

Peers und Profis – eine Beziehung mit einigen Hürden und viel Potenzial

Bericht über den Workshop »Austausch über die Einbeziehung von Psychiatrie-Erfahrenen in das psychiatrische Hilfesystem«

VON SUSANNE ACKERS UND TORSTEN FLÖGEL

Wie arbeiten Peers und Profis zusammen? Was läuft schief, was läuft gut, aus welchen Erfahrungen kann man lernen? Zu diesen Fragen haben wir – Susanne Ackers (Peer) und Torsten Flögel (Profi) – aus Berlin einen Workshop durchgeführt. Wir hatten uns sechs Gäste bzw. drei Tandempaare (jeweils Peer und Profi) aus drei Einrichtungen eingeladen, die uns Rede und Antwort standen. Ein Tandempaar kam aus einer Einrichtung der Eingliederungshilfe aus Nordrhein-Westfalen, das zweite ebenfalls aus der Eingliederungshilfe aus Stuttgart, das dritte von den Sozialpsychiatrischen Diensten aus München. Vollständige Repräsentativität war nicht möglich. So fehlten Kollegen aus der stationären Arbeit oder aus Ostdeutschland), aber unsere sechs Gäste brachten, wie wir feststellen konnten, einen großen Erfahrungsschatz mit. Dreißig Zuhörer lauschten im ersten Teil unseres Workshops einem konzentrierten Gespräch. Darunter sind 40 Prozent Peers und 60 Prozent Profis – wir waren (positiv!) überrascht.

Kommunikation verbessern

Anlass und Motivation unseres Workshops war die Beobachtung, dass viele Erfahrene im EX-IN-Curriculum fortgebildet werden, dass aber die Einbeziehung Erfahrener in die Teams, aus welchen Gründen auch immer, sich manchmal holprig gestaltet und die Kommunikation zwischen Profis und Peers verbesserungswürdig scheint. Wiederholt hörten wir von Irritationen, Missverständnissen und Unzufriedenheit. Wir wollten diesem Phänomen genauer nachgehen, und wir wollten lernen von Menschen, die bereits bestimmte Schwierigkeiten miteinander lösen konnten.

Eingangs fragten wir, wie man sich gegenseitig kennengelernt hat, wie der Beginn der Zusammenarbeit sich gestaltete und welche Reibungen es möglicherweise gab. Eine Peer-Mitarbeiterin konnte einen Einstieg finden, indem sie ihr erstes 40-stündiges Praktikum

verlängern und ausbauen konnte. Während der Geschäftsführer voll hinter ihr stand, hatte sie mit der Skepsis anderer Kollegen zu kämpfen. Das Eis brach auf einer Gruppenreise, die sie mit begleitete: Es gelang ihr, einen Teilnehmer, dem es akut schlecht ging, in seiner Krise zu helfen, und damit erlangte sie die Akzeptanz ihrer Kollegen. Eine andere Peer-Mitarbeiterin hat den Eindruck gewonnen, dass Profi-Kollegen oft fürchten, die Peers seien zu dicht an den Klienten dran und würden den Abstand verlieren. In ihrem Team gelang es aber mit der Zeit, solche Irritationen zu klären. Tatsächlich war es so, dass sie Klientinnen und Klienten in ihrer Not und ihrem Unwohlsein, z. B. mit unangenehmen Wirkungen von Medikamenten oder mit dem Druck durch Anforderungen von Profis, besser verstehen und dies dem Profi-Team »übersetzen« konnte (Jörg Utschakowski hat in diesem Zusammenhang den Begriff der »professionellen Nähe« eingeführt). Hier galt es aber oft, Phasen von Unstimmigkeit zwischen Peer und Profi miteinander auszuhalten.

Unterschiedliche Sichtweisen nutzen

Es ist ein Plädoyer eben dieser Genesungsbegleiterin, dass Peers und Profis es akzeptieren, nicht gleich und sofort auf einen Nenner kommen zu müssen, sondern sich erst einmal zuzuhören und ihre unterschiedlichen Sichtweisen auf die Klienten nebeneinanderzustellen. Erfahrungsgemäß kann sich das Gesamtteam mit dem Klienten auf ein weiteres Vorgehen einpendeln. Dieses Plädoyer ist auch als Rat gedacht für Teams, die Peers einbeziehen möchten. Interessanterweise sind die Positionen in der Arbeit mit Klienten nicht holzschnittartig, sondern sehr differenziert zu betrachten: Die Peers sprechen sowohl davon, dass sie manchmal Klienten vor zu viel Druck schützen, dass es aber auch Situationen gibt, in denen sie Klienten mehr zutrauen, als es die

Profis tun. Es kommt sehr auf den einzelnen Klienten an.

Eindrucksvoll berichtete ein Profi von einem sehr zurückgezogen lebenden Klienten, der sich auch Hilfen gegenüber sehr verschlossen zeigte. Auf einem Hausbesuch war einmal eine Peer-Kollegin mit dabei, ohne dass der Klient dieses Beziehungsangebot annehmen mochte. Ein Hoffnungszeichen sei aber, dass er anderthalb Jahre später nach ebendieser Genesungsbegleiterin fragte und ob er mit dieser noch einmal sprechen könne. Peer-Berater erreichen die Klienten oftmals auf einer anderen Ebene, als die Profis es tun können – sie sind manchmal »Türöffner«. Andererseits waren wir uns in unserer Gesprächsrunde einig darüber, dass es ein anderes Missverständnis produzieren würde, ginge man davon aus, dass die Peers alle schwierigen Klienten (erreichen und) »retten« könnten. Eine solche Erwartungshaltung von Profis wäre eine heillose Überforderung für die Peers.

Dass Peers nicht dort arbeiten sollten, wo sie ehemals selbst Klienten waren, gilt mittlerweile als Allgemeingut (doch auch hier bestätigen Ausnahmen die Regel). Auch dass es günstiger ist, wenn mindestens zwei Erfahrungsexperten zusammenarbeiten, hat sich herumgesprochen – und wird trotzdem nicht immer so umgesetzt. Unbedingte Voraussetzung einer gelungenen Einbeziehung ist, dass dem Peer bei allen Fragen und Anfangsproblemen ein Mentor zur Verfügung steht, der auch ggf. bei auftauchenden Konflikten mit Kollegen vermitteln kann. Eine Peer-Mitarbeiterin aus unserer Gesprächsrunde hatte diese Voraussetzung nicht durchgängig und musste sich weitgehend alleine durch Schwierigkeiten im Team durchbeißen. Das schafft sicher nicht jede/r.

Vorbehalte der Profis

Natürlich verlief unser Gespräch in weiten Teilen in der Richtung, dass die Peers ihren Unmut über einige Profi-Kollegen äußerten. Irritierend sei gewesen, sagte eine Peer-Mitarbeiterin, dass Kolleginnen in ihr anfangs die Klientin gesehen hätten. »Besorgte« Fragen nach ihrem Zustand hätten sie verunsichert, dann verärgert. Entweder ohne Hilfe oder mit Hilfe der Mentorin sprach sie ihren Unmut an, und sie betonte, wie gut es gewesen sei, zeitnah solche Irritationen zu klären, statt sie hinunterzuschlucken. »Ich bin deine Kollegin, nicht deine Klientin«, war dann die wohlüberlegte Reaktion, die sehr gut ankam.

Anscheinend gibt es Profis (die natürlich nicht in unserer Runde saßen), die unüberwindliche Vorbehalte gegen Peers haben; es scheint Profis zu geben, die allmählich, wie einzelne Beispiele uns zeigen, »Respekt vor dem Erfahrungswissen« der Peers gewinnen. Und es gibt die Profis, bei denen der Funke überspringt und die durch besondere Erlebnisse vom Wert der Zusammenarbeit mit Peers überzeugt sind. Auf die Frage, was die Profis an ihren Peer-Kollegen besonders schätzen, antwortete eine Profi-Kollegin, wie hilfreich die fundierte Einschätzung und Rückmeldung einer Erfahrungsexpertin über eine schwierige Klientin-Betreuerin-Beziehung (im Rahmen einer Intervention) für sie waren. Und die Kommentare und Anmerkungen halfen ihr auch merklich effektiv in der praktischen Arbeit mit dieser Klientin weiter. (Die Profi-Kollegin kann die Einlassungen der Peer-Kollegin als Bereicherung sehen – und nicht als Konkurrenz.)

Gleichstellung statt Gleichmacherei

Womöglich fehlte in unserer Diskussion die Frage, ob und welche Irritationen die Profi-Kollegen mit den Peer-Kollegen verbinden. Angesprochen wurde der Fakt, dass man als Team nicht jeden Erfahrungsexperten nach der Bewerbung einstellen, sondern dass grundsätzlich die Chemie (in der Beziehung) stimmen muss – wie es auch in der Einstellung bei professionellen Kollegen der Fall ist. Fragt man



Foto: Wolfgang Schmidt

dann die Peer-Kollegen, was sie an ihren Profi-Kollegen besonders schätzen, wird sehr viel Positives geäußert: Dankbarkeit für die Bereitschaft, sich mit den Peer-Kollegen auseinanderzusetzen, sowie die Fähigkeit der Profis, »Emotionalitäten so zu handhaben, dass man in eine innere Distanz gelangt und sich wieder runterbeamern« kann. In unserer Gesprächsrunde vertraten alle die Position, dass Peers und Profis Kollegen sind und dass das Ziel eine Gleichstellung, aber nicht eine Gleichmacherei sei. Die Distanz der Profis wurde als Komplettierung der Nähe der Peers gesehen. Es schiene sinnvoll, mehr gelungene Praxisbeispiele zu veröffentlichen, wie sich professionelle Nähe der Peers und professionelle Distanz der Profis sinnvoll ergänzen können, z. B. in der Arbeit mit Klienten in Recovery-Gruppen.

Nach einer Pause waren die bisher als Zuhörer agierenden Teilnehmerinnen und Teilnehmer gefragt. Es wurden weitere Themen gesammelt, die im Raum standen. Es entstand eine angeregte Diskussion, innerhalb derer noch weitere Erfahrungen und Tipps ausgetauscht wurden. Um ein Beispiel zu nennen: Über das Persönliche Budget wird im Rahmen des Betreuten Einzelwohnens die Begleitung eines Klienten durch einen Erfahrungsexperten finanziert. Auch ein Besucher aus Österreich berichtete von seinen schwierigen Erfahrungen dort, ebenso wie ein Teilnehmer aus Norddeutschland, der durch eine weitere Teilnehmerin positiv über die Angebote in Norddeutschland überrascht werden konnte. Es wurde deutlich: Die EX-IN-Bewegung gibt es zwar bereits seit 2006 in Deutschland, es bleibt aber immer noch viel zu tun.

Konkurrenz vermeiden

Nicht zuletzt sollte der Träger auch in der »Chefetage« positiv an der Einbindung von Erfahrungsexperten in die sozialpsychiatrische Arbeit beteiligt sein: denn nicht nur die inhaltliche, sondern auch die vertragliche und finanzielle Einbindung in das jeweilige Personalkonzept ist von hoher Bedeutung – auch im Sinne der »Konkurrenz« zwischen den sogenannten Profis und den sogenannten Peers. Ein Konkurrenzgefühl zwischen den »eingesessenen« Berufsgruppen und diesen »Newcomern« sollte vermieden werden. Ein Fernziel ist die Anerkennung der Arbeit von Peers als eigene Berufsgruppe.

Die Frage danach, ob es sinnvoll ist, wenn sich die Erfahrungsexperten professionalisieren und sich die Profis entprofessionalisieren oder aber ob Unterschiede zwischen beiden gepflegt und beibehalten werden sollen, könnte in einem nächsten Workshop im Fokus stehen. ■

Susanne Ackers, Dr. phil.; Genesungsbegleiterin beim Freundeskreis Integrative Dienste Spandau gGmbH in Kooperation mit dem Netzwerk Pinel; EX-IN-Trainerin; Berlin.

Torsten Flögel, Dr. phil., Dipl.-Psych., Psychologischer Psychotherapeut; Leiter der Kontakt- und Beratungsstelle Pankow des Trägers Albatros gGmbH; Kursleiter der SPZA bei der DGSP und EX-IN-Trainer; Berlin.

Literaturtipp

UTSCHAKOWSKI, JÖRG (2015) Mit Peers arbeiten. Leitfaden für die Beschäftigung von Experten aus Erfahrung. Psychosoziale Arbeitshilfen 32. Köln: Psychiatrie Verlag