

# Qualitätshandbuch Genesungsbegleiterstellen in der Oberpfalz

## Leitfaden für eine gelingende Zusammenarbeit



Bezirkssozialverwaltung  
Hilfe zur Pflege  
Eingliederungshilfe

Fachberatung für  
Fischerei  
Teichwirtschaftlicher  
Beispielsbetrieb



Bezirkstag der  
Oberpfalz  
Bezirksverwaltung



Kultureinrichtungen  
und  
Kulturförderung

# Bezirk Oberpfalz

## Qualitätshandbuch Genesungsbegleiterstellen in der Oberpfalz Leitfaden für eine gelingende Zusammenarbeit

Stand: 1. Dezember 2019

### 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

# 1. Vorbemerkung

In diesem Qualitätshandbuch werden Standards für den Einsatz von Genesungsbegleitern in der Oberpfalz beschrieben. Dabei werden oft keine konkreten Vorgaben empfohlen, sondern wichtige Themen angesprochen. Es soll deutlich werden, dass der Prozess der Auseinandersetzung einer Einrichtung/ eines Teams mit bestimmten Themen im Vorfeld und während einer Beschäftigung eines Genesungsbegleiters unverzichtbar ist. Mit dem Begriff Genesungsbegleiter werden sowohl EX-IN Genesungsbegleiter, als auch selbst betroffene Suchtkrankenhelfer zusammengefasst. Das Handbuch spiegelt den aktuellen Stand der Diskussion wider und wird regelmäßig überarbeitet.

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.

Das Handbuch wurde von der Fachgruppe EX-IN des Planungs- und Koordinierungsausschusses (PKA) des Bezirks Oberpfalz 2014 und 2015 erstellt und wird von der seit 2016 fest installierten PKA- Fachgruppe „Trialogische Arbeitsgemeinschaft Genesungsbegleiter im Bezirk Oberpfalz“ regelmäßig überarbeitet. Die Fachgruppe setzt sich aus Vertretern folgender Einrichtungen bzw. Gruppierungen zusammen:

- Genesungsbegleiter
- Dienste, die bereits Genesungsbegleiter- Stellen anbieten (oder dies beabsichtigen)
- Trainer des ostbayerischen EX-IN Kurses
- medbo
- Bezirk Oberpfalz
- Suchtkrankenhilfe
- PSAG Vorsitz

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 Genesungsbegleiter.

Je nach Ausrichtung und Art der Einrichtung können jeweils andere Aspekte dieses Handbuch Relevanz besitzen.

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 Beeinflussung der Patienten / Klienten / Nutzer zu instrumentalisieren. Andererseits muss der Genesungsbegleiter respektieren, dass er als bezahlter Mitarbeiter einer Institution ein Teil dieser Organisation ist und dieser auch verpflichtet ist. Es gilt, den Spagat zu meistern zwischen einerseits kritischer Reflexion des Geschehens in einer Organisation als „Psychiatrieerfahrener“ und andererseits die Einbindung des Genesungsbegleiters in die Rahmenbedingungen und in die Zielsetzung der Einrichtung.

Dabei ist der Genesungsbegleiter unter anderem ein Dolmetscher für die jeweils andere Perspektive.

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

## 2. Begriffsklärung:

Urteile nie über einen Anderen, bevor Du nicht einen Mond lang in seinen Mokassins gegangen bist.

*Indianische Redensart*

Die Intensität der gemeinsam geteilten Krisenerfahrung bei Psychiatrie oder Sucht-Erfahrenen lässt eine Verbundenheit entstehen, die so in einer Begegnung mit Fachpersonen nicht möglich ist. Diese besondere Qualität der Begegnung unter Gleichen, die ein großes Potential der Genesung in sich trägt, wird in der Psychiatrie bislang zu wenig genutzt.

So kann auch Genesungsbegleitung einen wertvollen Beitrag zur Entstigmatisierung von psychisch erkrankten Menschen leisten.

Im Suchtbereich gibt es in einzelnen Einrichtungen lange und positive Erfahrungen mit der Unterstützung durch trockenere/cleaner Mitarbeiter. Denselben Gedanken verfolgt EX-IN im allgemeinpsychiatrischen Bereich.

Die wertvollen Erfahrungen, die Menschen mit psychiatrischen Krisen und/ oder Suchterfahrung haben, sollen dazu beitragen, das Wissen über psychische Krisen zu ergänzen, die Ausbildung und die Kenntnisse psychiatrischer Fachkräfte zu optimieren und schließlich die Angebote von psychosozialen Einrichtungen und psychiatrischen Diensten zu erweitern und zu verbessern.

EX-IN ist gleich

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

EX-IN ist als Pilotprojekt der EU 2005 bis 2007 unter Beteiligung mehrerer europäischer Länder dialogisch entstanden. In Deutschland führten die Universitätsklinik Hamburg-Eppendorf und F.O.K.U.S. Bremen die Pilotkurse durch.

Bei der Qualifizierung geht es primär um die Reflexion der eigenen Erfahrung: „Vom Ich-Wissen über Du-Wissen zum Wir-Wissen“.

Es soll erreicht werden, dass angehende Genesungsbegleiter reflektieren, dass ihre eigenen Erfahrungen über hilfreiche Strategien in bestimmten Situationen nicht unbedingt für andere gelten müssen, umgekehrt auch andere Personen Strategien als hilfreich erleben, die von den Teilnehmern des Kurses in der eigenen Geschichte nicht als hilfreich angesehen wurden. Der Blick auf die Individualität jeder einzelnen Lebensgeschichte steht also im

Vordergrund und soll von den Genesungsbegleitern aktiv mitgedacht werden. Dies kann nur im intensiven Austausch erfahren, erprobt und verinnerlicht werden.

Mehr zu den Inhalten des Kurses und dem Curriculum ist unter der Homepage von EX-IN Deutschland zu finden:

[www.ex-in.de](http://www.ex-in.de)

oder der Seite von EX-IN in Bayern:

[www.ex-in-by.de](http://www.ex-in-by.de)

EX-IN-Genesungsbegleiter arbeiten mit Einsatz ihrer eigenen Krisen- und Genesungserfahrung. Für den Suchtbereich gelten Suchtkrankenhelfer mit eigener Suchterfahrung und einer vergleichbaren Qualifizierung ebenfalls als Genesungsbegleiter in diesem Sinne.

### **3. Mögliche Einsatzgebiete und Tätigkeiten für Genesungsbegleiter**

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

- Direkter Kontakt mit den Nutzern
  - in der Wahrnehmung, dem Umgang und der Bewältigung von krisenhaften Situationen
  - bei Klinikeinweisungen
  - um Lösungs- und Bewältigungsstrategien weiterzugeben
  - in der Beratung im Umgang mit Medikamenten
  - bei der praktischen Unterstützung von Alltagsanforderungen wie z.B. Arztbegleitung oder Behördengängen
  - bei der Informationsweitergabe über bewährte Anlaufstellen im Hilfesystem
  - in der Durchführung von Gruppenangeboten
  - bei der Bildung von Selbsthilfegruppen
  - um Hoffnung vermitteln
- Beratende Funktion gegenüber den Kollegen, wie diese den Kontakt mit den Nutzern verbessern können:
  - Beratung von Mitarbeitern bei der Interventionsplanung
  - Teilnahme an Fallbesprechungen
  - Weitergabe von Tipps über genesungsfördernde Faktoren
  - Aufmerksamkeit für „blinde Flecken“ wecken
- Im Austausch mit der Organisation:
  - Förderung von Recovery<sup>1</sup> und Empowerment<sup>2</sup> in der Organisation

---

<sup>1</sup> Recovery ist ein Konzept zur Gesundung 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 Berücksichtigung des Wunsches nach Selbstbestimmung auf dem Gesundungsweg. Recovery fördert die Selbstverantwortung für ein zufriedenes Leben.

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

- Planung und Erarbeitung neuer Hilfsangebote
- Konzeptentwicklung
- Öffentlichkeitsarbeit

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

### **Mögliche Einsatzgebiete 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)
- Mitwirkung an Fallbesprechungen und in Teamsitzungen (Einbringen einer weiteren Perspektive)
- Mitwirken an der konzeptionellen Weiterentwicklung von Einrichtungen
- Lotsenbegleitung
- Schnittstelle zur Selbsthilfe
- Begleitung von EX-IN-Praktikanten (im Sinne von Pate oder Co-Mentor)
- Referententätigkeit
- Öffentlichkeitsarbeit, Anti-Stigma-Arbeit, Prävention
- Beteiligung an Netzwerktreffen, Gremienarbeit
- Entwicklung neuer Projekte
- Der Einsatz in Krisensituation (bspw. auf beschützten Stationen) ist im Einzelfall abhängig von den konkreten Möglichkeiten des Genesungsbegleiters 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. Auch eine Hospitation im Vorfeld des Praktikums kann im Einzelfall sehr sinnvoll sein.

---

<sup>2</sup> Empowerment bedeutet Selbstbefähigung oder Selbstbemächtigung: Wie kann es psychiatriee erfahrenen Menschen gelingen, ihr Leben wieder selbst in die Hand zu nehmen, auf möglichst wenig Unterstützung von außen angewiesen zu sein, ihre Selbsthilfemöglichkeiten zu nutzen und ihr Leben und die Behandlung (!) selbstbestimmt nach ihren Vorstellungen zu gestalten (Knuf, 2019).

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

Die Idee der Beschäftigung eines Genesungsbegleiters sollte, **im Vorfeld** eines möglichen Einsatzes, im Team mit genügend Raum für Bedenken vorgestellt und diskutiert werden. Grundlegende Voraussetzung ist die Überzeugung der Leitungskräfte 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 Anbieter der 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 Richtung hin verändert, die durch mehr Aufmerksamkeit auf die Sichtweise der Klienten geprägt ist. Genesungsbegleiter können den Klienten Hoffnung und den Glauben an Weiterentwicklung vermitteln.

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. Um seinen Platz in der Einrichtung finden zu können, muss sich der Praktikant 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?). Auch das Portfolio, das Teil der EX-IN Ausbildung ist und von jedem Genesungsbegleiter verfasst wird, kann wertvolle Anhaltspunkte für den Genesungsbegleiter bieten, ob die gesuchte Stelle zu seinen Fähigkeiten und Qualitäten passt. Ein Vorstellungsgespräch sollte nach Möglichkeit auch bereits vor einem Praktikum stattfinden, um oben genannte Punkte zu klären.

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:** Der Praktikant/ Mitarbeiter unterschreibt die institutionsübliche „Schweigepflichterklärung“. Er ist natürlich wie jeder andere Mitarbeiter zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Bei Interessenskonflikten des Genesungsbegleiters hinsichtlich der Weitergabe von Informationen, besteht die Möglichkeit, dies mit den Ausbildern oder dem Praktikumsanleiter in der Einrichtung 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. Als Anlage an dieses Handbuch wird eine aktualisierte Datenschutzerklärung angeboten, die z.B. in einem Praktikum verwendet werden kann.

## 5. Rollenwechsel

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) eine Herausforderung sein. Notwendig ist hier insbesondere Klarheit und Transparenz: Was wird wie, wem kommuniziert?

### **(EX-IN-)Praktikum/ Anstellung bei der als Klient genutzten Einrichtung (Sozialpsychiatrische Dienste, Psychosoziale Beratungsstellen, Tagesstätten, Kliniken etc.):**

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

Parallele Rollen können ein Praktikum/ Anstellung 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. Vor Beginn des Praktikums/ der Anstellung sollte dies mit der Einrichtung geklärt werden. Es sollte auch überlegt werden, wie dafür gesorgt wird, dass allen Beteiligten klar ist, in welcher Rolle sich der Genesungsbegleiter jeweils befindet.

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/ Genesungsbegleiters 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 schon der Praktikant mit dem Praktikum eventuell die weitere Nutzung der Einrichtung als Klient. Dies gilt es auch bei der Wahl der Praktikumsstelle zu beachten.

Die Erkrankung eines Genesungsbegleiters ist in vielen Punkten nicht von der Situation zu unterscheiden, dass ein Mitarbeiter einer anderen Berufsgruppe erkrankt. Auch dort hat der Arbeitgeber gewisse Pflichten und im Rahmen seiner Möglichkeiten Sorge zu tragen, dass der Arbeitnehmer eine Arbeitsstelle innehat, die seinen Anforderungen und Möglichkeiten entspricht. Auch die gegebenenfalls erforderliche betriebliche Wiedereingliederung eines Genesungsbegleiters unterscheidet sich nicht von der eines anderen Mitarbeiters. Der Genesungsbegleiter ist krank, solange seine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung andauert, danach tritt er seinen Dienst wie auch vorher wieder an.

## 6. Vorbereitung / Unterstützung des Arbeitgebers/ der Einsatzstelle

Günstige Rahmenbedingungen für die Arbeit der Genesungsbegleiter:

### a. Unterstützende Voraussetzungen / günstige Grundhaltung der Organisation

- Arbeitskultur mit Recovery<sup>3</sup>-Orientierung
- Bereitschaft zum Dialog zwischen allen Beteiligten
- Bereitschaft, auch mit Schwierigkeiten im Prozess zurecht zu kommen

Die Ausführungen unter 4. Praktika gelten hier in besonderem Maße.

### 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 Einsatz von Genesungsbegleitern im Team (auch der Bedenken hierzu), Auseinandersetzung auch mittels weiterführender Literatur (siehe Literaturverzeichnis)
- Benennung einer Ansprechperson im Team für den Genesungsbegleiter
- 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
- 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 eigenen Krisen
  - Umgang mit Krisensituationen von Klienten der Einrichtung
- spezifische Weiterbildung der anderen Mitarbeiter
- gegebenenfalls Hospitation
- Bewerbungsgespräch (Ist Identifikation mit dem Leitbild der Einrichtung möglich?)

### 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.

---

<sup>3</sup> Siehe Fußnote 1

#### **d. Vorbereitung der Klienten / Nutzer / Besucher**

- Gegebenenfalls Informationsvermittlung über das Konzept der Genesungsbegleiter
- 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
- Mitarbeitergespräche
- Benennung eines Ansprechpartners, der dem Genesungsbegleiter auch für Reflexionsgespräche und persönliche Anliegen im Zusammenhang mit der Arbeit zur Verfügung steht.

### **7. 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 Interventionsgruppen, eines Stammtischs o.ä.
- Ermöglichung von Fortbildungen
- Viele Genesungsbegleiter haben auch Interesse, sich in den Verbänden und den anderen Formen der Genesungsbegleitung zu engagieren (z.B. EX-IN Deutschland e.V./ EX-IN Bayern, Suchtarbeitskreis, etc.). Nach Möglichkeit sollte die Einrichtung versuchen, den Genesungsbegleiter in seinem Engagement zu unterstützen, zum Beispiel durch Übernahme der Fahrtkosten zu solchen Treffen. Diese Verbände können für einen Rückhalt und die Selbstvergewisserung des Genesungsbegleiters einen guten Beitrag leisten.

### **8. Qualitätssicherung**

Der Bezirk führt regelmäßige Zielvereinbarungsgespräche mit den Einrichtungen. Darin wird die Umsetzung der in diesem Handbuch festgelegten Qualitätsstandards reflektiert.

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 6b)
- 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?

## 9. 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.

## 10. Ausblick:

- Es wird angestrebt, in unregelmäßigen Abständen einen Fachtag zum Thema Genesungsbegleitung in Zusammenarbeit mit dem Bezirk Oberpfalz zu veranstalten
- Dieses Handbuch wird in regelmäßigen Abständen (ca. 3jährig) von der PKA Fachgruppe auf seine Aktualität hin überprüft und überarbeitet.

## 11. Literatur

- Homepage EX-IN Deutschland ([www.ex-in.de](http://www.ex-in.de)), EX-IN-Flyer Hamburg
- (Kurz-) Curriculum zur Qualifizierung von Experten durch Erfahrung in der Gesundheitsversorgung (<https://www.ex-in.info/data/files/253/Curriculum%20EX-IN%20Kurzfassung-2016.pdf>)
- Knuf, Andreas, Homepage, [www.andreas-knuf.de/psychiatrie/empowerment](http://www.andreas-knuf.de/psychiatrie/empowerment), online Zugriff zuletzt am 24.09.2019
- Zwischenbericht und Enderbericht EX-IN im Bezirk Oberbayern, <https://www.bezirk-oberbayern.de/Soziales/Erwachsene-mit-Behinderungen/Psychische-Erkrankungen-und-Behinderungen/Arbeit/EX-IN> Zugriff zuletzt am 23.09.2019
- Broschüre „Recovery – Reise zur Gesundheit, Hoffnung macht Sinn“ des Dachverbandes Gemeindepsychiatrie e.V. (<https://www.dvqp.org/veroeffentlichungen/broschueren-und-fachbuecher.html>) Zugriff zuletzt am 23.09.2019
- Utschakowski, Sielaff, Bock, 2013, Vom Erfahrenen zum Experten, Psychiatrie Verlag, Köln
- Utschakowski, 2015, Mit Peers arbeiten. Leitfaden für die Beschäftigung von Experten aus Erfahrung, Psychiatrie- Verlag, Köln

# Praktikumsvertrag

---

zwischen der

*Einrichtung*

- im folgenden „Praktikumsstelle“ -

und

«Anrede»

«**Vorname**» «**Name**»

«Straße»

«Ort»

- im Folgenden „Praktikant/in“ -

wird Folgendes vereinbart:

## § 1 Einsatzbereich / Tätigkeit / Ausbildungszeit

Der/die Praktikant/in wird in der Zeit vom ..... bis ..... zum Erwerb von beruflichen Erfahrungen und Kenntnissen als EX-IN-Genesungsbegleiter/in in *Einrichtung/Praktikumsstelle* eingesetzt. Das Praktikum ist ein verpflichtendes Praktikum im Rahmen der EX-IN-Weiterbildung zum/zur Genesungsbegleiter/in.

## § 2 Tägliche Praktikumszeit

Die Praktikumszeit beträgt ..... Stunden (*mind. 40 Stunden, mind. 80 Stunden*). Verteilung und Lage der Einsatzzeiten werden von der Praktikumsstelle in Absprache mit dem/der Praktikanten/in festgelegt (*ggf. hier eintragen*).

### **§ 3 Zweck des Praktikumsverhältnisses**

Zweck dieses Vertragsverhältnisses ist die Vermittlung noch nicht vorhandener Kenntnisse, Erfahrungen und Fertigkeiten. Durch diesen Vertrag werden weder ein Berufsbildungsverhältnis im Sinne des § 1 BBiG noch ein Arbeitsverhältnis begründet.

### **§ 4 Vergütung** (*wenn vereinbart*)

Der/die Praktikant/in erhält eine vertragliche Aufwandsentschädigung in Höhe von EUR ..... pro Monat.. Die Aufwandsentschädigung wird zum Monatsende fällig und bargeldlos auf das mitgeteilte Konto des/der Praktikanten/in angewiesen.

### **§ 5 Pflichten der Praktikumsstelle**

Inhalte des Praktikums und Pflichten der Praktikumsstelle richten sich nach den Anforderungen des EX-IN-Curriculums für die Praktika. Diese sind als Anlage beigefügt

### **§ 6 Pflichten des/der Praktikanten/in**

Die Pflichten des/der Praktikanten/in richten sich nach den Anforderungen des EX-IN-Curriculums für die Praktika. Diese sind als Anlage beigefügt

### **§ 7 Verhinderung**

Im Falle jeder Verhinderung hat der/die Praktikant/in die Praktikumsstelle unverzüglich zu informieren. Bei krankheitsbedingter Verhinderung ist der Praktikumsstelle innerhalb von (*oder ab*) drei Tagen ab Beginn der Erkrankung eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen.

### **§ 8 Beendigung / Kündigung**

Das Praktikantenverhältnis endet nach Ablauf der in § 1 vereinbarten Zeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt für beide Vertragsteile unberührt.

## **§ 9 Verschwiegenheit**

Der/die Praktikant/in verpflichtet sich, über alle ihm/ihr im Rahmen oder aus Anlass seiner/ihrer Tätigkeit bekannt gewordenen betrieblichen Angelegenheiten, insbesondere Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, auch nach Beendigung des Praktikums Stillschweigen zu bewahren.

Der/die Praktikant/in verpflichtet sich, das Datengeheimnis zu wahren und alle Informationen und personenbezogenen Daten über Klienten/innen nicht an Unbefugte weiterzugeben (*siehe Verpflichtung auf das Datengeheimnis*).

## **§ 10 Nebenabreden / Schriftform**

Mündliche Nebenabreden bestehen nicht.

Ergänzungen und Änderungen dieses Vertrags bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform.

Sollte eine Bestimmung dieser Vereinbarung unwirksam sein oder werden, verpflichten sich die Parteien, die unwirksame Bestimmung durch eine Vereinbarung zu ersetzen, die der unwirksamen Bestimmung in Interessenlage und Bedeutung möglichst nahekommt. Entsprechendes gilt für den Fall, dass die Regelungen dieses Vertrags eine von den Vertragsparteien nicht beabsichtigte Lücke ausweisen.

*Ort, den*

**Unterschrift**  
**Vertreter/in Praktikumsstelle**

**Unterschrift**  
**Praktikant/in**

**Anlage**  
Verpflichtung auf das Datengeheimnis

## **Verpflichtung zur Einhaltung der datenschutzrechtlichen Anforderungen nach der Datenschutz - Grundverordnung (DS - GVO)**

Frau/Herr \_\_\_\_\_

wurde darauf verpflichtet, dass es untersagt ist, personenbezogene Daten unbefugt zu erheben, zu verarbeiten, zu nutzen und weiter zu geben. Personenbezogene Daten dürfen daher nur verarbeitet werden, wenn eine Einwilligung bzw. eine gesetzliche Regelung die Verarbeitung erlauben oder eine Verarbeitung dieser Daten vorgeschrieben ist. Die Grundsätze der DS - GVO für die Verarbeitung personenbezogener Daten sind in Art. 5 Abs. 1 DS - GVO festgelegt und beinhalten im Wesentlichen folgende Verpflichtungen:

Personenbezogene Daten müssen

- a) auf rechtmäßige Weise und in einer für die betroffene Person nachvollziehbaren Weise verarbeitet werden;
- b) für festgelegte, eindeutige und legitime Zwecke erhoben werden und dürfen nicht in einer mit diesen Zwecken nicht zu vereinbarenden Weise weiterverarbeitet werden;
- c) dem Zweck angemessen und erheblich sowie auf das für die Zwecke der Verarbeitung notwendige Maß beschränkt sein („Datenminimierung“);
- d) sachlich richtig und erforderlichenfalls auf dem neuesten Stand sein; es sind alle angemessenen Maßnahmen zu treffen, damit personenbezogene Daten, die im Hinblick auf die Zwecke ihrer Verarbeitung unrichtig sind, unverzüglich gelöscht oder berichtigt werden;
- e) in einer Form gespeichert werden, die die Identifizierung der betroffenen Personen nur so lange ermöglicht, wie es für die Zwecke, für die sie verarbeitet werden, erforderlich ist;
- f) in einer Weise verarbeitet werden, die eine angemessene Sicherheit der personenbezogenen Daten gewährleistet, einschließlich Schutz vor unbefugter oder unrechtmäßiger Verarbeitung und vor unbeabsichtigtem Verlust, unbeabsichtigter Zerstörung oder unbeabsichtigter Schädigung durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen („Integrität und Vertraulichkeit“);

Gemäß § 203 StGB unterliegen alle Informationen, die sich auf KlientInnen (NutzerInnen) beziehen der generellen Schweigepflicht (Berufsgeheimnis). Verstöße dagegen können strafrechtliche Folgen haben.

Auch (zivilrechtliche) Schadenersatzansprüche können sich aus schuldhaften Verstößen gegen diese Verpflichtung ergeben.

Verstöße gegen diese Verpflichtung können mit Geldbuße und / oder Freiheitsstrafe geahndet werden. Ein Verstoß kann zugleich eine Verletzung von arbeitsvertraglichen Pflichten oder spezieller Geheimhaltungspflichten darstellen.

Die Verpflichtung gilt auch nach Beendigung der Tätigkeit weiter.

Ich bestätige diese Verpflichtung. Ein Exemplar der Verpflichtung habe ich erhalten.

**Ort, Datum**

**Unterschrift  
Verantwortliche/r**

**Unterschrift  
Verpflichtete/r**



## Infos für Praktikumsstellen für EX-IN – KursteilnehmerInnen

### 1. Schnupperpraktikum während des Grundkurses

- Dauer:** mindestens 40 Stunden  
(Die Verteilung der Stunden ist individuell zwischen der Einrichtung und dem/der Praktikant\*in zu vereinbaren)
- Ziel:** Kennen lernen und dabei sein  
Reflexion des Seitenwechsels und der eigenen Rolle  
Teil des MitarbeiterInnen-Teams

### 2. Aufbaupraktikum während des Aufbaukurses

- Dauer:** mindestens 80 Stunden  
(Die Verteilung der Stunden ist individuell zwischen der Einrichtung und dem/der Praktikant\*in zu vereinbaren)
- Ziel:** Erprobung neuer Qualitäten  
Erprobung neu gewonnener Fähigkeiten  
Einsatz und Anwendung von Erfahrungswissen  
Durchführung eines eigenen Projektes  
Teil des MitarbeiterInnen-Teams

### 3. Praktikumsbericht

Nach jedem Praktikum verfasst der/die Praktikant\*in einen Bericht, den er/sie bei der Kursleitung abgibt.

### 4. Praktikumsbestätigung

Die Praktikumsstelle bestätigt das jeweilige Praktikum mit dem beiliegenden Formular.

### 5. Begleitung

- In der Einrichtung sollte eine Person als Ansprechperson für den/die Praktikant\*in zur Verfügung stehen für regelmäßige Gespräche, Begleitung der jeweiligen Tätigkeiten, Klärung von offenen Fragen.
- Der Zeitaufwand ist vergleichbar mit dem für andere PraktikantInnen (bezogen auf die jeweilige Stundenzahl).
- Das Trainerteam steht für Nachfragen und bei Problemen zur Verfügung.

### 6. Kontakt zum Trainerteam:

Wolfgang Schneider-Pannewick,  
Mail: [ex-in-sozialteam@posteo.de](mailto:ex-in-sozialteam@posteo.de)  
Tel. 0163 / 2864968





## **Anforderungen im Praktikum**

**Folgende Punkte sollten geklärt und angesprochen werden:**

- Schweigepflichtserklärung
- Information über Struktur der Einrichtung
- Verantwortlichkeiten im Team
- Information über Abläufe in der Einrichtung
- Verfahrensregelungen: Was tun in einer Krise?
- Einbindung ins Team: - Teambesprechung, - Supervision, - Rollenverständnis
- Dokumentation, wenn erforderlich
- Möglichkeit für Rückzug
- Gelegenheiten für den Einsatz von Erfahrungswissen, und sich dosiert ausprobieren zu können

### Anlage 3: Evaluation, Fragebogen für Klienten

## Genesungsbegleiter-Stellen in der Oberpfalz

Wie begleitet Sie der Genesungsbegleiter? (Mehrfachwahl möglich)

- durch Einzelgespräche
- durch Gruppenangebote
- indem er mich ermutigt und mir Hoffnung vermittelt
- indem er meine Bedürfnisse, Wünsche und Interessen vertritt
- indem er mich berät und unterstützt bei der Tagesgestaltung
- indem er mir Orientierung und Begleitung im Hilfesystem anbietet (z.B. gemeinsame Ämtergänge)
- indem er mich informiert und mir häufige Fragen beantwortet
- ist für mich ein Ansprechpartner/Vermittler zu den Professionellen

Wie hilfreich empfinden Sie die Beteiligung des Genesungsbegleiters in der Einrichtung?

- sehr hilfreich     eher hilfreich     eher nicht hilfreich     gar nicht hilfreich

Hat Ihnen das Wissen des Genesungsbegleiters über Krisen und Genesung für Ihren eigenen Genesungsprozess helfen können?

- eher hilfreich     weniger hilfreich     nicht hilfreich     Ich weiß nicht

Dem Genesungsbegleiter gelingt die Vermittlung des Gefühls auf Augenhöhe zu sein.

- sehr gut     gut     befriedigend     überhaupt nicht

Wie zeichnet sich Ihre Beziehung zum Genesungsbegleiter aus? (Mehrfachwahl möglich)

- Vertrauensvolle Beziehung
- Tritt in einer echten Weise in Beziehung auf
- Versteht und unterstützt mich
- Ermutigt Klienten zu Genesung
- Hört sorgfältig zu
- Nichts von alledem

Der Genesungsbegleiter besitzt die Fähigkeit, verständlich über die eigenen Erfahrungen sprechen zu können.

- trifft zu     trifft eher zu     trifft nicht zu

Welche Anregungen/Wünsche haben Sie hinsichtlich EX-IN für die Zukunft? Gibt es etwas, was anders sein sollte?

---

---

---

---

---

Vielen Dank für Ihre Teilnahme an der Befragung!