



## **Sozialpsychiatrisches Zentrum (SPZ) Leverkusen**

### **Leitlinien**

(erarbeitet von der Geschäftsführung und den Teamleitungen,  
zusammengestellt von der Geschäftsführerin und  
abgestimmt mit den Teamleitungen in der Zeit bis August 2007,  
verabschiedet in der Gesellschafterversammlung am 20. September 2007)



## **Sozialpsychiatrisches Zentrum (SPZ) Leverkusen Leitlinien**

(erarbeitet von der Geschäftsführung und den Teamleitungen,  
zusammengestellt von der Geschäftsführerin und  
abgestimmt mit den Teamleitungen in der Zeit bis August 2007,  
verabschiedet in der Gesellschafterversammlung am 20. September 2007)

<b><u>Inhaltsverzeichnis:</u></b>	<b><u>Seite:</u></b>
1. Geschichte und Entstehung	3
2. Ziele	3
3. Grundsätze unserer Arbeit	3-4
4. Mitarbeiterführung	4
5. Qualitätsstandards	4-5
6. Kooperation, Vernetzung und Versorgungsauftrag	5
7. Visionen – SPZ 2015	5-6

## **1. Geschichte und Entstehung**

Der „Sozialpsychiatrisches Zentrum Leverkusen e. V.“ wurde am 1. April 1987 vor allem auf Initiative einer Reihe von leitenden MitarbeiterInnen der Stadt Leverkusen gegründet. Der Verein sollte Hilfen für psychisch Kranke bündeln und damit auch chronisch Erkrankten ein Leben „in der Gemeinde“, also außerhalb eines psychiatrischen Krankenhauses, ermöglichen. Die Vereinsgründung ist damit – wie vielerorts im Rheinland – zu sehen als eine Konsequenz der Psychiatrie-Enquête, die 1975 die allgemeinen Missstände in der Versorgung von chronisch psychisch Kranken einer breiten Öffentlichkeit bekannt macht bzw. als Folge der „Empfehlungen der Expertenkommission der Bundesregierung zur Reform der Versorgung im psychiatrischen und psychotherapeutisch/psychosomatischen Bereich“ mit denen 1988 Leitlinien für die Zukunft der Versorgung psychisch Kranker festgelegt wurden.

## **2. Ziele**

Die Angebote des SPZ Leverkusen richten sich zunächst an erwachsene „psychisch Kranke, psychisch Behinderte und ihre Angehörigen“ aus Leverkusen. Diese sollen durch individuelle Beratung, Betreuung und Behandlung unterstützt werden, für sie und mit ihnen soll eine gesellschaftliche und berufliche Eingliederung erreicht werden.

Mit der Gründung des Début-Dienstleistungszentrum Leverkusen e. V., des Trägers des Integrationsbetriebes des SPZ Leverkusen, wurde bereits 1996 ein erster Schritt in Richtung auf die Öffnung der Zielgruppe gemacht. Hier heißt es in der Satzung: Vereinszweck ist es, „die soziale und berufliche Integration psychisch Kranker und anderer Personen mit Handicaps zu unterstützen und zu fördern“.

Auch wenn diese Öffnung sich bislang noch nicht auf den Schwerpunkt der Arbeit im SPZ ausgewirkt hat, so ist vorstellbar, dass die immer stärker werdende Marktorientierung auch innerhalb des sozialen Sektors, aber auch die gute Erfahrung, die wir zwischenzeitlich mit einer Integration verschiedener Zielgruppen gemacht haben, zu einer Erweiterung der Zielgruppen im SPZ führt.

## **3. Grundsätze unserer Arbeit**

Das Verstehen von Menschen, von Verhaltensweisen von KlientInnen (bzw. BesucherInnen, BewohnerInnen) und das Anbieten von professioneller Hilfe setzt bei den MitarbeiterInnen des SPZ Leverkusen eine respektvolle Offenheit für Menschen mit ihrer Eigengesetzlichkeit, ihrer Art der Lebensgestaltung und ihren sozialen Beziehungen voraus. Es erfordert eine von Mitgefühl, Akzeptanz und Verlässlichkeit geprägte Beziehung und ein von der Frage nach dem Sinn von Verhaltensweisen geleitetes, wohlwollendes Interesse.

Dies sowie fachliche Kompetenz stellen die MitarbeiterInnen in den Dienst ihrer zielorientierten Arbeit.

Sie verstehen psychische Symptome als eine mögliche Antwort auf vielfältige, überfordernde Einflüsse oder Verletzungen in der Beziehung des Menschen zu anderen, die beispielsweise als verletzend oder in anderer Weise schmerzhaft und traumatisierend empfunden werden. Symptome können damit zur Bewältigung von subjektiv ausweglosen Situationen hilfreich sein oder auch als einzige Lösung gesehen werden. Sie sind aber in der Regel auch ein kommunikatives Angebot. Sie prägen die Verhaltensweisen in Bezug auf andere und verändern damit Beziehungen. Bezugspersonen (z. B. FreundInnen, PartnerInnen, Familienangehörige) werden daher nach Absprache in die Arbeit einbezogen, um Verhaltensmuster in Beziehungen miteinander zu thematisieren und ggf. zu verändern und um ein besseres Verständnis zu ermöglichen.

Das SPZ stellt den Hilfesuchenden im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten ein bedarfsgerechtes und vielfältiges Angebot zur Verfügung. Die Arbeit ist an den individuellen Ressourcen orientiert. Selbstheilungskräfte und Kompetenzen der einzelnen Person sollen unterstützt und mobilisiert werden, dabei werden die zum Teil unterschiedlichen gesellschaftlich und kulturell bestimmten Lebensbedingungen berücksichtigt. Niemand wird im SPZ Leverkusen wegen seiner Rasse, seiner ethnischen Herkunft, seines Geschlechts, seiner Religion, seiner Weltanschauung, wegen einer Behinderung, wegen seines Alters oder seiner sexuellen Orientierung benachteiligt.

Die MitarbeiterInnen gehen bei ihrer Arbeit grundsätzlich davon aus, dass der Mensch Verantwortung für sich selbst trägt. Das bedeutet auch, dass die Hilfen als ein Angebot gesehen werden, für das sich jemand freiwillig entscheiden muss, wobei die Grenze durch drohende Selbst- oder Fremdgefährdung definiert wird.

#### **4. Mitarbeiterführung**

Die MitarbeiterInnen sind die entscheidenden Faktoren bei der Realisierung der Unternehmensziele; ohne sie sind weder die hohen Vorgaben an die Qualität noch an die Quantität der Arbeit umzusetzen. Dementsprechend wird der Auswahl geeigneter MitarbeiterInnen besondere Bedeutung beigemessen. Neben der unabdingbaren fachlichen Eignung ist hier die entsprechende menschliche Eignung sowie die Teamfähigkeit wichtig.

Es gibt tragfähige Einarbeitungskonzepte, die kontinuierlich einer Prüfung und Verbesserung unterzogen werden. Die laufende Förderung der MitarbeiterInnen durch eine gezielte Fortbildungsplanung (und deren Umsetzung!), durch regelmäßige Gespräche, kollegiale Beratung und die Organisation von Supervision sind wesentliche Aufgaben für alle MitarbeiterInnen mit Leitungsverantwortung.

Das SPZ Leverkusen ist hierarchisch organisiert mit einer klaren Differenzierung von Entscheidungsbefugnissen und Zuständigkeiten. JedeR MitarbeiterIn kennt – dank klarer Aufgabenbeschreibungen und Handlungsanweisungen – seine/ihre Verpflichtungen und deren Grenzen. Der Führungsstil ist dabei kooperativ-integrativ. Transparenz – auch und gerade im Prozess der Entscheidungsfindung sowie die weitestgehende Einbeziehung der MitarbeiterInnen in diese Prozesse wirkt sich positiv auf deren Arbeitszufriedenheit und auf die Identifikation mit dem Unternehmen aus. Die Beteiligung der MitarbeiterInnen beim Zustandekommen von Entscheidungen sichert zugleich deren Qualität, denn auf diese Weise werden unterschiedlichste Sichtweisen berücksichtigt.

Konstruktive Kritik, ein respektvoller Umgang miteinander und – vor allem - Lob sind zentrale Instrumente bei der Mitarbeiterführung; auch hier ist die Ressourcenorientierung, der Blick auf die Fähigkeiten und Fertigkeiten der MitarbeiterInnen und deren Förderung handlungsleitend – nicht der Blick auf Mängel und/oder Lücken.

#### **5. Qualitätsstandards**

Die MitarbeiterInnen der SPZ - gemeinnützige GmbH sind kontinuierlich bemüht, einen hohen Qualitätsstandard für ihre Arbeit zu erzielen und zu erhalten. Wesentlich ist dabei die hohe – fachliche und menschliche – Qualifikation der MitarbeiterInnen sowie ihre Fähigkeit und Bereitschaft, die beschriebene Grundhaltung umzusetzen.

Um dies zu realisieren, ist besondere Sorgfalt bei der Auswahl geeigneter MitarbeiterInnen unabdingbar. Die Tatsache, dass unterschiedliche Berufsgruppen vertreten sind, stellt sicher, dass ein ganzes Spektrum an fachlichen Kompetenzen vorhanden ist. Alle MitarbeiterInnen des SPZ müssen sich auf der Grundlage einer fun-

dierten Fortbildungsplanung kontinuierlich fortbilden. Regelmäßige Teamsitzungen, die Mitarbeit in relevanten Arbeitskreisen und Gremien sowie die Möglichkeit zur Reflexion des eigenen beruflichen Handelns durch Mitarbeitergespräche, Supervision u. ä. müssen vorhanden sein. Hilfreich ist außerdem eine klare Organisationsstruktur im SPZ, bei der der vertikale und horizontale Informationsfluss sowie die regelmäßige Überprüfung der Einhaltung von Qualitätsstandards ausreichend sichergestellt sind.

Die MitarbeiterInnen arbeiten zuverlässig, unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben und der Vorgaben der jeweiligen Kostenträger an der Umsetzung der vereinbarten Ziele. Dabei berücksichtigen sie die besonderen Erfordernisse des jeweiligen Arbeitsbereiches. Die Einbeziehung relevanter Bezugssysteme von KlientInnen – in Absprache mit den Betroffenen – ist selbstverständlicher Standard der Arbeit im SPZ. Die Dokumentation der Arbeit ist professionell und nachvollziehbar. Die MitarbeiterInnen identifizieren sich mit Ihrer Aufgabe und mit der Arbeit des SPZ; die Beteiligung bei der Entwicklung von Leitlinien ist dafür eine unabdingbare Voraussetzung.

Anregungen von NutzerInnen werden sowohl in persönlichem Gespräch als auch über eine Beschwerdestelle des SPZ aufgenommen und im Sinne der Qualitätssicherung umgesetzt.

## **6. Kooperation, Vernetzung und Versorgungsauftrag**

Gemäß der vertraglichen Vereinbarung mit der Stadt Leverkusen ist die SPZ - gemeinnützige GmbH zuständig für die gemeindepsychiatrische Versorgung psychisch kranker und behinderter Menschen sowie ihrer Angehöriger in der Stadt Leverkusen. Sie ist Anlaufstelle für alle, die im Zusammenhang mit psychischer Erkrankung Rat und Hilfe suchen – natürlich auch für Angehörige, Institutionen usw. Sie vermittelt an interne und externe Hilfsangebote und versteht sich in diesem Sinne auch als Clearingstelle.

Ein derartig umfassender Versorgungsauftrag ist nur realisierbar in enger Kooperation mit den anderen Trägern sozialpsychiatrischer Versorgung in der Region. In Wahrnehmung ihres Koordinationsauftrages beteiligt sich die SPZ - gemeinnützige GmbH daher an der diesbezüglichen Gremienarbeit und sucht aktiv das Gespräch mit den verantwortlichen Akteuren.

Die Angebote des SPZ für die Zielgruppe orientieren sich an deren Bedarf. Dieser ist natürlich keine statische Größe und bedarf der regelmäßigen Überprüfung. Dort, wo für einen festgestellten Bedarf weder aus eigener Kraft, noch mit Unterstützung von Kooperationspartnern ein entsprechendes Angebot bereitgestellt werden kann, sind die Verantwortlichen über die bestehende Versorgungslücke zu informieren; die SPZ - gemeinnützige GmbH beteiligt sich in diesen Fällen an der Suche nach alternativen Lösungen.

## **7. Visionen – SPZ 2015**

Für die Zukunft des SPZ wird es von entscheidender Bedeutung sein, wie weit es gelingt, sowohl in Bezug auf die Art des Angebotes, als auch in Bezug auf die Zielgruppe für kommende Entwicklungen flexibel zu sein. So könnte das „SPZ 2015“ ein Gesundheits- und Sozialzentrum sein, wo medizinische Rehabilitation ebenso einen Platz hat wie soziale und berufliche Rehabilitation. Bestandteile werden sicher weitere gerontopsychiatrische Bausteine sein, aber auch die Initiativen zur Fortentwicklung der Kinder- und Jugendpsychiatrie sollten weiterverfolgt werden.

Sicher wird der Bedarf für unsere Beratungen und sonstigen Hilfen weiter steigen. Ein Teil unserer Dienstleistung wird sicher zukünftig über das Internet erbracht werden

(Online-Beratungen). Vielleicht wird es dann auch virtuelle Dienstleistungen geben, vielleicht werden wir neue Wohnformen anbieten; sicherlich wird das Angebot des betreuten Wohnens ausgebaut werden. Pflege wird angesichts der demographischen Entwicklung immer wichtiger werden. Das „persönliche Budget“ wird kommen (und bis 2015 möglicherweise auch schon wieder gehen) - wie auch immer: Wir werden uns den Herausforderungen, die uns hier erwarten, stellen. Kunden- und Bedarfsorientierung wird eine immer größere Rolle spielen; der bürokratische Aufwand und die damit verbundenen Kosten kontinuierlich steigen.

Um die wirtschaftliche Existenz des SPZ Leverkusen zu sichern wird eine weitere „Vermarktlichung“ unvermeidlich sein. Es wird mehr Sponsoring und institutionelle Beteiligung durch die freie Wirtschaft geben (müssen); Beratungs- und Betreuungsangebote in Firmen (Stichwort „Prävention“) und in deren Auftrag könnten eine Möglichkeit sein, zusätzliche Finanzquellen zu erschließen. Aber auch die Krankenkassen sollten eine größere Rolle spielen, als dies zurzeit noch der Fall ist. Ehrenamtlichkeit wird dann immer wichtiger werden, Klienten- und/oder Kostenträgerauswahl wird eine zunehmende Rolle spielen. Wir werden uns immer mehr für Hilfskräfte öffnen, die keine besondere fachliche Vorbildung aufweisen. Die Regionalisierung unserer Angebote wird dauerhaft vermutlich nicht zu halten sein. – Nur so werden sowohl unsere Hilfsangebote, als auch unsere Arbeitsplätze langfristig gesichert werden können.

Leverkusen, 20. August 2007



Barbara Melchers  
Geschäftsführerin