

Qualitätshandbuch Genesungsbegleiterstellen in der Oberpfalz Leitfaden für eine gelingende Zusammenarbeit

Stand: 19.11.2015

Inhalt:

1. Vorbemerkung
2. Begriffsklärung: Definition und Abgrenzung
3. Mögliche Einsatzgebiete und Tätigkeiten
4. Praktika
5. Vorbereitung / Unterstützung des Arbeitgebers
6. Vorbereitung / Unterstützung des Genesungsbegleiters
7. Qualitätssicherung
8. Evaluation
9. Ausblick

Anlagen:

- Anlage 1: Muster Praktikumsvertrag (erstellt von Sozialteam)
Anlage 2: Eckpunkte-Handout für Praktikumsanbieter(erstellt von Sozialteam)
Anlage 3: Evaluationsbogen für Klienten

Gender-Klausel:

Die weibliche Form ist der männlichen Form in diesem Handbuch gleichgestellt; lediglich aus Gründen der Vereinfachung wurde die männliche Form gewählt

Literatur:

- Homepage EX-IN Deutschland, EX-IN-Flyer Hamburg
- Zwischenbericht und Endbericht EX-IN im Bezirk Oberbayern
- Broschüre „Recovery – Reise zur Gesundheit, Hoffnung macht Sinn“ des Dachverbandes Gemeindepsychiatrie e.V.
- Utschakowski, Sielaff, Bock (2013): Vom Erfahrenen zum Experten
- Utschakowski 2015: Mit Peers arbeiten. Leitfaden für die Beschäftigung von Experten aus Erfahrung

1. Vorbemerkung

In diesem Qualitätshandbuch werden von der PKA-Fachgruppe „EX-IN in der Oberpfalz“ erarbeitete Überlegungen und Standards für den Einsatz von Genesungsbegleitern (Peerberatern, EX-IN-Mitarbeitern) in der Oberpfalz beschrieben. Das Handbuch spiegelt den aktuellen Stand der Diskussion wieder und soll regelmäßig überarbeitet und angepasst werden.

Es sei ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die unter „Literatur“ genannten Arbeiten Grundlage unserer Überlegungen waren, wir empfehlen insbesondere die Lektüre des Leitfadens von Utschakowski (2015) und des Endberichts des Oberbayerischen Modellprojekts.

Die Fachgruppe wurde im Oktober 2014 vom Planungs- und Koordinierungsausschuss des Bezirks Oberpfalz (PKA) installiert und setzte sich aus Vertretern folgender Einrichtungen bzw. Gruppierungen zusammen:

- EX-IN-Genesungsbegleiter
- Dienste, die bereits EX-IN-Stellen anbieten (oder dies beabsichtigen)
- Sozialteam als Veranstalter eines Oberpfälzer EX-IN-Kurses
- medbo
- Bezirk Oberpfalz

Die Beschäftigung eines Genesungsbegleiters ist nicht nur die Beschäftigung eines weiteren Mitarbeiters, sondern bedeutet die Einführung einer neuen Methode und damit Veränderung und Entwicklung innerhalb der Organisation und der Gesellschaft. Ziel ist es, dass die Betroffenenperspektive selbstverständlich in die Arbeit einfließt. Um die Wahrscheinlichkeit zu erhöhen, dass die Möglichkeiten positiv genutzt werden können, ist eine gute Vorbereitung empfohlen.

Ziel des Handbuches ist es, realistische Erwartungen an den Einsatz von Genesungsbegleitern zu erzeugen. Vermieden werden soll sowohl eine Überbetonung der möglichen Schwierigkeiten, als auch eine Überhöhung der Idee und eine damit verbundene Überforderung der Peerberater.

Der Bericht zum Modellprojekt in Oberbayern fordert, dass das Thema „Integration in ein professionelles Team“ ausreichend Raum bekommt, da es ein großes Konfliktfeld darstellt. Darüber hinaus wird auch eine Intensivierung des Kontaktes zwischen EX-IN-Ausbildern, Genesungsbegleitern und potentiellen Anstellungsträgern gefordert. Die Genesungsbegleiter seien nicht selten dem Gefühl ausgesetzt, einen geringeren Status als die professionell ausgebildeten Mitarbeiter einzunehmen.

Genesungsbegleiter sind gleichwertige Mitarbeiter im Team mit spezifischen Aufgaben, die ihnen durch die ihnen eigene Kompetenz zuwachsen.

Beim Einsatz von Genesungsbegleitern in einer Institution ist zu bedenken, dass es der Idee nicht gerecht wird, einen Genesungsbegleiter als „Erfüllungsgehilfen“ zur Manipulation der anderen Patienten / Klienten / Nutzer zu instrumentalisieren. Andererseits muss der Genesungsbegleiter respektieren, dass er als bezahlter Mitarbeiter einer Institution ein Teil dieser Organisation und dieser auch verpflichtet ist. Es gilt, den Spagat zu meistern zwischen einerseits kritischer Reflexion des Geschehens in einer Organisation als „Psychiatrieerfahrener“ und andererseits Anpassung des Genesungsbegleiters an das System.

Dabei ist der Genesungsbegleiter im günstigen Fall ein Dolmetscher für die jeweils andere Perspektive.

Im Rahmen der Qualifizierung muss sich der Genesungsbegleiter damit auseinandersetzen, wo z.B. (in einer Klinik, im komplementären Bereich oder im Bereich Fortbildung) er seinen Platz finden kann.

2. Begriffsklärung: Definition und Abgrenzung

EX-IN =

- geschützte Bezeichnung
- Experienced-Involvement = Beteiligung Psychiatrie-Erfahrener
- Qualifizierungsmaßnahme für Psychiatrie-Erfahrene
- Spezielles Curriculum mit Lehrmaterial, Lehr- und Lernstrategien und –methoden

„Die Beteiligung von durch Erfahrung qualifizierten ExpertInnen soll dazu beitragen, das Wissen über psychische Gesundheit zu verbessern, die Ausbildung und die Kenntnisse psychiatrischer Fachkräfte zu ergänzen und schließlich die Angebote von psychosozialen Einrichtungen und psychiatrischen Diensten weiter zu verbessern, um besser auf den Bedarf ihrer Nutzerinnen einzugehen und zu ihrer Genesung beizutragen.“ (EX-IN-Flyer Hamburg)

EX-IN ist als Pilotprojekt der EU 2005 bis 2007 dialogisch entstanden. Beteiligt waren Psychiatrie-Erfahrene (PE) und Professionelle aus Norwegen, Schweden, England, den Niederlanden, Slowenien und Deutschland. Das Projekt wurde koordiniert von F.O.K.U.S. Bremen. In Deutschland führten die Universitätsklinik Hamburg-Eppendorf und F.O.K.U.S. die Pilotkurse durch.

Bei der Qualifizierung geht es primär um die Reflexion von Erfahrung: „Vom Ich-Wissen und Du-Wissen zum Wir-Wissen“, d.h. mit Expertenwissen wird an Erfahrungswissen angeknüpft. Referenten sind Profis und Psychiatrieerfahrene, z.T. auch Angehörige.

Qualifizierungsmodule:

Basiskurs:

- Gesundheit und Wohlbefinden (Salutogenese, Resilienz)
- Empowerment in Theorie und Praxis
- Erfahrung und Teilhabe
- Recovery – Genesung
- Dialog
- Erstes Praktikum (Schnupperpraktikum): Erfahrung mit der Profifolle

Aufbaukurs:

- Fürsprache
- Selbsterforschung
- Assessment (ganzheitliche Bestandsaufnahme und Zielplanung)
- Beraten und Begleiten
- Krisenintervention
- Lernen und Lehren
- Zweites Praktikum: konkretes Projekt

Das Qualitätshandbuch Genesungsbegleiter-Stellen in der Oberpfalz beschäftigt sich mit Standards für den Einsatz von Genesungsbegleitern. EX-IN-Genesungsbegleiter haben eine Qualifizierungsmaßnahme durchlaufen und arbeiten explizit mit Einsatz ihrer Krisen- und Genesungs-Erfahrung bei Wahrung der professionellen Rolle.

Für den Suchtbereich gelten Suchthelfer mit eigener Suchterfahrung und einer vergleichbaren Qualifizierung ebenfalls als Genesungsbegleiter / Peerberater in diesem Sinne.

3. Einsatzgebiete und Tätigkeiten für Genesungsbegleiter

Nach Utschakowski (2013) lässt sich die Funktion von Genesungsbegleitern auf 3 Ebenen beschreiben:

1. Direkter Kontakt mit den Nutzern
 - In der Wahrnehmung, dem Umgang und der Bewältigung von krisenhaften Situationen
 - Bei Klinikeinweisungen
 - Weitergabe von Lösungs- und Bewältigungsstrategien
 - In der Beratung im Umgang mit Medikamenten
 - Bei der praktischen Unterstützung von Alltagsanforderungen wie z.B. Arztbegleitung oder Behördengängen
 - Information über bewährte Anlaufstellen
 - In der Durchführung von Gruppenangeboten
 - Bei der Bildung von Selbsthilfegruppen
 - Hoffnung vermitteln
2. Beratende Funktion gegenüber den Kollegen, wie diese den Kontakt mit den Nutzern verbessern können
 - Beratung von Mitarbeitern bei der Interventionsplanung
 - Bei Fallbesprechungen
 - Tipps geben über genesungsfördernde Faktoren
 - Aufmerksam machen auf „blinde Flecken“
3. Im Austausch mit der Organisation Förderung von Recovery und Empowerment in der Organisation
 - Planung und Erarbeitung neuer Hilfsangebote
 - Konzeptentwicklung
 - Öffentlichkeitsarbeit

Die Beschäftigung von Genesungsbegleitern soll zu einer weiteren Selbstreflexion der Arbeit bzw. der Haltung anregen.

Beispielhafte Nennung von Einsatzgebieten und Tätigkeiten:

- Einzelberatung (Peer- und Tandemberatung)
- Gruppenangebote (z.B. Achtsamkeitsgruppe, Freizeitgruppe,...)
- niedrigschwellige Angebote wie Spaziergänge, Koch- und Musikgruppen, Organisation und Begleitung von Freizeitaktivitäten
- Tagesstrukturierende Maßnahmen (auch in stationären Einrichtungen)
- Referententätigkeit
- Öffentlichkeitsarbeit, Anti-Stigma-Arbeit, Prävention
- Beteiligung an Netzwerktreffen, Gremienarbeit
- Mitwirkung an Fallbesprechungen und in Teamsitzungen (Einbringen einer weiteren Perspektive)
- Mitwirken an der konzeptionellen Weiterentwicklung von Einrichtungen
- Lotsenbegleitung
- Schnittstelle zur Selbsthilfe

- Betreuung von EX-IN-Praktikanten (im Sinne von Pate oder Co-Mentor)
- Entwicklung neuer Projekte
- Der Einsatz in Krisensituation (bspw. auf beschützten Stationen) wird kontrovers diskutiert und ist unserer Einschätzung nach im Einzelfall abhängig von den konkreten Möglichkeiten des Peerberaters und den konkreten Gegebenheiten des anvisierten Einsatzes.

4. Praktika

- Im Rahmen des Basiskurses als mind. 40 h-Praktikum mit Fokus auf „Rollenwechsel“: Dieses Praktikum ist als „Schnupperpraktikum“ aufzufassen; der Praktikant wird primär „mitgehen“ und begleiten.
- Im Rahmen des Aufbaukurses als mind. 80 h-Praktikum mit Fokus auf dem Einsatz von „Erfahrungswissen“:
Hier geht es darum, unter Berücksichtigung der Verantwortung des Fachpersonals das Erfahrungswissen im Rahmen eines selbstständigeren Arbeitens gezielt einzubringen, z.B. in Form eines Freizeitangebotes, einer Gesprächsgruppe, in Form von Einzelgesprächen oder in Form eines kleinen Projekts mit überschaubarem Inhalt (wie Einkaufstraining mit einem Klienten).

Die Verteilung der Stunden wird individuell zwischen Praktikant und Praktikumsstelle vereinbart.

Im Anhang finden sich ein Vorschlag für einen Praktikumsvertrag (Anlage 1) und eine Übersicht der formalen Rahmenbedingungen (Anlage 2).

Die Idee „EX-IN“ bzw. der Einsatz eines Suchthelfers sollte **im Vorfeld** eines möglichen Einsatzes im Team mit genügend Raum für Bedenken vorgestellt und diskutiert werden. Grundlegende Voraussetzung ist die Überzeugung der Führungskräfte vom Ansatz der Peerberatung.

Innerhalb der Institutionen muss überlegt werden, wo ein Praktikant eingesetzt und welche Tätigkeiten ihm angeboten werden können.

Mögliche Leitfragen für die Diskussion im Team sind: Was könnte der Bonus / Benefit für die Praktikumsstelle sein? Was erwarten wir von einem Genesungsbegleiter? Besteht im Team die Bereitschaft Lernender/Hörender zu sein? Welches Verständnis von Krankheit und Genesung haben wir? Welches Verständnis von professioneller Nähe bzw. Distanz haben wir?

Grundsätzlich bedeutet der Einsatz eines Praktikanten einen zusätzlichen, nicht zu unterschätzenden Aufwand. Zu erwarten ist allerdings, dass die Perspektive der Patienten/Klienten besser erfasst wird und sich die Atmosphäre in der Einrichtung in eine positive Richtung hin verändert. Genesungsbegleiter vermitteln den Klienten Hoffnung und den Glauben an Weiterentwicklung.

Wichtig ist es, der **Passung von Praktikant und Praktikumsstelle** die notwendige Aufmerksamkeit zukommen zu lassen:

Die Unterstützung des Praktikanten bei der Auswahl seines Praktikumsplatzes ist dabei Teil der EX-IN-Ausbildung. Da der Praktikant seinen Platz in der Einrichtung finden muss, muss er sich im Vorfeld fragen, ob er sich mit den grundsätzlichen „Behandlungsleitlinien“ der Einrichtung identifizieren kann.

Die Mitarbeiter der Praktikumsstelle müssen überlegen, ob für sie eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Bewerber möglich ist. („Können wir uns bei **dieser** Person den

Rollenwechsel vorstellen? Können wir uns vorstellen, dass uns der Rollenwechsel bei diesem Bewerber gelingt und dass er dem Bewerber bei uns gelingt?).

Die **Herausforderung „Rollenwechsel“** ist das zentrale Thema der EX-IN-Qualifizierung. Der Rollenwechsel kann sowohl für die professionellen Kollegen als auch die begleiteten Betroffenen (Nutzer / Klienten / Besucher) ein Problem sein. Notwendig ist hier insbesondere Klarheit und Transparenz: Was wird wie, wem kommuniziert?

(EX-IN-)Praktikum bei der als Klient genutzten Einrichtung (SpDi, PSB, Tagesstätte, Klinik etc.):

Grundsätzlich stellt sich die Frage, wieviel Rollenwechsel dem Praktikanten und insbesondere auch den Mitarbeitern der Institution möglich ist. „Lagerbildung“ bietet immer auch einen Schutz - für beide Seiten.

Parallele Rollen können ein Praktikum erschweren. Letztendlich bleibt dies aber eine individuelle Entscheidung. Sollte man sich für parallele Rollen entscheiden, ist im Vorfeld zu klären, wie der notwendige Schutzraum gestaltet werden kann.

Damit der Rollenwechsel gelingen kann, ist es wichtig, dass folgende Fragen angesprochen und geklärt werden:

- Was sind meine Möglichkeiten als Genesungsbegleiter und was sind meine Grenzen? Wo gibt es andere Hilfen?
- Stellenwert des Teams /Bedeutung von Entscheidungen des Teams bzw. des Vorgesetzten; Bedeutung von Absprachen
- Was tue ich als Genesungsbegleiter, wenn ich eine andere Meinung habe als der Rest des Teams?
- Wie kann die Organisation mit den Erfahrungen des Genesungsbegleiters, gerade im Fall einer abweichenden Meinung, umgehen? Wie kann sie die Chancen, die darin liegen, nutzen?

Ob ein **doppelter Rollenwechsel** (vom Nutzer in die Rolle des Praktikanten und wieder zurück in der gleichen Einrichtung) möglich ist, wird kontrovers diskutiert. Ein solcher doppelter Rollenwechsel bedeutet möglicherweise eine Überforderung für beide Seiten, daher verschließt sich der Praktikant mit dem Praktikum eventuell die weitere Nutzung der Einrichtung als Klient. Dies gilt es bei der Wahl der Praktikumsstelle zu beachten.

Die **Praktikumsanleitung** sollte durch einen festen Ansprechpartner im Team (offen welcher Profession) erfolgen. Bei Fragen und Unklarheiten stehen die jeweiligen Ausbilder des EX-IN-Kurses zur Verfügung.

Datenschutz: Generell gilt die institutionsübliche „Schweigepflichterklärung“.

Bei Interessenskonflikten des Genesungsbegleiters hinsichtlich der Weitergabe von Informationen, besteht die Möglichkeit, dies mit den Ausbildern bzw. dem Praktikumsanleiter zu klären.

Gerade hinsichtlich der Schweigepflicht bestehen oft große Bedenken bei den professionellen Kollegen, Utschakowski (2015) setzt sich in seinem Leitfaden intensiv mit diesem Thema auseinander. Wie geht die Einrichtung mit Situationen um, in denen der Klient den (professionellen) Mitarbeitern privat bekannt ist? Erfahrungsgemäß seien Genesungsbegleiter hier sogar besonders sensibel.

5. Vorbereitung / Unterstützung des Arbeitgebers

Günstige Rahmenbedingungen für die Arbeit der Genesungsbegleiter:

a. Unterstützende Voraussetzungen / günstige Grundhaltung der Organisation

- Arbeitskultur mit Recovery-Orientierung¹
- Bereitschaft zum Dialog zwischen allen Beteiligten
- Bereitschaft, auch mit Schwierigkeiten im Prozess zurecht zu kommen

b. Vorbereitung des Teams / Vorbereitung der Anstellung

- Entscheidung der Geschäftsführung und der direkten Leitung, sowie Unterstützung der Idee im Team
- Anerkennung der Krisen- und Genesungserfahrung als Kompetenz
- Auseinandersetzung mit dem Thema im Team (auch der Bedenken), Auseinandersetzung auch mittels weiterführender Literatur (siehe z.B. Seite 1)
- Diskussion des Themas „Schonung versus Gleichbehandlung“, mögliche Inhalte sind Formulierung von - allgemeinen - Anforderungen (z.B. bzgl. Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Selbständigkeit, Stabilität)
- Diskussion über Selbstverständnis der Einrichtung (z.B. Geben wir Tipps?)
- Formulierung der Erwartungen, Bedarfe und Ideen bzgl. des Einsatzes
- **Klärung der Rolle:**
 - Ansprache (Du / Sie)
 - Teilnahme an Teamsitzungen
 - Teilnahme an Supervision
 - Zugang zu PC und Mail
 - Zugang zu Akten
 - Schlüssel
 - eigener Schreibtisch
 - Schweigepflicht und Schweigepflichtentbindung
 - Weitergabe von Informationen an die Kollegen
 - Umgang mit Krisen
- spezifische Weiterbildung der anderen Mitarbeiter
- gegebenenfalls Hospitation
- Bewerbungsgespräch (Ist Identifikation mit dem Leitbild der Einrichtung möglich?)

¹ Recovery ist ein Konzept zur Genesung bei psychischen Erkrankungen, das in der Selbsthilfebewegung psychiatrie-erfahrener Menschen entstanden ist. Recovery unterstützt psychisch erkrankte Menschen dabei, aktiv einen individuellen Gesundungsweg zu gehen.

Wesentliche Bausteine von Recovery sind Hoffnung auf Veränderbarkeit der Situation, der Wille einen persönlichen Sinn in der Erkrankung entdecken zu wollen, die Einbindung von Freunden und Vertrauenspersonen als »Holders of Hope«, Ressourcen und Stärkenorientierung und die Rücksicht auf den Wunsch nach Selbstbestimmung auf dem Gesundungsweg. Recovery fördert die Selbstverantwortung für ein zufriedenes Leben.

Frei nach der Broschüre „Recovery - Reise zur Genesung. Hoffnung macht Sinn“ des Dachverbandes Gemeindepsychiatrie e. V.

c. Einarbeitungsphase der Genesungsbegleiter

- Die Planung der Einarbeitung ist immer eine Führungsaufgabe. Hilfreich ist die Erarbeitung eines Einarbeitungsbogens:
Welche Inhalte müssen vermittelt werden? (s.o., insbesondere auch bei „Klärung der Rolle“)
Die Anforderungen bzgl. Verantwortung und Selbständigkeit sollten stufenweise gesteigert werden.
- Benennung eines Ansprechpartners, der dem Genesungsbegleiter auch für Reflexionsgespräche und persönliche Anliegen im Zusammenhang mit der Arbeit zur Verfügung steht.

d. Vorbereitung der Klienten / Nutzer / Besucher

- Vorstellung des Genesungsbegleiters als neuer Mitarbeiter mit spezifischen Kompetenzen
- Beachtung der Schweigepflicht: Arbeitgeber darf nur über EX-IN-Qualifizierung und dazu notwendige Voraussetzungen (Krisenerfahrung) berichten, nicht über persönliche Hintergründe und Diagnose des Einzelnen
- Bei Rollenwechsel innerhalb der Einrichtung (vom Nutzer zum Mitarbeiter) bedarf es besonderer Transparenz und gemeinsamer Diskussion und Auseinandersetzung.

e. Längerfristige Unterstützungsmaßnahmen

- Reflexion des Einsatzes von Genesungsbegleitern in der Einrichtung

6. Vorbereitung / Unterstützung des Genesungsbegleiters

- Spezielle (Gruppen-) Supervision für Genesungsbegleiter (u.a. zur Reflexion der professionellen Nähe)
- Unterstützung des Austauschs der Genesungsbegleiter der Oberpfalz (Vernetzung der Genesungsbegleiter), z.B. zur Gründung von Intervisionsgruppen, eines Stammtischs o.ä.
- Ermöglichung von Fortbildungen

7. Qualitätssicherung

Im Rahmen der regelmäßigen Zielvereinbarungsgespräche wird, sofern ein Dienst (SpDi / PSB) Genesungsbegleiter beschäftigt, die Umsetzung der in diesem Handbuch festgelegte Qualitätsstandards reflektiert.

Bei den Tagesstätten erfolgt diese Reflexion im Rahmen eines regelmäßig stattfindenden, vom Bezirk organisierten Workshops der Tagesstätten mit Genesungsbegleitern.

Insbesondere wird Folgendes diskutiert:

- Werden Praktikumsstellen vorgehalten? Gibt es dafür einen Anleiter?
- Arbeitet die Institution mit / nach dem Q-Handbuch?
- Wie werden die Praktika / wie wurde der Einsatz vorbereitet?
- Liegt eine Aufgabenbeschreibung für den Genesungsbegleiter vor?
- Welche Regelungen zur Rolle des Genesungsbegleiters gibt es? Warum diese? (z.B. Teilnahme an Teamsitzungen, siehe 5b)
- Wurde ein Einarbeitungsbogen verwendet?
- Wurde ein Ansprechpartner benannt? Wer?
- Nimmt der Genesungsbegleiter an einer „speziellen“ Supervision teil bzw. ist die Forderung nach einer verbindlichen Schaffung von Orten, in denen der Peerberater Solidarität erhalten und seine Erfahrungen mit der neuen Tätigkeit reflektieren kann, realisiert?
- Nimmt der Genesungsbegleiter an Fortbildungen teil?
- Gibt es ein Treffen der Arbeitgeber, die Genesungsbegleiter beschäftigen? Nimmt die Institution daran teil?

8. Evaluation

Um den Nutzen des Einsatzes von Genesungsbegleitern zu evaluieren und zur Weiterentwicklung der Beschäftigung von Genesungsbegleitern und des Q-Handbuches wird jeder bezirksgeförderte Einsatz eines Genesungsbegleiters evaluiert.

Dazu werden ein Jahr nach Beginn des Einsatzes des Genesungsbegleiters die Nutzer des Dienstes um anonymes Ausfüllen eines Fragebogens (siehe Anlage 3) gebeten. Die Auswertung erfolgt durch den Dienst. Dieser stellt die Auswertung in der PKA-Fachgruppe in anonymisierter Form zur Verfügung.

9. Ausblick:

- Fachtag (i.S. eines Fachgesprächs)
- Jährliches Treffen der PKA-Fachgruppe: Durchführung eines Workshops zur Fortschreibung des Q-Handbuchs gemeinsam mit bzw. unter Einbindung der Ergebnisse aus den Zielvereinbarungsgesprächen, bzw. dem Tagestätten-Workshop und der Evaluationsergebnisse.