

# **Genesungsbegleiter beschäftigen Soziale Unternehmen profitieren von Psychiatrieerfahrenen**

UDO SPIEGELBERG

## **Eine Idee in Entwicklung**

EX-IN stellt eine interessante Verbindung von Erfahrenenwissen und Gestaltung psychiatrischer Hilfen dar, ein Entwicklungsmotor also, der grundlegenden Interessen von Betroffenen entspricht und die Gestaltung psychiatrischer Hilfen richtungsweisend fördert. Ideelle Keimzelle der Beteiligung von Betroffenen ist das Psychoseseminar (siehe auch den Beitrag von Thomas Bock). Aus den Psychoseseminaren haben sich trialogische Qualifizierungsveranstaltungen in Volkshochschulen, Schulprojekte und vieles andere entwickelt und schließlich auch die Idee der Qualifizierung von Betroffenen zu Genesungsbegleitern.

Es gibt eine Vielzahl von Unternehmungen, Einrichtungen oder Diensten, die sozialpsychiatrische Hilfen erbringen. Das sind Hilfen für Menschen, die an Psychosen, Neurosen oder Persönlichkeitsstörungen, nicht differenzierten psychischen Beeinträchtigungen oder psychosozialen Problemen leiden.

So auch die *Brücke Schleswig-Holstein*, mit Sitz in Kiel und Angeboten in zahlreichen Kreisen in Schleswig-Holstein; in Pinneberg beispielsweise nutzen ungefähr 450 Personen die Angebote, die von etwa 100 Mitarbeitenden organisiert werden.

## **Haltung des Unternehmens**

Als sozialpsychiatrisch orientiertes Unternehmen versteht sich die *Brücke* den hilfebedürftigen Menschen gegenüber als Dienstleister und Unterstützer. Wir wollen die Menschen, die von uns betreut und begleitet werden, dabei unterstützen, ein eigenständiges Leben zu führen, das nicht auf die Defizite der Erkrankung oder Beeinträchtigung reduziert ist.

Auf »Augenhöhe« soll die Beziehungsgestaltung stattfinden. Die Betroffenen werden nicht verwaltet, organisiert und betreut, sondern wir stehen als

Gegenüber zur Verfügung und unterstützen je nach Bedarf und Wunsch. Der Hintergedanke ist nicht, dass der betroffene Mensch etwas lernen muss und wir ihn dazu bringen, sondern dass er Gestalter seines Lebens ist und wir auf Wunsch dabei assistieren.

Vor einigen Jahren schon haben wir in einigen Kreisen die Chance genutzt, eine Betroffenenberaterin (Peer-Beraterin) sozialversicherungspflichtig auf einer 25-Stunden-Stelle zu beschäftigen.

## **Widerstände**

Dass die Einbeziehung von Peers eine innovative, kraftvolle und raumgreifende Idee ist, kann man an den Formen und der Qualität der Widerstände ablesen.

Die Befürworter der Peer-Arbeit aus den Reihen der Professionellen kommen oftmals nicht aus der operativen Praxis, in der es zählt, ein zum Teil sehr komplexes fragiles Betreuungs- und Organisationssystem aufrechtzuerhalten – und Veränderungen belasten und verunsichern nun mal. Doch die Idee ist faszinierend und die Mitstreiter müssen Abwehr analysieren und überwinden. Subtile Ängste etwa vor einem Arbeitsplatzverlust oder auch fachliche Zweifel («Für den Job habe ich mehrere Jahre studieren müssen und viel Praxiserfahrung angesammelt») werden geweckt. Dies führt zu manchmal heftigen Auseinandersetzungen zwischen Professionellen und Betroffenen um Ansprüche und Verteidigung von angestammten Aufgaben. Es entsteht ein neues Lernfeld für alle Beteiligten.

Ausgebildete Betroffene (Peers) müssen sozial in die Teams integriert sein. Peers als Mitglieder von Teams treten in eine neue, ihnen unbekanntere Welt ein: Teambesprechungen, Organisation von Arbeitsabläufen, Reflexion, Stress, Konflikte und Anforderungen der Nutzerinnen und Nutzer müssen koordiniert, erlernt und verarbeitet werden.

Auch für die professionellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist die Zusammenarbeit neu, jedoch besteht der Unterschied darin, dass sie in der Überzahl sind und in der Regel über Erfahrungen in diesem Setting verfügen, das Neue also wesentlich überschaubarer ist.

Es handelt sich also um eine richtige Pionierarbeit!

Das müssen Betroffene wissen, wenn sie sich einlassen auf das Abenteuer Genesungsberatung, und dürfen nicht bei der ersten Kränkung nach Hause gehen. Besser ist es, sich rechtzeitig in Selbsthilfe und Peer-Gruppen zu beraten. Pionierarbeit ist spannend und spannungsreich, kann manchmal einsam und verzweifelt, aber auch stolz und zufrieden machen.

Das müssen auch Vorgesetzte und Leitungen wissen und Peers darauf vorbereiten bzw. sie achtsam in ihrer Tätigkeit begleiten. Sie müssen zur Verfügung stehen, wenn Not auftritt.

Hierfür ist eine strukturierte Form der Auseinandersetzung notwendig. Der Punkt »Neues von den Peers« gehört als regelmäßiger Tagesordnungspunkt in die Teamsitzung. Probleme und Konflikte müssen in einem Stadium benannt und gelöst werden, in dem sie noch klein sind.

## Hürden

Betroffene spielen in der Personalplanung von Unternehmen und in Stellenbesetzungsplänen bisher keine Rolle; zu besetzende Stellen sind Fachpersonalstellen, die in der Regel gemäß Verträgen mit den Leistungsträgern von diplomierten Fachkräften zu besetzen sind. Um wirksam werden zu können, muss die Idee der Erfahrenenbeteiligung in die Vertragsverhandlungen Einzug finden und in die Stellenpläne übernommen werden.

Dabei tauchen Befürchtungen auf, dass sich Leistungsträger (gerade in der heutigen Zeit aggressiver Kostenreduzierung zuungunsten der Qualität der Leistung) die Idee aneignen und schon mit Einsparpotenzialen liebäugeln.

Die Vergütung von Peers liegt – abhängig von der Tätigkeit, die sie ausüben – üblicherweise unterhalb des konventionellen Fachpersonals. Eine Reduzierung des Leistungsentgeltes der Unternehmen ist zu erwarten und auch in Ordnung.

Die Beschäftigung von Peers wird jedoch nur ergänzend sein und kann konventionelle fachliche Begleitung nicht ersetzen. Ein Anteil von 3–5 Prozent Peers als Ziel für die Beschäftigungsquote in den nächsten fünf Jahren wäre bereits bedeutsam. Für die *Brücke SH* im Kreis Pinneberg würde dies die Beschäftigung von bis zu fünf Peers bedeuten. Dieses Ziel scheint mir weder gewagt noch unrealistisch.

Ob es gelingen wird, Peers in sozialen Unternehmen zu beschäftigen, hängt wesentlich von den Leitungen dieser Unternehmen und von den Verhandlungsführern ab. Nur wenn die strukturellen Rahmenbedingungen geklärt sind, hat die Einbeziehung von Genesungsberatern eine Chance. Hierfür müssen von allen Beteiligten gemeinsam verbindliche Standards und Rahmenbedingungen festgelegt werden.

### **Chancen für Betroffene**

Die erste Chance für die Betroffenen bei der EX-IN-Ausbildung besteht in der Auseinandersetzung mit der eigenen Geschichte. Der Wunsch, die meist schmerzhaften Erfahrungen der psychischen Krise zu reflektieren und in Wissen umzusetzen, beinhaltet bereits ein hohes Maß an Motivation zur Genesung. Wobei nicht zwangsläufig Krisenresistenz Voraussetzung für einen Erfolg ist, sondern vielmehr die Erkenntnis, dass Krisen als selbstverständlicher Teil des Lebens zum Prozess der Entwicklung gehören. Vielleicht sind schon das frühzeitige Erkennen und der entsprechende individuelle Umgang mit Krisen ein Ziel.

In jedem Fall aber gehört die Ausbildung – und das ist ein bedeutsamer Wert – zum Prozess der persönlichen Stabilisierung.

Des Weiteren ermöglicht die Betätigung als Peer den Betroffenen, die eigenen Erfahrungen in ein soziales System einzubringen und sie damit nutzbringend zur Verfügung zu stellen. Das ist es wohl, was Peers unter der Entwicklung »Ich-Wissen zum Wir-Wissen machen« verstehen.

Ganz abgesehen davon, dass die Ausbildung auch qualifiziert. Sie ermöglicht einige scheinbar banale Dinge: eine Arbeit auszuüben, ein Einkommen zu erzielen, Status und Reputation zu erlangen. Manche Peers lehnen eine entlohnte Tätigkeit ab und verstehen sich als Ehrenamtliche. Status und Reputation erlangen sie durch ihre Arbeit trotzdem.

### **Chancen für das Unternehmen**

Soziale Unternehmen haben durch die Einbeziehung von Peers einen doppelten Nutzen: Zum einen werden durch die systematische Einbeziehung Hilfeleistungen effektiver, da Peers aus eigener Betroffenheit wissen, was gut ist und was hilft. Gerade in individuell krisenhaften Situationen kann

durch sie eine neue Ebene des Vertrauens der Nutzer zur Einrichtung entstehen. Zum anderen wird die Beschäftigung von Peers dazu führen, dass die Sicht der Betroffenen eine neue Rolle spielt und entsprechend aufgewertet wird.

Es wird einen neuen Wettbewerb zwischen den sozialen Leistungsanbietern geben, Peers in angemessener Art und Weise in die Konzeption von Hilfeleistung einzubeziehen. Ob ein Unternehmen Peers in seine Arbeit einbinden kann oder nicht, wird ein Qualitätskriterium sozialpsychiatrischer Praxis sein. Dies wird im Übrigen die Unkenntlichkeit angeblich und selbsternannter »sozialpsychiatrischer« Unternehmen beenden. Zwischenzeitlich verstehen sich schon sämtliche psychiatrischen Unternehmen als »sozialpsychiatrisch«. Ob ein Unternehmen dieses Qualitätslabel zu Recht führt, ist zukünftig erkennbar an der Beteiligung von Peers.

Wesentliche Gesichtspunkte sozialpsychiatrischer Arbeit wie die Stärkung von Nutzerinteressen, Empowerment, Beschwerdewesen und Inklusion haben die Chance, einen neuen Entwicklungsschub zu bekommen – diese muss allerdings auch wahrgenommen werden.

Mit der sozialrechtlichen Stärkung des Wunsch- und Wahlrechts von Leistungsberechtigten (Sozialgesetzbuch IX) werden sich aus der erfolgreichen Einbeziehung von Peers Wettbewerbsvorteile für Leistungserbringer ergeben. Hilfeleistungen werden sich deutlich personenzentrierter entwickeln.

Die Chancen für Unternehmen lassen sich in folgenden Punkten zusammenfassen:

- Qualitätsentwicklung,
- Anpassungsleistung,
- Innovationsschub (zu den Ersten gehören wollen),
- Nutzerorientierung wird gefördert,
- Erhöhung von Marktchancen/-anteilen.

Die Einbeziehung von Peers wird den Unternehmen also in den nächsten Jahren einiges abverlangen. Das bietet aber auch viele Chancen, die Angebote der eigenen Einrichtung deutlich zu verbessern.

Die Peers können nur aus Personalmitteln bezahlt werden. Der Wille von Leistungserbringern und Leistungsträgern, die Beschäftigung von Peers

in Verhandlungen, in Konzepte und Stellenpläne aufzunehmen, ist also entscheidend für die Verwirklichung dieser Vision. Sie ist sowohl nutzbringend als auch machbar!

## **Mögliche Betätigungsfelder**

Überall dort, wo es um psychosoziale Unterstützung geht, ist die Beschäftigung von Peers sinnvoll: im Bereich Wohnen zum Beispiel, denn hier könnten Peers im Gruppendienst des Wohnhauses, bei Angeboten im WG-Rahmen oder in der ambulanten Betreuung sowie in der Tages- und Begegnungsstätte Aufgaben übernehmen. Der Einsatz ist realisierbar, wenn es um die persönliche Stabilisierung von Betroffenen geht oder um Tagesstruktur und Freizeitgestaltung. Eine Unterstützung im Rahmen psychosozialer Stabilisierung im Arbeits- und Beschäftigungsbereich ist möglich, ebenso wie die Begleitung zu Selbsthilfegruppen oder Psychoseseminaren. Aber auch fachdienstbegleitende Krisendiensttätigkeit wie beim Sozialpsychiatrischen Dienst und die Begleitung von Menschen, die nach dem PsychKG geschützt werden müssen, sind weitere Einsatzmöglichkeiten von Erfahrenen.

Darüber hinaus könnten Peers einen wertvollen Beitrag leisten in der beratenden konzeptionellen Unterstützung von Angeboten.

Weitere mögliche Betätigungsfelder für Peers sind die Beratung von Betroffenen, das sogenannte Peer-Counselling, die Beratung von Institutionen als Qualitätsbeauftragte (zu Fragen der Leistungen im Wohnbereich zum Beispiel: »Was ist im Rahmen der vollstationären Betreuung wirklich wichtig und wie sollten Hilfeleistungen aussehen?«) oder die Beratung des Sozialraums als Sozialraumbeauftragte (zum Beispiel für die Vernetzung und Verknüpfung von Leistungen unterschiedlicher Leistungserbringer).

Psychoseseminare sind die Keimzelle der Entwicklung der Betroffenenqualifizierung. Psychoseseminare müssen aus diesem Grunde gestärkt werden. Sie dürfen nicht zu klassischen Lernorten wie Schule oder Universität mit einem Bildungsanspruch werden, sondern müssen weiterhin Orte des Austausches über Erfahrungen bleiben.

Die Idee und das öffentliche Interesse an Psychoseseminaren leben. Es sollten deshalb in allen Städten und Stadtteilen Psychoseseminare angeboten werden; insbesondere sollten Nutzerinnen und Nutzer von

psychiatrischen Hilfeangeboten motiviert werden, an Psychoseseminaren teilzunehmen. Dies könnte beispielsweise in den Hilfeplänen aufgenommen werden.

Die Angehörigen müssen angesprochen werden und in Psychoseseminaren eingebunden sein, nicht als Gäste, sondern als Mitwirkende die Chance haben, mitzugestalten.

Und last but not least sollten Professionelle motiviert werden zur Teilnahme und Mitarbeit. Psychoseseminare sind ein Ort der Qualifizierung für psychiatrisch Tätige; Unternehmen sollten ihren Mitarbeitern die Teilnahme an Psychoseseminaren als Fortbildung ermöglichen, Ärzte sollten Fortbildungspunkte der Krankenkassen erhalten können. Für Mitarbeiter aus Verwaltungen, für Hilfeplaner der Leistungsträger, für Mitarbeiter der Krankenkassen, der Arbeitsagenturen, der ARGEN bietet sich in Psychoseseminaren neues Verstehen an.

Um die Umsetzung der Peer-Arbeit in die unternehmerische Praxis zu sichern, bedarf es geeigneter Unterstützungsmaßnahmen für Peers: persönliche Ansprechpartner (Peer-Beauftragte), benannte fachliche Ansprechpartner (diese müssen auch zur Verfügung stehen) und fachliche Know-how-Vermittlung.

Abhängig vom Einsatzfeld müssen Peers natürlich fachbezogen qualifiziert werden, zum Beispiel für Vortragsveranstaltungen in Moderationstechniken, Gruppenleitung, Gesprächstechniken und schriftlichem Ausdruck (Peers als Fachautoren).

### **Blitzlicht in die Zukunft**

Man stelle sich vor, dass in wenigen Jahren die Beauftragung oder Zulassung von Leistungserbringern abhängig ist von der Beteiligung ausgebildeter Betroffener. Eine Nichtbeteiligung von Peers könnte einen Ausschluss bei der Vergabe von Aufträgen bedeuten.

Und man stelle sich vor, im Jahre 2025 die Entwicklung sozialpsychiatrischer Arbeit des Jahres 2009 nachvollziehen und erklären zu müssen. War es tatsächlich eine Frage, Peers in sozialpsychiatrischen Unternehmen zu beschäftigen? Das kann nicht sein. Denn: Es ist unmöglich, etwas Selbstverständliches zu erklären!