

Protokoll und Reflexionsliste zur systemische Prozessgestaltung im Rahmen der Hospitation der LWL-Klinik Paderborn

1. Systemisches Arbeiten mit Klient*innen/Patient*innen/Bewohner*innen und Angehörigen

Die LWL-Klinik Paderborn hat über den gesamten Behandlungsverlauf viele Instrumente etabliert, um mit Klient*innen/Patient*innen/Bewohner*innen und Angehörigen systemisch zu arbeiten.

Bereits bei der Auftragsklärung bzw. Pflege und Betreuungsplanung sind das Bezugsperson, die Patient*innen/Klient*innen sowie das Bezugssystem mit einbezogen. Über Beziehungskontexte und Lösungsmöglichkeiten wird dabei mit Klient*innen/Patient*innen/Bewohner*innen und Angehörigen auf Augenhöhe und wertschätzend gesprochen. Systemische Methoden die hierfür genutzt werden, sind u.a. die Auftragsklärung, das Treffen von Behandlungsvereinbarungen, die Erstellung von Genogrammen oder das Durchführen von Reflecting Teams.

Um im Prozess veränderte Bedarfen von Patient*innen/Klient*innen zu gestalten, erfolgt eine ständige Anpassung durch kontinuierliche gemeinsame Evaluationen und Reflektionen. Dabei spiegelt sich in der Haltung der Mitarbeitenden wieder, mit Klient*innen/Patient*innen auf Augenhöhe zu kommunizieren und sie „ihren Weg gehen zu lassen“. Patient*innen/Klient*innen wird eine hohe Partizipationsmöglichkeit zugestanden. Im forensischen Setting ist es den Behandlern ein Anliegen, Patient*innen aktiv in weitere Behandlungsschritte und in die Entlassplanung mit einzubeziehen.

Die reflexiven Gesprächssettings, wie z.B. die Angehörigenvisite auf der gerontopsychiatrischen Station oder das Reflecting Team mit der Fachaufsicht in der forensischen Abteilung, werden dabei in der LWL-Klinik Paderborn berufsgruppenübergreifend und je nach Bedarf angeboten.

Als kompetenz- und selbsthilfeaktivierende Settings bietet die LWL-Klinik Paderborn im allgemeinspsychiatrischen Bereich u.a. eine Entlass-Gruppe, ressourcenorientierte Gruppen, Außenaktivitäten als Training oder die Übernahme von Diensten an. In der forensischen Abteilung werden Patient*innen in den Selbstversorger-Status kurz vor der Entlassung gesetzt, um einen guten Übergang in ein eigenständiges Leben zu gewährleisten.

Um Patient*innen/Klient*innen in akuten Gefährdungssituationen gut unterstützen zu können, wird im Vorfeld und im Bedarfsfall durch Behandlungsvereinbarungen über Kriseninterventionen und ggf. Zwangsmaßnahmen mit Patient*innen/Klient*innen verhandelt.

2. Praxis der systemischen Organisations-, Team- und Personalentwicklung

Mitarbeitenden der LWL-Klinik Paderborn stehen in der Klinik alle reflexiven Gesprächssettings wie Intervision, Supervision, Teambberatung und Coaching zur Teilnahme offen. Auch haben alle Mitarbeitenden die Möglichkeit ein mobiles Reflecting Team eigeninitiativ anzufordern.

Mitarbeitende, die die Zertifizierung zum systemischen Berater erlangt haben, dürfen zudem eigenständig systemische Interventionen durchführen.

Weiterhin sind die Mitarbeitenden an der systemischen Organisations-, Team- und Personalentwicklung durch die Teilnahme an verschiedenen Gremien wie EFQM, dem Qualitätszirkel und der Sympa-AG beteiligt. Auf den Stationen und in der Patientenarbeit

sind die Mitarbeitenden in der Umsetzung von systemischen Elementen sowie an der Ausgestaltung systemischer Inhalte und Formulare oder an der Fortführung des Handbuchs zu den systemischen Interventionsmöglichkeiten beteiligt.

Die LWL-Klinik Paderborn hat ein Kompetenzprofil entwickelt, um bereits bestehende Kompetenzen festzuhalten und weitere Entwicklungsbedarfe zu erkennen. Sie fördert die Kompetenzen der Mitarbeitenden anhand des Kompetenzprofils durch die Möglichkeit der Teilnahme an systemischen In-House Fortbildungen, welche durch ein externes systemisches Institut unterstützt wird, durch Schnupper-Fortbildungen sowie einem internen systemischen Curriculum. Dabei wird die systemisch professionelle Haltung und Fachlichkeit sehr durch die pflegerischen Leitungen und die Chefärztin der Gerontopsychiatrie gefördert und vorgelebt. Eine Kultur der Achtsamkeit und Wertschätzung sowie Motivierung und Anregung zu neuem/Perspektiven erweiternden Denken und Handeln mit den erforderlichen Aufgaben und von Anordnung und Kontrolle verbindet die Einrichtungsleistung durch nach außen hin flache Hierarchien, wobei die Letztverantwortung auf Leitungsebene liegt. Der Wissens- und Kompetenztransfer sowie den Austausch über Informationen innerhalb der Klinik wird von Seiten der Einrichtungsleitung sowohl durch das Bereitstellen des vorhandenen Sympa-Handbuchs und dem Handbuch mit systemischen Interventionsmöglichkeiten, durch die Möglichkeit der Teilnahme an der Sympa-AG, dem Qualitätszirkel und an EFQM unterstützt. Außerdem wurde in der Klinik eine Stellenbeschreibung für den systemischen Berater entwickelt, die mit einer besonderen Vergütung einhergeht.

3. Kooperation im regionalen Umfeld

Die LWL-Klinik Paderborn arbeitet eng mit den verschiedensten Kooperationspartnern und Netzwerken in der Region zusammen. Dazu zählen der in allgemein- und gerontopsychiatrischen Abteilungen der Austausch mit anderen psychiatrischen Kliniken und somatischen Krankenhäusern, ambulanten Hilfesystemen (u.a. Betreutes Wohnen, Wohnverbund, Integrierter Versorgung) und Betreuern von Patient*innen/Klient*innen. Zwischen der Tagesklinik und der Kinder-Und Jugendpsychiatrie besteht eine Kooperation, um Netzwerkgespräche zu ermöglichen. In den forensischen Abteilungen bestehen Kooperationen und Netzwerke nach dem Regionalisierungsprinzip mit dem Maßregelvollzug und Haftanstalten, zu den Polizei- und Justizbehörden sowie zur Fachaufsicht. Um sich an regionalen und reflexiven Fallmanagement zu beteiligen beteiligt sich die forensische Abteilung an runden Tischen mit dem Maßregelvollzug.

4. Evaluation und Qualitätssicherung

Die LWL-Klinik Paderborn evaluiert regelmäßig ihre Arbeit durch Instrumente wie EFQM, einem Qualitätszirkel und der Sympa-AG. Schutz- und Sicherheitskonzepte bestehen. So wurde im Rahmen der Covid-Pandemie ein Sicherheitskonzept entwickelt. Für den Maßregelvollzug bestehen Sicherheitsmaßnahmen, z.B. in Form einer Schleuse.

Martina Wüffel
Pflegerische Stations-
Leitung

Larissa Barniske
Psych. Psychotherapeutin
Leitung tagesklinisches
Zentrum

Nadine Döring
Psych. Psychotherapeutin
Leitung zentralthera-
peutische Dienste

Klinikum Rheine · Postfach 1863 · 48408 Rheine

Klinikum Rheine

Akademisches Lehrkrankenhaus
der Westfälischen Wilhelms-
Universität Münster

Mathias-Spital

Frankenburgstraße 31
48431 Rheine
Telefon: 05971 - 42 - 0
Telefax: 05971 - 42 - 1019
www.mathias-stiftung.de

**Tagesklinik für Kinder-
und Jugendpsychiatrie,
Psychotherapie und
Psychosomatik**

Chefärztin

Dr. med. U. Schöneich
Telefon: 05971 - 42 - 1120
Telefax: 05971 - 42 - 31120
ki.ju.psychiatrie@mathias-spital.de

Besuchsbericht

zur DGSF empfohlenen systemisch-familienorientiert arbeitenden Einrichtung

Bericht über den Besuch der LWL-Klinik Paderborn

Am 26.10.2021

Name der besuchten Einrichtung:

LWL-Klinik Paderborn, Agathastraße 1, 33098 Paderborn

Teilnehmerinnen am Besuchsprojekt:

Andreas Deupmann (Sozialpädagoge, syst. Therapeut DGSF)

Juliane Schniedergers (Sozialpädagogin/Sozialarbeiterin, Systemische Beraterin DGSF)

Mitarbeitende der Tagesklinik für Kinder- und Jugendpsychiatrie und Psychosomatik des Mathias Spital in Rheine

Dauer des Besuchs: 26.10.2021 ganztägig von 10 bis 16 Uhr

*

1. Über den Verlauf des Besuches.

10.00Uhr-12.00Uhr

Darstellung systemischer Aktivitäten in der Klinik durch Frau Dr. Joachimsmeier, Frau Seewald und Mitglieder der SYMPA-AG

12.00 Uhr- 13.00Uhr

Mittagspause/Mittagessen mit kollegialem Austausch

13.00Uhr-14.00Uhr

Hospitationen in unterschiedlichen systemischen Settings auf den Stationen, der Tagesklinik oder Ambulanz

- Angehörigenvisite
- Kooperationsgespräch, Gerontopsychiatrischen Ambulanz
- Verlaufskonferenz mit Genogramm in der Gerontopsychiatrischen Tagesklinik
- Vernetzung in der Forensik, Darstellung mit Hilfe der Fishbowl Methode
- kollegiale Unterstützung zur Eingliederung einer verhaltenstherapeutischen Station in eine systemisch ausgerichtete Station

14.00Uhr- 15.00Uhr

Fragen und Austausch der Visitierenden nach den Hospitationen

15.00Uhr-16.00Uhr

Abschluss im Plenum

2. Welche Mitarbeitenden und welche (Teil-)Bereiche der Einrichtung Sie kennengelernt haben.

Wir bekamen die Möglichkeiten unterschiedlichste systemische Angebote kennenzulernen. In etwa einer Helferkonferenz wurde das zuvor mitgeteilte kooperative Arbeiten des multiprofessionellen Teams auf Augenhöhe – mit dem KlientInnen und HelferInnensystems deutlich gelebt. Es wurde erkennbar, wie sich unterschiedliche Professionen auf Augenhöhe begegnen und Hierarchien in den Hintergrund geraten. Klienten und Helfer (intern und Extern) werden auf Augenhöhe erlebt.

Des weiteren nahmen wir an einem Kooperationsgespräch zwischen der Gerontopsychiatrischen Ambulanz und der Station GP2 teil. An diesem Gespräch nahmen die Mitarbeiter von der Station teil, welche mit dem Patienten zusammengearbeitet haben ebenso die Mitarbeiter aus der Ambulanz. Die hohe Präsenz der Mitarbeiterin in diesem Gespräch wirkte auf der einen Seite sehr wertschätzend dem Klienten und seiner Frau gegenüber. Auf der anderen Seite könnte die hohe Anzahl an Fachpersonal auch etwas einschüchternd auf den Patienten gewirkt haben. Mit systemischen

*

Fragetechniken wandte sich der Therapeut an den Patienten und konnte hier auch kurze, undeutliche Sätze und Worte wertschätzend hören und für wichtig nehmen. Insgesamt war es ein sehr wertschätzendes Gespräch mit Blick auf die Ressourcen des Patienten. Das Gespräch wurde auf Augenhöhe mit dem Patienten geführt und alle Angelegenheiten wurden stets transparent gehalten. Systemische Fragetechniken wie Skalierungen, Frage nach Ausnahmen, Bewältigungsfrage, kleine nächste Schritte, oder auch Sichtwechsel „Was würde Ihre Tochter jetzt sagen“ durchzogen das gesamte Gespräch konsequent.

Im anschließenden Reflexionsgespräch waren die Mitarbeiter zum einem im wertschätzendem kollegialem Austausch miteinander, zum anderen aber auch selbstkritisch. Das gesamte Team der Station GP1 war der Hospitation gegenüber offen und hat gerne tiefe Einblick in die alltägliche Arbeit gewährt. Zudem nahm das Team sich die Zeit und führte uns über die Station was zu einem guten gesamten Eindruck beigetragen hat.

3. Was Ihnen während des Besuches aufgefallen ist.

Wir durften ein Team von leitenden MitarbeiterInnen kennenlernen, die seit langer Zeit mit viel Elan und planvoll strategischem Eifer das systemische Gedankengut und Handeln in dieser Einrichtung etablieren konnten. Beeindruckt waren wir von der guten Vernetzung der Klinik unter den einzelnen Stationen der Ambulanz und der Tagesklinik. Ebenso wie von der einrichtungsübergreifenden regionalen Vernetzung. Aufgefallen ist uns außerdem eine gelungene Kooperation des Multiprofessionellen Teams auf Augenhöhe untereinander und ebenso in Kontakt zu Helfern, Angehörigen und Betroffenen. Die Ressourcen und Kompetenzen der unterschiedlichen MitarbeiterInnen schienen gut beachtet und in der Fallarbeit integriert.

4. Über welche thematischen Schwerpunkte gesprochen/diskutiert wurde

Ausbildung zum systemischen Berater

Insbesondere die Institutionsinternen Ausbildungen der systemischen Grundlagen und interne Weiterbildung zur systemischen BeraterIn war beeindruckend. Die Idee, Krankenschwestern und Pfleger zu systemischen BeraterInnen auszubilden und bei Abschluss eine Höhergruppierung in der Vergütung anzuschließen schien eine gute Würdigung der Professionalisierung abzubilden. Nachvollziehbar war die Erfahrung dadurch langfristig eine systemische Professionalisierung aufzubauen mit dem Effekt Chronifizierungen entgegenzuwirken, weniger Eskalationen und Fixierungen im Stationären Setting zu erleben und aus Sicht des Personals das Gefühl von Bevormundung gegenüber den PatientInnen zu überwinden. Die systemische Beratung wurde als eigenständiger Behandlungsbaustein integriert und befähigte die systemisch ausgebildeten Berater dazu eigenständige Gesprächsangebote durchzuführen.

SYMPA-AG

Ebenfalls beeindruckend war die Etablierung einer SYMPA-AG begonnen im Jahr 2003 welche zur Sicherung und Weiterentwicklung des systemischen Arbeitens in der Psychiatrie gegründet worden ist. Die Mitglieder

*

setzen sich fortlaufend für das systemische Gedankengut ein und machen sich unter anderem für die Ausbildung Systemischer Berater stark. Ebenso wurde das alljährlich stattfindende systemische Curriculum entwickelt, welches zur Vorbereitung auf die Ausbildung zum systemischen Berater dienen soll.

Reflecting Team

Eine weitere Idee welche vorgestellt worden ist und uns beeindruckt hat ist, das mobile Reflecting Team. Dieses wird zu Fallbesprechungen, Familiengespräche oder auch Einzeltherapien eingeladen und kann dann mit einem unvoreingenommenen Blick zum weiteren Verlauf beitragen.

5. Welche konstruktiv-kreativen Eindrücke und welchen „Gewinn/Erweiterung“ Sie nach Hause mitgenommen haben.

Durch das hohe Engagement der Mitarbeiter und den unermüdlichen Einsatz, sich für das Systemische Arbeiten einzusetzen sind auch wir angesteckt und motiviert worden, uns intensiv mit der Weiterentwicklung der Systemischen Arbeit im eigenen Berufskontext auseinander zu setzen und dies auch unter Kollegen, immer wieder als wichtigen Bestandteil einzubringen.

Uns wurde ein kurzer Leitfaden zur Verfügung gestellt für die systemisch und lösungsfokussierte Beratung, welcher den Mitarbeitern im Stationsalltag Orientierung im Beratungskontext mit ihren Patienten gibt. Die Anregung und konkreten Fragen erinnern nochmal sehr passend an die Möglichkeiten der systemischen Fragetechniken.

Besonders gefallen hat uns die Idee des mobilen Reflecting Teams. Dies werden wir zeitnah ausprobieren.

Die Zusammenarbeit auf Augenhöhe innerhalb des Teams und darüber hinaus war beeindruckend. Jeden, sowohl Profis, als auch Angehörige und Betroffene in ihrem Expertenwissen anzusprechen und gemeinsam am Prozess wirksam zu sein wurde hier gelebt.