberatung und -training in ihren Berufsalltag zu integrieren und Eltern in der positiven Erziehung ihrer Kinder wirkungsvoll zu unterstützen. Da sowohl Familien als auch Fachleute und ihre Arbeitsumgebungen unterschiedlich sind, stehen unterschiedliche Angebote zur Verfügung.[3] Diese können einzeln, in unterschiedlichen Kombinationen oder als komplettes System implementiert werden sowie andere, bereits bestehende Programme ergänzen. Durch konzeptuelle und sprachliche Schnittmengen kann das Triple P-System über Professions- und Sektorengrenzen hinweg die Kooperation, Kommunikation und Vernetzung zwischen Fachleuten erleichtern. Kommunen können Eltern mit Triple P besser und auf unterschiedlichen Wegen erreichen, ihnen den Zugang zu Unterstützung erleichtern und dadurch letztendlich Kosten einsparen.[4]

Aus Sicht der Familien

Das Triple P-System stärkt Eltern in ihren Erziehungs- und Beziehungskompetenzen und ermöglicht genau die Art und Menge an Unterstützung, die sie brauchen, um aktuelle und zukünftige Schwierigkeiten lösen zu können. Durch die einrichtungs- und sektorenübergreifende Implementierung des Programms können Eltern über unterschiedliche Anlaufstellen hinweg konsistente Botschaften erhalten und auch bei wechselnden Ansprechpartnern an bereits Gelerntes anknüpfen. Wenn dies gelingt, ermöglicht es Erfolgserlebnisse, stärkt die Selbstwirksamkeitserwartung und fördert dadurch Selbstständigkeit und Unabhängigkeit der Familien. Alle Triple P-Angebote sind für Eltern transparent und ressourcenorientiert, zielen auf frühe Erfolge ab und unterstützen die Zuschreibung dieser Erfolge auf die eigene Person. So wachsen Kinder in einem liebevollen, sicheren und vorhersehbaren Familienumfeld auf und lernen wichtige Lebenskompetenzen (z.B. Selbstbild, soziale Kompetenzen, Selbstkontrolle, Problemlösekompetenzen).

---

[2] Zum Programm gehören vielfältige Materialien für Fachleute zur Durchführung der Triple P-Angebote sowie Materialien für Eltern und zahlreiche Informations- und Kommunikationsmaterialien.

[3] Für eine detaillierte Darstellung des Triple P-Systems besuchen Sie bitte: http://www.triplep.de/de-de/was-kann-triple-p/das-triple-p-system/

[4] Kosten-Nutzen-Analysen haben gezeigt, dass Triple P die Kosten, die durch Verhaltensauffälligkeiten, Kindesmisshandlung und Fremdunterbringungen entstehen, verringern kann und gleichzeitig rentabel ist, das heißt, dass die Einsparungen durch Triple P größer sind als die Kosten (Prinz et al., 2009; Lee et al., 2012).

Kurzbeschreibung des angewandten Triple P-Implementierungsmodells

Um eine gute und nachhaltige Implementierung des Programms zu fördern, wurde von einer internationalen Arbeitsgruppe das Triple P-Implementierungsmodell entwickelt. Es beschreibt fünf Phasen: Kennenlernen und Information, Entscheidung und Vereinbarung, Planung der Implementierung, Fortbildung und Akkreditierung, Implementierung und Nachhaltigkeit. Die fünf Phasen entsprechen Phasen der Entscheidungsfindung sowie Handlungen und veranschaulichen den Verlauf einer effektiven Implementierung von Triple P. Da dieser Verlauf sehr dynamisch ist, können Phasen einander überschneiden und zum Teil mehrfach durchlaufen werden. Jede Phase beinhaltet ein Set entscheidender Maßnahmen, die von der jeweiligen Einrichtung oder Kommune durchgeführt werden sollten. Werkzeuge, Leitfragen und Materialien stehen für jedes dieser Sets zur Verfügung. Ein ausgebildeter Implementierungsberater begleitet die Kommune bei der Implementierung.

Abbildung 1. Triple P-Implementierungsmodell

Ziel des Modellprojektes

Das Ziel dieses Modellprojektes ist der bewusste und dokumentierte Test eines Implementierungsmodells (am Beispiel von Triple P). Es sollten Erkenntnisse gewonnen werden, welche Faktoren für eine effektive Implementierung wichtig sind und welchen Zusatznutzen eine planvolle und zielorientierte Implementierung bringt, auf welche Hürden diese trifft und wie sie überwunden werden können. Ein besonderer Fokus lag hierbei auf der Praxisrelevanz und leichten Verwertbarkeit der Ergebnisse als Ergänzung zur bereits bestehenden theoretischen Fundierung. Um die zeitnahe und leichte Übertragbarkeit neuer Erkenntnisse auf eigene Arbeitszusammenhänge von Anfang an zu gewährleisten, fand eine regelmäßige Berichterstattung (circa alle 1-2 Monate) in Form eines Online-Blogs statt.

Mit Triple P wurde ein Programm ausgewählt, das als kommunale Präventionsstrategie bereichsübergreifend in verschiedenen Einrichtungen der lokalen Unterstützungsstrukturen implementiert werden kann. Die Kommune erhält Hilfe zur Selbsthilfe, um die eigenen Fä-

higkeiten zur Implementierung - auch programmunspezifisch - zu stärken. So kann die Implementierung nachhaltig und selbstgesteuert sichergestellt werden.

Pilotierungsregion und Eigenbeitrag

Pilotierungsregion ist eine Gemeinde („Sozialraum“) eines niedersächsischen Landkreises mit ca. 38.000 Einwohnern, ca. 2.500 Familien mit Kindern unter 12 Jahren. Der Landkreis leistet einen Eigenbeitrag in Höhe der Kosten der notwendigen Fortbildungen für Fachleute in den kommunalen Unterstützungsstrukturen.

Förderung

Über die Fortbildungen hinaus erhielt die Kommune mit Hilfe der DFK-Fördermittel über einen Zeitraum von zwei Jahren einen qualifizierten Ansprechpartner auf Seiten des Programmanbieters (Implementierungsberater). Dieser bot Beratung und Unterstützung während des gesamten Implementierungsprozesses, wenn notwendig auch über das spezifische Programm hinaus. Darüber hinaus wurden Workshops für die Fachkräfte in den kommunalen Unterstützungsstrukturen angeboten, die, zusätzlich zur Fortbildung, die Umsetzung des Programms in die Praxis fördern. In diesen Workshops ist Raum zur Klärung offener Fragen, Vertiefung praktischer Übungen oder einzelner Themen.

Der genaue Umfang wird in Teil II beschrieben.

Teil II Vorgehen und Erfahrungen

Die Beschreibung des Vorgehens orientiert sich an den fünf Phasen des Triple P-Implementierungsmodells.

Phase 1: „Kennenlernen und Information“

Diese Phase beinhaltet einen Dialog zum gegenseitigen Informationsaustausch zwischen Kommune und Programmanbieter. Zwei wichtige Themen, die während dieser Kennenlernphase behandelt werden sollten, sind:

- der Rahmen und die Passung der angedachten Implementierung; sowie
- Merkmale der Kommune, die die Implementierung erleichtern oder erschweren könnten.

Um sicherzustellen, dass eine gute Passung zwischen dem Bedarf der Kommune und dem Programm besteht, fanden **Gespräche und Analysen zum gegenseitigen Kennenlernen** statt. [5]Detaillierte Informationen über das Programm wurden bereitgestellt. Anschließend wurde eine gemeinsame Vorstellung davon entwickelt, wie das Programm in der Kommune hilfreich sein kann (z.B. Fortbildungen und Materialien, Evaluationsplan) und welche Voraussetzungen dafür notwendig sind. Unter Einbezug von „tools“ (hier z.B. Informationsmaterialien, Checklisten, Entscheidungsbäume) konnten hier Schritt für Schritt alle relevanten Informationen ausgetauscht werden. Der Implementierungsberater wählte auf Grundlage der Gespräche geeignete Tools aus – nicht alle werden immer verwendet.

In unserer Modellkommune haben verschiedene Aspekte das Kennenlernen erleichtert. Ein Kontakt zum Sozialdezernenten bestand bereits aus früheren Kooperationen. So fanden über einen längeren Zeitraum immer wieder Gespräche statt und beide Seiten hatten eine gute Vorstellung davon, wie der jeweils andere arbeitet. Dazu gehörte z.B. ein Austausch zu den Visionen und Leitbildern, Arbeitsweisen, Zielen und Werten des Landkreises auf der einen und dem Triple P-System, seiner Evidenzbasis und seinen Unterstützungsmöglichkeiten für Implementierung und Nachhaltigkeit auf der anderen Seite.

Konkreter wurden die Gespräche dann, als eine neue Entwicklung bei Triple P absehbar wurde: Eine Online-Variante des Elternkurses, die von Eltern selbstständig durchlaufen werden kann. Dieses Konzept passte sehr gut in aktuelle Bedarfe und Ziele des Landkreises Osnabrück, zum einen mit frühzeitig ansetzender Unterstützung den Bedarf für intensive Hilfen zur Erziehung zu reduzieren und zum anderen die bereits bestehenden Angebote zu stärken und zu ergänzen mit einem Programm, das an die „neue Familienwirklichkeit“ angepasst ist. Explizit wollte der Kreis nicht etwas für besonders gefährdete, belastete Familien, sondern

[5] Diesem Schritt voraus geht die Auswahl eines passenden Programms. Hierbei helfen der Kommune oder Einrichtung z.B. Programmdatenbanken wie die „Grüne Liste Prävention“ oder der „Wegweiser Prävention“.

etwas für alle Familien. Das Mehrebenenmodell von Triple P verfolgt genau diesen Ansatz und die Online-Variante eröffnete neue Möglichkeiten, Familien zu erreichen.

Da das Programm zunächst nur in einem der acht Sozialräume implementiert werden sollte, wiederholten sich einige Elemente der ersten Phase auf der Ebene des Pilotsozialraums, nachdem dieser ausgewählt worden war. Informationsgespräche, die zuvor mit Vertretern des Landkreises stattgefunden hatten, fanden nun noch einmal in ähnlicher Form mit Vertretern des Sozialraums statt. Dies war wichtig, kostete aber einige zusätzliche Zeit.

Verwendete Tools:

Verschiedene Informationsmaterialien wurden verwendet, um sowohl auf Landkreis- als auch auf Sozialraumebene eine ausreichende Kenntnis des Programms und der Möglichkeiten, die es für die Kommune bietet, sicherzustellen. Dazu gehörten: Flyer, die Triple P-Internetseite, das Informationsdokument „Übersicht über das Triple P-Implementierungsmodell“ sowie eigens vorbereitete Präsentationen mit PowerPoint und Prezi.
Die Implementierungsberater nutzten für die eigene Arbeit die Checkliste zur Phase „Kennenlernen und Information“, die die wichtigsten Schritte dieses Phase übersichtlich darstellt und zusammenfasst.

Lessons learned aus Phase 1

In der ersten Phase fallen zwei Besonderheiten auf:

- Das „Kennenlernen“ auf Landkreisebene wurde durch frühere Kontakte zum dortigen Sozialdezernenten erleichtert.
- Viele Elemente der Phase fanden zunächst auf Landkreisebene statt und wiederholten sich dann in ähnlicher Weise auf der Sozialraumebene.

Gerade der erstgenannte Punkt verdient besondere Erwähnung, da das erste „Türöffnen“ gleichermaßen wichtig wie schwierig ist. Ohne bestehende Kontakte zu Entscheidungsträgern auf hohen Ebenen ist es oftmals schwer möglich, überhaupt für erste Gespräche zusammen zu kommen. Dies hat unserer Erfahrung nach verschiedene Gründe:

- So wird zum einen dem Thema Prävention in der praktischen sozialen Arbeit nur selten die Bedeutung zugemessen, die ihm, theoretischen Bekenntnissen und wissenschaftlichen Erkenntnissen zufolge, zustünde. Gerade in der Kinder- und Jugendhilfe dominieren oftmals akute Krisen den Arbeitsalltag, sodass für präventives Handeln wenig zeitliche, personelle und finanzielle Ressourcen verbleiben - umso mehr, wenn dies die Implementierung eines komplexen Programms erfordert.
- Darüber hinaus ist der sektorenübergreifende Ansatz von Triple P ungewöhnlich und damit oftmals auch schwer vermittelbar. Ansprechpartner auf hohen Verwaltungs- oder Politikebenen verweisen daher oft an einzelne, ihnen untergeordnete Ressorts -

obwohl sie auf der übergeordneten Ebene eigentlich am besten in der Lage wären, eine Implementierung zu ermöglichen, die Sektorengrenzen überwindet.

- Auch bestehen in jeder Kommune schon vielfältige Programme und Angebote. Wird die Implementierung eines „neuen“ Programms angedacht, entstehen oftmals Wettbewerbsgedanken oder Sorgen, das Altbewährte könne verdrängt werden. Hier ist der Dialog mit Partnern aus der Praxis besonders wichtig, um Befürchtungen in Ruhe besprechen zu können und die Passung des Bestehenden mit dem Neuen zu prüfen. In den meisten Fällen erweisen sich die Sorgen als unbegründet, weil Triple P mit den meisten anderen Programmen kompatibel ist und auf Grund der Vielfalt des Mehrebenensystems einzelne Teile ergänzen (anstatt ersetzen) kann. Werden diese Gespräche aber nicht ermöglicht, so können Projektideen früh im Keim erstickt werden.

Wie kann man diesen Schwierigkeiten begegnen? Programmvertreter können versuchen, wichtige Entscheidungsträger, also Türöffner, zu finden, diese persönlich anzusprechen und mit kompakten sowie gut verständlichen Informationen zu überzeugen. Umgekehrt können Entscheidungsträger in kommunalen Strukturen mit Hilfe von Programmdatenbanken wie der „Grünen Liste Prävention“ oder dem „Wegweiser Prävention“ Präventionsprogramme identifizieren, die zu ihrer Kommune und ihren aktuellen Herausforderungen passen, und diese dann selbst ansprechen.

Phase 2: „Entscheidung und Vereinbarung“

In der Entscheidungs- und Vereinbarungsphase wurden die Gespräche umfangreicher und detaillierter. Während alle Informationen zusammengetragen und bezüglich ihrer Wichtigkeit für die Implementierung eingeschätzt wurden, konnten beide Seiten ein gemeinsames Verständnis davon entwickeln, was sie jeweils zum Gelingen des Vorhabens und zum Erreichen der Ziele beitragen können. So wurde auf eine **einvernehmliche Definition der kommunalen Ziele** hingearbeitet (z.B. Reichweite - Zielgruppe, Parameter und Region; Annahme - Fachleute, Einrichtungen, Richtwerte).

Im Landkreis Osnabrück stand vor allem die frühzeitige Unterstützung von Familien im Vordergrund. Familien, die Schwierigkeiten haben, sollten möglichst früh und niedrigschwellig Hilfe in Anspruch nehmen können, d.h. bevor sie in Kontakt mit dem Jugendhilfesystem kommen. Dafür sollten keine neuen Unterstützungsstrukturen geschaffen, sondern die Methodenkompetenzen der Fachleute in der Praxis (in diesem Fall vorwiegend Erzieher und Schulsozialarbeiter) erweitert werden. Gleichzeitig sollten Fachleute ein Hilfsmittel an die Hand bekommen, das der neuen Familienwirklichkeit entspricht und das sie Eltern empfehlen können, die mehr Unterstützung benötigen, als sie selbst derzeit leisten können: Triple P Online. Somit könnten Eltern an verschiedenen Stellen im System Türen geöffnet werden und Raum für Fragen geschaffen werden, „bevor das Kind in den Brunnen gefallen ist“.

Die Ziele waren also eindeutig dem Bereich der Prävention zuzuordnen und das gewählte Programm damit sehr passend: Triple P ist ein Präventionsprogramm, das nachgewiesenermaßen negative Entwicklungsverläufe in Familien durch eine frühzeitige Stärkung der elterlichen Beziehungs- und Erziehungskompetenzen abmildert bzw. verhindert. Die Entscheidung, Triple P im Landkreis zu implementieren, um die gesetzten Ziele zu erreichen, wurde daher verbindlich getroffen.

Die verfügbaren Mittel sollten dabei jedoch nicht weit über den Landkreis verstreut, sondern zunächst in einem „Pilot-Sozialraum“ konzentriert genutzt werden, um hier „zu klotzen statt zu kleckern“ und wichtige Lernerfahrungen für die anschließend gewünschte weitläufige Implementierung zu sammeln. Ein passender Sozialraum, dem genügend „community readiness for prevention“ zugeschrieben wurde, wurde ausgewählt. Hierbei wurden folgende Faktoren, die von der Implementierungsforschung als hilfreich beschrieben werden (Wandersman et al., 2008), berücksichtigt:

- Vernetzung innerhalb der Kommune
- Ressourcen
- starke Führung
- Partizipation
- Gemeinschaftsgefühl
- Bereitschaft, Schwierigkeiten in der Kommune anzugehen

Bei Betrachtung der Ressourcen war z.B. die aktuelle Belastung der Sozialräume mit anderen Aufgaben relevant. So war ein Sozialraum gerade mit einem zentralen Aufnahmelager für unbegleitete minderjährige Flüchtlinge sehr ausgelastet. Auch die anderen Kriterien waren wichtig: Im ausgewählten Sozialraum bestand bereits eine sehr gute Vernetzung und viel Austausch, vor allem zwischen Kitas und Schulen, welche die angezielte Altersgruppe betreuen. Auch das Engagement der Fachleute vor Ort war besonders hoch, die Trägerlandschaft überschaubar.

Im ausgewählten Sozialraum wurden die anvisierten Ziele noch einmal konkreter diskutiert. Besonders wichtig war dem lokalen Sozialraumteam das Erreichen folgender positiver Veränderungen:

- Stärkung elterlicher Erziehungskompetenz
- Reduktion von Stress in Familien
- Reduktion von Kindesmisshandlung (und Fremdunterbringungen)
- Stärkung der Zusammenarbeit von Fachleuten (gemeinsame Sprache und gemeinsame Haltung, z.B. keine Vorwurfshaltung gegenüber Eltern einnehmen)
- Erleichterte Zugangswege zu Eltern, die keinen Unterstützungsbedarf sehen
- Erfolgserlebnisse für Eltern, ohne dass Zugang zum Jugendamt nötig wird

Nach der Auswahl des Sozialraums und der Definition der Ziele wurde ein **Fortbildungs- und Unterstützungsplan** erstellt und erste Schätzungen bezüglich der benötigten Materialien vorgenommen. Mit Hilfe eigens entwickelter Planungsinstrumente konnten verschiedene Präventionsmodelle simuliert und dabei Kosten und Nutzen abgeschätzt werden. Die Auswirkungen kleiner Veränderungen in der Planung (z.B. die Gewichtung unterschiedlicher Präventionsangebote für Familien oder die Zeit, die Fachkräfte investieren können) ließen sich dabei unmittelbar absehen.

Lokale Koordination - Implementierungsteam

Für eine gelungene Implementierung müssen Rollen und Verantwortlichkeiten klar geregelt sein. Von zentraler Bedeutung ist hier die lokale Koordination: Lokale Koordinatoren nehmen eine Schlüsselrolle und Schaltstelle ein, da sie sowohl mit den umsetzenden Einrichtungen und Fachkräften als auch den Entscheidern in Politik und Verwaltung und den Implementierungsberatern des Programms regelmäßig kommunizieren. Die lokale Koordination im Pilotsozialraum sollte - nach einigen Überlegungen und Prüfung von Alternativen - beim Sozialraumteam angesiedelt werden. Gemeinsam mit den Implementierungsberatern von Programmseite wurde dieses zum „Implementierungsteam“, dessen Aufgaben laut Fixsen und Blasé sind, die Implementierung sicherzustellen, die Kommune ins Boot zu holen, eine günstige Umgebung zu schaffen und Daten zur Entscheidungsfindung zu nutzen.

Verwendete Tools

Um einen Eindruck des ungefähren Koordinationsaufwandes zu vermitteln, wurde das Informationsdokument „Triple P-Koordinationsaufgaben“ verwendet. Es vermittelt einen Überblick über mögliche anstehende Aufgaben, die für eine gelingende Koordination der Triple P-Implementierung notwendig sind. Wichtig sind die begleitenden Erläuterungen, dass nicht alle der aufgeführten Aufgaben überall notwendig sind - ansonsten kann schnell ein Gefühl der Überforderung entstehen. Auch trotz dieser Erläuterungen erschien dem Sozialraumteam die Koordination als aufwendig. Dieser Eindruck ist durchaus realistisch und daher in dieser Phase gewünscht, um eine spätere Überforderung - bzw. Frustration auf Grund deutlich höheren Aufwands als er erwartet wurde - zu vermeiden. Idealerweise überlegt die koordinierende Stelle in dieser Phase, wer welche Aufgaben übernehmen kann bzw. ob die Koordination mit den verfügbaren Ressourcen geleistet werden kann. Reichen die Ressourcen nicht aus, ist nun der passende Zeitpunkt, sie zu erweitern oder freizustellen, damit die Koordination gelingen kann.

Die Implementierungsberater nutzten darüber hinaus den „Capacity Calculator“, ein Planungsinstrument, das eine Berechnung diverser Parameter, wie z.B. die Anzahl benötigter Fortbildungsplätze und Materialien, in Abhängigkeit der Ziele, z.B. zu erreichender Familien, und bestimmter Annahmen, z.B. Aktivität der Fachleute, erlaubt. Auch die Checkliste wichtiger Meilensteine der Implementierung wurde als Leitfaden von dieser Phase an verwendet.

Lessons learned aus Phase 2

Auch in der zweiten Phase wiederholten sich einige Schritte, die zuvor auf Landkreisebene stattgefunden hatten, auf der Sozialraumebene. Dazu gehörten z.B. die Festlegung von Zielen und die Auswahl passender Fortbildungen für die verschiedenen Fachleute. Da die Verantwortlichen auf beiden Ebenen unterschiedliche Blickwinkel einbringen, war dies von großem Nutzen, wenngleich es die Dauer der Phase verlängerte. Gerade die Formulierung konkreter und erreichbarer Ziele, die für eine gelingende Implementierung von enormer Bedeutung ist, erfordert oftmals einige Zeit und mehrere Diskussionen. **Nur wenn alle Beteiligten eine gemeinsame Vorstellung davon haben, was erreicht werden soll und woran ein Erfolg sichtbar wird, lässt sich die Implementierung des Programms schon laufend immer wieder im Hinblick auf diese Ziele reflektieren und anpassen.** So könnte z.B. eine plötzliche Zunahme von Elternanfragen nach Erziehungsberatung als Misserfolg gewertet werden, wenn man diese als Verschlechterung der elterlichen Erziehungskompetenzen interpretieren würde. Nimmt man aber an, dass ein Großteil aller Eltern von Zeit zu Zeit unsicher in Erziehungsfragen sind, jedoch mit diesen Fragen nicht frühzeitig Unterstützung sucht, sondern erst bei ernsten Schwierigkeiten mit dem Jugendhilfesystem in Kontakt kommt, so könnte eine zunehmende Nachfrage von präventiven Unterstützungsangeboten als Erfolg angesehen werden: Sie könnte darauf hindeuten, dass Eltern frühzeitig Hilfe in Anspruch nehmen, weil diese in der Kommune leicht verfügbar und nicht stigmatisierend ist. Diese Eltern brauchen dann später möglicherweise weniger intensive Hilfen, was eines der formulierten Ziele ist.

Die Überprüfung der formulierten Ziele ist zugleich die Evaluation. Hier haben wir die Erfahrung gemacht, dass der Begriff „Evaluation“ negativ besetzt ist, sowohl bezüglich Arbeitsaufwand als auch im Sinne der Vorstellung, dass die Evaluation von außen kommt und mit sehr abstrakten und schwer verständlichen Methoden die eigene Arbeit bewertet und dabei möglicherweise wichtige Aspekte außer Acht lässt, weil diese „nicht gemessen werden können“. Rückblickend hätten wir das Thema gern anders angesprochen, um solche Missverständnisse von vornherein zu vermeiden. Die Frage „Woran merken Sie, dass Sie Ihre Ziele erreicht haben?“ wäre vermutlich besser geeignet gewesen, eigenständige Überlegungen anzustoßen, die zu einem individuellen Evaluationsplan führen können. Wie die Evaluation konkret vor Ort aussieht, kann sehr unterschiedlich sein und von den lokalen Koordinatoren gestaltet werden. Dabei sollten sowohl die formulierten Ziele als auch mögliche Forderungen von finanzierenden Stellen berücksichtigt werden.

Eine weitere **wichtige Frage in der zweiten Phase ist die nach der Koordination der Implementierung**. Hier ergaben sich in der Modellkommune zwischenzeitlich einige Unklarheiten, auf welcher Ebene - Landkreis oder Sozialraum - diese erfolgen sollte. Die separate Kommunikation der Implementierungsberater mit Vertretern des Landkreises und des Sozialraums barg dabei die Gefahr von Missverständnissen. Direkte Gespräche zwischen Landkreis und Sozialraum bzw. auch zwischen allen dreien waren von deutlichem Vorteil.

Bei der Planung und Berechnung von Kennzahlen wie Fortbildungsplätze, Materialverbrauch, Kosten, möglichen Einsparungen etc. erwies sich der „Capacity Calculator“ als außerordentlich hilfreich. Diese komplexe Excel-Tabelle stellt wichtige Zusammenhänge zwischen relevanten Parametern dar (wie z.B. Interventionsplätze für Familien, Fortbildungsplätze, Fallzahlen bestimmter Auffälligkeiten in den Familien oder bestimmter Hilfen zur Erziehung). Auf der Grundlage dieser Zusammenhänge sowie individuell eingegebenen Annahmen und Zielen in der jeweiligen Region lassen sich schnell und einfach Fortbildungsbedarfe, benötigte Mittel und mögliche positive Veränderungen berechnen und darstellen. Der Vorteil dieses Instruments ist die Möglichkeit der dynamischen Planung: Veränderungen in einem der Parameter, z.B. das verfügbare Budget, wirken sich sofort auf die Berechnung der anderen Parameter aus. Ergibt sich also eine Änderung an der inhaltlichen Planung, muss nicht alles neu gerechnet werden, sondern eine kleine Anpassung genügt, um automatisch die neue Planung mit allen Veränderungen zu erhalten. Hier liegt gleichzeitig natürlich auch die Gefahr, dass Fehler in den Überlegungen und Annahmen enorme Auswirkungen auf die Gesamtplanung haben können. Eine umfassende Kenntnis der Tabelle sowie wichtiger Implementierungsgrundlagen und ein gutes Verständnis der jeweiligen Kommune mit ihren Besonderheiten und ihren Zielen ist daher erforderlich, um den „Capacity Calculator“ nutzen zu können.

Phase 3: „Planung der Implementierung“

Bevor die Fortbildungen beginnen, ist es wichtig, einen **Implementierungsplan** zu entwickeln, um Nachhaltigkeit sowie optimale und langfristige Wirkung des Programms sicherzustellen. Damit die fortgebildeten Fachkräfte mit dem Programm auch tatsächlich die positiven Effekte erzielen, brauchen Einrichtungen die passende Unterstützung und Infrastruktur, um das Programm aufrechtzuerhalten (z.B. Fachleuten Zeit für die Vorbereitung und für kollegiale Unterstützung einräumen, Datenerhebung und Rückmeldeschleifen). Auch die Möglichkeit einer integrierten Medienkampagne sollte in dieser Phase bedacht werden. Kann die Kampagne nicht komplett genutzt werden, können bedarfsgerecht einzelne Elemente ausgewählt werden.
Ein effektiver Implementierungsplan zielt darauf ab, die **Passung zwischen Programm und Arbeitskontext** zu optimieren. Dafür berücksichtigt er alle Schlüsselelemente in den Einrichtungen, die für eine optimale Unterstützung der Anbieter erforderlich sind, und beinhaltet einen Evaluationsplan für das Programm und seine Implementierung. Auch die Auswahl und Rekrutierung von Fachkräften sowie die Planung und Vorbereitung der Fortbildung, Umsetzung, Supervision und Coaching sind wichtige Bestandteile dieser Phase. Auf Grund des „Public Health“-Ansatzes werden bei der Rekrutierung alle Einrichtungen innerhalb der Kommune mit in Betracht gezogen, die entsprechend tätig sind, d.h. Eltern in Fragen rund um die Erziehung und Entwicklung ihrer Kinder unterstützen.

Wichtige Meilensteine in der Implementierungsplanung waren:

- Kennenlernen der lokalen Koordinatoren und Unterstützungsstrukturen vor Ort
- Auswahl der passenden Fortbildungen für die lokalen Fachkräfte
- Planung der Fortbildungen (Art, Zeit, Ort, Anzahl etc.)
- Information der Fachkräfte und Rekrutierung für die Fortbildungen
- Erste Überlegungen zur Evaluation
- Planung der Koordination von Triple P Online
- Erste Planung der Öffentlichkeitsarbeit

Hier wiederholten sich nun einige Elemente aus den ersten beiden Phasen unseres Modells: Kennenlernen und Information sowie Entscheidung und Vereinbarung. Die Ansprechpartner vor Ort hatten an den ersten Gesprächen auf Kreisebene nicht teilgenommen und hatten nun natürlich viele Fragen zum Programm und zum geplanten Vorgehen. Das erste Planungsgespräch fand daher gemeinsam mit Kreisvertretern (Fachdienstleitung Jugend, Strategische Planung), dem lokalen Sozialraumteam und uns statt. Fragen wie „Was ist Triple P überhaupt?“, „Wie ist das händelbar?“, „Wer steuert als ständiger Ansprechpartner - und wie?“ und „Wie sehen die nächsten Arbeitsrunden aus?“ wurden angesprochen, teils gemeinsam beantwortet und teils zur detaillierteren Besprechung auf das nächste Treffen verschoben. Es ist typisch, dass die fünf Phasen des Implementierungsmodells nicht statisch genau in der beschriebenen Reihenfolge verlaufen, sondern dass es immer wieder Schritte

vor und zurück gibt und einzelne Teile mancher Phasen mehrfach durchlaufen werden. Implementierung ist ein lebendiger und dynamischer Prozess!

Das Sozialraumteam als **Expertengruppe für die lokalen Strukturen und Angebote** konnte einen guten Überblick über die Einrichtungen und Strukturen vor Ort vermitteln. Vor allem Kitas und Schulen standen im Fokus der Überlegungen, denn hier können die angedachten niedrigschwelligen Unterstützungsangebote für Eltern besonders gut implementiert werden. Fachkräfte aus Kitas und Grundschulen stellten also die wichtigste Zielgruppe für die Fortbildungen dar.

Die Implementierungsforschung (Fixsen et al., 2005 & 2009) beschreibt sogenannte „**core implementation components**“ oder „drivers“. Das sind bestimmte Faktoren, von denen man weiß, dass sie für eine erfolgreiche Implementierung wichtig sind. Einer dieser **Schlüsselfaktoren ist die Auswahl passender Fachkräfte für die Umsetzung eines neuen Programms**. Die Triple P-Fortbildungen richten sich an Fachkräfte, die eine abgeschlossene Berufsausbildung sowie -erfahrung im pädagogischen, psychologischen oder Gesundheitsbereich haben. Durch die Entscheidung, vor allem Kitas und Schulen anzusprechen, war dieser Aspekt gewährleistet. Neben bestimmten Kompetenzen ist aber auch die Bereitschaft, Neues zu lernen und umzusetzen, ein wichtiges Merkmal, wenn man nach den am besten geeigneten Fachkräften sucht. Es ist daher wichtig, die potentiellen Fortbildungsteilnehmer vorab umfangreich über das Programm und auch den damit verbundenen Lern- und Arbeitsaufwand zu informieren, sodass sie im Sinne einer „Selbstselektion“ für sich abschätzen und entscheiden können, ob es passend für sie ist.

In unseren Gesprächen haben wir uns entschieden, diesen Informationsprozess in mehrere Schritte aufzuteilen. Für den ersten Schritt, eine kurze Ankündigung, dass im Sozialraum zukünftig mit Triple P gearbeitet werden soll, wurde ein bereits bestehendes Forum gewählt, nämlich das Netzwerktreffen der Bildungslandschaft. Hier wurden im Rahmen einer kurzen allgemeinen Programmvorstellung durch eine Ausbilderin Ziele, Methoden, Prinzipien und Umsetzungsmöglichkeiten sowie -vorteile vorgestellt und zugleich auch der Zeitaufwand einer Fortbildung beschrieben. Das Thema war somit schon einmal eingeführt, mehr Details konnten zu einem späteren Zeitpunkt folgen. Hierfür wurde drei Monate später eine eigene Informationsveranstaltung abgehalten, zu der rund 50 Teilnehmer erschienen. Konkrete Fragen der potentiellen Fortbildungsteilnehmer wurden von einer Triple P-Ausbilderin sowie einer erfahrenen Triple P-Anbieterin, die das Programm schon seit Jahren mit Eltern nutzt, beantwortet.

Da großes Interesse der Fachleute an den vorgestellten Fortbildungen bestand, wurden mehr Fortbildungen ausgeschrieben als ursprünglich geplant. Um diese gut vorbereiten und durchführen zu können, ergab sich daher eine zeitliche Verzögerung im Vergleich zum ursprünglichen Zeitplan. Auch die Berücksichtigung der Sommerferien schob die Fortbildungstermine weiter nach hinten.

Verwendete Tools

Im Rahmen der Informationsveranstaltung für Fachleute wurden neben Informationsflyern zwei Formulare ausgeteilt: Das Formular „Einrichtungsinformationen“ für Leitungskräfte und das Formular „Teilnehmerinformationen“ für die Mitarbeiter / potentiellen Fortbildungsteilnehmer. Beide Formulare zielen darauf ab, die Teilnehmer und ihre Vorgesetzten bei der Entscheidung, ob und wenn ja welche Triple P-Fortbildung für sie geeignet ist, zu unterstützen, und sie dazu anzuregen, über wichtige Implementierungsfragen vorab nachzudenken. Dazu gehören z.B. Aspekte wie die Anzahl von Eltern, die erreicht werden sollen; die wichtigsten Ziele der Einrichtung; mögliche Herausforderungen bei der Implementierung; aber auch Stärken der Einrichtung, die bei der Implementierung hilfreich sein können. Die ausgefüllten Formulare wurden an das Sozialraumteam zurück gegeben, welches diese Formulare zum einen als verbindliche Interessensbekundung zur Fortbildungsteilnahme registrierten, zum anderen aber auch auf die Passung des Programms mit der Einrichtung sowie mögliche Schwierigkeiten bei der Implementierung hin anschauten. Bei Rückfragen stand der Implementierungsberater zur Verfügung.

Lessons learned aus Phase 3

Eine sorgfältige Implementierungsplanung ist umfangreich und aufwendig. Durch den Implementierungsberater kann sie nur begleitet werden – essentiell ist der Einsatz der Verantwortlichen vor Ort. Je eigenständiger sie arbeiten, umso besser können die Planung und auch die Implementierung selbst gelingen. Mangelt es an Kapazitäten, Fähigkeiten und / oder Engagement bei den lokalen Koordinatoren, so kann der Implementierungsberater in eine Situation kommen, in der er entweder zusehen muss, wie wichtige Aufgaben versäumt werden, oder diese selbst übernehmen muss – was jedoch im Hinblick auf die Nachhaltigkeit der Implementierung nicht hilfreich ist. In unserer Modellregion konnten die Implementierungsberater sich auf die rein beratende und begleitende Tätigkeit zurückziehen, was ideal ist. Das Team vor Ort zeigte großes Engagement, Zuverlässigkeit, Voraussicht, hervorragende Kenntnis der Strukturen und Angebote vor Ort sowie Fingerspitzengefühl bei der Ansprache. Die Planungstreffen waren jedes Mal sorgfältig vorbereitet und gut strukturiert. Gleichzeitig konnten die Implementierungsberater eigene Themen, Anregungen und Vorschläge gut einbringen. Es bestand jederzeit eine konstruktive Arbeitsatmosphäre, die von gegenseitiger Wertschätzung geprägt war. Das Zusammenspiel von Implementierungsfachwissen mit Kenntnis und Erfahrung aus der lokalen Praxis hat hier sehr gut funktioniert. Die sorgfältige Auswahl des Modellsozialraums hat sich ausgezahlt.

Eines der Hauptthemen in dieser Phase war die Auswahl passender Fachkräfte für die Fortbildung. Das gemeinsam beschlossene Vorgehen (mehrstufiger Informationsprozess, Fortbildung von jeweils mehreren Fachleuten aus einer Einrichtung etc.) erwies sich als sehr erfolgreich, wie sich an der großen Nachfrage nach Fortbildungsplätzen und später der positiven Bewertung der Fortbildungen zeigte. Auch die verwendeten Tools (Formulare für Fortbil-

dungsteilnehmer und Leitungskräfte der Einrichtungen) waren hilfreich zur Vorbereitung der Fortbildungen und der Umsetzung in den Einrichtungen.

Besser hätte die Evaluation geplant werden können. Wie oben bereits angerissen, hätte eine andere Einführung in die Thematik dies vielleicht erleichtert. Es konnte in dieser Phase kein vollständiger Evaluationsplan erarbeitet werden, dies wird derzeit in Phase 5 nachgeholt.

Phase 4: „Fortbildung und Akkreditierung“

Die Entwicklung eines detaillierten Plans zur Fortbildung und Akkreditierung (Fortbildungsplan) ist Teil des Implementierungsplans und ein wichtiger Zwischenschritt von der Entscheidung bis zur Umsetzung des Programms. Im Fortbildungsplan wurden die Vereinbarungen aus Phase 2 operationalisiert. Dazu gehörten:

- Die Reichweite (d.h. wie viele und welche Familien sollen an welchen Angeboten teilnehmen können)
- Wer die Angebote bereitstellen wird (welche Fachkräfte, welche Programmteile)
- Die Anzahl an Vorträgen / Elternkursen / Einzelsitzungen, die jede Fachkraft innerhalb einer festgelegten Zeit (z.B. ein Jahr) anbieten soll

Weitere Fragen, die bei der Planerstellung berücksichtigt werden sollten, sind unter anderem: Wer kann Supervision bereitstellen? Wie soll Coaching oder Supervision umgesetzt werden? Wie viele Elternmaterialien werden benötigt? Um die Planung der Fortbildungen und Akkreditierungen zu erleichtern, stellten die Implementierungsberater Informationen zur Verfügung, z.B. bezüglich der Dauer der Fortbildungen, der Auswahl der passenden Fortbildungen für die Fachkräfte und möglichen Kombinationen von Fortbildungen.

Ablauf der Fortbildungen

Die Triple P-Fortbildungen richten sich an Fachkräfte in der Praxis, d.h. Personal, das bereits mit Familien arbeitet. Das Programm kann von verschiedenen Fachleuten, unabhängig von Profession, Ausbildung und Arbeitsumfeld, gut umgesetzt werden (Shapiro et al., 2012). Die Durchführung der Fortbildungen erfolgt durch akkreditierte Triple P-Ausbilder. Die benötigten Materialien werden im Rahmen der Fortbildungen zur Verfügung gestellt. Alle Triple P-Fortbildungen umfassen vier Abschnitte, in denen die Teilnehmer sowohl theoretische Kenntnisse als auch praktische Fertigkeiten erwerben.

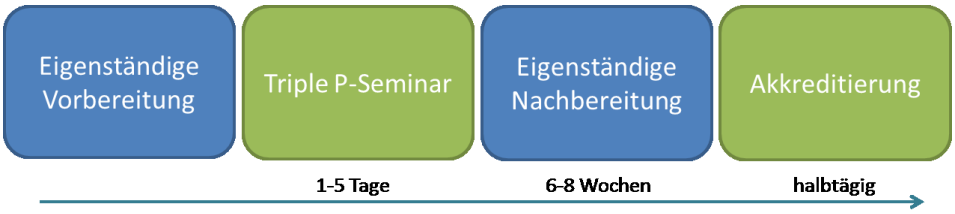


Abbildung 2. Fortbildungsablauf

Zur Vorbereitung auf das Seminar steht auf der Triple P-Internetseite Literatur zur Verfügung, mit der die Teilnehmer sich selbstständig beschäftigen. In den ein- bis fünftägigen, sehr intensiven Seminaren werden darauf aufbauende Kenntnisse vermittelt und Fertigkeiten zur Durchführung der Angebote demonstriert und geübt. Darauf folgt eine eigenständige Nachbereitungsphase, in der die Teilnehmer mit Hilfe der Materialien, welche sie im Seminar erhalten, die Inhalte vertiefen und in selbst organisierten Kleingruppen die Übungen fortsetzen können. All das dient der Vorbereitung auf den erfolgreichen Abschluss der Fortbildung: Die Beantwortung der Fragen im Akkreditierungsquiz und die Demonstration der erlernten

Fertigkeiten im Akkreditierungsworkshop. Diese Kombination praktischer und theoretischer Elemente, von kognitiver Wissensvermittlung und interpersonellen Übungen, hat sich wiederholt als am effektivsten zur Vermittlung von neuem Wissen und Fertigkeiten erwiesen (z.B. Arthur et al., 2003).

***Anmerkung**:* Die Kosten der Fortbildung wurden von der Kommune selbst getragen. Die Höhe der Kosten hängt von der Zielsetzung und den Vereinbarungen sowie dem Implementierungsplan (Phase 2 und 3) ab.

Übungsworkshops

Um die Sicherheit der Fachkräfte und damit die Implementierung des Programms zu stärken, wurden zusätzliche halbtägige Übungsworkshops in Kleingruppen zwischen Fortbildung und Akkreditierung durchgeführt. Diese gehörten nicht zur regulären Fortbildung, sondern waren Teil des Implementierungsunterstützungsprozesses und wurden eigens aus der Förderung finanziert. In den Übungsworkshops wurden Inhalte der Fortbildung wiederholt und modellhaft einzelne Beratungselemente durch die Ausbilderin demonstriert. Die Teilnehmer hatten die Gelegenheit, Fragen zu stellen und im Anschluss an die Demonstration die Beratungselemente in Kleingruppen anhand eigener Fallbeispiele selbst zu üben. Die Workshops wurden als sehr hilfreich wahrgenommen. Als besonders positiv wurden die Möglichkeit zu üben, das Lernen am Modell und die Diskussionen in der Gruppe zurückgemeldet.

Teilnehmer

Die erste Fortbildung zur Triple P-Kurzberatung (inklusive Übungsworkshop und Akkreditierung) fand im Herbst 2015 statt. Zwei weitere volle Fortbildungen folgten im Frühjahr 2016. Von den 43 Teilnehmern dieser drei Fortbildungen nahmen 33 an den freiwilligen Übungsworkshops teil. 39 der 43 Teilnehmer schlossen die Fortbildung mit einer erfolgreichen Akkreditierung ab (91%). Darüber hinaus besuchten fünf Fachleute frei ausgeschriebene Fortbildungen zum Triple P-Gruppentraining und -Einzeltraining. Insgesamt nahmen 48 Fachleute an Triple P-Fortbildungen teil, 43 davon schlossen die Akkreditierung ab (90%). Vier Teilnehmer haben sich auf Grund von Überlastung oder anderen Gründen gegen die Akkreditierung entschieden, eine Teilnehmerin wechselte den Arbeitgeber und nahm daher nicht an der Akkreditierung teil.

Fortbildung	**Teilnehmer Fortbildung**	**Teilnehmer Übungsworkshop**	**Akkreditierung abgeschlossen**	**Akkreditierungsrate**
Kurzberatung	43	33	39	91%
Gruppentraining	5	Kein Angebot	4	80%
Einzeltraining	5	Kein Angebot	4	80%
Gesamt	**48**[6]	**33**	**43**	**90%**

[6] Fünf Teilnehmer nahmen sowohl an der Fortbildung zum Einzeltraining als auch an der zum Gruppentraining teil. Es sind also zehn Fortbildungsplätze für fünf Personen.

Mit Hilfe von Fragebögen wurden die Zufriedenheit der Teilnehmer mit der Fortbildung und den Workshops sowie die eigene Einschätzung der Beratungskompetenz vor und nach der Fortbildung erhoben. Die folgenden Daten stammen aus den drei Fortbildungen zur Triple P-Kurzberatung, die vor Ort ausschließlich mit Teilnehmern aus dem Sozialraum durchgeführt wurden. Die Daten der fünf Teilnehmer in den frei ausgeschriebenen Fortbildungen zum Einzel- und Gruppentraining wurden mit denen der anderen Teilnehmer in diesen Fortbildungen gemeinsam ausgewertet und sind aus Anonymitätsgründen nicht zuordenbar. Sie können hier daher leider nicht aufgeführt werden.

Beratungskompetenz

Nach der Fortbildung gaben die Teilnehmer an, sich signifikant besser ausgebildet zu fühlen und signifikant mehr Selbstvertrauen zur Durchführung von Elternangeboten zum Thema Erziehung zu haben. Außerdem berichteten sie von signifikanten Verbesserungen ihrer Beratungskompetenzen nach Abschluss des Triple P-Fortbildungsprozesses. Die Fortbildung hat ihren Zweck, Beratungskompetenzen von Fachkräften bezüglich Erziehungsfragen zu stärken, also erfüllt.

Zufriedenheit

97% der Fachleute berichteten, dass sie insgesamt „zufrieden“ bis „sehr zufrieden“ mit dem Seminar waren 100% der Fachleute gaben an, dass sie insgesamt „zufrieden“ bis „sehr zufrieden“ mit dem Akkreditierungsworkshop waren. Im Mittel beurteilten die Teilnehmer das Seminar mit 6,00; den Übungsworkshop mit 6,03 und den Akkreditierungsworkshop mit 6,57 auf einer 7-stufigen Skala[7].

Vorbereitung und Passung

Interessant waren auch die Fragen, wie gut vorbereitet sich die Teilnehmer auf die Fortbildung fühlten und inwieweit sich die Fortbildung für ihre Arbeit eignet. Die Antworten auf diese Fragen geben Aufschluss über die Implementierungsqualität: Hier zeigt sich, ob die passende Fortbildung für die passenden Fachkräfte ausgewählt wurde und ob sie vorher ausreichend informiert und vorbereitet wurden. Im Mittel gaben die Fachkräfte an, dass sie angemessen bis gut informiert und vorbereitet wurden (Mittelwert = 5,54 auf einer 7-stufigen Skala[8]) und dass die Fortbildung sich gut für ihre Arbeit eigne (Mittelwert = 5,92 auf einer 7-stufigen Skala[3]).

---

[7] 1 = „sehr unzufrieden“ / 7 = „sehr zufrieden“

[8] 1 = „nein, gar nicht“ / 3 = „eigentlich nicht“ / 5=„grundsätzlich ja“ / 7= „ja, auf jeden Fall“

	N [9]	Informiert und vorbereitet	Für Arbeit geeignet	Qualität der Präsentation	Aktive Teilnahme	Inhalte	Fertigkeiten umsetzen	Zufriedenheit insgesamt
Seminar	38	5.54 (1.07)	5.92 (1.01)	6.13 (.77)	5.84 (1.10)	5.92 (.71)	5.24 (.66)	6.00 (.93)
Übungsworkshop	30	5.55 (1.03)	5.64 (1.06)	6.03 (.70)	6.13 (.83)	5.97 (.60)	5.38 (.61)	6.03 (.93)
Akkreditierung	37	6.16 (.87)	6.16 (.83)	6.24 (.72)	6.51 (.84)	6.27 (.69)	5.86 (.79)	6.57 (.65)

Mittelwerte und Standardabweichungen

Die beschriebenen Daten und Ergebnisse wurden dem Sozialraumteam sowie dem Landkreis in einem Bericht zurück gemeldet. Dieser wurde als sehr informativ und hilfreich empfunden und für eigene Berichte und Präsentationen weiterverwendet.

Zusätzlich zu den Fragebogendaten wurden einzelne Rückmeldungen von Fortbildungsteilnehmern gesammelt. Im Folgenden wird die Rückmeldung einer Kita-Leitungskraft exemplarisch wiedergegeben:

Was finden Sie gut?

„Die Fortbildung ist sehr gut aufgebaut, war zwar anstrengend, aber hat Spaß gemacht, auch weil die Ausbilderin das wirklich toll gemacht hat. Gut war auch der Übungsworkshop zwischen Fortbildung und Akkreditierung. Hier haben wir einen eigenen Fall mitgebracht, der schwierig war. Mit der Ausbilderin haben wir dann Rollenspiele dazu gemacht und gemerkt, dass wir für die spezielle Familie alles noch weiter herunterbrechen mussten. Wir konnten die Schwierigkeiten mit den Eltern dann immer weiter eingrenzen und haben gemeinsam konkrete Ansatzpunkte für Veränderungen gefunden.“

Was finden Sie schwierig?

„Die Fortbildung zur Kurzberatung ist sehr zeitaufwendig. Auch danach braucht man Zeit, um die Inhalte weiter zu festigen und zu üben. Das ist schwer unterzubringen. Gleichzeitig fand ich es aber sehr gut, dass mit dem Akkreditierungsworkshop eine Art Prüfung stattfindet. Darauf mussten wir uns vorbereiten, wir haben viel zusammen geübt und das hat viel Sicherheit gegeben. Ohne die Akkreditierung hätten wir uns sicher nicht so viel damit beschäftigt und es wäre gewesen wie so oft: Die Fortbildung begeistert, aber man nimmt es nicht mit in den Alltag.“

Gerade der letzte Satz bringt eine typische Implementierungsfalle auf den Punkt, die in der Literatur oft als „Train and Hope“ beschrieben wird: Eine Fortbildung allein, und sei sie noch

[9] Anzahl der vorliegenden Fragebögen

so gut, führt selten zu bedeutsamen und nachhaltigen Verhaltensveränderungen. Der Triple P-Fortbildungsablauf mit den weiter oben beschriebenen Phasen eigenständiger Arbeit sowie Seminararbeit, der Akkreditierungsprüfung und den hier finanzierten Übungsworkshops wirkt dieser Schwierigkeit entgegen und fördert den Transfer in den Arbeitsalltag.

Die Fortbildungsteilnehmer äußerten weiterhin, dass sie die Begleitung und Unterstützung durch das Sozialraumteam als sehr wertschätzend empfinden. So erschien zum Beispiel der Leiter des Sozialraumteams zu Beginn der Fortbildung und zu jedem Workshop, um die Teilnehmer persönlich zu begrüßen.

Verwendete Tools

Zur Vorbereitung der Fachkräfte auf die Fortbildungen wurden fortbildungsspezifische Informationsblätter sowie ein allgemeiner Übersichtsartikel zu Triple P verteilt.

Für die Organisation der Fortbildungsseminare und Akkreditierungsworkshops wurden eine Reihe von Dokumenten, Tabellen und Listen verwendet.

Lessons learned aus Phase 4

Durch die Förderung konnten Übungsworkshops für die Fortbildungsteilnehmer ermöglicht werden. Da die Fortbildungsphase durch die verlängerte Planungsphase sowie durch terminliche Gegebenheiten (z.B. Vermeidung von Ferienzeiten) nach hinten verschoben wurde, konnte im Jahr 2015 nur ein Übungsworkshop stattfinden. Die weiteren Workshops fanden im Jahr 2016 statt.

Die Teilnahme am Übungsworkshop war freiwillig, damit bei den Teilnehmern kein Gefühl der Überlastung entsteht. Die Workshops sollten als Unterstützung, nicht als zusätzliche Belastung, wahrgenommen werden. 85% der Teilnehmer, die die Fortbildung abgeschlossen haben, nahmen am Workshop teil. Sie zeigten eine hohe Zufriedenheit mit dem Workshop. Auch die Ausbilderin selbst empfand den Workshop als sehr hilfreich, um das Gelernte zu festigen.

Dies waren in Deutschland die ersten Übungsworkshops dieser Art, die zwischen Triple P-Fortbildung und Akkreditierung stattgefunden haben. Die positiven Erfahrungen ermutigen dazu, die Workshops generell zu jeder Fortbildung anzubieten. Offen bleibt die Frage der Finanzierung.

Ähnlich wie in der dritten Phase der Implementierungsplanung gilt auch bezüglich der Fortbildungen: Um wirklich Veränderungen zu erreichen, ist Aufwand und Einsatz notwendig. Dies zahlt sich langfristig aus, sollte aber von Anfang an bedacht werden. Eine Fortbildung, wie sie hier realisiert wurde, stellt eine zusätzliche Belastung für die Fachkräfte dar, keine Erholungspause vom Arbeitsalltag. Langfristig erleichtert, erweitert und vertieft sie jedoch die alltägliche Arbeit.

Phase 5: „Implementierung und Nachhaltigkeit“

Die Phase „Implementierung und Nachhaltigkeit“ ist andauernd.

Während dieser Phase wird der Implementierungsplan in die Tat umgesetzt und die fortgebildeten Fachkräfte beginnen mit der Umsetzung des Programms. Da allein durch eine Vermittlung neuen Wissens der Transfer in den Arbeitsalltag nicht immer gelingen kann, wird den fortgebildeten Fachkräften in dieser Phase weitere Unterstützung in Form von Workshops, Supervision und einem speziellen Anbieterbereich der Internetseite angeboten. Wichtigstes Ziel ist dabei, Unabhängigkeit und Nachhaltigkeit zu stärken. So können z.B. Workshops zur kollegialen Unterstützung stattfinden, in denen die Fachkräfte konstruktive Wege der Intervision kennenlernen und damit weniger externe Supervision benötigen. Der Implementierungsberater unterstützt die lokalen Koordinatoren bei Bedarf dabei, lokale Intervisionsgruppen zu organisieren. Im Anbieterbereich können die Fachkräfte Kurse anlegen und verwalten, Materialien herunterladen (z.B. Checklisten, Arbeitsblätter oder Fragebögen), Fragebögen automatisch auswerten lassen und auf weitere Informationen rund um das Programm zugreifen.

Die fünfte Phase wurde am Ende des Kalenderjahres 2015 begonnen. Diejenigen Fachleute, die bereits fortgebildet waren, begannen mit der Umsetzung des Programms. Ab Frühjahr 2016 konnten auch die weiteren fortgebildeten Fachleute beginnen. In den Beratungen wurden die Triple P-Materialien für Fachleute und für Eltern verwendet, teilweise auch in türkischer Sprache (z.B. „Kleine Helfer“ - Informationsblätter für Eltern mit Tipps und Hinweisen zu bestimmten Themen, die gemeinsam mit einem Berater durchgesprochen und an die eigene Situation angepasst werden können). Diese Materialien wurden als sehr hilfreich wahrgenommen.

Informationsmaterialien

Um Eltern auf die Unterstützungsangebote aufmerksam zu machen und zur Inanspruchnahme zu motivieren, wurden Materialien der evidenzbasierten Medienstrategie „Bleib positiv!“ genutzt. Diese tragen nachweislich dazu bei, die Einstellung zur Inanspruchnahme von Unterstützung bei der Erziehung positiv zu verändern. Diese Materialien wurden bereits im Jahr 2015 zur Verfügung gestellt, eine zweite Lieferung erfolgte im Herbst 2016. Folgende Materialien wurden ausgewählt:

- Flyer mit allgemeinen Informationen zu Triple P
- Flyer und Broschüren mit Informationen zu einzelnen Triple P-Angeboten, z.B. Triple P Online, Triple P-Kurzberatung oder Triple P-Gruppentraining
- Flyer mit Kurzinformationen zu den fünf Grundprinzipien Positiver Erziehung
- Poster mit allgemeinen Informationen zu Triple P
- Poster mit Informationen zu Triple P Online
- Poster mit Kurzinformationen zu den fünf Grundprinzipien Positiver Erziehung

Im Anhang finden sich einige Beispielexemplare zur Ansicht.

Koordination von Triple P Online

Der Online-Elternkurs ist für alle Eltern im Sozialraum nutzbar. Eine erste Information über diese Möglichkeit erfolgt z.B. durch Erzieher in der Kita, Hebammen oder Ergotherapeuten. Diese konnten Triple P Online in einem speziellen Workshop bzw. Vortrag kennenlernen und können Eltern Flyer aushändigen sowie erste Fragen beantworten. Hat eine Familie Interesse an Triple P Online, so kann sie über eine zentrale Email-Adresse einen Registrierungscode anfordern, mit dem sie sich online einen Zugang zum Programm einrichten kann. Dieses ist dann rund um die Uhr nutzbar. Videos, kurze Texte und interaktive Aufgaben vermitteln Informationen auf anschauliche Weise. Zusammenfassungen können ausgedruckt oder gespeichert, SMS- und Email-Erinnerungen angefordert werden. Hat eine Familie weitergehende Fragen, so kann sie unter einer im Programm eingerichteten Telefonnummer um Unterstützung bitten. Die Telefonnummer wird vom Sozialraumteam bedient, das je nach Bedarf entweder selbst weiterhilft oder an eine fortgebildete Fachkraft verweist.

Umsetzungserfahrungen

Aus der ersten Umsetzung gibt es viele positive Rückmeldungen. So wurde durch die Fortbildung das Thema Elternarbeit wieder mehr in den Fokus gerückt. Elterngespräche wurden häufiger, strukturierter und zielorientierter. Gleichzeitig gelang es den Fachkräften, den Eltern mehr Wertschätzung und Verständnis entgegenzubringen. Auch achteten sie mehr auf die Mitwirkung der Eltern; darauf, dass diese selbst aktiv werden und dass gemeinsam nach Lösungen gesucht wird. Als positiver Nebeneffekt von den Erzieherinnen wurde die Auswirkung des neu Erlernten auf die eigene Arbeit mit den Kindern beschrieben, also die Umsetzung der positiven Erziehungsfertigkeiten im Kita-Alltag.

Bestätigt hat sich, dass es von großem Vorteil war, in den meisten Einrichtungen mehrere Fachkräfte fortzubilden. Waren in Ausnahmefällen einzelne Fachkräfte mit dem Programm allein in ihrer Einrichtung, so fiel es ihnen deutlich schwerer, in die Umsetzung zu kommen. Als hilfreich hat sich in allen Fällen eine Information des gesamten Teams durch die fortgebildeten Fachleute erwiesen.

Herausfordernd bei der Umsetzung war besonders der Faktor Zeit, vor allem in den Kindertagesstätten. Hier war es entlastend und hilfreich zu vermitteln, dass auch einzelne Beratungselemente im Alltag genutzt werden können – ohne eine gesamte Beratung im Sinne des Manuals mit drei bis vier Sitzungen durchzuführen. Bei einer solchen flexiblen Nutzung des Programms ist es wichtig, immer wieder zu reflektieren, ob die Kernelemente des Programms erhalten bleiben und davon ausgegangen werden kann, dass der bekannte positive Nutzen des Programms tatsächlich auch erreicht wird (Mazzucchelli & Sanders, 2010). Hierfür ist ein andauernder Dialog mit dem Programmanbieter von Vorteil. Dieser soll unter anderem in regelmäßig stattfindenden Anbietertreffen sichergestellt werden. Ein erstes sol-

ches Treffen konnte im Herbst 2016 aus den DFK-Fördermitteln finanziert werden und ermöglichte auch einen wertvollen Erfahrungsaustausch.

Rückmeldeschleifen und Kommunikation

Für eine langfristig erfolgreiche Implementierung muss diese immer wieder auf ihre Passung mit den aktuellen Gegebenheiten überprüft und ggf. angepasst werden. Hierfür ist eine regelmäßige Kommunikation zwischen den umsetzenden Fachkräften und ihren Leitungskräften, den lokalen Koordinatoren, den Entscheidungsträgern auf höheren Ebenen in Politik und Verwaltung sowie den Implementierungsberatern auf Programmseite notwendig. Die lokalen Koordinatoren nehmen dabei eine zentrale Rolle ein:

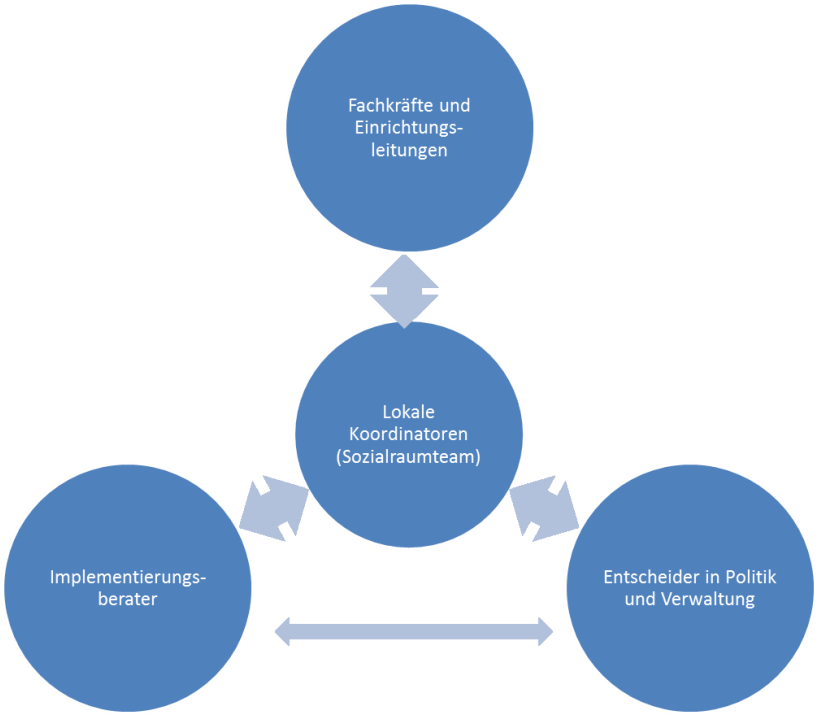


Abbildung 3. Kommunikationswege

Dies verdeutlicht auch noch einmal, von welch zentraler Bedeutung für die Implementierung ist, dass die Rolle der lokalen Koordination verantwortungsvoll und gewissenhaft ausgeführt wird.[10]

Ein zweiter Aspekt, der bei Betrachtung der Grafik auffällt, ist der, dass die Familien hier nicht in Erscheinung treten. Diese kommunizieren nicht direkt mit den lokalen Koordinatoren, sondern nur indirekt über die umsetzenden Einrichtungen. Als Endnutzer und Zielgruppe des Programms können sie jedoch wertvolle Rückmeldungen liefern, die zu einer Opti-

[10] Siehe auch Blogeintrag 12

mierung der Implementierung beitragen können. Daher werden von ihnen verschiedene Daten erhoben:

- Fragebögen zum Verhalten und Befinden der Eltern und Kinder (vor und nach den Elterntrainings)
- Fragebögen zur Zufriedenheit mit dem Programm
- Fallzahlen von Inanspruchnahme von Hilfen zur Erziehung im Sozialraum

Zur Erhebung der Zufriedenheit mit dem Programm wurde eigens ein kurzer Fragebogen (5 Fragen) auf einer handlichen und optisch ansprechenden Karte entwickelt, der den Eltern nach Abschluss einer Beratung oder eines Trainings ausgehändigt werden soll. Die ausgefüllten Karten sollen zentral vom Sozialraumteam gesammelt und ausgewertet werden. Bisher wurden die Karten leider kaum genutzt. Die Fachkräfte scheinen dies als aufwendiger wahrzunehmen als gedacht, während sie den Nutzen weniger deutlich erkennen. Hier soll zeitnah nach Lösungen gesucht werden. So könnte eine erneute Information der Fachkräfte über die Karten und deren Zweck sowie eine Diskussion möglicher Hindernisse zur Nutzung angestrebt werden. Ebenfalls denkbar ist eine Schaffung von Anreizen, etwa in Form eines Wettbewerbs, welche Einrichtung die meisten ausgefüllten Karten zurückgibt. Deutlich wird an diesem Beispiel, dass die Fachkräfte und Einrichtungen das Nadelöhr zu den Familien darstellen.

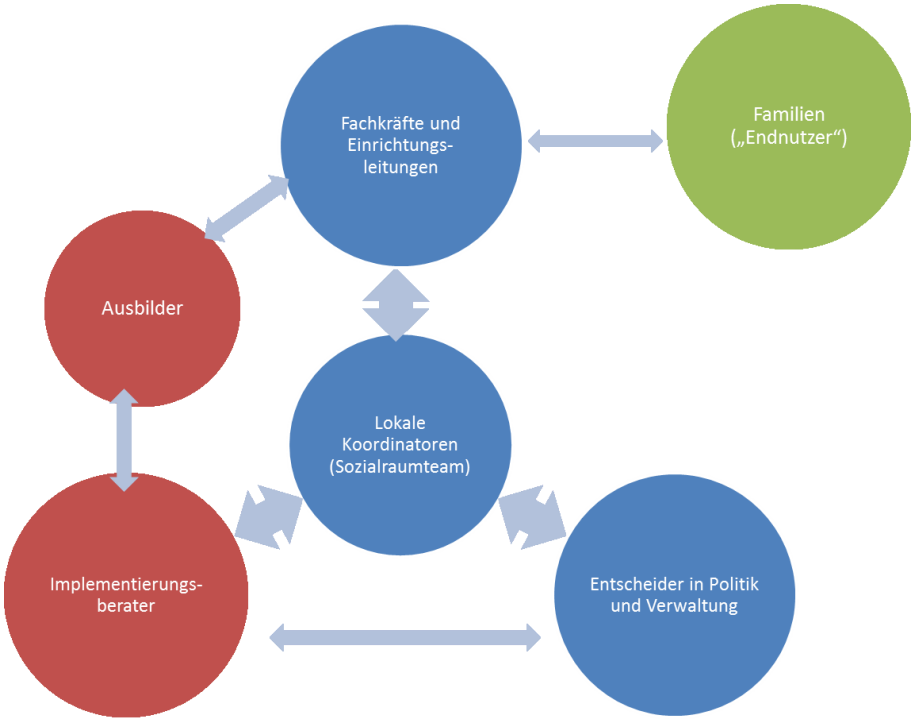


Abbildung 4. Erweiterte Kommunikationswege

Neben den Familien wurden in dieser zweiten Grafik die Ausbilder ergänzt, die den Wissenstransfer vom Programm in die Einrichtungen fördern und begleiten. Zwischen ihnen und den Implementierungsberatern besteht ebenfalls ein enger Informationsaustausch.

Verwendete Tools

- Checkliste für den Implementierungsberater: „Aufrechterhaltung“
- Fragebögen

Lessons Learned aus Phase 5

Die Sicherstellung der Nachhaltigkeit wird vom Sozialraumteam als sehr wichtig eingeschätzt. Anstatt ein neues Projekt nach dem anderen zu starten, sollen hier die positiven Ergebnisse gefestigt und aufrechterhalten werden. Um dies sicherzustellen, ist eine langfristige Begleitung notwendig. Idealerweise wird die Nachhaltigkeit schon in der frühen Implementierungsplanung berücksichtigt. In unserem Modellprojekt wurde sie gegen Ende des Jahres 2015, also in der frühen Implementierungsphase, Thema in den Planungsgesprächen. So wurden zum Beispiel langfristige Modelle der Materialbeschaffung und -verteilung erörtert und regelmäßige Anbietertreffen geplant. Diese Themen hätten durchaus auch schon in früheren Planungstreffen angesprochen werden können. Bisher scheint sich aber kein Nachteil aus der etwas späteren Thematisierung zu ergeben.

Deutlich wird, dass ein anhaltender Dialog mit und zwischen den Fachkräften von enormer Bedeutung für eine gelungene Implementierung ist. Aktuelle Themen und Fragen brauchen ein Forum. Neben den von Ausbildern begleiteten Anbietertreffen sollten langfristig auch Intervisionsgruppen ohne externe Begleitung angedacht werden, um die Unabhängigkeit der Fachkräfte zu stärken.

„Vom Sozialraum zum Landkreis“: Skalierung

Die Implementierung von Triple P im gewählten Sozialraum diente als eine Art Test und Pilotierung des Programms für den gesamten Landkreis. Da das Programm als passend, wirksam und umsetzbar befunden wurde, soll es, unter Voraussetzung der Verfügbarkeit nötiger Mittel, im gesamten Landkreis implementiert werden.

Diese Skalierung erfordert besondere Betrachtung und Planung. Skalierung bedeutet hier nicht ein einfaches „mehr desselben“. Dies gilt einerseits für inhaltliche Aspekte, wie z.B. den „Mix“ der vorgehaltenen Präventionsangebote und deren genaue Ausgestaltung und Umsetzung. Familien und ihre Bedürfnisse und Ressourcen sind sehr unterschiedlich und wir können nicht unbegrenzt mehr Familien erreichen, indem wir z.B. einfach mehr Elternkurse anbieten. Diese müssen passgenau z.B. um Einzel- und Selbsthilfeangebote, intensivere, aber auch niedrigschwellige Angebote ergänzt werden.

Auch auf organisatorischer und Implementierungsebene gilt, dass Skalierung nicht ein einfaches „mehr desselben“ bedeutet. So müssen zum Beispiel Strukturen und Rollen neu überdacht werden: Fand die Koordination bisher auf Sozialraumebene statt, so muss nun die Landkreisebene stärker an der Koordination mitwirken. Ein **zentraler Koordinator** in der Kreisverwaltung wird benötigt. Gleichzeitig sollen die einzelnen **Sozialraumteams** eine wichtige Rolle einnehmen. Sie bilden einen Zugang zu den Einrichtungen und Fachkräften vor Ort. Eine essentielle Implementierungsaufgabe wird es sein, sicherzustellen, dass diese Teams - trotz der zentralen Initiierung durch den Landkreis - das Vorhaben zu ihrem eigenen machen und Verantwortung sowie „Ownership“ übernehmen.

Im Folgenden werden beispielhaft einige konkrete Veränderungen in der Organisation aufgeführt:

- **Fortbildungen** können sozialraumübergreifend organisiert werden.
- **Fortbildungsplätze** sollten den einzelnen Sozialräumen bedarfsgeleitet zugeteilt werden. Hierbei muss natürlich eine gewisse Flexibilität bestehen bleiben, um der Nachfrage gerecht zu werden.
- **Triple P Online** sollte zentral und landkreisweit koordiniert werden.
- Während im Pilotsozialraum nur einzelne Elemente der **Informationskampagne** „Bleib positiv“ genutzt wurden, könnte nun landkreisweit die gesamte Kampagne implementiert werden. Unter anderem kann diese eine eigene Internetseite für Eltern beinhalten.
- Weitere Gremien, Arbeitsgruppen, Ausschüsse und Netzwerke müssen informiert und für die Implementierung gewonnen werden.

Auch die Ziele müssen überdacht und ggf. neu formuliert werden. In jedem Fall muss eine neue detaillierte Planung folgender Zahlen erfolgen:

- Gewünschte Anzahl erreichter Familien, bzw. gewünschte „reach rate“ (d.h. Anteil der Familien in der Bevölkerung, die mit dem Programm erreicht werden)
- Benötigte Anzahl aktiver fortgebildeter Fachkräfte
- Benötigte Materialien
- Benötigte Unterstützung der Fachkräfte in Form von Workshops und Supervision

Die Erfahrungen aus dem Pilotsozialraum sollen nutzbar für die übrigen Sozialräume werden, z.B. in einem regelmäßigen Treffen aller Sozialraumteamleiter. Hier kann immer wieder diskutiert werden, inwieweit die Erfahrungen aus dem Pilotsozialraum übertragbar auf die übrigen Sozialräume sind.

Das Triple P-Rahmenmodell zur Implementierung ist für die Skalierung sehr wertvoll. Die Grundprinzipien (Minimale Suffizienz und Selbstregulation) und die Phasen gelten auf jeder der beteiligten Ebenen, wenngleich sie dort auf unterschiedliche Arten mit Leben gefüllt werden.

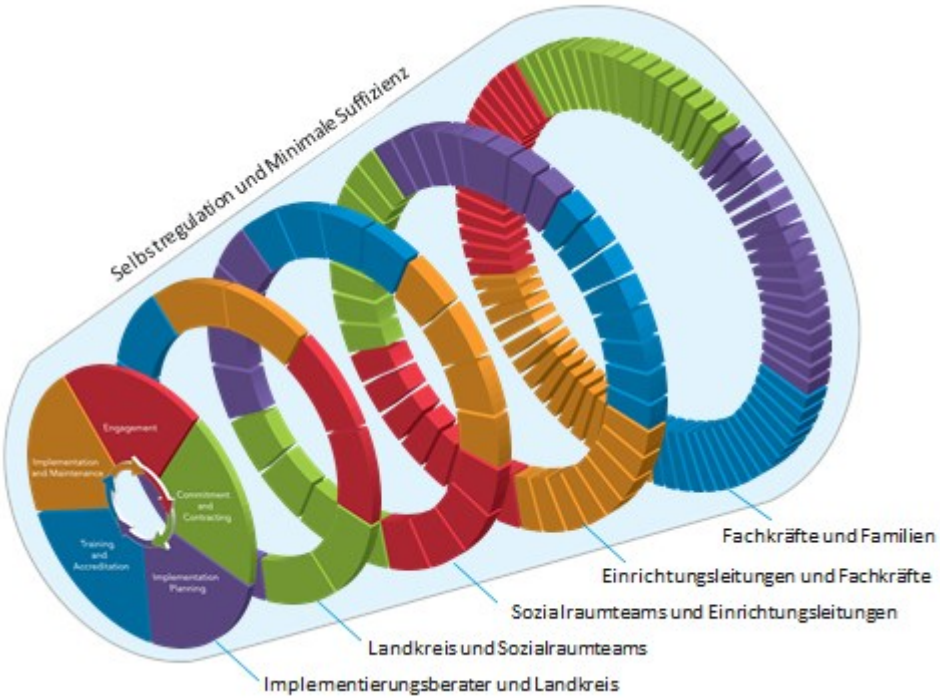
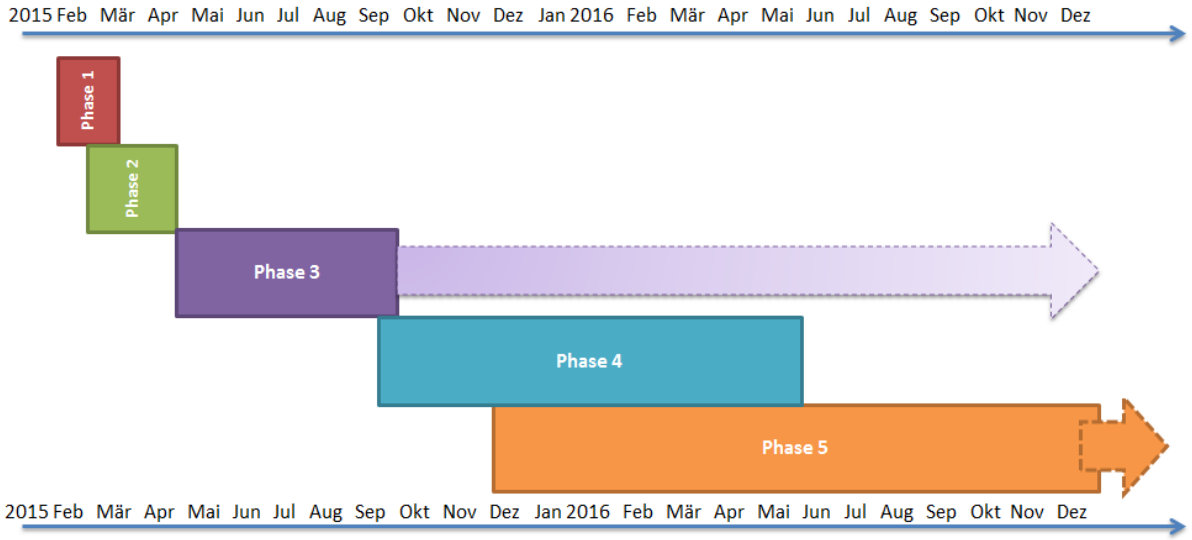


Abbildung 5. Skalierung mit dem Triple P-Rahmenmodell zur Implementierung (McWilliam, 2016)

Zeitlicher Ablauf



Gesamtzeitaufwand für den Implementierungsberater

Die Begleitung der Implementierung über die fünf Phasen nahm für die Implementierungsberater im ersten Jahr rund zwölf Arbeitstage und im zweiten Jahr rund sieben ein[11]. Hinzu kamen gut sechs Arbeitstage für die Erstellung der Blogeinträge und des Abschlussberichts im ersten Jahr sowie rund sieben Arbeitstage für Blog, Bericht und inhaltliche Begleitung der Videoerstellung im zweiten Jahr. Die Begleitung der beginnenden Skalierung der Implementierung („Vom Sozialraum zum Landkreis“) nahm weitere vier Arbeitstage ein.

Jahr	Implementierungsbegleitung	Dokumentation	Skalierungsbegleitung
2015	12	6	0
2016	7	7	4

Deutlich wird, dass der Aufwand zur Unterstützung und Begleitung der Implementierung zu Beginn höher ist und sich dann verringert. Der Aufwand zur Dokumentation bleibt gleich. Neu hinzu kam der Aufwand zur Begleitung der Skalierung.

[11] Ein Arbeitstag umfasst acht Stunden.

Teil III Ergebnisse

Neben diesem Bericht gibt es einige weitere nennenswerte Ergebnisse der Förderung, die die gesammelten Erfahrungen weithin nutzbar machen sollen:

Blog

Die gesammelten Implementierungserfahrungen wurden regelmäßig verständlich und alltagsnah zusammengefasst und aufbereitet und erschienen ungefähr monatlich in Form von **Blogeinträgen** auf der Internetseite „Wegweiser Prävention“. Über verschiedene Verteiler wurden Vertreter von Kommunen und Einrichtungen auf den Blog aufmerksam gemacht. Die Leser konnten jeden Blogeintrag kommentieren, eventuelle Fragen oder Anregungen in den Kommentaren wurden beantwortet.

Leserbefragung

Im November 2015 fand eine Befragung der Blogleser statt. 19 Leser haben teilgenommen, hiervon setzten 26% selbst Präventionsprogramme um, 47% waren an der Steuerung beteiligt und jeweils eine Person gab an, im wissenschaftlichen Bereich oder einem anderen Bereich tätig zu sein. 3 Personen machten keine Angabe. 74% der Leser, die an der Befragung bisher teilgenommen hatten, fanden es einfach, sich im Blog zurechtzufinden. 58% gaben an, dass der Blog Themen beinhalte, die für ihren Arbeitsalltag relevant seien. 63% gaben an, dass die Begleitung durch einen Implementierungsbegleiter auch für sie hilfreich wäre. Jeweils rund 50% gaben an, dass der Blog ihnen geholfen habe, besser mit eigenen Implementierungsfragen umzugehen, und dass er ein geeignetes Format sei, Inhalte zu Implementierung zu vermitteln.

Reflektion und Fazit

Das Blogformat hat den Vorteil, zeitnah und langfristig Erfahrungen öffentlich zugänglich zu machen. Die Beiträge widmeten sich einzelnen Themen und bilden gleichzeitig den zeitlichen Verlauf der Implementierung ab. In den Kommentaren der Leser zeigt sich zum einen, dass diese inhaltlich folgen und Verknüpfungen zu eigenen Erfahrungen herstellen, zum anderen teilweise auch, wie schwierig es ist, die passende Sprache für die Vermittlung der Informationen zu finden: Einige Leser fanden die Einträge nicht immer leicht verständlich. Der Leserkreis war eher klein. Es wäre wünschenswert, den Inhalt des Blogs auch nach dessen Beendigung einem breiteren Publikum zugänglich zu machen.

Video

Ein anschauliches Video fasst die Erfahrungen und wichtigsten Erkenntnisse auf unterhaltsame und verständliche Weise zusammen. So wurden die Rückmeldungen zum Blog (z.B. bezüglich Anspruch und Verständlichkeit) aufgegriffen und zusätzliche, größere Zielgruppen angesprochen. Das Video kann auf www.wegweiser-prävention.de angeschaut werden.

Präsentationen

Beim Deutschen Präventionstag 2016 erfolgte eine Präsentation mit dem Titel „Evidenzbasierte Präventionsarbeit mit Begleitung“.

Bei der Jahrestagung der „European Society for Prevention Research“ 2016 erfolgte eine Posterpräsentation mit dem Titel „Trial of a program specific implementation framework“.

Für den Deutschen Präventionstag 2017 ist ebenfalls eine Präsentation geplant. Hier soll der Fokus auf der Skalierung liegen.

Anhang

Anhang A: Blogeinträge

1. Blogeintrag: Einleitung in das Thema Implementierung

Erinnern Sie sich an etwas, das Sie fest in Ihrem Leben etablieren wollten, wie z.B. regelmäßigen Sport, die Nutzung einer neuen Software oder die Einführung einer Familienregel? Wie gut ist es Ihnen gelungen, dies zu einem festen Bestandteil Ihres Lebens zu machen - und was hat Ihnen dabei geholfen? Jeder von uns hat schon Erfahrung damit, etwas Neues fest "implementieren" zu wollen, und wir alle wissen, wie schwierig das sein kann.

Theoretische Einbettung

Implementierung[12] beschreibt geplante und koordinierte Veränderungen im Verhalten einzelner Personen, auf Ebene ganzer Einrichtungen und Organisationen oder Kommunen. Sie wird definiert als "festgeschriebenes Set von Aktivitäten zur Praxisumsetzung einer Aktivität oder eines Programms bekannten Ausmaßes" (Fixsen et al., 2005). Gemeint sind also all die Dinge, die man tut, um etwas Neues umzusetzen und fest zu etablieren. Wissenschaft und Praxis zeigen übereinstimmend, dass dies nicht von allein geschieht, und dass auch die Hoffnung, eine Fortbildung allein könne grundlegende Veränderungen bewirken, meist enttäuscht wird (Wandersman et al., 2008).

Was will dieser Blog?

Für die Praxis stellt sich die Frage: Welche Einflüsse begünstigen eine erfolgreiche Implementierung und welche Einflüsse erschweren oder verhindern sie sogar?

Oder konkreter: Wie finde ich das passende Programm? Wie bekomme ich es? Reicht es, die Bücher zu kaufen? Wenn Bücher nicht reichen und ich Fortbildungen finanziere, wie kann ich dann sicherstellen, dass meine Mitarbeiter das neu Gelernte auch wirklich umsetzen? Was muss ich tun, damit meine Zielgruppe (z.B. Eltern) teilnimmt, wenn ich das Programm anbiete?

Mit diesen Fragen beschäftigt sich die internationale Implementierungsforschung. Oft aber haben Praktiker sowie Entscheidungsträger in Kommunen nicht genügend Zeit, wissenschaftliche Publikationen zu lesen. Daher ist es auch Aufgabe der Programme, sich Gedanken über eine effektive Implementierung zu machen. Programmanbieter können Informationen, Empfehlungen und Werkzeuge liefern, um die Implementierung zu unterstützen. So stellen z.B. Softwareanbieter Handbücher für ihre Programme und oft auch Schulungen oder Tutorials bereit. Optimalerweise sind diese Hilfsmittel eingebettet in ein Gesamtkonzept der Implementierung. Dieser Blog wird darüber berichten, wie ein solches programmspezifisches Rahmenmodell zur Implementierung sich in der Praxis bewährt. In einer niedersächsischen Kommune wird das Implementierungsmodell des Elternprogramms Triple P beispielhaft getestet und wird spannende Erkenntnisse darüber liefern, was in der Praxis wirklich funktioniert. So werden z.B. konkrete Erfahrungen bei der Planung beschrieben, Möglichkeiten der

[12] Eine deutschsprachige Übersicht zum Thema finden Sie ebenfalls auf den „Wegweiser Prävention“-Seiten.

Mitarbeitermotivation diskutiert, Hindernisse und hilfreiche Faktoren bei der konkreten Umsetzung berichtet und vieles mehr.

Triple P

Triple P wurde als Beispielprogramm ausgewählt, weil es sowohl über eine umfassende Evidenzbasis verfügt (also in zahlreichen Studien seine positive Wirksamkeit belegt hat, siehe z.B. Sanders et al., 2014) als auch ein ausformuliertes Modell zur Implementierung hat (also konkrete Ideen und Werkzeuge liefert, um die Umsetzung zu fördern), das auf der aktuellen Implementierungsforschung basiert. Das *Mehrebenensystem* bietet darüber hinaus besondere Möglichkeiten für die multidisziplinäre Implementierung in Kommunen. Inhaltliche Informationen zum Programm können Sie auf www.triplep.de oder im Steckbrief des Wegweisers Prävention nachlesen. Da die Gelingensfaktoren für eine erfolgreiche Implementierung sich über verschiedene Bereiche hinweg ähneln (NIRN), lassen sich viele der Prinzipien und Erkenntnisse sowohl auf weitere Präventionsprogramme als auch auf andere Aktivitäten übertragen.

Implementierungsmodell

Menschen, Einrichtungen und Kommunen sind unterschiedlich. Ein Implementierungsmodell muss also flexibel sein und sich an die konkreten Bedingungen anpassen lassen. Dazu gehört auch, dass das Ausmaß an Unterstützung, die jemand vom Programmanbieter bei der Implementierung erhält, abhängig von dessen Bedarf und Ressourcen sein sollte. Ein Computerprofi braucht keine ausführliche Schulung, sondern vielleicht nur ein Handbuch, um sich eine neue Software anzueignen. Diese bedarfsgerechte Unterstützung entspricht den Triple-P-Grundprinzipien der *Selbstregulation* und der *minimalen Suffizienz* und wird durch die partnerschaftliche Zusammenarbeit mit einem Implementierungsberater gewährleistet.

Das Modell umfasst fünf Phasen (siehe Abbildung 1), die wichtige Abläufe von Entscheidungsfindungen und Maßnahmen bei der Implementierung von Triple P beschreiben. Da dieser Verlauf sehr dynamisch ist, können Phasen einander überschneiden und zum Teil mehrfach durchlaufen werden. Jede Phase beinhaltet ein Set entscheidender Maßnahmen, die von der jeweiligen Einrichtung oder Kommune durchgeführt werden. Werkzeuge, Leitfragen und Materialien stehen für jedes dieser Sets zur Verfügung.

Ausblick

Im nächsten Blogeintrag erfahren Sie mehr über unsere Pilotkommune sowie darüber, warum sie sich für Triple P entschieden hat und welche Ziele sie erreichen möchte. Wir werfen also einen Blick auf die frühen Kennenlern- und Entscheidungsphasen der Implementierung.

Literatur:

Fixsen, D. L.; Naoom, S. F.; Blase, K. A.; Friedman, R. M.; Wallace, F. (2005): Implementation Research: A Synthesis of the Literature. Hg. v. National Implementation Research Network. Louis de la Parte Florida Mental Health Institute, University of South Florida.

Sanders, Matthew R.; Kirby, James N.; Tellegen, Cassandra L.; Day, Jamin J. (2014): The Triple P-Positive Parenting Program: A systematic review and meta-analysis of a multi-level system of parenting support. In: *Clinical Psychology Review* 34 (4), S. 337–357.

Wandersman, A.; Duffy, J.; Flaspohler, P.; Noonan, R.; Lubell, K.; Stillman, L. et al. (2008): Bridging the Gap Between Prevention Research and Practice: The Interactive Systems Framework for Dissemination and Implementation. In: *American Journal of Community Psychology* 41 (3-4), S. 171–181.

2. Blogeintrag: Kennenlernen und Information

Wie kommt eine Fachkraft, Einrichtung oder Kommune an ein Programm, das zu ihr passt? Wir leben in einer Zeit, in der eine schier unbegrenzte Auswahl an Möglichkeiten zur Verfügung steht, und das Sprichwort „Wer die Wahl hat, hat die Qual." trifft auch hier zu. Dies gilt nicht nur für die Berufswahl oder die Entscheidung, welchen Kinderwagen man kauft, sondern auch für die Auswahl von Programmen und Konzepten im Berufsalltag. Wie wollen wir arbeiten? Welche Prinzipien und Leitsätze sollen dabei gelten? Und wie werden diese konkret umgesetzt? Wer das Rad nicht neu erfinden möchte, entscheidet sich vielleicht dafür, ein bereits entwickeltes, gut beschriebenes und erprobtes Programm zu implementieren. Und steht dann vor der Frage: Welches nehme ich nur? Gibt man bei Google das Suchwort „Präventionsprogramm" ein, so erscheinen 118.000 Ergebnisse. Um seinen Weg durch die auf den ersten Blick unübersichtliche Fülle an Möglichkeiten zu finden, sind Hilfsmittel, Leitfragen und/oder Ansprechpartner von großer Wichtigkeit.

Programmauswahl: Wegweiser und Ratinglisten

Zum Glück gibt es hier in Deutschland inzwischen einige Angebote. Angefangen bei Literatur über Fachausstellungen und -kongresse bis hin zur Grünen Liste Prävention vom Landespräventionsrat Niedersachsen (LPR) und dem kooperierenden Wegweiser Prävention (Deutsches Forum Kriminalprävention und LPR) können die Programme auf unterschiedlichen Wegen kennengelernt werden. Der LPR bettet seine Grüne Liste Prävention sogar ein in ein Gesamtvorgehen namens CTC - Communities That Care. Diese Methode wurde entwickelt, um in Kommunen, Gemeinden und Stadtteilen die Rahmenbedingungen für ein sicheres und gesundes Aufwachsen von Kindern und Jugendlichen zu verbessern. Basierend auf einer detaillierten Analyse der lokalen Risiko- und Schutzfaktoren können kommunale Akteure und Netzwerke entscheiden, welches die am dringendsten zu bearbeitenden Faktoren vor Ort sind. Mit klar definierten Zielen vor Augen werden dann bestehende Angebote verstärkt oder neue geeignete und wirksame Maßnahmen gefunden. Bei der Auswahl dieser Maßnahmen hilft die *Grüne Liste Prävention*, die Programme nach ihrer Wirksamkeit beurteilt und beschreibt, welche Risiko- und Schutzfaktoren sie angehen.

Wichtige Grundlage für die Auswahl eines geeigneten Programms ist also sowohl eine klare Problemanalyse als auch Zieldefinition. Erst im nächsten Schritt können dann die geeigneten Maßnahmen zur Zielerreichung bestimmt werden.

Abkürzungen und Irrwege

Ein solches planvolles und zielorientiertes Vorgehen bei der Programmauswahl ist zwar wünschenswert, aber nicht unbedingt die Regel. Oftmals bestehen langjährige Traditionen, bestimmte Programme zu nutzen, oder aber Programme werden über Dritte empfohlen. Auf solche Empfehlungen von bekannten Personen verlassen wir uns häufig viel stärker als auf unabhängige Bewertungen. Würden Sie eher der Empfehlung Ihres Freundes vertrauen oder einem Testbericht im Internet, wenn Sie eine neue Anschaffung machen? Die persönliche Weiterempfehlung birgt viele Vorteile, aber auch Risiken. Meist fällt die Entscheidung schneller und bequemer, wenn man sich auf sie verlässt. Gleichzeitig rückt aber sowohl die Objektivität als auch die wichtige Frage nach der Passung in den Hintergrund. Ein Programm, das in einer Partnereinrichtung gut läuft, muss nicht unbedingt passend für meine Einrichtung sein, denn wir haben möglicherweise ganz unterschiedliche Ausgangsbedingungen, Zielvorstellungen und Umsetzungsmöglichkeiten. Daher ist es wichtig, vor einer endgülti-

gen Entscheidung die Passung genau zu prüfen. Eine Datenbank oder Empfehlung kann einen ersten Kontakt herstellen - aber die Entscheidung zur Implementierung muss auf einer guten gegenseitigen Informationsbasis beruhen.

Kennenlernen und Information

Diese wichtige erste Phase, in der sich entscheidet, ob eine Kooperation zustande kommt, wird im Triple P-Implementierungsmodell mit „Kennenlernen und Information“ beschrieben. Nach der ersten Kontaktaufnahme beginnt ein Dialog zum gegenseitigen Informationsaustausch. Zwei Kernthemen, die hier behandelt werden, sind:

- der Rahmen und die Passung der angedachten Implementierung; sowie
- Merkmale der Einrichtung oder Kommune, die die Implementierung erleichtern oder erschweren könnten.

In unserer Modellkommune haben verschiedene Aspekte das Kennenlernen erleichtert. Ein Kontakt zum Sozialdezernenten bestand bereits aus früheren Kooperationen. So fanden über einen längeren Zeitraum immer wieder Gespräche statt und beide Seiten hatten eine gute Vorstellung davon, wie der jeweils andere arbeitet. Dazu gehörte z.B. ein Austausch zu den Visionen und Leitbildern, Arbeitsweisen, Zielen und Werten des Landkreises auf der einen und dem Triple P-System, seiner Evidenzbasis und seinen Unterstützungsmöglichkeiten für Implementierung und Nachhaltigkeit auf der anderen Seite.

Konkreter wurden die Gespräche dann, als eine neue Entwicklung bei Triple P absehbar wurde: Eine Online-Variante des Elternkurses, die von Eltern selbstständig durchlaufen werden kann. Dieses Konzept passte sehr gut in aktuelle Bedarfe und Ziele des Landkreises Osnabrück, zum einen mit frühzeitig ansetzender Unterstützung den Bedarf für intensive Hilfen zur Erziehung zu reduzieren und zum anderen die bereits bestehenden Angebote zu stärken und zu ergänzen mit einem Programm, das an die „neue Familienwirklichkeit“ angepasst ist. Explizit wollte der Kreis nicht etwas für besonders gefährdete, belastete Familien, sondern etwas für alle Familien. Das Mehrebenenmodell von Triple P verfolgt genau diesen Ansatz und die Online-Variante eröffnete neue Möglichkeiten, Familien zu erreichen. Eine Teilförderung durch eine Stiftung konnte die hohen Startkosten, die bei jeder Neuimplementierung anfallen, abfedern, und somit waren die ersten wichtigen Schritte gemacht.

Ausblick

Haben beide Seiten genügend Informationen, um zu vereinbaren, gemeinsam einen Plan zu entwickeln und/oder einen Vertrag zu unterschreiben, der die Angebote und Fortbildungen beschreibt, so geht die erste Phase des Implementierungsmodells in die nächste über: Entscheidung und Vereinbarung. Lesen Sie mehr dazu im nächsten Beitrag!

3. Blogeintrag: Entscheidung und Vereinbarung

Nach einigen ersten Gesprächen in unserer Modellkommune kam der Anruf des Sozialdezernenten beim Programmanbieter: „Wir sind mit im Boot!“ Die Entscheidung war gefallen, den neuen Online-Elternkurs, flankiert von Unterstützungsangeboten durch Fachleute, zu implementieren: Ein wichtiger Meilenstein für beide Seiten war geschafft, die zweite Phase im Triple P-Implementierungsmodell, „Entscheidung und Vereinbarung“ erreicht.

Ziele

In der Entscheidungs- und Vereinbarungsphase werden die Gespräche zwischen Programmvertretern und implementierender Einrichtung oder Kommune umfangreicher und detaillierter. Während alle Informationen zusammengetragen und bezüglich ihrer Wichtigkeit für die Implementierung eingeschätzt werden, sollten beide Seiten ein gemeinsames Verständnis davon entwickeln, was sie jeweils zum Gelingen des Vorhabens und zum Erreichen der Ziele der Kommune oder Einrichtung beitragen können. Daher arbeiten wir auf eine einvernehmliche Definition der Ziele hin (z.B. bzgl. Zielgruppe, Region, Fachleuten, Einrichtungen), um den Bedarfen in der Kommune gerecht zu werden. Im Landkreis Osnabrück steht vor allem die frühzeitige Unterstützung von Familien im Vordergrund. Familien, die Schwierigkeiten haben, sollen möglichst früh und niedrigschwellig Hilfe in Anspruch nehmen können, d.h. bevor sie in Kontakt mit dem Jugendhilfesystem kommen. Dafür sollen keine neuen Unterstützungsstrukturen geschaffen, sondern die Methodenkompetenzen der Fachleute in der Praxis (in diesem Fall vorwiegend ErzieherInnen und SchulsozialarbeiterInnen) erweitert werden. Gleichzeitig sollen Fachleute ein Hilfsmittel an die Hand bekommen, das der neuen Familienwirklichkeit entspricht und das sie Eltern empfehlen können, die mehr Unterstützung benötigen, als sie selbst derzeit leisten können: Triple P Online. Somit können Eltern an verschiedenen Stellen im System Türen geöffnet werden und Raum für Fragen und Unsicherheiten wird geschaffen, „bevor das Kind in den Brunnen gefallen ist“.

Auswahl eines „Pilot-Sozialraums“

Die verfügbaren Mittel sollten nicht weit über den Landkreis verstreut, sondern zunächst in einem „Pilot-Sozialraum“ konzentriert genutzt werden, um hier „zu klotzen statt zu kleckern“ und wichtige Lernerfahrungen für die anschließend gewünschte weitläufige Implementierung zu sammeln. Aber in welchem der acht Sozialräume beginnen? In der Fachliteratur werden Konzepte wie „Community Capacity[13]“ oder „Community Readiness for Prevention[14]” beschrieben, wenn es um die Frage geht, welche Kommune gute Voraussetzungen für eine Implementierung mitbringt. Hierbei werden folgende Faktoren als hilfreich beschrieben[15]:

- Vernetzung innerhalb der Kommune
- Ressourcen
- starke Führung
- Partizipation

---

[13] Goodman et al. 1998; Labonte and Laverack 2001; Mendel et al. 2008; Sabol et al. 2004
[14] Edwards et al. 2000; Feinberg et al. 2004
[15] Wandersman et al. 2008

- Gemeinschaftsgefühl
- Bereitschaft, Schwierigkeiten in der Kommune anzugehen

Bei Betrachtung der Ressourcen war z.B. die aktuelle Belastung der Sozialräume mit anderen Aufgaben relevant. So war ein Sozialraum gerade mit einem zentralen Aufnahmelager für unbegleitete minderjährige Flüchtlinge sehr ausgelastet. Auch die anderen Kriterien waren wichtig: Im ausgewählten Sozialraum bestand bereits eine sehr gute Vernetzung und viel Austausch, vor allem zwischen Kitas und Schulen, welche die angezielte Altersgruppe betreuen. Auch das Engagement der Fachleute vor Ort war besonders hoch, die Trägerlandschaft überschaubar.

Erste Planung

Sind die Ziele definiert und die Region ausgewählt, wird ein vorläufiger Fortbildungs- und Unterstützungsplan erstellt und erste Schätzungen bezüglich der benötigten Materialien werden vorgenommen. Hierfür wurden vom Landkreis Informationen zu den Familien (Anzahl, Altersstruktur der Kinder, soziodemographische Merkmale) und bestehenden Unterstützungsstrukturen im Sozialraum 5 bereitgestellt. Wichtige Personen und Einrichtungen, die involviert werden sollten, waren Kitas und Familienzentren, Schulen (v.a. Schulsozialarbeiter), Jugendhilfeträger, Kinderärzte sowie Kinder- und Jugendlichen-Psychotherapeuten[16]. Mit Hilfe eigens entwickelter Planungsinstrumente können auf Grundlage der verfügbaren Informationen verschiedene Präventionsmodelle simuliert und dabei Kosten und Nutzen abgeschätzt werden. Die Auswirkungen kleiner Veränderungen in der Planung (z.B. die Gewichtung unterschiedlicher Präventionsangebote für Familien oder die Zeit, die Fachkräfte investieren können) lassen sich dabei unmittelbar absehen.

Neben Fragen zur Zielgruppe (also den Familien), zu beteiligenden Fachleuten und Einrichtungen wurden zudem erste Überlegungen angestellt, wie die Familien auf die neuen Unterstützungsangebote aufmerksam gemacht werden können. Eine gezielte Informationskampagne ist notwendig, um Eltern anzusprechen und zur Teilnahme zu motivieren. Ebenso stellt sich die wichtige Frage nach der lokalen Koordination. Während eine genaue Ausgestaltung all dieser Bereiche erst in der dritten Phase erfolgt, ist es wichtig, in der zweiten Phase zumindest eine grobe gemeinsame Vorstellung zu entwickeln, um einen allgemeinen Konsens sowie die Finanzierung sicherzustellen.

Auch über das Ausmaß an benötigter Implementierungsunterstützung nachzudenken, ist schon jetzt sinnvoll. Einrichtungen unterscheiden sich bezüglich ihrer Erfahrung und ihrer Kapazitäten für Implementierung: Einige Einrichtungen haben umfangreiche Erfahrungen mit der Implementierung evidenzbasierter Programme und werden kaum Unterstützung benötigen. Andere setzen zum ersten Mal ein evidenzbasiertes Programm um und wünschen sich daher mehr Begleitung durch den Programmanbieter. Ebenso sollten eventuelle Bedingungen von Geldgebern berücksichtigt werden: Manche verlangen einen ausführlichen Implementierungsplan, bevor sie über eine Förderung entscheiden oder diese ausschütten. In jedem Fall ermöglicht diese Phase eine klare Beschreibung und Zuteilung wichtiger Rollen und Aufgaben.

Ausblick

[16] Um einen solch interdisziplinären Ansatz zu verfolgen, sind verschiedene Aspekte wichtig zu berücksichtigen - dies wird in der dritten Phase, der Planung der Implementierung, relevant.

Ist der allgemeine Rahmen der Implementierung von Triple P vereinbart, so geht die zweite Phase in die dritte und damit oftmals umfangreichste über: Die genaue Planung der Implementierung. Lesen Sie mehr dazu im nächsten Beitrag!

4. Blogeintrag: Planung der Implementierung I - Gespräche auf lokaler Ebene

Die Finanzierung ist gesichert, Ziele sind abgesteckt, ein erster Planungsentwurf steht und die Zielregion ist ausgewählt. Als Programm- und Fortbildungsanbieter könnten wir nun eigentlich gleich mit den Fortbildungen loslegen, oder? Ein Blick in unser Implementierungsmodell zeigt allerdings, dass zwischen der Entscheidungs- und Vereinbarungsphase und der Fortbildungsphase noch eine dritte Phase liegt: Die Planung der Implementierung.

Planen - was und warum?

Tatsächlich ist diese Planungsphase häufig die umfangreichste und aufwändigste - und sehr wichtig. Oft springen Einrichtungen direkt von der Entscheidungsphase in die Umsetzung, indem sie Fachleute fortbilden und erwarten, dass diese dann das neue Programm umsetzen, ohne dass der Arbeitskontext daraufhin geprüft und ggf. angepasst wurde. Ein solches Vorgehen unterstützt weder Nachhaltigkeit noch eine optimale und langfristige Wirkung des Programms. Damit die fortgebildeten Fachkräfte mit dem neu Gelernten auch tatsächlich positive Veränderungen erzielen, brauchen Einrichtungen die passende Unterstützung und Infrastruktur, um das Programm aufrechtzuerhalten (z.B. Fachleuten Zeit für die Vorbereitung und für kollegiale Unterstützung einräumen, Datenerhebung und Rückmeldeschleifen). Auch die Möglichkeit einer integrierten Medienkampagne sollte in dieser Phase genauer bedacht werden. Es ist also auch hier so wie häufig im Leben: Möchte man wirklich etwas nachhaltig verändern, macht es Sinn, vorab Zeit und Energie in Vorbereitung und Planung zu stecken.

Gespräche auf lokaler Ebene

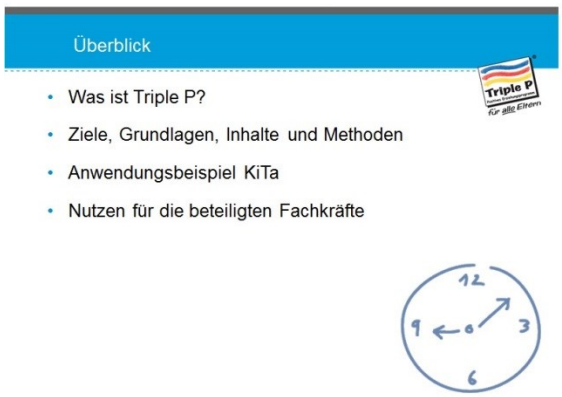
Mit der Festlegung auf einen der acht Sozialräume im Landkreis konnte nun die konkrete Planung vor Ort beginnen. Ab diesem Zeitpunkt fanden viele der Gespräche direkt mit den lokalen Kontaktpersonen im Sozialraum statt und weniger mit den Entscheidungsträgern auf Kreisebene. Hier wiederholten sich nun einige Elemente aus den ersten beiden Phasen unseres Modells: Kennenlernen und Information sowie Entscheidung und Vereinbarung. Die Ansprechpartner vor Ort hatten an den ersten Gesprächen auf Kreisebene nicht teilgenommen und hatten nun natürlich viele Fragen zum Programm und zum geplanten Vorgehen. Das erste Planungsgespräch fand daher gemeinsam mit Kreisvertretern (Fachdienstleitung Jugend, Strategische Planung), dem lokalen Sozialraumteam und uns statt. Fragen wie „Was ist Triple P überhaupt?“, „Wie ist das händelbar?“, „Wer steuert als ständiger Ansprechpartner - und wie?“ und „Wie sehen die nächsten Arbeitsrunden aus?“ wurden angesprochen, teils gemeinsam beantwortet und teils zur detaillierteren Besprechung auf das nächste Treffen verschoben. Es ist typisch, dass die fünf Phasen des Implementierungsmodells nicht statisch genau in der beschriebenen Reihenfolge verlaufen, sondern dass es immer wieder Schritte vor und zurück gibt und einzelne Teile mancher Phasen mehrfach durchlaufen werden. Implementierung ist ein lebendiger und dynamischer Prozess!

Das Sozialraumteam als Expertengruppe für die lokalen Strukturen und Angebote konnte einen guten Überblick über die Einrichtungen und Strukturen vor Ort vermitteln. Vor allem Kitas und Schulen standen im Fokus der Überlegungen, denn hier können die angedachten niedrigschwelligen Unterstützungsangebote für Eltern besonders gut implementiert werden. Fachkräfte aus Kitas und Grundschulen stellten also die wichtigste Zielgruppe für die Fortbildungen dar.

Auswahl und Rekrutierung - Schlüsselfaktoren

Die Implementierungsforschung[17] beschreibt sogenannte „core implementation components“ oder „drivers“. Das sind bestimmte Faktoren, von denen man weiß, dass sie für eine erfolgreiche Implementierung wichtig sind. Einer dieser Schlüsselfaktoren ist die Auswahl passender Fachkräfte für die Umsetzung eines neuen Programms. Die Triple P-Fortbildungen richten sich an Fachkräfte, die eine abgeschlossene Berufsausbildung sowie -erfahrung im pädagogischen, psychologischen oder Gesundheitsbereich haben. Durch die Entscheidung, vor allem Kitas und Schulen anzusprechen, war dieser Aspekt gewährleistet. Neben bestimmten Kompetenzen ist aber auch die Bereitschaft, Neues zu lernen und umzusetzen, ein wichtiges Merkmal, wenn man nach den am besten geeigneten Fachkräften sucht. Es ist daher wichtig, die potentiellen Fortbildungsteilnehmer vorab umfangreich über das Programm und auch den damit verbundenen Lern- und Arbeitsaufwand zu informieren, sodass sie im Sinne einer „Selbstselektion“ für sich abschätzen und entscheiden können, ob es passend für sie ist.

In unseren Gesprächen haben wir uns entschieden, diesen Informationsprozess in mehrere Schritte aufzuteilen. Für den ersten Schritt, eine kurze Ankündigung, dass im Sozialraum zukünftig mit Triple P gearbeitet werden soll, wurde ein bereits bestehendes Forum gewählt, nämlich das Netzwerktreffen der Bildungslandschaft. Hier wurden im Rahmen einer kurzen allgemeinen Programmvorstellung durch eine Ausbilderin Ziele, Methoden, Prinzipien und Umsetzungsmöglichkeiten sowie -vorteile vorgestellt und zugleich auch der Zeitaufwand einer Fortbildung beschrieben. Das Thema war somit schon einmal eingeführt, mehr Details konnten zu einem späteren Zeitpunkt folgen.



Beispielfolie aus der Präsentation

Ausblick

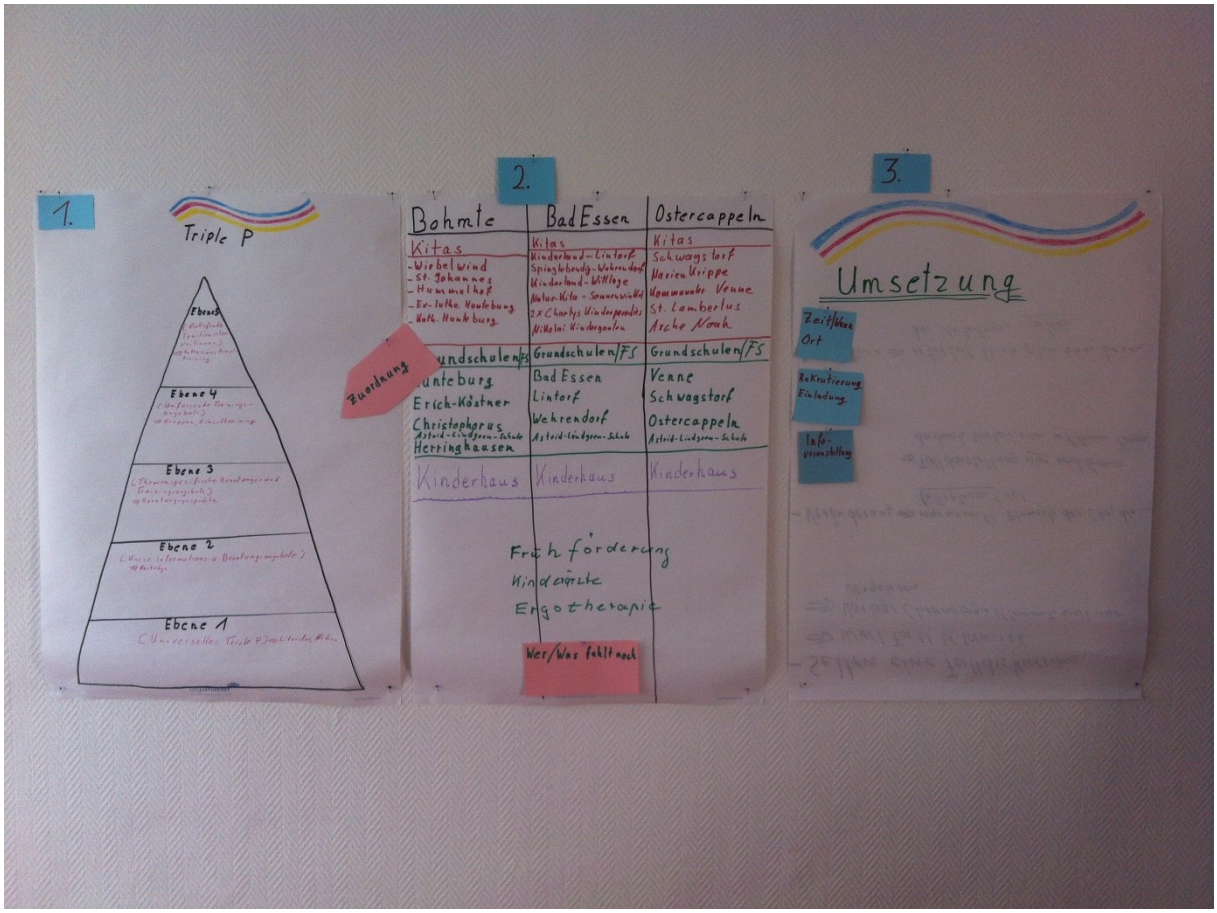
Die richtige Passung zwischen Fortbildungsart und Arbeitskontext zu finden ist gar nicht so einfach. Dies bedarf genauer Kenntnis des Programms auf der einen Seite und dem Arbeitsalltag der Fachleute auf der anderen Seite - also einer guten Diskussion zwischen programmspezifischem Implementierungsberater und Experten vor Ort. Über dieses Thema lesen Sie im nächsten Beitrag!

---

[17] National Implementation Research Network (NIRN), 2005 & 2009

5. Blogeintrag: Implementierungsplanung II - Welche Fortbildung für wen?

Als wir zu unserem zweiten Planungstreffen im Sozialraum kamen, waren wir begeistert! An der Wand hingen mehrere Plakate mit Notizen, Zeichnungen, Fragen und Überlegungen, die das Sozialraumteam für unser Gespräch vorbereitet hatte.



Passung

Seit unserem letzten Treffen hatten der Sozialraumteamleiter und einer seiner Mitarbeiter für einen Tag in einer unserer Fortbildungen hospitiert und nun eine gute Vorstellung vom Programm und den verschiedenen Möglichkeiten, die es durch sein Mehrebenensystem bietet. Der Ansatz, allen Eltern passende Unterstützung anbieten zu wollen, bedeutet, dass Triple P nicht „nur“ ein Elternkurs ist, sondern ein System aufeinander abgestimmter, in ihrer Intensität abgestufter Angebote für Eltern, die zum Teil sowohl einzeln als auch in Gruppen durchgeführt werden können. Dies eröffnet die Möglichkeit, für jeden fachlichen Kontext eine passende Programmvariante auszuwählen und auch Eltern je nach ihrer individuellen Situation passende Unterstützung anzubieten - passend bezüglich Inhalten, Format und Intensität. Diese Möglichkeiten zu haben, bedeutet aber auch, sorgfältig überlegen und auswählen zu müssen, welche Fortbildung für welche Einrichtung und für welche Fachkraft passend ist. Dies waren die Fragen, die das Sozialraumteam mit uns besprechen wollte.

Die übersichtliche Darstellung der lokalen Einrichtungen, die involviert werden sollten - Kitas, Grundschulen sowie der lokale Jugendhilfeträger - auf einem der Plakate war ein toller Einstieg in die Überlegungen. Gemeinsam erörterten wir die typische Arbeitsweise der Fachkräfte in diesen Einrichtungen - ihren Auftrag, ihre Kapazitäten, die Art und Weise, wie sie mit Eltern arbeiten. So findet zum

Beispiel in den Kitas eine regelmäßige Familiensprechstunde statt, die durch den örtlichen Jugendhilfeträger Wittlager Land durchgeführt wird. Typische Themen sind die Entwicklung der Kinder sowie Erwartungen der Eltern, manchmal ist diese Beratung auch der Einstieg in eine Erziehungshilfe durch das Wittlager Land. Für die Mitarbeiter des Wittlager Land, die sowohl die niedrigschwellige Beratung als auch die intensivere Erziehungshilfe anbieten, erschien daher eine Fortbildung zu einem der intensiveren Triple P-Angebote, nämlich dem Elterntraining, passend. Für die Erzieher/innen in den Kitas hingegen reicht eine Fortbildung zur Triple P-Kurzberatung aus, die weniger intensiv und umfassend ist und mit ihrem Umfang von drei bis vier kurzen Gesprächen gut in den Kita-Alltag passt. Darüber hinaus bietet sich für einige der Erzieher/innen sowie für die Schulsozialarbeiter/innen eine Fortbildung zur Triple P-Vortragsreihe an, um im Rahmen von Elternabenden gut einstündige Vorträge mit anschließender Diskussion zu Themen rund um die Erziehung und Entwicklung von Kindern halten zu können. So können größere Gruppen von Eltern sehr niedrigschwellig erreicht werden, einige hilfreiche Informationen mitnehmen und bei Bedarf im Anschluss an die Vorträge eine Beratung oder ein Training wahrnehmen - die Tür dafür ist dann schon geöffnet.

Neben der Frage, welche Fortbildung für welche Fachkräfte geeignet ist, überlegten wir, wie die finanzierten Fortbildungsplätze aufgeteilt werden konnten, da es mehr Fachkräfte als Fortbildungsplätze gab. Die ursprüngliche Idee des Sozialraumteams war es, aus jeder Einrichtung eine Person fortzubilden - mit dem Gedanken, dann alle Einrichtungen im Boot zu haben. Die Implementierungsforschung und vielseitige Erfahrungen aus der Praxis zeigen jedoch, dass die Unterstützung im Team ein wesentlicher Faktor für eine gelingende Implementierung ist. Es wird daher empfohlen, kleine Teams zu schulen, die gemeinsam das neue Programm einführen und umsetzen. Dadurch kann der Stellenwert in der Einrichtung deutlich erhöht werden, die emotionale und fachliche Unterstützung der Fachkräfte besser gewährleistet sowie eine nachhaltige Implementierung unabhängig von Einzelpersonen sichergestellt werden. Das Sozialraumteam entschied sich auf Grund dieser Informationen und Empfehlungen, die Fortbildungsplätze bevorzugt an Einrichtungen zu vergeben, die mindestens zwei Mitarbeiter schicken. Somit kann besser gewährleistet werden, dass die Entscheidung, das neue Programm zu implementieren, vom gesamten Team getroffen und getragen wird.

Ausblick

Evaluation ist ein viel diskutiertes Thema! *Kann man das überhaupt messen? Ist es den Aufwand wert?* Lesen Sie im nächsten Beitrag, welche Pro und Kontras das Sozialraumteam in unseren Gesprächen gefunden hat.

6. Blogeintrag: Implementierungsplanung III - Evaluation

Woher wissen Sie, ob Sie Ihre Ziele erreichen und gewünschte Veränderungen wirklich herbeiführen? Ist „Evaluation“ ein Reizwort für Sie? Was stellen Sie sich darunter vor?

Evaluation - Pro und Kontra

Als wir das Thema Evaluation in unseren Planungsgesprächen mit dem Sozialraumteam anschnitten, stießen wir erst einmal auf Abwehr: *Das kann man doch gar nicht messen! Das ist viel zu aufwändig!* Je weiter die Diskussion allerdings fortschritt, umso mehr Vorteile kamen auf den Tisch - und interessanterweise hatte jeder Mitarbeiter des Sozialraumteams einen anderen „Lieblingsvorteil“.

Die anfängliche Ablehnung ist uns als Implementierungsbegleitern vertraut, vor allem aus den Bereichen Kinder- und Jugendhilfe und Bildung. Oftmals wird Evaluation als etwas sehr Kompliziertes, Aufwändiges, Überforderndes wahrgenommen, manchmal sogar als etwas Bedrohliches: *Werde ich jetzt kontrolliert? Was, wenn ich das Ziel nicht erreiche? Ist das, was ich hier leiste, überhaupt beobachtbar, messbar, sichtbar?* Gleichzeitig wissen wir jedoch um die Wichtigkeit, zu überprüfen, ob man gesetzte Ziele tatsächlich erreicht, ob gewünschte und/oder vielleicht auch unerwünschte Veränderungen eintreten und worauf diese - oder ihr Ausbleiben - zurückzuführen sind. Wir ließen das Thema daher nicht fallen, sondern brachten einige Anregungen ein, welchen Nutzen eine Evaluation haben kann. Schnell fielen dem Sozialraumteam noch weitere Vorteile ein. Bevor diese aufgeführt werden, möchte ich aber kurz definieren, was Evaluation meint.

Der Duden beschreibt Evaluation als „sach- und fachgerechte Bewertung“, bei Wikipedia liest man, unter dem Begriff lasse sich auch „die grundsätzliche Untersuchung begreifen, ob und inwieweit etwas geeignet erscheint, einen angestrebten Zweck zu erfüllen“. Es geht also darum zu überprüfen, ob man ein Ziel, das man sich gesetzt hat, mit dem gewählten Mittel auch tatsächlich erreicht. Welche Evaluationsmethode man dafür wählt, hängt davon ab, wie verlässlich und verallgemeinerbar die Aussagen sein sollen, aber auch welcher Aufwand angemessen und was umsetzbar erscheint. Ein wichtiger Aspekt ist immer die sogenannte „Operationalisierung“: *Wie kann ich das, was mich interessiert, messen?* Um diese Frage beantworten zu können, muss man erst einmal genau definieren, was einen interessiert, was man überprüfen oder bewerten möchte - das ist oft schon die halbe Miete. Habe ich ein abstraktes Ziel wie „Familien helfen“, ist es schwer zu sagen, ob das geklappt hat oder nicht. Woran würde ich es merken? Je nachdem, was genau ich darunter verstehe, kann ich dieses Ziel jedoch herunterbrechen auf beobachtbare Dinge wie zum Beispiel die Anzahl erreichter Familien, die Zufriedenheit der Eltern (anekdotisch oder messbar mit einfachen Fragebögen) oder auch konkrete Verhaltensänderungen wie bestimmte Erziehungsmethoden (z.B. mehr in guten Momenten loben statt in schwierigen schimpfen; weniger, aber dafür klarere Anweisungen geben) oder das Verhalten der Kinder in der Kita. Oder aber ich beobachte, ob die Fallzahlen von Hilfen zur Erziehung in der Kommune weniger werden, weil Familien schon früher geholfen wird. Möchte man nach wissenschaftlichen Maßstäben gut evaluieren, gibt es jede Menge Fallstricke, Regeln und Voraussetzungen zu beachten. Nutzen Sie aber ein Programm, das in sich schon gut evaluiert ist, dessen positive Wirksamkeit fundiert nachgewiesen ist, so reicht in der Praxis oft eine „abgespeckte“ Evaluation, mit der Sie einfach sicherstellen, dass Sie das Potential des Programms tatsächlich ausschöpfen.

Von den zahlreichen Vorteilen, die eine Evaluation, mit sich bringt, waren für unser Sozialraumteam vor allem die folgenden interessant:

- Wir können überprüfen, ob sich das, was das Programm verspricht, tatsächlich erreichen lässt: Es gibt dafür bereits Fragebögen und Vergleichswerte, auf die man direkt zurückgreifen kann.
- Wenn die Ziele nicht erreicht werden, kann man früh gegensteuern.
- Wenn man die Eltern bittet, Fragebögen auszufüllen, werden sie gefordert und einbezogen, sie übernehmen Verantwortung, werden selbst aktiv und Erfolge werden besser sichtbar.
- Ich kann den Wert meiner Arbeit gegenüber übergeordneten Stellen / Geldgebern besser sichtbar machen.
- Aus einer Evaluation lassen sich Argumente für zukünftige Förderbedarfe ableiten.

FRAGEBOGEN ZUR ZUFRIEDENHEIT MIT DEM TRIPLE P-PROGRAMM (CSQ)

Dieser Fragebogen soll uns helfen, das Triple P-Programm zu bewerten und kontinuierlich zu verbessern. Deshalb möchten wir gerne Ihre ehrliche Meinung über das Programm erfahren, egal, ob sie positiv oder negativ ausfällt. Bitte beantworten Sie alle Fragen und kreuzen Sie jeweils die Antwort an, die am besten beschreibt, was Sie denken.

1. Wie würden Sie die Qualität des Programms, das Sie erhalten haben, bewerten?

1	2	3	4	5	6	7
Schlecht		Ausreichend		Gut		Hervorragend

2. Haben Sie die Hilfe erhalten, die Sie sich gewünscht haben?

1	2	3	4	5	6	7
Nein, überhaupt nicht		Eher nicht		Im Großen und Ganzen schon		Ja, auf jeden Fall

3. Wie stark hat das Programm den Bedürfnissen Ihres Kindes entsprochen?

1	2	3	4	5	6	7
Es hat gar nicht seinen Bedürfnissen entsprochen		Es hat kaum seinen Bedürfnissen entsprochen		Es hat weitgehend seinen Bedürfnissen entsprochen		Es hat stark seinen Bedürfnissen entsprochen

Beispielfragebogen CSQ

Einen detaillierten Evaluationsplan haben wir noch nicht erstellt - aber der Begriff hat etwas von seinem Schrecken verloren und an Wichtigkeit gewonnen.

Ausblick

Erinnern Sie sich noch an unsere Gespräche, für welche Fachleute und Einrichtungen im Sozialraum welche Fortbildung passend ist? Im nächsten Beitrag lesen Sie, wie die Fachleute über die Fortbildungsmöglichkeiten informiert wurden.

7. Blogeintrag: Implementierungsplanung IV - Fachleute informieren

Erinnern Sie sich noch an unsere Gespräche, für welche Fachleute und Einrichtungen im Sozialraum welche Fortbildung passend ist? Nach einer ersten kurzen Ankündigung beim Netzwerktreffen der Bildungslandschaft und den detaillierten Gesprächen des Sozialraumteams mit uns als Implementierungsberater konnte nun eine eigene Informationsveranstaltung für die betreffenden Einrichtungen und Fachleute stattfinden.

Foto von der Info-Veranstaltung

Infoveranstaltung für Fachleute

Eine Triple P-Ausbilderin reiste gemeinsam mit einer Triple P-Trainerin und Beraterin an, die als Kitaleitung das Programm schon seit vielen Jahren für ihre Elternarbeit nutzt. Wir freuten uns sehr über ihre Bereitschaft, an der Veranstaltung teilzunehmen, denn ihre Schilderungen eigener Erfahrungen aus der Praxis stellten wertvolle Ergänzungen zu unseren Programminfos dar.

Rund 50 Fachleute aus Kitas und Schulen im Sozialraum 5 waren der Einladung gefolgt. Raum und Getränke hatte das Sozialraumteam vorbereitet. Nach einer kurzen Einführung durch den Sozialraumteamleiter begann die Ausbilderin, das Programm vorzustellen. Inhalte der Präsentation waren:

- Was ist Triple P?
- Ziele, Grundlagen, Inhalte und Methoden
- Anwendungsbeispiel Kita
- Vorstellung der Triple P-Kurzberatung

- Nutzen für die beteiligten Fachkräfte
- Erfahrungsbericht
- Fragen und Diskussion

Die anwesenden Fachleute hatten viele konkrete Nachfragen, vor allem zur konkreten Umsetzung: *Wie kriegen wir das in den Alltag integriert?* Hier konnte auch die erfahrene Trainerin und Beraterin gut Rede und Antwort stehen und Tipps geben. Auch eine Befürchtung zeigte sich bald: *Sollen wir jetzt die Arbeit der Erziehungsberatungsstellen machen?* Wichtig war es hier zu verdeutlichen, dass keine Arbeit abgewälzt werden sollte und die Fortbildung keine Sparmaßnahme darstellt, sondern im Gegenteil die Gelegenheit bietet, die eigenen Kompetenzen und Methoden zu verfeinern und sich für Fragen von Eltern besser gewappnet zu fühlen.

Zwei Termine für Fortbildungen zur Triple P-Kurzberatung wurden bekannt gegeben. Diese umfassen sowohl das zweitägige Seminar als auch einen optionalen eintägigen Übungsworkshop und die halbtägigen Akkreditierungsworkshops für Kleingruppen von 3-5 Personen. Eine gute Fortbildung zeichnet sich neben fundierten Inhalten durch viele Möglichkeiten zum Üben und Ausprobieren des neu Gelernten aus. Durch reines Zuhören kann man keine neuen Kompetenzen erwerben. Daher nimmt das praktische Üben mit Selbsteinschätzung und konstruktiver Rückmeldung einen wichtigen Platz ein. Besonders die Workshops bieten hier viele Gelegenheiten und stellen gleichzeitig sicher, dass das Üben im Arbeitsalltag nicht untergeht, weil konkrete Termine dafür vereinbart werden. Nach Bekanntgabe der Termine wurden zwei Formulare an die Fachleute ausgeteilt, die zu unseren sogenannten „Implementierungstools“ („Implementierung-Werkzeuge“) gehören. Beide bestehen aus einer Reihe von Fragen, die sowohl die einzelnen potenziellen Fortbildungsteilnehmer als auch ihre Leitungskräfte dazu anregen sollen, schon jetzt konkret über die Umsetzung nachzudenken. *Welche Ziele möchten Sie erreichen? Wann und wo können Sie die Beratung anbieten? Was könnte Ihnen bei der Implementierung helfen? Welche Herausforderungen oder Schwierigkeiten sehen Sie?* Je früher über solche Fragen nachgedacht wird, umso besser können Fachleute und Einrichtungsleitungen abschätzen, ob das Programm wirklich passend für ihren Arbeitsalltag ist und ob sie noch etwas brauchen, um es gut umsetzen zu können. Im Sinne der Selbstregulation wird hier die Entscheidungsfindung nicht abgenommen, sondern unterstützt, indem hilfreiche Fragen gestellt werden.

Die ausgefüllten Formulare sollten - bei Interesse und einer Entscheidung für die Teilnahme - innerhalb von zwei Wochen an das Sozialraumteam zurück geschickt werden. Die Ausbilderin betonte dabei noch einmal, wie wichtig es ist, dass die Entscheidung für oder gegen die Implementierung des Programms (und damit die Teilnahme an der Fortbildung) möglichst vom gesamten Team in den jeweiligen Einrichtungen getroffen wird.

Ausblick

Neben den Beratungs- und Trainingsangeboten durch fortgebildete Fachleute soll den Familien im Sozialraum auch ein Online-Elternkurs angeboten werden. Was hier an Planungen, Überlegungen und Koordination wichtig ist, beschreibt der nächste Eintrag.

8. Blogeintrag: Implementierungsplanung V - Let's go online!

Für viele Menschen spielt sich mittlerweile immer mehr im Internet ab. Neben den Beratungs- und Trainingsangeboten durch fortgebildete Fachleute soll den Familien im Sozialraum daher auch ein Online-Elternkurs angeboten werden. Die Koordination und Begleitung unterscheidet sich hier von anderen klassischen Unterstützungsangeboten.

Erziehungsberatung online - (wie) kann das funktionieren?

Ein wichtiger Faktor bei Beratungen, Trainings und Therapien ist die Beziehung zwischen Klient und Berater. Sie allein reicht in der Regel zwar nicht aus, um Veränderungen herbeizuführen, ist aber oftmals eine Voraussetzung dafür, dass Veränderungen ermöglicht werden. Auch der Austausch mit anderen Betroffenen ist bei Gruppenangeboten für viele Teilnehmer ein Pluspunkt. Gleichzeitig gibt es aber auch Menschen, die den Kontakt zu anderen scheuen, die nicht vor einer Gruppe und nicht einmal mit einer vertrauten Erzieherin über Schwierigkeiten in ihrer Familie sprechen möchten. Oder Menschen, die außerhalb leben und daher anreisen müssten, aber keine Mittel dafür oder keine Kinderbetreuung haben. Die zeitlich eingeschränkt sind und an regulären Angeboten nicht teilnehmen können. Die es gewohnt sind, Antworten auf ihre Fragen im Internet zu finden. Die Inhalte besser aufnehmen, wenn sie sie in Form von Videos und interaktiven Aufgaben geboten bekommen. Oder die einfach lieber selbstständig arbeiten, flexibel und unabhängig. An all diese - und weitere - Eltern richtet sich Triple P Online. Es ist einer der Bestandteile des Mehrebenensystems von Triple P, einer der zahlreichen möglichen Zugänge zu Eltern, und in unserer Modellkommune ein wichtiger Teil des „Gesamtpakets".

Eltern, die einen Zugangscode haben, können ganz einfach ein Benutzerkonto einrichten und das Programm für 12 Monate nutzen. Sie können sich jederzeit von jedem internetfähigen Gerät einloggen (d.h. anmelden, den Kurs öffnen oder „betreten") und in ihrem eigenen Tempo den aus acht Modulen bestehenden Kurs durcharbeiten. Um sicherzustellen, dass die Inhalte in der bewährten Reihenfolge bearbeitet werden, dass Eltern sich also zum Beispiel erst mit der Stärkung der Beziehung zu ihren Kindern beschäftigen, bevor sie über Familienregeln nachdenken, muss ein Modul nach dem anderen durchgearbeitet werden. Zwar kann man jederzeit im Programm zurückspringen, nicht aber vorspulen. Videos, Beispiele anderer Familien, Arbeitsblätter, Checklisten und viele interaktive Aufgaben, die zum Nachdenken über den eigenen Familienalltag anregen, sorgen für Abwechslung und eine gute Verarbeitung der Inhalte. Studien zeigen, dass Eltern stark vom Programm profitieren - selbst wenn sie nur die Hälfte der Module durcharbeiten.

TPOL-Screenshot

Koordination und Begleitung

Das Programm ist so konzipiert, dass es von Eltern komplett eigenständig durchlaufen werden kann - aber nicht muss. Hier stellen sich die Fragen zur Koordination und Begleitung. Mit der Vergabe der Codes fängt es an: Eine bestimmte Anzahl von Zugangscodes ist für den Sozialraum finanziert worden. Wie kommen Eltern an einen solchen Code? Wie werden sie überhaupt auf das Programm aufmerksam? Wer hält nach, welche Codes schon vergeben wurden? Und wer ist ansprechbar, wenn Eltern Fragen oder Schwierigkeiten haben? Diese Fragen waren Thema in unseren Planungsgesprächen mit dem Sozialraumteam. Wir befinden uns also noch immer in Phase 3, der Planung der Implementierung! Bestimmt erinnern Sie sich an die Ankündigung, dass dies die umfangreichste Phase im Implementierungsprozess sein kann.

Der Implementierungsplan für den Online-Elternkurs, den wir in unseren Gesprächen gemeinsam aufstellten, sieht folgendermaßen aus:

- Eltern werden über Fachleute (z.B. in Kitas, aber auch Kinderärzte oder Ergotherapeuten) über das Angebot informiert, wenn ein Bedarf zu bestehen scheint. Sie bekommen einen Flyer sowie eine Mailadresse, unter der sie einen Code anfordern können.
- Das Sozialraumteam verwaltet zentral die Liste der Codes. Bekommt es per E-Mail eine Anfrage von Eltern, prüft es kurz den Bedarf, gibt ggf. weitere Informationen heraus (PDF-Infoblatt, Link zu einem kurzen Einführungsvideo) und versendet, auf Wunsch der Eltern, einen individuellen Zugangscode mit der Internetadresse, unter der man sich registrieren kann.

Jeden herausgegebenen Code markiert das Sozialraumteam als vergeben und trägt das Vergabedatum ein.

- Möchten die Eltern beim Durcharbeiten des Programms Unterstützung in Anspruch nehmen, gibt es zwei Möglichkeiten:
    - Sind sie im Kontakt mit einer fortgebildeten Fachkraft (z.B. in der Kita), also einem Triple P-Berater oder -Trainer, so kann dieser die begleitende Unterstützung bieten.
    - Besteht kein Kontakt zu einem Berater oder Trainer, bietet der Jugendhilfeträger Wittlager Land Unterstützung und Begleitung an. Eine Telefonnummer ist direkt im System des Onlinekurses hinterlegt und für Eltern sichtbar.
- Für die Fachleute, die Unterstützung anbieten, wird ein separater Workshop zu Triple P Online durchgeführt. Hier werden das Programm vorgestellt sowie Leitlinien für die Unterstützung der Eltern vermittelt.
- Für die Fachleute, die nur über Triple P Online informieren sollen, wird eine kurze Infoveranstaltung angeboten.

Ausblick

Wird Ihnen die Planungsphase allmählich zu lang? Lesen Sie im nächsten Beitrag über die ersten Fortbildungen - wir starten mit Phase 4!

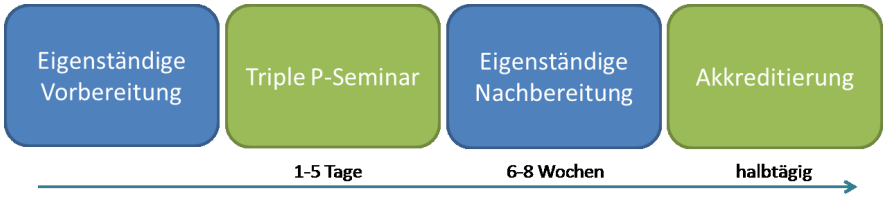
9. Blogeintrag: Fortbildung und Akkreditierung

Was macht eine gute Fortbildung für Sie aus? Spaß? Erholung? Ein paar interessante Dinge aufzuschnappen? Oder etwas zu lernen, das Sie in Ihrem Arbeitsalltag anwenden können?

Bestimmt erinnern Sie sich noch an unsere Überlegungen, welche Fortbildungen für welche Fachleute passend sein könnten, und an die Informationsveranstaltung für Personal aus Kitas und Schulen. Nach einigen Monaten Vorlauf, Vorbereitung und Anmeldung fand die erste Fortbildung zur Triple P-Kurzberatung in unserem Sozialraum statt.

Damit sich etwas verändert…

Fortbildungen haben das Ziel, Wissen zu vermitteln. Sie heißen „Fort"-Bildung, weil sie sich an bereits „aus"-gebildete Fachkräfte wenden. Das heißt, sie können und dürfen nicht den Anspruch haben, eine Grundausbildung bereit zu stellen, sondern sollen - aufbauend auf der Vorbildung der Teilnehmer - neue Erkenntnisse, Methoden oder Fertigkeiten vermitteln. Neues Wissen kann man sich auf unterschiedliche Arten aneignen, so z.B. durch Lesen von Fachzeitschriften oder eines Blogs wie diesem hier. Es zeigt sich aber immer wieder, dass der rein theoretische Input nur mäßig erfolgreich darin ist, Verhaltensveränderungen herbeizuführen. Zu lesen, dass Hilfe zur Selbsthilfe wichtig ist, wird wahrscheinlich nicht dazu führen, dass ich in meinen Beratungsgesprächen mit Eltern irgendetwas anders mache als vorher. Fortbildungen, die Verhaltensveränderungen herbeiführen sollen, verfolgen daher oft einen multimethodalen Ansatz, nutzen also unterschiedliche Methoden der Wissensvermittlung. So umfassen alle Triple P-Fortbildungen vier Abschnitte, in denen die Teilnehmer sowohl theoretische Kenntnisse als auch praktische Fertigkeiten erwerben.



Zur Vorbereitung auf das Seminar steht auf der Triple P-Internetseite Literatur zur Verfügung, mit der die Teilnehmer sich selbstständig beschäftigen. In den ein- bis fünftägigen, sehr intensiven Seminaren werden darauf aufbauende Kenntnisse vermittelt und Fertigkeiten zur Durchführung der Angebote demonstriert und geübt. Begriffe wie „Hilfe zur Selbsthilfe" werden hier sehr konkret mit Inhalt und Handlungen gefüllt, das heißt, die Teilnehmer üben in Rollenspielen Gesprächsführungsmethoden, die die Eltern dabei unterstützen, aus eigener Kraft Lösungen für ihre Schwierigkeiten zu finden. Auf das Seminar folgt eine eigenständige Nachbereitungsphase, in der die Teilnehmer mit Hilfe der Materialien, welche sie im Seminar erhalten, die Inhalte vertiefen und in selbst organisierten Kleingruppen die Übungen fortsetzen können. All das dient der Vorbereitung auf den erfolgreichen Abschluss der Fortbildung: Die Beantwortung der Fragen im Akkreditierungsquiz und die Demonstration der erlernten Fertigkeiten im Akkreditierungsworkshop. Diese Kombination praktischer und theoretischer Elemente, von kognitiver Wissensvermittlung und interpersonellen Übungen, hat sich wiederholt als am effektivsten zur Vermittlung von neuem Wissen und Fertigkeiten erwiesen (z.B. Arthur et al., 2003).

Teilnahme und Zufriedenheit

An unserer ersten Fortbildung im Sozialraum nahmen 16 Personen teil. Zum Jahresende 2015 hatten 12 der 16 Teilnehmer ihre Akkreditierung erfolgreich abgeschlossen. Zwei Teilnehmer haben sich auf Grund von Überlastung gegen die Akkreditierung entschieden, zwei weitere werden sie im Frühjahr abschließen.

Mit Hilfe von Fragebögen wurden die Zufriedenheit der Teilnehmer mit der Fortbildung und den Workshops sowie die eigene Einschätzung der Beratungskompetenz vor und nach der Fortbildung erhoben. Alle Teilnehmer gaben an, mit der Fortbildung und der Akkreditierung „zufrieden“ bis „sehr zufrieden“ zu sein. Interessant waren auch die Fragen, wie gut vorbereitet sie sich auf die Fortbildung fühlten und inwieweit sich die Fortbildung für Ihre Arbeit eignet. Die Antworten auf diese Fragen geben Aufschluss über die Implementierungsqualität: Hier zeigt sich, ob die passende Fortbildung für die passenden Fachkräfte ausgewählt wurde und ob sie vorher ausreichend informiert und vorbereitet wurden. Jeweils 93% der Teilnehmer antworteten, dass sie angemessen informiert und vorbereitet wurden (5 = „grundsätzlich ja“ bis 7= „ja, auf jeden Fall“ auf einer 7-stufigen Skala) und dass die Fortbildung sich für Ihre Arbeit eigne (5 = „grundsätzlich ja“ bis 7= „ja, auf jeden Fall“ auf einer 7-stufigen Skala). Im Mittel beurteilten sie die Frage nach der Vorbereitung mit 5,75 und die Frage nach der Passung mit 5,88 auf einer 7-stufigen Skala. Die Auswahl geeigneter Fachkräfte für die Fortbildung sowie deren Vorbereitung ist also gut gelungen.

Die Auswertung des Fragebogens zur Selbsteinschätzung der eigenen Beratungskompetenz zeigt eine Zunahme der eigenen Sicherheit und Fähigkeiten in der Beratung von Eltern. Die Fortbildung hat ihren Zweck, Beratungskompetenzen von Fachkräften bezüglich Erziehungsfragen zu stärken, also erfüllt.

Üben und Coaching

Im Übungsworkshop, der eigens aus der Förderung finanziert wurde, wurden Inhalte der Fortbildung wiederholt und modellhaft einzelne Beratungselemente durch die Ausbilderin demonstriert. Die Teilnehmer hatten die Gelegenheit, Fragen zu stellen und im Anschluss an die Demonstration die Beratungselemente in Kleingruppen anhand eigener Fallbeispiele selbst zu üben. Der Workshop war ein freiwilliges Zusatzangebot und wurde von den Teilnehmern als sehr hilfreich wahrgenommen (Zufriedenheit im Mittel 6,22 auf einer 7-stufigen Skala). Als besonders positiv wurden die Möglichkeit zu üben, das Lernen am Modell und die Diskussionen in der Gruppe zurückgemeldet.

Die Fortbildungsteilnehmer äußerten, dass sie die Begleitung und Unterstützung durch das Sozialraumteam als sehr wertschätzend empfinden. So erschien zum Beispiel der Leiter des Sozialraumteams zu Beginn der Fortbildung und zu jedem Workshop, um die Teilnehmer persönlich zu begrüßen.

10. Blogeintrag: Materialien - Gesicht und Struktur des Programms

Wer Freunden vom Urlaub erzählt, zeigt gern Fotos, damit der andere den Strand, die Berge oder Skipiste vor Augen hat. In der Schule wird mit Tafelbildern, Büchern und Arbeitsblättern gelernt. Für neue Kochexperimente greift man auf Rezepte zurück, für eine Radtour packt man Helm und Flickzeug ein – praktisches Zubehör, Veranschaulichungen und Lernhilfen. Auch bei einem Präventionsprogramm spielen Materialien eine wichtige Rolle.

„Kann ich das irgendwo noch mal nachlesen?“ Sowohl für Fachleute in Fortbildungen als auch für die Familien selbst, die an einem Kurs teilnehmen oder eine Beratung in Anspruch nehmen, ist der Umfang der neuen Informationen oft überwältigend. Sich alles gleich zu merken ist schlicht unmöglich, alles mitzuschreiben ist aber ebenso wenig praktikabel und auch nicht sinnvoll. Da hilft es enorm, wenn es Materialien gibt, die die wichtigsten Inhalte verständlich und anschaulich zusammenfassen. Laut der „Society for Prevention Research“[1] gehören Materialien neben positiven Wirksamkeitsnachweisen sowie Fortbildungsmöglichkeiten und Unterstützung zu den Voraussetzungen dafür, dass ein Programm wirkungsvoll in der Praxis umgesetzt werden kann. Die verschiedenen Materialien, die zu den Fortbildungen in unserem Projekt gehören, erfüllen gleich mehrere Zwecke:

Die *Fortbildungsmaterialien* umfassen die in der Fortbildung besprochenen Inhalte und lassen Platz für individuelle Notizen der Teilnehmer.

Die *Manuale* unterstützen die Fachleute bei der Vorbereitung auf die Elternkontakte. Checklisten, Fragebögen und Sitzungsprotokolle sind als Kopiervorlagen im Anhang vorhanden, dienen als Leitfaden in den Sitzungen und zur anschließenden Selbsteinschätzung.

Die *Elternmaterialien*, z.B. PowerPoint-Folien für Vorträge und DVD-Ausschnitte veranschaulichen die Inhalte auf unterhaltsame und einprägsame Weise. In Arbeitsbüchern und Infoblättern können die Eltern sich eigene Notizen machen und Dinge zu Hause noch einmal nachlesen.

Informationsmaterialien wie Flyer und Plakate machen Eltern auf die Unterstützungsangebote aufmerksam und regen sie zum Mitmachen an.

Alle Materialien haben gemeinsam, dass sie der Qualitätssicherung des Programms dienen: Sie stellen die inhaltliche Konsistenz in allen Fortbildungen und Elternangeboten sicher. Durch die Auswahl an verschiedenen Elternmaterialien können die Fachleute außerdem flexibel auf die einzelnen Familien eingehen: Eltern, die gern lesen und schreiben, nutzen das eigene Arbeitsbuch; Eltern mit wenig Bezug zu Büchern schauen die DVD-Ausschnitte ein zweites Mal an oder machen mehr praktische Übungen. Eltern mit Migrationshintergrund können einige der Materialien in ihrer Muttersprache (zum Beispiel türkisch, arabisch oder englisch) erhalten.

Die Materialien geben dem Programm sowohl ein wiedererkennbares Gesicht als auch Struktur und Klarheit. Für Fachleute sind sie vor allem zu Beginn, wenn sie das Programm selbst noch kennenlernen, wichtige Hilfsmittel und Leitfäden. Auch als eine Art Erinnerung können sie fungieren: Das Buch auf dem Schreibtisch erinnert daran: „Stimmt, da war ja was! Wann mache ich meinen nächsten Elternkurs?“ Was aber muss alles bedacht und organisiert werden, damit die passenden Materialien ihren Weg in die implementierenden Einrichtungen und zu den Fachleuten und Familien finden?

- *Art der Materialien:* Je nach ausgewählten Beratungs- und Trainingsangeboten für Familien müssen die passenden Materialien bestellt werden.
- *Menge:* Je besser man vorab abschätzen kann, wie viele Eltern erreicht werden (sollen), umso passender kann man die jeweiligen Materialmengen bestimmen.
- *Finanzierung:* Sie sollte langfristig sichergestellt sein. Anders als bei den Fortbildungen sind die Materialkosten über mehrere Jahre hinweg relativ konsistent.
- *Verteilungssystem:* Praktisch ist eine zentrale Lagerung und Verteilung vor Ort. Die koordinierende Einrichtung bestellt, verwaltet und verteilt die Materialien an die implementierenden Einrichtungen wie KiTas und Schulen.

Das Sozialraumteam in unserem Projekt stand vor der Herausforderung, möglichst im Vorfeld abzuschätzen, wie viele und welche Materialien von den Einrichtungen benötigt werden. Die Implementierungsberater konnten hier auf Faustregeln und Erfahrungswerte zurückgreifen und Empfehlungen aussprechen. Um trotzdem flexibel genug auf die Nachfrage und Entwicklungen vor Ort reagieren zu können, entschieden wir uns gemeinsam für einen zweigeteilten Bestellvorgang: Ein Teil der Materialien wurde vorab bestellt, damit von Anfang an ein „Startpaket“ für die erste Umsetzung vorhanden war. Praxis und Forschung zeigen nämlich immer wieder: Je früher nach einer Fortbildung Fachleute mit der Umsetzung anfangen, umso besser! Nachdem die ersten Angebote gestartet waren, wurde dann der zweite Teil der Materialien bestellt, unter Berücksichtigung der ersten Erfahrungen.

Sie interessieren sich dafür, wie diese ersten Erfahrungen mit Triple P in der Praxis aussehen? Dann dürfen Sie sich auf den nächsten Blogeintrag freuen!

11. Blogeintrag: Stimmen aus der Praxis

Unser Programm hat einen weiten Weg hinter sich, als es in diesem Frühjahr seine ersten Schritte in eine KiTa in Bad Essen macht: Seit über 30 Jahren fortlaufend erforscht, erprobt und weiterentwickelt, in die deutsche Sprache übersetzt, auch hier auf Herz und Nieren getestet und jetzt, in unserem Modellsozialraum, sorgfältig ausgewählt, den Fachleuten vorgestellt und in der Fortbildung im Detail und in vielen Übungen unter die Lupe genommen. Jetzt, endlich, kommt es dort zum Einsatz, wo es zu Hause ist: Dort, wo Eltern Fragen zur Entwicklung und Erziehung ihrer Kinder haben. Wie bewährt es sich? Wir haben mit der Leiterin einer KiTa gesprochen und ihren Bericht für den Blog zusammengefasst.

Warum haben Sie sich zum Mitmachen entschieden?

Nach einem Leitungswechsel war es Zeit für einen neuen Blickwinkel auf die Familien. Wir haben keine durchweg einfache Elternschaft und haben uns einen Leitfaden für die Gespräche gewünscht, an dem wir uns entlanghangeln können. Gleichzeitig hatten wir die Idee, dass durch eine gemeinsame Fortbildung mehrerer Mitarbeiter der Austausch im Team erleichtert wird.

Welche Erfahrungen haben Sie bisher gemacht?

Positive! Die Triple P-Fortbildung hat uns geholfen, den Eltern mehr Wertschätzung und Verständnis entgegenzubringen. Wir fassen in den Gesprächen jetzt zum Beispiel zusammen, was sie gesagt haben, um sicher zu sein, dass wir sie richtig verstehen und wissen, wo sie stehen. Wir achten mehr auf ihre Mitwirkung, darauf, dass sie selbst aktiv werden und wir gemeinsam Lösungen suchen, ihnen nichts überstülpen. Auch die Materialien sind sehr hilfreich. Es gibt Infoblätter („Kleine Helfer“) für viele typische Themen. Eine Familie hatte zum Beispiel Schwierigkeiten mit dem Zubettgehen des Kindes. Meine Kollegin hat den entsprechenden „Kleinen Helfer“ mit den Eltern durchgesprochen und nachdem sie einige Dinge verändert haben, erzählten sie uns, dass es schon viel besser geworden sei.

Was finden Sie gut?

Die Fortbildung ist sehr gut aufgebaut, war zwar anstrengend, aber hat Spaß gemacht, auch weil die Ausbilderin das wirklich toll gemacht hat. Gut war auch der Übungsworkshop zwischen Fortbildung und Akkreditierung. Hier haben wir einen eigenen Fall mitgebracht, der schwierig war. Mit der Ausbilderin haben wir dann Rollenspiele dazu gemacht und gemerkt, dass wir für die spezielle Familie alles noch weiter herunterbrechen mussten. Wir konnten die Schwierigkeiten mit den Eltern dann immer weiter eingrenzen und haben gemeinsam konkrete Ansatzpunkte für Veränderungen gefunden.

Was finden Sie schwierig?

Die Fortbildung zur Kurzberatung ist sehr zeitaufwendig. Auch danach braucht man Zeit, um die Inhalte weiter zu festigen und zu üben. Das ist schwer unterzubringen. Gleichzeitig fand ich es aber sehr gut, dass mit dem Akkreditierungsworkshop eine Art Prüfung stattfindet. Darauf mussten wir uns vorbereiten, wir haben viel zusammen geübt und das hat viel Sicherheit gegeben. Ohne die Ak-

kreditierung hätten wir uns sicher nicht so viel damit beschäftigt und es wäre gewesen wie so oft: Die Fortbildung begeistert, aber man nimmt es nicht mit in den Alltag.

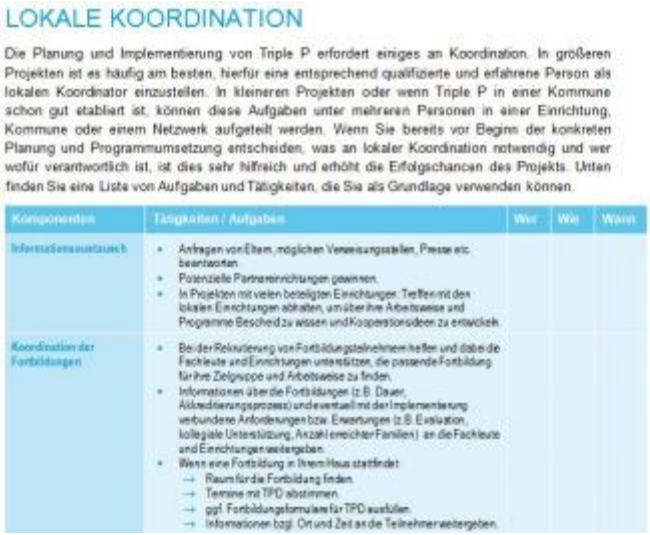
Was würden Sie anderen Einrichtungen empfehlen, die Triple P oder ein anderes Programm implementieren möchten?

Lassen Sie sich nicht davon abschrecken, wie anstrengend die Fortbildung ist! Nehmen Sie sich zusammen mit Kollegen die Zeit zum Üben und zum selbst Ausprobieren, dann geht das Programm Ihnen in Fleisch und Blut über. Wenn man es anfangs kennenlernt, wirkt es etwas steif, aber das erledigt sich, wenn Sie selbst damit arbeiten und es mit eigenen Beispielen füllen. Auch der Akkreditierungsworkshop ist dann total angenehm. Auf jeden Fall empfehle ich, mehrere Kollegen fortbilden zu lassen. Das macht vieles einfacher.

12. Blogeintrag: Koordination vor Ort

Die Umsetzung eines evidenzbasierten Programms wie Triple P in die Praxis ist eine komplexe Aufgabe mit vielen Beteiligten. Diese haben häufig sehr unterschiedliche Ausbildungen und Aufgaben sowie verschiedene Interessen. Soll - wie in unserem Modellprojekt – ein neues Programm in mehreren Einrichtungen umgesetzt werden, ist eine kompetente Koordination für das Gelingen der Implementierung daher extrem wichtig.

Sie werden sich erinnern: Unsere ersten Planungsgespräche fanden mit Vertretern des Landkreises statt. Als die Idee konkret genug war, wurde ein Pilotsozialraum ausgewählt. Die weiteren Planungsgespräche führten wir mit dem Sozialraumteam vor Ort, das eine Art lokales Jugendamt darstellt. Dieses Team wurde mit der Aufgabe der lokalen Koordination betraut – einer Aufgabe von enormer Wichtigkeit für das Gelingen eines Projektes: Mit der Qualität der lokalen Koordination steht und fällt die Implementierung vor Ort. Sie erfordert Einsatz und Zeitaufwand, was bei begrenzten Ressourcen eine echte Herausforderung darstellen kann. Die Liste, die wir als Implementierungsberater frischgebackenen Koordinatoren an die Hand geben, damit sie frühzeitig überlegen können, was in ihrem Fall notwendig ist und wer wofür Verantwortung übernimmt, umfasst zwei Seiten möglicher Koordinationsaufgaben. Dazu gehören Bereiche wie Kommunikation, Koordination der Fortbildungen, Datenerhebung und Qualitätssicherung. Auf den ersten Blick wirkt die Liste oft erschlagend, wichtig ist jedoch: Nicht jede Aufgabe fällt überall an! Und viele der Dinge tun die Personen, welche die Koordination übernehmen, bereits. Auch das Sozialraumteam vor Ort hatte anfangs das Gefühl, vor einem großen Berg Arbeit zu stehen. Inzwischen läuft die Koordination jedoch wie am Schnürchen. Wir haben den Sozialraumteamleiter nach seinen Erfahrungen und Tipps gefragt.



LOKALE KOORDINATION

Die Planung und Implementierung von Triple P erfordert einiges an Koordination. In größeren Projekten ist es häufig am besten, hierfür eine entsprechend qualifizierte und erfahrene Person als lokalen Koordinator einzustellen. In kleineren Projekten oder wenn Triple P in einer Kommune schon gut etabliert ist, können diese Aufgaben unter mehreren Personen in einer Einrichtung, Kommune oder einem Netzwerk aufgeteilt werden. Wenn Sie bereits vor Beginn der konkreten Planung und Programmumsetzung entscheiden, was an lokaler Koordination notwendig und wer wofür verantwortlich ist, ist dies sehr hilfreich und erhöht die Erfolgschancen des Projekts. Unten finden Sie eine Liste von Aufgaben und Tätigkeiten, die Sie als Grundlage verwenden können.

Komponenten	Tätigkeiten / Aufgaben	Wer	Wie	Wann
Informationsaustausch	• Anfragen von Eltern, möglichen Verweisungsstellen, Presse etc. beantworten. • Potenzielle Partnereinrichtungen gewinnen. • In Projekten mit vielen beteiligten Einrichtungen: Treffen mit den lokalen Einrichtungen abhalten, um über ihre Arbeitsweise und Programme Bescheid zu wissen und Kooperationsideen zu entwickeln.			
Koordination der Fortbildungen	• Bei der Rekrutierung von Fortbildungsteilnehmern helfen und dabei die Fachleute und Einrichtungen unterstützen, die passende Fortbildung für ihre Zielgruppe und Arbeitsweise zu finden. • Informationen über die Fortbildungen (z.B. Dauer, Akkreditierungsprozess) und eventuell mit der Implementierung verbundene Anforderungen bzw. Erwartungen (z.B. Evaluation, kollegiale Unterstützung, Anzahl erreichter Familien) an die Fachleute und Einrichtungen weitergeben. • Wenn eine Fortbildung in Ihrem Haus stattfindet: → Raum für die Fortbildung finden. → Termine mit TPD abstimmen. → ggf. Fortbildungsformulare für TPD ausfüllen. → Informationen bzgl. Ort und Zeit an die Teilnehmer weitergeben.			

Ausschnitt: Checkliste zur lokalen Koordination

Was gehört zu den wichtigsten Aufgaben der lokalen Koordination?

Den persönliche Kontakt zu den Fachleuten zu halten, die an den Fortbildungen teilnehmen, und sie zu motivieren. Ich finde es sehr wichtig, ihnen Wertschätzung entgegenzubringen, weil sie z.T. auch ihre Freizeit opfern. Dazu gehört für mich auch, zu jedem Workshop selbst zu erscheinen. Um gut im Thema zu sein, haben einige Kollegen aus dem Sozialraumteam und ich an einer Fortbildung komplett teilgenommen. Das hilft auch, um die Kollegen mit ins Boot zu holen.

Wie haben Sie sich die Koordinationsaufgaben aufgeteilt?

Als Teamleiter bin ich hauptverantwortlich, mein Stellvertreter vertritt mich im Krankheits- oder Urlaubsfall. Konkrete Ansprechpartner für die einzelnen Einrichtungen und Fachleute, die Triple P umsetzen, sind aber die Kollegen, die sowieso für den jeweiligen Bezirk zugeteilt sind. Da bestehen die Kontakte schon und die Wege sind kürzer. Wenn zum Beispiel eine KiTa neue Materialien wie „Kleine Helfer“ braucht, dann fragt sie das beim zuständigen Kollegen an und der bringt die Materialien vorbei. Oft ergeben sich dann Gespräche und Fragen können direkt persönlich geklärt werden.

Welche Herausforderungen sehen Sie?

Vor allem zeitliche, denn wir machen das ja zusätzlich zu unserer regulären Tätigkeit. Besonders die Terminkoordination mit den Trägern und das Erinnern an die Termine kostet viel Zeit und die fehlt dann manchmal für anderes.

Welche Tipps haben Sie an andere Koordinatoren? Wie kann man das schaffen und wie macht man sich eine solche Aufgabe zu Eigen?

Mein wichtigster Tipp ist, das Team von Anfang an mit ins Boot zu holen! Die Projektidee kam ja von der Kreisebene und unser Sozialraum wurde ausgewählt, das Ganze wurde uns sozusagen von oben „übergestülpt“. Inzwischen ist aber das ganze Team mit dabei und alle haben den gleichen Stand. Das liegt daran, dass wir sie alle schon zu Beginn mitgenommen haben. Was auch sehr hilfreich ist, sind die guten Kontakte zu den Implementierungsberatern von Triple P, die sind eine wirkliche Unterstützung.

Wie beurteilen Sie aus Ihrer Perspektive die kommunale Einführung eines Programms wie Triple P?

Ich finde das gut. Die Kitas arbeiten viel selbstständiger und wenden sich wesentlich seltener mit schwierigen Fällen an uns. Sie können vielen Familien jetzt selbst helfen. Eine Kita war anfangs sehr kritisch und findet es inzwischen aber eine gute Sache. Sie nutzen die Erziehungsfertigkeiten sogar in der eigenen Arbeit mit den Kindern. Wichtig finde ich, dass das Projekt erhalten bleibt, als festes Element der sozialpädagogischen Arbeit hier vor Ort.

13. Blogeintrag: Planen für die Nachhaltigkeit

Die Rückmeldungen aus den Fortbildungen und aus der Praxisumsetzung in den Kitas sind erfreulich und ermutigend. Wäre jetzt nicht der geeignete Zeitpunkt für Koordinatoren und Implementierungsberater, die Beine hochzulegen und den Sommer sowie die Früchte der Arbeit zu genießen? Leider nein! Denn auch wenn die erste Umsetzung des Programms, die sogenannte „initial implementation“1, gut läuft, gibt es trotzdem allerhand zu tun, um die langfristige, volle und nachhaltige Implementierung sicherzustellen.

Unser Sozialraumteam hat sich gemeinsam mit zwei Triple P-Implementierungsberaterinnen einen ganzen Tag Zeit genommen, um sich dem Thema Nachhaltigkeit zu widmen. Für die Produktivität und die Arbeitsatmosphäre war es von großem Vorteil für alle, komplett aus dem Tagesgeschäft herauszukommen und viel Zeit zum Überlegen und Diskutieren zu haben. Wie auch schon in vorigen Gesprächen waren wir sehr angetan von der guten Vorbereitung durch die Leitung des Sozialraumteams: Eine Agenda mit Themen stand bereits auf der Tafel und knüpfte direkt an die letzten Gespräche an. In entspannter und freundlicher Atmosphäre wurden die folgenden Themen besprochen:

Workshops und Anbietertreffen

Gute Fortbildungen sind ein wichtiger Schritt auf dem Weg zum Wissenstransfer in den Arbeitsalltag. Aus Forschung und Praxis wissen wir aber: „Train and hope“, also fortbilden und hoffen, dass das ausreicht, funktioniert oft nicht. Daher bekommen die fortgebildeten Fachkräfte auch langfristig Unterstützung, unter anderem in Form von Workshops zur Wissensvertiefung sowie Anbietertreffen zum Erfahrungsaustausch. Die konkrete Planung dieser Termine beinhaltete eine Timeline für den Einladungsprozess sowie die Formulierung von strukturierenden Fragen für den Austausch der Anbieter.

Materialbestellung

Für die Umsetzung des Programms mit Eltern werden Materialien (Bücher, Broschüren, Infoblätter, DVDs) benötigt. Auf Grundlage der Erfahrungen, was bisher am meisten genutzt wurde, konnte eine Einschätzung für den zukünftigen Bedarf vorgenommen werden.

Befragungen von Anbietern und Eltern

Zur Vorbereitung der Anbietertreffen sowie als Rückmeldung zur bisherigen Umsetzung soll mit der Einladung zum Treffen eine Anbieterbefragung erfolgen. Abgefragt werden die Anzahl bereits durchgeführter Beratungen sowie Schilderungen erster Erfahrungen. Gleichzeitig werden Themenvorschläge für das Treffen gesammelt. Auch von den teilnehmenden Familien sollen nach der Beratung Rückmeldungen eingeholt werden. Bekommen sie die Hilfe, die sie erwartet haben? Fühlen sie sich ernst genommen und unterstützt? Haben sich durch die Beratung Veränderungen ergeben? Diese ersten systematischen Rückmeldungen können wichtige Erkenntnisse für die weitere Koordination und Planung liefern und werden Thema eines späteren Blogbeitrags sein.

Weitere Fortbildungen

Umzug, Elternzeit, Eintritt in die Rente oder Wechsel der Arbeitsstelle: Die jährliche Mitarbeiterfluktuation unterliegt zwar starken Variationen, kann aber für unser Projekt mit rund 10 bis 20% angenommen werden. Um den Wegfall von geschulten Fachkräften auszugleichen, sollen jährlich einige weitere Fortbildungsplätze zur Verfügung gestellt werden.

Gerade bei der Planung der Workshops und Anbietertreffen dauerte es einige Zeit, um zu klären, wen man mit welcher Aktion erreicht und welche Reihenfolge sinnvoll ist. Als ein gemeinsames Verständnis erreicht war, konnte dann sehr konkret geplant werden. Aufgaben wurden direkt verteilt und festgehalten. Die Termine wurden langfristig angesetzt (bis Sommer 2017) und bilden einen guten „Fahrplan“ für die kommenden Monate.

14. Blogeintrag: Fallbeispiel Elternarbeit

Wir haben uns so viel damit beschäftigt, was es alles zu tun gibt, damit unser Programm gut implementiert wird. Aber wenn das nun der Fall ist - was genau passiert da eigentlich? Was sind Inhalte und Methoden der Elternberatung nach Triple P? Lesen Sie hier ein Fallbeispiel im O-Ton der Mutter, das (aus Datenschutzgründen) zwar nicht aus unserem Sozialraum stammt, aber exemplarisch ist und sich auch gut dort hätte abspielen können.

Bericht einer Mutter

Im September 2013 habe ich gemeinsam mit Frau Müller[18] das Elterntraining begonnen. In den ersten Sitzungen haben wir u.a. Fragebögen ausgefüllt, um zu erkennen, wo mein Lebensgefährte und ich die Problematik in der Erziehung mit unserer Tochter sehen. Ausgewertet wurden diese von Frau Müller und wir hatten Anhaltspunkte um auf die weiteren Sitzungen aufzubauen. Dann haben wir mit dem Familienarbeitsbuch eine Art Analyse durchgeführt um zu erkennen, was wir in unserer Erziehung bereits richtig machen und wo wir aufbauen können. Als Ziele für die Veränderungen im Verhalten unseres Kindes haben wir uns gesetzt:

- Ruhe
- Ausgeglichenheit
- Konzentration

Ziele für Veränderungen im Verhalten der Eltern:

- Ruhe
- Ausgeglichenheit
- Konsequenz (Papa)

Auch haben wir über Dinge gesprochen, die meiner Meinung nach dazu beitragen, dass sich unser Kind gut entwickeln kann. Für uns ist es sehr wichtig, die Interessen und Talente unseres Kindes zu erkennen und zu fördern. So haben wir ihr die Möglichkeit gegeben, ihr Können und Talent durch Aktivitäten wie Musikschule und Fußball zu fördern und zu unterstützen.

Wir haben gemeinsam Wege gesucht, wie mein Lebensgefährte und ich eine gute Beziehung zu unserem Kind fördern und stärken können.

- Ideen, um wertvolle Zeit mit unserem Kind zu verbringen: zwischen Hausarbeiten einfach mal eine kurze Auszeit gönnen
- Gespräche: Themen wählen, die interessant sind "was hast Du heute schönes Kindergarten gemacht" usw.
- Möglichkeiten, Zuneigung auszudrücken: Umarmungen, Küsschen, Streicheln, Kuscheln

Am leichtesten fällt es mir mittlerweile, meine Tochter auch mal unbewusst beschreibend zu loben und für sie ist diese Art auch sehr schön, sie nimmt diese Art des Lobens mit einem sehr freudigen Strahlen entgegen.

Eine andere Methode ist die Punkteschlange. Die habe ich schon vorher mal mit Frau Müller ausprobiert, welche von unserer Tochter gut angenommen wurde. Eingesetzt wurde diese für die Proble-

[18] Name geändert

matik mit dem Einschlafen abends. Allerdings haben wir durch einen Vorfall in der Kita große Probleme und ich hatte dadurch das Gefühl, mein Kind mit der Punkteschlange unter Druck zu setzen und, anstatt ihr die Angst vor dem Einschlafen damit zunehmen, diese nur zu fördern. Also habe ich die Punkteschlange erstmal eingestellt und versuche ihr durch Vorlesen von Kurzgeschichten und kleinen Kuscheleinheiten somit die Angst wieder zu nehmen. Damit verläuft derzeit die Einschlafphase auch ruhiger.

Zusammenfassend möchte ich erwähnen, dass mir das Elterntraining mit Frau Müller sehr viel geholfen hat und ich neue Wege kennengelernt habe, wie ich ruhiger aber konsequent an die Erziehung von unserer Tochter aufbauen kann.

Mein Dank für die erfolgreiche Unterstützung gilt Frau Müller, vielen lieben Dank.

15. Blogeintrag: Skalierung

Einmal für gut befunden, sollte ein Programm allen zu Gute kommen. Hat es sich in einer Teilregion bewährt, so sollte es in der gesamten Region implementiert werden. Diese Skalierung erfordert besondere Planung, denn sie bedeutet nicht einfach „mehr desselben".

Dies gilt einerseits für inhaltliche Aspekte, wie z.B. den „Mix" der vorgehaltenen Präventionsangebote und deren genaue Ausgestaltung und Umsetzung. Familien und ihre Bedürfnisse und Ressourcen sind sehr unterschiedlich und wir können nicht unbegrenzt mehr Familien erreichen, indem wir z.B. einfach mehr Elternkurse anbieten. Diese müssen passgenau z.B. um Einzel- und Selbsthilfeangebote, intensivere, aber auch niedrigschwellige Angebote ergänzt werden.

Auch auf organisatorischer und Implementierungsebene gilt, dass Skalierung nicht einfach „mehr desselben" bedeutet. So müssen zum Beispiel Strukturen und Rollen neu überdacht werden: Fand die Koordination bisher auf lokaler Ebene statt, so muss nun die übergeordnete Ebene stärker an der Koordination mitwirken. Ein **zentraler Koordinator**, z.B. auf Kreis- oder Stadtebene, wird benötigt. Gleichzeitig sollen auch die **lokalen Akteure** als Implementierungsteams sinnvoll eingebunden sein. Sie bilden einen Zugang zu den Einrichtungen und Fachkräften vor Ort. Eine wesentliche Aufgabe ist es nun, sicherzustellen, dass diese Teams das Vorhaben zu ihrem eigenen machen und Verantwortung sowie „Ownership" übernehmen.

Im Folgenden werden beispielhaft einige konkrete Veränderungen in der Organisation aufgeführt:

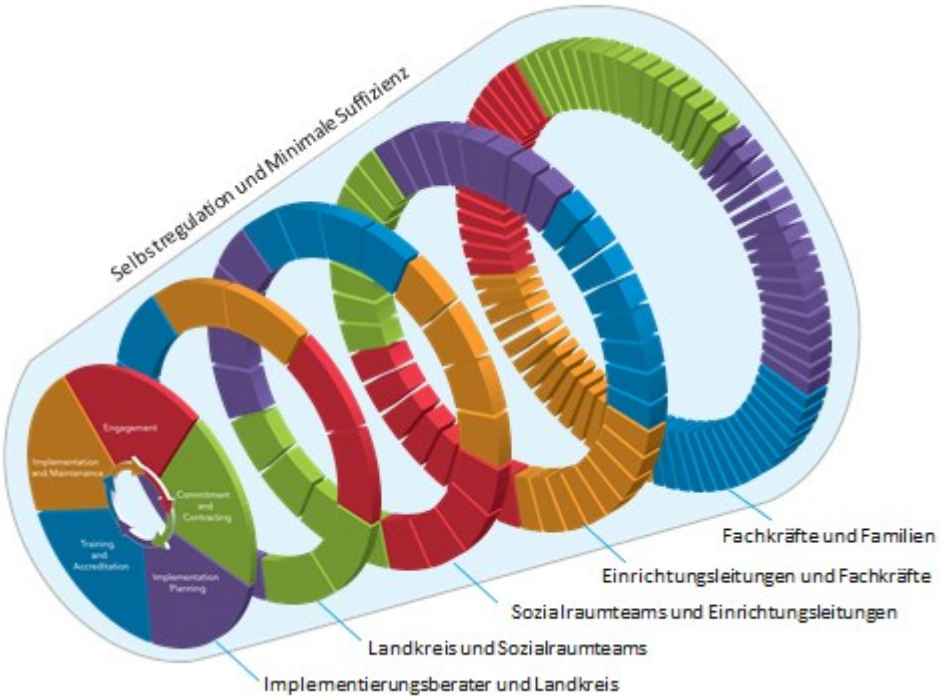
- **Fortbildungen** können regional übergreifend organisiert werden.
- **Fortbildungsplätze** sollten bedarfsgeleitet zugeteilt werden. Hierbei muss natürlich eine gewisse Flexibilität bestehen bleiben, um der Nachfrage gerecht zu werden.
- **Triple P Online** sollte zentral und übergreifend koordiniert werden.
- Die **Informationskampagne** „Bleib positiv" könnte komplett genutzt wurden. Unter anderem kann diese eine eigene Internetseite für Eltern beinhalten.
- Weitere Gremien, Arbeitsgruppen, Ausschüsse und Netzwerke müssen informiert und für die Implementierung gewonnen werden.

Auch die Ziele müssen überdacht und ggf. neu formuliert werden. In jedem Fall muss eine neue detaillierte Planung folgender Zahlen erfolgen:

- Gewünschte Anzahl erreichter Familien, bzw. gewünschte „reach rate" (d.h. Anteil der Familien in der Bevölkerung, die mit dem Programm erreicht werden)
- Benötigte Anzahl aktiver fortgebildeter Fachkräfte
- Benötigte Materialien
- Benötigte Unterstützung der Fachkräfte in Form von Workshops und Supervision

Die Erfahrungen aus der Teilregion sollten nutzbar für die übrige Region werden, z.B. in einer regelmäßig tagenden Arbeitsgruppe

Das Triple P-Rahmenmodell zur Implementierung ist für die Skalierung sehr wertvoll. Die Grundprinzipien (Minimale Suffizienz und Selbstregulation) und die Phasen gelten auf jeder der beteiligten Ebenen, wenngleich sie dort auf unterschiedliche Arten mit Leben gefüllt werden. So nutzt der Implementierungsberater im Gespräch mit Akteuren auf Stadt- oder Landkreisebene die gleichen Grundprinzipien wie Fachkräfte mit Familien, was durch die folgende Grafik veranschaulicht werden soll.



Skalierung mit dem Triple P-Rahmenmodell zur Implementierung (McWilliam, 2016) am Beispiel eines Landkreises mit Sozialräumen

Ausblick

Das Jahr neigt sich dem Ende zu und dieser Blog tut es ihm gleich. Der nächste Eintrag wird zugleich der letzte sein und für Sie noch einmal die bisherige Implementierung reflektieren. Eine Zusammenfassung der wichtigsten Erkenntnisse und eine Sammlung von Leitfragen werden hoffentlich für Ihre eigenen Implementierungsvorhaben auch zukünftig hilfreich sein.

16. Blogeintrag: Abschluss

Liebe Blogleser,

das Jahr neigt sich dem Ende zu und dieser Blog tut es ihm gleich. Dieses ist der letzte Eintrag! Heute gibt es für Sie noch einmal eine Reflektion der bisherigen Implementierung mit einer Zusammenfassung der wichtigsten Erkenntnisse und einer Sammlung von Leitfragen, die hoffentlich für Ihre eigenen Implementierungsvorhaben hilfreich sein wird.

Unser Fazit: Die Begleitung der Kommune durch die Implementierungsberater sowie die Bereitstellung zusätzlicher Workshops für die fortgebildeten Fachkräfte waren sehr hilfreich. Viele der Erfahrungen, die gemacht wurden, decken sich mit dem bisherigen Implementierungswissen aus Wissenschaft und Praxis:

- Die **Implementierung** mit all ihren Herausforderungen ist von zentraler Bedeutung für das Erreichen der Ziele und **muss gezielt gefördert werden**. Sie geschieht nicht von allein.
    - Welche Ressourcen können für die Implementierung genutzt werden? Können zusätzliche Ressourcen, z.B. personelle, geschaffen werden? Wer muss noch davon überzeugt werden, dass es den Aufwand wert ist? Wie kann das geschehen?

- Ein **Rahmenmodell zur Implementierung mit Hilfsmitteln und Leitfragen** hilft allen Beteiligten dabei, alle wichtigen Aspekte zum richtigen Zeitpunkt zu berücksichtigen.
    - Verfügt das Programm, das Sie nutzen möchten, über ein Modell zur Implementierung? Welche Unterstützung können die Programmanbieter Ihnen bei der Implementierung bieten?

- Eine **klare Benennung von Rollen, Zuständigkeiten und Kommunikationswegen** ist notwendig. Besonders den lokalen Koordinatoren kommt eine zentrale Rolle zu. Ihre Arbeit sollte von Implementierungsberatern begleitet und unterstützt werden.
    - Wer kann die lokale Koordination leiten? Soll diese Aufgabe hauptverantwortlich bei einer Person angesiedelt werden oder unter mehreren Personen aufgeteilt werden? Sind die Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten allen Beteiligten klar? Wer kommuniziert wann mit wem (z.B. anlassbezogen vs. anlassunabhängig)?

- Zu erreichende **Ziele sollten konkret definiert werden**. Das ausgewählte Programm muss dann auf eine mögliche Erreichung dieser Ziele und eine Passung mit der Zielgruppe sowie den Strukturen und Gegebenheiten vor Ort sorgfältig geprüft werden.
    - Welche Ziele sollen mit dem Programm erreicht werden? Konnte das Programm in der Vergangenheit nachweisen, dass es zur Erreichung dieser Ziele beiträgt? Woran wird für Sie erkennbar, ob Ihre Ziele erreicht wurden? Wer überprüft das wann?

- Die **sorgfältige Auswahl und Schulung von Fachleuten** sowie deren langfristige Begleitung und Unterstützung unter Einbezug ihrer Leitungskräfte trägt wesentlich dazu bei, dass das Programm auch wirkungsvoll umgesetzt werden kann.
    - Wer kann das Programm umsetzen? Soll das Programm Teil der Regelversorgung werden, und wenn ja, wie kann sichergestellt werden, dass die zeitlichen Ressourcen zur Verfügung stehen? Wie werden die Fachkräfte sowie die Leitungskräfte am bes-

ten angesprochen und informiert? Wie können sie angeregt werden, eigene Überlegungen zu einer gelungenen Implementierung anzustellen? Wie werden sie bei der Fortbildung sowie der ersten Umsetzung möglichst gut unterstützt?

- **Rückmeldeschleifen** sollten sowohl die umsetzenden Fachleute als auch die Zielgruppe selbst mit einbeziehen. Informationen zur Qualität der Umsetzung und zur Annahme des Programms durch die Zielgruppe sollten somit regelmäßig erhoben werden und die Implementierung, wenn nötig, den Rückmeldungen entsprechend angepasst werden.
    - Von welchen Zielgruppen sollen Informationen eingeholt werden? Wie kann das passieren? Wie können Anreize geschaffen werden, Fragebögen o.ä. tatsächlich auszufüllen? Wo und wie werden die Informationen ausgewertet? Wie können sie bei Bedarf in die fortlaufende Implementierung einfließen?

- **Nachhaltigkeit** erfordert langfristige Begleitung und wird idealerweise schon in der frühen Implementierungsplanung berücksichtigt. So sollten zum Beispiel langfristige Modelle der Materialbeschaffung und -verteilung erörtert und regelmäßige Workshops für die Fachkräfte geplant werden.
    - Wie können langfristig zeitliche, personelle und finanzielle Mittel zur Umsetzung des Programms bereitgestellt werden? Welche Materialien werden fortlaufend gebraucht und wie werden diese verwaltet? Wer bleibt auch langfristig Ansprechpartner für das Programm? Wie kann sichergestellt werden, dass das Programm auf der Agenda bleibt und nicht von tagesaktuellen Themen verdrängt wird? Wie kann der Ausfall fortgebildeter Fachkräfte durch z.B. Elternzeit, Ruhestand oder Jobwechsel kompensiert werden?

Eine weitere Übersicht sehr hilfreicher Leitfragen für die Implementierung finden Sie bei Frantz et al. (2015)[19].

Wir danken Ihnen herzlich, dass Sie als Leser unser Modellprojekt begleitet haben, und hoffen, dass die eine oder andere Erfahrung oder Erkenntnis für Ihre eigenen Implementierungsvorhaben hilfreich ist. Wenn Sie Rückfragen haben oder mehr erfahren möchten, freuen wir uns auf Ihre E-Mail: r.dirscherl@triplep.de oder Christine.Liermann@bmi.bund.de

[19] Frantz, I., Heinrichs, N.: Implementation von in der Forschung untersuchten Präventionsprogrammen in die Praxis. Akzeptanz und Barrieren. In: *Zeitschrift für Klinische Psychologie und Psychotherapie* 2015 (44 (1)), S. 56–61.

Anhang B. Beispiele für Tools

Anmerkung: Hier werden nur Tools abgebildet, die an die kommunalen Vertreter herausgegeben werden. Interne Tools für den Implementierungsberater werden nicht aufgeführt.

Ausschnitt der „Checkliste wichtiger Schritte zur Implementation“

CHECKLISTE
WICHTIGER SCHRITTE ZUR IMPLEMENTATION

Um Triple P erfolgreich einzuführen und zu implementieren, sind einige Überlegungen und Schritte notwendig. Die folgende Liste führt wichtige „Meilensteine“ der Implementation auf. Sie kann Ihnen als ein Leitfaden bei der Planung und Einführung des Programms dienen. Überlegen Sie, welche Schritte Sie und andere Personen in Ihrer Einrichtung oder Kommune bereits unternommen haben, und markieren Sie für jeden Schritt, ob er bereits vollständig erledigt (Ja), teilweise erledigt (z.T.) oder noch nicht erledigt bzw. nicht relevant (Nein) ist:

Implementationsphase	Wichtigste Schritte	Heutiger Stand: *1. Ja* *2. Zum Teil* *3. Nein*
Kennenlernen und Information	**Gespräche mit TPD über unsere Einrichtung / Kommune**	
	Umfassende Informationen über unsere Einrichtung sind verfügbar	
	Potentielle Implementationspartner sind identifiziert	
	Triple P kennenlernen	
	Das Triple P-System ist bekannt und verstanden	
	Informationen über Triple P sind an Partner weitergereicht	
	Die allgemeine Passung bestimmen	
	Konkrete Ziele / Erwartungen an die Implementation von Triple P sind definiert (für die Einrichtung und das Projekt als Ganzes)	
	Gespräche bzgl. der Passung zwischen Programmelementen (z.B. Vorträge, Elternkurse) und unseren Bedarfen, Stärken, Schwächen, Ressourcen und Zielen haben stattgefunden	
Entscheidung und Vereinbarung	**Ziele benennen**	
	Die Zielgruppe sowie die gewünschten Ergebnisse sind definiert (für die Einrichtung und das Projekt als Ganzes)	
	Informationen bzgl. Interesse und Kapazitäten der Partner liegen vor	
	Entscheidungen bzgl. Fortbildungen sind getroffen (z.B. Anzahl von Fachleuten, Art der Fortbildungen, Zeitraum)	
	Die Passung zwischen Programm und Einrichtung näher bestimmen	
	Passende Fortbildungen und Materialien sind bestimmt	
	Ein Plan zur Unterstützung und Begleitung der Einrichtung(en) ist vereinbart	

Triple P | Positives Erziehungsprogramm® 1
Copyright © Triple P Deutschland

Phase 2: Ausschnitt der Checkliste „Lokale Koordination“

LOKALE KOORDINATION

Die Planung und Implementierung von Triple P erfordert einiges an Koordination. In größeren Projekten ist es häufig am besten, hierfür eine entsprechend qualifizierte und erfahrene Person als lokalen Koordinator einzustellen. In kleineren Projekten oder wenn Triple P in einer Kommune schon gut etabliert ist, können diese Aufgaben unter mehreren Personen in einer Einrichtung, Kommune oder einem Netzwerk aufgeteilt werden. Wenn Sie bereits vor Beginn der konkreten Planung und Programmumsetzung entscheiden, was an lokaler Koordination notwendig und wer wofür verantwortlich ist, ist dies sehr hilfreich und erhöht die Erfolgschancen des Projekts. Unten finden Sie eine Liste von Aufgaben und Tätigkeiten, die Sie als Grundlage verwenden können.

Komponenten	Tätigkeiten / Aufgaben	Wer	Wie	Wann
Informationsaustausch	• Anfragen von Eltern, möglichen Verweisungsstellen, Presse etc. beantworten. • Potenzielle Partnereinrichtungen gewinnen • In Projekten mit vielen beteiligten Einrichtungen: Treffen mit den lokalen Einrichtungen abhalten, um über ihre Arbeitsweise und Programme Bescheid zu wissen und Kooperationsideen zu entwickeln			
Koordination der Fortbildungen	• Bei der Rekrutierung von Fortbildungsteilnehmern helfen und dabei die Fachleute und Einrichtungen unterstützen, die passende Fortbildung für ihre Zielgruppe und Arbeitsweise zu finden • Informationen über die Fortbildungen (z.B. Dauer, Akkreditierungsprozess) und eventuell mit der Implementierung verbundene Anforderungen bzw. Erwartungen (z.B. Evaluation, kollegiale Unterstützung, Anzahl erreichter Familien) an die Fachleute und Einrichtungen weitergeben • Wenn eine Fortbildung in Ihrem Haus stattfindet: → Raum für die Fortbildung finden → Termine mit TPD abstimmen → ggf. Fortbildungsformulare für TPD ausfüllen → Informationen bzgl. Ort und Zeit an die Teilnehmer weitergeben → Verpflegung organisieren oder sicherstellen, dass die Teilnehmer wissen, dass sie sich selbst verpflegen müssen → Ggf. stille Beobachter einladen (max. 2 pro Fortbildung) → Fortbildungsmaterialien erhalten → Fortbildungsraum am ersten Tag vorbereiten → Mit der Triple P-Ausbilderin in Kontakt treten und sie ggf. über besondere Umstände (z.B. fachlicher Hintergrund der Teilnehmer) oder Bedarfe (z.B. zusätzliche Zeit für das Besprechen lokaler Besonderheiten wie die Evaluation einzuplanen) informieren			
Unterstützung der Umsetzung	• Umsetzung der Angebote koordinieren (individuelle Arbeitspläne der Fachkräfte, Umsetzungsvereinbarungen, Terminplanung) • Mögliche Wartelisten verwalten sowie Verweisungen und Vorfelddiagnostik (Screening) unterstützen • Bestand an Elternmaterialien verwalten (z.B. Gruppenarbeitsbücher, Kleine Helfer) • Fachleuten Zugang zu Dokumentationsmaterialien gewähren (z.B. Fragebögen) • Kollegiale Intervisionsrunden unterstützen (zu Beginn evtl. auch organisieren) • Organisationsaufgaben rund um die Elternangebote erfüllen oder sicherstellen, dass die Einrichtungen dies tun: → Passende Räume bereitstellen und vorbereiten → Evtl. Anreise organisieren / erleichtern → Kinderbetreuung → Verpflegung → Technische Ausstattung - Beamer und Laptop, evtl. Lautsprecher → Sicherstellen, dass ausreichend Elternmaterialien vorhanden sind (z.B. Bücher) → Andere (z.B. Beschilderung für den Raum, Dokumentation von Teilnahme u.ä.)			

Triple P | Positives Erziehungsprogramm 1
Copyright © Triple P Deutschland

Phase 2: Screenshot eines Tabs vom „Capacity Calculator“ (Planungsbeispiel)

(beschrieben unter Phase 2)

Dashboard

During the project term of	3	years,
	20.541	Intervention places will be made available to families.
This means that	51%	of target families will be reached.
In the long term	20%	of target families will be reached per year.
For this purpose, a total of	**526**	Training Places are made available for practitioners.
Additional	**53**	Training Places are made available each following year accounting for attrition.

The following costs are estimated:

	263.737 EUR	for Training & Accreditation
	134.656 EUR	for Consultation Support, Technical Assistance
	66.468 EUR	for Training accounting for attrition (if specified)
	208.772 EUR	for Implementation Resources (e.g. Parent Workbooks and Tipsheets)
	673.632 EUR	Total costs
This equates to an average of	8,72 EUR	per target family per year

The following benefits are expected:

According to the Triple P evidence base the following effects are assumed when Triple P is successfully implemented:

2.487	Children with emotional or behavioural disorders who move from the clinical to normal range
0	Mothers with symptoms of depression who move from the clinical to normal range

According to evidence of international studies (independent of Triple P) the following savings are expected (given the benefits listed above)

12.719.690 EUR	per year due to the reduction of emotional and behavioural disorders in children
0 EUR	per year due to the reduction of mothers with symptoms of depression
12.719.690 EUR	Total savings

Phase 3: Ausschnitt des Formulars „Teilnehmer-Informationen“

(beschrieben im 7. Blogeintrag „Implementierungsplanung IV - Fachleute informieren“)

Triple P
für alle Eltern

TRIPLE P-FORTBILDUNG
TEILNEHMER-INFORMATIONEN

Persönliche Daten

Titel: _____ Vorname: _____ Nachname: _____

Qualifikationen: _____

Einrichtung: _____ Position: _____

Adresse: _____

Telefon dienstlich: _____ privat: _____

E-Mail: _____

Triple P-Fortbildung

Bitte geben Sie an, an welcher Triple P-Fortbildung Sie teilnehmen möchten:

Triple P (0-12 Jahre)	Teen Triple P	Stepping Stones Triple P	Vertiefende Unterstützung
☐ Vortragsreihe ☐ Kurzberatung ☐ Gruppentraining ☐ Einzeltraining	☐ Gruppentraining Teen ☐ Einzeltraining Teen	☐ Kurzberatung StSt ☐ Gruppentraining StSt	☐ Plus ☐ Wege ☐ Neuanfang

Haben Sie bereits an einer Triple P-Fortbildung teilgenommen? Falls ja, an welcher?

_____

_____

Die folgenden Fragen möchten Sie dazu anregen, zu überlegen, wie Sie Triple P an Ihrem Arbeitsplatz nutzen können, und wie Sie sich für die Implementation einsetzen können und wollen.

Wie gedenken Sie Triple P an Ihrem Arbeitsplatz zu nutzen?

_____

_____

Phase 3: Ausschnitt des Formulars „Einrichtungs-Informationen“

(beschrieben im 7. Blogeintrag „Implementierungsplanung IV - Fachleute informieren“)

Triple P für alle Eltern

Datum: _____

EINRICHTUNGS-INFORMATIONEN

Bitte füllen Sie dieses Formular möglichst vollständig aus und übergeben Sie es Ihrem Ansprechpartner für Triple P. Mithilfe dieser Informationen können wir Sie dabei unterstützen, Triple P so zu gestalten und zu implementieren, dass es in Ihren Kontext passt und Ihre Ziele erreicht werden.

Informationen über die Einrichtung

Name der Einrichtung: _____

Adresse der Einrichtung: _____

Seit wie vielen Jahren ist die Einrichtung in dieser Kommune tätig? _____

Name: _____

Telefon: _____ ☐ mobil / ☐ dienstlich / ☐ privat

E-Mail: _____

Am besten erreichbar über: ☐ E-Mail / ☐ Telefon

Position/Titel: _____

Ziele

Welche Ziele möchte die Einrichtung mithilfe von Triple P erreichen?
(Diese sind möglichweise im Finanzierungsplan festgelegt oder spezifisch für Ihre Einrichtung)

Beispiele:

- Verbesserung der Befindlichkeit von Kindern (sozial, emotional, verhaltensbezogen)
- Stärkung von positiven Erziehungsfertigkeiten der Eltern
- Reduktion von Stress bei Eltern
- Reduktion von Fremdunterbringungen von Kindern*
- Reduktion von Kindesmisshandlung*
- Reduktion von Krankenhausaufnahmen wegen Verletzungen infolge von Kindesmisshandlung*

**Anmerkung: Bezieht sich auf einen umfassenden Ansatz (Gesamtsystem Triple P)*

1.

2.

3.

Wie passt Triple P zum Auftrag und zur Ausrichtung Ihrer Einrichtung?

_____

Triple P | Positives Erziehungsprogramm
Copyright© Triple P Deutschland GmbH

Phase 4: Informationsblatt zu einer Fortbildung - Seite 1

Triple P – Positives Erziehungsprogramm®

Triple P-Kurzberatung

Was ist die Triple P-Kurzberatung?

Die Triple P-Kurzberatung ist eine kurze, gezielte Maßnahme im Einzelkontakt, die Eltern unterstützt, eigene Erziehungspläne für herausfordernde Situationen (z.B. selbstständig essen, Wutanfälle, Schlafroutine) zu entwickeln. Berater bieten 3-4 Sitzungen (à 30-45 Minuten) über einen Zeitraum von 4-6 Wochen an. Die Sitzungen können persönlich, telefonisch oder als Kombination aus beiden durchgeführt werden.

Für wen ist sie geeignet?

Eltern oder andere Personen, die ein Kind (bis zu 12 Jahren) betreuen, und die sich Sorgen über ein spezifisches Verhalten ihres Kindes machen und Einzelberatungen bevorzugen, profitieren von diesem Programm. Sie werden am ehesten davon profitieren, wenn die Verhaltensprobleme ihres Kindes geringfügig sind und nicht durch hohen familiären Stress erschwert werden. Eltern, die eine Kurzberatung in Anspruch genommen haben, entscheiden sich manchmal anschließend, an einem Triple P-Gruppentraining teilzunehmen, wenn Probleme bestehen bleiben.

Was wird in den Sitzungen mit Eltern behandelt?

Beratungssitzung 1: *Einschätzung des bestehenden Problems.* In dieser Sitzung führt der Berater ein Eingangsinterview durch, bespricht Möglichkeiten zur Veränderung und Methoden zur systematischen Verhaltensbeobachtung des kindlichen Verhaltens mit den Eltern.

Beratungssitzung 2: *Einen Erziehungsplan entwickeln.* In dieser Sitzung gibt der Berater den Eltern Rückmeldung zu den gewonnenen Informationen, er hilft den Eltern, Einflüsse auf das Verhalten ihres Kindes zu erkennen und sich Ziele für Veränderung zu setzen.

Beratungssitzung 3: *Die Umsetzung besprechen.* In dieser Sitzung regt der Berater die Eltern im Sinne der Selbstregulation an, sich selbst einzuschätzen, um ihnen zu helfen, die Umsetzung ihres Erziehungsplans zu bewerten. In dieser Sitzung werden Verhaltensübungen durchgeführt, wenn die Eltern spezifische Erziehungsfertigkeiten üben möchten.

Beratungssitzung 4: *Follow-Up.* Hier werden sowohl die Fortschritte des Kindes und die Umsetzung von Triple P als auch jegliche Schwierigkeiten bei der Aufrechterhaltung und ggf. Möglichkeiten zur Weiterverweisung besprochen.

Welche Materialien erhalten Eltern?

Jede Familie erhält bis zu drei „Kleine Helfer", die für das jeweilige Zielverhalten relevant sind, sowie eine Triple P-Broschüre „ PositiveErziehung".

Triple P I Kurzberatung

Copyright © Triple P Deutschland GmbH

Phase 4: Informationsblatt zu einer Fortbildung - Seite 2

Triple P – Positives Erziehungsprogramm®

Wie viel Zeit wird zur Durchführung von Triple P-Kurzberatungen benötigt?

Zusätzlich zu den Sitzungen sollte der Berater Zeit für die eventuelle Auswertung von Fragebögen und für die Vorbereitung der Sitzungen und/oder Supervision einplanen. In der nachfolgenden Tabelle finden Sie ungefähre Richtwerte der Durchführungszeit.

Angebot	Dauer der Sitzungen	Auswertung und Rückmeldung der Fragebogenergebnisse – Prä und Post Diagnostik*	Telefonkontakt oder Hausbesuch	Vor- und Nachbereitung/ Supervision der Sitzungen**	Notizen und Falldokumentation ***	Gesamtzeit
Triple P-Kurzberatung	2 Stunden (4 Sitzungen je Familie à ½ - ¾ Stunde	¼ Stunde	Nicht erforderlich	¼-½ Stunde	¼-½ Stunde	2¾ - 3¼ je Familie

* Für die Auswertung des Fragebogens zur Zufriedenheit mit dem Programm sollten pro Familie 2-3 Minuten zusätzlich eingeplant werden.
** Bitte planen Sie für die Vorbereitung Ihrer ersten Triple P-Kurzberatungen zusätzliche Zeit ein.
*** Ausführliche Berichte nicht eingeschlossen.

Was beinhaltet die Fortbildung?

Um Triple P-Kurzberatung mit Familien durchführen zu können, müssen Fachleute aktiv am Fortbildungsseminar teilnehmen sowie ihr Wissen und ihre Kompetenzen in der Durchführung des Programms im Rahmen einer Akkreditierung demonstrieren. In der nachfolgenden Tabelle finden Sie eine ungefähre Schätzung der Zeit, die Fachleute für die Teilnahme am Fortbildungsseminar und Akkreditierungsworkshop sowie für die notwendige Vorbereitung und kollegiale Unterstützung einplanen sollten.

Fortbildung	Anzahl der Fortbildungs-tage	Evtl. Übungsworkshop	Vorbereitungszeit auf Akkreditierungsworkshop	Akkreditierungsworkshop	Kollegiale Unterstützung	Gesamtzeit
Triple P-Kurzberatung	2 Tage	1 Tag	4-6 Stunden (Online-Quiz und Vorbereitung der Kompetenzbereiche)	½ Tag	2-3 Stunden (einstündige Treffen pro Monat)	4½ Tage

Welche Materialien erhalten Fachleute?

Jeder Teilnehmer erhält während der Fortbildung je ein Exemplar folgender **Fortbildungsmaterialien**:

- Vorbereitungsliteratur
- Teilnehmerunterlagen
- Fragebögen/Evaluationsbögen

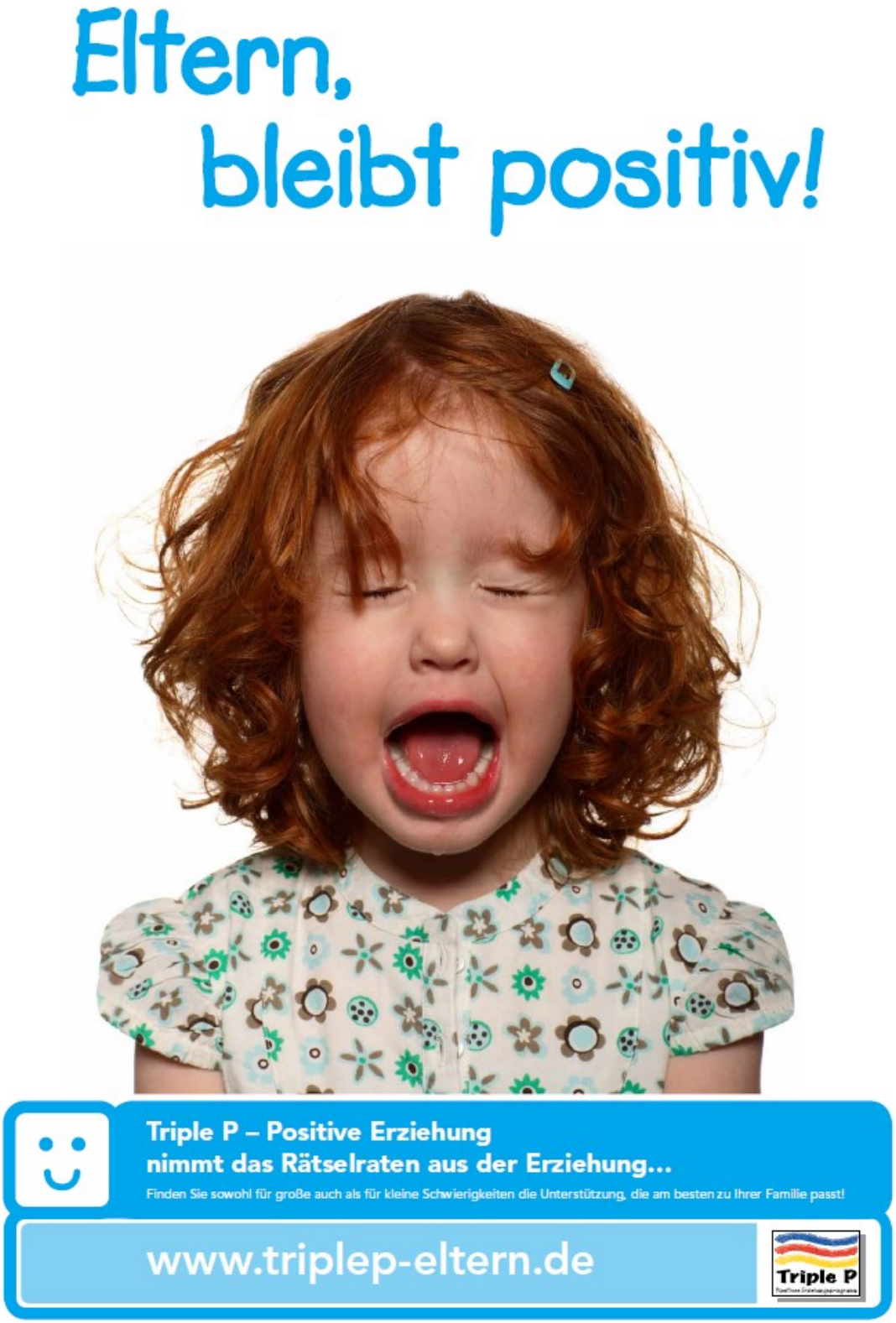
Jeder Teilnehmer erhält während der Fortbildung je ein Exemplar folgender **Materialien zur Durchführung der Triple P-Kurzberatung**:

- Trainermanual für die Triple P-Kurzberatung
- Tisch-Flipchart
- Poster „Fünf Schritte zur Positiven Erziehung“
- Broschüre „Positive Erziehung“
- „Kleine Helfer“
- DVD „Überlebenshilfe für Eltern von Kindern bis 12 Jahre“

Triple P I Kurzberatung
Copyright © Triple P Deutschland GmbH

Anhang C. Beispiele für Stay Positive-Materialien

Allgemeines Informationsposter



Außenansicht spezifischer Flyer für das Triple P-Gruppentraining

Rückseite Flyer mit 5 Grundprinzipien

Fünf Schritte zur Positiven Erziehung

So viele verschiedene Meinungen und Ratschläge rund um das Thema Kindererziehung – was stimmt denn nun und was funktioniert? Triple P – Programm zur Positiven Erziehung beruht auf mehr als 30 Jahren Forschung und Erprobung. Dies sind fünf bewährte Schritte zu einem schöneren Familienleben.

1. Für eine sichere und interessante Umgebung sorgen

Kinder sind kleine Entdecker, sie spielen und erkunden ihre Welt. Achten Sie darauf, dass sie dabei viele Möglichkeiten haben, sich zu beschäftigen, und dass sie sicher sind. Entfernen Sie mögliche Gefahren aus Ihrem Zuhause und bringen Sie Ihrem Kind die wichtigsten Sicherheitsregeln bei.

2. Eine positive und anregende Lernatmosphäre schaffen

Wenn Ihr Kind auf Sie zukommt, um sich helfen zu lassen, zu reden oder zu kuscheln, ist das immer auch eine Gelegenheit, Neues zu lernen. Schenken Sie ihm Ihre Aufmerksamkeit, selbst wenn es nur eine Minute ist.

3. Sich konsequent verhalten

Kinder brauchen eine vorhersehbare, stabile Umgebung. Setzen Sie klare Regeln und Grenzen und reagieren Sie konsequent und angemessen, wenn Ihr Kind die Regeln bricht. Ermutigen Sie wünschenswertes Verhalten mit viel Lob.

4. Realistische Erwartungen entwickeln

Niemand ist perfekt - weder Kinder noch Eltern. Erwarten Sie also nicht mehr von Ihrem Kind, als es kann. Und denken Sie daran: *Alle* Eltern haben von Zeit zu Zeit Schwierigkeiten.

5. Die eigenen Bedürfnisse beachten

Es ist alles eine Frage des Gleichgewichts. Auch Ihre eigenen Bedürfnisse sind wichtig! Achten Sie also darauf, genügend Unterstützung, Zeit mit Freunden und für sich selbst zu haben.

Lesen Sie mehr: www.triplep-eltern.de

Triple P
für alle Eltern

Anhang D. Literatur

Albers (2014).: Implementierung – Eine Zusammenfassung ausgewählter Forschungsergebnisse. Parenting Research Centre, Melbourne.

Arthur, W.; Bennett, W.; Edens, P.S; Bell, S.T (2003): Effectiveness of training in organizations: A meta-analysis of design and evaluation features. In: *Journal of Applied Psychology* 88 (2), S. 234–245.

Deming, W. E. (1986). Out of the Crisis. Cambridge, MA: Massachusetts Institute of Technology, Center for Advanced Engineering Study.

Dirscherl, T.; Born, R. (2012): Elternkompetenzen und seelische Gesundheit von Kindern fördern - säulenübergreifend, multidisziplinär und evidenzbasiert. In: W. Stange (Hg.*): Erziehungs- und Bildungspartnerschaften. Grundlagen und Strukturen von Elternarbeit*. Wiesbaden: Springer VS, S. 500–507.

Dirscherl, R.; Zastrow, B.; Dirscherl T. (2014): Auf eine gute Implementation kommt es an. Förderliche und hinderliche Faktoren bei der Implementation evidenzbasierter Programme. In: *Forum Kriminalprävention*, S. 26–31.

Durlak, J.A; DuPre, E.P (2008): Implementation Matters: A Review of Research on the Influence of Implementation on Program Outcomes and the Factors Affecting Implementation. In: *Journal of Community Psychology* (41), S. 327–350.

Fixsen, D. L.; Blase, K. A.; Naoom, S. F.; Wallace, F. (2009): Core Implementation Components. In: *Research on Social Work Practice* 19 (5), S. 531–540.

Fixsen, D. L.; Naoom, S. F.; Blase, K. A.; Friedman, R. M.; Wallace, F. (2005): Implementation Research: A Synthesis of the Literature. Hg. v. National Implementation Research Network. Louis de la Parte Florida Mental Health Institute, University of South Florida. Tampa, Florida.

Flay, B. R.; Boruch, R. F.; Castro, F. G.; Gottfredson, D.; Kellam, S.; Moscicki, E. K. et al. (2005): Standards of Evidence. Criteria for efficacy, effectiveness and dissemination. In: *Society for Prevention Research*, S. 151–175.

Furlong, M.; McGilloway, S.; Bywater, T.; Hutchings, J.; Smith, S. M.; Donnelly M. (2012): Behavioural and cognitive-behavioural group-based parenting programmes for early-onset conduct problems in children aged 3 to 12 years. In: *The Cochrane Library* (2).

Glasgow, R. E.; Vogt; T. M.; Boles, S. M. (1999): Evaluating the Public Health Impact of Health Promotion Interventions: The RE-AIM Framework. In: *American Journal of Public Health* 89 (9), S. 1322–1327.

Lee, S.; Aos, S.; Drake, E.; Pennucci, A.; Miller, M.; Anderson, L. (2012): Return on Investment: Evidence-Based Options to Improve Statewide Outcomes. —April 2012 Update—. Washington State Institute for Public Policy. Olympia, Washington.

Lösel, F.; Heinrichs, N. (2013): Messung von Wirksamkeit und Umsetzungsqualität (Evaluation). Entwicklungsförderung & Gewaltprävention (2): In: *Deutsches Forum für Kriminalprävention* (2), S. 24–26, zuletzt geprüft am 22.07.2013.

Mazzucchelli, T.; Sanders, M.R. (2010): Facilitating Practitioner Flexibility Within an Empirically Supported Intervention: Lessons From a System of Parenting Support. In: *Clinical Psychology: Science and Practice* 17 (3), S.238-252.

McWilliam, Jenna; Sanders, M. R.; Brown, J.; Jones, L. (2016): The Triple P Implementation Framework: the Role of Purveyors in the Implementation and Sustainability of Evidence-Based Programs. In: *Prevention Science* (17), S. 636–645.

McWilliam, Jenna (2016): *Scaling up state-wide.* Presentation at the Australasian Implementation Conference 2016.

Prinz, R.J., Sanders, M.R., Shapiro, C.J., Whitaker, D.J., & Lutzker, J.R. (2009). Population-based prevention of child maltreatment: The U.S. Triple P system population trial. Prevention Science, 10(1), 1-12.

Shapiro, C. J.; Prinz, R. J.; Sanders, M. R. (2012): Facilitators and Barriers to Implementation of an Evidence- Based Parenting Intervention to Prevent Child Maltreatment: The Triple P-Positive Parenting Program. In: *Child Maltreatment* (17), S. 84–93.

Wandersman, A.; Duffy, J.; Flaspohler, P.; Noonan, R.; Lubell, K.; Stillman, L. et al. (2008): Bridging the Gap Between Prevention Research and Practice: The Interactive Systems Framework for Dissemination and Implementation. In: *American Journal of Community Psychology* 41 (3-4), S. 171–181

Anmerkung: Die Literatur für die Blogeinträge ist dort in Fußnoten zu finden.