

Claudia Ginap
Dr. sc. hum.

Systemische Gesprächsführung in der Akutpsychiatrie: Qualitative Veränderungen nach einer Team-Weiterbildung

Geboren am 10.02.1962 in Treysa

Diplom der Fachrichtung Psychologie am 14.11.1989 and der Johannes Gutenberg-Universität Mainz

Promotionsfach: Psychosomatik

Doktorvater: Prof. Dr. rer. soc. Dipl.-Psych. Jochen Schweitzer

Die vorliegende Arbeit wird im Kontext des praxisbezogenen Forschungsprojektes „Systemtherapeutische Methoden in der psychiatrischen Akutversorgung (SYMPA)“ und der hier gewonnenen Daten erstellt. Ziel dieser bislang größten Studie im deutschen Sprachraum zur Systemischen Therapie und Forschung in der Akutpsychiatrie ist, Systemische Therapie als umfassendes alltagstaugliches Rahmenangebot in drei beteiligten psychiatrischen Fachkrankenhäusern, unter starker Beteiligung der Pflegedienstmitarbeiter, zu etablieren und zu evaluieren. Ein Kernstück des Projektes stellt eine berufs- und klinikübergreifende einjährige Weiterbildung aller Stationsmitarbeiter in systemischem Krankheitsverständnis, systemischer Gesprächsführung und speziellen psychiatriebezogenen Schwerpunkten dar.

Die vorliegende Arbeit geht dem Einfluss systemischer Team-Weiterbildung auf die Gesprächsführung akutpsychiatrischer Mitarbeiter unter folgenden Fragestellungen nach:

- I. Zeigen die Mitarbeiter der Projektstationen nach der SYMPA-Weiterbildung mehr systemisches Gesprächsverhalten?
- II. Werden bestimmte Aspekte der systemischen Gesprächsführung von den Behandlern besser angenommen/ mehr realisiert?
- III. Gibt es Unterschiede in der Anwendung der systemischen Gesprächsformen in Abhängigkeit von dem Gesprächstyp: Einzel- versus Familien- und Kooperationsgespräche?

Mit dem „Ratingverfahren zum systemischen Therapeutenverhalten RST-SYMPA“ wurde ein Beobachtungsinstrument entwickelt, das systemisches Gesprächsverhalten in der Akutpsychiatrie erfasst, exemplarisch gemessen anhand von 12 Items. Diese beziehen sich auf wichtige Grundgedanken der Systemischen Therapie: die Auftragsklärung, die Zielorientierung, die Lösungsorientierung, die Ressourcenorientierung, alternative Denkmuster, die Zirkularität, die Neutralität, das Verhandeln und die Transparenz.

Das Verfahren bildet systemisches Therapeutenverhalten in der Häufigkeit ab. Aussagen über die Umsetzung der Güte systemischer Gesprächsführung sind nicht möglich. Die Gütekriterien des Verfahrens sind insgesamt als zufrieden stellend zu bewerten.

Grundlage für die Auswertung der Effektivität der SYMPA-Weiterbildung stellt eine Analyse von 250 zweiminütigen Videoclips aus Einzel- und Mehrpersonengesprächen des SYMPA-Projektes dar, in der das Gesprächsverhalten der Behandler vor (2003) und nach (2005) der SYMPA-Weiterbildung sowie gegenüber Behandlern von Kontrollstationen (ohne systemische Weiterbildung) (2005) verglichen wird.

I.

Der Vergleich der Mitarbeiterteams vor und nach der Weiterbildung ergibt eine höchst signifikante Zunahme systemischen Therapeutenverhaltens nach der Weiterbildung. Das relative Auftreten systemischer Gesprächsformen nach der Intervention verdreifacht sich nahezu. Die Anwendung systemischer Gesprächsformen in den Projektstationen nach der Weiterbildung gegenüber den Kontrollstationen (keine systemische Weiterbildung) ist zweifach so hoch.

II.

Dabei werden manche Aspekte der systemischen Gesprächsführung besser angenommen, allen voran das Verhandeln des Behandlungsvorgehens, gefolgt von lösungs- und ressourcenorientierten Gesprächsverhalten und der systemischen Auftragsklärung. Ebenso findet die Nutzung zirkulärer Fragen erstmals nach der Weiterbildung Anwendung. Die gute Annahme dieser Gesprächsformen wird auf ihre intensive Übung in der Weiterbildung und ihre allgemein gute Erlernbarkeit zurückgeführt. Im Gegensatz dazu werden einige Aspekte kaum angenommen, so die alternativen Denkmuster, die Neutralität und die Transparenz im Gesprächskontext. Diese Gesprächsformen gelten in der Umsetzung allgemein als deutlich anspruchsvoller. Dies wirft im Hinblick auf die Weiterbildung die Frage auf, ob diese Gesprächsformen in der Weiterbildung im vorgegebenen Zeitrahmen ausreichend gut vermittelt wurden oder werden konnten. Falls nein, müsste die Art und der Zeitrahmen der Vermittlung dieser Gesprächsformen kritisch überdacht und korrigiert werden.

III.

Die Ergebnisse zur Frage, ob systemische Gesprächsformen eher in Einzel- oder in Mehrpersonengesprächen umgesetzt werden, zeigen nur bei vier Items Unterschiede. Drei systemische Gesprächsverhalten wenden die Behandler vor allem in Einzelgesprächen verstärkt an (Auftragsklärung „stationäre Behandlung“, Lösungsorientierung „etwas anders machen“, Ressourcenorientierung „wahrnehmen“). Dieses Vorgehen, in dem der Einzelkontakt mit dem Patienten im Vordergrund steht, entspricht eher der üblichen Arbeitsform in der Akutpsychiatrie. Ein systemisches Gesprächsverhalten (Lösungsorientierung „Zeit nach Psychiatrie“) verwenden die Behandler vor allem in Mehrpersonengesprächen. Ganz im systemischen Sinne nutzen sie damit die externen Ressourcen der Patienten für den therapeutischen Prozess.

Die insgesamt gute Annahme der systemischen Team-Weiterbildung wird interpretiert als Folge eines Suchprozesses nach neuen Behandlungsmethoden und kooperativen Arbeitsformen in der Psychiatrie. In diesem Zusammenhang erscheint folgende Besonderheit von Bedeutung: Die SYMPA-Weiterbildung wird an Behandler Teams durchgeführt mit dem Ziel, ein berufsübergreifendes systemisches Denk- und Handlungsmodell zu vermitteln. Die Versuchsanordnung spiegelt ganz im Sinne des systemischen Denkens die Akzeptanz einer gegebenen Komplexität wider. Sie richtet den Blick auf Veränderungen in der Teamleistung, nicht auf Veränderungen bei einzelnen Behandlern. Die teilnehmenden Teams bestehen zu einem hohen Anteil aus Pflegedienstmitarbeitern. Damit nutzte die zahlenmäßig größte und konstanteste Berufsgruppe, die zuvor zumeist über wenig therapeutische Vorerfahrung verfügte, die SYMPA-Weiterbildung effektiv, um systemische Gesprächsführung in den Psychiatriealltag zu integrieren. Umgekehrt scheinen die Ausbilder der SYMPA-Weiterbildung das Wissen angeboten zu haben, das für die Mitarbeiter Teams als Anregung hilfreich erschien, um die gewünschten Veränderungen in der Psychiatrie einzuleiten.