

Lernort Selbsthilfe



Verantwortung teilen – Engagement ermöglichen – Menschen begeistern

Ein Programm zum Veränderungsmanagement für Selbsthilfeorganisationen
durch Organisationsentwicklung und Qualifizierung des Ehrenamts

Impressum

Herausgeberin:

Bundesarbeitsgemeinschaft Selbsthilfe von Menschen
mit Behinderung, chronischer Erkrankung und
ihren Angehörigen e. V. (BAG SELBSTHILFE)

Kirchfeldstr. 149, 40215 Düsseldorf

Telefon: 0211 31006-0

Telefax: 0211 31006-48

E-Mail: info@bag-selbsthilfe.de

Internet: www.bag-selbsthilfe.de

Mit finanzieller Förderung von:

BKK Dachverband e. V.

Mauerstraße 85, 10117 Berlin

Internet: www.bkk.de

Autorin:

Christine Kirchner

Organisationsentwicklung & Coaching

Sonnhalde 21A, 79104 Freiburg

Telefon: 0761 8853-286

E-Mail: info@kirchner-organisationsentwicklung.de

www.kirchner-organisationsentwicklung.de

Gestaltung:

tina ennen, Köln

Auflage:

1. Auflage 2020

© Copyright:

BKK®, Lernort Selbsthilfe® und das BKK-Logo sind registrierte Schutzmarken des BKK Dachverbandes.

Urheberrechte am Text liegen gemeinschaftlich beim BKK Dachverband, der BAG SELBSTHILFE und Christine Kirchner.

Ansprechpartnerin für Anfragen zur Nutzung des Textes ist die BAG SELBSTHILFE.

Inhalt

	Vorwort	Seite 7		
1	Verantwortung, Engagement und Lernen in der Selbsthilfe	Seite 9	4	Alle im Boot? Wie „LOS!“ trotz Widerständen gelingt! Seite 35
2	Das Programm Lernort Selbsthilfe – „LOS!“	Seite 17	5	Die Lernmodule – ein Überblick Seite 39
3	Der Ablauf	Seite 21	6	„LOS!“ und kein Ende in Sicht? Seite 51
	Meilenstein 1: Standortbestimmung und Bedarfsanalyse	Seite 22	7	Erfahrungen mit „LOS!“ aus Sicht der Selbsthilfe Seite 53
	Meilenstein 2: Konzeptentwicklung	Seite 25		
	Meilenstein 3: Train-the-Trainer	Seite 30		
	Meilenstein 4: Probeseminar, Auswertung und organisatorische Verankerung	Seite 32	8	Ansprechpersonen und Fördermöglichkeiten Seite 57

Vorwort

Seit mehr als zehn Jahren ist Lernort Selbsthilfe nun „auf dem Markt“! Angestoßen wurde die Erfolgsgeschichte im Jahr 2004 durch den damaligen Vorstand des Bundesverbands der Frauenselbsthilfe nach Krebs, der die Ehrenamtlichen des Verbandes durch gezielte Kompetenzvermittlung besser rüsten wollte. Diesen ersten Ansätzen sind andere gefolgt. Eine Blaupause, die für möglichst viele Selbsthilfeorganisationen nutzbar war, entstand.

Mittlerweile ist das Programm unter dem Kürzel „LOS!“ in der Selbsthilfe-Szene für seinen hinreichenden Nutzen und die nachhaltigen Effekte bei Qualifizierung und Organisationsentwicklung bekannt und geschätzt. Viele Verbände unterschiedlichster Größe und Struktur haben das Konzept der intensiven Begleitung durch externe Organisationsentwicklung schon erfolgreich erprobt. Ihnen standen Materialien zu den unterschiedlichen Fragestellungen zur Verfügung, sodass sie das eigene Projekt unter sehr guten Bedingungen bearbeiten konnten. Erfreulicherweise deckt ein großer Teil nach wie vor die wichtigsten Themen von Selbsthilfeorganisationen ab. Gleichzeitig sind neue Bereiche und Anforderungen hinzugekommen, denen Vertreterinnen und Vertreter der Selbsthilfe heute gerecht werden müssen.

Grund genug für eine umfassende Überarbeitung des Programms. Wir finden, dass sich das Ergebnis sehen lassen kann – insbesondere die spannenden neuen Lernmodule wie zum Beispiel „Öffentlichkeitsarbeit und Social Media“ oder „Auftreten und Rhetorik“. Im Zuge der Aktualisierung wurden auch die Methoden der Wissensvermittlung erneuert, um Lernen noch anwendungsbezogener zu gestalten und nachhaltiger zu organisieren. Ansprechpersonen und die notwendigen Schritte zur Beantragung erschließen sich der Leserin und dem Leser auf einen Blick. Ergänzt wurde ein Kapitel zu den „Eigenheiten und Herausforderungen von Selbsthilfeorganisationen“, die bei der Entwicklung und vor allem der Umsetzung solcher Programme wie „LOS!“ unbedingt zu berücksichtigen sind. Kritisch hinterfragt wird in einem weiteren Themenfeld der mancherorts zunehmende Druck unter dem Titel „Schneller, höher, weiter! Mithalten, um welchen Preis?“, und betont werden die (scheinbar selbstverständlichen) Sinnerfahrungen in der Selbsthilfe, die nicht käuflich zu erwerben sind.

Lernort Selbsthilfe – „LOS!“ – genauso wie auch das Programm „Selbsthilfe BEWEGEN“ – entstammt der Zusammenarbeit zwischen der BAG SELBSTHILFE und Christine Kirchner – Organisationsentwicklung & Coaching – und wird vom BKK Dachverband gefördert. Die Nutzerinnen und Nutzer des Programms werden fachlich kompetent begleitet und sowohl bei der Materialerstellung als auch bei der Schulung der Trainerinnen und Trainer umfassend extern unterstützt.

Die Zielsetzungen von „LOS!“ sind zuvorderst Qualifizierung und Organisationsentwicklung. Nach wie vor! Deutlicher herausstellen als bisher möchten wir die folgenden drei Aspekte: Verantwortung teilen – Engagement ermöglichen – Menschen begeistern. In der Tat kein geringer Anspruch! Stimmen von Vertreterinnen und Vertretern von Selbsthilfeorganisationen, die bereits mit „LOS!“ gearbeitet haben, zeigen, wie es gelingen kann.

Wir wünschen uns, dass diese Broschüre Lust auf die Arbeit mit „LOS!“ macht und dass „LOS!“ noch viele Menschen begeistern wird.



Dr. Dagmar Siewerts,
BKK Dachverband e.V.



Christine Kirchner,
Organisationsentwicklung & Coaching



Dr. Martin Danner,
BAG SELBSTHILFE e.V.

Lang bewährt und immer noch brandaktuell

” 2005 wurde bei einer BAG-SELBSTHILFE-Veranstaltung ein völlig neu kreiertes Qualitätssicherungsprojekt in 5 Modulen eines großen Verbandes vorgestellt. Ich war begeistert. Vor allem von dem Satz ‚wenn Sklerodermie-Selbsthilfe drauf steht, muss Sklerodermie-Selbsthilfe drin sein – egal ob man in Hamburg oder Freiburg bei der Sklerodermie-Selbsthilfe anruft‘. Qualität schafft Selbstbewusstsein. So weit sollte die Sklerodermie Selbsthilfe auch kommen – und wenn wir aufgrund unserer winzigen Größe vorerst nur mit einem Modul starten würden. Aber schnell war uns klar, es müssen alle 5 Module sein. Mutig stellten wir 2006 den Antrag bei der BKK – und der war so überzeugend, dass wir nicht nur das volle Paket bekamen, sondern auch noch einen Leitfadens dazu erstellen konnten.

Über zwei Jahre haben wir an vielen Wochenenden gemeinsam mit Frau Kirchner, Coach und Projektleiterin, die 5 Module erarbeitet und dann geschult, geschult, geschult.

Heute, nach 13 Jahren, lebt unsere ‚Quali-Schulung‘ immer noch und ist immer noch das wichtigste Instrument in unserer Qualitätssicherung. Deshalb haben wir beschlossen, dass wir es ‚technisch‘ (Powerpoint statt Folien)) und ‚zeitlich‘ (aktuelle Daten) überarbeiten. Wieder stellten wir bei der BKK den Antrag – und wieder bekamen wir eine Genehmigung und ‚frischen‘ im Moment unsere Quali-Schulung ‚auf‘.

An dieser Stelle muss ich jetzt einfach danke sagen. Danke an die BAG SELBSTHILFE und an die BKK, die das Projekt ‚Lernort Selbsthilfe‘ (so heißt es heute) ermöglichen und danke an Frau Kirchner, die damals mit uns ‚Seltenen‘ den Schritt der Realisierung wagte.

Emma Margarete Reil, Vorsitzende der Sklerodermie Selbsthilfe e. V.

Wussten Sie schon ... ?

... dass Menschen in der gemeinschaftlichen Bewältigung ihrer Erkrankung und im ehrenamtlichen Engagement außerordentliche Lernprozesse durchlaufen, die mit herkömmlichen Schulungsmaßnahmen nicht organisierbar wären?

... dass durch Engagement in der Selbsthilfe Teilhabe für jedes Alter entsteht – unabhängig von Bildung und sozialem Status – und dass die Selbsthilfe dadurch eine besondere gesellschaftliche Verantwortung übernimmt?

... dass Verantwortung dann eher übernommen wird, wenn ein Scheitern in Ordnung ist und Fehler als Chance gesehen werden?

... dass ca. 90 % der Deutschen Verantwortung mit etwas Positivem assoziieren, Männer wie Frauen. Da soll noch mal einer sagen, Verantwortung wäre nur eine Last!

... dass Verantwortungsübernahme und Engagement durch offene, wertschätzende Kommunikation gefördert werden können?

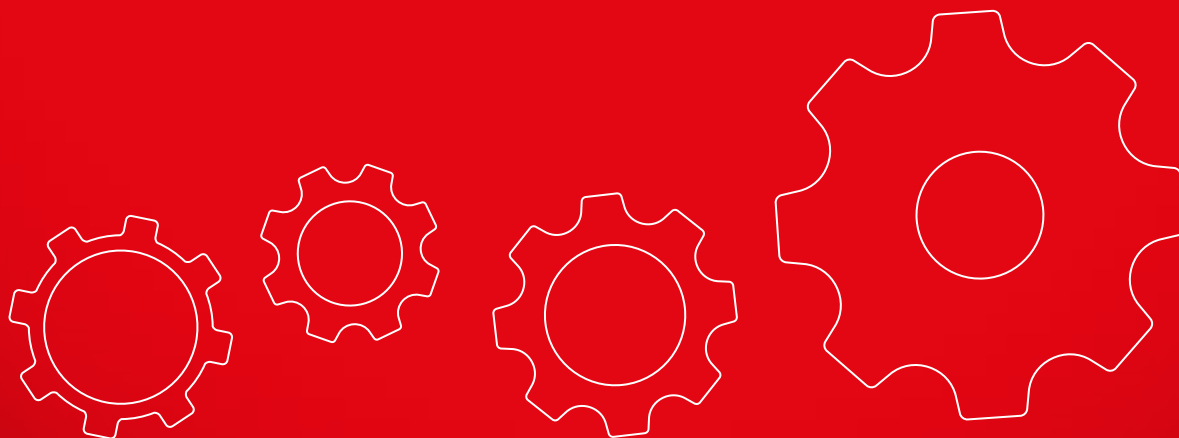
... dass die Abgabe von Verantwortung oft schwerer fällt als die Übernahme von Verantwortung?

Verantwortung, Engagement und Lernen in der Selbsthilfe

Das vorliegende Programm Lernort Selbsthilfe – „LOS!“ will helfen,
Verantwortung im Ehrenamt zu teilen!

Die Gründe liegen auf der Hand: Aufgrund der Fülle an Aufgaben und Anforderungen lässt sich das Arbeitspensum besser gemeinsam bewältigen.

Das Programm setzt zudem auf gezielten Kompetenzerwerb bei wichtigen Aufgaben und Ämtern: Denn wer will schon Verantwortung übernehmen, ohne sich kompetent zu fühlen?



Schneller, höher, weiter! Mithalten, um welchen Preis?

„ Und als sie das Ziel aus den Augen verloren hatten, verdoppelten sich ihre Anstrengungen. “

Mark Twain

Kernelement der gesundheitsbezogenen Selbsthilfe ist die gegenseitige Unterstützung chronisch kranker und behinderter Menschen sowie ihrer Angehörigen. Selbsthilfe im Kern ist „Geben“ und „Nehmen“. Die Stärkung des Einzelnen durch das gemeinsame Tun, die emotionale Verbundenheit untereinander sind die Kraftquelle der Selbsthilfe.

Andererseits kann die Arbeit von Selbsthilfegruppen und -organisationen nur funktionieren, wenn es Aktive gibt, die das Ganze in die Hand nehmen. Sie engagieren sich, erarbeiten Unterstützungsangebote für Betroffene, betreiben politische Interessenvertretung oder verfolgen Aktivitäten, die sich an die Gesellschaft richten.

Selbsthilfe wird so zur gesundheitspolitischen Akteurin und wird an vielen Stellen zur Dienstleisterin.

Die heutige Rolle der Selbsthilfe als eine Säule im Gesundheitswesen und die genannte zunehmende Dienstleistungskultur der Verbände fordern ihren Tribut. Vertreterinnen und Vertreter von Selbsthilfeorganisationen (im

Folgenden abgekürzt: SHO) bewältigen heute ein beachtliches Arbeitspensum auf hohem Niveau: So erfordert die Zusammenarbeit mit externen Partnerinnen und Partnern strategisches Denken, Verhandlungsgeschick und Fingerspitzengefühl. Mit den Erwartungen der Mitglieder an ein hochwertiges Angebotsspektrum müssen Vorstände genauso einen Umgang finden wie mit den teilweise unerfüllbaren Wünschen der digital vorgeinformierten Ratsuchenden. Intern wird ein kooperativer Führungsstil erwartet, der zugleich Klarheit nicht missen lässt. Nach außen sollen die Themen, die für die Versorgungssituation der Betroffenen relevant sind, besetzt und bundesweit vertreten werden. Nicht vergessen werden darf die aufwendige und existenzielle Suche und Einarbeitung von Neulingen, für die es Plan und Konzept braucht.

Entsprechend hoch ist heutzutage der Bedarf an Qualifizierung bei den Selbsthilfe-Aktiven. Auch ist es notwendig, dass verbandliche Strukturen reflektiert werden. Das Programm „LOS!“ steht für gezielte Qualifizierung genauso wie für eine möglichst „gesunde“ Balance von Anforderungen und Ressourcen der gesamten SHO. All das gelingt in der Regel nicht von allein, sondern es ist im Gegenteil oft besser, Blick und Rat von außen hinzuziehen. Deshalb gehört zum Programm „LOS!“ die Begleitung und Unterstützung durch externe Organisationsentwicklung.

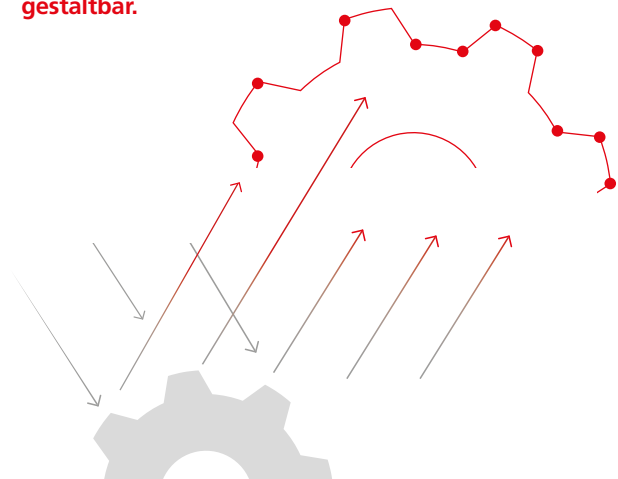
Wertewandel, kulturelle Vielfalt, Arbeitsverdichtung – Möglichkeiten und Grenzen der Selbsthilfe

Viele Entwicklungen der Selbsthilfe und Veränderungen in ihrem Umfeld sind ohne Zweifel erfreulich und gewünscht. Gleichwohl stellt sich die Frage, wohin das oftmals damit einhergehende „immer schneller, höher, weiter“ führen soll. Um nicht in einen Strudel aus Arbeitsverdichtung und Effizienzdruck zu geraten, kommen SHO nicht an der Frage vorbei, welche Aufgaben sie sinnvollerweise in Zukunft übernehmen wollen bzw. können und welche nicht (mehr). Keine leichte Frage!

Ohne regelmäßige Klärung der Ausrichtung als Betroffenenorganisation und der damit verbundenen Aktualisierung von Zielen und Themen lässt sie sich nicht beantworten. Vor allem in Zeiten der schnell abrufbaren Internet-Informationen und der allseits verfügbaren virtuellen Chats stellen sich diese Grundfragen nach Sinn und Zweck neu. In der Selbsthilfe spiegeln sich von jeher gesellschaftliche Entwicklungen. Für die Verantwortlichen steht deshalb eine Auseinandersetzung mit dem beobachtbaren Wertewandel hinsichtlich Individualität und Gemeinschaft genauso an wie mit den demografischen Veränderungen und der zunehmenden kulturellen Vielfalt im Land.

Das Programm Lernort Selbsthilfe – „LOS!“ kann die Beteiligten darin unterstützen, die strategische (Neu-)Ausrichtung ihrer SHO herauszuarbeiten. In diesem Zug lassen sich Möglichkeiten und Grenzen der Zuständigkeit auf den einzelnen Ebenen konkreter fassen. Schon finden sich Vertreterinnen und Vertreter von SHO in einem Veränderungsprozess, bei dem sie sich mit den üblichen Widerständen in der Mitgliedschaft oder auf anderen verbandlichen Ebenen konfrontiert sehen. „LOS!“ stellt auch dafür einen Fundus an hilfreichen Instrumenten und langjährigen Erfahrungen zur Verfügung, um die Umsetzung nachhaltig zu gestalten.

► **Durch eine gezielte Klärung der Ausrichtung als Betroffenenorganisation werden Veränderungen gestaltbar.**



Von den Eigenheiten und Herausforderungen einer Selbsthilfeorganisation

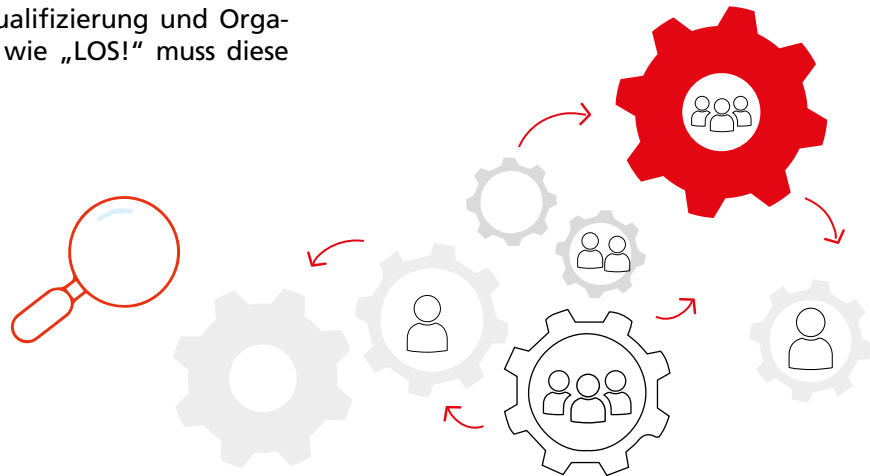
Aufgrund der verschiedenen Ebenen mit teilweise eigenständigen Landes- und Regionalverbänden sowie lokalen Gruppen ist eine SHO immer „Eines und viele zugleich“. Die einzelnen „Teile“ existieren nebeneinander und gleichzeitig miteinander als Ganzes. Führung findet auf unterschiedlichen Ebenen parallel statt. Die Verantwortlichen stehen vor der großen Aufgabe, die verschiedenen Interessen der selbstständig agierenden Einheiten sinnstiftend miteinander zu verbinden, gemeinsame Ziele zu finden, um eine von allen geteilte Identität zu entwickeln.

Denn jede einzelne Gruppierung bleibt auf lange Sicht nur so lange unter dem gemeinsamen Dach, wie sie einen Nutzen erkennt. Ein Programm zur Qualifizierung und Organisationsentwicklung wie „LOS!“ muss diese

Besonderheit berücksichtigen, um hilfreiche Maßnahmen und Denkweisen anbieten zu können.

Insbesondere geht es darum, sich davon zu lösen, die Gegebenheiten des Verbandes als unabänderlich anzusehen. Strukturen und Aufgabenzuweisungen sind nicht in Stein gemeißelt; sie dienen dazu, die gemeinsamen Ziele zu verfolgen. Welches diese Ziele sind und wie man sie erreicht, muss von den Beteiligten immer wieder überprüft werden.

► Eine Selbsthilfeorganisation ist immer „Eines und viele zugleich“!



Die Zwänge der Verbandsstruktur fragen wenig nach Befindlichkeiten und schon gar nicht nach den Beeinträchtigungen durch eine Erkrankung. Wenn es keine verlässlichen Vereinbarungen über die Grenzen der Zuständigkeit gibt, wenn nicht abgesprochen ist, wann eine Aufgabe erfüllt ist, wann gut „gut genug“ ist, dann können sich die Beteiligten der Eigen- dynamik von Organisationen nur schwer entziehen. Eine Betroffenenorganisation, deren Vertreterinnen und Vertreter regelmäßig überlastet sind, beraubt sich langfristig ihrer eigenen Grundlagen. Überarbeitete Ehrenamtliche machen potenziellen Nachfolgerinnen oder Nachfolgern wenig Lust, sich zu engagieren.

Das Programm „LOS!“ geht davon aus, dass ehrenamtliches Engagement aus der Motivation persönlicher Betroffenheit heraus eine besondere Kraft und Ressource darstellt, die jedoch nur unter (bestimmten) Umständen gedeihen kann, die keinesfalls grenzenlos vorhanden und schon gar nicht käuflich zu erwerben ist. Benötigt wird ein eigener Maßstab genauso wie ausreichend Selbstbewusstsein über das, was Selbsthilfe im Kern ausmacht.

► Mit „LOS!“ lässt sich eine SHO zeitgemäß aufstellen, ohne den Kern der Selbsthilfe aus Solidarität und kollektivem Erfahrungswissen zu verlieren.

In der verbandlichen Selbsthilfe prallen schließlich zwei kulturelle Spielarten aufeinander, die unterschiedlicher nicht sein könnten. Vertreterinnen und Vertreter von SHO erleben sich im permanenten Spannungsfeld zwischen der familiär geprägten, auf Solidarität basierenden Gruppenkultur auf der einen Seite. Auf der anderen Seite sehen sie die Regularien der verbandlichen Organisation, bei der die Rädchen möglichst ohne Reibungsverluste ineinandergreifen müssen. Mit Blick auf die unverwechselbaren Werte der Selbsthilfe kommen die Verantwortlichen nicht umhin, mit diesen Widersprüchen einen Umgang zu finden und Schieflagen immer wieder neu auszubalancieren.

Vielfältige Erfahrungen aus jahrelanger Begleitung von SHO sind in das Programm „LOS!“ eingeflossen – mit dem Ziel, die oben aufgeführten Charakteristika von SHO und ihre Folgen für Führung und strategische Planung umfassend zu berücksichtigen. Nur so lässt sich der notwendige Wandel gestalten, ohne den identitätsstiftenden Kern aus Solidarität und kollektivem Erfahrungswissen auszuhöhlen.

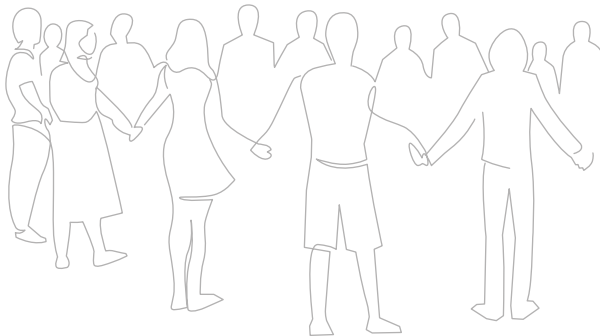
Da kannst du was erleben! Von den Sinnerfahrungen in der Selbsthilfe

► Engagement in der Selbsthilfe lässt Menschen wachsen und bietet unvergessliche Begegnungen.

Geht es um die Qualifikation von Aktiven und um die Weiterentwicklung von Organisationsstrukturen, dann darf auch die emotionale Seite der Selbsthilfe nicht unberücksichtigt bleiben. Denn ehrenamtliches Engagement kann aus unterschiedlichen Beweggründen entstehen. Neben der klassischen Motivation von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen, sich für die eigenen Bedürfnisse und Interessen im Umgang mit ihrer Erkrankung gemeinschaftlich zu engagieren, gibt es einen weiteren häufig genannten Beweggrund für Engagement:

„Etwas erleben wollen, etwas Besonderes, das man mit keinem Geld der Welt kaufen kann und das auch noch sinnvoll ist!“

In der Regel geht es dabei um die Rückbesinnung auf Werte jenseits von Besitz und fern von digitalen Fluchten. Anderen helfen, echte Begegnungen erleben, Anerkennung erfahren, wirksam sein, sich einsetzen – für andere und für das eigene Anliegen! All das ist möglich in der Selbsthilfe. Vielfältige Erlebnisse mit Menschen, die man ansonsten kaum getroffen hätte, sind sicher. Die Erfahrung, sich mit anderen Betroffenen auseinanderzusetzen und eine gute Sache voranzubringen, lässt Menschen wachsen. Das Qualifizierungsprogramm „Lernort Selbsthilfe“ knüpft an diese Wachstums- und Entwicklungsprozesse an und unterstützt sie bedarfsgerecht und kreativ.



Keine Veränderung ohne Lernen!

” Erwachsene sind lernfähig,
aber unbelehrbar. “

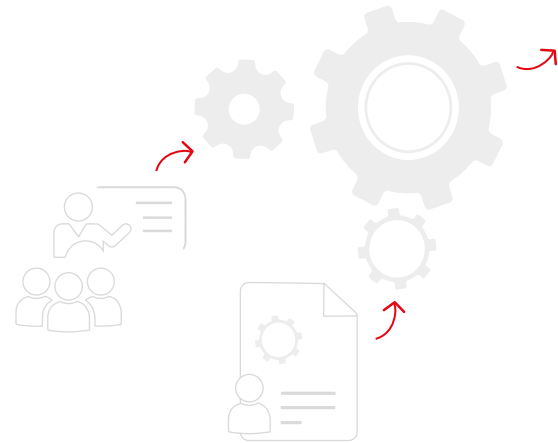
Horst Siebert, Pädagoge

Lernen spielt von jeher eine zentrale Rolle in der Selbsthilfe. In SHO findet Lernen auf mehreren Ebenen statt. Immer bedeutet Lernen Entwicklung und Veränderung. Keiner weiß das so gut wie die Betroffenen, die lernen, über ihre Erkrankung zu sprechen und mit ihr zu leben – und zwar ohne ausdrücklich belehrt zu werden. Allein das ist schon eine große Sache. Die Gruppe lehrt und lernt – ohne dass sie es plant. Es passiert!

Bei dieser außergewöhnlichen Lehr- und Lernleistung bleibt es in der Regel nicht. Viele weitere Lernprozesse können in SHO stattfinden, wie z. B.:

- ▶ erkennen, dass gemeinsam viel mehr möglich ist
- ▶ erfahren, dass Solidarität trägt und Auseinandersetzungen sich lohnen
- ▶ erleben, dass eine anfangs unbekannte Aufgabe erlernbar ist, ja sogar Spaß machen kann
- ▶ erreichen, dass die eigenen Interessen und die der Mit-Betroffenen gehört und ernst genommen werden.

Die Welt verändert sich und mit ihr die Selbsthilfe. SHO kommen nicht umhin, sich dem zu stellen. Langfristig werden nur diejenigen weiterhin erfolgreich bestehen, die sich an die veränderten Bedingungen anpassen können, ohne dabei ihre Identität als Betroffenenorganisation zu verlieren. Das ist leichter gesagt als getan!



▶ **Nicht nur Einzelne lernen.**
Auch Gruppen, Vorstandsteams
und ganze Verbände können sich
durch Lernen weiterentwickeln.
Dann sprechen wir von
Team- oder Organisationsentwicklung.

Lernen und Wissen mit „LOS!“ – erwachsenengerecht und niedrigschwellig

„LOS!“ initiiert Lernprozesse auf allen Ebenen von SHO. Das Programm begleitet und unterstützt die Verantwortlichen dabei, ihre Abläufe und Strukturen zu hinterfragen, notwendige Veränderungen einzuleiten und mit Hilfe passender Lernmodule gemeinsam mit den Beteiligten umzusetzen.

Erwachsene lernen stark praxisorientiert. Sie haben eine geringe Motivation für Lernen auf Vorrat. Lernen muss ein Ziel und einen Sinn haben. Erwachsene lernen am effektivsten, wenn sie selbst während des Lernprozesses aktiv sein dürfen. Zwar lernt jeder anders. Ideal ist es aber immer, wenn Erwachsene an bereits erworbenes Wissen anknüpfen können.

Was die Lernform angeht, so sollte das Lernen in Gruppen mit dem individuellen Lernen kombiniert werden (z. B. durch Computer unterstützte Webinare). Passende Inhalte sind wichtig. Eine nicht zu unterschätzende Rolle spielt für Erwachsene zudem das „Nebener“. Bei einem Wochenendseminar heißt das: Mal rauskommen aus dem Alltag, andere Menschen treffen, neue außerfamiliäre Kontakte schließen – Netzwerken.

Diese Prinzipien werden in „LOS!“ konsequent verfolgt. Die Methoden bieten Abwechslung und aktivieren die Lernenden. „LOS!“ setzt auf Freiwilligkeit genauso wie auf Selbstständigkeit. Das Programm fördert eine Lernkultur, die den Austausch unter den Lernenden in den Mittelpunkt stellt. Auf diese Weise wird das durch unterschiedlichste Erfahrungen geprägte Wissen Einzelner im Lernprozess von „LOS!“ gegenseitig nutz- und erweiterbar. Für das individuelle Lernvergnügen werden vielfältige Materialien zur Unterstützung oder Vertiefung angeboten.

Stellt sich noch die Frage, welches Wissen mit Hilfe von „LOS!“ vermittelt werden soll. Das Wissen der Selbsthilfe, das sich rund um die Erkrankung, aber auch durch die Leitung einer Gruppe, durch Interessenvertretung und Verbandsführung angesammelt hat, ist beträchtlich. An dieses wertvolle Erfahrungswissen knüpft „LOS!“ an und ergänzt es um die Kompetenzen, die bei den Anforderungen im Selbsthilfe-Alltag je nach verbandlicher Ebene nötig sind.

Ein Prinzip des Programms ist es, Lernen möglichst unabhängig von Schulbildung und beruflichen Erfahrungen für ein möglichst breites Publikum niedrigschwellig anzubieten.

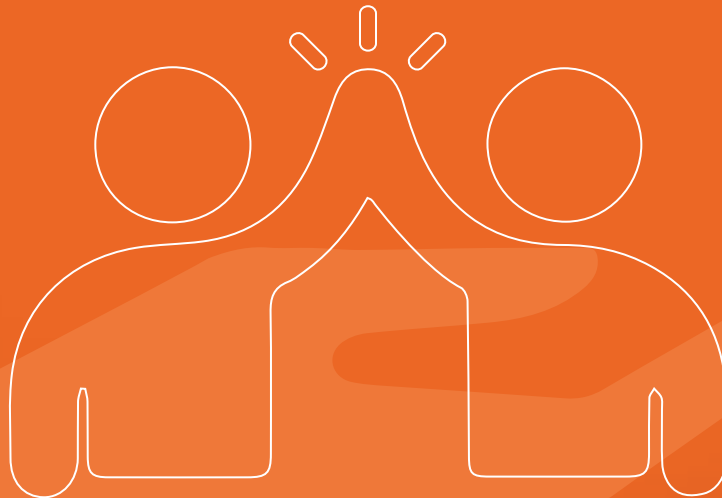
▼
Selbsthilfe sollte nicht nur im Angebot für Betroffene niedrigschwellig sein, sondern auch in der Unterstützung derjenigen, die aktiv sein wollen.

Das Programm Lernort Selbsthilfe – „LOS!“

Entwicklung ermöglichen – Verantwortung teilen – Menschen begeistern

Das Programm Lernort Selbsthilfe – „LOS!“ will dazu beitragen, ehrenamtlich Tätige mit wichtigen Kompetenzen auszustatten, notwendige strukturelle Veränderungen in einem Verband zu befördern und die Selbsthilfe insgesamt zu stärken und zukunftsfähig zu machen.

Erfahrene Organisationsentwicklerinnen und -entwickler sorgen für den roten Faden und bündeln und sichern die Ergebnisse.





Lernort Selbsthilfe – „LOS!“

Vorgespräch und Besetzung des Projektteams

**Meilenstein 1:
Standort-
bestimmung
und Bedarfs-
analyse**

1 Workshop
(1,5–2 Tage)

**Meilenstein 2:
Konzeptent-
wicklung mit
der Erarbeitung
passender
Lernmodule**

Max. 3 Workshops

**Meilenstein 3:
Train-the-
Trainer**

interne und/oder
externe Trainer
gewinnen und
ausbilden

1 Workshop
(1,5–2 Tage)

**Meilenstein 4:
Probeseminar,
Auswertung
und Veranker-
ung in der
SHO**

1 Workshop



Die Dauer des Programms hängt von den Möglichkeiten der jeweiligen SHO ab. Erfahrungsgemäß werden ca. 1 Jahr bis 1,5 Jahre (d.h. insgesamt 4 bis 6 Workshops) benötigt. Meilenstein 1 kann zunächst einzeln beantragt werden.

Professionelle Begleitung

Das erarbeitete Konzept ist nach Beendigung des Projekts von den Beteiligten in Eigenregie durchführbar und kann jederzeit selbstständig aktualisiert werden.

Ziele von „LOS!“

- ▶ Entwicklung und Durchführung eines Qualifizierungskonzepts für Ehrenamtliche
- ▶ Gewinnung und/oder Ausbildung von Trainerinnen und Trainern (Betroffene und/oder Fachkräfte)
- ▶ Auswertung der ersten Seminare und nachhaltige Verankerung des Programms in der SHO
- ▶ Insgesamt: die Erstellung eines breit unterstützten Konzepts zur Optimierung der Kommunikations- und Kooperationsstrukturen auf der Basis eines aktualisierten Selbstverständnisses des Verbandes

„LOS!“
liefert
einen
Fundus
an be-
währten
Lern-
modulen
für SHO

Haltung und Methoden

- ▶ Ansätze der modernen Erwachsenenpädagogik und der systemischen Organisationsentwicklung
- ▶ Selbsthilfegerechte Lerncoaching-Tools
- ▶ Wertschätzende Haltung
- ▶ Konstruktiver Umgang mit Widerständen

Externe Unterstützung

- ▶ Planung, inhaltliche Vorbereitung und Moderation der Termine
- ▶ Erstellung von Handouts und Lernunterlagen
- ▶ Trainerschulung
- ▶ Begleitung des Probeseminars und der Auswertung
- ▶ Hotline in den Phasen zwischen den Workshops
- ▶ Dokumentation der Ergebnisse

Voraussetzungen

- ▶ Wunsch nach Veränderung und Offenheit für Neues!
- ▶ Rückhalt des Vorstandes
- ▶ Breite Bereitschaft der SHO, sich grundlegenden Fragen zu stellen und die Umsetzung des Programms innerverbandlich zu diskutieren
- ▶ Formierung eines Projektteams aus 5–8 Personen aus möglichst unterschiedlichen Ebenen des Verbandes
- ▶ Bereitschaft zur Durchführung von 4–6 Workshops

Nutzen

- ▶ Raum und Zeit für grundlegende Fragen, die im Alltag untergehen
- ▶ Klärung des verbandlichen Selbstverständnisses und des notwendigen Veränderungsbedarfs
- ▶ Entscheidungshilfen für notwendige Veränderungsprozesse
- ▶ Festlegung von Standards (z. B. für Beratung)
- ▶ Bereitstellung konkreter Orientierungshilfen für ehrenamtliche Aufgaben
- ▶ Dokumentation von Wissen und Erfahrung (z. B. in Form von Qualifizierungsmaterialien)
- ▶ Mobilisierung von Ehrenamtlichen und Mitgliedern
- ▶ Sicherung der Qualität (z. B. für die Zusammenarbeit mit Krankenkassen und Kliniken)
- ▶ Imageaufwertung und Stärkung der SHO

Kennzeichen von „LOS!“

- ▶ Maßgeschneidert und bedarfsgerecht
- ▶ Die Erkrankung und ihre Bedeutung im Blick
- ▶ Respektvoll im Umgang mit dem Geschaffenen und offen für Neues
- ▶ Modular aufgebaut und professionell begleitet unter gezielter und breiter Beteiligung der SHO
- ▶ Eigenständig umsetzbar
- ▶ Flexibel und pragmatisch, machbar und serviceorientiert, zeitgemäß und nachhaltig
- ▶ Jederzeit aktualisierbar
- ▶ Niedrigschwellig, auch ohne akademisches Vorwissen machbar

Themen des Vorgesprächs

- ▶ Grundsätze des Beratungsansatzes (v. a. Schweigepflicht, Allparteilichkeit und Neutralität, Respekt vor dem Gewachsenen)
- ▶ Kleiner Fragenkatalog vor Beginn des Beratungsprozesses zur Auftragsklärung (v. a. Ziele der SHO, Rückhalt des Vorstands)
- ▶ Organisation, Terminfindung, Tagungsort
- ▶ Benennung der Hauptansprechperson in der SHO
- ▶ Programmerstellung und Einladung zu den Workshops
- ▶ Erstellung der Teilnehmerliste
- ▶ Datenschutz
- ▶ Antragstellung mit Möglichkeit vorläufig nur Meilenstein 1 zu beantragen

Der Ablauf

„LOS!“



Meilenstein 1: Standortbestimmung und Bedarfsanalyse

▼
Man sollte wissen, wo man steht,
bevor man überlegt, wohin man geht.

Wo stehen wir heute, und was brauchen wir in Zukunft?

Nachdem das Projektteam besetzt ist, erfolgt im ersten Schritt unter fachlicher Anleitung eine umfassende Standortbestimmung der gesamten SHO. Durch die gezielte Anwendung bewährter Instrumente schauen die Beteiligten mit Abstand auf den verbandlichen Alltag. Dadurch ergeben sich neue Blickwinkel; bislang unentdeckte Zusammenhänge werden erkennbar. Es entsteht eine Idee von dem, was künftig gebraucht wird, und davon, was schon längst hätte über Bord geworfen werden können.

Unter Berücksichtigung der aktuellen gesellschaftlichen und verbandsinternen Entwicklungen konkretisiert sich so ein realistisches Zukunftsszenario.

Um die gewünschte Entwicklung der SHO voranzutreiben, werden sogenannte „Hebel“ ausfindig gemacht, die betätigt werden können. Ein wichtiger „Hebel“ ist die gezielte Qualifizierung der Ehrenamtlichen. Mit regelmäßigen, geeigneten Qualifizierungsangeboten und Strategieüberprüfungen wird sich auch der Verband als Ganzes weiterentwickeln.



Ziele



- ▶ Bestimmung der Ausgangssituation
- ▶ Klärung von Selbstverständnis und Identität
- ▶ Vergewärtigung der Wurzeln des Verbandes und Würdigung des Erreichten
- ▶ Berücksichtigung verbands- und erkrankungsspezifischer Besonderheiten
- ▶ Nutzung des Blicks von außen und der unterschiedlichen Perspektiven innerhalb des Projektteams
- ▶ Selbstkritische und ergebnisoffene Neubetrachtung der eigenen Arbeit und des Verbandes
- ▶ Entdeckung neuer Handlungsoptionen und Entwicklung einer attraktiven Zukunftsperspektive
- ▶ Ableitung des erforderlichen Veränderungs- und Qualifizierungsbedarfs

Dauer



- ▶ 1 Workshop (ca. 1–2 Tage)

Vorgehen



Folgende Instrumente werden unter anderen angewendet:

- ▶ SWOT-Analyse (Stärken-Schwächen-Chancen-Risiken-Analyse)
- ▶ Umfeldanalyse
- ▶ Entwicklungsphasenmodell von Selbsthilfeorganisationen
- ▶ Eisbergmodell: Was liegt unter unserer sichtbaren Wasseroberfläche?
- ▶ Rückblick aus der Zukunft
- ▶ Ggf. Mitgliederbefragung

Externe Unterstützung



- ▶ Moderation
- ▶ Sachgerechte Anwendung der Analyse-Instrumente und Auswertung und Einordnung der Erkenntnisse
- ▶ Dokumentation der Ergebnisse

Erwartbare Ergebnisse



Informationen über:

- ▶ Stärken und Defizite der gesamten SHO
- ▶ Ungenutzte Chancen und übersehene Risiken
- ▶ Relevante Partnerinnen und Partner und Netzwerke
- ▶ Krankheitsspezifische oder kulturelle Eigenheiten
- ▶ Hinweise zur Fehler-, Anerkennungs- und Konfliktkultur
- ▶ Werte, Haltungen, Tabus und mögliche Erblasten
- ▶ Ursachen und Zusammenhänge verbandsinterner Entwicklungen
- ▶ Bewährte Problemlösestrategien der einzelnen verbandlichen Ebenen
- ▶ Konkrete Zukunftsszenarien
- ▶ Hebel, um fällige Veränderungen in Gang zu bringen
- ▶ Klarheit über zu qualifizierende Zielgruppen (Gruppenleitungen, Vorstände, externe Beraterinnen und Berater)
- ▶ Veränderungs- und Qualifizierungsbedarf der gesamten SHO

Am Ende dieses ersten Meilensteins stehen Entwicklungsbedarf, notwendige strukturelle Veränderungen und vor allem die Qualifizierungsziele für die jeweiligen verbandlichen Ebenen fest.

Sollte sich keinerlei Veränderungsbedarf ergeben, endet das Projekt an dieser Stelle.

Meilenstein 2: Konzeptentwicklung

**Wie gestalten wir die Lernmodule?
Welche Materialien werden benötigt?**

Zu den wichtigsten Themen der Selbsthilfe existieren in „LOS!“ bereits erprobte, hochwertige Module, die auf nahezu jede SHO anwendbar sind. Für die teilnehmende SHO geht es darum, für den festgestellten Qualifizierungsbedarf entsprechende Materialien zu entwickeln.

Neben diesen grundlegenden Themen für die Ehrenamtlichen an der Basis einer SHO haben Vorstände oder beteiligte hauptamtliche Mitarbeitende weitere Qualifizierungsbedarfe. Denn die Voraussetzungen für eine gelingende Verbandsführung – wie zum Beispiel strategisches Denken, moderner Führungsstil oder geschickte Interessenvertretung und vorausschauende Nachfolgeplanung – sind bekanntermaßen nicht zu unterschätzen. Für all das braucht es Plan, Konzept und Kompetenz – und dies vermittelt das Programm „LOS!“

Jede SHO ist anders. Sollten weitere Themen und Inhalte von Interesse sein, werden diese für die jeweilige SHO unter fachlicher Begleitung entsprechend erarbeitet. So entstehen neue Lernmodule, die später allgemein im Rahmen von „LOS!“ zur Verfügung stehen.

Basisbaukasten mit bewährten Lernmodulen für SHO ...

Selbstverständnis und Identität

Beratung

Gruppenarbeit

Krankheitsbewältigung

Regeln und Formalien

Öffentlichkeitsarbeit und Social Media

Nachfolge und Loslassen

Team und Konflikt

... und für Vorstände ...

Verbandsführung und Kommunikation

Interessenvertretung und Netzwerkarbeit

Auftreten und Rhetorik

... oder nach Bedarf der SHO etwas ganz anderes:

Neues Lernmodul x

Neues Lernmodul y

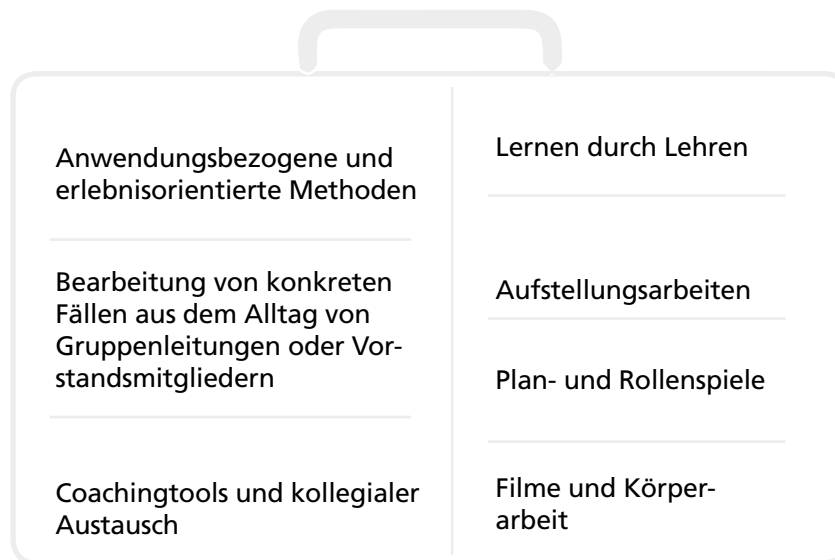
Neues Lernmodul z

Für jedes einzelne Lernmodul sowie für die SHO insgesamt vereinbaren die Beteiligten unter fachlicher Begleitung Lernziele und entsprechende Indikatoren, die nach dem Seminar erhoben werden und die Aussagen über den gewünschten Lernfortschritt der Zielgruppe (z. B. Gruppenleitungen der Basis oder Landesvorstände) erlauben.

Was die angestrebte Entwicklung der SHO insgesamt angeht, so werden üblicherweise geeignete Indikatoren verwendet (Beispiele in der nebenstehenden Tabelle) wie die „Zahl der Mitglieder“ oder die „Zahl der Gruppen“. Im Rahmen von „LOS!“ wird der Blick auf weitere Aspekte gelenkt, durch die sich auch feinere Veränderungen in der SHO auf einzelnen Ebenen abbilden lassen.

In diesem Meilenstein geht es nicht nur um die inhaltliche Ausgestaltung der Lernmodule, sondern auch um die Auswahl geeigneter selbsthilfegerechter Methoden.

Methodenkoffer von LOS:



Beispielhafte Darstellung für den Zusammenhang von Lern- und Entwicklungszielen, Lernmodulen und überprüfbaren Indikatoren

Ausgewähltes Entwicklungsziel der SHO	Lernziele für die Ehrenamtlichen	Lernmodul für die Umsetzung	Indikator für erreichte Lernziele	Indikator für erreichtes Entwicklungsziel der SHO
Z. B. Steigerung des Bekanntheitsgrades	Geeignete Instrumente kennen und anwenden können	Öffentlichkeitsarbeit + Social Media	Mehr Pressearbeit, korrekte Nutzung der digitalen Medien	Mehr Anfragen von Betroffenen Höhere Frequentierung der Website Mehr Einladungen von Partnerinnen und Partnern im Gesundheitssystem
	Sich mit dem Verband identifizieren	Selbstverständnis + Identität als SHO	Einheitliches Auftreten aller Ebenen	
	Bedeutung der Öffentlichkeitsarbeit verstehen		Steigerung der öffentlichkeitswirksamen Aktivitäten	
	Souverän verhandeln	Auftreten + Rhetorik	...	
	Hintergründe über Gremien und Netzwerkpartner kennen	Interessenvertretung + Netzwerkarbeit	Geeignete Instrumente kennen und anwenden können	
Z. B. Verbesserung der innerverbandlichen Kommunikation	Rechtliche Themen beherrschen und anwenden können	Regeln + Formalien	Gezielte, korrekte Nutzung der vorhandenen Möglichkeiten	Kontakt zwischen Spitze und Basis Offene Konfliktregulierung
	Konflikte ansprechen	Team + Konflikt	...	
	Zusammenhänge im Verband erfassen	Selbstverständnis + Identität als SHO	...	
	Kontakt zur Basis pflegen	Führung + Kommunikation	...	

Ziele



- ▶ Genaue Beschreibung der Zielgruppe
(Wer soll wozu welche Kompetenzen erwerben?)
- ▶ Erarbeitung passgenauer Materialien
- ▶ Sicherung der Aktualisierbarkeit in Eigenregie
- ▶ Vorbereitung der Evaluation nach Durchführung der Seminare

Dauer



- ▶ Bis zu 3 Workshops
(je nach Anzahl der gewählten Lernmodule,
insgesamt maximal zwei)

Vorgehen



- ▶ Nutzung des vorhandenen Baukastens aus bewährten Lernmodulen
- ▶ Gemeinsame Feinjustierung und Anpassung
- ▶ Festlegung von Standards: Was soll in jedem Fall vermittelt werden?
Mit welchen Methoden?
- ▶ Erstellung eines Instrumentariums zur Bewertung von Seminarverlauf,
Lernerfolg und mittel- bis langfristiger Organisationsentwicklung
- ▶ Bei Bedarf Erarbeitung neuer Lernmodule

Externe Unterstützung



- ▶ Präsentation der Lernmodule und Moderation der Diskussion zu deren maßgeschneiderter Anpassung
- ▶ Einführung in das erwachsenengerechte Methodenspektrum
- ▶ Empfehlungen zur Evaluation sowie Vorstellung geeigneter Instrumente
- ▶ Fertigstellung sämtlicher Materialien

Erwartbare Ergebnisse

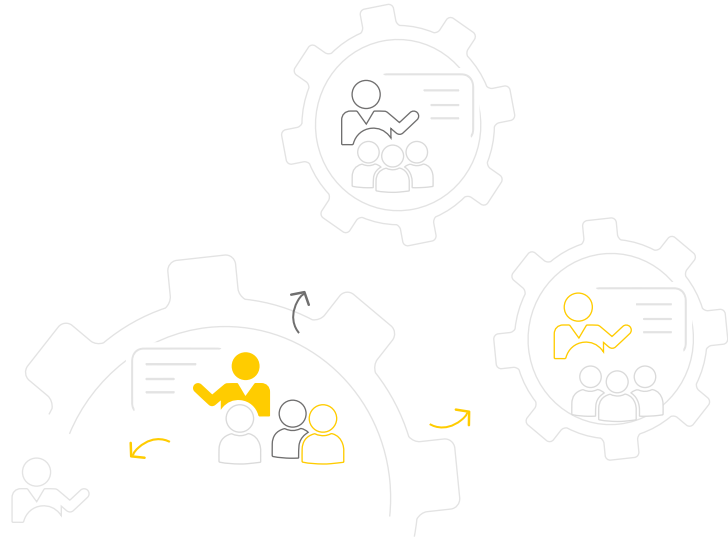


- ▶ Aktualisierbare Materialien zu den erarbeiteten Lernmodulen (Power-Point-Präsentationen, Trainermanual, Teilnehmerunterlagen etc.)
- ▶ Lern- und Entwicklungsziele mit den entsprechenden überprüfbaren Indikatoren
- ▶ Zeithorizonte zur regelmäßigen Überprüfung der angestrebten Veränderungen
- ▶ Fragebogen zur Bewertung der Seminare durch die Teilnehmenden und zur Selbsteinschätzung der Trainerinnen und Trainer

Meilenstein 3: Train-the-Trainer

Ein Laientrainer erzählt:

„Anfangs konnte ich mir nicht vorstellen, als Trainer aufzutreten. Heute bin ich begeistert! Hilfreich ist, dass wir von Fachleuten unterstützt werden.“



Wie finden wir Trainerinnen und Trainer, und wie bilden wir sie aus?

Die Zielsetzungen dieses Meilensteins lauten, geeignete Trainerinnen und Trainer zu finden und sie auf der Basis der erarbeiteten Lernmodule und Materialien auszubilden.

Zur Auswahl stehen:

- ▶ Fachkräfte
- ▶ Ehrenamtliche Laien aus den eigenen Reihen, die speziell geschult werden
- ▶ Eine Kombination („Tandem“) aus Ehrenamtlichen und Fachkräften

Die Entscheidung hängt von den personellen Möglichkeiten der SHO und von der angestrebten Ausrichtung/Qualität der geplanten Seminare ab. Was heißt das? Ein Grundgedanke von „LOS!“ lautet, SHO in ihrer Selbstständigkeit zu stärken. Deshalb besteht die Chance, Vertreterinnen und Vertreter aus den eigenen Reihen als Laientrainerinnen und

Laientrainer auszubilden. Dafür werden vorab bestimmte Voraussetzungen festgelegt. Zur Vorbereitung erfolgt eine gezielte Schulung. In der Regel erfahren die Teilnehmenden in ihrer neuen Rolle eine hohe Akzeptanz: Sie wissen, wovon sie sprechen, wenn sie ein Seminar über den Umgang mit der Erkrankung oder über die Schwierigkeiten bei der Nachfolgesuche durchführen.

Andererseits erfordert dieses Modell einen gewissen Aufwand – insbesondere wenn die Laientrainerinnen und Laientrainer die Qualifizierungsangebote der SHO dauerhaft verantwortlich vorhalten sollen. Je nach SHO oder bei anspruchsvolleren Lernmodulen macht es deshalb Sinn, externe Fachkräfte zu engagieren. Viele SHO entscheiden sich für eine Kombination aus eigenen und externen Fachkräften.

Für welche Variante man sich auch entscheidet, die gewonnenen Trainerinnen und Trainer werden in jedem Fall in das erarbeitete Konzept eingeführt.

Ziele



- ▶ Entscheidung für verbandseigene und/oder externe Trainerinnen und Trainer
- ▶ Ausbildung von Trainerinnen und Trainern

Dauer



- ▶ 1 Workshop (1,5–2 Tage)

Vorgehen



- ▶ Prüfung der Ressourcen und der Grenzen der SHO bzgl. des Aufbaus eines eigenen Pools von Trainerinnen und Trainern
- ▶ Definition von Kriterien für die Auswahl von Trainerinnen und Trainern
- ▶ Vermittlung des erarbeiteten Konzepts an die gewonnenen externen Trainerinnen und Trainer
- ▶ Für verbandseigene Trainerinnen und Trainer: Einführung in die neue Rolle, in Gruppendynamik und Ansprache von Teilnehmenden
- ▶ Übung einzelner Seminarsequenzen mit geleiteten Feedbackschleifen

Externe Unterstützung



- ▶ Fachliche Begleitung und Durchführung des oben beschriebenen Vorgehens
- ▶ Organisation von konstruktiven Feedback-Prozessen
- ▶ Qualitätssicherung

Erwartbare Ergebnisse



- ▶ Qualifizierte Trainerinnen und Trainer (intern und/oder extern)

Meilenstein 4: Probeseminar, Auswertung und organisatorische Verankerung

Eine Teilnehmerin berichtet:

» **Wie wir da gelernt haben,
das war sehr anders als in der Schule.
Ich konnte mich gut einbringen!** «

Wie gestalten wir die Generalprobe? Wie verankern wir das Konzept dauerhaft im Verband?

Bevor das erarbeitete Konzept regelmäßig angeboten werden kann, muss es einen Testlauf bestehen. Die Durchführung eines solchen Probeseminars erfordert eine vorausschauende Organisation und Planung, die stichwortartig wie in der Abbildung unten aussieht.

Im Anschluss an die „Generalprobe“ werden die Fragebögen ausgewertet und die Materialien entsprechend angepasst. Von Interesse ist darüber hinaus, wie das Gelernte im Alltag umgesetzt wird. Für die Erhebung der längerfristigen Wirkung der Seminare sollten Messzeitpunkte und Vorgehensweisen vereinbart werden.

Erfolg spricht sich herum. Ein ganz wichtiger Marker für den Erfolg der durchgeführten Seminare ist die steigende Nachfrage der Verbandsmitglieder bzw. der Ehrenamtlichen nach Qualifizierung.

Organisation und Planung des Probeseminars

Räumliche Ausstattung

Flipchart, Pinnwand, Moderationskoffer, Stühle und ggf. Tische in U-Form angeordnet, Getränke, Namensschilder

Qualifizierungsmaterialien

Handout, Trainermanual, Teilnahmebescheinigungen, Fragebögen

SHO-eigene Materialien

Broschüren, Satzung, ggf. Vereinsordnungen, Leitbild, Programm

Teilnehmerzahl

Zwischen 12 und 15

Zeitraumen pro Lernmodul

Ca. 2 bis 3 Stunden

Um das nunmehr erprobte Qualifizierungskonzept dauerhaft im Verband zu verankern, sind Maßnahmen auf verschiedenen Ebenen zu treffen: strukturell-organisatorisch, personell und qualitätsbezogen. Es bietet sich an, eine Art Qualitätszirkel zu gründen, in dem die eigens benannten Verantwortlichen notwendige Neuerungen und Aktualisierungen ihres Konzepts beschließen und offiziell zur Umsetzung bringen können.

Die folgende Abbildung zeigt verschiedene Stufen der Evaluation von Lernprozessen in SHO.

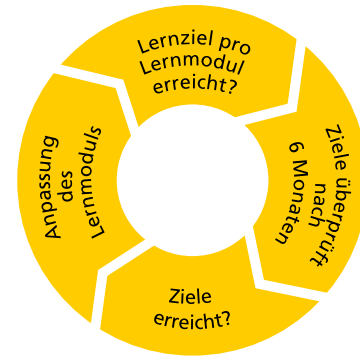
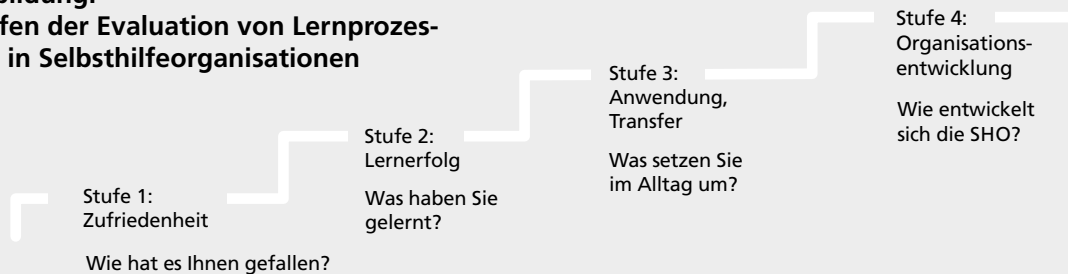


Abbildung:
Stufen der Evaluation von Lernprozessen in Selbsthilfeorganisationen



In Stufe 1 werden die Teilnehmenden direkt im Anschluss an das Seminar gefragt, inwiefern sie mit dem Seminar und den einzelnen Qualifizierungsbausteinen zufrieden waren. Zwar haben hohe Zufriedenheitswerte einen förderlichen Effekt auf das Lernen. Über den tatsächlichen Lernerfolg (Stufe 2) sagt diese Befragung jedoch wenig aus. „LOS!“ verzichtet darauf, den Lernerfolg abzufragen, da die Teilnehmenden nicht in eine Prüfungssituation geraten sollen. Das würde dem auf Eigenmotivation und Freiwilligkeit basierenden Charakter von „LOS!“ widersprechen.

Von großem Interesse ist allerdings der Transfer des Gelernten in die tägliche Arbeit (Stufe 3), der sich häufig erst nach einer gewissen Zeit zeigt. In Meilenstein 2 wurden für jeden Qualifizierungsbaustein Lernziele und entsprechende Indikatoren vereinbart. Somit kann die Entwicklung der gewünschten Veränderung ca. sechs Monate nach dem Seminar und danach in regelmäßigen Abständen überprüft werden. Dafür vermittelt „LOS!“ Kenntnisse und Instrumente (z.B. einen Leitfaden für ein strukturiertes Interview mit den Personen, die am Seminar teilnehmen).

Wenn es gelingt, das Gelernte in möglichst vielen Gruppen und Ebenen der SHO umzusetzen, wird sich die SHO verändern. Dann lernen nicht nur die Einzelnen, sondern die gesamte SHO! Man spricht nunmehr von Organisationsentwicklung (Stufe 4). Auch dafür wurden Indikatoren festgelegt, die zu verifizieren sind.

Ziele



- ▶ Planung und Durchführung eines Probeseminars
- ▶ Evaluation und ggf. Anpassung der Materialien
- ▶ Nachhaltige Verankerung in der Organisation

Dauer



- ▶ 1 Probeseminar + 1 Workshop
(insgesamt 1,5–2 Tage)



Vorgehen

- ▶ Einladung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer
- ▶ Seminarorganisation und -durchführung
- ▶ Klärung sämtlicher organisatorischen und personellen Fragen
- ▶ Aufbau eines Qualitätszirkels zur regelmäßigen Aktualisierung der Materialien sowie zur Gewinnung neuer Trainerinnen und Trainer

Externe Unterstützung



- ▶ Moderation der Planungs- und Auswertungsgespräche
- ▶ Erarbeitung von Organisations-Checkliste und Seminar-Ablaufplan
- ▶ Begleitung des Probeseminars und Sicherung von Feedback-Prozessen
- ▶ Anleitung der Auswertungen
- ▶ Ggf. Anpassung der Seminar-Materialien

Erwartbare Ergebnisse



- ▶ Sicherung der Weiterführung der Seminare
- ▶ Verankerung von Fehlermanagement und Qualitätssicherung
- ▶ Vorbereitungen zur regelmäßigen Gewinnung neuer Trainerinnen und Trainer

Alle im Boot? Wie „LOS!“ trotz Widerständen gelingt!



Umfassend informieren

Die Umsetzung und die nachhaltige Verankerung von „LOS!“ stellt eine Neuerung für die jeweilige SHO dar. Veränderungen – auch wenn sie minimal oder notwendig sind – rufen sofort Bedenkenträgende auf den Plan. Um die verschiedenen internen Interessengruppen und die Vertreterinnen und Vertre-

ter aller internen Ebenen zu gewinnen, müssen diese wissen, was auf sie zukommt. Verunsicherung, Ängsten und Spekulationen ist vorzubeugen. Weil Unwissenheit Widerstände auslösen kann, wird in „LOS!“ darauf geachtet, dass eine umfassende Kommunikation erfolgt, die Vertrauen schafft und Interesse weckt.

Widerstände ernst nehmen

Aller Wahrscheinlichkeit nach wird es trotz sorgfältiger Informationspolitik einen Rest an Skepsis und Widerständen geben. Das ist normal und sogar wichtig. Veränderungen müssen kritisch beäugt werden. Entscheidend ist, die Einwände ernst zu nehmen und bei denen, die sich kritisch zeigen, nachzufragen, was genau die Bedenken sind. Je mehr die Verantwortlichen darüber hinweggehen, desto eher wird sich eine Front bilden, die sich mit aller Macht Gehör verschaffen oder – schlimmer noch – die Neuerungen subversiv unterlaufen und dadurch verhindern könnte. Die Vertreterinnen und Vertreter des „LOS!“-Projektteams und der Vorstand sollten sich deshalb Zeit für diejenigen nehmen, die im Grunde die bewahrende Seite der SHO vertreten. Es gilt, die, die kritisch sind, einzubeziehen, z. B. im Probeseminar, wo die Möglichkeit besteht, Verbesserungsvorschläge einzubringen.

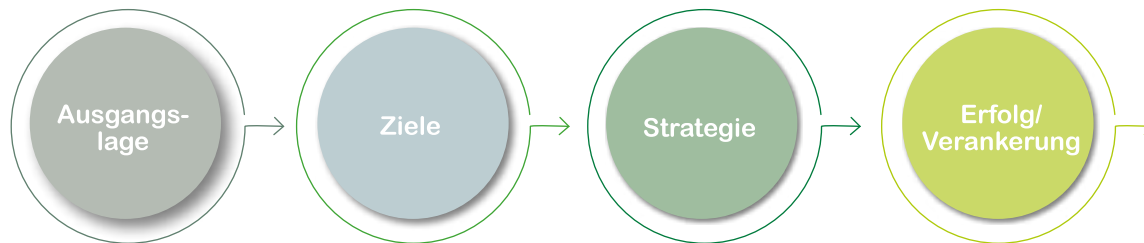
Interne Einigungsprozesse verbrauchen zwar Ressourcen. Sie lohnen sich aber insbesondere dann, wenn die Verantwortlichen glaubhaft und spürbar vermitteln können, dass sie auch kritische Beiträge wertschätzen und wertvolle Impulse in den Veränderungsprozess integrieren.

Schließlich geht es darum, zwischen berechtigten Einwänden und Widerstand aus Prinzip und Rechthaberei zu unterscheiden. Mit einigen wenigen Dauernörglern muss man leben. Allen gerecht zu werden ist ein unerreichbares Ziel. Manch eine Skeptikerin oder ein Skeptiker wandelt sich im Laufe des Umsetzungsprozesses zu der Person, die „LOS!“ am meisten befürwortet und unterstützt. Insofern darf man auch auf den „Schneeball-effekt“ vertrauen, der die anfänglich kleinen Erfolge automatisch wachsen lässt.

Orientierung geben und Erfolge feiern

Aufgabe der Projektverantwortlichen und des Vorstands ist es zudem, während des Veränderungsprozesses einen klaren, unmissverständlichen Kurs vorzugeben. Ohne Orientierung über Ausmaß und Tempo der Veränderung steigt die Verunsicherung. Förderlich sind verlässliche Aussagen darüber, was sich genau ändern wird und was bleibt. Auch wenn die Zeit drängt, sollte man nicht zu viel auf einmal wollen. Kleine Schritte, konsequent gegangen, sind besser als ehrgeizige Ziele, die man unterwegs aufgeben muss, weil die Mehrheit nicht mithalten kann.

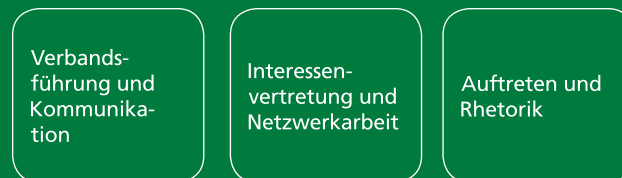
Motivationssteigernd ist, den Abschluss einzelner Meilensteine und natürlich des gesamten Projekts zu feiern. Dies honoriert auch die besondere Leistung und das Engagement der ehrenamtlichen Mitstreitenden.



Basisbaukasten mit bewährten Lernmodulen für SHO ...



... und für Vorstände:





Die Lernmodule – ein Überblick

Wie ausführlich dargestellt wurde, handelt es sich bei „LOS!“ um ein flexibles Qualifizierungsprogramm.

Der Vorteil besteht darin, dass zur Bearbeitung der bestehenden Qualifizungsbedarfe nicht immer wieder alles neu „erfunden“ werden muss. Es besteht vielmehr die Möglichkeit, auf einen Bestand von Lernmodulen zurückzugreifen.

Im Folgenden werden diese Lernmodule kurz vorgestellt.

Selbstverständnis und Identität

Themen und Inhalte:
Worum geht's?



- ▶ Selbstverständnis, Wurzeln und Ziele der SHO
- ▶ Aufgaben, Strukturen und typische Spannungsfelder der SHO
- ▶ Kommunikationswege
- ▶ Verbandliche Perspektive und Zusammenhang
- ▶ Die Erkrankung
- ▶ Errungenschaften
- ▶ Die Rolle der Selbsthilfegruppen in der SHO
- ▶ Umfeld/Kooperationspartnerinnen und -partner der SHO

▶ **Woher kommen wir,
was macht uns aus und wo
wollen wir hin!**

Lernziele und Nutzen:
Was soll erreicht werden?



- ▶ Gemeinsam aktualisiertes Verständnis von Daseinszweck und Grenzen der SHO
- ▶ Klärung und ggf. Flexibilisierung von Zuständigkeiten
- ▶ Verbesserte Kommunikation zwischen den verbandlichen Ebenen
- ▶ Unterscheidung interner und externer Kommunikation
- ▶ Offenlegen und Akzeptanz innerverbandlicher Spannungsfelder
- ▶ Bereitschaft zu Perspektivenwechsel und Toleranz der Unterschiedlichkeiten
- ▶ Weniger Konflikte und Reibungsverluste
- ▶ Gemeinsamer Einsatz für Nachfolge
- ▶ Einheitlicheres Auftreten in der Öffentlichkeit
- ▶ Verbesserte Kooperation mit externen Partnerinnen und Partnern
- ▶ Gestärkte Identifikation mit der gesamten SHO
- ▶ Ggf. Entwicklung eines Leitbilds/Mottos

Beratung

Themen und Inhalte: Worum geht's?



- ▶ Definition des eigenen Beratungsverständnisses
- ▶ Beratungsinhalte und -ziele
- ▶ Anlass und Rahmen eines Beratungsgesprächs (Setting)
- ▶ Voraussetzungen und Grundlagen
- ▶ Abgrenzung und Selbstfürsorge

Lernziele und Nutzen: Was soll erreicht werden?



- ▶ Erarbeitung eines (Mindest-) Standardablaufs für Beratungsgespräche
- ▶ Erlernen von Gesprächstechniken
- ▶ Einhalten von Voraussetzungen für Beratungsgespräche
- ▶ Sensibilisierung für verschiedene Anliegen der Ratsuchenden
- ▶ Schutz vor Überforderung durch fachliche und persönliche Abgrenzungstechniken
- ▶ Zufriedenheit von Beratenden und Ratsuchenden
- ▶ Bewältigung der Anfragen
- ▶ Aktive Nutzung der Gestaltungsmöglichkeiten im Gespräch
- ▶ Ggf. Steigerung der Mitgliedschaften

▶ Wissen,
was wir wissen,
und wissen,
was wir
nicht wissen!

Gruppenarbeit

Themen und Inhalte: Worum geht's?



- ▶ Grundbedingungen einer Gruppe und Gruppendynamik
- ▶ Gestaltung der Gruppentreffen
- ▶ Gruppenleitung und Beteiligung der Teilnehmenden
- ▶ Nachfolge und Übergabe der Aufgaben
- ▶ Qualität und Wirkung von Selbsthilfegruppen
- ▶ Gruppengründung
- ▶ Bedeutung der Gruppe an der Basis für die gesamte SHO

Lernziele und Nutzen: Was soll erreicht werden?



- ▶ Aufwertung der Bedeutung der Gruppenarbeit an der Basis
 - ▶ Wertschätzung der ehrenamtlichen Arbeit
 - ▶ Mehr Arbeitsteilung im Gruppenleitungsteam
 - ▶ Verständnis für Gruppendynamik und -entwicklung
 - ▶ Erfolgreiche Integration von Neuen in die Gruppe
 - ▶ Mehr/neue inhaltliche Arbeit
 - ▶ Rechtzeitige Suche nach Nachfolgerinnen oder Nachfolgern in der Gruppenleitung
 - ▶ Erfolgreiche Gruppenübergaben bzw. Gruppengründungen
 - ▶ Bewusste Verabschiedungen langjähriger Gruppenleitungen
 - ▶ Klare Kommunikation und offener Umgang mit Konflikten
 - ▶ Nutzung von Unterstützungsangeboten bei Krisen, Gruppengründungen etc. (z. B. in Form von Supervision, Gesprächen mit dem Vorstand)
 - ▶ Ggf. intensivere Zusammenarbeit mit Kliniken, Ärztinnen und Ärzten und weiteren Partnerinnen und Partnern der Selbsthilfe
 - ▶ Idealerweise mehr Nachfrage von Betroffenen
-

Krankheitsbewältigung

Themen und Inhalte: Worum geht's?



- ▶ Basiswissen über die Erkrankung
- ▶ Phasen der Krankheitsbewältigung
- ▶ Auswirkungen chronischer Beeinträchtigungen durch die Erkrankung (psychisch, sozial, körperlich)
- ▶ Strategien von Einzelnen und von Gruppen
- ▶ Verständnis von Gesundheit und Krankheit
- ▶ Wege im Gesundheitssystem
- ▶ Rolle von Angehörigen
- ▶ Sinnfragen

Lernziele und Nutzen: Was soll erreicht werden?



- ▶ Basiskenntnisse über die Erkrankung
- ▶ Akzeptanz der Erkrankung
- ▶ Kenntnis verschiedener Strategien zur Krankheitsbewältigung
- ▶ Entwicklung einer passenden Haltung zu Gesundheit und Krankheit
- ▶ Kenntnisse relevanter Strukturen im Versorgungssystem
- ▶ Auseinandersetzung mit der Rolle der Angehörigen
- ▶ Optionen zu Lebenssinn und -aufgabe (z.B. neben Arbeit)

Regeln und Formalien

Themen und Inhalte: Worum geht's?



- ▶ Bedeutung von Regeln für das verbandliche Zusammenspiel
- ▶ Gemeinnützigkeit und Rechtsfähigkeit der SHO
- ▶ Satzung, Vereinsordnungen und allgemeine vereinsrechtliche Bestimmungen
- ▶ Beschlussgremien/Organe des Vereins
- ▶ Beteiligung und Einflussmöglichkeiten der Mitglieder
- ▶ Rechte und Pflichten im Ehrenamt
- ▶ Datenschutz, Haftung und Versicherung
- ▶ Neutralität und Unabhängigkeit
- ▶ Regeln und geteilte Verantwortung
- ▶ Nachhaltige Umsetzung von Regeln und Formalien

Lernziele und Nutzen: Was soll erreicht werden?



- ▶ Akzeptanz und Verständnis für die Satzung, für vereinsrechtliche Bestimmungen und ggf. Vereinsordnungen
- ▶ Sensibilisierung für die Charakteristika des Ehrenamtes
- ▶ Nachhaltige Durchsetzung von Regeln und Formalien
- ▶ Wahrung von Datenschutz
- ▶ Korrekte Mittelverwendung und Kassenführung
- ▶ Reibungslosere Abläufe und effektiveres Arbeiten auf allen Ebenen

▶ **Regeln sorgen für ein geklärtes und konfliktärmeres Zusammenleben.**

Öffentlichkeitsarbeit und Social Media

Themen und Inhalte: Worum geht's?



- ▶ Bedeutung und Ziele der Öffentlichkeit
- ▶ Zielgruppen und Instrumente
- ▶ Mitgliedergewinnung
- ▶ Interessenvertretung und Patientenbeteiligung
- ▶ Möglichkeiten und Grenzen von Social Media

▶ Tue Gutes
und rede darüber.

Lernziele und Nutzen: Was soll erreicht werden?



- ▶ Bewusstsein für die Notwendigkeit der Öffentlichkeitsarbeit auf Gruppenebene
- ▶ Souveräner Auftritt der Ehrenamtlichen bei relevanten Partnerinnen und Partnern
- ▶ Differenzierte Ansprache der lokalen/ regionalen Kliniken, Kommunen, Gremien
- ▶ Anwendung wichtiger analoger und digitaler Instrumente
- ▶ Die wichtigsten Zielgruppen der SHO kennen und differenziert ansprechen können
- ▶ Betroffene und wichtige Kooperationspartnerinnen und -partner erreichen
- ▶ Mitgliederanstieg (langfristig)
- ▶ einheitlicher Auftritt der SHO in der Öffentlichkeit
- ▶ Zunahme der Anfragen von Betroffenen und Professionellen

Nachfolge und Loslassen

Themen und Inhalte: Worum geht's?



- ▶ Motivation und Beteiligung
- ▶ Suchen, Finden, Einarbeiten
- ▶ Herausforderungen bei der Übergabe
- ▶ Wege und Argumente zur Gewinnung Neuer
- ▶ Abschieds- und Anerkennungskultur
- ▶ Nachfolgesicherung als laufende Routine auf allen Ebenen
- ▶ Loslöseprozess als Bedingung für erfolgreiche Nachfolge
- ▶ Verhältnis zwischen Vorgängerinnen und Vorgängern und denen, die die Nachfolge übernehmen
- ▶ Wissenserhalt und Sicherung der Kontakte nach außen

Lernziele und Nutzen: Was soll erreicht werden?



- ▶ Strategien zur Nachfolgesicherung und Mitgliedergewinnung
- ▶ Wissensmanagement: Profile und Aufgabenbeschreibungen
- ▶ Überschaubarkeit der Aufgaben
- ▶ Checklisten zur Gestaltung der Einarbeitung
- ▶ Ggf. Einrichtung von Kompetenzbörsen
- ▶ Flexibilität im Umgang mit kurzzeitigem Engagement
- ▶ Entmythologisierung von Ämtern
- ▶ Unterstützung des Loslöseprozesses
- ▶ Mitverantwortung für Nachfolge

„Stell dir vor,
du findest einen
wirklich guten Nachfolger
und er macht alles
(anders).“

Team und Konflikt

Themen und Inhalte: Worum geht's?



- ▶ Typen und Rollen im Team
- ▶ Feedback-Regeln
- ▶ Zusammenhalt und gemeinsame Verantwortung als Team
- ▶ Chancen und Gefahren virtueller Teamarbeit über Skype etc.
- ▶ Typische Konfliktfelder ehrenamtlicher Vorstände
- ▶ Verdeckte und offene Konflikte
- ▶ Erlerntes Konfliktverhalten (u. a. Einfluss der Erkrankung)
- ▶ Konfliktgespräche und Konfliktprävention
- ▶ Loyalität im Vorstand

Lernziele und Nutzen: Was soll erreicht werden?



- ▶ Teamentwicklung im Vorstand
- ▶ Sicherung der Arbeitsfähigkeit als Team
- ▶ Akzeptanz verbandlicher Widersprüche und Spannungsfelder
- ▶ Auseinandersetzung mit den typischen Konfliktfeldern von Führungskräften in SHO
- ▶ Bewusstsein für die Konflikthanfälligkeit von Vorstandsteams bei mangelnder Loyalität
- ▶ Reflexion persönlicher Erfahrungen im Umgang mit Konflikten
- ▶ Etablieren einer transparenten Streitkultur ohne Schuldzuweisungen
- ▶ Umgang mit Erblasten und Tabus der SHO
- ▶ Vermeidung der „Tücken“ der virtuellen Vorstandsarbeit
- ▶ Konstruktives Fehlermanagement

„Wir wissen nicht, was andere Menschen denken oder fühlen. Wir interpretieren ihr Verhalten und sind dann wegen unserer Gedanken beleidigt.“

Verbandsführung und Kommunikation



Themen und Inhalte:

Worum geht's?



- ▶ Besonderheiten von Führung in sozialen, ehrenamtlichen Vereinen
- ▶ Steuerung und Zusammenhalt von Selbsthilfe-Verbänden
- ▶ Kommunikation als Bindemittel in Organisationen
- ▶ Rollenkonflikte von Vorstandsmitgliedern in SHO
- ▶ Planung und Ungewissheit
- ▶ Sitzungskultur (analog und digital)
- ▶ Umgang mit Vielfalt (Diversity Management)

Lernziele und Nutzen:

Was soll erreicht werden?



- ▶ Stärkung der Führungsebene
- ▶ Sicherung der Steuerungsfähigkeit des Verbandes
- ▶ Ausbildung eines gemeinsamen Führungsverständnisses
- ▶ Beförderung der Zusammenarbeit zwischen Vorstand und Geschäftsstelle
- ▶ Vereinbarkeit der vielfältigen Rollen von Vorstandsmitgliedern
- ▶ Verringerung der Kluft zwischen Basis und Spitze
- ▶ Profilschärfung, Strategieplanung und Umsetzung
- ▶ Effizienz von Vorstandssitzungen – analog und/oder digital
- ▶ Geteilte Verantwortlichkeiten und Nachhaltigkeit

Führungskräfte in SHO verfügen über ganz besondere Fähigkeiten, die sie oft im Tun erwerben oder als Persönlichkeit mitbringen. Verbandsführung steht und fällt mit einer gelingenden Kommunikation über alle Ebenen hinweg. Das geht nicht von allein.

Interessenvertretung und Netzwerkarbeit

Themen und Inhalte: Worum geht's?



- ▶ Übergeordnete Strukturen der Selbsthilfe/Dachverbände/ Institutionen
- ▶ Kooperation mit relevanten Partnerinnen und Partnern der SHO
- ▶ Gesellschaftliche Entwicklungen
- ▶ Interessenvertretung in gesundheits- und sozialpolitischen Gremien
- ▶ Aktuelle Fragen zur Forschung der jeweiligen Erkrankung
- ▶ Relevante Foren zur externen Vernetzung
- ▶ Virtuelle und digitale Netzwerkarbeit
- ▶ Vortrag/Kurzreferat/Beitrag in Printmedien
- ▶ Gremienarbeit und Interessenvertretung
- ▶ Patientenbeteiligung
- ▶ Auftreten, Stellung und Einflussnahme
- ▶ Krankenkassen und andere Förderinstanzen

Lernziele und Nutzen: Was soll erreicht werden?



- ▶ Einordnung der SHO im relevanten Umfeld
- ▶ Profilierung nach außen
- ▶ Identifikation relevanter Entwicklungen und Trends
- ▶ Effektive Netzwerkarbeit: analog und digital
- ▶ Qualität von Vorträgen/Beiträgen in Printmedien
- ▶ Souveräne Gremienarbeit
- ▶ Positionierung zu medizinischen und forschungsbezogenen Fragen
- ▶ Wahrung der Neutralität und Unabhängigkeit
- ▶ Gute Zusammenarbeit mit Förderinstanzen

▶ **Selbsthilfe hat auch den Auftrag, sich einzumischen und gesundheits- und sozialpolitisch mitzureden. Denn keine SHO ist eine Insel.**

Auftreten und Rhetorik

Themen und Inhalte: Worum geht's?



- ▶ Anlässe in der Selbsthilfe für öffentliches Auftreten
- ▶ Rolle der SHO: Chancen und Gefahren
- ▶ Ziele und Zielgruppen bei relevanten öffentlichen Veranstaltungen
- ▶ Präsentationstechniken
- ▶ Rhetorische Mittel und Körpersprache
- ▶ Umgang mit Lampenfieber und Unvorhersehbarem

Lernziele und Nutzen: Was soll erreicht werden?



- ▶ Grundlage zur Einschätzung von Anfragen hinsichtlich des Nutzens für die SHO
- ▶ Überzeugende Präsentationen der Verbandsleistungen und des jeweiligen Sachthemas (Erkrankung, Hilfen) vor der Zielgruppe Interessierter, aber auch „überlegener“ Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartner
- ▶ Sicherer Umgang mit öffentlicher Kritik und Rückfragen
- ▶ Souveräne Anwendung rhetorischer Tipps und Tricks
- ▶ Erhöhung der Personenzahl, die den Verband bei offiziellen Anlässen sachdienlich vertreten
- ▶ Steigerung des Bekanntheitsgrads bei relevanten Zielgruppen



Für den ersten Eindruck
gibt es keine zweite Chance.

„LOS!“ und kein Ende in Sicht?

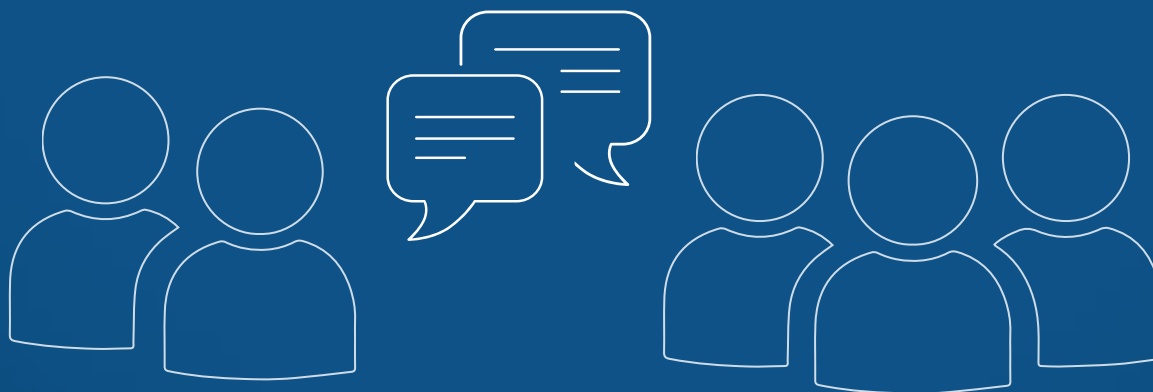
Lernen ist ein lebenslanger Prozess. Es findet dauernd statt,
wir können es gar nicht vermeiden.

Lernen mit „LOS!“ stellt eine bewusste Entscheidung für gezielte Lernprozesse von Aktiven in der Selbsthilfe dar. Es bedeutet für jede SHO eine Investition in Zeit, Geld und Engagement. Schließlich erfordert „LOS!“ eine gemeinsame Verständigung auf eine längerfristige Vereinbarung, die eine erhebliche Zahl von Menschen beteiligt.

Der auf der Titelseite dieser Broschüre aufgeführte Untertitel lautet: **Verantwortung teilen – Engagement ermöglichen – Menschen begeistern!** Die Zielsetzungen von „LOS!“ sind also nicht gering. Woher wissen, ob sich der Aufwand lohnt?

Die nachfolgenden Stimmen von erfahrenen „LOS!“-Nutzerinnen und -Nutzern zeigen, wie der Funke überspringen kann, wie geteilte Verantwortung mehr Engagement ermöglicht und wie gezielte Angebote, um zu lernen und um sich zu entwickeln, als Form der Wertschätzung begriffen werden. Ist „LOS!“ einmal durchlaufen und das Konzept verankert, dann wirkt es in der Regel nachhaltig.

Erfahrungen mit „LOS!“ aus Sicht der Selbsthilfe



„ Der Prozess der Erarbeitung des Curriculums war sehr intensiv für alle Beteiligten und hat zu den bearbeiteten Themen neue Perspektiven eröffnet (unabhängig davon, ob es sich um Themen, die die SHO selbst betreffen – z. B. Geschichte des Mukoviszidose e. V., – oder um allgemeine Themen – z. B. Umgang mit Konflikten – handelt). Die Rückmeldungen derjenigen, die die Seminare besucht haben, sind nach wie vor durchweg positiv und zeigen, dass die Auswahl der Themen und die Arbeitsmethoden gut konzipiert sind.

Nicht zu vernachlässigen ist, dass die von den Trainern erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten auch bei anderen Veranstaltungen des Mukoviszidose e. V. ein- und umgesetzt werden können (z. B. bei Info-Veranstaltungen für Patientenbeiräte, aber auch direkt in den Regionalgruppen vor Ort).

Susanne Deiters, Vorsitzende der Arbeitsgruppe Selbsthilfe des Mukoviszidose e. V.

„ ‚Lernort Selbsthilfe‘ ist eine Bereicherung für jede Selbsthilfegruppe. Die Seminarteilnehmenden übernehmen im Anschluss mehr Verantwortung und die Selbsthilfe wird dadurch insgesamt aktiver und fruchtbarer. Schwierigkeiten, die einerseits durch die Gruppenkonstellation, andererseits durch das Krankheitsbild zwangsläufig entstehen, können durch die vermittelten Kenntnisse kompetent beseitigt werden. Teilnehmende von „LOS!“ vernetzen sich deutschlandweit und können sowohl von den erlernten Seminarinhalten als auch dem Erfahrungsaustausch untereinander in Bezug auf die Selbsthilfearbeit profitieren.

Nadja Stehlin, Leiterin einer Selbsthilfegruppe für Bipolar Betroffene, Teamerin des Lernorts Selbsthilfe, Beraterin am Infotelefon der Deutschen Gesellschaft für Bipolare Störungen e. V.

„ Das Programm ‚Lernort Selbsthilfe‘ ist in der DTL seit Beginn 2009 bis heute ein Selbstläufer. Die qualifizierten ehrenamtlichen Gruppensprecher setzen ihr gelerntes Wissen aktiv um. Das Gruppenleben wird aktiver, neue Mitglieder werden gewonnen und die eigene Bewältigung von Tinnitus und Co. scheint durch diesen Einsatz mehr in den Hintergrund zu rücken. Aufgrund dieser Erfahrungen wurde eine erste grundlegende Überarbeitung gestartet und soll für die nächste Ausbildung umgesetzt werden. Zur Vertiefung wurden Folge-seminare entwickelt und erfolgreich umgesetzt.

Volker Albert, Vorsitzender, und Michael Bergmann, Geschäftsführer, Deutsche Tinnitus-Liga e. V.

“ Der Arbeitskreis der Pankreatiktomierten e.V. nimmt erstmals seit seinem über 40-jährigen Bestehen an einem Projekt wie dem ‚Lernort Selbsthilfe‘ teil. Wir sind davon überzeugt, dass wir als Selbsthilfeorganisation von diesem Projekt heute, aber auch in Zukunft profitieren werden. Dieses Projekt vermittelt uns als ‚Laien‘ neue Sichtweisen, bestätigt uns aber auch in dem, was wir bisher erreicht haben. Besonders gefällt uns dabei, dass wir bei der Ausarbeitung des Projekts, welches später für unsere Organisation angewandt werden soll, aktiv mitwirken können. Wir sind uns sicher, dass ‚Lernort Selbsthilfe‘ bei unserer weiteren ehrenamtlichen Tätigkeit ein Gewinn sein wird.

Lutz Otto, Vorsitzender des Arbeitskreises der Pankreatiktomierten e.V., AdP-Bauchspeicheldrüsenerkrankte

“

“ Im Spannungsfeld des gesellschaftlichen Wandels, der sich ändernden Verbandskultur und der individualisierten Lebensführung Betroffener müssen wir verantwortungsvoll in die Zukunft schauen, um u. a. neue Mitglieder und Nachfolger für Führungsaufgaben auf allen Ebenen zu gewinnen. Es kann uns als DVMB nicht nur darum gehen, marginale Verbesserungen an bestehenden Angeboten teilweise unter großen Anstrengungen zu realisieren, sondern wir müssen strukturell neue Wege und Pfade beschreiten – im Denken und Handeln! Notwendige Lern- und Veränderungsprozesse gelingen in der ehrenamtlichen Arbeit allerdings nur mit professioneller Unterstützung. Beste Voraussetzungen dazu bietet das Projekt ‚LOS!‘, das sich mit seinem Leistungsportfolio an dem Bedarf unterschiedlichster SHO orientiert. Bereits im strukturierten Aufbau von Schulungsmodulen für Leitungsteams stand uns dies hilfreich zur Seite. Erfreulicherweise bietet ‚LOS!‘ auch Material für Vorstände und Geschäftsführung.

Peter Koncet, stellvertretender Vorsitzender der Deutschen Vereinigung Morbus Bechterew e.V., Mitglied der Redaktion des Morbus-Bechterew-Journals

“

“ Unser Verband hat mehrere Module der ‚LOS!‘-Qualifizierung durchgeführt. Anfangs waren wir skeptisch, ob und was uns diese Fortbildung bringen soll. Heute können wir sagen, dass gerade wir ehrenamtlich Aktiven eines äußerst heterogenen Verbandes sehr profitiert haben. Wir haben u. a. unsere gemeinsame Basis reaktiviert, Strukturen und Ziele kritisch hinterfragt und unsere Verbandsarbeit entsprechend angepasst. Das gemeinsame Miteinander, die Diskussionen und die Wahrnehmung des persönlichen Engagements jedes Einzelnen haben wieder die entsprechende Wertschätzung erhalten und wirken bis heute nach. Unser Fazit: ‚LOS!‘ wirkt (nachhaltig).

Margaret Reinhardt, Vorsitzende des Bundes zur Förderung Sehbehinderter e.V.

Ansprechpersonen und Fördermöglichkeiten



Das „LOS!“-Beratungsteam

Das „LOS!“-Beratungsteam kann mittlerweile auf viele Jahre Erfahrung in der Begleitung und Beratung von SHO zurückblicken. Durch ein festgelegtes Akkreditierungsverfahren und durch regelmäßige Interventionen zur Unterstützung laufender Beratungsprozesse wird die Qualität der Arbeit gesichert. Die Beraterinnen und Berater müssen über einschlägige Kompetenzen und Ausbildungen verfügen. Besonders wichtig, um im Rahmen von „LOS!“ tätig zu sein, sind der Bezug und das Interesse an der Selbsthilfe sowie die generelle Offenheit für ihre aktuellen Themen sowie für hilfreiche neue Beratungsansätze.

Die nachfolgenden beiden Beraterinnen bilden das Kernteam, das zur fachlichen Begleitung von „LOS!“ zur Verfügung steht. Von ihnen sind zudem einschlägige Veröffentlichungen in Form von Artikeln, Buchbeiträgen, Fachbüchern und Broschüren zur Beratungsarbeit erschienen. Weitere fachspezifische Beraterinnen und Berater sowie Organisationsentwicklerinnen und -entwickler ergänzen je nach Fragestellung das Kernteam.

Das Kernteam der externen Unterstützung

Christine Kirchner

Sozialwissenschaftlerin,
Diplom-Betriebswirtin,
Systemische Beraterin und Coach (DGSF),
Master in Human Resource Development,
Supervisorin

Telefon: 0761 8853-286

E-Mail: info@kirchner-organisationsentwicklung.de

www.kirchner-organisationsentwicklung.de

Ute Noack

Dipl.-Psychologin,
Systemische Organisations-
beraterin, ECC-Erlebensbezogenes
Concept-Coaching (GwG),
Mediatorin

Telefon: 0781 9360338

E-Mail: ute.noack@noack-oe.de

www.noack-oe.de

Fördermöglichkeiten

Die Finanzierung des Programms Lernort Selbsthilfe erfolgt im Rahmen der Projektförderung (krankenkassenindividuelle Förderung). Da der BKK Dachverband die Entwicklung des Programms gefördert hat, empfiehlt es sich, die Anträge dort einzureichen. Die Frist zur Einreichung des Antrags endet am 31.12. für die Förderung ab dem folgenden Jahr.

Es können folgende Kosten übernommen werden:

- ▶ Kosten für die externe fachliche Begleitung
- ▶ Reise-, Übernachtungs- und Raumkosten für die Workshops und Verpflegungspauschale

Bevor Sie einen Antrag stellen, ist zunächst zu klären, ob das Programm passt, und natürlich auch, inwieweit die personellen und zeitlichen Ressourcen seitens der SHO vorhanden sind.

Christine Kirchner koordiniert alle Beraterinnen des Beratungsteams und ist die Ansprechperson für interessierte Selbsthilfeorganisationen.

Die Kontaktdaten finden sich im vorigen Abschnitt.

Bei allgemeinen Fragen zu den Fördermöglichkeiten und zum Programm steht Ihnen gerne die Projektleitung der BAG SELBSTHILFE zur Verfügung.

Telefon: 0211 31006-0
E-Mail: info@bag-selbsthilfe.de

www.bag-selbsthilfe.de

„Selbsthilfeorganisationen, die sich insgesamt weiterentwickeln und die ihren Ehrenamtlichen Seminare anbieten, sind oft Partner in der Zusammenarbeit mit uns Ärzten und mit Kliniken; dadurch blicken alle Beteiligten über den eigenen Tellerrand hinaus. Das ist für die eigene Arbeit und Zusammenarbeit sehr motivierend und inspirierend.“

Dr. med. Dominik Tacuri-Strasser,
Innere Medizin, Nephrologie und
Diabetologie, Klinikum und
Nephrologisches Zentrum Offenburg

„Die Idee des ‚Lernort Selbsthilfe‘ hat uns als Förderer von Beginn an überzeugt. Es ist eindrucksvoll, wie sich das Konzept in den vergangenen Jahren in der Selbsthilfe etabliert hat, und schön zu sehen, wie viele Selbsthilfeorganisationen diesen Ansatz nutzen, um nachhaltig ihre Selbsthilfearbeit zu verbessern.“

Dr. Dagmar Siewerts, BKK Dachverband

„Man merkt dem Programm LOS! in seiner überarbeiteten Form an, welchen langen Lernprozess es selbst in seiner mehrjährigen Arbeit mit verschiedensten Selbsthilfeorganisationen durchlaufen hat. Neue Themen sind hinzugekommen, die den zeitlichen politischen und technologischen Entwicklungen geschuldet sind.“

Dr. phil. Christopher Kofahl,
Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf

„Beratung nach dem Programm von ‚Lernort Selbsthilfe‘ wird seit mehr als zehn Jahren von Selbsthilfeorganisationen nachgefragt und in der Folge selbstständig umgesetzt. Selten genießt ein Qualifizierungsprogramm eine solche Anerkennung und über Jahre Gültigkeit und Relevanz. Das liegt vermutlich daran, dass ‚Lernort Selbsthilfe‘ regelmäßig evaluiert wird, die ‚richtigen‘ Fragen stellt und die Verbände stärkt, indem es deren Eigenständigkeit befördert.“

Prof. Dr. habil. Bernhard Borgetto,
HAWK Hochschule für angewandte
Wissenschaft und Kunst, Fakultät
Soziale Arbeit und Gesundheit

Wissenstransfer für die Selbsthilfe:
<http://blogs.hawk-hhg.de/wise>

„Geschulte Ehrenamtliche der Selbsthilfe haben Sicherheit und strahlen damit Vertrauen aus. Aufgrund ihres Wissens sind sie wichtige Partner für Betroffene und deren Behandler. Mit ihrem Wissen sind sie in der Lage, die Informationsflut zum Thema Krebs, die oft irreführend ist, kompetent zu filtern, und damit in der Lage, authentische und ehrliche Gesprächspartner zu sein.“

Dr. med. Helga Fischer,
Waldburg-Zeil Kliniken, Parksanatorium
Aulendorf, Medizin/Fachärztin für
Gynäkologie und Geburtshilfe