

Hart an der Grenze –

Herausforderung und Überforderung
in der Selbsthilfe



Handbuch

Hart an der Grenze –

Herausforderung und Überforderung
in der Selbsthilfe

B.A.G
SELBSTHILFE



Deutsche Alzheimer
Gesellschaft e.V.
Selbsthilfe Demenz

 **DLH**
Deutsche Leukämie- & Lymphom-Hilfe

Bundesverband der Selbsthilfeorganisationen
zur Unterstützung von Erwachsenen mit
Leukämie und Lymphomen e.V.

gefördert vom



Dachverband

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit haben wir bei allen personenbezogenen Begriffen die maskuline Schreibform gewählt. Sofern es nicht anders gekennzeichnet ist, schließt sie immer beide Geschlechter ein und beabsichtigt damit keine geschlechtsspezifische Diskriminierung.

Impressum:

2. überarbeitete Auflage 2020

© Herausgeber:

BAG SELBSTHILFE

Bundesarbeitsgemeinschaft Selbsthilfe von Menschen mit Behinderung,
chronischer Erkrankung und ihren Angehörigen e. V.

Kirchfeldstraße 149

40215 Düsseldorf

Tel.: +49 (0)211 31006-0

www.bag-selbsthilfe.de

BKK Dachverband e.V.

Mauerstraße 85

10117 Berlin

Tel.: +49 (0)30 270 04 06-505

www.bkk-dv.de

Autorinnen: Cornelia Kern, Helga Schneider-Schelte, Anke Zetlitzer

Überarbeitungen für die 2. Auflage: Helga Schneider-Schelte

Layout: Ulrike Künnecke

Druck: Druckerei + Werbeagentur Berthold Reprografik GmbH

Mit finanzieller Unterstützung des BKK Dachverbandes e. V.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
Einführung	6
1 Selbsthilfe – Möglichkeiten, Grenzen und Spannungsfelder	9
1.1 Was ist Selbsthilfe?	9
1.2 Formen der Selbsthilfe	10
1.3 Selbsthilfe und Ehrenamt	12
1.4 Selbsthilfe – ein Erfolgsmodell	12
1.5 Grenzen der Selbsthilfe	14
1.6 Überforderung gezielt vermeiden	14
2 Ehrenamt und Hauptamt	17
2.1 Vom Ehrenamtler zum Arbeitgeber	17
2.2 Neue Herausforderungen	17
2.3 Motive – Konflikte – Fähigkeiten	18
3 Überforderung – Stress – Burn-out	21
3.1. Von der Herausforderung zur Überforderung	21
3.2 Was ist Stress?	24
3.3 Auslöser für Stress	26
3.4 Innere Faktoren (psychologische Disposition)	28
3.5 Dauerstress macht krank	30
3.6 Burn-out	31
4 Präventionsmöglichkeiten: Wie kann Überforderungen vorgebeugt werden?	37
4.1 Aktive Auseinandersetzung mit eigenem Stress	37
4.2 Antreiber erkennen und aktiv Gegenmaßnahmen ergreifen	39
4.3 Strategien entwickeln	40
4.4 Verringerung der Belastung	42
4.5 Strategien zur Überforderungsvermeidung auf Organisationsebene	43
4.6 Möglichkeiten zur Förderung einer erfolgreichen Zusammenarbeit	46
5 Sensibilisierung in der Gruppe, im Verband	47
5.1 Vortrag: „Hart an der Grenze – Herausforderung und Überforderung in der Selbsthilfe“	49
5.2 Wochenendseminar: „Hart an der Grenze – Herausforderung und Überforderung in der Selbsthilfe“	61
Evaluationsbogen	75
Checkliste für die Organisation eines (Wochenend-)Seminars	77
5.3 Tagesseminar	79
5.4 Beauftragte	79
5.5 Supervision	80

6. Methodenkoffer	81
6.1 Methoden für den Anfang	81
6.2 Themenbearbeitung	87
6.3 Methoden zur Vertiefung eines Themas	95
6.4 Der Abschluss – Feedback	102
7. Öffentlichkeitsarbeit und Ausblick	105
7.1 Öffentlichkeitsarbeit	105
7.2 Train-the-Trainer-Seminare	106
7.3. Fazit	106
8. Literaturverzeichnis	107
„Gönne dich dir selbst“	110
Zu guter Letzt: Die acht Gebote des Genießens	111

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen engagieren sich ehrenamtlich in Selbsthilfegruppen und Selbsthilfeorganisationen. Ihre Arbeit ist mittlerweile zu einem prägenden Merkmal für das deutsche Gesundheitswesen geworden. Sie geben emotionale Unterstützung, begleiten, informieren und beraten Betroffene und vertreten die Interessen von Patientinnen und Patienten – all diese wichtigen Facetten der Selbsthilfearbeit fußen auf dem Einsatz der Aktiven in der Selbsthilfe.

Wenngleich viele Engagierte Kraft und Stärke aus dieser Tätigkeit schöpfen, stellen die Anforderungen, die die Leitung einer Gruppe, die Führung eines Verbandes oder die Aufrechterhaltung eines Beratungsangebots mit sich bringen, stets auch eine Herausforderung dar. Zumal sie selbst den Umgang mit ihrer Erkrankung oder Behinderung zu bewältigen haben und vielfach obendrein durch Familie, Beruf und ihre Probleme des Alltags gefordert sind.

Oftmals schleichend und unmerklich kann gerade bei denjenigen, die sich besonders verantwortlich fühlen in der Selbsthilfe, die Herausforderung in eine Belastung und die Belastung in eine Überforderung umschlagen. Um dies zu vermeiden, gibt das vorliegende Handbuch wertvolle Empfehlungen und Informationen für die Sensibilisierung für die eigenen Grenzen.

Mit dem gemeinsam von der BAG SELBSTHILFE und dem BKK Dachverband entwickelten Sensibilisierungsprogramm „Hart an der Grenze – Herausforderung und Überforderung in der Selbsthilfe“ sollen die besonders Aktiven und alle in der Selbsthilfearbeit „Eingespannten“ angesprochen werden. Nur wer Herausforderungen richtig einzuschätzen weiß und die persönliche Grenze zur Überforderung kennt, wird sich nicht in einer Spirale wiederfinden, die bis zum Burn-out führen kann.

Wir würden uns freuen, wenn dieses Sensibilisierungsprogramm einen Beitrag dazu leistet, die Kraft des Engagements in der Selbsthilfe zu wahren und zu stärken. In dem Handbuch haben wir die Grundlagen des Sensibilisierungsprogramms zusammengestellt und die zur Verfügung stehenden Methoden und Materialien für die Selbsthilfe anschaulich und gut verständlich aufbereitet. Wir hoffen, dass dieses Handbuch eine wirksame Hilfe für die Praxis darstellen wird und Sie bei der Bewältigung Ihrer vielfältigen Aufgaben unterstützt.

Franz Knieps
BKK Dachverband e. V.

Dr. Martin Danner
BAG SELBSTHILFE

Einführung

Die Arbeit der Selbsthilfeorganisationen chronisch kranker und behinderter Menschen in Deutschland basiert im Wesentlichen auf dem persönlichen ehrenamtlichen Engagement selbst betroffener Menschen. Neben dem Umgang mit der eigenen Erkrankung oder Behinderung bzw. mit der Situation als pflegende Angehörige engagieren sie sich in Selbsthilfegruppen und/oder organisieren als Vorstand die Selbsthilfearbeit in den Verbänden. Die gegenseitige Unterstützung, das gemeinsame Handeln, die Bestätigung, gebraucht zu werden und anderen helfen zu können, spornen viele dieser Aktiven an. Sie fühlen sich gestärkt und spüren oft neue Lebenskraft – und übersehen dabei, dass auf Dauer diese Tätigkeit auch viel Energie kostet.

Eine zunehmende Schwierigkeit ist für viele Engagierte zum Beispiel, Personen zu finden, die die Nachfolge übernehmen, ob für die Leitung einer Gruppe oder als Funktionsträger. Das arbeitsteilige Vorgehen – ein Grundprinzip in der Selbsthilfe – kann vielfach nicht mehr umgesetzt werden und die Last der Verantwortung verbleibt bei wenigen „Kümmerern“, mit deren Wirken die Geschicke des Verbandes stehen und fallen. Nicht selten sind daher gerade diese „Kümmerer“ davon bedroht, sich zu überfordern, ihre zumeist schwache Gesundheit aufs Spiel zu setzen oder ein sogenanntes Burn-out zu erleiden.

In der Selbsthilfe gibt es diese drastischen Verläufe bis hin zum Burn-out zwar selten, doch auch hier gibt es Zeichen von Überforderung und Selbstausbeutung. Diese zu erkennen und dem gegenzusteuern, hat sich das Projekt **„Coaching für Kümmerer“** zur Aufgabe gemacht. Denn: Engagement in der Selbsthilfe darf nicht dazu führen, dass Engagierte, ob aus Frustration oder Überforderung, ihre Gesundheit belasten und daraufhin unter Umständen der Selbsthilfe gänzlich den Rücken kehren. Denn dann würden wertvolles Wissen und wichtige Ressourcen verloren gehen. Engagierte sollen deshalb für mögliche Gefährdungen sensibilisiert und in ihrer Fähigkeit, Grenzen zu setzen, unterstützt werden.

Vorgehen:

Nach einer aufwändigen Recherche wurde jeweils ein Prototyp für einen Vortrag und ein Seminar mit dem Titel „Hart an der Grenze“ entwickelt. Beides – Vortrag und Seminar – wurden mehrfach durchgeführt, auf deren Praxistauglichkeit hin überprüft und anschließend überarbeitet. In einem zweiten Schritt wurden Train-the-Trainer-Seminare angeboten. Damit sollten Engagierte aus der Selbsthilfe befähigt werden, Vorträge und Seminare selbstständig durchzuführen. Ziel war es, einen genügend großen Kreis von Referentinnen und Referenten aufzubauen, um der möglichen Nachfrage nach Veranstaltungen gerecht zu werden. Denn auch nach Ablauf der Projektlaufzeit sollte die Sensibilisierung in den Verbänden weitergehen.

In dem vorliegenden Handbuch finden Sie die zentralen Ergebnisse aus dem Projekt in der 2. überarbeiteten Auflage. Das Handbuch stand längere Zeit nur online zur Verfügung, da die 1. Auflage und auch der Nachdruck innerhalb kurzer Zeit vergriffen waren. Doch durch die finanzielle Unterstützung des BKK Dachverbandes steht nun nach fünf Jahren das Handbuch wieder in einer aktualisierten Fassung zur Verfügung. Es entspricht dem heutigen Wissensstand.

Aufbau des Handbuches:

Die ersten drei Kapitel informieren über Grundlagen zur Selbsthilfe, zu deren Möglichkeiten, Grenzen und Spannungsfeldern, geben Einblicke auf das Ehren- und Hauptamt und informieren zu den Themen „Überforderung“, „Stress“ und „Burn-out“.

Das Kapitel 4 widmet sich den Möglichkeiten der Prävention von Überforderung. Neben wichtigen Informationen werden konkrete praxisnahe Übungen und Strategien aufgezeigt, die jeder Einzelne, aber auch die Organisation für sich nutzen kann, um Überforderung zu erkennen, Grenzen wahrzunehmen und Stress entgegenzuwirken.

Den Vortrag „Hart an der Grenze – Herausforderung und Überforderung in der Selbsthilfe“ mit ausführlichen Erläuterungen finden Sie in Kapitel 5. Außerdem finden Sie dort Umsetzungs- und Planungshinweise für ein Wochenend- oder Tagesseminar und organisatorische Hinweise wie eine Checkliste, die Vorlage für eine Kostenkalkulation und auch den Entwurf für einen Evaluationsbogen.

In Kapitel 6 ist ein umfangreicher Methodenkoffer hinterlegt, der zahlreiche praktische Anregungen zur Durchführung von Seminaren bereithält.

Kapitel 7 enthält Tipps, wie ein Verband das Thema „Überforderung“ durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit verbreiten kann.

Wer sich in das Thema noch mehr vertiefen möchte, findet im abschließenden Kapitel acht zahlreiche Literaturhinweise.

An dem Projekt beteiligt waren:

Die **BAG SELBSTHILFE:** Die BAG SELBSTHILFE ist der Dachverband von 120 Bundesorganisationen der Selbsthilfe chronisch kranker und behinderter Menschen sowie deren Angehörigen und von 13 Landesarbeitsgemeinschaften. Besonderer Dank für die Erstellung der Broschüre gilt den Mitarbeiterinnen Anke Zetlitz, Ulrike Fischer-Schlichting und Sonja Liebherr.

Die **Deutsche Alzheimer Gesellschaft e.V.** Selbsthilfe Demenz (DALzG): Helga Schneider-Schelte war federführend für die Konzeption und Durchführung der Workshops sowie für die Verfassung des Handbuches verantwortlich. Sie leitet seit Jahren Seminare für ehrenamtliche Gruppenleiter und Gruppenleiterinnen von Angehörigengruppen.

Die **Deutsche Leukämie- & Lymphom-Hilfe e.V.** (DLH): Cornelia Kern, Projektmanagerin, brachte das Know-how über die Strukturen von Verbänden und über die Zusammenarbeit zwischen ehren- und hauptamtlichen Mitarbeitern mit ein.



Deutsche Leukämie- & Lymphom-Hilfe
Bundesverband der Selbsthilfeorganisationen
zur Unterstützung von Erwachsenen mit
Leukämie und Lymphomen e.V.

Ein **besonderer Dank** gilt Götz Liefert, der die Workshops mit entwickelt und seine Methodenbeschreibungen zur Verfügung gestellt hat. Außerdem möchten wir den vielen Teilnehmerinnen der Workshops, die wertvolle Hinweise für die Weiterentwicklung gegeben haben, danken.



Dank gilt auch dem **BKK Dachverband**, der das Projekt von 2011 bis 2014 finanziell unterstützt und die Erstellung sowie die Neuauflage des Handbuchs ermöglicht hat. Gleichzeitig möchten wir Christine Kirchner danken, die die Aktualisierung der 2. Auflage des Handbuchs mit unterstützt hat.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen und Umsetzen

A handwritten signature in black ink, reading 'H. Schneider-Schelte'.

für das Autorinnen-Team
Helga Schneider-Schelte

1

Selbsthilfe – Möglichkeiten, Grenzen und Spannungsfelder

Sich in der Selbsthilfe zu engagieren bedeutet, etwas für die eigene Gesundheit, für den Umgang mit einer Behinderung oder Erkrankung, für die Lösung der individuellen Probleme zu tun und sich für andere einzusetzen. Selbsthilfe nimmt damit auch gesellschaftliche Rahmenbedingungen in den Blick. Selbsthilfe wirkt damit auch zurück in die Gesellschaft: sie stellt Öffentlichkeit her und will Strukturen verändern, damit die Lebensqualität für Erkrankte, Behinderte und deren Angehörige verbessert wird. Selbst aktiv zu werden und sich gegenseitig zu stärken ist das Motto. Die Situation soll sich zum Besseren wenden.

„Engagement ist ein Weg, mitzugestalten: im Kleinen und auch im Großen. Es macht das Leben reicher und bunter, es bringt Spaß und Anerkennung.“
(bagfa Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen e. V., www.bagfa.de/engagement)

Wie kann es dann zu Überforderung kommen? Welche Mechanismen sind dafür verantwortlich, dass diese sinnvolle Tätigkeit dazu führen kann, dass sich der eigene Gesundheitszustand verschlechtert? Dass freiwilliges Engagement zur Belastung wird?

Damit diese Fragen beantwortet werden, erscheint es sinnvoll, ein wenig auszuholen und sich erst einmal auf gemeinsame Begrifflichkeiten zu verständigen.

1.1 Was ist Selbsthilfe?

Selbsthilfe bedeutet, die eigenen Probleme und deren Lösung selbst in die Hand zu nehmen und im Rahmen der eigenen Möglichkeiten aktiv zu werden. Ein Motto der Selbsthilfe lautet daher: „Nur du allein kannst es, aber du kannst es nicht allein“ (NAKOS, S. 20).

Selbsthilfe ist eine besondere Form des freiwilligen sozialen Engagements. In Selbsthilfegruppen kommen Menschen zusammen, die „betroffen“ sind und die ein gemeinsames Thema verbindet: Sie leiden unter der gleichen Krankheit, Behinderung oder seelischen Konfliktsituation. Sie erhoffen sich für sich selbst einen besseren Umgang mit der Krankheit oder der Behinderung. Sie suchen unabhängige Informationen, Unterstützung und neue Perspektiven, ohne die anderen Gruppenmitglieder und deren Wohlergehen aus dem Blick zu verlieren. Mit zunehmendem Wissen und auch Organisationsgrad der Selbsthilfe haben sich die Aktiven mehr und mehr dafür eingesetzt, auf gesellschaftliche Rahmenbedingungen Einfluss zu nehmen und diese entsprechend zu verändern. Zum Beispiel wurden andere Formen von Arbeit (u.a. Werkstätten im Behindertenbereich) und

Leben (Enttabuisierung, Betreuungsangebote, integrative Wohnformen) angestrebt und es entwickelte sich die Forderung nach Mitsprache und Beteiligung: „Nichts über uns, ohne uns!“.

Auch Angehörige von Betroffenen organisieren sich in Selbsthilfegruppen.

1.2 Formen der Selbsthilfe

Nach dem Organisationsgrad der Selbsthilfe unterscheidet man Selbsthilfegruppen und Selbsthilfeorganisationen.

1.2.1 Selbsthilfegruppen



Selbsthilfegruppen sind freiwillige Zusammenschlüsse von Menschen, deren Aktivitäten sich in erster Linie an den Wünschen und Bedürfnissen der Gruppenmitglieder orientieren. Im Mittelpunkt steht die Bewältigung des gemeinsamen Problems. Selbsthilfegruppen sind Gesprächskreise mit einer überschaubaren Anzahl von Personen (ca. 6–15 Mitglieder), die in der Regel nach folgenden Prinzipien arbeiten:

- **Festgelegter Rhythmus:** Die Gruppenmitglieder treffen sich regelmäßig zu festgesetzten Zeiten (z.B. wöchentlich, vierzehntägig, einmal im Monat). Kontinuität ist dabei Voraussetzung, dass Veränderung möglich wird.
- **Auf neutralem Boden:** Die Gruppen treffen sich außerhalb der privaten Räume. Sie suchen sich geeignete Treffpunkte, an denen sie ungestört über ihre Themen sprechen können.
- **Verschwiegenheit:** Um zu ermöglichen, dass auch sehr persönliche Themen angesprochen werden können, ist Vertrauen Grundvoraussetzung. Eine wichtige Regel ist daher, dass alles was im Raum gesprochen wird, im „Raum“ bleibt, d. h. nicht an Dritte weitergegeben werden darf.
- **Entscheidungsfindung:** Entscheidungen, die die Gruppe betreffen, werden von allen anwesenden Mitgliedern gemeinsam getroffen.
- **Aufgabenverteilung:** Für manche Aufgaben, z. B. zur Kontaktaufnahme für neue Mitglieder, werden Ansprechpartner benannt. Einzelne erklären sich bereit, anstehende wichtige Aufgaben zu übernehmen, wie z.B. für den Schlüssel des Treffpunktes zu sorgen oder die Treffen zu moderieren.

Selbsthilfe wirkt, weil die Mitglieder in der Gruppe die Erfahrung machen,

- dass sie von den anderen Gruppenmitgliedern akzeptiert und unterstützt werden
- dass sie mit ihrem Problem nicht allein sind

- dass sie mit ihren Schwierigkeiten besser umgehen bzw. sie bewältigen können: „Gemeinsam sind wir stark“
- dass die Informationen und Erfahrungen anderer hilfreich sind, z. B. Wissen über Behandlungsmöglichkeiten, Medikamente und Nebenwirkungen oder auch zu Fragen des Schwerbehindertenrechts oder der Pflege- und Krankenversicherung.

Fazit: Diese Unterstützung ist eine eher nach „innen“ orientierte Hilfe. Die Mitglieder helfen sich selbst und setzen sich auch für das Wohlergehen der anderen Gruppenmitglieder ein.

1.2.2 Selbsthilfeorganisationen

Selbsthilfeorganisationen sind Gruppen und Vereine, die sich über die örtliche Ebene hinaus zu Verbänden auf Landes- und/oder Bundesebene zusammenschließen. Sie verstehen sich als Interessenvertretung für ihre Mitglieder, werden zu deren Sprachrohr und können durch gemeinsames und gezieltes Vorgehen wirkungsvoller Veränderungen anstoßen. Das konkrete Angebot und die Leistungsfähigkeit sind sehr unterschiedlich und abhängig von der Größe der Organisation.

Fazit: Selbsthilfeorganisationen sind in der Regel bundesweit aufgestellt. Sie fungieren im Wesentlichen als Dach- oder Bundesverband. Die regionalen Gruppen und Projekte sind entweder eigenständig und beantragen die Mitgliedschaft als Verein oder sie haben keine eigene Rechtsform. In diesem Fall wird die jeweilige Einzelperson Fördermitglied des Verbandes.

1.2.3 Selbsthilfeprojekte

Sowohl Selbsthilfegruppen als auch Selbsthilfeorganisationen können ihre Angebote auch nach außen öffnen. Dies geschieht oftmals im Rahmen von Selbsthilfeprojekten. Sie bieten Beratung und Informationen nicht nur für die eigenen Gruppenmitglieder an, sondern auch für Außenstehende, die keine Beteiligung an der Gruppenarbeit wünschen, und für Angehörige.

Selbsthilfeprojekte sind meist auch gesellschaftspolitisch aktiv. Sie setzen sich im Auftrag ihrer Mitglieder für bessere Bedingungen in der gesundheitlichen und sozialen Versorgung ein. Sie organisieren Informationsveranstaltungen, geben Broschüren heraus und machen durch öffentlich wirksame Aktionen auf ihr Thema aufmerksam. Sie sind auch wichtige Instanzen, wenn es um die Weiterentwicklung professioneller Hilfeformen geht (z.B. Eltern für Integration e.V., Berliner STARThilfe e.V., Lupus Erythematodes Selbsthilfegemeinschaft e.V., LISA e.V. Interkultureller Mädchen- und Frauenladen).



In der Regel verfügen Selbsthilfeprojekte über eigene Räumlichkeiten und stellen Personal ein. Viele Selbsthilfeprojekte entscheiden sich daher für die Rechtsform eines Vereins. Durch ihre Zielsetzung, sich für das Wohl der Mitglieder und anderer einzusetzen, erfüllen sie in der Regel die Kriterien der Gemeinnützigkeit.

Fazit: Die Ziele von Selbsthilfeprojekten gehen über die reine Gruppenarbeit hinaus und sind auch nach außen orientiert.

1.3 Selbsthilfe und Ehrenamt

Selbsthilfe ohne Ehrenamt wäre nicht denkbar. Das Engagement der Betroffenen, der Austausch untereinander und die gegenseitige Unterstützung sind Kern der Selbsthilfearbeit.

Es gibt aber auch große Verbände von chronisch kranken Menschen oder Menschen mit Behinderung, die sehr professionell arbeiten und die eine weit verzweigte Gruppenstruktur haben. Selbst hier ist es aber so, dass der Vorstand dieser Verbände von den Mitgliedern gewählt wird und ehrenamtlich tätig ist. Gleichzeitig ist er ggf. auch in der Rolle eines Arbeitgebers und stellt Personal ein, um die vielfältigen Aufgaben bewältigen zu können.

Daneben gibt es auch eine Vielzahl kleinerer Organisationen, z. B. zu seltenen Erkrankungen, die bundesweit organisiert sind. Die Mitglieder arbeiten fast ausschließlich ehrenamtlich, d. h. unbezahlt und auf freiwilliger Basis, und halten so den Verband lebendig. Auch sie bieten Hilfe, Erfahrungsaustausch, Beratung und Unterstützung an.

Fazit: Auch wenn heutzutage die größeren Selbsthilfeverbände ohne professionelle Struktur nicht mehr auskommen, bleibt das ehrenamtliche Engagement nach wie vor ein zentrales Element: Dies zeigt sich in der gegenseitigen Unterstützung in den Gruppen, der Beteiligung bei der Durchführung von Veranstaltungen und der Übernahme von Aufgaben, wie die Beratung anderer Mitglieder. Auch der Vorstand ist ehrenamtlich tätig.

1.4 Selbsthilfe – ein Erfolgsmodell

Die Selbsthilfe hat sich aus dem anfänglichen Nischendasein verabschiedet und sich zu einem gefragten Partner professioneller Versorgung im Gesundheitswesen und im Behindertenbereich entwickelt.

„Selbsthilfegruppen entstehen aus einem selbstbestimmten und eigenverantwortlichen Engagement Betroffener bzw. Angehöriger. Die Motivation hierzu ist in dem Wunsch begründet, an der eigenen Situation etwas zu verändern und Erfahrungen mit Menschen auszutauschen, die ähnliche Probleme haben. Mitglieder von Selbst-

hilfegruppen verständigen sich auf der Ebene gleicher Betroffenheit und ermöglichen so ein authentisches wechselseitiges Verstehen. Professionellen Helfern ist dies in der Regel so nicht möglich. Daher sind Selbsthilfe-Initiativen eine wesentliche Ergänzung professioneller Hilfen. Sie gleichen vor allem psychosoziale Defizite aus.“ (Selko e.V., 2019)

Es geht um Wissensvermittlung (über die Bewältigung einer Krankheit), um Entscheidungshilfe (wen soll man fragen, welche Therapiemöglichkeiten gibt es, wo gibt es Unterstützung), um Enttabuisierung und um die Vermittlung von Akzeptanz.

➔ **Selbsthilfe ist anerkannt**

In einer Zeit, in der traditionelle Strukturen wie Familien und gewachsene soziale Netze immer dünner werden, sind die freiwilligen Bündnisse in der Selbsthilfe oft eine tragfähige Alternative. Das Wesen der Selbsthilfe – der Austausch auf gleicher Augenhöhe, das Sich-wieder-finden im Anderen, die Freiwilligkeit, die Ansammlung von Wissen aus Erfahrung und die regelmäßige Begleitung und Unterstützung – ist von professionellen Diensten so kaum leistbar.

Die Idee der Selbsthilfe ist bekannt und weitgehend positiv besetzt. Viele Professionelle wie Ärzte, Sozialarbeiter usw. sind froh über diese ergänzende Hilfe, weil sie ihnen einen bestimmten Teil an Arbeit abnimmt, den sie selbst nicht leisten könnten.

➔ **Selbsthilfe steht für Authentizität**

Bei politischen und fachlichen Entscheidungen fanden immer schon die Interessen von „Experten“ und einflussreichen Lobbyisten Berücksichtigung. Zunehmend wird jedoch die Akzeptanz durch die Kunden und Verbraucher wichtig. Bei Vorhaben und Veränderungen im Gesundheitssystem (Gesetze, Vermarktungsstrategien usw.) wird daher darauf geachtet, dass auch Patienten als dessen Nutzende einbezogen werden („Patientenbeteiligung“). In vielen Bereichen sind daher Selbsthilfeorganisationen gefragt, diese Perspektive einzubringen. Dies stellt die Selbsthilfe vor neue Herausforderungen. Vernetzung und Strukturen werden bedeutungsvoller, um mit einer Stimme sprechen zu können. Es geht hier nicht um Privatmeinungen, sondern um unabhängige Ansichten von Patienten, die nicht von wirtschaftlichen Interessen einzelner Unternehmen beeinflusst sind. Gleichzeitig wird die Transparenz des eigenen Handelns immer wichtiger.

„Selbsthilfegruppen und -organisationen sind [...] Foren, in denen sich Kranke, Patienten, Nutzer und Nutzerinnen von gesundheitlichen Einrichtungen das Wissen und die Kompetenz aneignen, die sie brauchen, um ihre Krankheit besser bewältigen zu können, aber auch, um sich als ‘Verbraucher’ im Versorgungsmarkt ‘Gesundheit’ besser behaupten zu können. Sie heben die Vereinzelung der Patienten gegenüber den Anbietern und Kostenträgern partiell auf. In Selbsthilfeinitiativen organisieren sich kranke Menschen ihre eigenen Lobbystrukturen. Gruppen und Organisationen z.B. von chronisch kranken Menschen sind daher inzwischen akzeptierte und gefragte Partner professioneller Versorgung im Gesundheitswesen. Sie erbringen wichtige ergänzende Leistungen, bzw. sie tragen einen Teil der Information, Hilfe, Betreuung und Gesundheitsförderung, den der institutionelle und professionelle Sektor nicht übernehmen will und kann.“ (Selko e.V., 2019)



1.5 Grenzen der Selbsthilfe

Selbsthilfe ist jedoch nicht geeignet

- für Menschen, die sich in einer akuten Krise befinden. Diese Menschen brauchen professionelle Hilfe/Therapie. Die Gruppe kann diese Unterstützung nicht gewährleisten, sondern wäre damit überfordert.
- für Menschen, die von der Gruppe eine schnelle Verbesserung ihres Leidens erwarten und die jemanden suchen, der ihnen sagt, was sie tun sollen. Bis sich positive Effekte einstellen, braucht es manchmal einen langen Atem. Offenheit und eine kontinuierliche Mitarbeit in der Gruppe sind wichtige Voraussetzungen für eine positive Veränderung.
- für Menschen, die von anderen in die Gruppe geschickt werden, weil sie dort Informationen und Hilfe bekämen, die aber nicht bereit sind, sich selbst einzubringen. Die Gruppen können nur funktionieren, wenn es zu einem wechselseitigen Geben und Nehmen kommt. Sie brauchen das aktive Mitwirken ihrer Mitglieder, denn sie arbeiten in der Regel freiwillig, unentgeltlich und mit hohem Einsatz privater Zeit.

Selbsthilfegruppen können keine medizinische oder psychotherapeutische Behandlung ersetzen, sie können sie aber sinnvoll ergänzen oder unterstützen.

1.6 Überforderung gezielt vermeiden

Der wachsende Bekanntheitsgrad und die Übernahme von partiellen Aufgaben der Gesundheitsversorgung, der Beratung und Betreuung ist für die Selbsthilfe nicht immer einfach. Damit sind oft Herausforderungen verbunden, die leicht zur Überforderung einzelner, besonders engagierter Mitglieder führen können. Oft fehlt es in der Selbsthilfe an gezielten Maßnahmen, um die Überforderung Einzelner zu vermeiden.

Überforderungssituationen können aufgrund folgender Situationen auftreten:

→ Zu hohe und falsche Erwartungen

Viele Gruppen sind „offen“, d.h. sie suchen neue Mitglieder und diese können jederzeit kommen. Dies wird durch Flyer, Internet, Kontaktstellen etc. kommuniziert. Die Zugangswege zur Gruppe sind niedrigschwellig. Soziale Dienste, Ärzte, Angehörige, Freunde verweisen – oft mit Nachdruck – auf die Selbsthilfe, im Sinne von: „Hier werden Tipps weitergegeben“ und „Dort wird Ihnen geholfen.“ Seitens der Gruppe findet nicht immer ein Vorgespräch statt, um diese Sichtweise richtig zu stellen oder es wird versäumt, am Anfang der Gruppensitzung Regeln und Arbeitsweise der Selbsthilfegruppe vorzustellen. Beide Seiten gehen daher häufig mit hohen Erwartungen aufeinander zu – einerseits die Erwartung, Hilfe zu erhalten, andererseits die Erwartung, ein aktives Mitglied zu gewinnen, das in der Gruppe mitarbeiten möchte. Nicht selten kommt es vor, dass die „Neuen“ einmal kommen, von sich



erzählen und dann beim nächsten Gruppentreffen fehlen. Wenn sich dies wiederholt, kann dies die Gruppe belasten. Fragen wie „Warum kommt er/sie nicht mehr wieder? Liegt es vielleicht an uns? Haben wir uns nicht genügend eingestellt auf Frau A., Herrn Z.“ bleiben unbeantwortet und binden Energie. Sie können dann zu Frustration und Enttäuschung führen.

➔ **Beteiligung von nur wenigen Mitgliedern an der Bewältigung der anstehenden Aufgaben**

Diejenigen, die eine Gruppe ins Leben rufen, sind meist sehr engagiert. Sie übernehmen Aufgaben wie den Schlüssel zu verwahren, die Gruppensitzungen zu moderieren und Ansprechpartner für Neue zu sein. Wenn sie nicht achtsam sind, geraten sie schnell immer mehr in die Position der Leiterin, des Leiters der Gruppe und damit in die Rolle, verantwortlich zu sein. Die Gruppenmitglieder sind meist froh darüber und sprechen dafür Lob aus: „Du machst das wunderbar“; „Wenn wir Dich nicht hätten“. Dies spornt an. Der Selbsthilfegedanke – wir sind alle verantwortlich – kann dabei immer mehr in den Hintergrund geraten und bei der „Leiterin“ oder dem „Leiter“ löst dies mit der Zeit immer mehr Unbehagen aus. Der Versuch, Aufgaben abzugeben, scheitert dann nicht selten: Niemand findet sich, der bereit ist, den Schlüssel zu übernehmen. Ähnlich kann es auch mit Anliegen gehen, eine Person zu finden, die für das nächste Mal ein Thema vorbereitet, beim Stand auf dem Selbsthilfemarkt mitmacht oder die Moderation beim nächsten Gruppentreffen übernimmt.

➔ **Gemeinsames Ziel gerät aus den Augen bzw. wird nicht den veränderten Bedürfnissen angepasst**

Die Personen, die in die Gruppe kommen, haben nicht immer die gleichen Erwartungen und Ziele. Auch können sich diese im Laufe der Gruppenarbeit ändern. Wenn nicht zu Beginn oder auch zu einem späteren Zeitpunkt immer wieder geklärt wird, was jede und jeder von der Gruppenarbeit erwartet und welches Ziel er oder sie verfolgt, kann dies zu Konflikten führen: Es kann sich daran entzünden, dass „immer die gleichen zu spät kommen“, „dass das gemeinsame Gespräch in Nebengespräche zerfällt“ und dass „das Wesentliche erst hinterher in der Kneipe zur Sprache kommt“.

➔ **Grenzen werden nicht gesetzt**

Die optimale Größe für eine Selbsthilfegruppe bewegt sich zwischen sieben und zwölf Personen. Manchmal ist jedoch der „Run“ auf die Gruppe so groß, dass der Rahmen einer arbeitsfähigen Gruppe gesprengt wird. Erschwerend kommt hinzu: Je größer die Gruppe ist, desto mehr Leitung braucht es. Auch kann die Regelmäßigkeit und Verbindlichkeit der Teilnahme abnehmen, wenn Vertrautheit und Intensität verloren gehen. Spätestens dann sollte darüber nachgedacht werden, die Gruppe zu teilen oder eine neue Gruppe – möglichst mit Starthilfe – aufzubauen.



→ **Fehlende Grenzsetzung**

Manchmal kommen Menschen in Gruppen, die in einer akuten Krise sind, Menschen, die eine professionelle Therapie nötig haben, oder Menschen, die einsam sind und Anschluss suchen. Manchmal kommen auch Menschen in die Gruppe, die (noch) nicht bereit sind, an sich zu arbeiten, oder die Zielsetzung und das Thema der Gruppe stimmen nicht mit deren Erwartungen überein. Gruppen tun sich oft schwer, dies rechtzeitig zu erkennen und dann die Grenze zu ziehen. Es fällt ihnen schwer, diese (oft sehr hilfsbedürftigen) Menschen nicht aufzunehmen, sondern an andere (professionelle) Stellen zu verweisen. Die Gruppen haben oft kein Ritual und kein klares Vorgehen entwickelt, um jemandem „abzusagen“. Stattdessen warten sie lieber ab und hoffen, dass die Betroffenen es selber merken. Auch hier liegt eine Quelle des Konfliktes, der die Gruppen überfordern kann.

→ **Fehlende Abschiedskultur**

Für manche Engagierte wird über die Jahre die Gruppe zum Familienersatz. Die Frage: „Ist es noch gut für mich, in der Gruppe zu bleiben?“ wird selten gestellt. Auch hat sich durch die langjährige Gruppenarbeit eine hohe Kompetenz eingestellt und man verfügt über umfangreiches Wissen, auf das die anderen ungern verzichten wollen. Selber ist man vielleicht auch motiviert, die eigenen positiven Erfahrungen weiterzugeben. Man bleibt engagiert und erste Anzeichen der Überforderung werden übersehen.

→ **Die Aktiven und Engagierten in der Selbsthilfe sind oft Einzelkämpfer**

Auch aufgrund der (finanziellen) Ausstattung sind die Ehrenamtlichen in Sachen Selbsthilfe oft Einzelkämpfer. Der Austausch und die Reflektion über die eigene Arbeit kommen zu kurz. Supervision wird so gut wie nie angeboten. Nur vereinzelt gibt es Foren, in denen sich die Verantwortlichen der Gruppen austauschen und ihre eigene Rolle reflektieren können. Es gibt zu wenig Möglichkeiten für Austausch mit anderen Gruppen. Oder es wird eine Veranstaltung angeboten, aber es kommt niemand, weil dies nicht als wichtig erachtet wird.

→ **Die Aufgaben werden immer mehr**

Diejenigen, die sich engagieren, sind oft die ersten, die sich für die Übernahme weitere Aktivitäten bereit erklären. Auf sie ist Verlass und sie gehören zum „harten Kern“. Ihre Motivation ist häufig, dass sie wissen, wie es ist, wenn man keine Hilfe erhält. Sie wollen es anders machen und die Sache voranbringen. Sie gehen „mit gutem Beispiel voran“ und können schlecht „Nein“ sagen. Sie wollen „retten“ und merken dann oft zu spät, dass sie die übertragene Aufgabe überfordert, dass sie darauf nicht vorbereitet sind oder dass ihnen (noch) die nötige Kompetenz fehlt (als ehrenamtlicher Vorstand z. B. Arbeitgeber zu sein, Vorträge zu halten, Sitzungen zu leiten, Beratungen durchzuführen, Forschungsprojekte zu beurteilen, Patientenleitlinien zu beurteilen, etc.).

Es fehlt an strukturierten Entscheidungsfindungsprozessen, die klären, ob ein bestimmtes Angebot – auch wenn es als äußerst hilfreich angesehen wird – angesichts der vorhandenen Ressourcen auch tatsächlich nachhaltig bereitgehalten werden kann, ohne dass einzelne Aktive überfordert werden.



2 Ehrenamt und Hauptamt

Wenn die ehrenamtlich Tätigen in der Selbsthilfe es nicht mehr schaffen, alle Angebote aufrecht zu erhalten und alle Aufgaben zu erfüllen, dann wird oftmals ein Ausweg darin gesehen, hauptamtliches Personal für die Umsetzung der Selbsthilfearbeit einzustellen.

2.1 Vom Ehrenamtler zum Arbeitgeber

Viele Themen, die im Rahmen der Gesundheits-Selbsthilfe bearbeitet wurden, haben in den letzten 20 Jahren an Bedeutung und an Öffentlichkeit gewonnen. Beispiele hierfür finden sich bei der Deutschen Alzheimer Gesellschaft e.V., der Deutschen Leukämie- & Lymphom-Hilfe e.V. oder der Frauenselbsthilfe nach Krebs e.V., um nur einige wenige zu nennen. War es anfangs eine kleine Gruppe von Engagierten, die sich austauschten und sich gegenseitig stärkten, nahm mit der zunehmenden Bekanntheit auch die Anzahl der Aufgaben zu. Broschüren mussten geschrieben und gedruckt, eine Telefon-Hotline aufgebaut und Tagungen organisiert werden. In den letzten Jahren kamen die Erstellung einer Website und der Aufbau von Foren hinzu. Ohne Einwerbung von Geldern zur Realisierung der diversen Projekte und ohne hauptamtliche Mitarbeiter, die verbindlich ansprechbar waren, ging es nicht mehr.

2.2 Neue Herausforderungen

Die Einstellung hauptamtlicher Arbeitskräfte entlastet die ehrenamtlich Tätigen. Gleichzeitig erwächst daraus die Herausforderung, als Arbeitgeber zu fungieren und Mittel für die Beschäftigung der hauptamtlichen Kräfte zu akquirieren.

Im Rahmen der Selbsthilfe gibt es so gut wie keine Regelfinanzierung. Die Finanzierung der zahlreichen Aufgaben erfolgt überwiegend über Mitgliedsbeiträge, Projektgelder, Mittel aus der Selbsthilfeförderung der Krankenkassen und Spenden. Die Schaffung eines Arbeitsplatzes ist mit der Übernahme der Verantwortung für die Existenzsicherung eines Menschen und gegebenenfalls dessen Familie verbunden. Die Sicherstellung einer stabilen Haushaltslage ist nicht immer gegeben. Daher werden häufig nur befristete Arbeitsverträge ausgestellt. Die Einstellung von Fachkräften wirft zudem neue Fragen auf: Wie sieht es mit der Haftung als ehrenamtlicher Vorstand aus? Was muss in einem Arbeitsvertrag stehen? Wie wird die Zusammenarbeit gestaltet? Ob die Hinzunahme hauptamtlicher Kräfte tatsächlich unter dem Strich eine Entlastung für die ehrenamtlich Tätigen bringt, muss sorgfältig abgewogen werden

„Ehrenamtliche Arbeit kann professionelle Arbeit nicht ersetzen, ist aber durch professionelle Arbeit auch nicht ersetzbar.“

Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V.



2.3 Motive – Konflikte – Fähigkeiten

„Zwischen ehrenamtlicher Tätigkeit und Erwerbsarbeit bestehen [...] vielschichtige Schnittstellen, Wechselwirkungen und teilweise fließende Übergänge.“

Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V.

Diese Aussage fasst einerseits die Chancen zusammen, die eine Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen bietet, deutet aber indirekt auch die Fallstricke einer derartigen Kooperation an. So können Schnittstellen und fließende Übergänge zwischen beiden Tätigkeitsfeldern einerseits zur Realisierung gemeinsamer Ziele förderlich sein, andererseits kann es zu Konflikten und zu Konkurrenz kommen. Um mögliche Probleme, die bei einer solchen Zusammenarbeit entstehen können, zu erkennen und ihnen vorzubeugen, sollten zunächst einmal die Motive der Ehren- und der Hauptamtlichen für die Aufnahme ihrer Tätigkeit näher betrachtet werden.

Ehrenamtlich Tätige	Hauptamtlich Tätige
Wunsch, anderen (und sich selbst) zu helfen	Zielsetzung der Organisation
Interesse an der Tätigkeit haben	Größere Gestaltungsspielräume (als in normalen Unternehmen)
Arbeit genießen	Sachbezogenheit der Arbeit
sich gebraucht fühlen	Selbstverwirklichung
sinnstiftendes Anliegen	Spaß an der Tätigkeit
kannte jemanden, der ehrenamtlich tätig war und davon profitierte	Dazulernen
will lernen und Erfahrungen sammeln	Bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt (3. Sektor als Übergangsarbeitsmarkt)
hatte viel freie Zeit	

Bei ehrenamtlich Tätigen im Selbsthilfebereich können sicherlich alle genannten Punkte eine mehr oder minder große Rolle spielen. Hervorzuheben sind jedoch folgende Punkte:

- Wunsch, anderen und sich selbst zu helfen
- sich gebraucht fühlen
- kannte jemanden, der ehrenamtlich tätig war und davon profitierte

Die Beweggründe der Angestellten sind oftmals ideeller Natur und gehen in der Regel weit über die Sicherstellung eines geregelten Einkommens hinaus, auch wenn dies ein nicht zu vernachlässigendes Motiv ist.

Doch auch wenn die Ehrenamtler und die Angestellten die Ziele Ihrer Organisation in vollem Umfang befürworten und vertreten, zeigt die obige Auflistung, dass sich die Motive des Handelns grundlegend unterscheiden. Zudem stehen auch die Voraussetzungen, die das Haupt- und das Ehrenamt mit sich bringen, oftmals im Gegensatz zueinander. Einige Beispiele hierfür sind in folgender Tabelle aufgelistet:

Ehrenamt	Hauptamt
persönlich involviert (Patient oder Angehöriger)	i.d.R. nicht persönlich involviert; distanziert, pragmatisch
mangelnde Anerkennung	wird entlohnt
flexible Zeiten	feste Zeitfenster
sucht Selbstbestätigung	sucht Selbstverwirklichung

Sowohl der ehrenamtlich als auch der hauptamtlich Tätige verknüpfen mit Ihrer Tätigkeit also Motive und Erwartungen, die häufig zu Spannungen zwischen den Personengruppen führen.

Angestellte im gemeinnützigen Bereich heben zudem häufig folgende negative Punkte Ihres Arbeitsalltags hervor:

- niedrige Entlohnung
- kaum berufliche Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten
- psychischer Stress
- seelisch belastende Arbeit
- schlechte Arbeitsbedingungen
- Zeitdruck

Schließlich sorgen unklare wechselseitige Erwartungen oder Unklarheit der Kompetenzbereiche und der Aufgabenverteilung für Konfliktsituationen. Angestellten werden zur Entlastung des ehrenamtlichen Vorstandes meist Aufgaben übertragen, die dieser vorher selbst erfüllt hat. Die Arbeitsbereiche der beiden Gruppen sind somit nicht von vornherein klar getrennt. Vorstandsvorsitzende sollten sich für die Rolle als Arbeitgeber daher auch Führungskompetenzen aneignen.

Insbesondere sollte er fähig sein,

- die Motive der Angestellten für die Aufnahme einer Arbeit im dritten Sektor zu akzeptieren und wertzuschätzen.
- Erwartungen klar auszudrücken.
- Arbeitsaufträge präzise zu formulieren.
- Aufgaben zu delegieren und andere Lösungsstrategien zu akzeptieren.
- Probleme / Konflikte / Kritikpunkte offen anzusprechen.

Angestellte wiederum sollten

- sich der Motive des ehrenamtlichen Vorgesetzten bewusst sein und sie ebenfalls akzeptieren und wertschätzen.
- Erwartungen klar ausdrücken.
- sich selbst und anderen Grenzen setzen können (Nein sagen können).
- auf die gesundheitliche und psychische Verfassung des ehrenamtlichen Vorstands Rücksicht nehmen.
- Probleme / Konflikte / Kritikpunkte offen ansprechen.



3

Überforderung – Stress – Burn-out

Menschen, die sich in der Selbsthilfe engagieren, sind meist sehr stark identifiziert mit ihrem Thema, ihrem Anliegen. Sie merken oft nicht, dass sie an ihre Leistungsgrenze gelangen und muten sich ständig neue Aufgaben zu. Eigentlich brauchen sie aufgrund ihrer eigenen Erkrankung oder Behinderung mehr Zeiten für Entspannung und Erholung. Doch ihr großes Engagement lässt dafür kaum Raum. Priorität haben immer die vielen Aufgaben. Auch treiben sie ihre Erfolge an: Endlich haben sie es erreicht, das Thema in der Öffentlichkeit zu verankern, wahrgenommen zu werden und Anerkennung für die Arbeit zu erhalten. Da fällt es schwer, Grenzen zu ziehen und „Nein“ zu sagen.

Ähnlich eingebunden und gefordert sind Angehörige, die „rund um die Uhr“ pflegen. Fast immer sind es (Schwieger-)töchter und Ehefrauen, die z.B. bei einer Demenzerkrankung die Pflege übernehmen. Sie tun dies aus Pflichtgefühl, aus Liebe, weil es von ihnen erwartet wird, weil sie etwas gut machen möchten oder schlicht aus finanziellen Gründen.

Alle Forschungen stimmen darin überein, dass pflegende Angehörige besonders gefährdet sind, selbst zu erkranken. Zudem ist die Pflegesituation häufig sehr belastend für die Beziehung: Ehen und Familien zerbrechen daran. Die Pflege alleine stemmen zu wollen, überfordert.

Zuviel des Guten kann schädlich sein. Wer nicht auch mal „Nein“ sagt und sich immer mehr Aufgaben aufhalst, kommt trotz aller Anerkennung schneller in einen Burn-out, als ihm lieb sein kann.

(www.das-burnout-syndrom.de)

3.1. Von der Herausforderung zur Überforderung

Gerade Menschen, die sich sozial engagieren, sind besonders gefährdet, sich permanent zu überfordern. Sie „brennen“ für eine Sache und gehören damit zur Risikogruppe der Burn-out-Gefährdeten.

„Ich habe die Gruppen und dann den Verein aufgebaut. Ich hatte jahrelang die Leitung und habe mich um alles gekümmert. Jetzt will ich die Leitung abgeben. Doch niemand will die Leitung machen. Alle meinen nur, ich solle es weiter machen. Ich würde das so gut machen. Ich bin aber selber krank und ich kann nicht mehr.“

„Ich habe übernommen, die Verbandszeitung zu machen. Anfangs waren wir ein gutes Team und es hat mir sehr viel Spaß gemacht. Doch jetzt habe ich den Eindruck, alles bleibt an mir hängen. Ich fühle mich dafür verantwortlich, dass die Artikel rechtzeitig geschrieben werden und laufe den Leuten ständig hinterher. Manchmal sitze ich dann bis Mitternacht und schreibe und korrigiere, damit alles noch rechtzeitig fertig wird. Am liebsten würde ich alles hinschmeißen.“

„Ich habe das Gefühl, ich schreibe ständig Anträge, um Geld für irgendwelche Projekte zu bekommen. Die ständige Unsicherheit, ob es weiterfinanziert wird oder nicht, macht mir zu schaffen. Ich mache das nicht so gern, doch an wen soll ich es abgeben?“

(Zitate von Teilnehmenden aus den Workshops)

Ob eine Aufgabe als bewältigbare Aufgabe, als Herausforderung oder als Überforderung wahrgenommen wird, hängt von verschiedenen Faktoren ab. Entscheidend sind die inneren und äußeren Ressourcen, die zur Verfügung stehen.

Innere Ressourcen

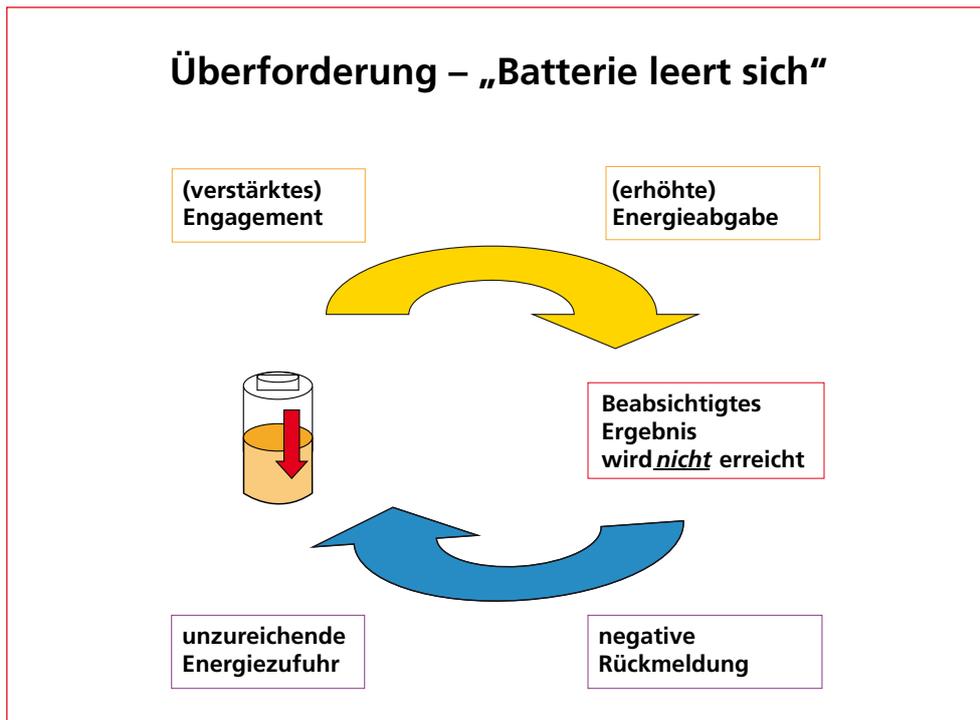
Innere Ressourcen sind beispielsweise positive Motivation, Erfahrungen in diesem Bereich, vorhandenes Wissen und Kompetenz sowie ein stabiles Selbstwertgefühl. Dies drückt sich in dem Gefühl aus, „das macht mir Spaß“, „das bringt mich weiter“, „dabei lerne ich noch etwas“.

Äußere Ressourcen

Damit eine Aufgabe gut bewältigt werden kann, braucht es auch entsprechende äußere Rahmenbedingungen: z. B. ausreichend Zeit, um die Aufgabe erledigen zu können, personelle und finanzielle Ressourcen, Anerkennung für das Engagement sowie positive Rückmeldungen.



Zur Veranschaulichung kann als Beispiel eine Batterie dienen: Wenn die Batterie geladen und voll ist, kann sie Energie abgeben. Danach muss sie jedoch wieder aufgeladen werden. Dies braucht Zeit.



Das Engagement für die Selbsthilfegruppe oder die Vorstandsarbeit, kostet Energie – physisch, aber auch psychisch. Wird das beabsichtigte Ergebnis erreicht und für gut befunden, wird dies als Erfolg „verbucht“ und trotz aller Anstrengung stellt sich ein angenehmes positives Gefühl ein. Wenn dann auch die Rückmeldungen positiv sind, fühlt sich dies wunderbar an und man ist stolz.

Von außen: Lob und Anerkennung

Von innen: Selbstbestätigung, eigene Wertschätzung, Zufriedenheit etc.

Durch das Gefühl von Zufriedenheit und Wohlbefinden („Es ist alles in Ordnung. Es passt“) wird neue Energie zugeführt, die durch das positive Feedback noch verstärkt wird.

Dies sollte jedoch nicht dazu verführen, gleich weiter zu machen. Denn nach einer anstrengenden Tagung oder wenn die Broschüre fertig geschrieben ist oder wenn der Antrag für die Weiterfinanzierung des Projektes im Briefkasten ist, verlangt unser Körper trotzdem eine Auszeit, Zeit für Entspannung und Ruhe und Zeit, etwas anderes zu tun, sich etwas zu gönnen.

Wenn stattdessen gleich die nächste Aufgabe wartet, kann dies eine Zeit lang gut gehen – unser Körper macht mit. Doch es sollte dringend die Aussicht auf eine längere Ruhephase, auf Zeit für sich bestehen. Wird dies nicht ernst genommen, sinken die Ressourcen – innere und äußere – und es kann zu Belastungserleben, zu Überforderung kommen. Ein Teufelskreis beginnt: Wahrnehmungs- und Handlungsmöglichkeiten sind zunehmend eingeschränkt und es wird immer mühsamer, die gewohnte Leistung aufrecht zu erhalten.

Denn um nun die Aufgaben bewältigen zu können, muss das Engagement zusätzlich verstärkt werden. Noch mehr Energie und Zeit wird aufgewendet. Am Ende ist man so erschöpft, dass sich das gewohnte Gefühl der Zufriedenheit nicht mehr richtig einstellen mag. Einzelne negative Rückmeldungen werden zum Maßstab für den Erfolg und die positiven Rückmeldungen werden „überhört“.

Durch fehlende Anerkennung von außen und die eigene kritische Bewertung bleibt die notwendige Energiezufuhr aus. Die „Batterie“ leert sich. Und weiter dreht sich der Teufelskreis: Um das angestrebte Ziel bei der nächsten Gelegenheit doch noch zu erreichen und einen Erfolg verbuchen zu können, wird die Leistung bzw. das Engagement immer weiter erhöht. Man fängt an, härter zu arbeiten, sich mehr anzustrengen, noch mehr Aufgaben zu übernehmen...

Die Erfahrung zeigt, dass in Zeiten der Anspannung und Anstrengung, gerade wenn alles schnell gehen soll und wir nicht „in unserer Mitte“ ruhen, alles viel mehr Zeit benötigt: Wir sind nicht mehr so konzentriert, alles fühlt sich mühsamer an und gelingt nicht mehr so gut. Wir sind nicht „im Fluss“. Der eingesetzte Energieaufwand steht nicht mehr im Verhältnis zur Aufgabe. Wir sind nicht in der Balance.

Auf die Frage: „Woran merken Sie, dass Sie überfordert sind und an Ihre Grenze kommen?“, antworteten die Teilnehmenden aus den Workshops:

Ich merke, dass ich an meiner Grenze bin, wenn

- meine Sehbehinderung zunimmt.
- ich schlechter schlafe.
- ich langsamer werde.
- ich ein Gefühl des Widerwillens entwickle.
- ich Kopfschmerzen bekomme.



3.2 Was ist Stress?

Ursprünglich...

ist Stress ein Reaktionsmuster auf Bedrohung, eine Maßnahme zur Sicherung des eigenen Überlebens. Wenn Gefahr für Leib und Leben droht, wird ein uralter Mechanismus aktiviert, der den Menschen innerhalb kürzester Zeit in die Lage versetzt, sich zu verteidigen bzw. zu fliehen. Der Körper setzt dazu eine Menge Energie frei: Das Herz beginnt zu rasen, der Atem wird schneller, die Muskeln verspannen sich. Denn in Gefahrensituationen muss blitzschnell gehandelt werden. In Sekundenschnelle werden die Anforderungen der Situation analysiert und eingeschätzt, um optimal agieren zu können: entweder kraftvolles Angreifen oder anhaltendes Fliehen. Hilfreich sind dabei Erfahrungen, die man in ähnlichen



Situationen gemacht hat. (Ein Urzeitjäger dachte vielleicht: ‚Als Gruppe haben wir es geschafft, den Bären zu erlegen. Nun bin ich alleine unterwegs, also ist es besser, zu fliehen‘).

Durch den Kampf bzw. die Flucht wurden die bereitgestellten Energien verbraucht. Unsere Vorfahren haben sich vielleicht danach ans Feuer gesetzt und haben von ihren Abenteuern erzählt. Sie haben sich ausgeruht, bevor sie wieder zur Jagd gingen.

Heute ...

funktioniert der Mechanismus immer noch ähnlich, wenn auch in wesentlich abgeschwächter Form, und zwar in Überforderungssituationen und bei Stress: In Bruchteilen von Sekunden schüttet der Körper die Stresshormone Adrenalin, Noradrenalin, Insulin und Cortisol aus. Wir sind bereit zum „Kampf“ oder zur „Flucht“. Doch wir bleiben meist auf unserem Stuhl sitzen, mahnen uns eher zur Ruhe. Dies hat zur Folge, dass die Stresshormone nicht abgebaut werden, sondern im Körper verbleiben. Hält dieser Zustand über längere Zeit an, kann dies bis hin zu Organschäden und auch zu Übergewicht führen, infolge von Insulin- und Cortisolbelastung.

Unsere leistungsorientierte Gesellschaft fordert ganzen Einsatz. Dies bringt die Gefahr mit sich, die Balance zu verlieren. Heute ist es daher um so wichtiger für die eigene Gesundheit, die eigenen Grenzen zu kennen und zu achten. Wie zu Urzeiten ist Bewegung die effektivste und schnellste Methode, Stresshormone abzubauen.



Transaktionale Stressmodell nach Lazarus (1981)

Zum besseren Verständnis des Belastungserlebens haben sich stresstheoretische Konzepte als hilfreich erwiesen, z.B. das transaktionale Stressmodell nach Lazarus (1981). Dieses Modell geht davon aus, dass Stress nicht statisch ist, sondern die Folge einer dynamischen Beziehung (transaktional) zwischen der Person und externen Ereignissen oder zwischen der Person und inneren Anforderungen wie Ziele, Werte oder Aufgaben. Stress entsteht dann, wenn die Anforderungen die Anpassungsfähigkeit oder Ressourcen einer Person zu sehr beanspruchen oder übersteigen. Dabei ist nicht alleine die Situation für die Stressreaktion von Bedeutung, sondern auch die Art und Weise wie die Person die Situation verarbeitet. Menschen sind unterschiedlich anfällig für bestimmte stressauslösende Situationen, d.h. was für den einen Stress bedeutet, wird von einem anderen überhaupt nicht als Stress empfunden.

Lazarus unterscheidet verschiedene Level, wie eine Situation beurteilt und bewertet werden kann:

- als Herausforderung, wenn eine Situation als risikoreich und schwierig erlebt wird
- als Bedrohung, wenn eine Schädigung oder ein Verlust zwar noch nicht eingetreten ist, aber eintreten kann
- als Schädigung oder Verlust, wenn z. B. eine schwere Krankheit diagnostiziert wurde.

Nach der Einschätzung der Situation (primäre Bewertung) wird in einem weiteren Schritt (Sekundärbewertung) überprüft, ob die Situation mit den zur Verfügung stehenden Ressourcen bewältigt werden kann. Je nach Persönlichkeitsstruktur werden unterschiedliche Bewältigungsstrategien (Coping) in Erwägung gezogen und umgesetzt. Stehen nur ungenügende Bewältigungsmöglichkeiten zur Verfügung oder kann damit die Bedrohung nicht abgewendet werden, löst dies Stress aus.

Stress gehört zum Leben

Stress ist an sich nicht negativ. In der richtigen Dosis kann er uns zu Höchstleistungen anspornen, etwa beim Leistungssport. Auch das berühmte Lampenfieber hat schon so manchen beflügelt.

Erst das Zuviel – bzw. das Zuwenig – machen krank. Das hängt aber nicht nur von objektiven Bedingungen ab. Negative Gedanken, wie, die Belastung nicht bewältigen zu können oder das Gefühl „Ich schaff das nicht – es wächst mir alles über den Kopf“ reichen aus, damit der Blutdruck steigt, das Herz schneller schlägt, sich die Muskeln verspannen und wir heftiger atmen. Die Verdauung dagegen wird zurückgefahren.

Ähnliche Reaktionen können auch auftreten bei permanenter Unterforderung.

3.3 Auslöser für Stress

Der eine hat Schweißausbrüche, wenn er eine Rede vor 50 Leuten halten soll. Die andere wird wütend, wenn sie im Stau steht und es eilig hat. Der dritte gerät in Panik, weil er merkt, dass er die finanzielle Situation des Verbandes unterschätzt hat oder dass er die Vorbereitung für die Tagung und das gleichzeitige Schreiben des Berichtes nicht termingerecht erledigen kann. Die Anforderungen, Ereignisse, die Stress auslösen, werden als sogenannte Stressoren bezeichnet. Was stresst, ist von Person zu Person verschieden und kann von Zeit zu Zeit unterschiedlich sein.

Manche Situationen sind für fast alle Menschen sehr belastend: Zum Beispiel ein Unfall, der Tod eines nahen Angehörigen, Trennung vom Partner oder von der Partnerin, Umzug, Geburt eines Kindes, Angst um den Job, Arbeitslosigkeit, Konflikte in der Familie oder eine schwerwiegende Krankheit und Behinderung.

Aber auch die täglichen, nervenden Kleinigkeiten des Alltags können zu Stressbelastungen werden, z. B. Autostaus, ständige Bereitschaft am Telefon, Gedränge und Hektik, um nur einige zu nennen.

Es lässt sich eine Vielzahl solcher Stressoren finden. Im Bereich der Selbsthilfe könnten es beispielsweise sein:

I. Physische Stressoren

- Chronische oder akute Erkrankung
- Behinderung
- Schlafstörungen

II. Leistungsstressoren

- Zeitdruck
- wenig Spielraum für eigene Entscheidungen
- schlechte Kommunikationsstruktur
- Rollenunklarheit
- immer neue und vor allem rasch wechselnde Anforderungen
- ständige Bereitschaft am Telefon
- zu hohe Verantwortung als Vorstand
- schlechte Teamarbeit
- ineffektive Arbeitsorganisation
- mangelnde Ressourcen (Finanzmittel)

III. Soziale Stressoren

- Kritik, die als ungerecht empfunden wird
- wenig Anerkennung
- keine Möglichkeit, Arbeit an andere abzugeben (Nachfolge)
- persönliche Konflikte innerhalb des Teams
- Streit in Familie/Partnerschaft

Wie stressig eine Situation erlebt wird, hängt weiter davon ab, welche Strategien vorhanden sind, um damit fertig zu werden. Das kann sehr unterschiedlich sein.

Folgende innere Faktoren erschweren den Umgang mit stressigen Situationen.

Man merkt nie, was schon getan wurde, man sieht immer nur, was noch zu tun bleibt

Marie Curie

3.4 Innere Faktoren (psychologische Disposition)

Neben den von außen bedingten Faktoren sind es auch innere Faktoren, sogenannte Antreiber, die dazu beitragen, dass eine Situation als belastend erlebt wird.

Einige Antreiber sollen hier exemplarisch genannt werden:

- **„Entweder man macht es richtig oder gar nicht!“**

Menschen mit diesem Glaubenssatz treiben sich ständig zu Höchstleistungen an. Sie wollen alles perfekt machen und sind sehr ungnädig mit sich, wenn ihnen Fehler unterlaufen. Auch wenn die Veranstaltung ein Erfolg war, bleiben ihnen die Dinge haften, die nicht ganz optimal liefen. Es ist schwer für sie, sich an ihrem Erfolg zu freuen und diesen zu genießen. Wenn sie Anerkennung erhalten, tun sie diese häufig ab mit: „Das war doch nichts Besonderes!“.

- **„Bevor ich das jemandem erklärt habe, mache ich es lieber selbst“**

Diese innere Stimme treibt Menschen an, besonders effektiv zu sein. Sie sind ungeduldig und machen die anfallenden Aufgaben lieber selber, als abzuwarten, bis es jemand anders erledigt hat. Gekoppelt mit hohen Ansprüchen „trauen“ sie es anderen nicht zu, dass sie die Aufgabe in ihrem Sinne erledigen. Sie haben genaue Vorstellungen, wie es sein muss.

- **„Wenn ich es nicht mache, macht es niemand“**

Diese Menschen bürden sich „lieber“ die ganze Arbeit selbst auf. Es fällt ihnen schwer, andere direkt anzusprechen und sie um konkrete Mithilfe zu bitten.

- **„Wer A sagt, muss auch B sagen“**

Vielleicht signalisiert der Körper schon längst, dass die Grenze erreicht ist, aber es gibt kein Zurück, nur ein Vorwärts. Nein sagen kommt in diesem Muster nicht vor.

- **„Ich werde gebraucht“**

Manche Menschen haben ein hohes Verantwortungsgefühl. Wenn es anderen nicht gut geht, haben sie ständig ein offenes Ohr, sie sind für andere da und vergessen sich häufig selbst dabei. Sie muten sich dabei oft mehr zu, als ihnen

gut tut. Weil sie immer wieder die eigenen Bedürfnisse zurückstellen, wissen sie irgendwann nicht mehr, was sie wollen und was sie brauchen.

- **„Ich kann andere/die Aufgabe nicht im Stich lassen“**

Menschen, denen es schwer fällt, ihre Grenzen wahrzunehmen und auch „Nein“ zu sagen, fürchten zumeist, die Zuneigung und Anerkennung der anderen zu verlieren.

- **„Erst die Arbeit, dann das Vergnügen!“**

Druck aushalten kann nur, wer innerlich stark ist. Wer nicht zwischendurch abschaltet, sich etwas Gutes gönnt, nur die Arbeit sieht, lebt unter ständiger Anspannung – dies schwächt.

In alltäglichen Situationen, die wir als stressig empfinden, ist die körperliche Reaktion immer die gleiche: Wenn wir uns überfordert fühlen, in Gefahr befinden, nimmt unser Körper alle Kraft zusammen: Er versorgt uns mit Energie, damit wir kämpfen oder weglaufen können. Wird die bereitgestellte Energie nicht verbraucht, kann sie sich gegen den eigenen Körper richten. Steht man nur kurz unter Stress, bauen sich die Energien schnell wieder ab. Bei Daueralarm im Körper können dagegen ernste gesundheitliche Schäden entstehen.



3.5 Dauerstress macht krank

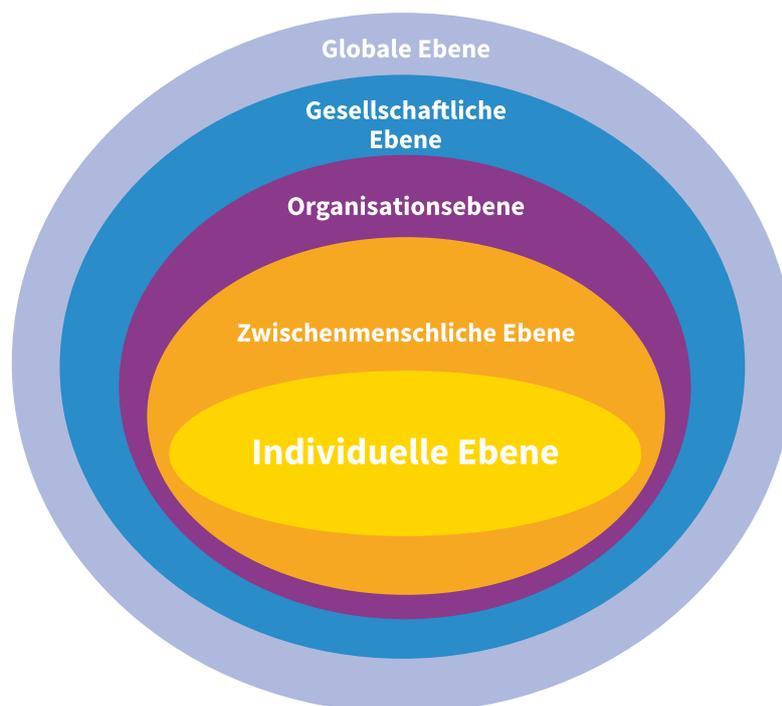
Der Akku ist leer. Das äußert sich in einem Erschöpfungszustand – in dem Gefühl, keine Energie mehr zu haben. Die Betroffenen finden im Schlaf keine Erholung mehr und haben das innere Gefühl, schneller zu ermüden und sie fühlen sich permanent erschöpft. Herzrasen, Schmerzen oder Magendruck kommen häufig noch dazu. Damit signalisiert der Körper, dass er nicht mehr kann.

Gefährlich wird es, wenn die ständige Überbelastung zu einem chronischen Stresszustand führt. Dieser setzt den Körper in eine hohe Alarmbereitschaft und wird damit zu einem zusätzlichen Risikofaktor für körperliche Erkrankungen wie Bluthochdruck oder Herzinfarkt.

(Prof. Dr. med. Freyberger, Hanse-Klinikum Stralsund)

Immer mehr Menschen klagen über Dauerstress, wie die Veröffentlichung des Stress-Reports der Bundesregierung (2012) zeigt. Neben der persönlichen Ebene (individuelle Stressoren) sind es z. B. ungelöste zwischenmenschliche Konflikte, die stressverstärkend sind. Doch auch die Institution mit ihrer zunehmenden Leistungsanforderung, die ständigen Unterbrechungen und die Schnelllebigkeit unserer Zeit verschärfen das Problem. Dies ist kein Einzelphänomen, sondern in fast allen Bereichen der Gesellschaft zu finden.

Das Zwiebelmodell vom Burn-out *(nach Burisch)*



3.6 Burn-out

Seit einigen Jahren hat das Thema „Burn-out“ (engl. „to burn out“: „ausbrennen“) Hochkonjunktur. Zeitungen, Zeitschriften und Fernsehsender greifen das Thema auf. Besondere Aufmerksamkeit erzielen dabei Erfahrungsberichte von Prominenten, die von ihrem Burn-out erzählen. In Interviews und Talkshows berichten sie von zunehmendem Druck, dem sie nicht mehr standgehalten haben und der sie zwingt, ihr Leben zu verändern.

Auch wenn der Begriff „Burn-out“ inzwischen oft inflationär gebraucht wird – bei jeder Erschöpfung, jedem „Durchhänger“ oder jedem Erleben von Stress wird von Burn-out gesprochen – gerät das Thema stärker in das Bewusstsein der Allgemeinheit. Die negativen Auswirkungen für den Einzelnen im Besonderen und die Gesellschaft im Allgemeinen (z. B. Arbeitsunfähigkeit und deren Konsequenzen) sind dabei im Fokus. Es besteht daher dringender Bedarf, gegenzusteuern und dafür zu sensibilisieren.

Burn-out ist schon seit längerem ein Problem - seit Mitte 2019 ist Burn-out nun als Krankheit von der Weltgesundheitsorganisation (WHO) offiziell anerkannt.

Checkliste für die Diagnose einer depressiven Erkrankung AkdÄ (2007)

A Hauptsymptome:

- 1 Depressive Stimmung
- 2 Interessen- / Freudlosigkeit
- 3 Antriebsstörung / Energieverlust / Müdigkeit

B Zusatzsymptome:

- 1 Verlust von Selbstwertgefühl / Selbstvertrauen / übertriebene Schuldgefühle
- 2 Todes- / Suizidgedanken
- 3 Denk- / Konzentrationsstörungen / Entscheidungsunfähigkeit
- 4 Psychomotorische Unruhe oder Gehemmtsein
- 5 Schlafstörungen
- 6 Appetit- / Gewichtsverlust

Sind mindestens zwei Hauptsymptome und mindestens zwei Zusatzsymptome vorhanden, handelt es sich um eine behandlungsbedürftige depressive Episode.

aus: „Burn-out erkennen und vorbeugen“

Vortrag von Dr. Perrar bei der Abschlussagung, gehalten am 10.10.2013 in Berlin

Die Müdigkeit der Rastlosen Von Sebastian Beck

*Doch wenn alles
nichts nützt, droht am
Ende das Burn-out,
die gesellschaftlich
akzeptierte Edel-
Variante der
Depression und
Verzweiflung, die
auch im Moment
des Scheiterns
das Selbstbild
unangetastet lässt:
Wer sich selbst
als ausgebrannt
bezeichnet, der
muss schließlich mal
gebrannt haben, der
hat sich aufgeopfert,
der war einmal
ein Top-Mann mit
Zukunft.....*

Süddeutsche Zeitung,
15.3.2009

*Ein Burn-out ist ...
„ein emotionaler,
geistiger und körperlicher Erschöpfungs-
zustand nach einem
vorangegangenen
Prozess hoher
Arbeitsbelastung,
Stress und/oder
Selbstüberforderung“*

(www.das-burn-out-
syndrom.de)

Unter Burn-out ist ein Zustand des Ausgebrannt-seins zu verstehen, der den ganzen Menschen erfasst und am Ende einer langen Entwicklung steht. Zu der Entstehung von Burn-out gibt es verschiedene Theorien. Alle stimmen jedoch darin überein, dass die Erschöpfung auf allen Ebenen zu finden ist.

Es kommt zu

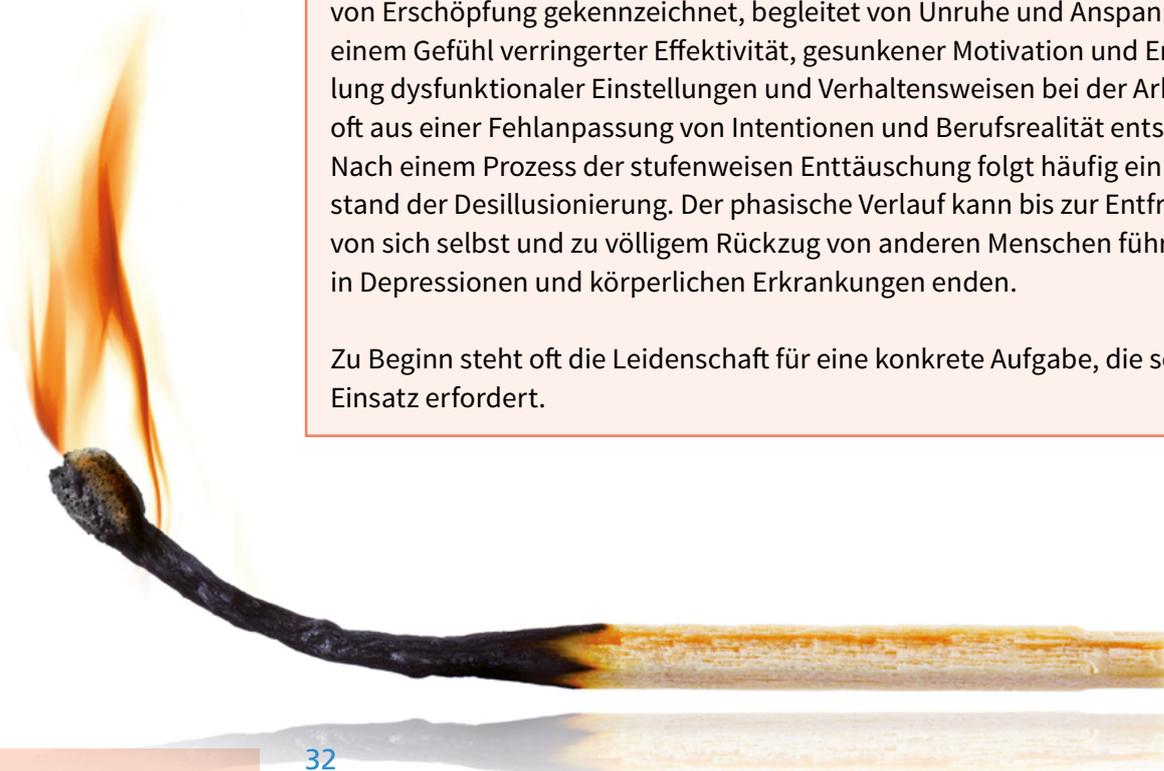
1. Emotionaler Erschöpfung „Ich kann nicht mehr“
2. Leistungsunzufriedenheit „Ich bringe nichts mehr zustande“
3. Dehumanisierung „Ich kann sie nicht mehr sehen!“
4. Überdruß „Ich will nicht mehr“

Exkurs: Burn-out – Entwicklung des Begriffs:

1974 beschrieb J. Freudenberger in der Zeitschrift „Journal of Social Issues“ erstmalig den Begriff Burn-out. In 1980 erschien sein Buch „Burn-out: The high costs of high Achievement“. Freudenberger war deutsch-amerikanischer Psychoanalytiker. Er beobachtete bei medizinischem Fachpersonal, wie Ärzten, Rettungsdienstpersonal und beruflich Pflegenden, aber auch bei Lehrern, Sozialarbeitern und Erziehern, dass diese eine relativ hohe Krankschreibungsrate hatten, häufig arbeitsunfähig waren und früh verrentet wurden. Als Ursachen beschrieb er eine extrem hohe Arbeitsbelastung in Verbindung mit einem ausgeprägten persönlichen Engagement – das sogenannte Helfersyndrom. Diese Kombination führte bei vielen Menschen zum „Ausbrennen“ – daher der Begriff „Burn-out-Syndrom“.

Burn-out ist das Resultat zunehmender emotionaler Belastung im Zusammenhang mit intensivem Einsatz für andere Menschen. Die Betroffenen setzen sich einerseits zu hohe Ziele und bekommen andererseits dafür wenig bis gar kein positives Echo. Der krankhafte Zustand ist in erster Linie von Erschöpfung gekennzeichnet, begleitet von Unruhe und Anspannung, einem Gefühl verringerter Effektivität, gesunkener Motivation und Entwicklung dysfunktionaler Einstellungen und Verhaltensweisen bei der Arbeit, die oft aus einer Fehlanpassung von Intentionen und Berufsrealität entstehen. Nach einem Prozess der stufenweisen Enttäuschung folgt häufig ein Zustand der Desillusionierung. Der phasische Verlauf kann bis zur Entfremdung von sich selbst und zu völligem Rückzug von anderen Menschen führen und in Depressionen und körperlichen Erkrankungen enden.

Zu Beginn steht oft die Leidenschaft für eine konkrete Aufgabe, die sehr viel Einsatz erfordert.



3.6.1 Ein möglicher Verlauf

Der Prozess geht oft sehr langsam und schleichend vonstatten, fast unmerklich für den Betroffenen.

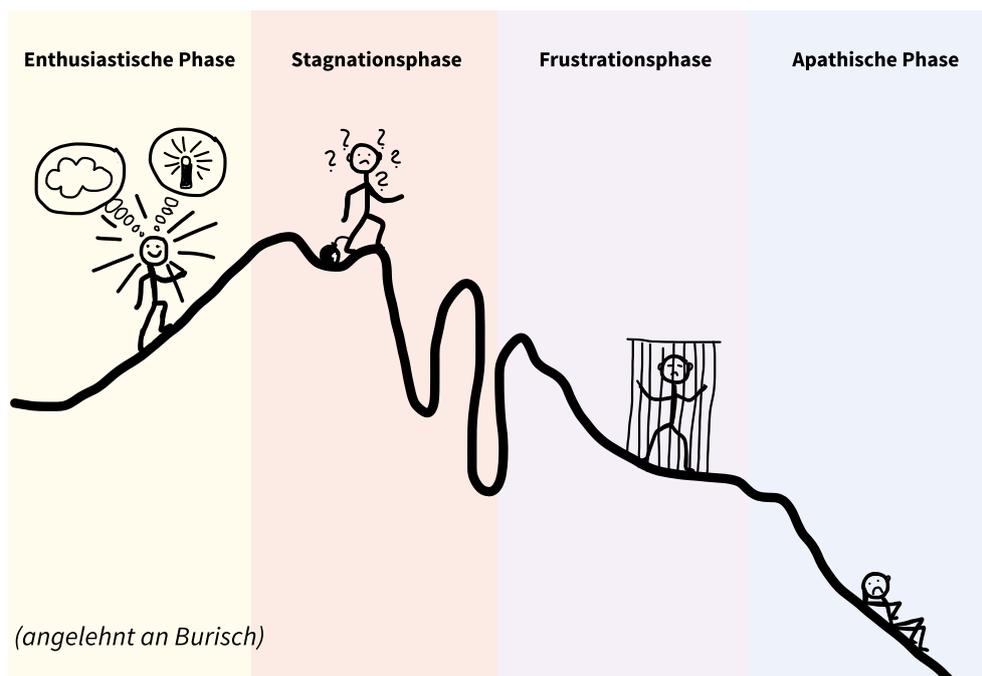
Ein möglicher Verlauf könnte wie folgt aussehen: Herr Braun hat den Vorstandsposten seines Vereins mit Begeisterung angenommen. Er fühlt sich geehrt und die Arbeit macht ihm Spaß. Im Laufe der Jahre wächst der Verband, und immer mehr Aufgaben kommen hinzu. Der anfängliche Schwung lässt nach. Vieles wird zur Routine, manches zur Belastung. Dann kommt es zu einem Konflikt mit einer jüngeren Vorstandskollegin – an dessen Ende die Kollegin aus dem Vorstand ausscheidet. Die Stimmung verändert sich. Auch wenn die Kollegin nun nicht mehr im Vorstand ist, erlebt Herr Braun es doch als sein Versagen. Wenn die anderen zusammensitzen, befürchtet er, dass über ihn geredet wird und dass die anderen ihn für den Konflikt verantwortlich machen. Er ist irritiert. Sein Pflichtbewusstsein treibt ihn voran. Inzwischen ist auch seine Gesundheit angeschlagen und er hat ständig Rückenbeschwerden. Dringende Aufgaben bleiben liegen. Die Anträge zu schreiben, fällt immer schwerer. Er ist frustriert. Er will am liebsten alles hinschmeißen...

Durch eine Veranstaltung zum Thema Burn-out erfährt er, dass seine Lustlosigkeit und seine zunehmenden Beschwerden auch Ausdruck von Überforderung, von ungeklärten Konflikten sein können und dass dies eine Abwärtsspirale in Gang setzt, die bis zu völligem Rückzug, zu Apathie und zur totalen Erschöpfung führen kann.

Herr Braun erkennt sich darin wieder und beschließt, dass es Zeit ist, seine Symptome ernst zu nehmen. Von alleine – wie er gehofft hatte – wird es nicht besser werden. Er muss dringend etwas für sich tun und holt sich Hilfe.

„Nur jemand, der einmal entflammt war, kann auch ausbrennen!“

(Pines, Aronson & Kafry, 1985)



3.6.2 Phasen eines Burn-Out-Prozesses

(nach Prof. Dr. M. Burnisch)

Nach jeder Zeit der Anstrengung sollte eine Erholungsphase folgen. Geschieht dies nicht, sondern folgt wiederholt gleich die nächste Anstrengung, kann es gefährlich werden. Denn sind die Ressourcen erst einmal aufgebraucht, wird es immer schwerer, diese aufzufüllen. Am Ende einer solchen Entwicklung, die sich über Jahre hinzieht, kann dann ein Burn-out, ein Gefühl des völligen Ausgebrannt-seins stehen.

Bevor es zu einem Burn-out kommt, gibt es viele Warnzeichen und Symptome. Am deutlichsten reagiert unser Körper auf Überforderung und Belastung, aber auch emotional treten Veränderungen auf, und unsere sozialen Kontakte leiden.

Folgende Phasen und Symptome können sich zeigen:

1. Anfangsphase:

Nicht mehr abschalten können. Gereiztheit. Beginnende subjektive Erschöpfung.

Mögliche Symptome:

- Vermehrtes Engagement für bestimmte Ziele
- Man arbeitet nahezu pausenlos
 - ➔ verzichtet auf Erholungs- oder Entspannungsphasen
 - ➔ fühlt sich unentbehrlich
 - ➔ entwertet andere und macht sich häufig unbeliebt.
- Das Engagement wird zum hauptsächlichen Lebensinhalt.
- Eigene Bedürfnisse werden nicht beachtet.
- Die sozialen Kontakte werden auf einen Bereich beschränkt, zum Beispiel auf die Hilfesuchenden und es gibt nur noch dieses Thema.
- Die Partner werden vernachlässigt.
- Ablenkung und Trost wird gesucht in Alkohol, Tabak, Internet- und Computeraktivitäten, vielem Essen oder häufigerem Sex.
- Konzentrationsschwäche tritt auf und Schlafstörungen nehmen zu.



2. Reduziertes oder noch einmal gesteigertes Engagement

Die völlige Hinwendung zu einem Bereich, z.B. die Arbeit in der Selbsthilfeorganisation, kann nach einiger Zeit genau das Gegenteil hervorrufen, nämlich den Rückzug.

Folgende auffallende Merkmale sind zu beobachten:

- Der Betroffene verliert die positiven Gefühle gegenüber den Ratsuchenden.
- Stereotypisierung – Schwarz-Weiß-Denken ist zu beobachten.
- Es kommt zu Schuldzuweisungen an andere (aggressives Verhalten) und an sich selbst (depressives Verhalten).
- Verstärkte Akzeptanz von Kontrollmitteln, Strafen, Medikamenten, Alkohol.
- Verstärkter Rückzug von anderen, oder von der Familie, den Partnern, Freunden etc., Reden und Zuhören wird zum Problem.
- Die Betroffenen stellen erhöhte Ansprüche an ihr Umfeld und haben häufig das Gefühl, ausgenutzt und nicht genug anerkannt zu werden.

3. Emotionale Reaktion: Depression oder/und Aggression

Die mit Burn-out verbundenen Probleme führen besonders oft zur Desillusionierung. Man ist angetreten mit hohen Zielen und erlebt es nun als persönliches Scheitern, diese Ziele nicht erreichen zu können. Dies ist ein schmerzlicher Prozess, der häufig zu Schuldzuweisungen führt. Gleichzeitig fühlt man sich selber schuldig und das Selbstwertgefühl ist stark vermindert. Auch kann es zur Ablehnung hilfreicher Veränderungen der Arbeitsabläufe und zu Wutausbrüchen kommen.

Wer die bisher genannten Phasen durchlaufen hat, sollte sich dringend Hilfe und Unterstützung holen. Noch sind die Ressourcen da, um gegensteuern zu können.

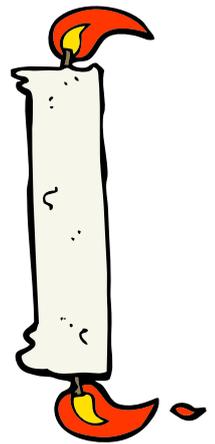
4. Abbau – kognitiv und motivational

Es kommt zur Desorganisation.

- Unsicherheit tritt auf.
- Komplexe Aufgaben und Entscheidungen werden zum Problem, die kognitive Leistungsfähigkeit ist verringert.
- Die Motivation, etwas zu tun, nimmt ab, die Kreativität erlischt.
- Die Arbeit wird auf den Dienst nach Vorschrift reduziert.

5. Verflachung des Lebens – emotional, sozial, geistig

Das Privatleben ist inzwischen schwer beeinträchtigt, was wiederum zur Folge hat, dass sich die Betroffenen noch mehr zurückziehen. Sie pflegen kaum mehr Freundschaften, trennen sich vom Partner oder der Partnerin und vereinsamen.



Es treten folgende Symptome auf:

- Denken und Fühlen kreisen fast ausschließlich um die eigene Person.
- Es treten Probleme bei sozialen Kontakten auf:
 - ➔ Vermeidung von Kontakten
 - ➔ übertriebene Bindung an eine bestimmte Person
 - ➔ ständige Suche nach interessanteren Kontakten

6. Psychosomatische Reaktionen

Vollbild der Depression

7. Verzweiflung (terminal mit Suizidversuch oder Suizid)

Im Endstadium des Burn-outs erlebt der Betroffene existenzielle Verzweiflung. Die Einstellung zum Leben ist überwiegend negativ und die Gefühle der Hilflosigkeit und Niedergeschlagenheit verdichten sich zur Depression. Am Ende steht das Gefühl von Sinnlosigkeit, das zu selbstverletzendem Verhalten oder auch zum Suizid führen kann.

4

Präventionsmöglichkeiten: Wie kann Überforderungen vorgebeugt werden?

Sicherlich kennt jeder eine Vielzahl von Strategien, die im Alltag helfen, Stress abzubauen und wieder in Balance zu kommen: Sei es der Spaziergang am Abend mit dem Hund, die Gartenarbeit, ein Ausflug mit Freunden, Sport treiben, einen Yoga-Kurs besuchen, um nur einige zu nennen. Doch manchmal reicht es nicht aus, nur „gelegentlich“ etwas für sich zu tun.

Stress gehört zum Leben - zum einen, weil wir Anforderungen im Vorhinein nie ganz genau einschätzen können. Zum anderen lassen sich Projekte nicht bis ins letzte Detail planen. Die Bedingungen, Ansprüche und Menschen, auch wir selbst, verändern uns. Es bleibt daher nicht aus, dass wir immer wieder in Überforderungssituationen geraten, eben weil uns das Thema wichtig ist und wir uns für die Sache engagieren.

Im Folgenden sollen verschiedene Strategien aufgezeigt werden, die uns helfen können, Überforderungssituationen besser zu meistern.

- auf der einen Seite, was kann ich persönlich tun?
 - ➔ Analyse der eigenen Überforderungssituation
 - ➔ Aufbau von Fertigkeiten, effektiv mit Stress umzugehen
 - ➔ Reduzierung der Belastungen
- und auf der anderen Seite, was kann die Institution, der Verein, die Organisation tun, um Überforderungssituationen vorzubeugen.

4.1 Aktive Auseinandersetzung mit eigenem Stress

Für jeden Menschen bedeutet Stress etwas anderes und man reagiert auf Stress unterschiedlich. Ein erster Schritt ist daher, die genaue Analyse der eigenen Stresssituation: Was löst Stress bei mir aus? Wie reagiere ich darauf?

Um dies zu verdeutlichen, laden wir Sie ein, eine kleine Übung zu machen: Versuchen Sie, sich an eine kleine Situation aus den letzten Tagen zu erinnern, in der Sie sich überfordert gefühlt haben.

Wenn Sie sich für eine entschieden haben, dann lesen Sie bitte weiter.

„Die Kunst des Ausruhens ist ein Teil der Kunst des Arbeitens.“

John Steinbeck (1902–68)

Gott, gib mir die Gelassenheit, Dinge hinzunehmen, die ich nicht ändern kann, den Mut, Dinge zu ändern, die ich ändern kann, und die Weisheit, das eine vom anderen zu unterscheiden.

Reinhold Niebuhr

Übung:**1. Ist-Situation**

Erinnern Sie bitte möglichst viele konkrete Einzelheiten, um nochmals das Gefühl der Überforderung zu spüren.

Fragen Sie sich zuerst: Was genau hat meine Überforderung ausgelöst? Ein Satz, eine Geste, ein Blick, ein Verhalten, ein bestimmter Ton, ein Gedanke? Wie haben Sie reagiert? Was haben Sie gesagt, getan oder gedacht? Glauben Sie, dass die andere Person etwas bemerkt hat? Was geschah danach? Wie haben Sie sich gefühlt? Wie haben Sie die anderen wahrgenommen? Hat sich die Überforderung verstärkt oder verringert? Wann wurde es besser? Wodurch hat die Überforderung nachgelassen oder sich ganz aufgelöst? Ist ein Rest geblieben?

Fragen Sie sich dann: In welcher Verfassung bzw. Stimmung war ich unmittelbar vor der Überforderung? Gut gelaunt und entspannt? Neutral? Müde, angespannt, unsicher oder nervös?

Und nun fragen Sie sich: Was habe ich außer meiner aktuellen Verfassung und Stimmung noch mitgebracht in diese Situation? Was habe ich erwartet? Von mir, von den anderen? Bewusst oder unbewusst?

Und fragen Sie sich abschließend: Welches Muster wurde bei mir ausgelöst? Kenne ich das Verhalten aus ähnlichen Situationen? Mit derselben Person? Mit anderen?

2. Die gleiche Situation unter veränderten Bedingungen

Und nun spielen Sie die oben benannte Situation noch einmal durch, doch jetzt mit veränderten Bedingungen: Stellen Sie sich vor, Sie sind gut gelaunt und entspannt. Verändert sich dann Ihre Reaktion?

Stellen Sie sich vor, das Ganze geschieht mit einer Ihnen sehr sympathischen Person. Verändert sich etwas? Und wenn ja, was?

Spielen Sie mit unterschiedlichen Erwartungen an sich und andere. Verändert sich etwas? Was?

3. Was ist Ihnen aufgefallen?

Gibt es etwas, was Sie besonders berührt hat? Vielleicht taucht ein Satz auf, ein Bild oder ein Schlüsselwort, etwas, was Ihre Einsicht auf den Punkt bringt. Lassen Sie dies einige Momente auf sich wirken.

(Imaginationsübung nach Reddemann)

Erst wenn Sie sich Zeit nehmen und sich näher mit Situationen der Überforderung beschäftigen, finden Sie „Gesetzmäßigkeiten“ heraus, Muster, die Sie immer wieder in diese oder ähnliche Situationen bringen. Vielleicht haben Sie eine Tätigkeit angenommen, ohne auf gute „Bedingungen“ für sich zu achten oder Sie hatten unrealistische Erwartungen an eine andere Person, wollten gerne Anerkennung finden. Oder aber es taucht eine Kränkung auf, die noch nicht überwunden ist.

Die Erwartungen immer wieder zu reflektieren und mit der Realität abzugleichen, ist der erste Schritt zu einem gelungenen Stressmanagement.

4.2 Antreiber erkennen und aktiv Gegenmaßnahmen ergreifen

Jeder Mensch trägt seit seiner Kindheit sogenannte „Antreiber“ in sich. Dabei handelt es sich um Sätze, die – meist unreflektiert und unhinterfragt – im Hintergrund unser Handeln beeinflussen, Ausrufesätze, die große Wirkung entfalten. Diese Antreiber sind meist beteiligt, wenn wir in Stress geraten. Daher lohnt es sich, sie aufzuspüren und kritisch zu hinterfragen. Erst wenn sie uns bewusst sind, können wir ein „Gegengift“ entwickeln und so die Macht der Antreiber brechen.

Hier einige der wichtigsten Antreiber und ein mögliches Gegengift dazu:

- **Sei perfekt!**

Bedeutung: Mach alles, was du tust, so gut wie möglich! Sei nur mit dem Besten zufrieden. (Und weil man selbst das Beste immer noch ein bisschen besser machen kann, sei nie zufrieden, schon gar nicht mit dir selbst.)

Gegengift: **Auch ich darf Fehler machen.**

- **Streng dich an!**

Bedeutung: Gib stets deine ganze Kraft. (Und hör erst dann auf, dich anzustrengen, wenn du völlig am Ende bist. Mach es Dir auf gar keinen Fall zu leicht.)

Gegengift: **Ich darf es mir leicht machen.**

- **Beeil dich!**

Bedeutung: Mach alles, was du tust, so schnell und so effektiv wie möglich. (Am besten noch ein bisschen schneller. Alles was „weg ist, ist weg“ – es gibt immer viel zu tun.)

Gegengift: **Ich darf mir Zeit lassen.**

- **Sei stark!**

Bedeutung: Gefühle sind ein Zeichen von Schwäche – also empfinde am besten gar keine. Vor allem aber zeige keine Gefühle.

Gegengift: **Ich nehme wahr, wie es mir geht und rede darüber**

- **Mach's den anderen recht**

Bedeutung: Denk an dich zuletzt, wenn überhaupt. Nimm dich nicht wichtig. (Die Ansprüche der anderen sind immer wichtiger als deine eigenen.)

Gegengift: **Ich bin mir selber wichtig.**

(vgl. dazu Steffen Raebricht „Innere Antreiber Transaktionsanalyse – Wie sie Dich stressen und was Du dagegen tun kannst“)

4.3 Strategien entwickeln

4.3.1 Auf den Körper achten

Der Körper reagiert als erstes auf Stress. Achten Sie daher auf die Signale Ihres Körpers:

Die Befriedigung der rein physiologischen Bedürfnisse wie Essen, Trinken oder Körperpflege bildet die Grundvoraussetzung für einen ausgeglichenen Energiehaushalt. Viele Menschen, die sich in der Selbsthilfe engagieren, leben mit einer Krankheit oder Behinderung. Für sie ist es besonders wichtig, auf ihre Gesundheit zu achten und beispielsweise auch „eine kleine Erkältung“ ernst zu nehmen und sich Zeit zu nehmen, sie auszukurieren.

Auch regelmäßige Bewegung ist von großer Bedeutung. Wer regelmäßig körperlich aktiv ist, stärkt sein Immunsystem und baut Stress ab. Zudem hebt Bewegung die Stimmung durch die Ausschüttung von Glückshormonen. Dabei spielt es keine Rolle, welche Art der Bewegung gewählt wird. Man sollte tun, was einem Spaß macht: Spazierengehen, Tanzen, Fahrradfahren, Joggen, Yoga ... und das möglichst regelmäßig.

4.3.2 Beziehungen pflegen

Der Mensch ist ein soziales Wesen. Beziehungen zu Familie und Freunden sind wichtig und sollten mit besonderer Sorgfalt gepflegt werden. Gespräche mit ihnen richten unser Augenmerk auf andere, ebenfalls wichtige Dinge und ermöglichen so, eine gesunde Balance auch zur Selbsthilfearbeit zu gewinnen.

Doch nur Beziehungen, die gut tun, sollten aufrechterhalten werden. Beziehungen, die auf Dauer erschöpfen und auslaugen, sollten reduziert oder auch beendet werden. Ein Gespräch mit der entsprechenden Person kann Klarheit bringen. Vielleicht wird die Beziehung durch die Offenheit intensiver oder aber es ist an der Zeit, sich von diesem Menschen zu verabschieden.

4.3.3 Andere sinnvolle Tätigkeiten suchen

Die Selbsthilfe ist für viele Menschen ein wichtiger Teil ihres Lebens. Dennoch sollte sie nicht zum alleinigen Lebensinhalt werden. Um dem vorzubeugen, bietet die Betätigung auf anderen Gebieten einen guten Ausgleich. Was in diesem Zusammenhang eine sinnvolle Tätigkeit ist, kann individuell sehr unterschiedlich sein. Von Gartenarbeit über Musizieren oder Lesen bis hin zum Kochen ist alles möglich.

*Tu Deinem Leib
etwas Gutes, damit
Deine Seele Lust hat,
darin zu wohnen.*

(Teresa von Avila)



4.3.4 Spiritualität leben

Für viele Menschen ist ihre Spiritualität ein wirksames Gegengewicht zum stressigen Alltag. Sie meditieren z.B. regelmäßig und finden dadurch zu innerer Ruhe.

4.3.5 Werte, Ziele und Lebensinhalte prüfen

Jeder Mensch hat eigene Werte und Ziele, die seinem Leben Sinn geben. In Überforderungssituationen geraten diese oftmals aus dem Blickfeld, und es kann hilfreich sein, sich regelmäßig darauf zurückzubedenken. Folgende drei Kernfragen können Sie dabei unterstützen:

Was gibt meinem Leben einen Sinn? Was sind meine Ziele?

Was ist mir wichtig im Leben?

Wie möchte ich leben? Was sind meine Werte?

Oftmals rücken nach einer ehrlichen Beantwortung dieser Fragen Dinge ins Blickfeld, die lange vernachlässigt wurden, derer wir uns aber unbedingt wieder annehmen sollten.

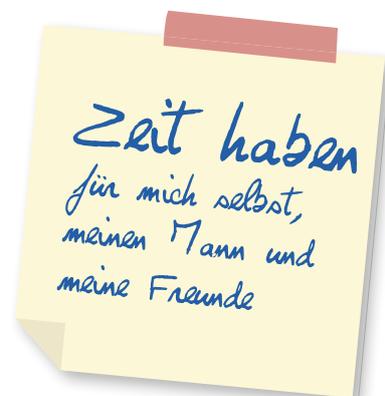
Tipp: Schreiben Sie die Antworten auf die Fragen auf einen Zettel, den Sie an einer bestimmten Stelle (Portemonnaie, Pinnwand) aufbewahren. Sie können diesen in regelmäßigen Abständen hervorholen und Ihre aktuelle Lebenssituation mit Ihren Werten und Zielen abgleichen.

An die erfolgreiche Rückbesinnung auf die eigenen Werte und Ziele schließt sich meist unweigerlich die Frage nach dem weiteren Vorgehen an. Wenn ich herausgefunden habe, dass ich viele Dinge, die mir im Leben wichtig sind, vernachlässige, stellt sich die Frage, wie ich sie wieder in mein Leben integrieren kann. Wie kann ich in einem ohnehin schon vollgepackten Tagesablauf dafür ein Zeitfenster schaffen?

➔ **Geben Sie dem Bedeutung, was Ihnen wichtig ist!**

Achten Sie darauf, im Alltag eine Balance zu finden zwischen

- Geben und Nehmen
- Lieben und Geliebtwerden
- Anforderungen und Ressourcen
- Arbeit und Freizeit
- Pflicht und Lust



4.4 Verringerung der Belastung

4.4.1 Nein-Sagen üben

„Ich rate, lieber mehr zu können, als man macht, als mehr zu machen, als man kann.“

(Bertold Brecht)

Vielen Aktiven in der Selbsthilfe fällt es schwer, „Nein“ zu sagen. Kontinuierlich weitet sich ihr Tätigkeitsfeld aus. Oftmals übernehmen sie auch Aufgaben, die ihnen eigentlich nicht zusagen.

Nein-Sagen kann jedoch gelernt werden. Dazu müssen wir den „Automatismus“, sofort „Ja“ zu sagen, unterbrechen. Entscheidungsprozesse (Will ich das wirklich tun oder eher nicht?) brauchen Zeit. Diese Zeit sollten wir uns auch nehmen (auch wenn das Gegenüber drängt). Oft hilft es, kurz durchzuatmen und auf die eigene Körperreaktion zu achten. Spüre ich ein Druckgefühl oder ein unangenehmes Kribbeln, dann sollte ich lieber „Nein“ sagen und ablehnen. Außerdem sollte ich vor einer Zu- oder Absage so viel wie möglich über die Aufgabe und die Rahmenbedingungen in Erfahrung bringen. Möglichst konkrete Rückfragen können dabei Klarheit bringen. Schließlich kann es auch hilfreich sein, das Thema noch einmal in Ruhe zu überdenken oder mit der Familie, den Freunden, dem Team zu besprechen. In diesem Fall sollte man eine Nacht darüber schlafen.

4.4.2 Zeitmanagement

Unliebsame einmalige Aufgaben

Fast jeder Mensch schiebt unliebsame Aufgaben vor sich her, die eigentlich erledigt werden müssten. Dabei kann es sich um das Verfassen eines wichtigen Briefes, ein Gespräch mit einer bestimmten Person, oder das Ausfüllen eines Antrages handeln. Gerade diese unerledigten Aufgaben kosten oft sehr viel Kraft, weil wir ständig an sie erinnert werden, wodurch ein unangenehmes Gefühl (z. B. Verärgerung oder ein schlechtes Gewissen) entsteht. Unliebsame Aufgaben sollten deshalb so schnell wie möglich aus der Welt geschafft werden. Dies kann geschehen, indem man die Aufgaben erledigt (oder delegiert), oder auch indem man sich, wenn möglich, bewusst gegen eine Erledigung entscheidet.

Unliebsame regelmäßige Aufgaben

Häufig übernehmen wir Aufgaben, die regelmäßig ausgeführt werden müssen, wie z. B. das Schreiben des Protokolls oder die Überwachung der Finanzen. Einige dieser Aufgaben können, wenn sie nicht gerne ausgeführt werden, zu einer echten Last werden. Wir sollten uns daher in gewissen Abständen hinterfragen, ob die Aufgaben, die wir übernommen haben, noch passen, ob wir sie gerne machen oder ob wir sie als belastend empfinden. Danach gilt es herauszufinden, wie man lästige Aufgaben beschränken oder sie delegieren kann.

4.4.3 Die eigene Rolle überdenken

Ebenso hilfreich wie die Frage nach den eigenen Werten und Zielen ist die Frage nach der eigenen Rolle in der Selbsthilfegruppe oder -organisation, aber auch in den Bereichen Familie, Arbeit, Freizeit und Hobby. Welche Rolle habe ich? Wie viel Zeit investiere ich in die einzelnen Bereiche? Bin ich mit meinen Rollen zufrieden? Ist die Rollenverteilung ausgewogen? Was müsste sich daran ändern, damit ich zufriedener bin?



4.5 Strategien zur Überforderungsvermeidung auf Organisationsebene

Neben den bereits aufgezeigten individuellen Strategien im Umgang mit Situationen der Überforderung sollte auch die Institution, die Organisation Maßnahmen ergreifen, um der Überforderung Einzelner vorzubeugen. Gerade äußere Rahmenbedingungen, die auf eine Selbsthilfeorganisation einwirken, können leicht als Druck an die Ehrenamtlichen weitergegeben werden. Hierzu gehören u. a. eine wachsende Anzahl an Aufgaben, die Notwendigkeit, Verantwortung zu übernehmen, die Flut von Anträgen zur finanziellen Absicherung u.v.m.

Nachfolgend werden einige Möglichkeiten im organisatorischen Bereich vorgestellt, welche bei der Strukturierung und dem Management von ehrenamtlicher Arbeit hilfreich sein können.

Reduzierung der Sprechzeiten

Die Kommunikation mit anderen Betroffenen - sei es per Telefon, E-Mail oder persönlich - ist ein wichtiger Bestandteil der Selbsthilfearbeit. Beratungen können aber auch sehr belastend sein. Dies liegt weniger am zeitlichen Umfang der Gespräche als vielmehr an ihrem Inhalt oder wenn der Anruf spät abends um 22:00 Uhr erfolgt. Keine Selbsthilfeorganisation muss rund um die Uhr erreichbar sein. Für diejenigen, die Kontakt mit den Betroffenen haben, stellt es meist eine Erleichterung dar, wenn die Sprechzeiten klar eingegrenzt werden. Dies gibt ihnen die Möglichkeit, sich außerhalb der Sprechzeiten anderen Aufgaben zu widmen und Abstand zu den Schicksalen ihrer Gesprächspartner zu gewinnen.

Arbeitsteilung

Viele Aufgaben lassen sich leichter und mit mehr Freude bewältigen, wenn sie im Team ausgeführt werden. Wichtig dabei ist eine klare Aufgabenverteilung und ein guter Kommunikationsfluss. Wenn eine Aufgabe auf mehreren Schultern ruht, sind Einzelne nicht mehr so stark belastet.

Aufgabenbeschreibungen

Es ist vorteilhaft, für die einzelnen Funktionen innerhalb der Selbsthilfeorganisation Aufgabenbeschreibungen anzufertigen. Gerade für Selbsthilfeorganisationen mit festen Verbandsstrukturen ist dies förderlich. So können beispielsweise für den gesamten Vorstand für die jeweiligen Funktionen Aufgabenbeschreibungen oder To-do-Listen angefertigt werden.

In einer Aufgabenbeschreibung können Tätigkeitsbereiche oder einzelne Aufgaben aufgeführt sowie Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten der ehrenamtlichen Tätigkeit enthalten sein. Auch die Festlegung, bis wann eine Tätigkeit erledigt werden soll, erhöht die Transparenz und beugt Konflikten vor.

Aufgabenbeschreibungen, die klar formuliert sind, schaffen Struktur und Sicherheit. Dies bedeutet auch, dass sich Ehrenamtliche in bestimmten Situationen auf diese Aufgabenbeschreibungen beziehen können, wenn es z. B. um zusätzliche Aufgabenverteilungen geht.

Durch eine Aufgabenbeschreibung kann überdies aufgezeigt werden, welche Fähigkeiten und Voraussetzungen zur Bewältigung der Aufgaben förderlich sind. So sind beispielsweise gewisse soziale Kompetenzen bei einer leitenden Aufgabe im Vorstand eines Vereins notwendig. Anhand der Beschreibungen können die Aktiven selbst auch besser einschätzen, welchen Aufgaben sie gewachsen sind und in welchen Bereichen sie eventuell Unterstützung benötigen.

Regelmäßige Supervisionen und Weiterbildungen

In der Selbsthilfe sind - je nach Tätigkeit - umfangreiche Kenntnisse und ein hohes Fachwissen gefordert. Ehrenamtlich Aktive erfüllen häufig ein breites Aufgabenspektrum und übernehmen Verantwortung für die Qualität der Arbeit. Dies ist oft mit hohen Anforderungen verbunden, welche wiederum belastend wirken können. Daher sollten regelmäßige Weiterbildungen für Ehrenamtliche fester Bestandteil der Arbeit in der Selbsthilfe sein.

Anhand von Befragungen und Gesprächen sollte zunächst der Bedarf ermittelt werden. Die Art und der Inhalt der Weiterbildung sollten sich außerdem nach der jeweiligen Aufgabe der Ehrenamtlichen und den aktuellen Entwicklungen in der Selbsthilfe richten.

Zur Umsetzung von Weiterbildung und Qualifizierung können Angebote externer Anbieter, wie z. B. Bildungseinrichtungen, genutzt werden. Oft ist aber auch Potenzial innerhalb der eigenen Organisation vorhanden. So könnten bestimmte fachliche Weiterbildungen durchaus auch von den eigenen Ehrenamtlichen und Mitgliedern oder - falls vorhanden - vom hauptamtlichen Personal durchgeführt werden.

Einen besonderen Stellenwert genießt in diesem Zusammenhang die Schulung der kommunikativen Fähigkeiten. Eine verbesserte Kommunikation innerhalb des Verbandes beugt Missverständnissen vor und erleichtert die Arbeit.

Organisationsberatung

Eine weitere Unterstützung für die ehrenamtliche Arbeit ist die Einbeziehung von professionellen Trainern, z. B. zur Organisationsberatung. Dabei kann auch geklärt werden, ob genügend Ressourcen für die anstehenden Projekte vorhanden sind, welche Priorität die einzelnen Projekte haben und ob ggf. weitere Ressourcen erschlossen werden müssen. Auch für die oben aufgeführten Maßnahmen, wie die Erstellung von Aufgabenbeschreibungen oder die Organisation von Arbeitsprozessen, kann auf die Hilfestellung von professionellen Trainern zurückgegriffen werden.

Manchmal bieten die Dachverbände der Selbsthilfe professionelle Beratungen für ihre Mitgliedsorganisationen an. Wenn auf professionelle Trainer zurückgegriffen wird, entstehen Honorarkosten. Sofern diese Beratungen im Rahmen eines Projekts durchgeführt werden, können mit einer rechtzeitigen Antragstellung bei einer Krankenkasse diese Kosten über die Projektförderung finanziert werden.



4.6 Möglichkeiten zur Förderung einer erfolgreichen Zusammenarbeit

„Anerkennungskultur umfasst traditionelle und neuere Formen der Würdigung und Auszeichnung, Möglichkeiten der Partizipation in Einrichtungen [...] sowie Angebote der Fort- und Weiterbildung.“
(Deutscher Bundestag (Hg): *Bürgerschaftliches Engagement*)



Eine erfolgreiche und effektive Zusammenarbeit zum Beispiel zwischen Ehren- und Hauptamtlichen ist nicht selbstverständlich. Doch die alltägliche Praxis vieler Selbsthilfeorganisationen zeigt, dass es gelingen kann. Entscheidend dafür ist die gegenseitige Akzeptanz und eine gute Portion Toleranz. Vieles scheitert an einer unachtsamen Kommunikation.

Die Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V. hat einige „Werkzeuge“ zusammengestellt, die zur Verbesserung der Kommunikation beitragen können:

- Mitarbeitergespräche können Einblick in die Zufriedenheit der Mitarbeitenden geben und aufmerksam machen auf mögliche Problemstellungen.
- Kollegiale Gespräche unter Ehrenamtlichen bieten Entlastung und Unterstützung.
- Teamgespräche zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen befördern Rollen- und Auftragsklarheit.
- Der Austausch mit einer erfahrenen Person kann dazu beitragen, Unsicherheiten im geschützten Raum eines Zweierkontaktes auszuräumen.
- Fortbildung ermöglicht es, die eigene Fachkompetenz für die Tätigkeit zu erweitern und neue Kenntnisse zu erwerben.
- Mediation (lat. Vermittlung, strukturiertes Verfahren zur Beilegung eines Konfliktes) unterstützt bei der Suche nach Lösungen bei aktuellen Konflikten.
- Moderation kann mit Hilfe von Unbeteiligten dazu beitragen, dass in einem Gespräch die unterschiedlichen Interessen angemessen Berücksichtigung finden.
- Formen der Meditation und Übungen, die ganz andere Bereiche ansprechen und beanspruchen als in der ehrenamtlichen Tätigkeit selbst (statt zu sprechen: schweigen; statt zu sitzen: sich bewegen; statt mit dem Kopf zu arbeiten: mit den Händen gestalten usw.), eignen sich, den nötigen inneren Abstand zu gewinnen und eine Balance zu wahren.

(Deutsche Gesellschaft für Supervision, 2011)

Schließlich kann auch ein gemeinsames Supervisions-Seminar mit den ehrenamtlichen Vorständen und den Hauptamtlichen sinnvoll und nützlich sein. Hierbei sollte eine (Rück-) Besinnung auf gemeinsame Ziele stattfinden und Visionen für die zukünftige Arbeit entwickelt werden.

5

Sensibilisierung in der Gruppe, im Verband

Im Rahmen des Projektes „Coaching für Kümmerer“ wurden verschiedene Wege ausprobiert, um das Thema „Überforderung“ in die Verbände zu tragen und die Diskussion darüber anzustoßen.

Die wichtigsten Ergebnisse aus den Vorträgen, Workshops und der Auswertung der Fragebögen waren:

- Das Thema „Überforderung“ spielt in allen Verbänden eine große Rolle. Vielfach wird die Belastung jedoch stärker von außenstehenden Personen wahrgenommen als von den Betroffenen selbst.
- Alle Verbände berichten davon, dass sie aktive Ehrenamtliche kennen, von denen sie glauben, dass diese sich permanent überfordern. Gerade diejenigen, die am aktivsten sind, sind eher bereit, weitere neue Aufgaben zu übernehmen. Sie tun sich schwer, „Nein“ zu sagen.
- Es gibt bislang kaum eine Kultur innerhalb der Organisationen, über Überforderung ins Gespräch zu kommen. Wird jemand auf Überforderung angesprochen, besteht die Gefahr, dass dies als Missachtung der Leistung interpretiert wird.
- Ehrenamtliche, die sich jahrelang engagiert haben, finden nur schwer Nachfolger für ihre Tätigkeit. Sie machen dann häufig weiter und missachten dabei ihre Grenzen.
- Sowohl der Einzelne selbst als auch die Organisation haben Verantwortung dafür, permanenten Überforderungssituationen einzelner (ehrenamtlicher) Mitarbeiter vorzubeugen.

Folgende Feststellungen und Wünsche ergeben sich daraus:

- Es braucht ein größeres Bewusstsein hinsichtlich des Themas.
- Es geht nicht um Therapie, sondern um Befähigung und Anwendbarkeit von Strategien zur Stressreduktion in der Selbsthilfe.
- Zuerst Verantwortung für sich selbst zu übernehmen, wird als Basis angesehen, auf der weitere Themen bearbeitet werden können.
- Damit eine nachhaltige Wirkung erzielt wird, braucht es Zeit. Schulungen sollten dies berücksichtigen. Positiv wurde z. B. eine Einheit von Freitagabend bis Sonntagmittag empfunden. Dann ist ein intensiveres Kennenlernen möglich. Es kann eine vertrauensvolle Atmosphäre entstehen, die nötig ist, um offen an eigenen Rollenmustern zu arbeiten und Veränderungsprozesse anzustoßen.

- Sowohl Schulungen innerhalb eines Verbandes als auch Schulungen indikationsübergreifender Gruppen, d. h. das Thema „Überforderung“ mit Mitgliedern aus unterschiedlichen Selbsthilfeverbänden zu bearbeiten, sind interessant und wünschenswert.
- Es sollten unterschiedliche Wege angeboten werden. Dabei sollten auch weniger zeitintensive Angebote entwickelt werden.

Umsetzung:

- Für die Wissensvermittlung, aber auch um einen Einstieg in das Thema zu bekommen, wurde ein ca. 1 ½ stündiger Vortrag entwickelt. Dieser informiert darüber, was Überforderung, Stress und Burn-out bedeuten und zeigt Strategien zur Vorbeugung und zum Umgang mit Überforderung auf.
- Im Rahmen des Projektes wurde zudem ein zweitägiger Workshop konzipiert und evaluiert. Ziel ist es, dass Engagierte aus einem Verband oder aus unterschiedlichen Organisationen Zeit und Raum finden, sich mit anderen Teilnehmenden über eigene Überforderungssituationen auszutauschen. Sie werden angeregt, sich Gedanken darüber zu machen, wo sie eigene Grenzen erfahren haben, wie sie damit umgegangen sind, welche Strategien sie bereits erprobt haben und was sie gerne noch lernen würden. Bei der Auswahl der Methoden und des Vorgehens wurde darauf geachtet, dass Wissensvermittlung und praktisches Üben ausgewogen sind.
- Durch die Bereitstellung eines „Methodenkoffers“ kann jede und jeder aus einer Fülle von Methoden diejenigen auswählen, die zu sich selber, zur Gruppe und zur Situation passen.
- Außerdem eignen sich einzelne Bausteine der Schulung auch sehr gut, um damit ein Tagesseminar oder eine kürzere Einheit durchzuführen.
- Als günstig hat sich erwiesen, „Beauftragte“ für das Thema Überforderung zu bestimmen. Denn die Gefahr ist groß, dass man gerade in arbeitsintensiven Zeiten das Thema aus dem Blick verliert. Die Beauftragten sollten „Überforderung“ immer wieder thematisieren und es zum Thema machen. Manchmal hat dies zur Konsequenz, die Arbeit neu zu organisieren oder sich Unterstützung zu holen oder Prioritäten zu verändern.
- Supervision ist eine weitere Möglichkeit, in einem geschützten Rahmen das eigene Tun zu reflektieren – ob als einzelne Person oder in der Gruppe.

Im Nachfolgenden sollen die einzelnen Wege näher erläutert und beschrieben werden.



5.1 Vortrag: „Hart an der Grenze – Herausforderung und Überforderung in der Selbsthilfe“

Ein Anfang kann sein, durch einen Vortrag (45 Minuten und anschließende Diskussion) in das Thema einzusteigen. Dadurch gelangt das Thema „Überforderung“ ins Bewusstsein, und Anzeichen von Stress und Grenzüberschreitungen werden schneller als solche erkannt.

Überforderung wird besprechbar.

Im Rahmen des Vortrages sollten die Erfahrungen und Kompetenzen der Teilnehmer einbezogen werden. Interaktion gelingt besonders gut, wenn der Input immer wieder mit Hilfe von Fragen an die Zuhörer durchbrochen wird. Im Nachfolgenden werden neben den erläuternden Texten auch einige Anregungen für Fragen gegeben.



Hart an der Grenze –
Herausforderung und Überforderung
in der Selbsthilfe

Ziel: Sensibilisierung für Überforderung in der Selbsthilfe

Entwickelt von



Mit finanzieller Unterstützung von:



Der Vortrag wurde im Rahmen des Projektes „Coaching für Kümmerer“ entwickelt.

Das Projekt startete 2011 und endete im Jahr 2014. 2019 wurden die Inhalte aktualisiert.

Beteiligt waren damals die BAG SELBSTHILFE, die Deutsche Alzheimer Gesellschaft und die Deutsche Leukämie- und Lymphom-Hilfe. Gefördert wurde das Projekt durch den BKK Dachverband.

Ziel war und ist es, für das Thema „Überforderung“ in Selbsthilfeprojekten und -organisationen zu sensibilisieren

Selbsthilfe heißt, gemeinsam mit anderen an der Verbesserung der Lebenssituation zu arbeiten.

Wie kann es dann sein, dass Menschen, die sich in der Selbsthilfe engagieren, Gefahr laufen, ihre Gesundheit aufs Spiel zu setzen, sich zu überfordern?

Inhalte

- Definition von Selbsthilfe
- Stress gehört zum Leben
- Wie kommt es zu Überforderung und was ist Burn-out?
- Vorbeugen ist besser
 - persönliche Strategien
 - Fokus: Rahmenbedingungen

Der Vortrag ist wie folgt gegliedert:

Am Anfang steht die Definition von Selbsthilfe.

Was bedeutet Selbsthilfe und wie hat sie sich in den letzten Jahrzehnten entwickelt?

Wenn wir von Überforderung sprechen, was meinen wir damit und in welchem Zusammenhang stehen Überforderung, Stress und Burn-out?

Was kann jeder Einzelne tun, um nicht auszubrennen – und was kann und muss die Organisation dazu beitragen, um permanenter Überforderung Einzelner vorzubeugen?

Frage an die Gruppe: Was verstehen Sie unter Selbsthilfe?

Was ist Selbsthilfe?

- In Selbsthilfegruppen kommen Menschen zusammen, die ein gemeinsames Thema verbindet und die unter der gleichen Krankheit, Behinderung oder seelischen Konfliktsituation leiden. Auch Angehörige von Betroffenen organisieren sich in Selbsthilfegruppen.
- Selbsthilfe bedeutet, die eigenen Probleme und deren Lösung selbst in die Hand zu nehmen und im Rahmen der eigenen Möglichkeiten aktiv zu werden.



In Selbsthilfegruppen kommen Menschen zusammen, die ein gemeinsames Thema verbindet. Sie wollen lernen, besser mit ihrer Krankheit oder Behinderung zu leben. Sie tauschen sich aus und unterstützen sich gegenseitig.

Neben den Gesprächskreisen unterscheidet man je nach Organisationsgrad Selbsthilfeprojekte und -organisationen. Während Selbsthilfeprojekte eher regional arbeiten, sind Selbsthilfeorganisationen in der Regel bundesweit tätig.

Selbsthilfeorganisationen engagieren sich auf Landes- und Bundesebene. Beispiele hierfür sind:
Deutsche Rheuma-Liga Bundesverband e.V.
Bundesvereinigung Stottern & Selbsthilfe e.V.

Über die Verbesserung der eigenen Situation hinaus, bieten sie Beratung an und wirken in die Gesellschaft hinein. Sie engagieren sich in der Gesundheitspolitik, arbeiten als Patientenvertreter an Gesetzen mit und setzen sich als Interessenvertretung ihrer Mitglieder für bessere Rahmenbedingungen ein.

Frage: Warum sind Sie in der Selbsthilfe aktiv?

- Verbesserung der persönlichen Situation, weil sie erfahren, dass es andere gibt, die in gleicher oder ähnlicher Weise betroffen sind.
- Man erfährt, dass man gemeinsam stärker ist als alleine.
- Soziale Fähigkeiten werden durch das sich gegenseitige Helfen und Kommunizieren gestärkt
- Diese Stärke wirkt sich auch auf den Umgang mit Professionellen, z. B. Ärzten, aus. Hier wird man selbstsicherer.
- Ehrenamtliche Selbsthilfearbeit findet ohne finanzielle Motive statt. Die Aktiven engagieren sich, weil sie die Situation für sich und andere verbessern wollen und sie erhalten Anerkennung für ihr Tun. Für viele ist das ein wichtiger Punkt, wenn sie aufgrund ihrer Erkrankung oder Behinderung aus dem Berufsleben ausgeschieden sind.
- Schließlich kann Selbsthilfe ganz konkrete (auch gesellschaftspolitische) Auswirkungen haben, indem sie an Entscheidungen, Gesetzesvorhaben etc. mitarbeitet.

Wenn wir die vergangenen 15 bis 25 Jahre betrachten, so wird deutlich, dass Selbsthilfe eine Erfolgsgeschichte ist.

Fast zu allen Themen gibt es inzwischen Selbsthilfegruppen. Außerdem entwickelten sich eine Vielzahl von Verbänden und Organisationen, die sich eine Rechtsform gaben, meist ein eingetragener Verein (e.V.). Sie stellen hauptamtliches Personal ein und der ehrenamtliche Vorstand übernimmt Arbeitgeberfunktionen.

Sie entwickeln sich zu Dienstleistern, indem sie Informationen für Betroffene bereitstellen und Angebote erarbeiten.

Zudem werden sie zu gefragten Partnern in Politik und Gesundheitswesen – die Gremienarbeit nimmt zu.

Selbsthilfeorganisationen

- Zusammenschluss auf Landes- oder Bundesebene
- mit dem Ziel der Interessenvertretung
- Bereitstellung von Wissen und Kompetenz auch außerhalb der Gruppe
- Einsatz für bessere Bedingungen, damit Kranke und Menschen mit Behinderung und deren Angehörige den Alltag leichter bewältigen können
- Öffentlichkeitsarbeit

Selbsthilfe wirkt

- Verbesserung der persönlichen Situation
- Stärkung der sozialen Fähigkeiten
- Erfahrung: gemeinsam sind wir stark!
- Selbstsicherer Umgang mit Professionellen (z.B. Ärzten)
- Anerkennung
- Etwas bewegen können, z.B. Mitwirkung an Entscheidungen, Gesetzesvorhaben

Selbsthilfe - eine Erfolgsgeschichte

- Wachstum:
Hauptamtliche Mitarbeiter und ehrenamtlicher (meist selbst betroffener) Vorstand
- Entwicklung zum „Dienstleister“:
SH erbringt wichtige ergänzende Leistungen: z.B. Bereitstellung von Information und Beratung, Angebot von Hilfe, Betreuung und Gesundheitsförderung
- Zunahme der Gremienarbeit:
gefragte Partner in Politik und in der professionellen Versorgung im Gesundheitswesen

In Balance bleiben – keine Selbstverständlichkeit

- Übernahme organisatorischer Aufgaben: z.B. Anträge schreiben, Mitarbeit bei öffentlichen Veranstaltungen
- hohe Erwartungen an die „Leitung“ und abnehmende Bereitschaft, sich zu engagieren (Nachwuchsmangel)
- Vorsicht! Selbsthilfe als Lebensinhalt



Dabei in Balance zu bleiben ist nicht einfach. Denn das erweiterte Tätigkeitsfeld bringt auch eine Vielzahl mehr oder weniger geliebter Aufgaben und Probleme mit sich, z. B.

- Übernahme organisatorischer Aufgaben: Um Projekte durchführen zu können, z. B. eine neue Broschüre zu konzipieren und drucken zu lassen, aber auch für hauptamtliches Personal, braucht der Verein finanzielle Mittel. Dafür müssen u.a. Anträge geschrieben und Fristen eingehalten werden.
- Wenn der Verein Dienstleistungsfunktionen übernimmt, werden die Dienste abgefragt und der Selbsthilfeaspekt kann aus dem Blick geraten. Die Erwartungen der Hilfesuchenden wachsen. Dem gegenüber steht, dass die Zahl der Engagierten in den letzten Jahren eher rückläufig ist. Die meisten Verbände klagen über „Nachwuchsmangel“. Darauf wird jedoch später noch genauer eingegangen.
- Es ist eine Herausforderung, bei der Vielzahl der zu erledigenden Aufgaben im Gleichgewicht zu bleiben. Die steigende Nachfrage birgt die Gefahr in sich, dass die Selbsthilfe für Einzelne mehr und mehr zum Lebensinhalt wird.

Frage:

Wer von Ihnen kennt im Rahmen der Selbsthilfetätigkeit die Situation, dass es schwierig ist, in Balance zu bleiben?

Woran merken Sie, dass sie aus dem Gleichgewicht geraten?

Woran merken Sie, dass Sie gestresst sind?

Wie reagieren Sie darauf?

Stress - gehört zum Leben

- Stress ist (über-)lebenswichtig, z. B. in Fluchtsituationen, bei Prüfungen
- Stress spornt uns an, Herausforderungen anzunehmen
- Stress mobilisiert Kräfte, die bisher verborgen waren

Ursprünglich ist Stress ein überlebenswichtiges Reaktionsmuster auf Bedrohung. Er hilft uns, in Fluchtsituationen oder auch bei Prüfungen zu funktionieren. Der Körper setzt hierzu eine Menge Energie frei: Das Herz beginnt zu rasen, der Atem wird schneller und die Muskeln verspannen sich. Stress kann auch anspornend wirken oder bislang verborgene Kräfte mobilisieren. Manche Menschen laufen erst in stressigen Situationen, z. B. bei Lampenfieber, zur Höchstform auf.

Auf Dauer jedoch macht Stress krank. Denn dauerhafter Stress löst Spannung im Körper aus: Der Blutdruck ist permanent hoch, die Muskeln sind verspannt und die Verdauung wird zurückgefahren.

Stress macht sich am schnellsten körperlich bemerkbar.

Hier ergänzend einige Aussagen der Teilnehmenden aus den Workshops:

Wenn dieser Zustand länger anhält, kommt es zur Gesundheitsgefährdung.

Bei dauerhaften Belastungssituationen sind die Wahrnehmungs- und Handlungsmöglichkeiten begrenzt. Es wird immer mühsamer, Aufgaben zu erledigen. In Kombination mit Perfektionismus oder dem Gefühl, alles alleine machen zu müssen, wird es immer mühsamer, die Ziele zu erreichen. Viele Menschen reagieren darauf mit erhöhtem Engagement. Sie gönnen sich kaum noch Erholungsphasen und Auszeiten. Es entsteht ein Zustand permanenter Überforderung – dies gefährdet die Gesundheit.

Zum besseren Verständnis eignet sich gut das Bild einer Batterie. Bei Verbrauch leert sich die Batterie. Danach muss sie wieder aufgeladen werden.

Sehr vereinfacht macht dieses Bild einen Mechanismus deutlich, der sich auch bei uns abspielt. Unsere Batterie leert sich, wenn wir uns einsetzen, wir verbrauchen Energie. In Erholungsphasen, aber auch durch Anerkennung füllen wir unsere Batterie wieder auf.

Wenn jedoch die Erholungsphasen und die Anerkennung ausbleiben, weil z. B. das Engagement nicht zum erhofften oder beabsichtigten Ergebnis führt oder wir subjektiv mit dem Ergebnis nicht zufrieden sind (etwa bei Perfektionismus oder zu hohen Idealen), dann bleibt die Batterie auf einem niedrigeren Füllstand, sie wird nicht mehr ganz aufgeladen.

Um das angestrebte Ziel doch noch zu erreichen und einen Erfolg verbuchen zu können, wird die Leistung bzw. das Engagement erhöht. Gleichzeitig wächst der Widerstand, die Lust lässt nach. Und alles braucht noch mehr Zeit, noch mehr Anstrengung ... Denn mit einer halb leeren Batterie kostet alles mehr Kraft.

Dauerstress bedeutet

- keine Freizeit mehr zu haben
- nicht abschalten können
- keinen Schlaf finden
- nicht zur Ruhe kommen
- körperlich geht es nicht gut
- Verspannungen
- Krankheitssymptome werden stärker
-

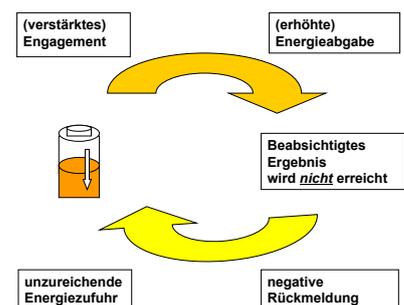


(Aussagen von Teilnehmern aus dem Workshop)

Gesundheitsgefährdung



Überforderung – „Batterie leert sich“



Stressoren

- Ständige Verfügbarkeit und Erreichbarkeit rund um die Uhr
- permanente hohe Leistungsanforderungen
- Permanente Unterbrechungen
- Gefühl der Ohnmacht und nichts dagegen tun zu können
- Belastende Beziehungen

Irgendwann steht der Energieaufwand in keinem Verhältnis mehr zur Aufgabe. Wir sind unzufrieden. Das sind die Zeiten, in denen wir das Gefühl haben: Wir können uns anstrengen, so viel wir wollen, es läuft nicht rund.

Es herrscht ein Ungleichgewicht im Energiehaushalt. Über kürzere Strecken können wir dies ausgleichen. Andere Energiequellen wie Familie, Hobby, körperliche Fitness und Regeneration können dieses Defizit zeitweise kompensieren.

Es wird jedoch dann schwierig, wenn über einen längeren Zeitraum keine Änderung in Sicht ist und wenn die Bereiche, die uns stärken, vernachlässigt werden, z. B. Freunde, Familie, Sport.

Frage: Was ist es, was uns stresst?

Durch ständige Verfügbarkeit, permanent hohe Leistungsanforderungen, sich nicht mehr auf eine Sache konzentrieren können, leiden auf Dauer die anderen Lebensbereiche. Die Beziehungen werden schlechter. Oft wird es zu spät bewusst, dass damit ein Teufelskreis in Gang gesetzt wird.

Ein Teufelskreis, der

- über hohes Leistungsstreben, um alle Erwartungen erfüllen zu können,
- über Erschöpfung und Misserfolge,
- zu Rückzug und Meidung sozialer Kontakte und Kontaktverlust zu sich selbst führt.
- Dies drückt sich aus in zunehmendem Sarkasmus gegenüber anderen.
- Am Ende steht innere Leere und Depression. Die Depression äußert sich in Gleichgültigkeit, Hoffnungslosigkeit, Erschöpfung und Perspektivlosigkeit.

Permanente Überforderung über einen langen Zeitraum und Missachtung aller vorangegangenen Anzeichen können eine Depression auslösen.

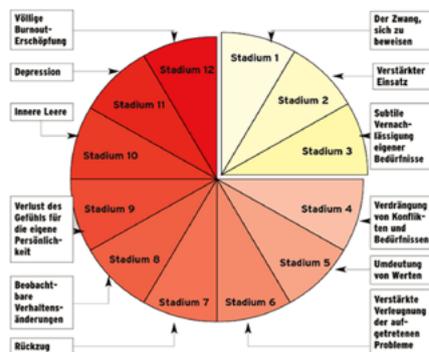
Frage: Was bedeutet Burn-out?

Der Begriff „Burn-out“ tauchte zum ersten Mal bei dem deutschstämmigen Psychoanalytiker: Herbert J. Freudenberg im „Journal of Social Issues“ (1974) auf. Darin beschreibt Freudenberg einen Zustand der totalen körperlichen, seelischen und geistigen Erschöpfung, den er sowohl bei sich selbst als auch bei ehemals motivierten und engagierten Mitarbeitern in sozialen Einrichtungen beobachtet hat.

1976 bezeichnete die Sozialpsychologin Christina Maslach (University of California) mit dem Begriff Burn-out das Erschöpfungsphänomen in sozialen Berufen und stellte dieses in einen politisch-gesellschaftlichen Kontext für die Ausnut-

Burn-out = totale Erschöpfung

- Begriff taucht erstmalig in den 70er Jahren auf - Herbert Freudenberg, Psychoanalytiker - Christina Maslach, Sozialpsychologin
- im Zusammenhang mit der Arbeitssituation von Pflegeberufen
- wird verwendet für die Ausnutzung bzw. den Missbrauch von Ressourcen und Leidenschaften



zung oder den Missbrauch von Ressourcen und Leidenschaften von Menschen.

Seit 2019 wird Burn-out als Krankheit anerkannt.

Ein Burn-out-Syndrom kann man sich so vorstellen: Durch die „Unterschreitung des Nullpunkts“ wird – ähnlich wie bei einem Akku aus früheren Baureihen – die „Speicherkapazität“ beschädigt. Ein einfaches Aufladen ist dann nicht mehr möglich. Jeder Regenerationsversuch verpufft innerhalb kürzester Zeit.

Auf allen Ebenen zeigen sich die Symptome:

- Emotional
- Körperlich
- Sozial
- Kognitiv

Diesem Zustand der totalen Erschöpfung gilt es auf jeden Fall vorzubeugen, denn:

- Die Behandlung eines Burn-outs ist ein langwieriger Prozess, der sich oft über Jahre hinzieht,
- häufig nur mit therapeutischer Hilfe gelingt
- und eine radikale Umstellung der Gewohnheiten erfordert.

Angelehnt an Maslow (Bedürfnishierarchie) lassen sich fünf große Bereiche von Grundbedürfnissen identifizieren, die zwar bei jedem Menschen verschieden ausgeprägt, doch sicherlich bei allen vorhanden sind. Die Bereiche bauen aufeinander auf.

Die Basis ist unser Körper. Wird dieser vernachlässigt z. B. durch Überforderung, zeigen sich dort zuallererst die Symptome.

Über den Körper können wir aber auch am schnellsten und effektivsten auftanken, indem wir z. B. regelmäßig essen, genügend trinken, spazieren gehen, uns in die Badewanne legen usw. Gehen Sie achtsam mit Ihrem Körper um, besonders in Zeiten hoher Beanspruchung. Auch eine „kleine Erkältung“ sollte dann auskuriert werden.

Der Mensch ist ein soziales Wesen. Er lebt und kann nur existieren mit Beziehungen zu Familie und Freunden. Sie können uns darin unterstützen, auf Ausgleich zu achten. Ihnen fällt vielleicht am ehesten auf, wenn wir uns „verrennen“, nicht mehr zur Ruhe kommen. Wir sollten darauf hören.

Anerkennung der eigenen Arbeit von anderen Menschen ist ein ebenso wichtiges Bedürfnis.

Symptome auf allen Ebenen

- **Emotional:** Ungeduld, Intoleranz, leichte Reizbarkeit, Dünnhäutigkeit
- **Körperlich:** Schlafstörungen, Verspannungen, Rückenschmerzen, häufige Kopfschmerzen, Magen-Darm-Beschwerden
- **Sozial:** soziale Kontakte werden als belastend erlebt, Rückzug, übersteigerte Reaktionen, Ehe- und Familienprobleme
- **Kognitiv:** Unproduktivität, Gedächtnisschwäche, mangelnde Fähigkeit, sich auf Neues einzulassen, Schwierigkeit, Entscheidungen zu treffen

Vorbeugen ist besser

Burn-out zu behandeln

- ist ein langwieriger Prozess, der sich oft über Jahre hinzieht
- ist nur mit therapeutischer Hilfe möglich
- erfordert eine radikale Umstellung der Gewohnheiten

Säulen der Energiebatterie

- Spiritualität
- Sinnvolle Tätigkeiten
- Anerkennung
- Beziehungen zu Familie und Freunden
- Körper, Gesundheit und Fitness



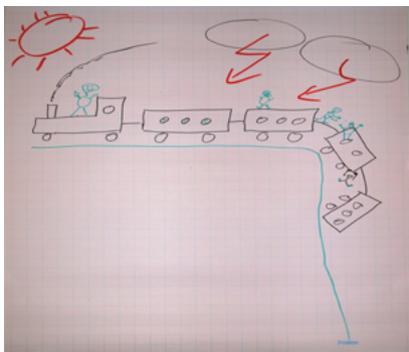
(in Anlehnung an die Bedürfnishierarchie nach Maslow)

Symptome ernst nehmen

- sich schützen: Grenzen ziehen
- Nein-Sagen üben
- immer wieder sein Gleichgewicht finden
- eigene Kraftquellen kennen und diese ausbauen



Eigene Rolle überdenken



Bewegung ...

- ... fördert Neurotrophine (Nervennährstoffe)
 - ... stärkt das Immunsystem
 - ... mildert Stressreaktionen
 - ... verbessert die Stimmung durch die Ausschüttung von Glückshormonen
 - ... fördert die Verdauung
 - ... fördert die Achtsamkeit für die Körpersignale
- Dabei gibt es nicht einen Weg, sondern viele:
z.B. Tanzen, Spaziergehen, Fahrradfahren, Fitness –
Was machen Sie am liebsten?

Die Selbsthilfe ist für viele Menschen ein bedeutsamer Teil ihres Lebens, es ist ein sinnvolles Handeln. Dennoch sollte sie nicht zum Lebensinhalt werden.

Auch die Spiritualität gehört dazu. Diese kann in verschiedenen Formen erlebbar werden, ob in der Natur, bei einer Meditation oder auch in religiösen Ritualen, z. B. im Rahmen eines Gebetes. Wir erleben unsere Mitte, kommen zur Ruhe und richten uns wieder an den wichtigen Dingen des Lebens aus.

Symptome einer Überforderung müssen auf jeden Fall ernst genommen und es muss darauf reagiert werden. Vor Überforderung kann man sich schützen,

- indem man sich selbst und anderen klare Grenzen setzt (beispielsweise indem man Sprechzeiten einschränkt).
- indem man Nein-Sagen lernt, auch wenn es schwerfällt. Nur wer nein sagen kann, kann klare Grenzen setzen.
- indem man für Ausgleich sorgt. Selbsthilfearbeit ist oftmals ein Balanceakt, denn man muss immer wieder sein Gleichgewicht finden.
- indem man darauf achtet, was einem gut tut. Das ist bei jedem Menschen unterschiedlich: Für den einen ist es die Gartenarbeit, für die andere Lesen; für die eine das Musizieren, für den anderen das Tanzen. Es ist gut, seine Energiequellen zu kennen und diese kontinuierlich zu pflegen und auszubauen.

Ebenso hilfreich wie die Frage nach den eigenen Werten und Zielen ist die Frage nach der eigenen Rolle in der Selbsthilfegruppe oder -organisation. Welche Rolle erfülle ich? Wie stehe ich zu den anderen Gruppenmitgliedern? Gefällt mir meine Rolle bzw. was gefällt mir daran nicht? Wie müsste sich meine Rolle ändern, damit ich damit zufrieden bin?

Frage: Hier hat ein Teilnehmer eines Workshops seine Gruppe als Fahrzeug dargestellt. Wie würden Sie dieses Bild interpretieren? Was sagt es Ihnen?

Regelmäßige Bewegung ist von großer Bedeutung. Wer regelmäßig körperlich aktiv ist, stärkt sein Immunsystem und mildert Stressreaktionen. Durch die Ausschüttung von Glückshormonen hebt Bewegung außerdem die Stimmung. Die Anzahl an Bewegungsmöglichkeiten ist nahezu unbegrenzt: Spaziergehen, Joggen, ins Fitness-Studio gehen, Fahrradfahren.

Frage: Was machen Sie am liebsten? Womit haben Sie gute Erfahrungen gemacht?

Ein Begriff, der im Zusammenhang mit dem Thema „Aufbauen“ häufig gebraucht wird, ist der Begriff „Resilienz“. „resiliere“ bedeutet „zurückspringen“ oder „abprallen“. Resilienz bezeichnet die Fähigkeit, mit Veränderungen umgehen zu können und Störungen von außen auszugleichen bzw. diese abprallen zu lassen. Als typisches Beispiel wird oft das Stehaufmännchen genannt, das, auch wenn es umgeworfen wird, immer in seine ursprüngliche Position zurückfindet. Im Deutschen wird Resilienz als Synonym für Widerstandsfähigkeit, Belastbarkeit oder Elastizität verwendet. Ich möchte Ihnen drei verschiedene Möglichkeiten vorstellen, wie Sie Unangenehmes abprallen lassen können.

Stellen Sie sich zuerst eine Situation vor, in der Sie sich belastet gefühlt haben.

Wenn Sie eine Situation gefunden haben, zeige ich Ihnen nacheinander drei verschiedene Beispiele dafür, wie man sich schützen kann. Achten Sie darauf, was Ihnen am angenehmsten ist.

(Zeit lassen zum Lesen)

Die eigenen Kräfte kennen und wecken: Resilienz

- „resiliere“ (lat.) bedeutet „zurückspringen“ oder „abprallen“
- im Deutschen wird es als Synonym für Widerstandsfähigkeit, Belastbarkeit oder Elastizität verwendet

Schutz gegen unangemessene Reaktionen: Panzerglas

Stellen Sie sich vor, um Sie herum wäre ein unsichtbares Panzerglas.

Nichts Gefährliches kann dieses dicke Panzerglas durchdringen.

Sie sind geschützt und die Angriffe können Ihnen nichts anhaben.

(Zeit lassen zum Lesen)

..... oder der kleine Garten

Stellen Sie sich vor, um Sie herum ist ein kleiner Garten mit einer abschließbaren Pforte.

Von dort, wo Sie stehen, können Sie alles wahrnehmen und hören, aber niemand kann Ihnen zu nahe kommen, weil die Pforte abgeschlossen ist.

Sie entscheiden, wen Sie einladen, näher zu kommen.



.... oder Autosuggestion

Probieren Sie diese Sätze aus:

- Das hat jetzt nichts mit mir zu tun.
- Darauf steige ich nicht ein.
- Das lasse ich beim anderen.

(Zeit lassen zum Lesen)

War unter den drei Möglichkeiten eine dabei, die hilfreich war in der Situation, die Sie sich ausgedacht haben?

Antreiber und ihr Gegengift

- Sei perfekt!
→ Auch ich darf Fehler machen.
- Streng Dich an!
→ Ich darf es mir leicht machen.
- Beeil Dich!
→ Ich darf mir Zeit lassen.
- Sei stark!
→ Ich zeige, wie mir zumute ist.
- Mach 's den anderen recht!
→ Meine Bedürfnisse sind auch wichtig.

Burisch, Matthias (1989)

Weiter gibt es Stimmen in uns, die uns das Leben schwer machen, sog. Antreiber. Sie sind uns sehr vertraut, weil wir sie seit unserer Kindheit kennen.

Es sind gelernte Sätze, die direkt oder indirekt eine Forderung an uns und unser Handeln darstellen. Sie existieren meist unhinterfragt in uns. Diese Antreiber sind maßgeblich daran beteiligt, dass wir uns selber Stress machen. Wenn wir diese Antreiber kennen, können wir uns dagegen schützen, indem wir ein „Gegengift“ finden, einen Satz also, der die Aussage des Antreibers mit der Zeit verändert.

(Den ersten Antreiber zeigen und den Alternativsatz dazu. Danach zu jedem Antreiber mit der Gruppe ein Gegengift formulieren.)

Der Weg zum Nein

- **Durchatmen und Hinfühlen**
Meist kennt der Körper die Antwort: Entweder es fühlt sich gut an oder es entsteht ein Druckgefühl
 - **Fragen Sie nach**
Vielleicht brauchen Sie noch Informationen
 - **Um Bedenkzeit bitten**
Wenn Sie unsicher sind, erbitten Sie Bedenkzeit
- ➔ Entscheidungsprozesse brauchen Zeit, nehmen Sie sich diese

Vorhin wurde schon erwähnt, dass Nein-Sagen wichtig ist und oftmals erlernt werden muss.

Ein wichtiger Schritt ist, dass wir uns zugestehen, dass Entscheidungsprozesse Zeit brauchen. Wir müssen nicht sofort „Ja“ oder „Nein“ sagen. Wir dürfen uns Zeit nehmen, auch wenn das Gegenüber drängt. Oft hilft es, kurz durchzuatmen und auf die eigenen Körperreaktionen zu achten. Unser Körper sagt uns sehr schnell: Ist es Freude oder spüre ich Druck oder ein unangenehmes Kribbeln?

Außerdem sollten Sie vor einer Zu- oder Absage wissen, worauf sie sich einlassen. Rückfragen können Klarheit bringen. Schließlich kann es auch hilfreich sein, das Thema noch einmal in Ruhe zu überdenken, eine Nacht darüber zu schlafen, mit der Familie, Freunden darüber zu sprechen. Dafür sollte man sich Bedenkzeit erbitten.

Wie findet man sein inneres Gleichgewicht?

- weg vom Perfektionismus
- Grenzen setzen ohne Schuldgefühl
- ...

Frage:

Was spricht Sie besonders an?

Was machen Sie bereits?

Was könnten Sie sich vorstellen, zukünftig stärker einzusetzen?

(Evtl. Murrelgruppen zu zweit oder zu dritt: Die Teilnehmenden drehen sich zu einem anderen Teilnehmende neben ihnen oder hinter ihnen um und tauschen sich ein paar Minuten über die Fragestellung aus.)

So sieht ein ausgeglichener Energiehaushalt aus: die Batterie ist gefüllt. Auch wenn die Energie kurzfristig abnimmt, füllt sich die Batterie anschließend wieder. Wir sind zufrieden mit dem Ergebnis und/oder erhalten eine positive Rückmeldung von Außenstehenden. Es läuft rund!

Viele, die sich ehrenamtlich in der Selbsthilfe engagieren, würden gerne kürzer treten. Sie machen aber immer wieder die Erfahrung, dass sich niemand angesprochen fühlt, Teile ihrer Aufgaben zu übernehmen oder niemand sich bereit erklärt, die Nachfolge anzutreten.

Hier einige Erfahrungen anderer Verbände:

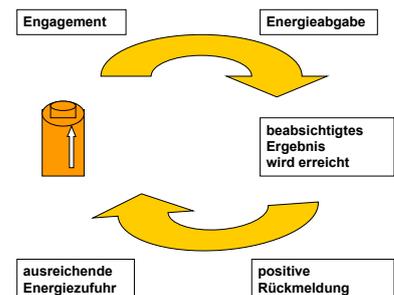
- rechtzeitig die Nachfolge ansprechen.
- Aufgaben verteilen: Vorsicht: nicht alle anstehenden Aufgaben selbst erledigen.
- gezielt einzelne Personen ansprechen (spricht man eine ganze Gruppe an, meldet sich meist keiner) und dabei auf die Fähigkeiten Einzelner achten. Wenn sich Einzelne alleine diese Aufgabe nicht zutrauen, können auch Teams gebildet werden.
- bereit sein, Verantwortung abzugeben und andere Lösungswege akzeptieren.
- eine Kultur der Anerkennung entwickeln für sich und für andere.

Sein Gleichgewicht finden

- Weg vom Perfektionismus
- Grenzen setzen ohne Schuldgefühle
- Freiräume nutzen
- Partnerschaft und Freundschaften pflegen
- Zum Ziel führt mehr als ein Weg
- Um Unterstützung bitten
- Unterstützung annehmen
- Mit Humor geht vieles leichter



Ausgeglichen – in Balance



Die Nachfolge regeln

- rechtzeitig darüber nachdenken
- Aufgaben verteilen
- gezielt Personen ansprechen / Teams bilden
- Verantwortung abgeben
- Anerkennung aussprechen

Wenn niemand übernehmen mag:

- „schonungslos“ nach den Gründen forschen
- braucht es vielleicht andere Antworten und Lösungen?

Sensibilisierung in Organisationen

- Überforderungssituationen erkennen und vorbeugen
- Möglichkeiten anbieten, darüber zu reden (z.B. Supervision, Schulung)
- ggf. Veränderung von Strukturen
- Entscheidungsspielräume schaffen
- Erwartungen herunterschrauben
- Wertschätzung geben
- Freizeit schützen

angelehnt an Burisch, Matthias (1989)

Viele Selbsthilfeorganisationen haben mit Überforderungssituationen zu tun.

Daher ist es wichtig, dass Überforderung zum Thema gemacht und darüber gesprochen wird. Dazu ist es notwendig:

- Überforderungssituationen zu erkennen und vorzubeugen
- das Angebot zu machen, darüber zu reden
- zu überprüfen, ob die Strukturen aktuell noch stimmen
- Entscheidungsspielräume zu schaffen
- Erwartungen herunterzuschrauben
- Anerkennung auszusprechen
- Freizeit zu schützen.

Es gibt Sie nur einmal!



Quellenangaben:

- Hände: aidshilfe.de
- Seil: medituev.de
- Schild „Verbot der Einfahrt“ mit Mann: gesundheid.de
- Gartenbild: Seaside garden *Susie/sue/chasetheclouds
- Blumenstrauß: Cornelia Kern

Texte:

- Freudenberger, Herbert; Gail North (2011): Burn-out bei Frauen. Über das Gefühl des Ausgebranntseins. 13. Auflage (1. Auflage 1992). Frankfurt. Fischer
- Burisch, Matthias (1989): Das Burnout-Syndrom. Theorie der inneren Erschöpfung. Berlin: Springer-Verlag

5.2 Wochenendseminar: „Hart an der Grenze – Herausforderung und Überforderung in der Selbsthilfe“

Die intensivste Möglichkeit, sich mit dem Thema „Überforderung Ehrenamtlicher in der Selbsthilfe“ auseinanderzusetzen und persönliche Lösungsstrategien zu entwickeln, bietet ein zweitägiges Seminar.

Voraussetzung: Aufgrund der sensiblen Themen, die hier berührt werden, aber auch aufgrund der Flexibilität, die von Seiten der Seminarleitung erforderlich ist (z.B. spontane Umgestaltung des Seminarkonzepts, wenn die Wünsche der Teilnehmenden in eine andere Richtung gehen), sollte der Leiter des Seminars über eine reichhaltige Erfahrung und entsprechende Ausbildung verfügen. Um die Neutralität zu wahren und einen anderen Blickwinkel auf verbandsinterne Probleme zu ermöglichen, erscheint es sinnvoll, jemanden von außen zu beauftragen. Das Konzept, zwei Seminarleiter einzusetzen, hat sich bewährt, was in der Evaluation deutlich wurde. Leiter eines Wochenendseminars sollten an einem Train-the-Trainer-Seminar teilgenommen haben oder über ähnliche Erfahrungen verfügen.

Hier soll exemplarisch der Aufbau und Ablauf eines zweitägigen Seminars vorgestellt werden. Der Zeitrahmen Freitagabend bis Sonntagmittag wurde gewählt, um einen intensiven Austausch zwischen den Teilnehmenden – auch informell – zu ermöglichen. Zudem können die Einheiten durch Pausen und die beiden Übernachtungen in gut verdauliche Portionen unterteilt werden. Dadurch wird Entschleunigung erreicht. Dies kann gerade bei dem Thema „Überforderung“ als Modell dienen.

5.2.1 Organisatorische Hinweise

Zielgruppe:

Ehrenamtlich Tätige in der Selbsthilfe, in der Rolle als

- Gruppenleiter/Gruppenleiterin
- Verantwortliche in der Verbandsarbeit, Funktionsträger
- Nachwuchs-Gruppenleitung

Ziele

- Bewusstmachung und Erkennen von Zeichen der Überforderung
- Sensibilisierung für eigene Überforderungssituationen
- Zusammenhänge erkennen zwischen der eigenen Rollendefinition und Überforderung

- Aneignen von Wissen über die Entstehung von Stress und dessen Auswirkung
- Bewusstwerden eigener Glaubenssätze, sog. Antreiber
- Entwicklung von Handlungsstrategien, um Überforderung abzubauen
- Kennenlernen von Strategien, um Überlastung vorzubeugen (z. B. Entspannungstechniken)
- Motivation, sich aktiv für mehr Erholung und Entspannung einzusetzen
- Aneignung von Wissen über die Bedeutung eines Lebens in Balance

Dozenten – Voraussetzungen:

Wünschenswert wäre, wenn die Dozenten

- einen akademischen Abschluss im Gesundheits- und Sozialwesen haben
- über Lehrerfahrung im Bereich der Erwachsenenbildung verfügen
- Fachwissen zu Überforderungssymptomen und Burn-out haben
- erfahren in der Selbstreflexion sind und
- bereit sind, selbst zu entschleunigen.

Vorüberlegungen zur Durchführung

Bei der Durchführung des Workshops ist auf Folgendes zu achten:

- Zeit einplanen für eine intensive Kennenlern-Phase: Dadurch kann eine vertrauensvolle Atmosphäre entstehen, die wichtig für die nachfolgenden Prozesse ist und die es ermöglicht, dass sich die Teilnehmer öffnen und aufeinander einlassen können.
- Erfahrungsaustausch ermöglichen: Häufig sind die Teilnehmenden „Einzelkämpfer“ und haben in ihrem Alltag wenig Austausch mit anderen Verantwortlichen und Gruppenleitungen. Zu erfahren, dass sie nicht allein diese Gedanken und Gefühle haben, bringt für viele eine erste Erleichterung.
- **Wertschätzender und akzeptierender Umgang:** Viele Teilnehmer, die sich für andere engagieren und sich teilweise „aufopfern“, haben verlernt, auf ihre Gefühle zu hören und diese ernst zu nehmen. Durch den wertschätzenden Umgang miteinander können sie sich auch einem Teil ihrer negativen Gedanken und Gefühle stellen. Sie erfahren, dass diese „inneren Stimmen“ zu ihnen gehören und teilweise wichtige Botschaften vermitteln wollen. Sie nicht zu hören, führt häufig dazu, dass diese inneren Stimmen immer lauter werden. Deren Existenz zu akzeptieren und zu erfahren, dass sie in der Gruppe damit angenommen sind, ist ein wichtiger Schritt auf dem Weg zur Veränderung.
- **Reflexion der eigenen Rolle:** Im Kontakt mit anderen Vorstandsmitgliedern und Gruppenleitern erfahren die Teilnehmenden, dass sie ihre Rollen unterschiedlich ausfüllen. Sie tauschen sich aus, was ihnen an ihrer eigenen



Rolle gefällt und was nicht. Durch die Gemeinsamkeiten, aber auch durch die Unterschiede lernen sie, dass Rollen auch veränderbar sind und immer wieder neu den Gegebenheiten und den eigenen Ressourcen angepasst werden müssen.

- **Auf Entschleunigung achten:** Gerade engagierte Menschen klagen häufig über zu wenig Zeit. Zeit für Muße, Zeit für Entspannung wird meist nicht eingeplant. Erst wenn der Körper „streikt“, sich die eigene Krankheitssymptomatik verschlechtert, wird auf die Bremse getreten. In dem Workshop sollte daher auf Entschleunigung geachtet werden. Manchmal ist weniger mehr. Als Richtwert gilt in ca. Drei-Stunden-Blöcken mit einer integrierten Pause von 15 Minuten zu planen. Nach jedem dieser Blöcke sollte eine längere Pause folgen (Mittagessen, Kaffeepause, Abendessen). So können die Teilnehmer am „eigenen Leib“ erfahren, wie wichtig es ist, nach einer intensiven Arbeitsphase eine Zeit der Pause und Entspannung folgen zu lassen. Das eigene Erleben ist in der Regel weitaus nachhaltiger als das „gesprochene Wort“.
- **Humor macht vieles leichter:** Das Seminar sollte als Leitgedanken haben: Lust statt Frust beim Lernen. Viele Aktive in der Selbsthilfe haben es mit schwierigen Fragestellungen zu tun, z.B. Trauer und Tod, existentielle Krisen. In dem Seminar sollen sie erfahren, dass auch schwierigen Themen mit Humor begegnet werden kann, dass gemeinsames Lachen gut tut und ein spielerischer Umgang die Schwere nimmt.
- **Erfahrungswissen einbeziehen:** Zu lange Referate und Inputs wirken oft ermüdend. Auch langes Sitzen ist für die meisten ungewohnt und führt eher zu Unaufmerksamkeit. Ein Mix an Methoden, der die Teilnehmenden in Bewegung bringt, deren Kompetenz sichtbar macht und sie mit einbezieht, erleichtert das Lernen.



Rahmenbedingungen

Gruppengröße:

Ein intensives Arbeiten mit Selbsterfahrungsanteilen ist eher in kleineren Gruppen möglich. Daher sollte die Gruppengröße zwischen 14 und 18 Personen liegen.

Zeitlicher Umfang:

Der zeitliche Rahmen mit zwei Übernachtungen hat sich bewährt und ist zu empfehlen. Das Ankommen in der Gruppe braucht Zeit, denn die meisten Teilnehmer kommen aus einem überfüllten Alltag. Günstig ist z.B. der Beginn am Freitagnachmittag (Beginn um 16:00 Uhr, um die Anreise zu ermöglichen) und ein Ende am Sonntagmittag (Ende 13:00 Uhr).

Kürzere Einheiten (z. B. Tagesseminare) sind auch möglich. Dann sollte das Seminar in der Nähe des Wohnorts der Teilnehmer stattfinden. Günstig wäre, im Vorfeld mit den Teilnehmenden eine Auswahl der Themen zu treffen.

Leitung:

Bei der individuell angelegten Arbeit hat es sich bewährt, wenn das Seminar von zwei Personen geleitet wird. Vorstellbar und finanziell eher leistbar ist es, wenn zum Beispiel ein Professioneller (z.B. Psychologe, Sozialarbeiter, Pädagoge mit Gruppenerfahrung) und ein Gruppenleiter aus der Selbsthilfe, mit Kenntnissen über Gruppenprozesse und Gruppendynamik, den Workshop durchführen und moderieren. Dies hat zudem den Vorteil, dass die Teilnehmenden modellhaft erleben, wie „Teamarbeit“ funktionieren kann und dass Leitung nicht immer nur von einer Person ausgehen muss.

Räume:

Für den Prozess ist es unterstützend, wenn das Tagungshaus neben dem Tagungsbereich auch Übernachtungsmöglichkeiten bietet. Die Räume sollten – den Bedürfnissen der Zielgruppe entsprechend – behindertenfreundlich bzw. -gerecht sein.

Benötigt wird

- ein großer Seminarraum, der für mindestens 20 Personen ausgelegt ist und für die ganze Zeit zur Verfügung steht und
- ggf. ein bis zwei Seminarräume für den 2.Tag, wenn Arbeitsgruppen eingeplant sind.

Raumgestaltung:

Immer wieder gibt es Diskussionen, ob ein Arbeiten mit Tischen oder ein Stuhlkreis die bessere Alternative ist. Beide Formen haben Vor- und Nachteile. Welche Form gewählt wird, sollte von der Arbeitsweise abhängig gemacht werden.

- Ein Stuhlkreis ermöglicht einen schnelleren Wechsel der Methoden und fördert das Zusammenwachsen der Gruppe.
- An Tischen zu sitzen ist für viele Teilnehmer bequemer. Sie können sich aufstützen und Getränke auf den Tisch stellen und Schreibblöcke ablegen.

Bei der Entscheidung für einen Stuhlkreis kann die Mitte z.B. mit einem Blumenstrauß als Willkommensgruß gestaltet werden. Die Tische können an der Wand aufgestellt werden, um bei Bedarf verfügbar zu sein.

Ausstattung und Materialien:

Im Raum vorhanden sein sollte:

- Flipchart
- Zwei Pinnwände bzw. anderweitige Möglichkeiten, die Ergebnisse sichtbar im Raum aufzuhängen
- Moderationskoffer bzw. dicke Stifte (Edding) in verschiedenen Farben
- Für die Arbeitsaufträge: Wachsmalstifte oder dicke Farbstifte
- DIN A3-Plakate oder DIN A4-Blätter



Literatur und Dokumentation:

- Viele Teilnehmer wollen gerne Gelerntes vertiefen. Daher ist es günstig, eine Auswahl an einschlägiger Literatur mitzubringen.
- Arbeitsblätter mit den wichtigsten Inhalten des Workshops erleichtern es den Teilnehmern, sich stärker auf den Prozess einzulassen. Das Mitschreiben lenkt häufig ab und bindet Aufmerksamkeit.
- Die im Workshop erarbeiteten Themen können im Anschluss mit dem Smartphone abfotografiert und an die Teilnehmer verschickt werden.

Catering:

Im Seminarraum sollte immer Wasser vorhanden sein, evtl. auch Säfte.

Für die Pausen werden eine Tasse Kaffee oder Tee sowie Gebäck und/oder frisches Obst sehr geschätzt. Obst bringt verbrauchte Energien schnell zurück und ist für den Körper leicht verdaulich.

Gemeinschaftsfördernd ist, wenn Mittag- und Abendessen im Tagungshaus eingenommen werden können.



Methoden:

Die Methoden sollten abwechslungsreich sein, um das Zuhören zu erleichtern. Mithilfe unterschiedlicher Methoden gelingt es meist leichter, alle Teilnehmenden einzubeziehen und zu Wort kommen zu lassen.

Anwendung können finden:

- Input
- Diskussion im Plenum
- Arbeit in Gruppen
- Partnerarbeit
- Einzelarbeit
- Rollenspiele
- Sonstige kreative Methoden wie Malen
- Entspannungstechniken

Im Methodenkoffer (Kapitel sechs) sind neben den nachfolgend verwendeten Methoden noch eine Vielzahl alternativer Methoden beschrieben. Die im Workshop angewandten Übungen werden dort zudem detailliert dargestellt.

5.2.2 Exemplarischer Seminarablauf:

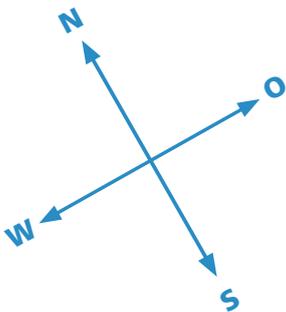
*Freitagabend
(16:00 –18:30 Uhr):
Begrüßung und
organisatorische
Hinweise*

Begrüßung und Vorstellung der Seminarleitung

Absprachen treffen hinsichtlich:

- Anrede (Du / Sie; Vorname / Nachname). Bewährt hat sich, wenn sich alle während des Seminars mit Vornamen ansprechen. Dies erleichtert es, die Namen zu behalten.
- Regel: Alles Persönliche bleibt im Raum.
- Organisatorisches wie z. B. Essens- und Pausenzeiten, Dokumentation
- Fotos, ja/nein
- Vorstellungsrunde der Teilnehmenden

*Vorstellung
der Teilnehmenden*

**Methode: „Soziometrie“: Wo kommt jeder her?**

Der Raum verwandelt sich in eine Landkarte. Dabei steht der Blumenstrauß in der Mitte (oder ein anderer Gegenstand) für den Ort, an dem das Seminar stattfindet. Zur leichteren Orientierung werden die Himmelsrichtungen angezeigt und bestimmte Orte gekennzeichnet. Zum Beispiel: Hier im Norden wäre Hamburg, hier im Süden München, im Osten Berlin, im Westen Köln.

Alle Teilnehmenden orientieren sich daran und stellen sich nördlich, südlich,

östlich, westlich von der markierten Stelle auf – je nachdem aus welcher Stadt, aus welchem Dorf sie kommen. Anschließend wird jeder Teilnehmer von der Leitung interviewt mit Fragen nach dem Ort und zu ihrer Gruppe, ggf. auch nach einem Leitspruch/Motto ihrer Gruppe (z. B. „Wir sind für Sie da!“)
 Dauer: Je nach Größe der Gruppe ca. 20 Minuten.

alternativ: Ein Ort, der mir gut tut

Jeder spürt in sich nach, an welchem Ort er sich gerne aufhält, an welchem Ort er sich wohl fühlt und an dem er Kraft schöpfen kann. Der „Ort“ kann am Meer liegen, ein bestimmtes Land sein, eine Wohnung etc. Wenn er diesen Ort gefunden hat, sucht er sich einen Platz im Raum (evtl. auch orientiert an den Himmelsrichtungen), nimmt sich einen Stuhl und stellt ihn dorthin. Dann geht er in eine angenehme Körperhaltung. Anschließend wird jeder Teilnehmer von der Leitung gefragt, an welchem Ort er sich gerade befindet, was er dort macht und was ihm gefällt.

- Seit wann sind Sie / bist Du in der SH aktiv?

Methode: „Soziometrie“

Je nach Größe der Gruppe kann eine Aufstellung erfolgen auf einer Linie (von ganz neu bis viele Jahre) oder aber in Kreisen. In der Mitte versammeln sich zum Beispiel alle, die 10 Jahre und länger aktiv sind und ganz außen diejenigen, die ganz neu in der Selbsthilfe sind.

➔ **Dies bildet sehr schnell und deutlich den Erfahrungshintergrund der Teilnehmer ab.**

*Abilden:
 Erfahrungshintergrund
 mit Selbsthilfe*

Namenspiel mit Ball:

Ziel ist es, die anderen Teilnehmenden mit Vornamen ansprechen zu können. Wir lernen leichter, wenn wir Spaß dabei haben, wenn wir uns Eselsbrücken schaffen und wenn wir wiederholen. Diese lerntheoretischen Erkenntnisse werden in der folgenden Übung kombiniert.

Namen merken

Methode: Eigenschaftswörter finden

Die Moderatorin erklärt den Ablauf: Sie nimmt den Ball in die Hand (kann auch ein anderer Gegenstand sein). Sie sagt ihren Vornamen und findet zum Anfangsbuchstaben ihres Vornamens ein Eigenschaftswort.

z. B. Helga, die Himmlische / Maren, die Mutige / Katrin, die Kichernde usw. Dann gibt sie den Ball an die links sitzende Person weiter. Diese wiederholt zuerst Namen und Eigenschaftswort der vorangegangenen Person und fügt dann ihren Namen + Eigenschaftswort hinzu. Die dritte Person nimmt den Ball, wiederholt den Namen und das Eigenschaftswort von Person 1 und 2 und fügt dann ihren eigenen Namen mit Eigenschaftswort hinzu usw. Das geht so lange bis alle ihren Namen gesagt haben.

➔ **Wichtig dabei ist, dass kein Druck entsteht. Es darf unterstützt werden. Je lustiger die Eigenschaftswörter sind, desto besser werden sie behalten.**

Klären der Erwartungen und Befürchtungen

Erwartungs- und Befürchtungsabklärung:

- Was möchte ich aus dem Seminar mitnehmen?
- Was soll hier nicht passieren, was möchte ich nicht erleben? (in Bezug auf das Seminar?)

Methode:

Die Teilnehmenden sitzen im Kreis. Der Moderator demonstriert die Übung. Er geht in den Innenkreis und äußert seine Erwartung, z. B. besser unterscheiden zu können, was ist Überforderung und was Burn-out. Dann bleibt er in der Mitte stehen und wartet. Die anderen Teilnehmenden, die sich dieser Erwartung anschließen, stehen auf und kommen ebenfalls in die Mitte. Wenn etwas nicht klar verstanden wurde, sollten die Erwartungen präzisiert werden.

Danach wird auf dem Flipchart das Thema vermerkt und dahinter geschrieben, wie viele sich dieses Thema auch wünschen (z. B. 50%). Anschließend begeben sich alle wieder auf ihren Platz. Ein anderer tritt in die Mitte, formuliert seine Erwartung und wartet, wie viele dazukommen, wiederum wird alles notiert. Dies wird so lange fortgesetzt, bis alle aktuellen Erwartungen und ggf. Befürchtungen ausgesprochen wurden.

Im Anschluss daran kann die Gelegenheit gegeben werden, sich zu äußern, wie man sich fühlt.

Material: verschiedene Postkarten oder Symbole

➔ Diese intensive Kennenlernphase erleichtert die gemeinsame Arbeit,

- Jeder hat Zeit, anzukommen
- Jeder hat sich mehrmals geäußert und wurde von allen wahrgenommen (alle werden beteiligt)
- Die erste Fremdheit ist verschwunden, es entsteht ein Gefühl von „wir kennen uns schon ganz gut!“

Programm vorstellen und offene Fragen klären

Programm vorstellen, Organisatorisches und Fragen klären

Hier sollte angesprochen werden,

- gibt es (krankheitsbedingt) Besonderheiten, die beachtet werden sollten, z. B. „Ich sehe nicht so gut, daher sollte der Ball nicht zu mir geworfen, sondern nur gerollt werden.“, oder: „Ich muss aufstehen, wenn ich ein Kribbeln im Bein spüre; ich kann nicht so lange sitzen, daher ist es mir wichtig, dass ich weiß, wann die Pausen sind.“ usw.
- können alle bis zum Schluss bleiben?

Abschluss

Danach kann sich ein gemeinsames Abendessen anschließen.

Morgenrunde:

Der Leiter begrüßt alle. Dann stellt er die Übung vor.

Methode: Blitzlicht mit Pfeifenputzer:

Der Moderator nimmt einen Pfeifenputzer und formt z. B. einen Kreis: Im Moment ist alles rund, es geht mir gut heute morgen. Oder er gestaltet eine Treppe: Es geht aufwärts.

Danach lädt er alle ein, sich aus einem Bündel von Pfeifenputzern einen oder zwei Pfeifenputzer ihrer Lieblingsfarbe zu nehmen und dann die Hände formen lassen. Wie bin ich heute Morgen aufgelegt? (ca. 3 Min.) Wenn alle fertig sind, werden die kleinen Kunstwerke mit ein bis zwei Sätzen vorgestellt.

Samstag Vormittag
(9:00 - 12:30 Uhr)

Blitzlicht

Wiederholung der Namen, indem der Ball zugeworfen wird. Dabei werden der Name und das Eigenschaftswort genannt.

Input: Selbsthilfe

Entweder als Vortrag (s. dazu auch PowerPoint-Präsentation) oder mit den Teilnehmenden gemeinsam erarbeiten

- Merkmale der Selbsthilfe
- Was bewirkt Selbsthilfe
- Selbsthilfe – eine Erfolgsgeschichte
- In Balance bleiben – keine Selbstverständlichkeit



Bewusstmachung der eigenen Rolle und der damit verbundenen Belastungen

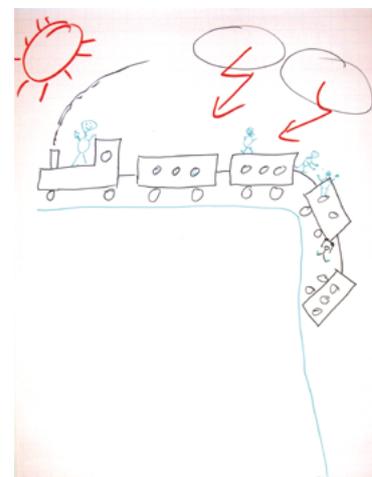
Wie sehr aktive Mitglieder in Selbsthilfegruppen von dem, was sie tun, belastet sind, hängt im Wesentlichen davon ab, wie sie ihre Rolle ausüben. Die Fahrzeugmetapher ist eine erprobte Methode, um sich der eigenen Rolle und der damit möglicherweise verbundenen Belastungen bewusst zu werden.

- Wenn deine Gruppe zurzeit ein Fahrzeug wäre – was wäre das für eins und welche Rolle hast du in deiner Gruppe?

Reflexion der eigenen Rolle

Methode: Fahrzeugmetapher

Die Teilnehmenden werden aufgefordert, die eigene Gruppe als Fahrzeug zu malen und den verschiedenen Mitgliedern und sich selbst entsprechende Rollen in diesem Fahrzeug zu geben (z. B. ein Rettungsboot auf hoher See, ohne Kapitän mit vielen Passagieren und einem Funker als einzigem Besatzungsmitglied). Die gemalten Bilder werden in Kleingruppen mit jeweils 4 oder 5 Teilnehmenden ausgewertet. Pro Bildvorstellung sind jeweils 10 – 15 Minuten vorgesehen. Folgendes Auswertungsschema hat sich dabei bewährt:



A: Assoziationen der anderen: Bevor ein Bild von seinem Zeichner vorgestellt wird, dürfen die Betrachter des Bildes kurze Assoziationen dazu aussprechen. Diese ersten Eindrücke sind oftmals ein großer Gewinn für denjenigen, der das Bild gemalt hat und geben ihm neue Impulse für seine Arbeit in der Selbsthilfegruppe.

B: Vorstellung des Bildes: Anschließend stellt der Zeichner sein Bild den Betrachtern vor und erklärt die Bedeutung des Gemalten.

C: Resümee: Der Zeichner zieht ein Resümee: Was gefällt mir an meiner Rolle in meiner Gruppe? Was stärkt mich? Was belastet mich und was möchte ich ändern?

D: Feedback: Die Betrachter und Zuhörer geben dem Zeichner ein abschließendes Feedback zu dem, was sie gehört und gesehen haben.



Beispiel

Das folgende Beispiel stammt aus einer unserer Fortbildungen für Leiter und Kontaktpersonen von Selbsthilfegruppen, in der diese Methode eingesetzt wurde.

Sabine ist Kontaktperson einer Freizeit- und Aktivitätengruppe. Sie malt einen großen Traktor mit überdimensionalen Rädern. Sie selbst sitzt allein im Führerhäuschen, alle anderen sitzen im vorderen Teil des Traktors (dort, wo normalerweise der Motorenraum ist). In der Besprechung in der Kleingruppe wird deutlich, dass Sabine trotz ihrer zentralen Rolle sehr einsam in der Gruppe ist. Sie steuert Prozesse aller Art, hat aber persönlich wenig davon. Es gibt kaum Leute, mit denen sie auf einer Wellenlinie ist. Die Kleingruppe spiegelt Sabine ihre Position in der Gruppe wider: Es gibt ein allgemeines Unwohlsein darüber, wie viel Energie sie in die Gruppe steckt und was sie dafür zurückbekommt...

Im darauffolgenden Plenum können alle gemalten Bilder wie bei einer Ausstellung noch einmal insgesamt betrachtet werden, ohne im Detail auf einzelne Bilder einzugehen. Der Abschluss könnte eine kurze Runde sein mit der Frage „Was ist mir durch das Malen und das Besprechen der Bilder deutlich geworden?“, um noch wichtige gemeinsame Erkenntnisse festzuhalten.



Wahrnehmung von Grenzen

Samstag Nachmittag
(14:00 - 18:00 Uhr)

Ziel: die Teilnehmenden erfahren etwas über die Auswirkungen ihrer jeweiligen Belastungen und über ihre Möglichkeiten, etwas dagegen zu tun.

1. Schritt: Einladung zu einer Bestandsaufnahme

Der Moderator lädt die Beteiligten zu einer Bestandsaufnahme zum Thema „Grenzen setzen“ in der Selbsthilfe ein. Dazu baut er vor den Anwesenden drei Stühle auf, die für drei verschiedene Aspekte stehen:

- a) Woran merke ich, dass ich an meiner Grenze bin?
- b) In welchen Situationen fällt es mir schwer, Grenzen zu setzen?
- c) Wo habe ich schon gelernt, Grenzen zu setzen?

Die Gruppe sitzt im Halbkreis vor den drei aufgebauten Stühlen. Der Moderator erklärt die Spielregeln für den bevorstehenden Prozess der Bestandsaufnahme: Alle Beteiligten können sich beliebig oft auf einen der Stühle setzen und eine Aussage machen (z. B. auf Stuhl b: „Es fällt mir schwer, Grenzen zu setzen, wenn jemand in großer Not ist und ich ihm gerne helfen möchte.“).

Es darf jedoch immer nur eine Person auf einem der Stühle sitzen und sich artikulieren. Kommentare zu den jeweiligen Aussagen dürfen von den Zuschauern nicht abgegeben werden, allenfalls Verständnisfragen sind erlaubt.

In größeren Gruppen mit mehr als **zehn Teilnehmern** ist es sinnvoll, der Bestandsaufnahme **eine dialogische Phase** vorzuschicken, die es ermöglicht, dass sich alle beteiligten Personen zu den benannten Fragen zunächst zu zweit austauschen. Die Gruppe teilt sich dazu in zwei Kreise: Die Hälfte der Gruppe sitzt im Außenkreis, die andere Hälfte nimmt sich einen Stuhl und setzt sich im Innenkreis jeweils einer Person aus dem Außenkreis gegenüber, so dass alle Beteiligten einen Gesprächspartner für den Dialog haben. Der Moderator wirft nun die erste Frage in den Raum („Woran merke ich, dass ich an meiner Grenze bin?“) und fordert die Beteiligten auf, sich dazu sieben Minuten lang auszutauschen. Dann erfolgt ein erster Wechsel der Gesprächspartner: Der Moderator bittet alle Personen im Innenkreis, sich jeweils eine Position nach rechts zu bewegen, so dass sie ein neues Gegenüber haben. Nun erfolgt für die nächsten sieben Minuten der Austausch zur 2. Frage: „In welchen Situationen fällt es mir schwer, Grenzen zu setzen?“. Ein letzter Wechsel erfolgt. Wahlweise wechselt diesmal der Außenkreis nach rechts (Achtung: immer die gleiche Richtung wählen, ansonsten haben die Teilnehmer wieder denselben Gesprächspartner wie in der ersten Runde!). Die neuen Gesprächspartner tauschen sich abschließend sieben Minuten lang über die Frage aus: „Wo habe ich schon gelernt, Grenzen zu setzen?“



2. Schritt: Der Prozess des Brainstormings

Nachdem der Moderator das Prozedere für die Bestandsaufnahme erklärt hat bzw. die Gruppe wie zuletzt beschrieben bereits alle Fragen dialogisch bearbeitet hat, geht es nun darum, die wichtigsten Aussagen zu den jeweiligen Fragen auf den dafür vorgesehenen Stühlen zu veröffentlichen. Die Erfahrung hat gezeigt, dass die exponiert vor der Gruppe stehenden Stühle und die damit verbundenen Fragen hilfreich sind, die Beteiligten dazu zu bewegen, wirklich wichtige Themen und Fragen zu benennen.

Der Moderator schreibt alle in dieser Phase gemachten Aussagen auf Karteikarten mit, um sie für die spätere Zusammenfassung aufbereiten zu können. Die Phase endet, wenn auch auf Nachfrage niemand mehr aufsteht, um eine Aussage zu machen. Es ist gerade in größeren Gruppen nicht notwendig, dass alle Beteiligten nach vorne gehen. Unsere Nachfrage in den Gruppen hat immer wieder ergeben, dass auch diejenigen, die im Kreis sitzen und nur zuhören, sich in den Aussagen wiederfinden, die auf den Stühlen gemacht wurden. In kleineren Gruppen kann es hilfreich sein, einzelne Teilnehmer gezielt anzusprechen, um zu hören, ob sie sich mit den bisher gemachten Aussagen identifizieren können oder noch etwas hinzufügen möchten.

3. Schritt: Zusammenfassung und Würdigung der Ergebnisse

Der Moderator stellt die auf Pinnwänden hinter den drei Stühlen festgehaltenen Ergebnisse des Brainstormings vor. Hierbei entsteht in der Regel eine sehr gute Übersicht über alle relevanten Themen und Aspekte zum Thema „Grenzen“ und „Grenzen setzen“.

Typische Ergebnisse zu den Fragen waren folgende:

Woran merke ich, dass ich an meiner Grenze bin?

- Körperlich geht es mir schlecht
- Ich komme aus meinem Bio-Rhythmus
- Habe kaum noch Freizeit
- Nicht abschalten können
- Werde still – sage nichts mehr
- Keinen Schlaf finden
- Nicht zur Ruhe kommen
- Bekomme Anfälle
- Dinge nicht mehr „vernünftig“ machen
- Krankheit wird zum Mittelpunkt in der Familie
- Körperliche Verspannung

Wo und wann fällt es mir schwer, Grenzen zu setzen?

- Wenn ich merke, dass ein anderer an seiner Grenze ist.
- Tendenz zu viel zu machen, weil jemand meine Hilfe braucht.
- Wenn ich denke, jemand kommt ohne mich nicht klar.
- Wenn ich nicht weiß, was ich auf eine Frage sagen soll.

Wo habe ich schon gelernt, Grenzen zu setzen?

- Durch Andere, wenn sie sagen: „Mach‘ mal Schluss!“
- Dann ziehe ich die Notbremse, dazu gehört aber auch, die Meinung anderer zu akzeptieren.
- Wenn meine Familie leidet.
- Ich äußere meine Grenze klar: „Ich bin nicht Mädchen für Alles“.
- Bewusst Zeit nehmen.
- Ich bitte um Hilfe.
- Ich habe aus der Erfahrung gelernt und bereite mich nun auf schwierige Situationen besser vor.
- Meine Gruppenmitglieder haben mich unterstützt, dadurch habe ich Freiräume zurückgewonnen.
- Ein Wassertropfen brachte das Fass zum Überlaufen – daraus habe ich Konsequenzen gezogen und Aufgaben abgegeben.



Ausklang des zweiten Tages: Einübung einer Entspannungstechnik

z. B. Phantasiereise zum Ort der Kraft
(siehe Methodenkoffer)

*Entspannungsübung
und Ausklang
Ende des zweiten Tages*

Morgenrunde:

Der Dozent wünscht den Teilnehmenden einen guten Morgen und lädt zu einem Blitzlicht ein.

Blitzlicht: Gibt es noch Reste von gestern? Was bewegt noch?

*Sonntag vormittag
(9:00 - 13:00 Uhr)
Blitzlicht*

Input: Wie entsteht Stress? Wie kommt es zu Überforderung?

(Teile aus dem Vortrag oder gemeinsame Erarbeitung mit den Teilnehmern)

Weiterarbeit an einem konkreten Beispiel der Teilnehmenden.



Methode: Skulptur / Rollenspiel

Ein Teilnehmer stellt eine typisch belastende Situation in einer Skulptur dar. Dazu benennt er alle handelnden Personen, die wichtig für diese Situation sind und fragt einzelne Teilnehmer, ob sie eine bestimmte Rolle stellvertretend für eine kurze Zeit übernehmen würden.

Die Bearbeitung kann dann im Rahmen einer Skulptur oder anhand eines Rollenspiels erfolgen.

(siehe dazu Methodenkoffer: Rollenspiel).

Auswertung: Was wird wahrgenommen?

Was sind belastende Faktoren?

Was ist hilfreich? Was müsste sich verändern, damit die Situation nicht mehr so stark belastend ist?

Input: Vorbeugen ist besser – Strategien zur Bewältigung

(Teile aus dem Vortrag oder gemeinsame Erarbeitung mit den Teilnehmern)

Auswertung

Feedback-Runde als Blitzlicht zu den Fragen:

- Was nimmt jeder Einzelne für sich mit?
- Was genau soll sich in Zukunft ändern? (je konkreter umso besser, auch wenn es scheinbar eine Kleinigkeit ist)
- Worauf möchte ich zukünftig achten?

Ausfüllen eines Evaluationsbogens

(siehe Anlage)

Nachbereitung

Vier bis sechs Wochen nach der Schulung kann

- eine Reflexionsveranstaltung bzw. eine Supervision initiiert oder
- eine Befragung der Teilnehmenden durchgeführt werden.

Ziel ist es, die Teilnehmer über ihre Erfahrungen und veränderten Verhaltensweisen sowie über die Schwierigkeiten bei der Umsetzung zu befragen.

Dadurch bleibt das Thema der Überforderung bzw. die Vermeidung von Überforderung auch über die eigentliche Schulung hinaus präsent und es steigt die Wahrscheinlichkeit, dass die Teilnehmenden nachhaltig von der Veranstaltung profitieren.

Auswertung und
Abschluss

nach 4–6 Wochen

Evaluationsbogen

In diesem Bogen bitten wir Sie um Ihre persönlichen Erfahrungen und Eindrücke aus dem gerade abgeschlossenen Seminar anhand der folgenden Aussagen.

Es gibt 5 Abstufungen:

Ja bedeutet: es trifft ganz und gar zu und nein: es trifft gar nicht zu.

Dazwischen liegen: trifft überwiegend zu – teils/teils – trifft überwiegend nicht zu

1.	Für mich hat sich dieses Seminar gelohnt.	ja <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> nein
2.	Ich hätte mir mehr praktische Beispiele gewünscht.	ja <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> nein
3.	Ich konnte mich als Teilnehmer/in aktiv an der Gestaltung des Seminars einbringen.	ja <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> nein
4.	In dem Seminar gab es viele Gelegenheiten, sich mit anderen auszutauschen.	ja <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> nein
5.	Die Seminarleiter sind auf Argumente und Wünsche der TeilnehmerInnen eingegangen.	ja <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> nein
6.	In der Gruppe ist ein Gefühl der Zusammengehörigkeit entstanden.	ja <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> nein
7.	Ich konnte eigene Erfahrungen in das Seminar einbringen.	ja <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> nein
8.	Das Klima im Seminar war angenehm.	ja <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> nein
9.	Manche Inhalte hätten besser erklärt werden müssen.	ja <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> nein
10.	Im Seminar habe ich Strategien kennen gelernt, um mich vor Überforderung zu schützen.	ja <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> nein
11.	Insgesamt bin ich sehr zufrieden mit dem, was ich aus dem Seminar mitnehme.	ja <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> nein
12.	Es gab Anlässe, miteinander zu lachen.	ja <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> nein
13.	Nach der Teilnahme an diesem Seminar bin ich motiviert, besser auf meine Grenzen zu achten.	ja <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> nein
14.	Der Seminarverlauf war interessant und lebendig.	ja <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> nein
15.	Dieses Seminar macht Lust, mal wieder an Fortbildungen teilzunehmen.	ja <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> nein
16.	Ich werde anderen empfehlen, an diesem Seminar teilzunehmen, wenn es wiederholt wird.	ja <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> nein

Vieles lässt sich in einem Fragebogen dieser Form nicht mitteilen. Deshalb würden wir uns freuen, wenn Sie uns weitere Kommentare und Hinweise oder Anregungen zu dem Seminar geben könnten:

Für mich war besonders interessant:

Mir fehlte:

Was ich noch sagen wollte:

Ich hätte auch Interesse an Fortbildungen zu folgenden Themen:

Vielen Dank für das Ausfüllen!

Checkliste für die Organisation eines (Wochenend-) Seminars

Die vorliegende Checkliste fasst die wichtigsten Aspekte zusammen, die Sie bei der Organisation eines Seminars beachten sollten. Sie erhebt jedoch keinen Anspruch auf Vollständigkeit, da jede Teilnehmergruppe andere Voraussetzungen und Bedürfnisse mitbringt.



Veranstaltungsort, Übernachtung, Verpflegung

Bei der Auswahl des Veranstaltungsorts sollten folgende Punkte bedacht werden:

Allgemein

- gute Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln
- Parkmöglichkeiten
- 1 größerer Seminarraum + 1-2 kleiner Gruppenräume für die Gruppenarbeit
- Einzelzimmer im Haus bzw. in einem Hotel in der Nähe
- Ort für abendliches Beisammensein (im Haus oder in der Nähe)
- leichten Mittagsimbiss wählen
- spezielle Ernährungswünsche (z. B. Vegetarier) einplanen
- ganztags Wasser einplanen
- der Veranstaltungsraum sollte barrierearm / barrierefrei sein

To-do

- Evtl. Seminarhaus / Tagungshaus besichtigen
- Veranstaltungsvereinbarung abschließen
- Zimmer buchen
- Pausenzeiten absprechen und Catering festlegen

Equipment

- Flipchart und Stifte
- Moderatorenkoffer (Spezialausrüstung für einzelne Übungen)
- Karten
- Blumen für die Mitte des Stuhlkreises
- Kamera oder Smartphone für die Dokumentation

Sonstiges

- Teilnahme-Bescheinigungen vorbereiten und unterschreiben
- Evaluationsbogen
- Literaturempfehlungen
- Papiere mit den wichtigsten Aussagen

Kostenkalkulation

Ausgaben

- Raummiete
- Übernachtungskosten
- Catering-Kosten
- Honorar(e) für Seminarleiter
- Reisekosten für Seminarleiter
- Kosten für Equipment
- Kosten für Erstellung von Einladungen
- Portokosten
- Kosten für Kopien, Telefonate etc.
- sonstige Kosten

Einnahmen

- Krankenkassen
- Aktion Mensch
- Bundes-/Landesministerien
- Gemeinnützige Organisationen
- Teilnahmegebühren?
- sonstige Zuschüsse

Planung und Bewerbung der Veranstaltung

- Seminarleiter suchen
- Seminarablauf planen (auf ausreichend Pausen achten)
- Ankündigungs-Flyer erstellen
- Veröffentlichungen in Zeitschriften
- Anschreiben der Mitglieder
- Sonstiges:

5.3 Tagesseminar

Auch im Rahmen eines Tagesseminars kann das Thema vertieft werden. Das Seminar sollte aus einer Mischung von Vortrag und konkreten Übungen bestehen. Folgende Schwerpunkte sind hierbei möglich:

Informationsvermittlung in Form eines PowerPoint-Vortrags

- Bearbeitung des Themas „Grenzen setzen“ als Innenkreis/Außenkreis
- Sammlung der Themen, die zur Überforderung führen, um dann daraus Strategien zur Überforderungsvermeidung zu entwickeln (z. B. mithilfe des World-Cafés, siehe Methodenkoffer)

Angestoßen werden sollte dieses Seminar von einem Entscheidungsträger, der haupt- oder ehrenamtliche Arbeit leistet. Das Seminar kann auch innerhalb der Räume des Verbandes stattfinden. Zur Durchführung des Seminars kann es sinnvoll sein, sich jemanden von außen zu holen, der den Überblick behält und den Prozess moderiert. Je besser es gelingt, eine Atmosphäre des Vertrauens zu schaffen, desto wahrscheinlicher ist es, dass auch sensible Themen zur Sprache kommen.

5.4 Beauftragter

Ähnlich den „Erste-Hilfe-Beauftragten“ könnte ein Verband eine Person benennen, die sensibilisiert ist für das Thema „Überforderung“ und entweder aus gegebenem Anlass oder aber in regelmäßigen Abständen das Thema „Überforderung von Ehrenamtlichen“ zur Sprache bringt. Dieser Beauftragte könnte – je nach Bedarf – von Zeit zu Zeit einen Vortrag oder eine Schulung anregen, um die Strukturen sichtbar zu machen, die zu Überforderungssituationen führen. Auch könnte er immer wieder auf das Thema aufmerksam machen z. B. durch Rundmailings oder Artikel in der Verbandszeitung. Der Beauftragte könnte außerdem als Anlaufstelle für Fragen zu diesem Thema fungieren.

Dieser Beauftragte sollte regelmäßig an Fortbildungen zum Thema teilnehmen und könnte sowohl haupt- als auch ehrenamtlich für den Verband tätig sein.

Bei größeren Verbänden wäre außerdem ein Beauftragter auf Vorstandsebene wünschenswert. Dieser würde nicht nur die Mitglieder eines Verbandes auf „Überforderung in der Selbsthilfe“ aufmerksam machen, sondern die Thematik kontinuierlich auf der Ebene der Entscheider einbringen. Dies hätte den Vorteil, dass Beschlüsse auch den Aspekt einer möglichen Überforderung berücksichtigen würden. Zudem könnte ein derart sensibilisierter Vorstand Schulungsreihen für seine Mitglieder anbieten. Schließlich würden die Vorstandsmitglieder auch in ihrer eigenen Arbeit davon profitieren, dass ein Beauftragter sie regelmäßig zur Reflexion über das Thema und ihre eigene Situation anregt.



5.5 Supervision

Eine weitere Möglichkeit, das Thema „Überforderung“ anzugehen, bietet die Supervision. Supervision (mittellat. Überblick) ist eine Möglichkeit, zusammen mit einer externen Person (Supervisor) das eigene Tun zu reflektieren. In einem geschützten Raum erhalten die Teilnehmenden die Möglichkeit, innezuhalten und sich der Frage zu stellen: „Welche Rolle habe ich, was mache ich da eigentlich?“ Da bei Überforderung das Wohlbefinden leidet und die Privatsphäre mehr und mehr vernachlässigt wird, steht im Mittelpunkt:

- Erhalt der Handlungsfähigkeit bei gleichzeitiger
- Erhöhung des eigenen Wohlbefindens und
- dem Schutz der Freizeit und der Privatsphäre

Eine Supervision kann sowohl im Einzelgespräch als auch in der Gruppe stattfinden. Bei einer Supervision in der Gruppe sind wiederum unterschiedliche Konstellationen vorstellbar, z.B. die Supervision eines Teams (z. B. eines Vorstands) oder die Supervision von Mitgliedern unterschiedlicher Organisationen. Der Supervisor hält den Rahmen und unterstützt die Teilnehmenden in dem Reflexionsprozess. Dabei orientieren sich die Supervisoren an den Zielen, die die Teilnehmenden für sich formuliert haben.

Eine Supervision ehrenamtlich Tätiger in der Selbsthilfe kann vor allem folgende Prozesse unterstützen:

- Kompetenzen fördern und Qualität entwickeln
- Krisen und Konflikte bearbeiten und Veränderungsprozesse gestalten
- Einstieg in neue Funktionen oder Führung erleichtern

(Deutsche Gesellschaft für Supervision, 2011)

Eine Supervision kann für ehrenamtlich Tätige aller Ebenen der Selbsthilfe hilfreich sein. Sowohl dem Vorstandsmitglied eines Bundesverbandes als auch der Leitung einer lokalen Selbsthilfegruppe kann diese Form der Beratung den Weg zu einer effektiveren und angenehmeren Selbsthilfearbeit ebnen.



6

Methodenkoffer

6.1 Methoden für den Anfang

Jede Gruppe braucht eine Anwärmphase, die allen Beteiligten eine Orientierung gibt, wer alles im Raum ist und was es an gemeinsamen und unterschiedlichen Hintergründen gibt.

■ Soziometrische Anwärmübungen

Im Folgenden werden einige Beispiele dazu beschrieben:

- Der Raum wird zu einer Landkarte erklärt, der Punkt X ist der Ort, an dem man sich gerade befindet, z. B. das Tagungshaus in Berlin, Köln oder Frankfurt. Dementsprechend werden die Himmelsrichtungen bestimmt: Hier ist Norden, Süden, Osten, Westen. Alle Teilnehmer werden aufgefordert, sich auf der Landkarte den Himmelsrichtungen entsprechend dorthin zu stellen, woher sie kommen, oder wo sich ihre Gruppe regelmäßig trifft. Der Moderator „reist“ anschließend durch ganz Deutschland und interviewt die Teilnehmenden kurz zu ihrer Herkunft und der Leitidee, dem Grundsatz ihrer Gruppe.
- Ein in der Mitte des Raums ausgelegter Zeitstrahl (z. B. in Form eines Seils) soll die Jahre an Erfahrungen abbilden, die die Beteiligten in Selbsthilfegruppen haben. So bildet das eine Ende des Seils den Platz für langjährige Erfahrung z. B. 20 oder mehr Jahre in der Selbsthilfegruppenarbeit, das andere Ende steht für wenig Erfahrung, z. B. ganz neu in der Selbsthilfe. Auf der Hälfte des Seiles wären dann ungefähr zehn Jahre angesiedelt. Jeder stellt sich – je nach Erfahrungshintergrund – auf dem Zeitstrahl auf. Auf einen Blick wird deutlich, wie viel Erfahrung im Raum ist und wie sie verteilt ist. Der Moderator kann – je nach Zeit und Bedarf – einzelne Teilnehmende zu ihren Erfahrungen interviewen.

Ziel:

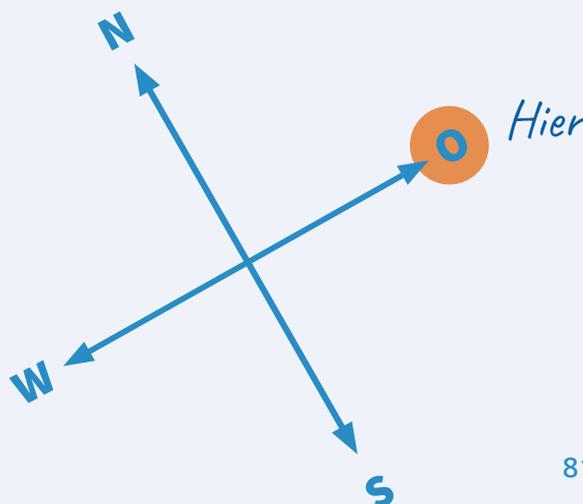
Soziometrische Anwärmübungen ermöglichen es, allen Beteiligten in relativ kurzer Zeit einen Überblick zu verschaffen, z. B. wer woher kommt oder wer wie lange bereits in der Selbsthilfe tätig ist. Gleichzeitig kommen alle Beteiligten in Aktion, weil alle Übungen mit räumlicher Bewegung zu tun haben.

Voraussetzungen:

Für die Durchführung soziometrischer Anwärmübungen benötigt man einen der Gruppengröße entsprechenden, offenen Stuhlkreis ohne Tische. Eventuell werden auch noch Objekte benötigt, die als Bezugspunkt dienen (Seil, Blumenstrauß).

Zeitraumen:

je nach Größe der Gruppe zwischen 5 und 30 Minuten.



- Dem Thema der Zusammenkunft entsprechend – z. B. Überforderung in Selbsthilfegruppen – können erste Erwartungen und Bezüge abgefragt werden. Dazu bilden alle Beteiligten einen großen Kreis. In die Mitte wird ein gut sichtbarer Gegenstand gelegt, der symbolisch für das Thema „Überforderung“ steht. Alle Beteiligten haben nun die Möglichkeit – je nachdem wie nah ihnen das Thema im Moment ist – ihre Position an dem Gegenstand auszurichten und ihren Bezug zu dem Thema mit einigen Worten zu verdeutlichen.

Entsprechend dem Kontext können die Themen der soziometrischen Erhebungen auch variieren. Die Kunst des Moderators besteht darin, sich auf einige wenige zu beschränken (zwei, maximal drei Themen) und je nach Gruppengröße zu entscheiden, ob alle oder nur einzelne Teilnehmenden zu den entsprechenden Kriterien interviewt werden.

Ziel:

Das Blitzlicht ist eine wunderbare Möglichkeit, die aktuelle Stimmung im Raum zu erfassen – zu Beginn einer Sitzung, zwischendurch oder am Ende.

Material:

Ein Blitzlicht kann rein sprachlich erfolgen oder anhand kreativer Mittel wie Bildern, Fotos, Postkarten oder Symbolen

Zeit:

pro Teilnehmer
ca. 1–2 Minuten

■ Blitzlicht mit kreativen Mitteln

Bei einem Blitzlicht sagt jeder ein paar Sätze zu seiner augenblicklichen Befindlichkeit z. B. anhand einer ausgewählten Postkarte: „Ein Berg in einer wolkenverhangenen Landschaft“, „ein Sonnenschirm, aufgestellt am Strand“, „eine Gruppe von Menschen rund um ein Lagerfeuer“.

Folgende Formen des kreativen Blitzlichts haben sich als geeignet erwiesen:

a) Anwärmübungen mit Metaphern

- Wenn meine momentane Stimmung ein Fahrzeug wäre, was wäre dies für eins (und welche Rolle hätte ich in diesem Fahrzeug)?
- Wenn meine aktuelle Stimmung ein Kunstwerk wäre, was wäre dies für eins?
- Wenn meine momentane Stimmung eine Landschaft wäre, wie sähe diese aus, und was täte ich in dieser Landschaft?
- Wenn meine momentane Stimmung ein Gefäß wäre, wie wäre es beschaffen?
- Wenn über mich eine Schlagzeile in der Zeitung stehen würde, wie würde sie lauten?
- Wenn meine momentane Stimmung verfilmt werden würde, wie würde der Titel des Films oder der Fernsehserie lauten?
- Wenn meine momentane Stimmung ein Märchen wäre, wie würde es heißen und was für eine Rolle würde ich in diesem Märchen spielen?



b) Anwärmübungen mit Bildern, Symbolen und anderen Gegenständen

- Auswählen einer Postkarte, eines Symbols oder einer Puppe, um die aktuelle Verfassung auszudrücken.
- Mit Pfeifenputzern: Jeder Teilnehmer nimmt sich einen oder zwei Pfeifenreiniger, formt diese und stellt damit die eigene momentane Verfassung dar (Bsp.: „Ich fühle mich müde und erschöpft.“ => Kurve nach unten). In zwei oder drei Minuten sollen die Hände spontan etwas formen. Die Kürze der Zeit vermindert das Anspruchsdenken, etwas besonders Gelungenes zu schaffen. Anschließend wird das Geformte mit ein bis zwei Sätzen im Plenum vorgestellt und ein Bezug zur momentanen Stimmung hergestellt.

Bei der Eingangsrunde ist es wichtig, auf die Zeit zu achten. Ganz gleich, welches Ausdrucksmittel gewählt wird, kann es für die Gruppe sehr verführerisch sein, auf die eingebrachten, oft sehr phantasievollen Beiträge tiefer einzusteigen. Darum geht es jedoch in der Anwärmphase gerade nicht. Wichtig ist deshalb, dass hier zwar Bilder und Eindrücke entstehen können, eine tiefere Bearbeitung jedoch erst erfolgt, wenn die Gruppe sich in einem zweiten Schritt auf ein Thema verständigt hat.

Häufig zeigt sich, dass das Blitzlicht mit kreativen Methoden im Gegensatz zu rein sprachlichen Blitzlichtrunden schneller geht.

Eine Blitzlichtrunde kann auch dazwischen geschaltet werden, wenn unklar ist, wo die Gruppe gerade steht. Dann kann die Runde verdeutlichen, ob das Programm wie vorgesehen durchgeführt werden kann, oder ob individuelle oder gruppenspezifische Themen sich in den Vordergrund drängen und möglicherweise vorrangig bearbeitet werden müssen.

Blitzlicht zur Anzeige des Energiepegels:

Ist die Motivation hoch, dann wird mit der Hand ein Pegel angezeigt, der höher ist als der Kopf.

Ist der Energielevel sehr niedrig, dann geht die Hand Richtung Boden. Dazwischen können unterschiedliche Energielevel angezeigt werden.

■ Kennenlernen: Partnerinterview

Die Teilnehmer suchen sich eine andere Person unter den Teilnehmenden aus, die sie möglichst noch nicht kennen. Sie wählen einen möglichst ruhigen Ort etwas abseits, an dem sie sich gegenseitig interviewen. Jeder hat dafür fünf Minuten Zeit. Fragen können sein: „In welcher Gruppe/Organisation sind Sie aktiv?“, „Was machen Sie im Rahmen dieser Tätigkeit gerne, was nicht so gerne?“ Als drittes sollte noch eine persönliche Frage gestellt werden: z. B. „Was empfinden Sie als Ausgleich?“ (Mein Lieblingsbuch? Mein Lieblingsort? etc.). Danach wird die andere Person interviewt. Anschließend stellen sich die beiden Interviewpartner im Plenum gegenseitig vor.

Eine interessante Variante ist, sich bei der Vorstellungsrunde hinter den Interviewten zu stellen und über ihn in der Ich-Form zu erzählen: „Ich bin Inge, ich bin in der Gruppe XY, besonders gerne mache ich die Beratung. Zum Ausgleich gehe ich gerne mit unserem Hund spazieren.“ Danach wird gewechselt. Alle sollen in dieser Form vorgestellt werden.

■ Namen merken

Ziel:

Sich mit Namen ansprechen zu können, schafft Vertrauen. Mit einem Eigenschaftswort als Eselsbrücke gelingt dies leichter.

Material:

weicher Ball

Zeit:

zwischen 10 und 20 Minuten

Die Teilnehmenden sitzen im Kreis. Der Moderator hat einen weichen Ball in der Hand und nennt den eigenen Namen und ein Eigenschaftswort dazu, das mit dem gleichen Anfangsbuchstaben wie der Vorname beginnt. (z.B. Karl – der Künstlerische). Dann wird der Ball nach rechts oder links weitergegeben. Die nächste Person wiederholt den ersten Namen mit dem Eigenschaftswort und fügt anschließend den eigenen Namen hinzu und dazu passend ebenfalls ein Eigenschaftswort. (z.B. Karl – der Künstlerische, Helga, die Himmlische). Dies wird so lange fortgeführt, bis alle ihren Namen gesagt und ein Eigenschaftswort gefunden haben. Die letzte Person in der Runde hat es am schwersten, weil sie alle Namen wiederholen muss. Dies sollte bei der Wahl der Richtung bedacht werden. Jüngere Menschen können sich Gesagtes besser merken und sollten daher eher am Schluss an die Reihe kommen. Wenn jemand ins Stocken gerät, darf – wenn gewünscht – unterstützt werden.

Zum Abschluss wird der Ball dann kreuz und quer geworfen und der Name und das Eigenschaftswort derjenigen Person dazu genannt, zu der der Ball geworfen wird. So bleiben die Namen besser im Gedächtnis.

Diese Übung kann sehr viel Spaß machen und bringt die Teilnehmenden einander näher. Vor allem, wenn lustige Eigenschaftswörter ausgewählt werden. Durch diese Übung prägen sich die Namen sehr gut ein, und es kann auf Namensschilder verzichtet werden.

Zur Vertiefung kann man das Spiel zu einem späteren Zeitpunkt wiederholen, jedoch nur den 2. Teil: Ball kreuz und quer werfen vor allem zu denjenigen, bei denen man den Namen nicht mehr sicher weiß.

■ Abklären von Erwartungen und Befürchtungen

Kartenabfrage

Die Teilnehmenden schreiben Erwartungen und Befürchtungen, die sie im Hinblick auf das Seminar haben, auf Karten. Die Karten werden in Einzelarbeit, in Partnerarbeit oder in Kleingruppen beschrieben. Die Ergebnisse werden anschließend im Plenum vorgestellt und die Karten dann gut sichtbar an einer Pinnwand befestigt.

Postkarten

Der Seminarleiter legt Postkarten mit unterschiedlichen Motiven aus. Die Teilnehmenden wählen zwei aus, mit deren Hilfe sie ihre Erwartungen und Befürchtungen im Hinblick auf das Seminar erläutern. Die Seminarleitung hält das Ganze auf einem Flipchart fest.

Alternative: Anstelle der Postkarten – oder auch zusätzlich – können in der Mitte des Kreises unterschiedlichste Symbole und Gegenstände ausgelegt werden.

Ziel:

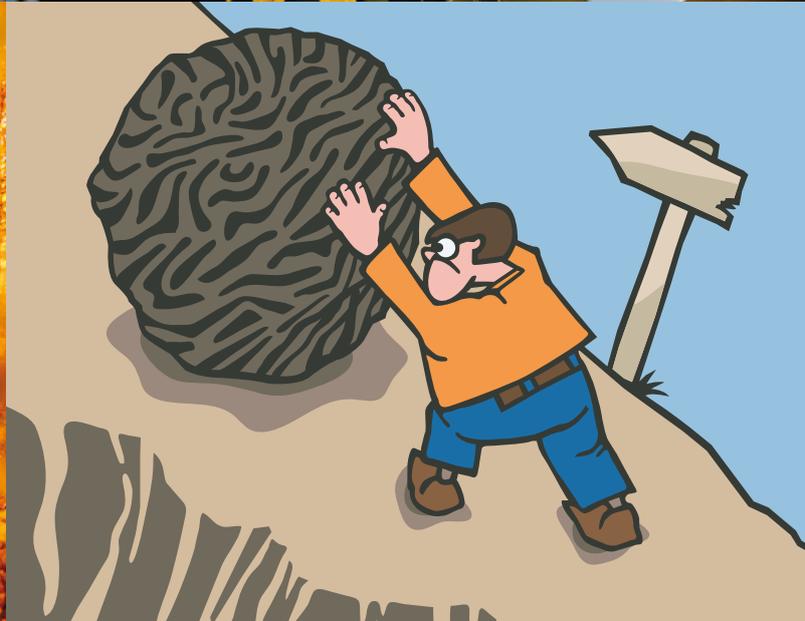
Alle Teilnehmenden haben die Möglichkeit, Erwartungen und evtl. Befürchtungen gleich zu Beginn zu äußern. Im Verlauf des Seminars kann dann darauf Rücksicht genommen werden.

Material:

Karten, Stifte oder Postkarten, Symbole, ggf. Flipchart und Stift

Zeit:

15 – 20 Minuten



■ Räumliche Abbildung von Themen

Alle Gruppenmitglieder sitzen in einem offenen Stuhlkreis. Ein Moderator bittet die Gruppenmitglieder, Themen zu benennen, die sie besonders interessieren. Jede Person, die ein Thema benennen will, soll dazu aufstehen und sich in die Mitte des Kreises begeben. Dort beschreibt sie das Thema mit 2–3 Sätzen. Die Gruppenmitglieder, die sich von dem Thema angesprochen fühlen, stehen ihrerseits auf. Wenn sie das Thema ebenfalls interessiert, gehen sie in die Mitte des Kreises. Wer daran kein Interesse hat, bleibt sitzen. Auf diese Weise geben die Beteiligten gleich ein Feedback zu dem angesprochenen Thema.

Es folgt die nächste Idee und der nächste Vorschlag – immer nach dem gleichen Prozedere. Gut ist es, wenn der Moderator parallel die Ideen und die zugehörigen Resonanzen am Flip-Chart festhält. Am Ende hat man auf diese Weise eine gute Übersicht über mögliche Themen und Interessen.



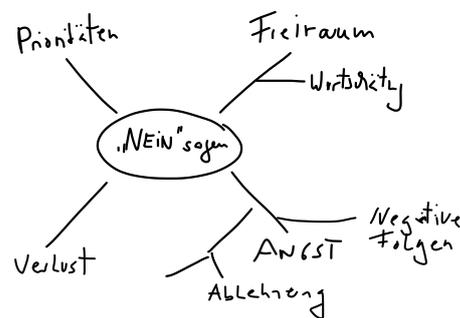
6.2 Themenbearbeitung

■ Mind-Map

In die Mitte des Flipchart-Papiers wird das zu behandelnde Thema geschrieben.

Die Teilnehmenden benennen nun, was ihnen dazu einfällt. Der Moderator ordnet nach Haupt- und Einzelaspekten. Die Hauptaspekte werden auf vom Zentrum ausgehende Äste geschrieben. Einzelaspekte werden stichwortartig auf den von den Ästen ausgehenden Zweigen notiert.

Am Ende können Zusammenhänge durch Linien oder Pfeile verdeutlicht und unzutreffend zugeordnete Einzelaspekte umgeschrieben werden.



Ziel:

gemeinsame Erarbeitung eines Themas

Material:

Flipchart, Stift

Zeit:

ca. 15 – 20 Minuten

■ Alltagstorte

Alle Seminarteilnehmenden fertigen für sich eine Liste der Aktivitäten an, die den eigenen Alltag ausfüllen. Dann zeichnen sie einen großen Kreis auf ein Blatt, den sie in einzelne (Torten-)Stücke unterteilen, die unterschiedlich groß sind, je nachdem wie viel Zeit die einzelnen Aktivitäten einnehmen.

Danach findet die Auswertung in Partnerarbeit oder im Plenum statt. Folgende Fragen stehen hierbei im Vordergrund:

- Was fällt auf?
- Was gefällt / gefällt nicht?
- Stimmen die Prioritäten, die ich gesetzt habe? Was müsste sich ändern, damit ich weniger gestresst bin?

Ziel:

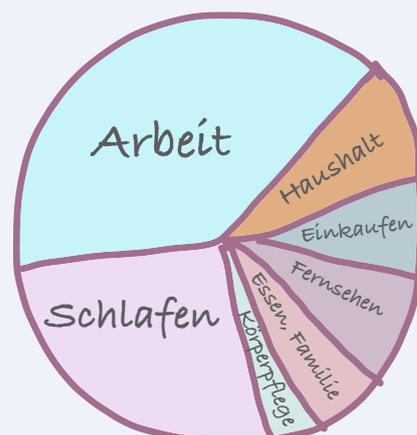
Die Übung eignet sich dafür, sich bewusst zu werden, welche Aufgaben regelmäßig anfallen und welches (zeitliche) Gewicht sie haben.

Material:

Blatt Papier und Stifte

Zeit:

ca. 5 Minuten in Eigenarbeit und 15 Minuten Austausch



■ Fahrzeugmetapher

Ziel:

Bewusstwerden der eigenen Rolle innerhalb einer Gruppe oder Institution

Material:

Papier, Farbstifte (oder besser Wachsmalstifte) in verschiedenen Farben

Zeit:

Eigenarbeit ca. 10 Minuten, Auswertung in der Gruppe pro Person 15 Minuten, Abschluss im Plenum ca. 10 Minuten.

Der Moderator gibt folgende Fragestellungen vor:

Wenn Ihre Selbsthilfegruppe/-organisation ein Fahrzeug/Transportmittel wäre, welches wäre es dann? Und wo wäre Ihr Platz in dem Fahrzeug?

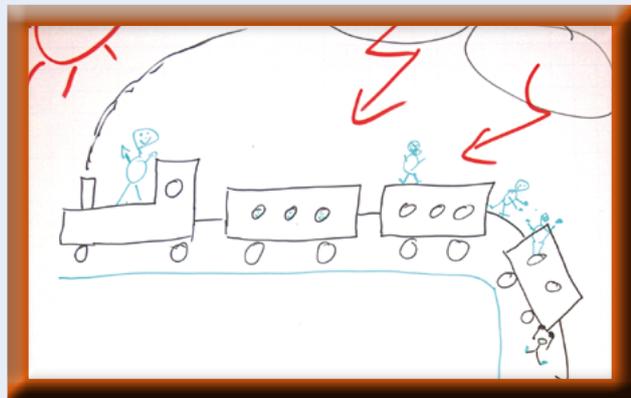
Die Teilnehmenden malen ein Fahrzeug und suchen sich in dem Bild einen Ort aus, an dem sie sich inner- oder ggf. auch außerhalb des Fahrzeugs befinden.

Die Auswertung findet in Kleingruppen nach folgendem Schema statt:

- Der Zeichnende stellt sein eigenes Bild zur Verfügung.
- Die anderen „deuten“, was sie sehen – der Künstler hört sich alles an, darf aber nichts kommentieren.
- Der Zeichnende erläutert das Bild und formuliert, was an der eigenen Rolle gefällt und was nicht - die anderen stellen Fragen und geben ihre Einschätzung ab.
- Das letzte Wort hat der Künstler.

Im Plenum können alle, die etwas sagen möchten, eigene Erfahrungen einbringen.

Zusätzlich: Alle Bilder werden in der Mitte ausgelegt, und es wird fiktiv eine kleine Ausstellung „eröffnet“. Alle Teilnehmenden gehen herum und schauen sich die Bilder an. Abschließend gibt es die Möglichkeit, über das eigene Erleben ein paar Sätze zu sagen.



■ Innenkreis/Außenkreis

Die Gruppe wird in einen Innen- und einen Außenkreis aufgeteilt, d.h. bei einer Gruppe von 10 Personen sitzen 5 Leute im Innenkreis und 5 im Außenkreis. Eine Person aus dem Außenkreis sitzt dabei einer Person aus dem Innenkreis gegenüber. Beide haben Blickkontakt. Der Moderator stellt nacheinander Fragen zu einem bestimmten Thema. Hier z. B. zum Thema „Grenzen“:

- Woran merken Sie, dass Ihnen etwas nicht gefällt, dass Sie in Ihrer Rolle an Grenzen kommen, dass Sie in Stress geraten?
- Was hindert Sie, Grenzen zu setzen?
- Wo haben Sie es geschafft, erfolgreich Grenzen zu setzen? Und wie fühlte sich dies an?

Die jeweiligen Paare tauschen sich zu jeder Frage 5–7 Minuten aus. Nach jeder Frage bittet der Moderator jeweils den Innen- oder den Außenkreis, eine Position nach links zu wechseln, so dass jeder bei jeder Frage einen neuen Gesprächspartner hat.

Gemeinsame Auswertung: Alle schreiben jeweils die für sie wichtigste Aussage zu jeder Frage auf eine Karteikarte und pinnen sie auf ein Flip-Chart-Papier oder eine Pinnwand. Damit werden die zentralen Erkenntnisse festgehalten.

Ziel:

Sich mit wechselnden Partnern intensiv über bestimmte Fragestellungen austauschen

Material:

Papier und Stifte, Flipchart oder Pinnwand

Zeit:

pro Fragestellung 5 – 7 Minuten;
Auswertung im Plenum
ca. 15 – 20 Minuten

■ Bewegter Marktplatz

Diese Form stellt eine Variationsmöglichkeit zu dem oben genannten Ablauf dar: Die Partnerinterviews können statt in einem Stuhlkreis auch in Form eines „Marktplatzes“ durchgeführt werden. Dazu werden alle Teilnehmenden aufgefordert, sich durch den Veranstaltungsraum zu bewegen. Sie hören die jeweils vom Moderator formulierte Frage und werden gebeten, sich eine andere Person zu suchen, mit der sie sich dazu austauschen möchten. Nach Beendigung des ersten Interviews werden die Teilnehmenden vom Moderator aufgefordert, sich wieder durch den Raum zu bewegen und sich zu einer weiteren Frage mit einer neuen Person auszutauschen. Die Auswertung der Übung erfolgt in der gleichen Weise wie beim Innen-/Außenkreis.

Diese Variante lässt den Beteiligten die Freiheit der Wahl des Partners und der Wahl des Ortes, an dem miteinander gesprochen wird. Als Moderator sollte man jedoch darauf achten, dass jede Person auch einen Partner findet. Menschen, die unsicher im Kontakt mit anderen sind, brauchen hier gegebenenfalls Unterstützung. In der ersten Form „Innenkreis/Außenkreis“ ist die Partnersuche dagegen durch die Struktur der Übung von vornherein geregelt.

■ Skulpturen erstellen

Ziel:
Verdeutlichung einer komplexen Situation

Material:
keines

Zeit:
ca. 30 – 40 Minuten

Eine Person erklärt sich bereit, einen Konflikt, eine typisch belastende Situation zur Verfügung zu stellen und zu erzählen. Die Situation wird mit Hilfe einer Skulptur bearbeitet. Diese Person sucht aus der Gruppe eine ausreichende Anzahl anderer Teilnehmer aus, um den Konflikt darzustellen. Die ausgewählten Mitspieler werden gefragt, ob sie die Rolle annehmen möchten oder nicht. Beim Aufstellen kann modelliert werden:

- Wie werden die Personen gestellt? (sitzend, stehend, gerade, krumm, einander zugewandt oder sich den Rücken zuwendend)
- Wie ist der Abstand zueinander? (dicht, weit entfernt)
- Wie ist die Haltung der einzelnen Personen? (sind die Arme offen oder verschränkt, die Hände einladend oder abweisend)
- Wohin geht der Blick? (ins Leere, auf einen bestimmten Punkt gerichtet oder auf eine Person; zu welcher Person, zu welcher nicht?)

Wenn alle Spieler aufgestellt sind, wird nachgefragt, wie es jedem Einzelnen in der Situation geht.

- Was nehmen sie wahr?
- Was sind belastende Faktoren?
- Welche Reaktionen gibt es darauf?
- Was müsste sich ändern, damit die Situation nicht mehr so stark belastend ist?

Danach kann die Skulptur entsprechend verändert werden.

Die Person, die die Skulptur erstellt hat, hat das letzte Wort: Was könnte die Veränderung für seine Lebenswirklichkeit bedeuten, was müsste er ändern? Zum Schluss werden alle Spieler aus ihren Rollen entlassen (Entrollung).



■ Rollenspiel

Eine oder mehrere Personen melden sich mit konkreten Beispielen zu Wort. Die Gruppe einigt sich auf eine Situation (z.B. eine Überforderungssituation, die Ärger auslöste).

Der Protagonist A schildert die Situation (Wo spielt die Szene, welche Personen sind an dem Konflikt beteiligt? Was passiert?) und wählt aus den Teilnehmenden Spieler aus, die stellvertretend für die beteiligten Personen stehen. Diese können die Rolle annehmen oder ablehnen. Bei Zustimmung setzen sie sich auf den Platz, der ihnen von A zugewiesen wird. A sagt zu jeder Person ein paar Sätze, sodass die Rollenspieler eine Idee davon bekommen, um welche Person es sich handelt (sie schlüpfen in deren „Haut“).

Dabei kann A

- a) eine beobachtende Rolle einnehmen (spielt nicht mit)
- b) sich selbst spielen
- c) sein Gegenüber spielen
- d) eine andere beteiligte Person (z. B. den Konfliktpartner) spielen

Sind alle notwendigen Personen ausgewählt, kann das Rollenspiel beginnen. Nach einigen Minuten stoppt der Moderator das Spiel und fragt A, ob die Situation so stimmig ist. Wenn nein, wird nachkorrigiert. Wenn ja, werden die Spieler nach ihren Eindrücken und ihrer Stimmung befragt. Es wird herausgearbeitet, was jeder braucht bzw. warum er sich so verhält. Evtl. werden auch die „Beobachtenden“ befragt. Diese Runde ist wichtig, um das Verstehen zu fördern und Veränderung einzuläuten.

Dann werden Ideen für ein verändertes Verhalten gesammelt. Mit diesem Wissen beginnt eine neue Runde des Spiels, an dessen Ende wieder alle befragt werden, ob sich etwas für sie verändert hat.

Dann bewertet A die Situation, und abschließend teilen die Beobachtenden mit, was ihnen aufgefallen ist.

Wichtig ist zum Schluss, dass alle Mitspieler sich entrollen und wieder sie selbst werden.

Ziel:

Das Rollenspiel ermöglicht, sich eine Situation in ihrer Komplexität vor Augen zu führen. Der Protagonist (= die Person, die die Szene eingebracht hat) kann alles noch einmal mit Abstand betrachten und in einem geschützten Rahmen verschiedene Lösungsstrategien ausprobieren.

Material:

keines

Zeit:

ca. 30 – 45 Minuten



■ Phantasiereise

Ziel:

Entspannung, positive Gedanken und Gefühle vermitteln. Förderung von Phantasie und Kreativität, um Stress abzubauen und das innere Gleichgewicht wiederherzustellen.

Material:

keines

Zeit:

ca. 15 – 20 Minuten

Phantasiereisen können zur Entspannung beitragen oder einen guten Abschluss bilden.

Bei der Durchführung ist zu beachten:

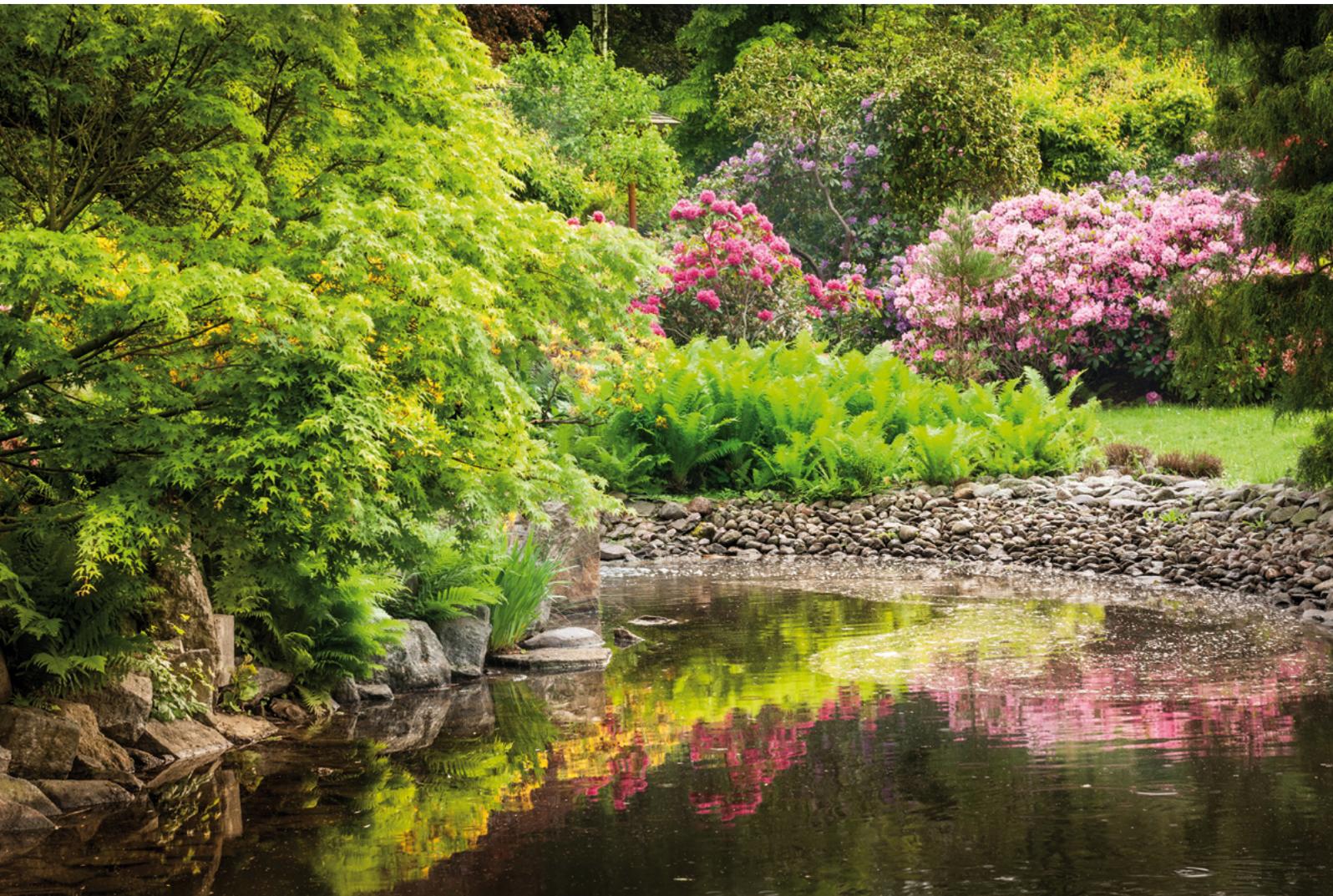
1. Zu Beginn sollte allen Beteiligten kurz Sinn und Zweck der geplanten Phantasiereise erklärt werden. Alle werden eingeladen, mitzumachen – keiner muss! Das Einlassen auf die Reise kann dabei sehr unterschiedlich sein: Manche machen die Reise mit geschlossenen Augen, andere mit offenen, manche sitzend, andere liegend. Der vorgeschlagene Ablauf der Reise ist ebenfalls nur ein Angebot, keiner muss ihm folgen. Jeder kann auch eigene Wege gehen! Auch ein Ausstieg aus der Reise ist jederzeit möglich. Der Hinweis darauf, dass immer wieder Teilnehmer bei Phantasiereisen einschlafen, und dass dies auch in Ordnung ist, ist bei jeder Neueinführung einer Phantasiereise wichtig.
2. Alle suchen sich einen Platz im Raum, den sie für die Dauer der geplanten Phantasiereise einnehmen wollen. Dort richten sie es sich so bequem wie möglich ein. Danach erfolgt die Einstimmung auf die Phantasiereise. Dazu ist es gut, für einen angenehmen Übergang zwischen der Welt, in der sich alle Beteiligten real befinden, und der Welt der Vorstellung zu sorgen. Dies kann dadurch erfolgen, dass alle Beteiligten sich für einige Momente nur auf ihren Atem konzentrieren und seinem Fluss folgen.
3. Nun kann die Phantasiereise beginnen, entweder mit dem Beispieltext im Anhang oder einer selbst ausgedachten Reise. Die Stimme sollte dabei Ruhe ausstrahlen und das Tempo reduziert werden. Die Entfaltung von Phantasie braucht Zeit, deshalb sollte langsamer gesprochen werden als gewohnt. Auch Pausen sind wichtig. Lassen Sie zudem Raum für eigenwillige Wege.
4. Wie für den Beginn sollte auch für das Ende einer Phantasiereise genügend Zeit vorgesehen werden, damit die Teilnehmer den Weg aus der Welt der Imagination in die Wirklichkeit zurückfinden können. Auch hier kann man wieder den Atem als tragendes Element benutzen (z. B. „Dein Atem trägt dich nun langsam in dem für dich passenden Tempo hier in den Raum zurück“)
5. Die Auswertung kann auf sehr unterschiedliche Art erfolgen, abhängig davon, zu welchem Zweck die Phantasiereise eingesetzt worden ist. Manchmal – wenn es z. B. um reines Entspannen und Kraft auftanken geht – reicht ein kurzes Blitzlicht mit der Sammlung einiger farbiger Eindrücke.

■ Phantasiereise: Reise zu einem Ort der Kraft

Mache es dir bequem – so bequem wie möglich.
Schließe deine Augen und konzentriere dich auf deinen Körper.
Nichts anderes ist wichtig – nur das Hier und Jetzt.
Deine Arme und Hände sind schwer – ganz schwer.
Deine Schultern sind schwer – ganz schwer.
Deine Füße und Beine sind schwer – ganz schwer.
Dein ganzer Körper ist schwer – völlig entspannt und ruhig.
Nichts ist wichtig – nur das Hier und Jetzt.
– völlig entspannt – völlig ruhig –

Ich zähle jetzt langsam von 1 bis 10 – und mit jeder Zahl gehst du tiefer in die Entspannung – so weit wie es dir angenehm ist – und nur so weit.

- 1 – ruhig und entspannt
- 2 – immer tiefer
- 3 – mit jeder Zahl
- 4 – völlig ruhig
- 5 – völlig entspannt
- 6 – noch tiefer – so wie es dir angenehm ist
- 7 – nichts Anderes ist wichtig
- 8 – völlig losgelöst – lass´ es einfach geschehen
- 9 – immer tiefer
- 10 – nun angenehm entspannt – völlig ruhig



Stell´ dir nun einen Ort vor, an dem du dich wohlfühlst.
Wo du jetzt sein möchtest.
Einen Ort, an dem du bereits einmal warst oder einen Ort aus deiner Phantasie.
Einen Ort der Ruhe und Entspannung,
an dem du dich wohlfühlst und geborgen. Sicher und geborgen.
Und in deiner Phantasie begib´ dich jetzt an diesen Ort.
Und lass´ dir Zeit – so viel Zeit, wie du brauchst, um anzukommen an diesem Ort – an dem du dich wohl fühlst – wunderbar geborgen und sicher – völlig entspannt.
Nun schau dich um – an diesem Ort.
Was siehst du? – Was hörst du? – Was fühlst du?
Schau dich um und achte auf die Besonderheiten dieses Ortes.
Die Geräusche – die Farben – die Gerüche
– die Bilder, welche jetzt vielleicht in dir aufsteigen.
– Lass´ es einfach geschehen.
Spüre die Ruhe – Kraft – und Geborgenheit dieses Ortes
und nimm sie in dir auf. Lass´ sie durch deinen Körper fließen und spüre dieses wunderbare Gefühl in dir.
Ein Gefühl der Ruhe – Kraft – und Geborgenheit.
Dies ist dein ganz persönlicher Ort, an dem du Ruhe, Sicherheit und Kraft findest.
Kraft und Zuversicht, um auch Ängste und Sorgen zu bewältigen.
– Neue Kraft – und Zuversicht.
Genieße diesen Ort noch eine Weile.
Die Bilder und angenehmen Gefühle, die jetzt vielleicht in dir aufsteigen.
Lass´ es einfach geschehen.
Präge dir diesen Ort der Ruhe, diese Bilder und Gefühle gut ein.
So gut, wie es dir möglich ist. So, wie du es möchtest.
Dann kannst du diesen Ort in deiner Vorstellung jederzeit wieder aufsuchen.
Nun nimm noch einmal so viel Ruhe – Kraft – und Zuversicht in dir auf wie du brauchst.

Und dann – gestärkt und voller Zuversicht – kehre langsam zurück.
Spüre deinen Körper, deine Muskeln.
Spanne deine Muskeln an und spüre ihre Kraft.
Recke und strecke dich. Kehre zurück in das Hier und Jetzt.
Und wenn du soweit bist, öffne deine Augen.

*Quelle: http://www.terrapie.de/html/innerer_ort.html
heruntergeladen: 24.11.2019*

6.3 Methoden zur Vertiefung eines Themas

■ Prozessanalysen in Gruppen – die Arbeit mit der Timeline

Ein roter Faden wird im Raum ausgelegt. Er markiert z. B. die letzten 3 Jahre einer Gruppe, eines Vereins. Auf dieser Zeitlinie werden von allen Beteiligten Symbole, Postkarten, Puppen oder andere Gegenstände ausgelegt, die für jeweils wichtige Aspekte und Momente des gemeinsamen Prozesses stehen.

Zum Ablauf:

1. Verständigung über den zu untersuchenden Zeitraum.
2. Die Teilnehmenden werden aufgefordert, von den ausgelegten Symbolen und anderen Gegenständen 3 bis 5 Dinge auszuwählen, die für sie wichtige Aspekte (positive wie negative) des vorher definierten Prozesses darstellen. (Die Anzahl der auszuwählenden Gegenstände ist abhängig von der Größe der Gruppe und der vorhandenen Zeit.)
3. Die Teilnehmenden legen jeder für sich die ausgewählten Gegenstände an die Stelle der Zeitlinie, an welcher der damit verbundene Aspekt am besten zum Ausdruck kommt.
4. Danach wird die Geschichte des Prozesses erzählt. Die Teilnehmenden kommen dabei jeweils in der Reihenfolge der ausgelegten Gegenstände zu Wort und schildern ihre Sichtweise dazu. In dieser Phase gilt es, den Prozess als Ganzes wahrzunehmen und zu verstehen. Deshalb sind Verständnisfragen erlaubt, längere Debatten sollte man in dieser Phase jedoch eher unterbinden.
5. Nach dieser Phase besteht die Möglichkeit, deutlich gewordene Schwerpunktthemen des dargestellten Prozesses im Dialog zu vertiefen und zu bearbeiten.

Ziel:

Prozesse in größeren und kleineren Gruppen, Vereinen, Organisationen gemeinsam auswerten und sichtbar machen

Material:

roter Faden und div. Gegenstände

Zeit:

ca. 15 – 30 Minuten



■ Das Innere Team

Ziel:

Konflikte oder Entscheidungsprozesse besser zu verstehen, indem verschiedene innere Stimmen eines Menschen zu einer bestimmten Fragestellung befragt und miteinander in Kontakt gebracht werden.

Material:

keines

Zeit:

ca. 15 – 20 Minuten

Dieses Modell stammt von Friedemann Schulz von Thun. Alle für einen Konflikt oder Zwiespalt bedeutsamen Anteile (wie z. B. der Rebell, der Traurige, der Loyale, der Sprachlose) werden mit einer Person, einem Gegenstand besetzt. Jeder Anteil erhält eine Stimme und bringt seine Ansicht, sein Anliegen vor. Danach treten alle miteinander in Kontakt. Als zusätzlich hilfreich kann dabei der Einsatz eines inneren Teamchefs sein, der wie ein guter Coach dafür zuständig ist, dass alle vorhandenen Kräfte ihren speziellen Ausdruck finden und trotzdem zu einem Team zusammenwachsen können.

Wenn mit dem „Inneren Team“ gearbeitet wird, ist es sinnvoll sich an dem Fünf-Phasen-Modell der inneren Konfliktbearbeitung zu orientieren (Schulz von Thun, *Miteinander Reden 3*, S. 155).

1. Identifikation der Kontrahenten

Wer ist am Konflikt beteiligt? Wie heißen die Stimmen?

Der Protagonist wählt für jede Stimme eine andere Person aus, die diese Stimme am besten verkörpern kann, und platziert sie auf den dafür vorgesehenen Stuhl.

2. Monologische Selbstoffenbarung der verschiedenen Stimmen

Was haben sie zu sagen, wofür stehen sie, welche Gefühle kommen dabei hoch?

Dazu stellt sich der Protagonist nacheinander hinter die für die verschiedenen Stimmen ausgewählten Mitspielenden und „doppelt“ sie in die jeweilige Rolle ein. (z. B.: „Ich bin die karriereorientierte Stimme, ich möchte die Stelle unbedingt haben.“ oder „Ich bin die Stimme, für die es neben Arbeit auch noch etwas ganz anderes gibt.“).

3. Phase der Auseinandersetzung der inneren Teammitglieder

Die einzelnen Vertreter stehen für ihre jeweiligen Positionen ein und geraten miteinander in Konflikt. Die ausgewählten Mitspielenden spielen die ihnen zugewiesenen Rollen als innere Stimmen des Protagonisten so aus, wie sie sie in der Rolleneinweisung verstanden haben. Der Protagonist sieht sich das in der Regel von außen an und korrigiert bei Bedarf das Rollenspiel, wenn er den Eindruck hat, dass eine Stimme noch nicht so richtig passt.

Diese Phase endet mit einem Rollenfeedback der verschiedenen Mitspieler.

4. Versöhnungs- bzw. Annäherungsphase

Diese Phase ist – wie bei einer erfolgreichen Mediation – davon geprägt, dass die Position des jeweils anderen inneren Anteils besser verstanden wird bzw. vielleicht sogar erstmals auf Akzeptanz stößt. Wichtige Leitfragen für diese Phase können sein:

- Wozu ist es gut, dass du, andere Stimme, auch da bist?
- Was kann ich an dir schätzen?
- Inwiefern bedürfen wir einander, damit wir alle und damit auch unsere „Gesamtperson“ gut leben können?

Die gewählten Rollenträger spielen ihre Rollen weiter und handeln miteinander aus, wie sich ihr zukünftiges Zusammenleben möglicherweise besser gestalten lässt.

Der Protagonist bleibt in der Regel Beobachter von außen – kann jedoch im Einzelfall in dieser Phase auch ins Spiel eingreifen und einzelne Dialoge oder Rollen selber spielen.

5. Teambildung und konkrete Entscheidung durch das Oberhaupt/den Teamchef

Der Protagonist versetzt sich in die Rolle des Oberhaupts und entscheidet von höherer Warte, welche Teammitglieder in welchen Situationen wie eingesetzt werden sollen. Wenn es sich um eine ganz konkrete Frage handelt (z.B. Soll ich mich in den Vorstand wählen lassen oder nicht?), kann das Oberhaupt unter Berücksichtigung der gesamten inneren Interessenlage entscheiden, wie es sein Team in dieser Frage positioniert.

Der Protagonist wird gebeten, sich auf einem extra platzierten Stuhl in die Rolle des eigenen Oberhaupts zu begeben, auf die Aussagen, Wünsche und Bedürfnisse seiner Teammitglieder einzugehen und sich zu entscheidenden Fragestellungen zu äußern. Sollte der Protagonist aus unterschiedlichen Gründen Schwierigkeiten haben, diese Rolle adäquat wahrzunehmen, kann er dafür auch noch eine Person aus der Gruppe wählen, die ihn in diesem Prozess unterstützt.

Während das Oberhaupt sich artikuliert, bleiben die Teammitglieder noch in ihren Rollen.

Anschließend werden alle Spieler aus ihren Rollen entlassen.

In der Abschlussrunde gibt es die Möglichkeit eines Rollenfeedbacks von allen Beteiligten sowie auch eines Sharings („Woher kenne ich das, was ich hier erleben konnte, bei mir?“). Dies ist vor allem dann sinnvoll, wenn die Arbeit vorher sehr intensiv und persönlich war.



■ Antreiber

Ziel:

Bewusstmachung von Antreibern, die handlungsleitend sind

Material:

keines

Zeit:

ca. 40 – 60 Minuten

Hintergrund:

Die Forschung zu Stress und Burn-out hat gezeigt, dass unser Verhalten in Belastungssituationen zu einem großen Teil auch von unseren inneren Einstellungen geprägt wird, die uns – manchmal seit unserer Kindheit – beeinflussen. Diese Einstellungen „gerinnen“ oft zu so genannten Antreibern und wirken über Jahrzehnte in unser Leben und unseren Alltag hinein.

Meist sind diese Leitsätze nicht bewusst und werden in der Regel auch nicht hinterfragt. Manche der Antreiber sind hilfreich, doch andere sind überholt und passen nicht mehr. In Stresssituationen können sie zu einer zusätzlichen Belastung werden. Solche Antreiber lauten z. B. „Beiß die Zähne zusammen!“, „Reden ist Silber, Schweigen ist Gold!“, „Ein Indianer kennt keinen Schmerz.“; „Ich bin schuld, wenn etwas nicht klappt!“

Ein Beispiel:

- A: **Das aktivierende Ereignis:** Gruppenmitglieder bleiben weg!
- B: **Ereignis im Sinne des Antreibers bewertet:**
Die Teilnehmer bleiben weg wegen mir, weil ich es nicht gut mache!
- C: **Konsequenz (d.h. eigene Reaktion auf die Bewertung in Form von Verhaltensweisen, Gefühlen, Körperreaktionen):**
Ich muss mehr auf die Leute eingehen, muss mich zurücknehmen, mich um die anderen kümmern etc.

Um aus diesem Teufelskreis herauszukommen, ist es zunächst wichtig, sich solcher prägenden Antreiber – in der Literatur werden sie manchmal auch „Irrglaubenssätze“ genannt – bewusst zu werden:

- Welche Antreiber haben mich geprägt?
- Wie wirken sich diese Antreiber in Belastungssituationen aus?

Ziel ist es, (einzelne) Antreiber umzuformulieren, damit sie in Belastungssituationen nicht mehr so viel Druck auslösen. Zum Beispiel: Wie könnte der Leitsatz: „Wenn etwas schief läuft, liegt es an mir“ umformuliert werden? Eine Möglichkeit wäre: „Wenn etwas schief läuft, kann es viele Gründe haben“. Durch die Umformulierung wird der „Automatismus in der Bewertung“ zunächst außer Kraft gesetzt.

Durchführung:

Das Um- bzw. Neuformulieren von Antreibern sollte zunächst in einem geschützten Rahmen im Beisein von anderen geübt werden – z. B. in Form der nachfolgenden Übung:

1. Wähle eine belastende Situation in der Selbsthilfe aus.
2. Formuliere einen Satz, der am meisten mit dieser Belastung zu tun hat (z. B. „Wenn ich es nicht mache, macht es niemand!“, „Auf andere kann man sich nicht verlassen.“, „Ich bin nur anerkannt, wenn ich alles weiß.“)
3. Formuliere den Satz so um, dass er eine Erlaubnis enthält, sich ab und zu auch mal anders zu verhalten. Formuliere den Satz so, dass er für Dich stimmt: z. B.: „Ich bin auch dann noch anerkannt, wenn ich zugebe, etwas nicht zu wissen.“

Danach kann in Arbeitsgruppen weiter daran gearbeitet und die neu entwickelten Sätze ausprobiert werden.

1. Antreiber werden laut ausgesprochen und umformuliert.
2. Rückmeldungen der anderen Teilnehmenden auf die benannten Antreiber und die formulierte Veränderung.
3. Weitere Varianten werden von den anderen vorgeschlagen.
4. Welche Variante passt am besten – wie fühlt sich das an?

Nachdem alle in der Gruppe einmal diesen Prozess durchlaufen haben, verständigt sich die Gruppe auf ein Beispiel, anhand dessen im Rollenspiel die veränderte Einstellung eines Gruppenmitglieds durchgespielt wird. Dieses Beispiel kann als Arbeitsergebnis im Plenum vorgespielt werden.



■ World-Café

Ziel:

Im Rahmen einer gemütlichen Atmosphäre werden mehrere wichtige Fragen besprochen. Dabei sind möglichst alle beteiligt.

Material:

Tische, evtl. Dekoration, großes Papier zum Beschriften, Stifte

Zeit:

ca. 60 Minuten (pro Fragestellung etwa 20 Minuten)

Ein World-Café eignet sich sehr gut,

- wenn Fragen im Rahmen der Veranstaltung offen geblieben sind, die für viele Teilnehmende wichtig und relevant sind.
- wenn die Teilnehmenden mehrere Themen bearbeiten wollen.
- wenn sich möglichst viele einbringen wollen und sollen.

Zum Ablauf eines World-Cafés:

1. Im Vorfeld werden das Thema und darauf bezogene Fragestellungen genau festgelegt.
2. Der Raum wird umgestaltet, Tische werden aufgestellt, sodass sich der Raum in eine Art Café verwandelt. Die Tische werden in lockerer Anordnung arrangiert (pro Tisch 4-6 Teilnehmer) und passend dekoriert. Auf jeden Tisch werden große weiße Blätter und 4–6 farbenfrohe Marker ausgelegt, die die Teilnehmenden anregen sollen, ihre Ideen und Gedanken sofort aufzuschreiben oder aufzumalen.
3. Gastgeber werden benannt: An jedem Tisch sitzt eine Person als Gastgeber, die im Gegensatz zu den anderen Teilnehmern während der gesamten Zeit am selben Tisch bleibt. Sie hat die Funktion, die jeweils neuen Gäste am Tisch willkommen zu heißen und sie über den bisherigen Verlauf der jeweiligen Gesprächsrunde zu informieren.
4. Alle anderen Teilnehmenden wechseln als „Reisende“ oder „Meinungsbotschafter“ nach 20 bis 30 Minuten und finden sich bei einem neuen Tisch mit einer neuen Fragestellung ein. Erfahrungsgemäß sind drei Gesprächsrunden gut geeignet, d.h. alle Teilnehmenden wechseln dreimal die Tische und damit die Themen.
5. Die wichtigsten Inhalte der Diskussion werden auf dem bereit gelegten Papier festgehalten. Alle sind eingeladen zu schreiben.
6. Damit die Ergebnisse der kleinen Gesprächsrunden für alle sichtbar werden, werden die Gastgeber am Ende im Gesamtplenum gebeten, die gesammelten Erkenntnisse zusammenzufassen und vorzutragen.

■ Der Zauberladen

Die Gruppe wird zu gleichen Teilen in eine „Käufer-“ und eine „Verkäufergruppe“ aufgeteilt. Die Verkaufenden richten sich kleine Tische ein (z. B. auf der Sitzfläche eines Stuhles) und suchen sich zunächst aus den bereitgestellten Gegenständen solche aus, die für ihre Fähigkeiten oder für ihre persönlichen Strategien stehen, die sie vor Überforderung schützen. In der Regel werden bei dem Spiel „Waren“ verkauft, von denen die Verkaufenden genügend besitzen. Die Kaufenden können diese erwerben, wenn sie bereit sind, etwas dafür zu geben. Dies muss ebenfalls etwas Immaterielles sein, z. B. ein Tausch von einem Pfund Gelassenheit gegen ein Tüte Mut. Was und wie getauscht wird, entscheiden die jeweiligen Käufer und Verkäufer nach eigenem Ermessen.

Ziel:

Auseinandersetzung mit persönlichen Strategien, die gegen Überforderung schützen

Material:

eine große Auswahl an Gegenständen, Symbolen, Papier und Stifte

Zeit:

ca. 60 Minuten

Nach einer Verkaufsrunde, bei der die Kaufenden die Gelegenheit hatten, alle Ladenbesitzer kennenzulernen, werden die Rollen getauscht: Die Käufer richten sich ihre Zauberläden ein und werden zu Verkäufern und umgekehrt.

Die Atmosphäre im Zauberladen ist intensiv und schafft ein tiefes Bewusstsein über eigene Ressourcen und die Ressourcen von anderen. Es geht um ein „Geben und Nehmen“, das die Selbsthilfe auszeichnet. Alle erworbenen „Fähigkeiten“ und „Strategien“ werden dokumentiert, evtl. auf einer gemeinsamen Plattform ausgestellt und gewürdigt.



6.4 Der Abschluss – Feedback

Ziel:

Die Teilnehmenden geben zu einem bestimmten Thema / einer bestimmten Frage Rückmeldungen. Das Feedback sollte eher sein:

a) beschreibend als bewertend / interpretierend **b)** konkret als allgemein **c)** einladend als kritisierend und urteilend **d)** verhaltens- als charakterbezogen **e)** erbeten als aufgezwungen

Material:

siehe einzelne Übungen

Zeit:

ca. 15 – 20 Min.

■ Bilanzierung

Die Seminarleitung fragt:

- Was hat mir das Seminar gegeben, was hat mir eingeleuchtet?
- Was war schwierig oder mühsam?
- Was nehme ich mit – als Ergebnis, Frage, Impuls?

Die Ergebnisse können von der Seminarleitung am Flipchart festgehalten werden.

■ Abschlussblitzlicht

Alle Teilnehmenden sagen noch ein zwei Sätze, wie das Seminar für sie war und was sie mitnehmen.

Material:

vorbereitete Bögen, Karten in vier Farben, Stifte

■ Feedback-Bögen

Am Ende des Seminars teilt die Seminarleitung vorbereitete Feedbackbögen aus, die alle Teilnehmenden anonym ausfüllen und abgeben sollen. (Seite 75)

■ Vier Felder

Die Seminarleitung hat ein Plakat vorbereitet, das in vier Felder unterteilt ist. Die kursiven Wörter stehen auf Moderationskarten in der entsprechenden Farbe:

- Ein Gedanke, der mich *fasziniert*: (orange Moderationskarten)
- Ein Gedanke, dem ich *nicht zustimme*: (rote Moderationskarten)
- Was mir *klar(er)* geworden ist: (blaue Moderationskarten)
- Was mir *unklar* (geblieben) ist: (weiße Moderationskarten)

Alle Teilnehmenden bekommen einen Moderationsstift sowie pro Farbe eine Moderationskarte. Dann füllen alle ihre Karten aus und pinnen sie an. Dabei müssen nicht alle Teilnehmenden für jedes Feld etwas schreiben. Alternativ kann die Seminarleitung auch die Karten einsammeln und aufhängen. Gemeinsam wird das so bestückte Plakat nun betrachtet.

■ Hand-Feedback

Die Seminarleitung hat ein Plakat vorbereitet, auf dem eine Hand dargestellt ist. Beginnend beim Daumen, geben die Teilnehmer nacheinander ihr Feedback zu allen Fragen auf dem Plakat:

Material:
vorbereitetes Plakat

- Daumen: Daumen hoch für . . .
- Zeigefinger: Darauf möchte ich hinweisen ...
- Mittelfinger: Im Mittelpunkt stand für mich ...
- Ringfinger: Mein Schmuckstück heute/auf dem Seminar war ...
(mit Ring)
- Kleiner Finger: Zu kurz kam für mich ...

Die Seminarleitung hält die Aussagen auf dem Plakat fest



■ Ich schreibe einen Brief

Material:

Papier, Stifte, Briefumschläge

Die Seminarleitung teilt Papier und Stifte aus. Die Teilnehmenden sollen einen Brief an sich selbst schreiben, in dem sie festhalten, welchen Nutzen sie aus der Veranstaltung ziehen, was sie gelernt haben, was sie zu ändern gedenken o.Ä. Die Seminarleitung gibt die Themen des Briefes klar vor und hält sie für alle sichtbar am Flipchart fest. Die Teilnehmenden können die Briefe dann im Plenum vorlesen oder die wichtigsten Stichpunkte zusammenfassen. Danach tüten sie den Brief ein und adressieren ihn an sich selbst. Nach einigen Wochen verschickt die Seminarleitung die Briefe mit der Post.

■ Fischernetz und Teich

Material:

Fischernetz oder vorbereitetes Plakat, Karten, Klebeband

Auf einer Pinnwand ist ein Fischernetz dargestellt oder festgepinnt, und auf dem Boden ist ein Teich dargestellt (z. B. mit Klebeband umrissen). Alle Teilnehmenden erhalten Karten in zweierlei Farbe in Fischform. Auf die einen schreiben sie, was sie in der Veranstaltung geangelt haben und mitnehmen, auf die anderen schreiben sie, was sie lieber im Teich schwimmen lassen möchten. Anschließend gehen alle Teilnehmenden nach vorne und werfen die einen Fische in den Teich und befestigen die anderen im Netz. Gleichzeitig erläutern sie kurz, was sie warum mitnehmen, bzw. dalassen.

■ Symbol

Material:

div. Symbole, Postkarten und Gegenstände

Die Seminarleitung legt viele unterschiedliche Gegenstände aus. Alle Teilnehmenden suchen sich einen aus und setzen sich damit in den Stuhlkreis. Nun erklären alle reihum, inwiefern der gewählte Gegenstand ein Symbol für das momentane Befinden ist.

7 Öffentlichkeitsarbeit und Ausblick

Sowohl die Reaktion der Seminarteilnehmer als auch die Rückmeldungen von Teilnehmern auf diversen Informationsveranstaltungen haben uns gezeigt, dass Überforderung in der Selbsthilfe ein wichtiges, aber noch nicht ausreichend beachtetes Thema ist. Die Evaluation der durchgeführten Seminare bestätigt zudem, dass es einen großen Bedarf an Fortbildungen, Schulungen und Aufklärung gibt.

Mit dem vorliegenden Handbuch möchten wir Selbsthilfegruppen und -vereine für das Thema stärker interessieren und sensibilisieren. Wir möchten die Selbsthilfe einladen, die eigenen Strukturen hinsichtlich der Überforderung einzelner Aktiver zu überdenken. Vielleicht gelingt es, das Thema „Überforderung“ auf die interne Agenda zu setzen und darüber zu diskutieren. Wir denken, es ist lohnend.

7.1 Öffentlichkeitsarbeit

Eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit ist ein wesentlicher Bestandteil, um Überforderung in der Selbsthilfe anzugehen.

Organisationsinterne Kommunikation

Die in der Organisation vorhandenen Medien zur internen Kommunikation (interne Mitteilungen, Besprechungen etc.), können für die Sensibilisierung genutzt werden. Dazu ist es wichtig, Funktionsträger und entsprechende Verantwortliche (Beauftragte wie z.B. Präventionsbeauftragte etc.) für das Thema zu gewinnen.

Veröffentlichungen in Organisationszeitschriften

Eine sehr effektive Maßnahme, um auf die Thematik aufmerksam zu machen, sind Veröffentlichungen in Organisationszeitschriften, deren Leserschaft vor allem aus ehrenamtlich Tätigen besteht. Die Zielgruppe kann somit direkt angesprochen werden.

Bei einer solchen Veröffentlichung kann es sich beispielsweise um einen kleinen Artikel zu Themen wie „Überforderung“ oder „Umgang mit Stress“ handeln.

Netzwerkarbeit

Der Besuch von Veranstaltungen zu diesem Thema ermöglicht den unmittelbaren Austausch mit anderen. Erfahrungen und neue Ideen können gesammelt und Fragen können direkt beantwortet werden. Zudem können Kontakte geknüpft werden, die dabei unterstützen, wachsender für das Thema „Überforderung“ zu werden.

7.2 Train-the-Trainer-Seminare

Im Rahmen des Projektes „Coaching für Kümmerer“ wurden zwei Train-the-trainer-Seminare durchgeführt. Einige Teilnehmende hatten sich daraufhin bereit erklärt, auch für andere Organisationen als Trainer zur Verfügung zu stehen. Die Namen finden sich auf der Internet-Seite der BAG SELBSTHILFE.

Mit dem vorliegenden, ausgearbeiteten Material erscheint es uns jedoch auch möglich, dass erfahrene Trainer ein entsprechendes Seminar durchführen.

7.3. Fazit

Wir hoffen, mit dem vorliegenden Handbuch allen Beteiligten, sowohl den ehrenamtlich Engagierten als auch professionellen Schulungsanbietern, ein Instrument zu bieten, das es ermöglicht, Überforderungssituationen in der Selbsthilfe vorzubeugen, bzw. gesünder mit diesen umzugehen. Dies wäre ein großer Schritt zu einer nachhaltig produktiven und für alle Beteiligten befriedigenden Selbsthilfearbeit.



8

Literaturverzeichnis

Selbsthilfe

- Deutsche Arbeitsgemeinschaft Selbsthilfegruppen e. V. (Hg.): *Starthilfe zum Aufbau von Selbsthilfegruppen. Ein Leitfaden*. Berlin, 2003.
- NAKOS (Hg.): *Selbsthilfe unterstützen. Fachliche Grundlagen für die Arbeit in Selbsthilfekontaktstellen und anderen Unterstützungseinrichtungen. Ein Leitfaden*. Berlin, 2006.
- Selko e.V. <https://www.sekis-berlin.de/selbsthilfe/was-ist-selbsthilfe/> (abgerufen am 5. November 2019)

Ehrenamt und Hauptamt

- Deutsche Gesellschaft für Supervision e. V. (Hg.): *Reihe 5 – Dokumente zur Supervision und Beratung: Positionspapier Supervision und Ehrenamt*. Köln, 2011.
- Deutscher Bundestag (Hg.): *Bürgerschaftliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft. Zusammenfassung des Berichts der Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“*. Berlin, 2002.
- Metul, Sabine: *Motivation zum ehrenamtlichen Engagement und allgemeine Lebensziele von MitarbeiterInnen verschiedener Vereine. Diplomarbeit*. Graz, 2006.
- Priller, Eckhard; Zimmer, Annette: „Dritter Sektor: Arbeit als Engagement“. In: Bundeszentrale für politische Bildung (Hg.): *Aus Politik und Zeitgeschichte. Bürgerschaftliches Engagement*. Bonn, 2006, S. 17–24.

Überforderung – Stress – Burnout

- Burisch, Matthias: *Das Burnout-Syndrom – Theorie der inneren Erschöpfung*. Berlin – Heidelberg, 2010.
- Faust, Volker: *Das Burnout-Syndrom und seine Folgen. Erschöpft – verbittert – ausgebrannt*. Stand: 29.09.2011.
www.psychosoziale-gesundheit.net/pdf/Int.1-Burnout-Syndrom.pdf (abgerufen am 20. August 2013).
- Lazarus, R. S.: „Stress und Stressbewältigung – Ein Paradigma“. In: Filipp, S.-H. (Hg.): *Kritische Lebensereignisse*. München, 1981. S. 198–232.

- Lohmann-Haislah, Andrea; Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hg.): *Stressreport Deutschland 2012. Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden*. Dortmund/Berlin/Dresden 2012. www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege/Gd68.pdf (abgerufen am 20.8.2013)
- Merkle, Rolf: „*Burnout Syndrom – Ursachen und Symptome*“ www.palverlag.de/Burnout.html (abgerufen am 20. August 2013).
- Perrar, Klaus Maria: „*Burnout erkennen und vorbeugen*“. Vortrag im Rahmen der Fachtagung des Coaching für Kümmerer-Projekts. Berlin, 2013.
- Raebricht, Steffen: „*Innere Antreiber Transaktionsanalyse – Wie sie Dich stressen und was Du dagegen tun kannst*“ <https://www.transaktionsanalyse-online.de/innere-antreiber/> (abgerufen am 5. November 2019)
- Reister, Gerhard: „*Prävention des Burnout und seine Behandlung*“. Vortrag Ärztekammer Baden-Württemberg 11. Oktober 2008. Bad Teinach, 2008. www.aerztekammer-bw.de/10aerzte/20fortbildung/15laek/dokumentation/081011/reister.pdf (abgerufen am 20. August 2013).
- Schulte, Hilde: „*Wer immer nur gibt, muss auch auftanken – Erfahrungen aus Seminaren der Frauenselbsthilfe nach Krebs*“. In: Deutsche Arbeitsgemeinschaft Selbsthilfegruppen e.V. (Hg.): *Selbsthilfegruppenjahrbuch 2005*. Gießen, 2005, S. 16–21. www.dag-shg.de/site/data/DAGSHG_shgJB2005_Schulte.pdf (abgerufen am 20. August 2013).
- Shafy, Samiha; Tieth, Janko: „*Volk der Erschöpften*“. In: *Der Spiegel*. Hamburg, 4/2011.
- Süddeutsche.de (Hg.): „*Burn-out. Wenn Arbeit krankt macht*“. www.sueddeutsche.de/thema/Burn-out (abgerufen am 20. August 2013).
- Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (Hg.): *Burnout erkennen, verstehen, bekämpfen. Informationen für Führungskräfte*. Hamburg, 2010. www.cconsult.info/fileadmin/Media/PDF/Broschueren/CConsult_BURN-OUT.pdf (abgerufen am 20. August 2013).
- Vogelsänger, Klaus: „*Grenzwertig – Über den Umgang mit Verantwortung und Überforderung in Selbsthilfegruppen*“. In: Centrum für bürgerschaftliches Engagement (Hg.): *Lernmodule für bürgerschaftliches Engagement*. Mülheim, o.D. www.cbe-mh.de/fileadmin/upload/Veroeffentlichungen/Lernmodule/cbe_mat_vogels.pdf (abgerufen am 20. August 2013)
- Online: www.das-burnout-syndrom.de (abgerufen am 16. Juli 2019)

Methodenkasten

- Baschlau, Mona et al.: Reader zum Seminar „*Methoden der Erwachsenenbildung*“. Leitung: Prof. Dr. Ekkehard Nuissl von Rein. Marburg (2000).
www.uni-marburg.de/fb21/ebaj/studium/Literatur/Dokus/ReaderNuissl
- Klee, Oliver (Hg.): *Spiele und Methoden für Workshops, Seminare, Erstsemestereinführungen oder einfach so zum Spaß*. Bonn (2006).
www.spielereader.org
- Knoll, Jörg: *Kurs- und Seminarmethoden. Ein Trainingsbuch zur Gestaltung von Kursen und Seminaren, Arbeits- und Gesprächskreisen*. Weinheim (2007), 11. Auflage.
- Liefert, Götz: „Methoden für die Arbeit in der Selbsthilfe“. In: *Selbsthilfe und Selbsthilfeunterstützung im Wandel. Stand und Perspektiven der Arbeit mit Selbsthilfegruppen und in Selbsthilfekontaktstellen. Dokumentation der Klausurtagung der Berliner Selbsthilfekontaktstellen 2008*. Berlin (2008), S. 33 – 59.
- Schulz von Thun, Friedemann: *Miteinander Reden 3. Das „Innere Team“ und Situationsgerechte Kommunikation*. Rororo Verlag (2010)
- Seifert, Josef W.; Göbel, Heinz-Peter: *Games. Spiele für Moderatoren & Gruppenleiter: kurz, knackig, frech*. Offenbach (1998).
- Wallenwein, Gudrun F.: *Spiele: der Punkt auf dem i. Kreative Übungen zum Lernen mit Spaß*. Berlin (2003), 5. Auflage.

Allgemein

- Frauenselbsthilfe nach Krebs e.V. (Hg.): *Abenteuer Nachfolge. Wegweiser für Übergabe und Loslassen*. o.O., 2012.
www.frauenselbsthilfe.de/upload/publikationen/broschueren/01-Abenteuer_Nachfolge.pdf (abgerufen am 20. August 2013).
- Moos-Hofius, Birgit; Rapp, Ilse: *Selbsthilfegruppen. Ein Leitfaden für die Gruppenarbeit*. Frankfurt, 2005.
www.nakos.de/site/data/KISS_FFM_Leitfaden_2005.pdf (abgerufen am 20. August 2013).
- Rambach, Ralf: „Supervision für die Selbsthilfe – wer kümmert sich um die Kümmerer?“. In: Deutsche Arbeitsgemeinschaft Selbsthilfegruppen e.V. (Hg.): *Selbsthilfegruppenjahrbuch 2011*. Gießen (2011), S. 56–61.
www.dag-shg.de/site/data/NEU/DAGSHG/SHGJahrbuch/DAGSHG_JB2011_08_Rambach.pdf (abgerufen am 20. August 2013).

„Gönne Dich Dir selbst“

Wo soll ich anfangen? Am besten bei Deinen zahlreichen Beschäftigungen, denn ihretwegen habe ich am meisten Mitleid mit Dir. Ich fürchte, dass Du eingekeilt in Deine zahlreichen Beschäftigungen, keinen Ausweg mehr siehst und deshalb Deine Stirn verhärtest; dass Du Dich nach und nach des Gespürs für einen durchaus richtigen und heilsamen Schmerz entledigst. Es ist viel klüger, Du entziehst Dich von Zeit zu Zeit Deinen Beschäftigungen, als dass sie Dich ziehen und dich nach und nach an einen Punkt führen, an dem Du nicht landen willst.

Du fragst an welchen Punkt? An den Punkt, wo das Herz anfängt, hart zu werden...

Wenn Du Dein ganzes Leben und Erleben völlig ins Tätigsein verlegst und keinen Raum mehr für die Besinnung vorsiehst, soll ich Dich da loben? Darin lobe ich Dich nicht. Ich glaube niemand wird Dich loben, der das Wort Salomons kennt: „Wer seine Tätigkeit einschränkt, erlangt Weisheit“ (Sir 28,25). Und bestimmt ist es der Tätigkeit selbst nicht förderlich, wenn ihr nicht die Besinnung vorausgeht.

Wenn Du ganz und gar für alle da sein willst, nach dem Beispiel dessen, der allen alles geworden ist (1. Kor. 9,22), lobe ich Deine Menschlichkeit – aber nur, wenn sie voll und echt ist. Wie kannst Du aber voll und echt sein, wenn Du Dich selbst verloren hast? Auch Du bist ein Mensch. Damit Deine Menschlichkeit allumfassend und vollkommen sein kann, musst Du also nicht nur für alle anderen, sondern auch für Dich selbst ein aufmerksames Herz haben.

Denn was würde es Dir sonst nützen, wenn Du – nach dem Wort des Herrn (Mt. 16,26) – alle gewinnen, aber als einzigen Dich selbst verlieren würdest?

Wenn also alle Menschen ein Recht auf Dich haben, dann sei auch Du selbst Mensch, der ein Recht auf sich selbst hat. Warum sollst einzig Du selbst nicht von Dir alles haben? Wie lange bist Du noch ein Geist, der auszieht und nie wieder heimkehrt (Ps. 78, 39)? Wie lange noch schenkst Du allen anderen Deine Aufmerksamkeit, nur nicht Dir selber? Ja, wer mit sich schlecht umgeht, wem kann der gut sein?

Denk also daran: Gönne Dich Dir selbst. Ich sage nicht: Tu das immer, ich sage nicht: Tu das oft, aber ich sage: Tu es immer wieder einmal. Sei wie für alle andern auch für Dich selbst da, oder jedenfalls nach allen anderen.

Bernhard von Clairvaux (1090 – 1153)
an Papst Eugen III, der früher sein Mönch war



Und zu guter Letzt:

Die acht Gebote des Genießens



Gönne Dir Genuss.

Viele Menschen haben Hemmungen, ein schlechtes Gewissen oder schämen sich, wenn sie sich selbst etwas Gutes tun. Vielleicht weil sie in ihrer Kindheit entsprechende Verbote von ihren Eltern bekommen haben, können sie sich selbst auch heute einen Genuss nicht erlauben. Hier kommt es darauf an, sich über unnötig gewordene Genussverbote klar zu werden und sie fallen zu lassen.

Nimm Dir Zeit zum Genießen.

Das klingt banal, ist aber eine ganz wichtige Voraussetzung für das Genießen. Genuss geht nicht unter Zeitdruck – doch manchmal genügt ein Augenblick.

Genieße bewusst.

Wer viele Dinge gleichzeitig tut, wird dabei kaum genießen können. Wollen Sie Genuss erleben, dann müssen Sie sich ganz darauf besinnen und andere Tätigkeiten ausschalten. Genuss geht nicht nebenbei.

Schule Deine Sinne für Genuss.

Genießen setzt eine fein differenzierte Sinneswahrnehmung voraus, die sich durch Erfahrung gebildet hat. Beim Genießen kommt es auf das Wahrnehmen von Nuancen an. Es gilt hier, die eigenen Sinne zu schärfen.

Genieße auf Deine eigene Art.

Das weiß auch der Volksmund: „Was dem einen sin Uhl ist, ist dem anderen sin Nachtigall.“ Genuss bedeutet für jeden etwas anderes. Hier kommt es darauf an herauszufinden, was einem gut tut und – genau so wichtig – was einem nicht gut tut und was einem wann gut tut.



Genieße lieber wenig, aber richtig.

*Entspanne Dich!
Lass das Steuer los!
Trudle durch die Welt,
sie ist so schön.*

Kurt Tucholsky

Ein populäres Missverständnis über Genießen ist, dass derjenige mehr genießt, der mehr konsumiert. Für den Genuss ist jedoch nicht die Menge, sondern die Qualität entscheidend. Ein Zuviel wirkt auf die Dauer sättigend und langweilig. Wir plädieren deshalb dafür, sich zu beschränken, nicht aus Geiz oder aus falscher Bescheidenheit, sondern um sich das jeweils Beste zu gönnen.

Überlasse Deinen Genuss nicht dem Zufall.

Eine Redensart besagt, dass man die Feste feiern soll, wie sie fallen. Das Zufällige, Spontane und Unerwartete bringt häufig einen ganz besonderen Genuss. Es erscheint jedoch nicht günstig, den Genuss alleine dem Zufall zu überlassen. Im Alltag wird es oft nötig sein, Genuss zu planen, d. h. sich Zeit dafür zu nehmen und die entsprechenden Vorbereitungen zu treffen, wie rechtzeitig Verabredungen zu vereinbaren usw.

Genieße die kleinen Dinge des Alltags.

Genuss ist nicht immer zwangsläufig etwas ganz Außerordentliches. Vielmehr gilt es, Genuss im normalen Alltag zu finden – in kleinen Begebenheiten und alltäglichen Verrichtungen. Wer sich selbst im Alltag innerlich dafür offen hält, kann eine Vielzahl von Quellen für angenehme Erlebnisse gerade auch im alltäglichen Leben entdecken.

Kaluza, G.: Stressbewältigung



Bildnachweis:

Cover-Abbildung: © Christopher Pattberg, iStock / S. 10: © monkey-businessimages, iStock / S. 11: © Deutsche Alzheimer Gesellschaft e.V. / S. 13: © Chagin, iStock / S.14: © Jupiterimages, Thinkstock / S. 15: © Vielfalt21, Fotolia / S. 16: © Anthony Harris, Hemera / S. 20: © signorscott, iStock / S. 24: © Andrzej Wilusz, Fotolia.com / S. 29: © Dan Brownsword, Corbis / S. 32: © by-studio busse, yankushev, Fotolia / S. 34 © ivankok, Fotolia / S.35: © lineartestpilot, iStock / S. 40: © Laura Doss, Corbis / S. 41 © slingshot, Corbis / S. 42: © Tetra Images, Corbis / S. 43: © oni, Fotolia / S. 45: © Robert Kneschke, Shutterstock / S. 46: © Corbis / S. 48: © Sashkin, Fotolia / S. 49: © corbisrffancy, Fotolia / S. 62: © anamad, iStock / S. 63: © Annie Engel, Corbis / S. 65: © Africa Studio, Fotolia / S. 70: © Africa Studio, Fotolia / S. 71: © insomnela, iStock / S. 71: © Kraska, iStock / S. 74: © yganko, iStock / S. 79, 80: © shironosov, iStock / S. 83: © Jürgen Fälchle, Fotolia / S. 85 (von links nach rechts): © William Blake „Nebuchadnezzar“ (Tate Gallery); Stefan Kunz, Corbis; Corbis; Nikolai Gavritskov, iStock / S. 86: © tonivaver, iStock / S. 88 linkes Bild: © Cornelia Kern; rechtes Bild: gemalt von Götz Liefert, fotografiert von Cornelia Kern / S. 90 © Adam88xx, iStock / S. 91: © John Schwegel, iStock / S. 93 © satori, Fotolia / S. 95: © Anton Balazh, iStock; © plusphoto/a.collectionRF, iStock; © Elnur Amikishiyev, iStock; © AlexStar, iStock / S. 97: © belchonock, iStock / S. 99: © fatchoi, iStock / S. 101: © Vladimir Curcic, iStock / S. 103: © Deminos, Fotolia / S. 105: © NLshop, iStock / S. 110: © ESezer, iStock / S. 111: © Smileus, Fotolia; © Tammy Hanratty, Corbis / S.112: © Corbis

Hart an der Grenze –

Herausforderung und Überforderung in der Selbsthilfe

Die Arbeit der Selbsthilfeorganisationen chronisch kranker und behinderter Menschen in Deutschland basiert im Wesentlichen auf dem persönlichen ehrenamtlichen Engagement selbst betroffener Menschen. Die gegenseitige Unterstützung, das gemeinsame Handeln und die Bestätigung, gebraucht zu werden, spornen viele dieser Aktiven an. Es darf dabei jedoch nicht übersehen werden, dass dies auch viel Energie kostet. Manchmal kann dann eine bislang gewünschte Herausforderung in Überforderung umschlagen und langfristig die Gesundheit gefährden.

Ganz praxisnah will das Handbuch dazu beitragen, Überforderung zu erkennen und dieser gegenzusteuern. Anhand zahlreicher praxisnaher Beispiele und konkreter Handlungshilfen zeigt das Handbuch Wege auf, wie „Kümmerer“ – trotz aller Herausforderung – gesund und motiviert bleiben können.

Das Handbuch beinhaltet Grundlagen zur Selbsthilfe, deren Möglichkeiten und Grenzen und zeigt das Spannungsfeld zwischen Ehren- und Hauptamt auf. Neben den Informationen zu „Überforderung“, „Stress“ und „Burn-out“ vermittelt das Handbuch Wissenswertes zur Prävention von Überforderung und gibt Anregungen, wie eine Organisation das Thema durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit verbreiten kann. Zahlreiche weitergehende Literaturhinweise, eine Checkliste zur Durchführung von Veranstaltungen und ein umfangreicher Methodenkoffer mit zahlreichen praktischen Anregungen zur Durchführung von Seminaren unterstützen Interessierte bei der Umsetzung von Maßnahmen.



BAG SELBSTHILFE

Bundesarbeitsgemeinschaft Selbsthilfe
von Menschen mit Behinderung,
chronischer Erkrankung und ihren
Angehörigen e. V.
Kirchfeldstraße 149
40215 Düsseldorf
Tel.: +49 211 31006-0
www.bag-selbsthilfe.de

BKK Dachverband e. V.

Mauerstraße 85
10117 Berlin
Tel.: +49 30 270 04 06-505
www.bkk-dv.de

