

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



BKK
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:

1. Auflage 2014

© Herausgeber:

BAG SELBSTHILFE

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

Kirchfeldstraße 149

40215 Düsseldorf

Tel.: +49 211 31006-0

www.bag-selbsthilfe.de

BKK Dachverband e. V.

Zimmerstraße 55

10117 Berlin

Tel.: +49 30 2700406-505

www.bkk-dv.de

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

Lektorat: Helga Haas

Layout: Ulrike Künnecke

Druck: Laserline

Mit finanzieller Unterstützung des BKK Dachverbandes e. V.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	5
Einführung: Das Projekt „Coaching für Kümmerer“	7
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	13
1.5 Grenzen der Selbsthilfe.....	14
1.6 Spannungsfelder in der Selbsthilfe	14
2. Spannungsfelder Ehrenamt und Hauptamt	17
2.1 Vom Ehrenamtler zum Arbeitgeber	17
2.2 Neue Herausforderungen	17
2.3 Motive – Konflikte – Fähigkeiten	18
2.4 Spezielle Konstellationen.....	20
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	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 „Überforderung erkennen und vorbeugen“	49
5.2 Schulung: „Hart an der Grenze – von der Herausforderung zur Überforderung in der Selbsthilfe“	61
Evaluationsbogen	75
Checkliste	77

5.3	Tagesseminar	79
5.4	Beauftragter	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 den Aktivposten 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 einen verantwortungsbewussten Umgang in der ehrenamtlichen Tätigkeit.

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, die am meisten in ihre Selbsthilfearbeit „Eingespannten“ angesprochen werden. Nur wer Herausforderungen richtig einzuschätzen weiß und seine 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



E 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 – jedoch darf dabei nicht übersehen werden, dass dies auch viel Energie kostet.

Vielfach beklagen beispielsweise die Engagierten, wie schwierig es ist, Nachfolger zu finden, ob für die Leitung einer Gruppe, für die Unterstützung bei Veranstaltungen oder als Funktionsträger. Das arbeitsteilige Vorgehen 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 gerade diese Personen davon bedroht, sich zu überfordern, ihre zumeist schwache Gesundheit erst recht aufs Spiel zu setzen oder ein sogenanntes Burn-out zu erleiden.

In der Selbsthilfe gibt es diese drastischen Verläufe 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. 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 zukehren. Vielmehr gilt es, die Betroffenen zu unterstützen, sodass wertvolles Wissen und wichtige Ressourcen der „Kümmerer“ der Selbsthilfe erhalten bleiben.

In dem vorliegenden **Handbuch** sind die zentralen Ergebnisse des Projektes zusammengefasst. Es informiert und zeigt ganz konkrete Wege auf, wie „Kümmerer“ – trotz aller Herausforderung – gesund und motiviert bleiben können.

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

Die Kapitel vier und fünf widmen sich den Möglichkeiten der Prävention von Überforderung. Neben wichtigen Informationen werden konkrete praxisnahe Übungen und Strategien aufgezeigt, die der Einzelne, aber

auch die Organisation für sich nutzen kann, um Überforderung zu erkennen, Grenzen zu achten und Stress entgegenzuwirken.

Kapitel sechs möchte Anregungen geben, wie eine Organisation das Thema durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit verbreiten kann.

In Kapitel sieben finden sich zahlreiche Literaturhinweise sowie eine Checkliste zur Durchführung von Veranstaltungen.

Im abschließenden Kapitel acht ist ein umfangreicher Methodenkoffer hinterlegt, der zahlreiche praktische Anregungen zur Durchführung von Seminaren bereithält.

An dem Projekt beteiligt waren:



Die **BAG SELBSTHILFE**: Ulrike Fischer-Schlichting recherchierte zu Beginn des Projektes, um den Begriff „Burn-out“ griffiger zu machen. 2011 übernahm dann Anke Zetlitzer die Federführung für die BAG SELBSTHILFE aufgrund ihrer Erfahrungen in Fortbildungen.



Deutsche
Alzheimer Gesellschaft e.V.
Selbsthilfe Demenz

Die **Deutsche Alzheimer Gesellschaft e.V.:** Selbsthilfe Demenz (DAIzG). Helga Schneider-Schelke leitet seit Jahren Seminare für ehrenamtliche Gruppenleiter und Gruppenleiterinnen von Angehörigengruppen. Sie stellte ihre Erfahrung und ihr Wissen bei der Konzeption und Durchführung von Fortbildungsveranstaltungen zur Verfügung.



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

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

Bedanken möchten wir uns bei Götz Liefert, der die Workshops mit entwickelt und seine Methodenbeschreibungen zur Verfügung gestellt hat. Wertvoll waren für uns auch die Hinweise, die uns die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der Workshops gegeben haben.

Dank gilt auch dem BKK Dachverband, der das Projekt von 2011 bis 2013 finanziell unterstützt und die Erstellung des Handbuchs ermöglicht hat.



Dachverband

Nun wünschen wir Ihnen viel Spaß beim Lesen und Umsetzen. Über Rückmeldungen würden wir uns sehr freuen unter:
helga.schneider-schelke@deutsche-alzheimer.de.

Cornelia Kern

Helga Schneider-Schelke

Anke Zetlitzer

1

Selbsthilfe – Möglichkeiten, Grenzen und Spannungsfelder

Sich in der Selbsthilfe zu engagieren bedeutet, etwas für die eigene Gesundheit, für den Umgang mit Behinderungen, für die Lösung seiner Probleme zu tun und – sich für andere einzusetzen. Selbsthilfe nimmt damit auch gesellschaftliche Rahmenbedingungen in den Blick. Selbsthilfe will Strukturen verändern und Öffentlichkeit herstellen, 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.

„Ehrenamtliches Engagement ist ein wesentliches Element von Solidarität und humanitärer Verantwortung in der heutigen Gesellschaft. Freiwilliges Engagement ist nicht nur Hilfe für andere, sondern bedeutet auch Weiterentwicklung.“ Ehrenamtliche Tätigkeit bedeutet „Sinnvolles tun“ (www.ehrenamt.de).

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

Um diese Fragen zu beantworten, erscheint es sinnvoll, ein wenig auszuholen und sich erst einmal mit den Begrifflichkeiten auseinanderzusetzen.

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. Gleichzeitig ist die Selbsthilfebe-

wegung auch angetreten, auf gesellschaftliche Bedingungen Einfluss zu nehmen und diese entsprechend zu verändern. Andere Formen von Arbeit (z. B. Werkstätten im Behindertenbereich) und Leben (Enttabuisierung, Betreuungsangebote, integrative Wohnformen) werden angestrebt.

Auch Angehörige von Betroffenen organisieren sich in Selbsthilfegruppen.

1.2 Formen der Selbsthilfe

Nach dem Organisationsgrad der Selbsthilfe unterscheidet man verschiedene Formen von Selbsthilfe:

Selbsthilfegruppen, Selbsthilfeprojekte 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 Voraussetzung für Veränderung.
- **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 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.



Die Mitglieder einer Selbsthilfegruppe erfahren

- Akzeptanz und Unterstützung durch die anderen Mitglieder
- 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 Selbsthilfeprojekte

Selbsthilfeprojekte öffnen sich stärker nach „außen“. 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 oft 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 Hilfenformen 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.

1.2.3 Selbsthilfeorganisationen

Selbsthilfeorganisationen sind Gruppen und Vereine, die sich über die örtliche Ebene hinaus zu Verbänden auf Landes- oder Bundesebene zusammenschließen, um so ihre Interessen, zum Beispiel als Lobby der Patienten für eine bessere Versorgung, wirkungsvoller vertreten zu können. 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 Dachverband. Die regionalen Gruppen und Projekte sind entweder eigenständig und beantragen die Mitgliedschaft als Verein oder sie haben keine eigene Rechtsform. In diesem Fall wird eine Einzelperson Fördermitglied des Verbandes.

1.3 Selbsthilfe und Ehrenamt

Selbsthilfe ohne Ehrenamt wäre nicht denkbar.

Es gibt große Verbände von chronisch kranken Menschen oder Menschen mit Behinderung, die sehr professionell arbeiten und die eine weit verzweigte Gruppenstruktur haben. Der Vorstand dieser Verbände wird von den Mitgliedern gewählt und übt diese Funktion ehrenamtlich aus. Er ist Arbeitgeber 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 doch ein zentrales Element: Dies zeigt sich in der gegenseitigen Unterstützung in den Gruppen, der Beteiligung bei der Durchführung von Veranstaltungen, der Übernahme von Aufgaben, wie die Beratung anderer Mitglieder. Auch das höchste Gremium, 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.

„Selbsthilfe ist eine Kultur der informellen Laienhilfe geworden, die ihre große Stärke in der Brückenfunktion zwischen den intimsten Problemen Einzelner und den Erfordernissen der Gesellschaft geschaffen hat. Während in den Entstehungsjahren der Selbsthilfegruppen die Idee der Selbstbestimmung im Mittelpunkt stand, haben Selbsthilfegruppen heute vor allem die Funktion der individuellen Stütze (angesichts zunehmender Vereinzelung) und Orientierungshilfe in immer unüberschaubarer gewordenen Systemen“. (Selko e. V., 2008)

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 Selbsthilfe oft eine tragfähige Alternative. Das Wesen in 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 können.

➔ 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 Nutzer 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 eine unabhängige Patientensicht, die nicht von wirtschaftlichen Interessen einzelner Unternehmen beeinflusst ist. Gleichzeitig wird die Transparenz des eigenen Handelns immer wichtiger. *„Selbsthilfegruppen und -organisationen sind auch Foren, in denen sich Kranke, Patienten, Nutzer und Nutzerinnen von gesundheitlichen Einrich-*



tungen [...] als 'Verbraucher' im Versorgungsmarkt 'Gesundheit' besser behaupten [...] können. Sie heben die Vereinzelung der Patienten gegenüber den Anbietern und Kostenträgern partiell auf. In Selbsthilfeinitiativen organisieren sich kranke Menschen ihre eigenen Lobbystrukturen". (Selko e. V., 2008)

1.5 Grenzen der Selbsthilfe

Selbsthilfe ist nicht geeignet

- für Menschen, die sich in einer akuten Krise befinden. Dies würde die Gruppe überfordern.
- für Menschen, die von der Gruppe eine schnelle Verbesserung ihres Leidens erwarten. 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 Mittun der Ratsuchenden, denn sie arbeiten in der Regel freiwillig, unentgeltlich und mit einem hohen Einsatz privater Zeit.

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

1.6 Spannungsfelder in der Selbsthilfe

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.

Überforderungssituationen können auftreten aufgrund folgender Situationen:

➔ 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. Sozi-



ale Dienste, Ärzte, Angehörige, Freunde verweisen – oft mit Nachdruck – auf die Selbsthilfe: „Hier werden Tipps weitergegeben“ und „Dort wird Ihnen geholfen.“ Seitens der Gruppe findet nicht immer ein Vorgespräch statt oder es wird versäumt, am Anfang der Gruppensitzung die Regeln und die 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, wird es zur Belastung für die Gruppe. Fragen wie: „Woran liegt es? Liegt es vielleicht an uns? Haben wir uns nicht genügend eingestellt auf Frau A., Herrn Z.?“ binden Energie und untergraben den Charakter des gemeinsamen freiwilligen Arbeitens.

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

Diejenigen, die eine Gruppe ins Leben rufen, sind meist sehr engagiert. Sie übernehmen zu Beginn oft die formellen Aufgaben, wie den Schlüssel zu verwahren, die Gruppensitzungen zu moderieren und Ansprechpartner für Neue zu sein. Sie geraten im Laufe der Zeit immer mehr in die Position der Leiterin, des Leiters. Dies wird von den Gruppenmitgliedern oft sehr geschätzt „Du machst es wunderbar“; „Wenn wir Dich nicht hätten“. Ein solches Lob spornt an. Doch irgendwann liegt der Schlüssel schwer in der Tasche – man will ihn abgeben, aber niemand findet sich, der bereit ist, diese Aufgabe zu übernehmen. Ähnlich geht es auch damit, wenn jemand gesucht wird, der 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 Ziele, die in den Gruppen verfolgt werden, sind häufig sehr unterschiedlich. Es braucht Zeit, und es ist nicht immer einfach, sich auf ein gemeinsames Ziel und eine gemeinsame Arbeitsweise zu einigen. Dass das gemeinsame Ziel fehlt oder nicht mehr passt, wird häufig erst durch Konflikte sichtbar. Es entzündet sich daran, dass „immer die gleichen zu spät kommen“, „dass das Gespräch in Einzelgespräche zerfällt“, 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 eine Gruppe so groß, dass der Rahmen einer arbeitsfähigen Gruppe gesprengt wird. Je größer die Gruppe ist, desto mehr braucht es Leitung. Zwar kommen nicht immer alle zum Gruppentreffen, doch wäre es längst an der Zeit, die Gruppe zu teilen.



→ Fehlende Abschiedskultur

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 durch die Gruppe suchen. Es ist entweder nicht der richtige Zeitpunkt, um die Gruppe aufzusuchen oder die Zielsetzung und das Thema der Gruppe stimmen nicht mit den Bedürfnissen des Hilfesuchenden überein. Gruppen tun sich sehr schwer, hier eine Grenze zu ziehen und diese (oft sehr hilfsbedürftigen) Menschen an andere (professionelle) Stellen zu verweisen. Die Gruppen haben dafür oft keine Vorgehensweise entwickelt. Man wartet ab und hofft, dass die Betroffenen es selbst merken. Auch hier liegt eine Quelle des Konfliktes, der die Gruppen überfordert.

Für manche wird die Gruppe zur „Familie“. Die Frage: „Ist es noch gut für mich, in der Gruppe zu bleiben?“ wird selten gestellt. Zudem besitzen langjährige Gruppenmitglieder oft eine hohe Kompetenz und umfangreiches Wissen, auf das die anderen ungern verzichten wollen. Ein Nachfolger ist oft nicht in Sicht.

Die positiven Erfahrungen möchte man weiter geben und meist engagieren sich diese Menschen immer weiter. Sie werden Gründungsmitglied des neuen Projektes und sind bereit, einen Vorstandsposten zu übernehmen. Die Aufgabe gewinnt immer mehr an Bedeutung. Gibt es keinen Ausgleich dazu und wird die ehrenamtliche Tätigkeit zum Lebensmittelpunkt und -inhalt, kann dies die eigene Gesundheit gefährden. Dann wird die ganze Energie in das Projekt gesteckt und Anzeichen der Überforderung werden übersehen. Man gibt erst dann auf, wenn es zu massiven Konflikten kommt.

→ 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. Nur vereinzelt gibt es Foren, in denen sich die Verantwortlichen der Gruppen austauschen und ihre eigene Rolle reflektieren können. Die nächste Gruppe ist weit entfernt, und es gibt zu wenige Veranstaltungen, die dieses Thema aufgreifen. Oder es wird nicht als wichtig erachtet.

→ Die Aufgaben werden immer mehr

Diejenigen, die sich engagieren, sind oft die ersten, die für weitere Aktivitäten angesprochen werden. Es sind oft Menschen, die wissen, wie es ist, wenn man keine Hilfe erhält. Sie wollen es anders machen und wollen die Sache voranbringen. Sie gehen „mit gutem Beispiel voran“, übernehmen immer mehr Aufgaben. Dabei verlieren sie das Gefühl für ihre eigenen Grenzen. Oder sie werden mit Aufgaben konfrontiert, für die sie Unterstützung brauchen und Kompetenz erwerben müssten (als ehrenamtlicher Vorstand z.B. Arbeitgeber zu sein, Vorträge zu halten, Sitzungen zu leiten, Beratungen durchzuführen, Forschungsprojekte zu beurteilen, Patientenleitlinien zu beurteilen, etc.).



2 Ehrenamt und Hauptamt

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.

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

Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V.

2.2 Neue Herausforderungen

Die Einstellung einer hauptamtlichen Arbeitskraft entlastet die ehrenamtlich Tätigen. Gleichzeitig erwächst daraus die Herausforderungen, als Arbeitgeber zu fungieren.

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 eines Mitarbeiters wirft neue Fragen auf: Wie sieht es mit der Haftung als ehrenamtlicher Vorstand aus? Was muss in einem Arbeitsvertrag stehen? Wie wird die Zusammenarbeit gestaltet?



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 die Fallstricke einer derartigen Kooperation an. So können Schnittstellen und fließende Übergänge zwischen den beiden Tätigkeitsfeldern der Realisierung gemeinsamer Ziele förderlich sein. Im schlimmsten Fall 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 Hauptamtler für die Aufnahme ihrer Tätigkeit näher betrachtet werden.

Ehrenamtler	Hauptamtler
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
religiöse Anliegen	Spaß an der Tätigkeit
kannte jemanden, der ehrenamtlich tätig war und davon profitierte	Dazulernen
wollte lernen und Erfahrungen sammeln, auch für den Beruf	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. Dem 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. Der Ehrenamtler sollte sich für seine Rolle als Arbeitgeber also auch Führungskompetenzen aneignen.

Insbesondere sollte er fähig sein,

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

Der Angestellte wiederum sollte

- 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 Ehrenamtlers Rücksicht nehmen.
- Probleme / Konflikte / Kritikpunkte offen ansprechen.

2.4 Spezielle Konstellationen

Weitere spezielle und eher seltene Konstellationen, die sich als problematisch erweisen können, seien an dieser Stelle der Vollständigkeit halber noch erwähnt.

In einigen Organisationen übernehmen bislang ehrenamtlich Tätige eine Angestelltentätigkeit. Dies ist meist deshalb schwierig, weil es sich in der Regel um selbst Betroffene, oder Angehörige handelt, die weder physisch noch psychisch voll belastbar sind. Zudem treten oft auch praktische Schwierigkeiten beim Wechsel vom Ehren- zum Hauptamt auf, schließlich steht dem Angestellten nur eine bestimmte Anzahl an Stunden zur Ausübung seiner Tätigkeit zur Verfügung. Als ehemaliger Ehrenamtler ist er jedoch verführbar, auch noch über seinen Arbeitstag hinaus für die Organisation tätig zu sein.

Ein ähnliches Problem kann bei Angestellten auftreten, die von ihrer Organisation zur Übernahme eines Ehrenamtes verpflichtet werden. Denn „damit verschwimmen die Unterschiede und jeweiligen Besonderheiten von Haupt- und Ehrenamt und es kann auf diese Weise zu brisanten Konfrontationen kommen.“

Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V.



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. Durch ihre eigene Erkrankung oder Behinderung benötigen sie eher mehr Zeiten der Entspannung und Erholung. Doch dafür bleibt kein Raum. Die vielen Aufgaben – die Aufforderung, einen Stand mitzugestalten, einen Vortrag zu halten, als Patientenvertreter mitzuarbeiten – haben Priorität. 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 Frauen, Töchter, Schwiegertöchter 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. Pflegewissenschaftler mahnen zunehmend, dass die Pflegenden ihre Grenzen wahrnehmen und akzeptieren und Unterstützung annehmen sollten – ansonsten zahlen sie oft einen hohen Preis. 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.“

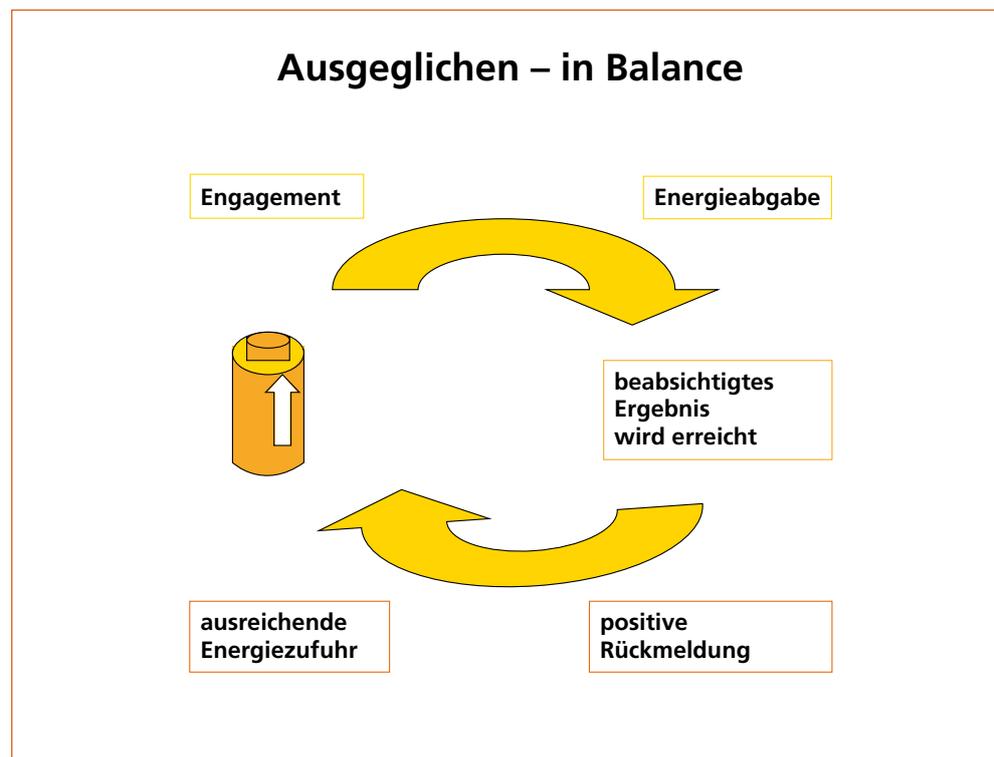
„Ich habe das Gefühl, ich schreibe ständig Anträge, um Geld für irgendwelche Projekte zu bekommen. Die ständige Unsicherheit, ob es weiterfinanziert wird oder nicht, macht mir zu schaffen. Ich mache das nicht so gern, doch an wen soll ich es abgeben?“

(Zitate von Teilnehmern aus den Workshops)

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

Sind genügend innere Ressourcen vorhanden (z.B. positive Motivation, Wissen, starkes Selbstwertgefühl = volle Batterie), kann sich dies in dem Gefühl ausdrücken, „das macht mir Spaß“, „das bringt mich weiter“, „dabei lerne ich noch etwas“.

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



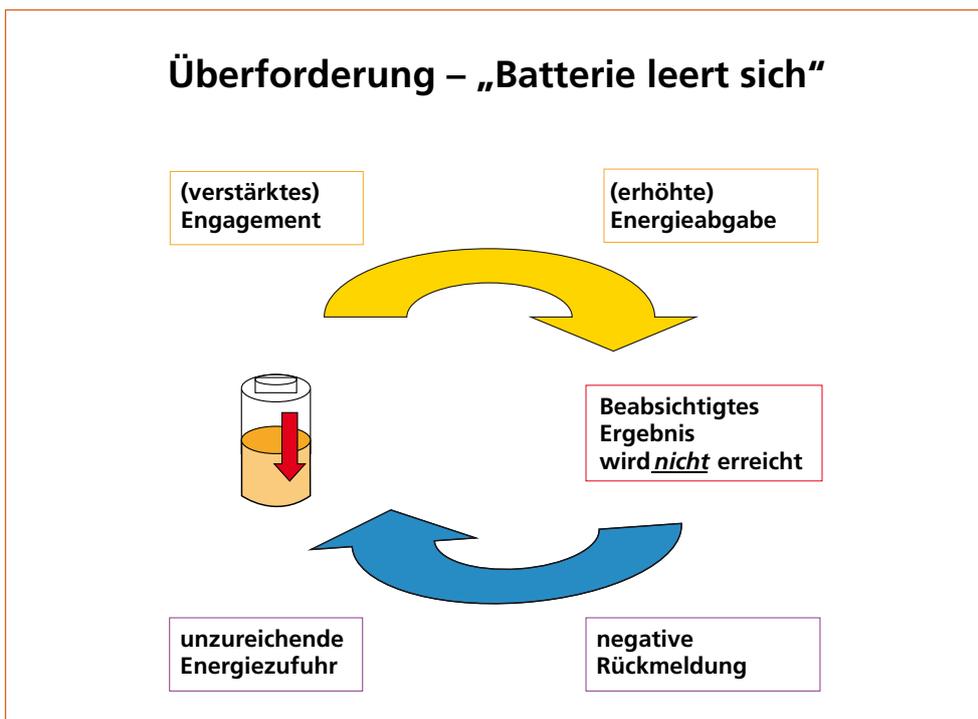
Das Engagement, z.B. für die Selbsthilfegruppe, die Vorstandsarbeit, kostet Energie – physisch, vor allem aber auch psychisch. Wird das beabsichtigte Ergebnis erreicht und für gut befunden, kommt es zu einem Erfolgserlebnis, verbunden mit positiver Rückmeldung.

Von außen: Lob und Anerkennung

Von innen: Selbstbestätigung, eigene Wertschätzung, Zufriedenheit etc.

Etwas erreicht, einen Erfolg erzielt zu haben, äußert sich in einem Gefühl von Zufriedenheit und Wohlbefinden: „Es ist alles in Ordnung. Es passt. Jetzt kannst du dich entspannen, Feierabend machen, dir etwas gönnen.“ Hierdurch wird neue Energie zugeführt, die durch das positive Feedback verstärkt wird.

Tritt jedoch im Laufe der Zeit die Situation ein, dass nicht genügend Ressourcen – innere und äußere – vorhanden sind (= Batterie leert sich), kann es zu einem Belastungserleben, zu Überforderung kommen. Wahrnehmungs- und Handlungsmöglichkeiten des Einzelnen sind dann eingeschränkt und es wird immer mühsamer, das Engagement aufrecht zu erhalten.



Das Engagement wird in diesem Fall häufig verstärkt, indem noch mehr Energie und Zeit aufgewendet werden. Doch auch dies führt nicht zu dem erhofften oder beabsichtigten Erfolg. Die Rückmeldungen sind dann prompt auch negativ. Dies verstärkt die eigene Unzufriedenheit. Man macht sich für das vermeintliche Scheitern selbst verantwortlich.

Durch die fehlende Anerkennung von außen und die eigene kritische Bewertung bleibt die notwendige Energiezufuhr aus. Die „Batterie“ leert sich.

Ein Teufelskreis beginnt: 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, eher das Gegenteil eintritt. Alles benötigt viel mehr Zeit. Alles ist mühsamer und gelingt nicht so gut. Wir sind nicht „im Fluss“. Der Energieaufwand steht in keinem Verhältnis zur anschließenden Energiezufuhr (durch positives Feedback, Belohnung, Regeneration etc.). Wir sind nicht in der Balance.



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

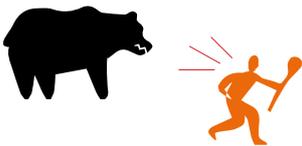
Ich merke, dass ich an meiner Grenze bin, wenn ...

- ... 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 musste blitzschnell gehandelt werden. In Sekundenschnelle wurden die Anforderungen der Situation analysiert und eingeschätzt, um optimal agieren zu können: entweder kraftvolles Angreifen oder anhaltendes Fliehen. Zurückgegriffen wurde dabei auf Erfahrungen, die in ähnlichen Situationen gemacht worden waren. (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. In Überforderungssituationen reagiert der Mensch mit Stress. Nur kann der Mensch in der modernen Gesellschaft auf Belastungssituationen meist nicht mehr mit Kampf oder Flucht reagieren. Aufgrund von Bewegungsmangel kann er die durch die physiologische Alarmreaktion mobilisierte Energie häufig nicht angemessen abführen. Fehlende Zeit oder andere Hinderungsgründe erschweren zudem die Erholung, Entspannung und Regeneration. Dies bewirkt, dass der Körper ständig in erhöhter Anspannung gehalten wird. Die Entwicklung körperlicher Beschwerden bis hin zu ernsthaften Organerkrankungen kann die Folge sein. Der Mensch ist nicht mehr in der Lage, dem Stress sinnvoll zu begegnen – die Widerstandskraft ist erschöpft.



Die leistungsorientierte Gesellschaft fordert unseren ganzen Einsatz. Wir sind ständig in der Gefahr, die Balance zu verlieren. Die eigenen Grenzen zu kennen und auf diese zu achten ist dringend erforderlich, um gesund zu bleiben.

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 allein von objektiven Bedingungen ab. Schon der Gedanke, 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 einen Schweißausbruch, 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, 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, ständig über ihre Grenze zu gehen. Sie ignorieren die Botschaften ihres Körpers und machen weiter. 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 einfach leer. Das äußert sich in einem Erschöpfungszustand – in dem Gefühl, keine Energie mehr zu haben. Der Betroffene findet im Schlaf keine Erholung mehr und hat das innere Gefühl, ermüd- und erschöpfbarer zu sein. Herzrasen, Schmerzen oder Magendruck gesellen sich als vegetative Symptome hinzu. Mit diesen ganzen Krankheitszeichen 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 vegetative 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 hinzukommen. 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 zwang, 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 doch 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 der dringende Bedarf, gegenzusteuern und dafür zu sensibilisieren.

„Burn-out“ ist kein Krankheitsbegriff im Gegensatz zu „Depression“.

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 Abschlusstagung, 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 unangestastet 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

Unter Burn-out wird ein Zustand des Ausgebranntseins beschrieben, 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“)

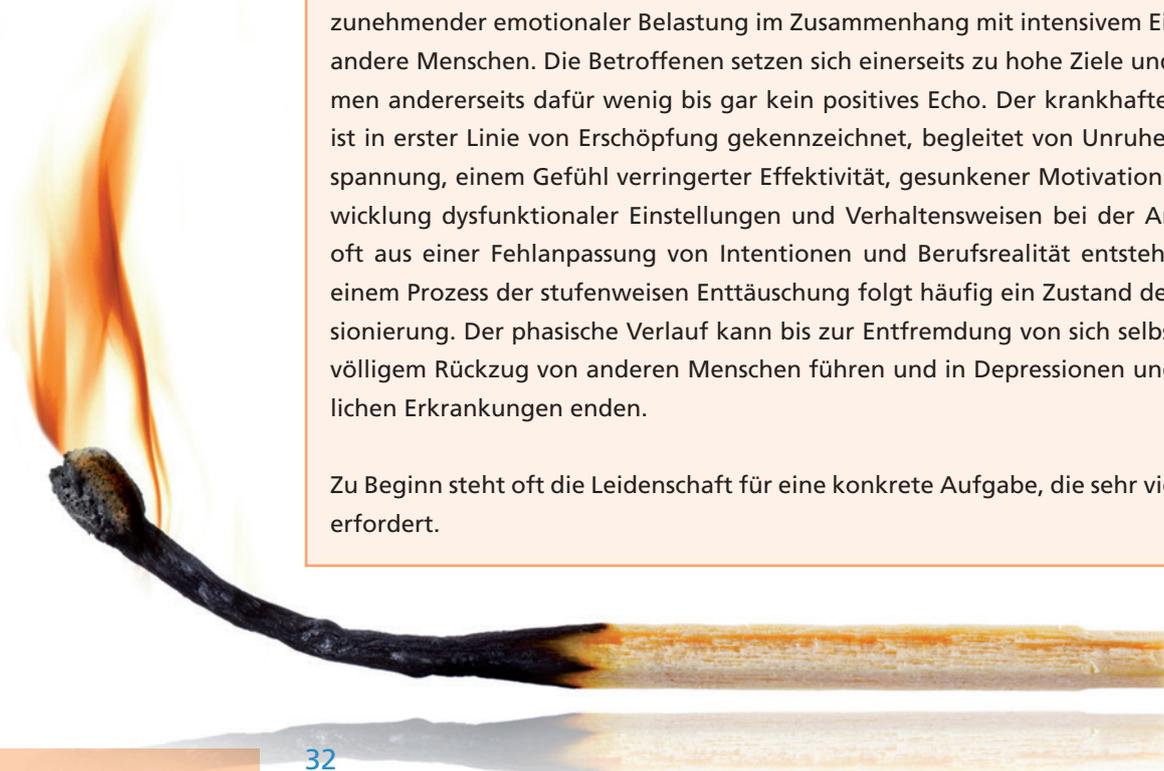
Exkurs: Burn-out – Entwicklung des Begriffs:

1974 beschrieb J. Freudenberger in der Zeitschrift „Journal of Social Issues“ erstmalig den Begriff Burn-out. 1980 folgte 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-Syndrom“ ist mittlerweile ein bekannter Begriff, und in der jüngeren Vergangenheit gab es eine Vielzahl von Veröffentlichungen zu diesem Thema, sowohl in den Print- als auch in den digitalen Medien.

Dabei wird Burn-out als ein Zustand großer physischer oder seelischer Erschöpfung beschrieben aufgrund lang anhaltender negativer Gefühle. Burnout 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 physische 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.

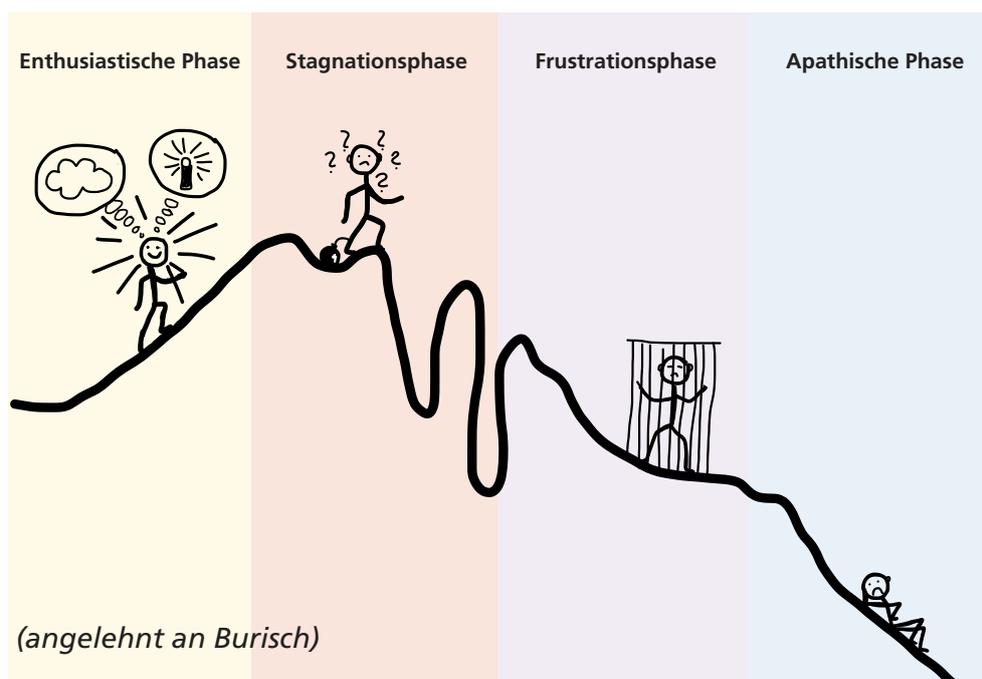
Ein möglicher Verlauf könnte wie folgt aussehen: Herr Braun hat den Vorstandsposten seines Vereines mit Begeisterung angenommen. Er fühlt sich geehrt. Im Laufe der Jahre wächst der Verband, und immer mehr Aufgaben kommen hinzu. Der anfängliche Schwung lässt nach. Vieles wird zur Routine, manches zur Belastung. Dann kommt es zu einem Konflikt mit einer jüngeren Vorstandskollegin, zu dessen Ende die Kollegin ihren Posten im Vorstand aufgibt. 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 zusammen sitzen 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.

„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 gleich die nächste Anstrengung, kann es gefährlich werden. Sind die Ressourcen erst einmal aufgebraucht, wird es immer schwerer, gegenzusteuern. Am Ende einer solchen Entwicklung, die sich über Jahre hinzieht, kann dann ein Burn-out, ein Gefühl des völligen Ausgebranntseins stehen.

Auf dem Weg zu einem Burn-out gibt es viele Warnzeichen und Symptome. Am deutlichsten zeigt uns unser Körper Überforderung und Belastung an, aber auch emotional tritt eine Veränderung auf, und unsere sozialen Kontakte leiden. Folgende Merkmale können beispielsweise auftreten. Dabei müssen nicht alle Merkmale gleichzeitig und in der aufgeführten Reihenfolge auftreten.

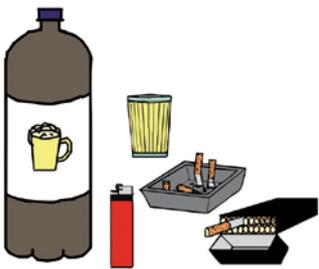
Folgende Phasen und Symptome lassen sich unterscheiden:

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. Der Partner wird 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 hervorgerufen, 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.
- Der Betroffene stellt erhöhte Ansprüche an sein Umfeld und hat 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.

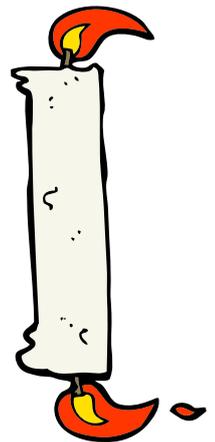
4. Abbau — kognitiv und motivational:

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 und vereinsamen.



Es treten folgende Symptome auf:

- Das Denken und Fühlen konzentriert sich fast ausschließlich auf 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 totaler 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 ihm helfen, im Alltag 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 wenige 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 vorbeugen.

4.1 Aktive Auseinandersetzung mit eigenem Stress

Für jeden bedeutet Stress etwas anderes und jeder 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 so viele Einzelheiten wie Sie jetzt brauchen, um die Überforderung ein wenig 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 habe ich reagiert? Was habe ich gesagt, getan oder nur gedacht? Hat die andere Person das bemerkt? Welche Folge hatte mein Verhalten? Für mich? Für andere?

Hat sich die Überforderung verstärkt oder verringert? Wann 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?

Fragen Sie sich dann: 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?

Fragen Sie sich dann: 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 Ihre Reaktion?

Stellen Sie sich dann vor, das Ganze geschieht mit einer Ihnen sehr sympathischen Person. Verändert sich etwas? Was?

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

3. Was ist mir aufgefallen?

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

(Sylvia Wetzels, Fachtagung am 10.10.2013)

Schreiben Sie am besten auch hier einen Gedanken, einen Wunsch, eine Anregung auf. Etwas, das Sie unterstützt, in kritischen Situationen in Balance zu bleiben.

Erst wenn ich mir Zeit nehme und mich näher mit der Situation beschäftige, finde ich „Gesetzmäßigkeiten“ heraus, Muster, die mich immer wieder in diese oder ähnliche Situationen bringen. Vielleicht habe ich eine Tä-

tigkeit angenommen, ohne gute „Bedingungen“ für mich auszuhandeln oder ich hatte unrealistische Erwartungen an eine andere Person, wollte gerne Anerkennung finden oder 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

(nach Prof. Dr. Matthias Burisch, www.swissbournout.ch)

Jeder Mensch trägt seit seiner Kindheit sogenannte „Antreiber“ in sich. Dabei handelt es sich um Sätze, die – meist unreflektiert und unhinterfragt – als Maßstab unseres Handelns dienen. Es sind Forderungen an uns, versehen mit einem Ausrufezeichen. Diese Antreiber sind meist beteiligt, wenn wir in Stress geraten. Daher lohnt es sich, diese aufzuspüren und kritisch zu hinterfragen. Doch erst wenn wir ein „Gegengift“ finden, können wir die Macht der Antreiber brechen.

Hier einige der wichtigsten Antreiber und das mögliche Gegengift dazu:

■ Sei perfekt!

Bedeutung: Mach alles, was du tust, so gut wie möglich – auch wenn es wirklich nicht wichtig ist. (Sei erst 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!** Ich bemühe mich nur dann um Perfektion, wenn es mir wichtig ist.

■ 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 leicht.)

Gegengift: **Ich darf es mir leicht machen.** Intelligent arbeiten, nicht hart!

■ Beeil dich!

Bedeutung: Mach alles, was du tust, so schnell wie möglich. (Am besten noch ein bisschen schneller. Auch wenn die Sache gar nicht eilig ist – es gibt immer viel zu tun.)

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

■ Sei stark!

Bedeutung: Zeig keine Gefühle. (Gefühle sind ein Zeichen von Schwäche – also empfinde am besten gar keine.)

Gegengift: **Ich darf wahrnehmen und zeigen, wie mir zumute ist.**

■ 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: **Meine Bedürfnisse sind mindestens so wichtig wie die anderer.** Ich bin mir selber wichtig.

4.3 Strategien entwickeln

4.3.1 Auf den Körper achten

Stress zeigt sich vordergründig durch den Körper. Achten Sie daher auf die Signale Ihres Körpers:

Die Befriedigung der rein physiologischen Bedürfnisse, wie Essen, Trinken, 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 „eine kleine Erkältung“ auszukurieren.

Auch 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: Machen Sie das, was Ihnen Spaß macht: Spaziergehen, Tanzen, Fahrradfahren, Joggen, Yoga ... 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 Menschen, die in keinem Zusammenhang zur Selbsthilfe stehen, richten unser Augenmerk auf andere, ebenfalls wichtige Dinge und ermöglichen so, eine gesunde Distanz zur Selbsthilfearbeit zu gewinnen.

Auf der anderen Seite ist es wichtig, sich zu fragen, ob die Beziehungen, die ich habe, gut tun oder ob ich auch Beziehungen pflege, die mich erschöpfen und auslaugen. Manchmal ist es wichtig, darüber ins Gespräch zu kommen. Vielleicht wird die Beziehung dann 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 Lebensinhalt werden. Um dem vorzubeugen,

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

(Teresa von Avila)



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.

4.3.4 Spiritualität leben

Für viele Menschen ist ihre Spiritualität ein wirksames Gegengewicht zum stressigen Alltag. Sie beten oder meditieren regelmäßig und finden dadurch zur Ruhe.

4.3.5 Werte, Ziele und Lebensinhalte prüfen

Jeder Mensch hat eigene Werte und Ziele, die seinem Leben einen Sinn geben. In Überforderungssituationen geraten diese oftmals aus dem Blickfeld, und es kann hilfreich sein, sich regelmäßig darauf zurückzubedenken. Folgende drei Kernfragen können Sie hierbei 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 wir vernachlässigt haben, 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 einbauen kann. Wie kann ich in einem ohnehin schon vollgepackten Tagesablauf dafür ein Zeitfenster schaffen?

➔ Gib dem Bedeutung, was Dir wichtig ist!

Achten Sie darauf, im Alltag eine Balance zu finden zwischen

- Geben und Nehmen
- Lieben und Geliebtwerden
- Gelten und Geltenlassen
- Anforderungen und Fähigkeiten
- Spannung und Lösung
- Idealen und Realität



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 in der Selbsthilfe Aktiven 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 tun oder nicht?) brauchen Zeit. Diese Zeit sollten wir uns auch nehmen (auch wenn das Gegenüber drängt). Oft hilft es, kurz durchzuatmen und auf die eigenen Körperreaktionen 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 Bedingungen 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 sich eine Bedenkzeit erbitten.

4.4.2 Zeitmanagement

Unliebsame einmalige Aufgaben

Fast jeder Mensch trägt unliebsame Aufgaben vor sich her, die eigentlich erledigt werden müssten. Hierbei kann es sich um das Verfassen eines wichtigen Briefes, ein Gespräch mit einer bestimmten Person, oder die Teilnahme an einer Tagung handeln. Gerade diese unerledigten Aufgaben kosten 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 bewusst gegen eine Erledigung entscheidet.

Unliebsame regelmäßige Aufgaben

Häufig übernehmen wir Aufgaben, die regelmäßig ausgeführt werden müssen, wie z. B. die Betreuung einer Telefonhotline oder der Einkauf von Büromaterial. Einige dieser Aufgaben können, wenn sie nicht gerne ausgeführt werden, zu einer echten Last werden. Wir sollten daher regelmäßig hinterfragen, welche unserer Aufgaben uns Freude bereiten und welche wir als belastend empfinden. Danach gilt es herauszufinden, wie man diese lästigen Aufgaben beschränken oder sich ihrer entledigen 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. Welche Rolle habe ich? Wie stehe ich zu den anderen Gruppenmitgliedern? Gefällt mir diese Rolle, bzw. was gefällt mir daran nicht? 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 weiter gegeben 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 besser bewältigen, wenn sie im Team ausgeführt werden. Einige Tätigkeitsfelder, wie z. B. die Telefonhotline, können zeitlich aufgeteilt werden. Andere, wie z. B. die Erstellung der Vereinszeitung, können inhaltlich gestreut werden. Wichtig ist in jedem Fall eine klare Vorstellung davon, wer welche Aufgabe übernimmt. Sobald eine Aufgabe auf mehreren Schultern ruht, ist der 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 angefertigt werden.

Aufgabenbeschreibungen ähneln Stellenbeschreibungen von Angestellten. In einer Aufgabenbeschreibung sollten die Tätigkeitsbereiche und Aufgaben aufgeführt, sowie Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten der ehrenamtlichen Tätigkeit festgelegt werden. Auch die Festlegung eines gewissen zeitlichen Rahmens der Tätigkeit ist von Vorteil.

Aufgabenbeschreibungen können den ehrenamtlich Aktiven somit einen Rahmen für ihre Tätigkeit bieten. Durch klare Formulierungen schaffen sie 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 Vereines notwendig. Anhand der Beschreibungen können die Aktiven selbst auch besser einschätzen, welchen Aufgaben sie gewachsen sind und in welchen Bereichen sie eventuell Unterstützung benötigen.

Zeitpläne

Mithilfe individueller Zeitpläne können Überforderungen ebenfalls vermieden werden. Dabei sollte zunächst der Zeitaufwand für alle Aufgaben festgelegt werden. Es sollte eine Planung erfolgen, wie viel Zeit der Einzelne für welchen Lebensbereich zur Verfügung haben möchte. Wie viel Zeit soll jeweils für Familie, Arbeit, Freizeit und Hobby, Erholungsphasen und schließlich für das Ehrenamt aufgewendet werden? Dies wird in einem persönlichen Plan festgelegt.

Eine solche Planung dient der Orientierung im Alltag. Er kann Unterstützung bieten, achtsam mit sich selbst zu sein und die eigenen notwendigen Erholungszeiten einzubeziehen und vor allem auch einzuhalten. Ein regelmäßiger Vergleich zwischen Zeitplan und Realität zeigt, in welchen Bereichen zu wenig oder auch zu viel Zeit aufgewendet wird. Damit kann also auch ein Ungleichgewicht z. B. im Verhältnis des Zeitaufwandes für die ehrenamtliche Arbeit einerseits und für die Familie oder die persönlichen Erholungsphasen andererseits festgestellt werden.

Regelmäßige Supervisionen und Weiterbildungen

In der Selbsthilfe sind umfangreiche Kenntnisse und ein hohes Fachwissen in verschiedensten Bereichen notwendig. Ehrenamtlich Aktive müssen ein breites Aufgabenspektrum erfüllen und die Verantwortung für die Qua-

lität der Arbeit ihrer Organisation übernehmen. Dies stellt sie vor hohe Anforderungen, welche wiederum belastend wirken können. Daher sollte die Planung und Umsetzung von regelmäßigen 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 des Ehrenamtlichen und den aktuellen Entwicklungen in der Selbsthilfe richten.

Zur Umsetzung von Weiterbildung und Qualifizierung können Angebote von externen Anbietern, wie z.B. Bildungseinrichtungen, genutzt werden. Oft ist aber auch Potenzial innerhalb der 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 der Ehrenamtlichen. Eine klare 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. Auch für die oben aufgeführten Maßnahmen, wie die Erstellung von Zeitplänen und Aufgabenbeschreibungen, kann auf die Hilfestellung von professionellen Trainern zurückgegriffen werden.

Die Einbeziehung von professionellen Anbietern ist zunächst einmal kosten- und zeitaufwändig und kommt daher vor allem für größere Organisationen in Frage, die über entsprechende Ressourcen verfügen. Oftmals bieten aber auch Dachverbände professionelle Beratungen für ihre Mitgliedsorganisationen an. Außerdem ist eine Finanzierung durch einen Projektantrag bei den Krankenkassen möglich.



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 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 zwischen ehrenamtlichen Vorständlern und ihren hauptamtlichen Mitarbeitern beitragen können:

- Mitarbeitergespräche können Einblick in die Zufriedenheit der Mitarbeitenden geben und aufmerksam machen für 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 (Hg.): *Dokumente zur Supervision*)

Schließlich kann auch die Einbindung der Angestellten in ein gemeinsames Supervisions-Seminar sinnvoll und nützlich sein. Hierbei sollte eine (Rück-) Besinnung auf gemeinsame Ziele stattfinden.

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 eher von außen stehenden Personen wahrgenommen, als von den Betroffenen selbst.
- Alle Verbände berichteten davon, dass sie aktive Ehrenamtliche kennen, von denen sie glauben, dass diese sich permanent überfordern. Gerade diejenigen, die am aktivsten sind, sind am ehesten 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 meist weiter und gehen dabei über ihre Grenzen.
- Sowohl der Einzelne selbst, als auch die Organisation hat Verantwortung dafür, permanenten Überforderungssituationen einzelner Mitarbeiter vorzubeugen.

Folgende Feststellungen und Wünsche ergaben sich daraus:

- Es braucht ein größeres Bewusstsein hinsichtlich des Themas.
- Es geht hier nicht um Therapie, sondern um Befähigung und Anwendbarkeit von Strategien zur Stressreduktion in der Selbsthilfe.
- Zuerst Verantwortung für sich selbst zu übernehmen wurde als Basis angesehen, auf der weitere Themen bearbeitet werden können.
- Damit eine nachhaltige Wirkung erzielt wird, braucht es Zeit. Schulungen sollten dem Rechnung tragen. Positiv wurde z.B. ein Zeitrahmen von Freitagabend bis Sonntagmittag empfunden. Dann ist ein intensiveres Kennenlernen möglich. Es kann eine vertrauensvolle

Atmosphäre entstehen, um an eigenen Rollenmustern arbeiten und Veränderungsprozesse anstoßen zu können.

- Sowohl Schulungen innerhalb eines Verbandes als auch Schulungen indikationsübergreifender Gruppen, d.h. das Thema „Überforderung“ mit Mitgliedern aus unterschiedlichen Verbänden 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 **Vortrag** entwickelt. Dieser informiert sowohl darüber, was Überforderung, Stress und Burn-out bedeuten, als auch über Strategien zur Vorbeugung und zum Umgang mit Überforderung.
- Im Rahmen des Projektes wurde ein zweitägiger **Workshop** konzipiert und evaluiert. Engagierte aus einem Verband oder aus unterschiedlichen Organisationen können sich mit den anderen Teilnehmern über eigene Überforderungssituationen austauschen. Sie werden angeregt, sich bewusst zu werden, wo sie eigene Grenzen erfahren, wie sie damit umgehen und welche anderen Strategien hilfreich wären. Bei der Auswahl der Methoden und des Vorgehens wurde darauf geachtet, dass Wissensvermittlung und Sensibilisierung für den persönlichen Umgang mit Stress und Überforderung im Gleichgewicht sind. Durch die Bereitstellung eines „**Methodenkoffers**“ erhält jeder Referent die Möglichkeit, die zu ihm und zu der Gruppe passende Methode auszuwählen.
- Einzelne Bausteine der Schulung lassen sich sehr gut herausgreifen, um damit ein **Tagesseminar** oder eine Einheit, die einen halben Tag dauert, durchzuführen.
- Die Erfahrung zeigt, dass man gerade in arbeitsintensiven Zeiten besonders gefährdet ist, den Überblick und das Thema „Überforderung“ aus den Augen zu verlieren. Es sollte daher jemand bestimmt werden, ein sogenannter „**Beauftragter**“, der das Thema Überforderung wach hält. Er hat die Aufgabe, das Thema immer wieder einzubringen und darüber ins Gespräch zu kommen. Manchmal steht es an, die Arbeit neu zu organisieren, oder sich Unterstützung zu holen, oder die 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, das 2011 startete und im Jahr 2014 endete, hatte zum Ziel, für das Thema „Überforderung“ auch in Selbsthilfeprojekten und -organisationen zu sensibilisieren. Beteiligt waren die BAG SELBSTHILFE, die Deutsche Alzheimer Gesellschaft und die Deutsche Leukämie- und Lymphom-Hilfe.

Gefördert wurde das Projekt durch den BKK Dachverband.

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

Wie kann es dann aber 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

Dieser Frage wollen wir nachgehen. Dazu braucht es zuerst ein gemeinsames Verständnis:

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 ständig das Gefühl der Überforderung zu haben – und was kann und muss die Organisation dazu beitragen, um permanenter Überforderung Einzelner vorzubeugen?

Frage an die Gruppe: *Was ist 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 Morbus Crohn-Hilfe
Deutscher Epilepsieverband

Über die Verbesserung der eigenen Situation hinaus engagieren sie sich auch in der Politik, stellen Patientenvertreter und setzen – neben der Beratung für Mitglieder – auch an den Strukturen an.

Frage: Warum finden sich Menschen zu Selbsthilfegruppen zusammen / wie wirkt Selbsthilfe?

- 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.

Blicken wir auf die vergangenen 10 bis 20 Jahre, 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 Arbeitgeberfunktion.

Sie entwickeln sich zum Dienstleister, indem sie Informationen für Betroffene bereitstellen und Angebote erarbeiten.

Zudem werden sie zum gefragten Partner 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 eine Vielzahl mehr oder weniger geliebter Aufgaben und Probleme mit sich, z. B.

- Übernahme organisatorischer Aufgaben: Um diese Aufgaben erledigen zu können, z. B. Informationsveranstaltungen organisieren und das Personal bezahlen zu können, braucht der Verein finanzielle Mittel. Dafür müssen u.a. Anträge an unterschiedliche Stellen geschrieben und Fristen eingehalten werden.
- Wenn der Verein Dienstleistungsfunktionen übernimmt, gerät häufig der Selbsthilfeaspekt aus dem Blick. Die Erwartungen wachsen. Gleichzeitig ist die Zahl der Engagierten in den letzten Jahren eher rückläufig. Alle Verbände klagen über „Nachwuchsmangel“. Darauf wird später genauer eingegangen.
- Es ist eine Herausforderung, dabei im Gleichgewicht zu bleiben. Die sich stets erweiternden Aufgaben bergen die Gefahr, dass die Selbsthilfe mehr und mehr zum Lebensinhalt wird.

Frage: *Wer von Ihnen kennt die Situation, dass es schwierig wird, in Balance zu bleiben? Wie erleben Sie dies?*

Frage: *Es gibt Zeiten, in denen uns alles zu viel wird und wir uns überfordert fühlen. Wir reagieren darauf mit Stress.*

Was glauben Sie, was Stress uns sagen mag? Wozu Stress gut ist?

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.

Frage: *Woran merken Sie, dass Sie unter Stress stehen, dass Sie überlastet sind?*

Hier ergänzend einige Aussagen der Teilnehmer aus den Workshops:

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)

Wie 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 nehmen sich immer weniger Erholungsphasen und Auszeiten. Es entsteht ein Zustand permanenter Überforderung – dies gefährdet die Gesundheit.

Gesundheitsgefährdung

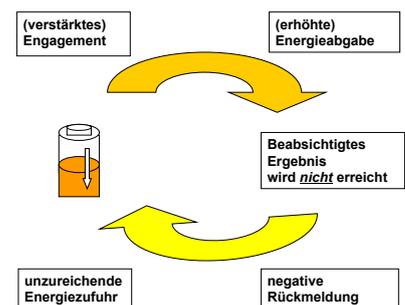


Zum besseren Verständnis eignet sich gut das Bild einer Batterie. Eine Batterie leert sich durch permanente Beanspruchung. Danach muss sie wieder aufgeladen werden.

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.

Überforderung – „Batterie leert sich“



Um das angestrebte Ziel doch noch zu erreichen und einen Erfolg verbuchen zu können, wird die Leistung bzw. das Engagement erhöht. Man fängt an, härter zu arbeiten, sich mehr anzustrengen, noch mehr Aufgaben zu übernehmen... Doch mit einer halb leeren Batterie kostet dies alles mehr Anstrengung.

Irgendwann steht der Energieaufwand in keinem Verhältnis mehr zur anschließenden Energiezufuhr (durch

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

positives Feedback, Belohnung, Regeneration etc.). Das sind die Zeiten, wenn 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 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. Dann kann es zur Gesundheitsgefährdung kommen.

Was ist es, was uns stresst?

Durch ständige Verfügbarkeit, permanente 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

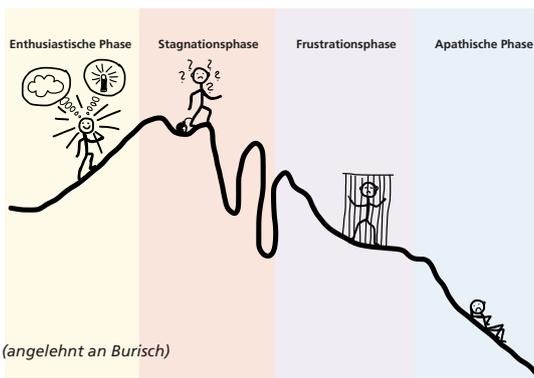
- über hohes Leistungsstreben, um alle Erwartungen erfüllen zu können,
- über Erschöpfung und Misserfolge,
- zu Rückzug und Meidung sozialer Kontakte und Kontaktverlust zu sich selbst führt.
- Dies drückt sich aus in zunehmendem Sarkasmus gegenüber anderen.
- Am Ende steht innere Leere und Depression.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

Was bedeutet Burn-out?

Engl. „to burn out“ – ausbrennen ist ursprünglich ein technischer Begriff, der in der Kernenergie für das Durchbrennen von Brennstoffelementen aufgrund von Überhitzung stand. In der Luft- und Raumfahrt ist es der durch Treibstoffmangel hervorgerufene Ausfall eines Flugzeugstrahltriebwerks bzw. der Brennschluss einer Raketenstufe.

Der Begriff tauchte zum ersten Mal bei dem deutschstämmigen Psychoanalytiker: Herbert J. Freudenberger im „Journal of Social Issues“ (1974) auf. Darin beschreibt Freudenberger 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.



Burn-out = totale Erschöpfung

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

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 Ausnutzung oder den Missbrauch von Ressourcen und Leidenschaften von Menschen.

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 identifizieren, in denen wir bedürftig sind, zwar bei jedem Menschen verschieden ausgeprägt, doch sicherlich bei allen vorhanden. 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.

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



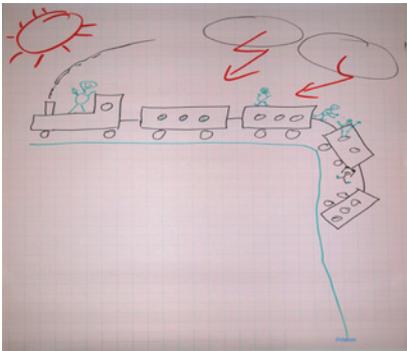
(in Anlehnung an die Bedürfnishierarchie nach Maslow)

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?

Anerkennung der eigenen Arbeit ist ebenso ein wichtiges Bedürfnis. Die Selbsthilfe ist für viele Menschen ein bedeutsamer Teil ihres Lebens, es ist ein sinnvolles Tun. 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, im Gebet oder auch in religiösen Ritualen, z. B. im Rahmen eines Gottesdienstes. 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 schwer fällt. 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 den anderen Lesen; für den einen 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 Workshop 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 „Auftanken“ häufig gebraucht wird, ist der der Resilienz.

Resilienz bedeutet „zurückspringen“ oder „abprallen“. Resilienz bezeichnet die Fähigkeit, mit Veränderungen umgehen zu können und von außen kommende Störungen 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

Strategien um sich zu schützen: 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.

Bursch, 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 stellen. Sie existieren meist unhinterfragt in uns. Diese Antreiber sind maßgeblich daran beteiligt, dass wir uns selber Stress machen, bzw. ihn erhöhen. Wenn wir uns selbst kennen, können wir uns wappnen, indem wir ein „Gegengift“ finden, einen Satz also, der die Aussage des Antreibers 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 eine 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. Murmelgruppen zu zweit oder zu dritt)

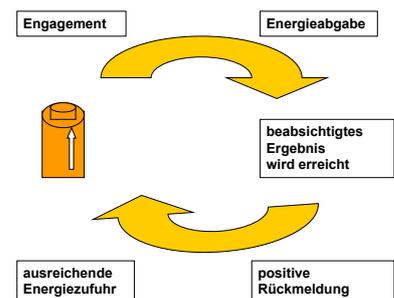
Sein Gleichgewicht finden

- 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



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!

Ausgeglichen – in Balance



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 einer alleine diese Aufgabe nicht zutraut, können auch Teams gebildet werden.
- bereit sein, entschieden Verantwortung abzugeben.
- eine Kultur der Anerkennung entwickeln für sich und für andere.

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)

Durch die Workshops und Vorträge wurde uns bewusst, dass alle Selbsthilfeorganisationen (z. B. Bundesverbände) mit Überforderungssituationen zu tun haben. Durch ihre übergeordnete Stellung haben sie Möglichkeiten, das Thema besprechbar zu machen. Dies kann insbesondere geschehen durch:

- das Angebot, darüber zu reden
- die Überprüfung, ob die Strukturen aktuell noch stimmen
- die Schaffung von Entscheidungsspielräumen
- das Herunterschrauben von Erwartungen
- das Aussprechen von Anerkennung
- den Schutz der Freizeit.

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 des Seminarleiters erforderlich ist (z.B. spontane Umgestaltung des Seminarkonzepts, wenn die Wünsche der Teilnehmer 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 Teilnehmern – 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 hätten
- über Lehrerfahrung im Bereich der Erwachsenenbildung verfügten
- Fachwissen zu Überforderungssymptomen und Burn-out hätten
- erfahren wären in der Selbstreflexion und
- bereit wären, 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 Teilnehmer „Einzelkämpfer“ und haben in ihrem Alltag wenig Austausch mit anderen Verantwortlichen und Gruppenleitern. 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 eine wichtige Botschaft 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 Teilnehmer, 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. Vieles geht leichter mit Humor, gemeinsamem Lachen und einem spielerischen Umgang auch mit diesen schwierigen Themen.
- **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 Kompetenz der Teilnehmer sichtbar macht und diese 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 Teilnehmern 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 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 Teilnehmer 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.

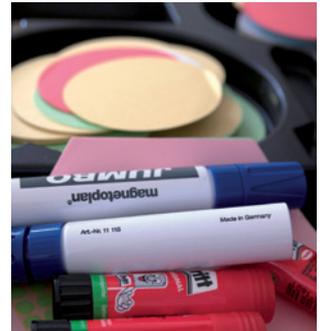
Bei der Entscheidung für einen Stuhlkreis kann die Mitte z.B. mit einem Blumenstrauß als Willkommensgruß gestaltet werden. Die Tische können an der Wand aufgestellt werden, um bei Bedarf verfügbar zu sein.



Ausstattung und Materialien:

Im Raum vorhanden sein sollte:

- Flipchart
- Zwei Pinnwände bzw. anderweitige Möglichkeiten, die Ergebnisse sichtbar im Raum aufzuhängen
- Moderationskoffer bzw. dicke funktionierende 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 abfotografiert und an die Teilnehmer verschickt werden. Dazu ist es nötig, eine Digitalkamera oder ein Smartphone dabei zu haben.

Catering:

Im Seminarraum sollte immer Wasser vorhanden sein, evtl. auch Säfte. Für die Pausen werden eine Tasse Kaffee oder Tee, evtl. Gebäck und 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. Mit Hilfe unterschiedlicher Methoden gelingt es meist leichter, alle Teilnehmer 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 Methodenköffer (s. Anhang) 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):

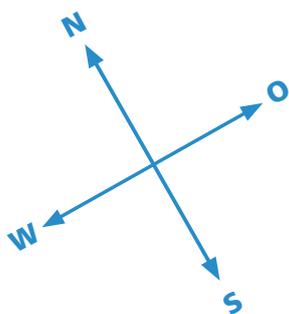
Begrüßung und organisatorische Hinweise

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 Teilnehmer

Vorstellung der Teilnehmer

**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 Teilnehmer 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*

Namensspiel mit Ball:

Ziel ist es, die anderen Teilnehmer 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 Namens ein Eigenschaftswort.

z. B. Helga, die Himmlische, Maren, die Mutige, Katrin, die Kichernde usw. Dann gibt sie den Ball an die rechts 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 Teilnehmer 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 Teilnehmer, 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 ebenso 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 er 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.

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

Input: Selbsthilfe

Entweder als Vortrag (s. dazu auch Power-point-Präsentation) oder mit den Teilnehmern 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?

Methode: Fahrzeugmetapher

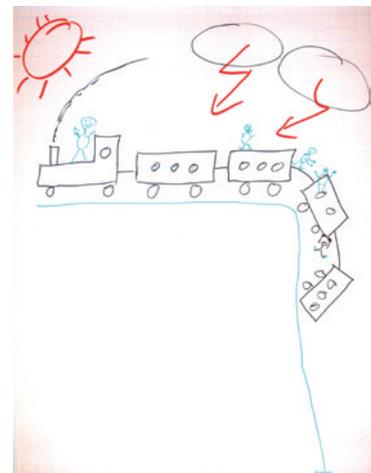
Die Teilnehmer werden aufgefordert, die eigene Gruppe als Fahrzeug zu malen und den verschiedenen Mitgliedern und sich selbst entsprechende Rollen in diesem Fahrzeug zu geben (z. B. ein Rettungsboot auf hoher See, ohne Kapitän mit vielen Passagieren und einem Funker als einzigem Besatzungsmitglied). Die gemalten Bilder werden in Kleingruppen mit jeweils 4 oder 5 Teilnehmern ausgewertet. Pro Bildvor-

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

Blitzlicht



Reflexion der eigenen Rolle



stellung sind jeweils 15 Minuten vorgesehen. Folgendes Auswertungsschema hat sich dabei bewährt:

A: Assoziationen der anderen: Bevor ein Bild von seinem jeweiligen 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 Motorraum 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 darauf folgenden Plenum können alle gemalten Bilder wie bei einer Ausstellung noch einmal insgesamt betrachtet werden, ohne im Detail auf einzelne Produkte einzugehen. Als Abschlussreflektion zu dieser Übung hat es sich als hilfreich erwiesen, eine kurze Runde mit der Frage „Was ist mir durch das Malen und das Besprechen der Bilder deutlich geworden?“ durchzuführen, um noch wichtige gemeinsame Erkenntnisse festzuhalten.



Wahrnehmung von Grenzen

Ziel: die Teilnehmer 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 3 Stühle auf, die für 3 verschiedene Aspekte stehen:

- Woran merke ich, dass ich an meiner Grenze bin?
- In welchen Situationen fällt es mir schwer, Grenzen zu setzen?
- Wo habe ich es schon geschafft, erfolgreich Grenzen zu setzen?

Die Gruppe sitzt im Halbkreis vor den drei aufgebauten Stühlen. Der Moderator erklärt die Spielregeln für den bevorstehenden Prozess der Bestandsaufnahme: Jeder der Beteiligten kann 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 aus dem Zuschauerkreis nicht abgegeben werden, allenfalls Verständnisfragen sind erlaubt.

In größeren Gruppen mit mehr als **10 Teilnehmern** ist es sinnvoll, der Bestandsaufnahme **eine dialogische Phase** vorzuschicken, die es ermöglicht, dass alle beteiligten Personen sich zu den benannten Fragen zunächst zu zweit austauschen. Die Gruppe teilt sich dazu in 2 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 7 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 7 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 7 Minuten lang über die Frage aus: „Wo habe ich es schon gelernt, Grenzen zu setzen?“

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



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 zeigt, dass die exponiert vor der Gruppe stehenden Stühle und die damit verbundenen Fragen ungemein hilfreich sind, die Beteiligten dazu zu bewegen, wirklich wichtige Themen und Fragen aufzuwerfen.

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 vorn gesessen haben. Unsere Nachfrage in den Gruppen hat immer wieder ergeben, dass auch diejenigen, die im „Zuschauerraum“ 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
- Wenn ich aus dem Bio-Rhythmus komme
- Keine Freizeit
- Nicht abschalten können
- Werde still – sage nichts mehr
- Keinen Schlaf finden
- Nicht zur Ruhe kommen
- 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 zurück gewonnen.
- 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, Entspannung nach Jacobsen, etc. (siehe *Methodenkoffer*)

*Entspannungsübung
und Ausklang
Ende des zweiten
Tages*

Morgenrunde:

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

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

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

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 Teilnehmer.

Methode: Skulptur / Rollenspiel

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





Auswertung und Abschluss

nach 4–6 Wochen

Die Bearbeitung kann dann im Rahmen einer Skulptur oder anhand eines Rollenspiels erfolgen.
(siehe dazu auch im *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*)

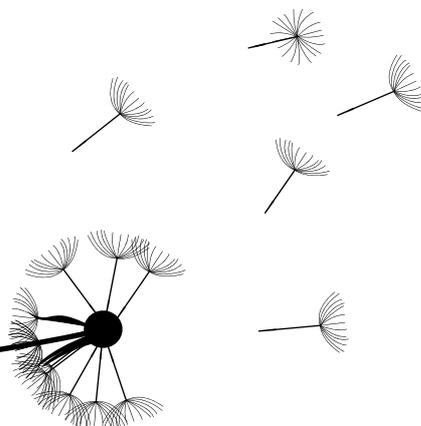
Nachbereitung

4 bis 6 Wochen nach der Schulung kann

- eine Reflexionsveranstaltung bzw. eine Supervision initiiert oder
- eine Befragung der Teilnehmer 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 Teilnehmer nachhaltig von der Veranstaltung profitieren.



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 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, zusammen. 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 Tagungsraum + 2-3 Gruppenräume vorhanden
- Einzelzimmer im Haus bzw. in einem Hotel in der Nähe
- Ort für abendliches Beisammensein vorhanden (im Haus oder in der Nähe)?
- leichten Mittagsimbiss wählen
- spezielle Ernährungswünsche (z. B. Vegetarier) einplanen
- ganztags Wasser einplanen
- barrierearm / barrierefrei

To-do

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

Equipment

- Flipchart und Stifte
- Moderatorenkoffer Spezialausrüstung für einzelne Übungen
- Karten
- Blumen für Mitte des Stuhlkreises bestellen
- 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
- 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

Im Rahmen eines Tagesseminars kann das Thema vertieft werden. Das Seminar sollte aus einer Mischung aus 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)

Angestoßen werden sollte dieses Seminar von einem Entscheidungsträger, der haupt- oder ehrenamtliche Arbeit leistet. Das Seminar kann innerhalb der eigenen Räume stattfinden. Zur Durchführung des Seminars kann es sinnvoll sein, 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 einem „Erste-Hilfe-Beauftragten“ könnte ein Verband jemanden benennen, der sensibilisiert ist für das Thema „Überforderung“ und der 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 einem Externen (Supervisor) das eigene Tun zu reflektieren. In einem geschützten Raum erhalten die Teilnehmer 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 Teilnehmer in dem Reflexionsprozess. Er orientiert sich dabei an den Zielen, die die Teilnehmer 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: *Positionspapier*)

Eine Supervision kann für ehrenamtlich Tätige aller Ebenen der Selbsthilfe hilfreich sein. Sowohl dem Vorstandsmitglied eines Bundesverbandes als auch dem Leiter einer lokalen Selbsthilfegruppe kann diese Form der Beratung den Weg zu einer effektiveren, harmonischen 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 Teilnehmer 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 seinem 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 Teilnehmer zu ihren Erfahrungen interviewen.

Ziel:

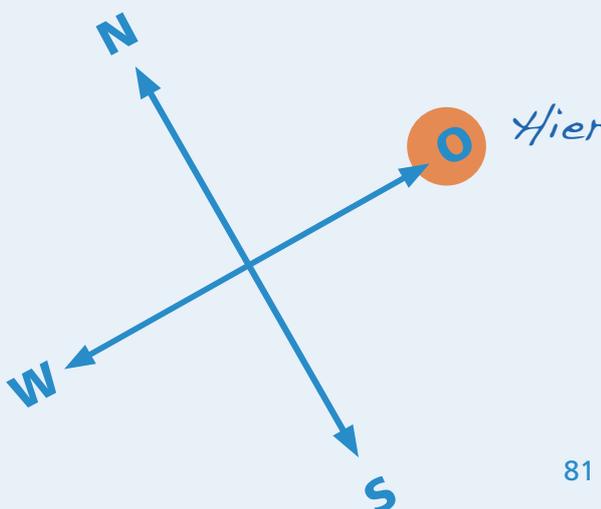
Soziometrische Anwärmübungen ermöglichen es, allen Beteiligten in relativ kurzer Zeit einen Überblick zu verschaffen, z. B. wer woher kommt oder wer wie lange bereits in der Selbsthilfe tätig ist. Gleichzeitig kommen alle Beteiligten in Aktion, weil alle Übungen mit räumlicher Bewegung zu tun haben.

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 Teilnehmer 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 seine 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 Blitzlichttrunden 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 einen anderen Teilnehmer aus, den sie möglichst noch nicht kennen. Sie wählen einen ruhigen Ort, 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.).

Der Partner wird 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 Teilnehmer sitzen im Kreis. Der Moderator hat einen weichen Ball in der Hand. Er nennt seinen 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 weiter gegeben. Der Nachbar 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. Der Letzte in der Runde hat es am schwersten, weil er 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, wird unterstützt.

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

Diese Übung kann sehr viel Spaß machen und bringt die Teilnehmer 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 (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 Teilnehmer 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.

Ziel:

Jeder hat die Möglichkeit, seine Erwartungen und evtl. Befürchtungen gleich zu Beginn zu äußern. Es kann darauf Rücksicht genommen werden.

Material:

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

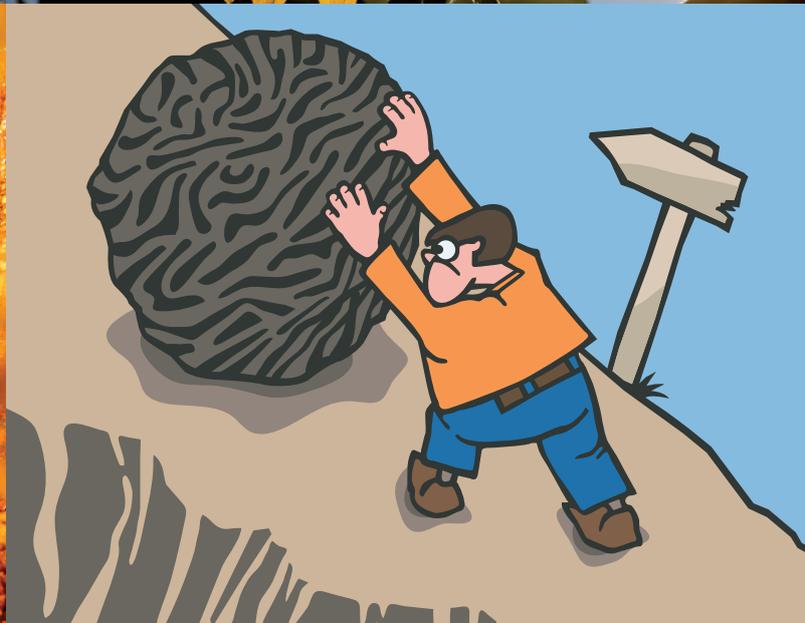
Zeit:

15 – 20 Minuten

■ Postkarten

Der Seminarleiter legt Postkarten mit unterschiedlichen Motiven aus. Die Teilnehmer wählen zwei aus, mit deren Hilfe sie ihre Erwartungen und Befürchtungen im Hinblick auf das Seminar erläutern. Der Seminarleiter 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.



■ Räumliche Abbildung von Themen

Alle Gruppenmitglieder sitzen in einem offenen Stuhlkreis. Ein Moderator bittet die Gruppenmitglieder, Themen zu benennen, die sie besonders interessieren. Jeder, der ein Thema benennen will, soll dazu aufstehen und sich in die Mitte des Kreises begeben. Dort beschreibt er sein Thema mit 2–3 Sätzen. Die Gruppenmitglieder, die sich von dem Thema angesprochen fühlen, stehen ihrerseits auf. Wenn sie das Thema ebenfalls sehr interessiert, gehen auch sie in die Mitte des Kreises, wenn es sie nur ein bisschen interessiert, bleiben sie eher am Rande. Wer daran kein Interesse hat, bleibt sitzen. Auf diese Weise geben die Beteiligten gleich ein qualitatives Feedback zu dem angesprochenen Thema.

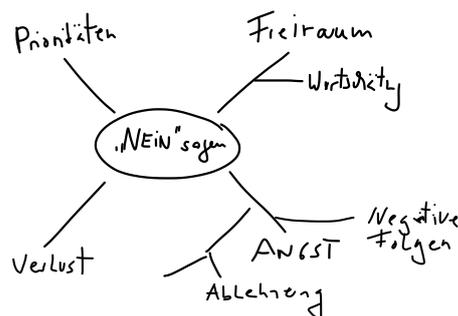
Es folgt die nächste Idee und der nächste Vorschlag – immer nach dem gleichen Prozedere. Gut ist es, wenn der Moderator parallel die Ideen und die zugehörigen Resonanzen am Flip-Chart festhält. Am Ende hat man auf diese Weise eine gute Übersicht über mögliche Themen und Interessen.



6.2 Themenbearbeitung

■ Mind-Map

In die Mitte des Flipchartpapiers wird das Thema geschrieben. Die Teilnehmenden benennen, 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

Jeder Seminarteilnehmer fertigt für sich eine Liste der Aktivitäten an, die seinen Alltag ausfüllen. Dann zeichnet er einen großen Kreis auf ein Blatt, den er in einzelne (Torten-)Stücke unterteilt, 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:

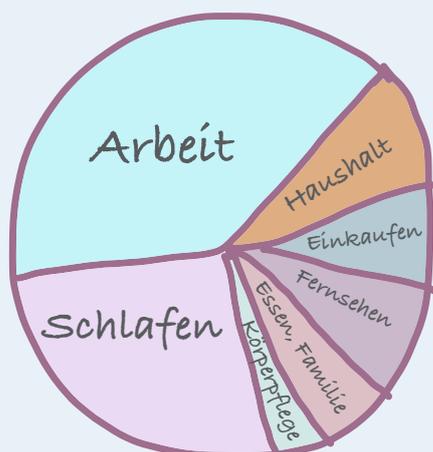
Die Übung eignet sich dafür, sich bewusst zu werden, welche Aufgaben regelmäßig anfallen und welches (zeitliche) Gewicht sie haben.

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, was für eins wäre es dann? Und wo wäre Ihr Platz in dem Fahrzeug?

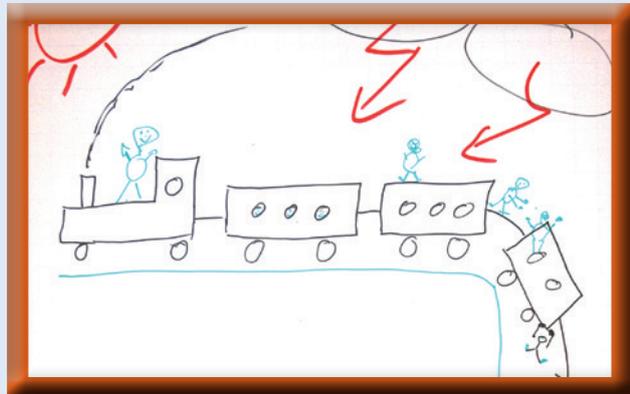
Die Teilnehmer malen ein Fahrzeug und suchen sich in dem Bild einen Ort aus, an dem sie sich inner- oder ggf. auch außerhalb des Fahrzeugs befinden.

Die Auswertung findet in Kleingruppen statt nach folgendem Schema:

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

Im Plenum kann jeder, der etwas sagen möchte, seine Erfahrungen einbringen.

Alternative: Alle Bilder werden ausgelegt, und es wird eine kleine Ausstellung eröffnet. Alle Teilnehmer 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 im 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 es sich 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 Teilnehmer aufgefordert, sich durch den Veranstaltungsraum zu bewegen. Sie hören die jeweils vom Moderator formulierte Frage und werden gebeten, sich einen Partner zu suchen, mit dem sie sich dazu austauschen möchten. Nach Beendigung des ersten Interviews werden die Teilnehmer vom Moderator aufgefordert, sich wieder durch den Raum zu bewegen und sich zu einer weiteren Frage mit einem neuen Partner 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 jeder 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

Ein Teilnehmer erklärt sich bereit, einen Konflikt, eine typisch belastende Situation zur Verfügung zu stellen und zu erzählen. Die Situation wird mit Hilfe einer Skulptur bearbeitet. Der Teilnehmer sucht aus der Gruppe eine ausreichende Anzahl an Personen 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.

Der Teilnehmer, der 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

Ein oder mehrere Teilnehmer 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 Teilnehmern 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 „Beobachter“ 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 Beobachter 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 (= derjenige, der 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:

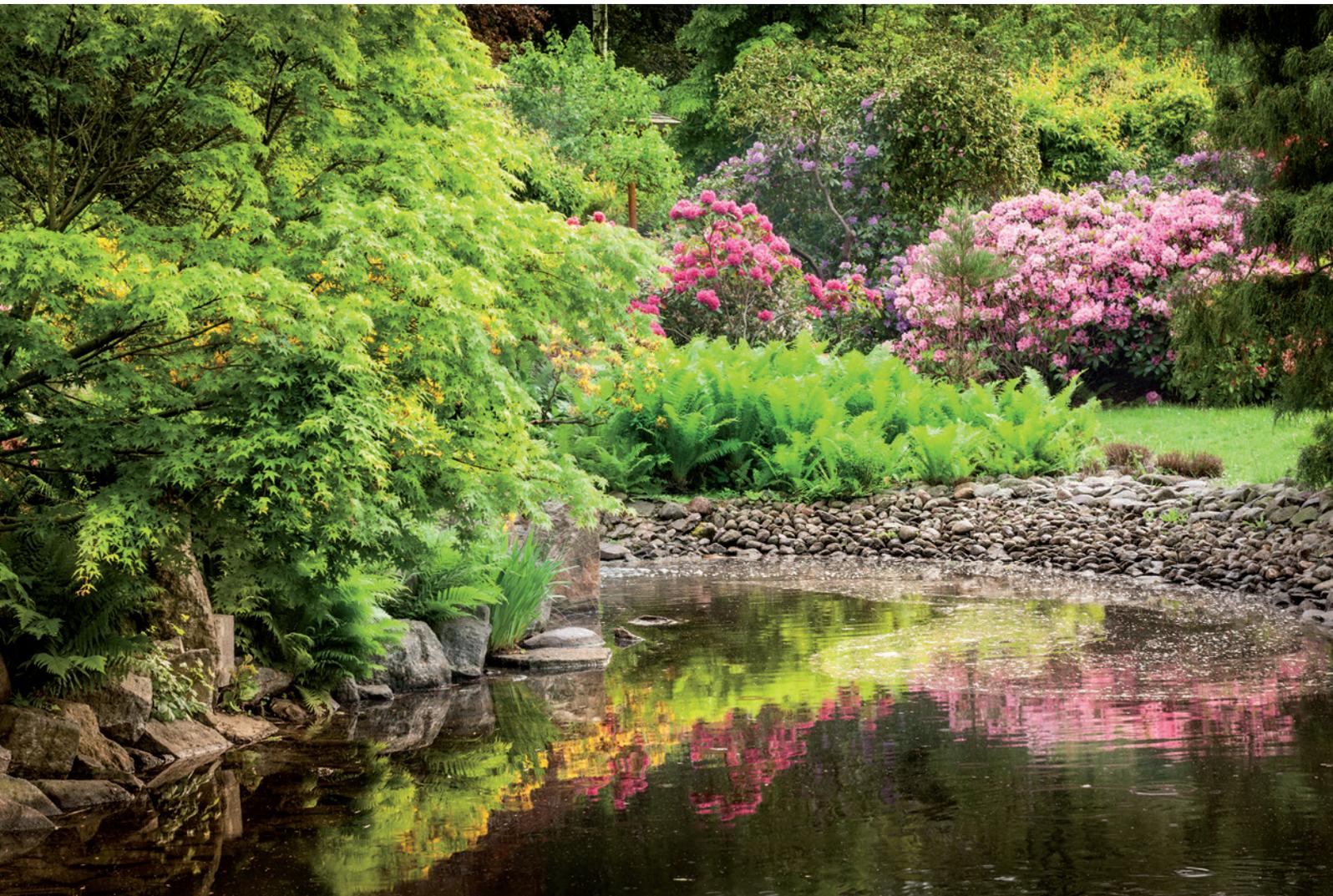
1. Zu Beginn sollte allen Beteiligten kurz Sinn und Zweck der geplanten Phantasiereise erklärt werden. Alle werden eingeladen, mitzumachen – keiner muss! Das Einlassen auf die Reise kann dabei sehr unterschiedlich sein: Manche machen die Reise mit geschlossenen Augen, andere mit offenen, manche sitzend, 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 – 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 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 aufstei-
gen.
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 auf-
suchen.
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: 27.11.2012

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 Teilnehmer werden aufgefordert, von den ausgelegten Symbolen und anderen Gegenständen 3–5 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 Teilnehmer 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 Teilnehmer 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 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 einen Teilnehmer aus, der diese Stimme seiner Auffassung nach am besten verkörpern kann und platziert ihn 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 Mitspieler und „doppelt“ sie in die jeweilige Rolle ein. (z. B.: „Ich bin die karriereorientierte Stimme, ich möchte die Stelle unbedingt haben.“ oder „Ich bin derjenige, für den 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 Mitspieler 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 kann.

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 Teamchefs 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 der Teamchef unter Berücksichtigung der gesamten inneren Interessenlage entscheiden, wie er sein Team in dieser Frage positioniert.

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

Während der Teamchef 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 handlungs-
leitend 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 Teilnehmer 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 Gruppenmitgliedes durchgespielt wird. Dieses Beispiel kann als Arbeitsergebnis im Plenum vorgespielt werden.



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)

■ World-Café

Ein World-Café eignet sich sehr gut,

- wenn Fragen im Rahmen der Veranstaltung offen geblieben sind, die für viele Teilnehmer wichtig und relevant sind.
- wenn die Teilnehmer 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 Teilnehmer 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 Teilnehmer wechseln als „Reisende“ oder „Meinungsbotschafter“ nach 20 – 30 Minuten den Tisch und finden sich bei einem neuen Gastgeber mit einer neuen Fragestellung ein.
Erfahrungsgemäß sind drei Gesprächsrunden gut geeignet, d.h. alle Teilnehmer 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 Verkäufer 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 Verkäufer genügend besitzen. Die Käufer 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.

Nach einer Verkaufsrunde, bei der die Käufer 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.

Ziel:

Auseinandersetzung mit persönlichen Strategien, die gegen Überforderung schützen

Material:

eine große Auswahl an Gegenständen, Symbolen, Papier und Stifte

Zeit:

ca. 60 Minuten



6.4 Der Abschluss – Feedback

Ziel:

Die Teilnehmer 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

Der Seminarleiter 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 vom Seminarleiter am Flipchart festgehalten werden.

■ Abschlussblitzlicht

Jeder Teilnehmer sagt noch ein zwei Sätze, wie das Seminar für ihn war und was er mitnimmt.

Material:

vorbereitete Bögen, Karten in vier Farben, Stifte

■ Feedback-Bögen

Am Ende des Seminars teilt der Seminarleiter vorbereitete Feedbackbögen aus, die jeder Teilnehmer anonym ausfüllen und abgeben soll. (s. Anhang)

Material:

vorbereitete Bögen

■ Vier Felder

Der Seminarleiter 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)

Jeder Teilnehmer bekommt einen Moderationsstift sowie pro Farbe eine Moderationskarte. Dann füllen alle ihre Karten aus und pinnen sie an. Dabei muss nicht jeder Teilnehmer für jedes Feld etwas schreiben. Alternativ kann der Seminarleiter auch die Karten einsammeln und aufhängen. Gemeinsam wird das so bestückte Plakat nun betrachtet.

■ Hand-Feedback

Der Seminarleiter 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
(mit Ring): Mein Schmuckstück heute/auf dem Seminar war ...
- Kleiner Finger: Zu kurz kam für mich ...

Der Seminarleiter hält die Aussagen auf dem Plakat fest



■ Ich schreibe einen Brief

Material:

Papier, Stifte, Briefumschläge

Der Seminarleiter teilt Papier und Stifte aus. Die Teilnehmer 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. Der Seminarleiter gibt die Themen des Briefes klar vor und hält sie für alle sichtbar am Flipchart fest. Die Teilnehmer 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 gibt der Seminarleiter die Briefe in die 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). Jeder Teilnehmer erhält Karten in zweierlei Farbe in Fischform. Auf die einen schreibt er, was er in der Veranstaltung geangelt hat und mitnimmt, auf die anderen schreibt er, was er lieber im Teich schwimmen lassen möchte. Anschließend geht jeder Teilnehmer nach vorne und wirft die einen Fische in den Teich, befestigt die anderen im Netz. Gleichzeitig erläutert er kurz, was er warum mitnimmt, bzw. dalässt.

■ Symbol

Material:

div. Symbole, Postkarten und Gegenstände

Der Seminarleiter legt viele unterschiedliche Gegenstände aus. Jeder Teilnehmer sucht sich einen aus und setzt sich damit in den Stuhlkreis. Nun erklärt jeder reihum, inwiefern der gewählte Gegenstand ein Symbol für sein momentanes 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, es besprechbar zu machen und darüber zu diskutieren. Wir denken, es ist zukunftsweisend.

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, wachsamer für das Thema „Überforderung“ zu werden.

7.2 Train-the-Trainer-Seminare

Im Rahmen des Projektes „Coaching für Kümmerer“ wurde der Versuch unternommen, Trainer zu schulen, die dieses Projekt zukünftig fortführen. Die Durchführung des Train-the-Trainer-Seminars hat jedoch deutlich gemacht, dass die Leitung eines Seminars hohe Anforderungen stellt. Daher wird angeregt, auch in den folgenden Jahren Seminare professionell durchführen zu lassen, um ein behutsames Nachwachsen von Trainern zu ermöglichen. Vorstellbar wäre auch, in den Seminaren Interessenten zu finden, die zusammen mit einem erfahrenen Dozenten die Schulungen 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. (Hg.): *Selbsthilfe und Selbsthilfeunterstützung im Wandel. Stand und Perspektiven der Arbeit mit Selbsthilfegruppen und in Selbsthilfe-Kontaktstellen*. Berlin, 2008.
www.sekis-berlin.de/uploads/media/Selbsthilfe_im_Wandel_01.pdf
(abgerufen am 20. August 2013)

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.
- 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_BURNOUT.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 20. August 2013)

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, 42005.
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 Kümmerner?“. 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 – aber manchmal genügt schon 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. die Zeit dafür einzuteilen und die entsprechenden Vorbereitungen zu treffen, wie 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
und chronischer Erkrankung und ihren
Angehörigen e.V.
Kirchfeldstraße 149
40215 Düsseldorf
Tel.: +49 211 31006-0
www.bag-selbsthilfe.de

BKK Dachverband e.V.

Zimmerstraße 55
10117 Berlin
Tel.: +49 30 2700406-505
www.bkk-dv.de



Dachverband