

***Kompetenzen in der Selbsthilfe festigen:***

**Überforderung in der Selbsthilfe vermeiden**

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 der Betroffenen, das gemeinsame Handeln in der Selbsthilfe, die Bestätigung gebraucht zu werden und anderen helfen zu können, ermutigt viele dieser Aktiven weiter zu machen. Sie fühlen sich gestärkt und spüren oft auch neue Lebenskraft - und doch darf nicht übersehen werden, dass dies auch viel Energie kostet.

Vielfach beklagen beispielsweise die Engagierten, wie schwierig es ist, Nach-wuchs 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 zu meist schwache Gesundheit erst recht aufs Spiel zu setzen oder ein sogenanntes Burn-out zu erleiden.

Auch in der Selbsthilfe gibt es häufig Zeichen von Überforderung und Selbst-ausbeutung. Überforderungssituationen können auftreten aufgrund folgender Situationen:

Zu hohe und falsche Erwartungen

Die Zugangswege zu Selbsthilfegruppen sind meist niedrigschwellig. Durch soziale Dienste, den behandelnden Arzt, Angehörige und Freunde wird auf die Selbsthilfe verwiesen, „wo man Unterstützung findet“. Mit einer entsprechenden Erwartungshaltung kommen die Betroffenen dann in die Gruppe. Umgekehrt besteht von Seiten des Verbandes regelmäßig die Erwartung, ein aktives Mitglied zu gewinnen, das in der Gruppe und Organisation ehrenamtlich mitarbeiten könnte. Letzteres passiert jedoch eher selten. Dies ist oft frustrierend, bindet Energie und vermittelt den Eindruck, dass der Charakter eines gemeinsamen Arbeitens miteinander untergraben wird.

Beteiligung von nur wenigen Mitgliedern an anfallenden Aufgaben

Diejenigen, die eine Gruppe ins Leben rufen, sind meist sehr engagiert. Sie übernehmen zu Beginn oft die formellen Aufgaben, wie den Raum für die Sitzung zu organisieren, die Treffen zu moderieren und Ansprechpartner für Neue zu sein. Dies wird von den Gruppenmitgliedern auch regelmäßig geschätzt. Ein Lob wie „Das machst Du wunderbar!“ oder „Wenn wir Dich nicht hätten!“ spornt an. Doch irgendwann wird die Last zu groß und man benötigt Unterstützung. Es findet sich aber niemand, der bereit ist, diese Aufgabe mit zu übernehmen.

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, 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 oder dass das Wesentliche erst „hinterher in der Kneipe“ zur Sprache kommt.

Übergroße Gruppen

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, desto schwieriger die Gesprächsführung und -leitung. Dann wird oft übersehen, dass es an der Zeit ist, die Gruppe zu teilen.

Fehlende Abschiedskultur

Manchmal kommen Menschen in Gruppen, die sich in einer akuten Krise befinden und eigentlich eine ärztliche Therapie benötigen. Oder es handelt sich um Personen, die sich lediglich einsam fühlen und daher den Anschluss an die Gruppe suchen. Gruppen tun sich insoweit oft schwer damit, Grenzen zu ziehen und diese Menschen an andere geeignete Stellen zu verweisen. Vielmehr wartet man ab und hofft, dass der Betreffende es selbst merkt – was jedoch oft nicht der Fall ist. Für manche wird die Gruppe sogar zur „Familie“. Hinzu kommt, dass langjährige Gruppenmitglieder oft eine hohe Kompetenz und umfangreiches Wissen besitzen, auf das die anderen ungern verzichten. Umgekehrt möchten viele ihre positiven Erfahrungen in einer Selbsthilfegruppe weitergeben, weshalb sie sich darüber hinaus ehrenamtlich im Verein engagieren. Wächst diese Aufgabe kontinuierlich und gibt es keinen Ausgleich, wird die ehrenamtliche Tätigkeit zum Lebensinhalt. Dann wird die ganze Energie in die Arbeit gesteckt, während Anzeichen der Überforderung übersehen werden.

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.

Aufgaben, die von außen an die Gruppe herangetragen werden, überfordern

Diejenigen, die sich ohnehin engagieren, sind in der Regel die Ansprechpartner, wenn neue Projekte oder andere Ideen vorgeschlagen werden. Das bedeutet meist Zusatzarbeit. Überdies werden sie oft mit Aufgaben konfrontiert, für die sie selbst erst einmal Unterstützung bräuchten und Kompetenz erwerben müssten, etwa wenn man plötzlich Arbeitgeberfunktionen wahrnehmen, Vorträge halten, Sitzungen leiten, Forschungsprojekte begleiten oder auch Patientenleitlinien beurteilen soll.

*Von der Herausforderung zur Überforderung*

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 (Motivation, Wissen, starkes Selbstwertgefühl), äußert sich dies in der Regel durch ein entsprechend positives Gefühl. Damit eine Aufgabe gut bewältigt werden kann, braucht es aber auch die entsprechenden äußeren Rahmenbedingungen: z.B. ausreichende Zeit, um die Aufgabe zu erledigen, personelle und finanzielle Unterstützung, Anerkennung und positive Rückmeldungen. Sind diese Rahmenbedingungen nicht erfüllt, kann es zu einem Belastungserleben und damit zu einer Überforderung kommen. Wahrnehmungs- und Handlungs-möglichkeiten des Einzelnen sind dann eingeschränkt und es wird immer mühsamer, das Engagement aufrecht zu erhalten. Meist wird das Engagement dann zwar zunächst verstärkt, indem noch mehr Energie und Zeit verwendet werden. Doch wenn auch dies nicht zum erhofften oder beabsichtigten Erfolg führt, ist die folgende Frustration umso größer. Denn durch die fehlende Anerkennung und Wertschätzung bleibt die notwendige Energiezufuhr aus und die innere Anspannung wächst.

Die Erfahrung zeigt, dass gerade dann, wenn alles schnell gehen soll, die Arbeit viel mehr Zeit benötigt. Alles erscheint mühsamer und gelingt weniger gut. Der notwendige Energieaufwand steht dann in keinem Verhältnis mehr zur anschließenden erforderlichen Energiezufuhr (durch positives Feedback, Belohnung, Regeneration etc.). Die Balance geht verloren.

Will man dem vorbeugen, ist es wichtig, sich der Situation hinreichend bewusst zu werden und zu definieren, welche Ziele erreicht werden sollen. Das gilt nicht nur für die betroffene Person, die sich überfordert fühlt, sondern auch für die dahinter stehende Selbsthilfeorganisation, die auf engagierte und nicht auf erschöpfte Mitwirkende angewiesen ist. Wichtig erscheint daher, sich folgender Aspekte klar zu werden und diese anzugehen:

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

Eine solche Herangehensweise bietet sich beispielsweise im Rahmen eines Seminars oder Workshops für ehrenamtlich Tätige, insbesondere Gruppenleiter und Funktionsträger im Verein, an, welche von professionellen (Psychologen, Gesundheitscoachs, Sozialpädagogen etc.) geleitet werden.Dabei ist es sinnvoll,

* ausreichend Zeit einzuplanen für eine intensive Kennenlernphase und einen hinreichenden Erfahrungsaustausch zu ermöglichen. Denn häufig sind die Teilnehmer „Einzelkämpfer“ und haben in ihrem Alltag wenig Austausch mit anderen Verantwortlichen und Gruppenleitern. Zu erfahren, nicht allein mit den Gedanken und Gefühlen zu stehen, bringt für viele eine erste Erleichterung.
* einen wertschätzenden Umgang zu pflegen. 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 erfahren sie, dass diese „inneren Stimmen“ zu ihnen gehören und teilweise eine wichtige Botschaft vermitteln wollen. Deren Existenz zu akzeptieren und zu erfahren, dass sie in der Gruppe damit angenommen sind, ist ein wichtiger Schritt auf dem Weg zur Veränderung.
* die eigene Rolle zu reflektieren: Im Kontakt mit anderen Betroffenen erfährt man, dass die Rollen mitunter unterschiedlich ausgefüllt werden. Durch die Gemeinsamkeiten und Unterschiede wird gelernt, dass Rollen auch veränderbar sind und immer wieder neu den Gegebenheiten und den eigenen Ressourcen angepasst werden müssen.
* auf Entschleunigung zu achten, denn gerade engagierte Menschen klagen immer über zu wenig Zeit. Zeit für Muße und Entspannung wird indes von vornherein nicht eingeplant. Erst wenn der Körper „streikt“, sich vielleicht sogar Krankheitssymptome bemerkbar machen, wird auf die Bremse getreten. Dann ist es aber oft zu spät, und es muss professionelle Unterstützung herangezogen werden.
* Dinge mit Humor zu nehmen.Als Leitgedanke sollte gelten: Lust statt Frust. Viele Aktive in der Selbsthilfe haben es mit schwierigen Problem-stellungen zu tun, z.B. Trauer und Tod oder existentielle Krisen. Vieles geht leichter mit Humor, gemeinsamem Lachen und einem spielerischen Umgang.

Es stellt sich nunmehr die Frage, woran man merkt, dass man an seine Grenze gelangt ist. In welche Situationen stößt man typischerweise an Grenzen und wo hat man bereits entsprechende Erfahrungen und möglicherweise Abwehr-mechanismen entwickelt?

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
* wenn ich still werde – nichts mehr sage
* keinen Schlaf finden
* nicht zur Ruhe kommen
* Anfälle bekommen
* 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 denke, jemand kommt ohne mich nicht klar
* Wenn ich nicht weiß, was ich auf eine Frage sagen soll
* Bewusstes Übertreten von Grenzen ist manchmal notwendig!
* Tendenz zu viel zu machen (Helfersyndrom)

Wo habe ich schon gelernt, Grenzen zu setzen?

* Durch Andere, wenn sie sagen: „Mach‘ mal Schluss!“
* Wenn meine Familie leidet
* Ich äußere meine Grenze klar: „Ich bin keine Putze“.
* bewusst Zeit nehmen
* Ich bitte um Hilfe
* Ich habe aus der Erfahrung gelernt und bereite mich nun auf schwierige Situationen besser vor
* Meine Gruppenmitglieder haben mich unterstützt, dadurch habe ich Freiräume zurückgewonnen
* Ein Wassertropfen brachte das Fass zum überlaufen – daraus habe ich Konsequenzen gezogen und Aufgaben abgegeben

Besonders wichtig ist dabei:

* das Erlernen Nein zu sagen
* der Gruppe wie auch den Verantwortlichen (insb. dem Vorstand) im Verein klar zu verstehen zu geben, dass Aufgaben verteilt werden müssen und die Aufgaben von einem selbst nicht zusätzlich übernommen werden
* das Einüben von Entspannungstechniken
* die gleichzeitige Konzentration auf Dinge außerhalb der Selbsthilfe, die einem (gleichfalls) Freude bereiten

*Was kann die Selbsthilfeorganisation tun?*

Neben der Durchführung der erwähnten Veranstaltungen (Seminare o.a.) für ehrenamtlich Aktive im Verband ist es besonders hilfreich, wenn es Ansprech-partner innerhalb der Organisation gibt, an die sich ein Gruppenleiter, Berater oder in sonstiger Weise Engagierter mit Fragen und Problemen wenden kann. Noch besser ist es, gleich einen Beauftragten zu bestellen:

Beauftragter

Hilfreich ist es, wenn im Verband jemand benannt wird, der für das Thema „Überforderung“ sensibilisiert ist und der entweder aus gegebenem Anlass oder aber in regelmäßigen Abständen das Thema „Überforderung von Ehren-amtlichen“ zur Sprache bringt. Dieser Beauftragte könnte immer wieder einmal einen Vortrag oder eine Schulung anstoßen, um die Strukturen sichtbar zu machen, die zu Überforderungssituationen führen. Auch könnte er immer wieder auf das Thema aufmerksam machen z. B. durch Rundschreiben oder Artikel in der Verbandszeitung. Der Beauftragte könnte dann auch zugleich als Anlaufstelle für Fragen zu diesem Thema fungieren.

Supervision

Eine weitere Möglichkeit, das Thema „Überforderung“ anzugehen, bietet die sog. Supervision (Überblick). Sie ist eine Möglichkeit, zusammen mit einem Externen (Supervisor) das eigene Tun zu reflektieren. In einem geschützten Raum erhalten die Teilnehmer die Möglichkeit, innehalten, 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
* des Schutzes 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 Organisa-tionen. 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.

Bei einer Supervision ehrenamtlich Tätiger in der Selbsthilfe kann eine Supervision vor allem folgende Prozesse unterstützen:

- Kompetenzen fördern und Qualität entwickeln

- Krisen und Konflikte bearbeiten und Veränderungsprozesse gestalten

- Einstieg in neue Funktionen oder Führung erleichtern

*Zusammenfassend nochmals folgende Hinweise:*

Anzeichen für eine Überforderung können sein:

* äußerliche / körperliche Signale wie Erschöpfung, Unruhe / Nervosität, Schlafstörungen, Gereiztheit, Konzentrationsschwierigkeiten, Unwohl-sein, Kopfschmerzen, Rückenschmerzen, Müdigkeit, Bluthochdruck
* psychische Auswirkungen, z.B. depressive Stimmung, Lustlosigkeit, allge-meine Unzufriedenheit, Resignation, Arbeit wird für sinnlos gehalten, Gefühl einer nicht enden wollenden Sisyphusarbeit
* Qualitätsverlust bei der Arbeit
* Zunahme an Konflikten innerhalb der Selbsthilfegruppe

Als konkrete Ursachen für eine Überforderung kommen insbesondere in Betracht:

* Arbeitsüberlastung
* übergroßes anfängliches Engagement, das dazu führt, dass Aufgaben dauerhaft in einem übermäßigen Umfang zugewiesen werden
* zu wenig Abstand zur Arbeit
* zu starke Identifizierung mit Betroffenen und ihren Schicksalen
* zu hohe Anforderungen an sich selbst / von anderen
* zu wenig Vertrauen in Fähigkeiten der anderen / kein Zulassen von Unterstützung
* Mangel an Wertschätzung / Lob / Dank
* fehlende Rücksicht auf eigene Interessen (Familie, Beruf, Hobbys, Erholung)

Der Verein bzw. die SHG kann in verschiedener Weise entsprechende Gegen-maßnahmen ergreifen. Voraussetzung ist natürlich zunächst, dass er sich des Problems überhaupt bewusst wird. Mögliche Vorkehrungen sind sodann:

* hinreichende Bedarfsanalyse und -planung im Verein
* Leistungsangebot gemäß personeller / finanzieller Ressourcen gestalten (einschl. Berücksichtigung von Vertretung bei Krankheit, Urlaub, lang-fristigen Ausfällen)
* verstärkte Einbindung anderer Mitglieder/Gruppenteilnehmer > stärkere Aufgabenverteilung, auch nach persönlichen Fähigkeiten, Stärken und Interessen
* Ansprechpartner im Verein benennen bei Rücksprachebedarf – ggf. Super-vision anbieten
* Schulungen, fachliche Ansprechpartner (z.B. zum aktuellen medizinischen Stand) anbieten
* Aufstellen von Richtlinien und Regeln in der SHG > anschließende Bekannt-machung dieser Vorgaben
* Anerkennung / Wertschätzung vermitteln
* Angst vor Vereinnahmung nehmen > u.a. durch klare Aufgabenverteilung

Auch der ehrenamtlich Tätige kann einer Überlastung und einem hieraus resul-tierenden Erschöpfungszustand von vornherein entgegenwirken, etwa durch:

* Analyse der eigenen Fähigkeiten (persönlich, fachlich) und Möglichkeiten (insbesondere zeitlich, gesundheitlich)
* frühzeitiges Einlenken bei ersten Anzeichen einer Überforderung – ggf. Arztbesuch
* bei ersten Anzeichen von Überlastung Arbeitsumfang einschränken, ggf. Arbeit (vorübergehend) ganz einstellen
* sich bewusst werden, warum man sich ehrenamtlich engagiert > eigene Möglichkeiten und Grenzen erkennen sowie lernen *nein* zu sagen
* Abstand nehmen von persönlicher Situation des anderen / kein Schuldgefühl aufkommen lassen (Schicksal des anderen nicht zum eigenen werden lassen)
* Rücksprache halten / ggf. Supervision in Anspruch nehmen
* Prävention (z.B. Inanspruchnahme einer entsprechenden Schulung, z.B. „Coaching für Kümmerer“)

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

*Stand: Januar 2019*