

Grenzen

Ich will Zeit für  
mich übrig haben

zu viel  
Hierarchie

**Starkes  
Ehrenamt!  
Starke  
Selbsthilfe!**

**Anforderungsprofil:**

Was sollten Ehrenamtliche mitbringen, was setzen wir voraus (Kompetenzen, Fähigkeiten / zeitliche Ressourcen)?

Kommunikations-  
fähig

Versehrtheit  
(Daterschutz)

mobil-flexibel

berufsfähig

Sensibilität

Bereitschaft  
Fort-, Weiterbildung

**2. NRW-Forum  
Selbsthilfe in  
Bewegung**

**am 24.10.2009**

Wünsche und  
Erwartungen

Vorstandsarbeit  
erst  
kennenlernen,  
dann event. Übernahme  
von Aufgaben

Eigene Stärken  
benennen

in Aufgaben  
"reinschnuppern"

Verein ver-  
schlanken

Weiterbildung  
ermöglichen

zeitlich befristet

**Dokumentation**

## **Kontakt**

Die Unterstützungsstelle der Gesundheitsselbsthilfe NRW

Dortmunder Str. 13

58455 Witten

Tel.: 02302 421520

Fax: 02302 81375

[janota@paritaet-nrw.org](mailto:janota@paritaet-nrw.org)

[www.unterstuetzungsstelle.de](http://www.unterstuetzungsstelle.de)

Der Paritätische NRW

Loher Str. 7

442283 Wuppertal



Das Projekt „Aktive Basis - Selbsthilfe in Bewegung“ wird gefördert durch den Landesverband der Betriebskrankenkassen (BKK) Nordrhein-Westfalen

## Das zweite NRW-Forum: Starkes Ehrenamt! Starke Selbsthilfe!

War das erste Forum einer allgemeinen Fragestellung zur Situation und Lage der Selbsthilfeorganisationen in NRW gewidmet – „Was brauchen wir in der Selbsthilfe heute?“, stand im Vordergrund des zweiten Forums bereits einer der Themenschwerpunkte, die sich aus der Diskussion im ersten Forum ergeben haben.

Die Frage nach der ehrenamtlichen Mitarbeit und der Gewinnung von Nachfolgern für die verantwortlichen Aufgaben zog sich – kaum überraschend – wie ein roter Faden durch das erste Forum. Dementsprechend haben wir diesen Komplex im zweiten Forum aufgegriffen und konkret bearbeitet, oder besser: eröffnet. Denn es zeigte sich wie komplex das Thema ist. Ehrenamtliche Mitarbeit in der eigenen Organisation zu fördern oder zu aktivieren setzt voraus, die Wahrnehmung für die Betroffenen, die Mitglieder als potentielle Zielgruppe zu sensibilisieren. Und schon stellen sich grundsätzliche Fragen: Was macht das ehrenamtliche Engagement bei uns eigentlich attraktiv? Welche Rahmenbedingungen haben wir für unsere Ehrenamtlichen geschaffen? Wie zeigen und leben wir Anerkennung für geleistete Arbeit? Nicht zuletzt geht es um die Atmosphäre im Verein und um eingespielte Verhaltens- und Rollenmuster zwischen „Aktiven“ und „Mitgliedern“.

Um beide Seiten zu beleuchten, haben wir einen Rollenwechsel inszeniert: In zwei Arbeitsgruppen konnten sich die Teilnehmer mit der Perspektive der „Aktiven“ oder der „Mitglieder“ auseinandersetzen. In einem Rollenspiel „Landestagung - Wie geht weiter mit unserer Selbsthilfe?“ wurde erlebbar, wie es sich anfühlt, auf der einen oder der anderen Seite zu stehen.

Das Fazit? Zum Beispiel: Viel Nachdenklichkeit und die Einsicht, dass man in der Rolle des (langjährigen) Vorstands von „den Mitgliedern“ oft ganz anders wahrgenommen wird, als man selbst denkt. Deutlich wurde: es geht nicht in erster Linie um tolle Konzepte zur Ehrenamtsförderung, sondern um das offene Gespräch zwischen den Beteiligten miteinander, die Herstellung einer gemeinsamen (Werte)Basis, die Verabschiedung von allzu großen Erwartungen „der Aktiven“ und Verantwortungsträger an die Einsteiger und vor allem auch an sich selbst.

## Der Einstieg: Frau Hellmann und die Selbsthilfe Morbus Imaginensis

Ausgang für die weitere Arbeit bildete eine Geschichte zur Situation der (natürlich nur erfundenen) Selbsthilfeorganisation Morbus Imaginensis e.V. mit der bereits bekannten Protagonistin „Frau Hellmann“, Vorsitzende und treibende Kraft des Vereins (vgl. Ein Tag im Leben von Frau Hellmann, SHG-Jahrbuch 2007).

Die Geschichte skizziert die Situation der Vorsitzenden und Mitbegründerin in der mit den Jahren gewachsenen Selbsthilfeorganisation. Frau Hellmann möchte sich langsam aus der aktiven Rolle zurückziehen, aber die Suche nach einer Nachfolgerin / einem Nachfolger war bislang nicht erfolgreich. Die gestiegenen Aufgaben erfordern eigentlich mehr Arbeitsverteilung, aber bei der Gewinnung von ehrenamtlichen Mitarbeitern hapert es. Es scheint ihr, als wären die Erwartungen der Betroffenen und Mitglieder an die Organisation immer höher geworden, die Bereitschaft zur Mitarbeit und (verbindlichen) Verantwortungsübernahme dagegen immer mehr gesunken. Die Frage, wie es weiter gehen kann mit der Selbsthilfe MI, beschäftigt sie sehr...

---

### Frau Hellmann: „So kann es nicht weitergehen!“

„Was soll ich denn noch alles machen?“ fragte sich Irmgard Hellmann wieder einmal. „Die Mitgliederzeitung ist doch nicht allein meine Aufgabe“ dachte sie sich im Stillen, sprach es aber nicht aus. Am Telefon war Rainer Willig, der zweite Vorsitzende der Selbsthilfe Morbus Imaginensis e.V. Rainer teilte ihr gerade mit, dass er das Redaktionsteam abgeben müsse, er schaffe es einfach nicht mehr. Und überhaupt: Was heißt eigentlich Redaktionsteam? Kommt denn darin nicht das Wort „Team“ vor?

Sicher, Frau Daniel war eine treue Helferin, sie machte das Layout ganz allein. Aber um die Inhalte musste sie, Irmgard, sich ja doch fast immer allein kümmern.

Rainers Entscheidung kann sie trotz allem nachvollziehen, gesundheitlich ging es ihm in der letzten Zeit immer schlechter. Und mit 67 schafft man eben auch nicht mehr alles, zumindest nicht, wenn man chronisch krank ist. Das war ja überhaupt das große Problem. Die MI-Betroffenen waren mit ihrer Erkrankung leider alles andere als zuverlässig. Mal ging es ganz gut, dann wieder ging gar nichts. Der Schub kam, wie er wollte und nicht wie es gerade

passte. Zum Glück hatte sie für die Kassenführung jetzt Walter gewonnen, der Mann von Hildegard, einer Betroffenen. Als nicht erkrankter Angehöriger war es etwas leichter, die Verpflichtung zu übernehmen. Allerdings war Walter manchmal auch sehr eingespannt, vor allem wenn es seiner Frau schlecht ging.

Irmgard machte sich eine Tasse starken, schwarzen Kaffee und setzte sich an den Küchentisch. „Hier hat alles einmal angefangen“, erinnerte sie sich an den Aufbruch und die Gründung der Selbsthilfe vor gut 14 Jahren. Ja, das war damals eine echte Küchentisch-Verschwörung gewesen, hier fanden die ersten Treffen statt, hier wurde die Vereinsgründung besprochen, die ersten Flyer entworfen. Alles von Hand. Die kleine Gruppe war ein schlagkräftiges Team: Irmgard als Initiatorin, Rainer als engagierter Pragmatiker, Birgit, die Kämpferische und Rolf, der Mann mit den Visionen.

Leider trennten sich ihre Wege: Mit Birgit kam es zum Zerwürfnis, kurz nachdem sie einen Verein gegründet hatten. Obwohl es um Sachfragen ging, war Irmgard klar, dass sie es einfach nicht akzeptieren wollte, nicht zur ersten Vorsitzenden gewählt worden zu sein. Rolf schlug sich auf Birgits Seite, und der junge Verein hatte seine erste schwere Krise. Seitdem war aus dem Vierer-Team ein Duo geworden, bestehend aus ihr und Rainer. Und in den ganzen Jahren waren nur neue Aufgaben hinzugekommen, aber leider kein neues Teammitglied. Nur der Herr Oberberg, der war vor etwa zwei Jahren als noch fast neues Mitglied mit großen Versprechungen und noch größeren Erwartungen hereingeschneit. Er hatte einen ganzen Sack voller Ideen und wollte gerne alles anders machen. Und als es dann nicht gleich so lief, wie er wollte, war er sauer: „Man würde ihn ausschließen, Mitarbeit sei ja gar nicht erwünscht, das wären erstarrte Strukturen“ usw. Kurze Zeit später berichtete er, er hätte einen neuen Job und keine Zeit mehr und das war's dann mit Herrn Oberberg.

Es gab schon einige Helfer, so war es nicht, aber den Überblick über das große Ganze, den hatten nur sie und, mittlerweile nur noch bedingt, Rainer. Wer da einsteigen wollte, brauchte schon so seine Zeit, schließlich hatten sie sich jahrelang eingearbeitet. Und dann hörte sie immer nur: Das könnte ich nie! Doch hatte sie selbst nicht auch bei Null angefangen? Außerdem: Die schwierigsten Zeiten waren doch vorbei, die Pionierzeiten abgeschlossen.

Vielleicht war das schon falsch, denkt sie, dass wir damals diesen Verein gegründet haben. Doch wie hätte es anders laufen sollen? Sie brauchten Geld und die Sponsoren wollen nun mal eine Spendenquittung haben. Und der Verein wuchs rasant. Innerhalb von vier Jahren waren sie von 12 auf 150 Mitglieder angewachsen. Die letzten Jahre pendelte sich die Mitgliederzahl so auf 200 ein, mal mehr, mal weniger.

Allerdings hatten die Austritte schon zugenommen in letzter Zeit, vor allem von den jüngeren Mitgliedern. Aus finanziellen Gründen, hieß es da oft. Das machte Irmgard sehr nachdenklich. Gerade die Jüngeren, die wir so dringend brauchen! Die Älteren waren da treuer – die Mitgliedschaft endete für gewöhnlich mit dem Tod. Und für diese Mitglieder brauchten sie auch die Zeitung. Das war die Verbindung zur stillen Mitgliedschaft. Wenn da nichts mehr kommen würde, dann würden sie vielleicht doch austreten, wer weiß. Und das wäre eine Katastrophe, schließlich waren sie auf die Beiträge angewiesen. Vor allem seit sie das kleine Büro unterhielten und Frau Bendig auf 400€ - Basis eingestellt hatten, entwickelten sich die Grundkosten für ihren kleinen Verein ganz schön nach oben.

Das Ganze kam ihr wie eine Zwickmühle vor. Sie selbst wollte endlich kürzer treten, aber wo bitteschön? Wenn niemand die Aufgaben übernimmt? Das Geld organisiert. Und die Besuche in den Kliniken und die Gespräche mit den führenden Ärzten, die waren einfach wichtig. Das sorgte für einen guten Kontakt und ermöglichte eine schnelle Vermittlung von Betroffenen, bei denen es fünf vor zwölf war. Und Irmgard wusste genau, dass so mancher Chefarzt nur ihr zuliebe noch einen Termin für einen Betroffenen einschob, weil sie so hartnäckig war und er wusste, dass sie ihm andernfalls gehörig auf die Nerven gehen würde.

Doch dann kamen die Fachveranstaltungen dazu, die Gesundheitsmessen mit dem Stand, die Symposien, das internationale Treffen alle zwei Jahre, die internen Veranstaltungen, die Vorstandsmeetings....

Das alles machte ihr Spaß, ohne Frage. Und wie ihr Leben ohne diese Aufgaben aussehen sollte, mochte sie sich lieber nicht vorstellen. Aber nun hatte ihre Tochter gefragt, ob sie nicht 2-3mal die Woche den kleinen Arne nehmen könnte, wegen ihres neuen Jobs. Das brachte sie vollends in Gewissensnöte. Einerseits würde sie gerne mehr Zeit mit ihrem Enkel verbringen, dann fühlte sie sich ihrer Tochter verpflichtet und andererseits könnte sie das nur bewältigen, wenn sie für die MI-Selbsthilfe nicht mehr in der ersten Reihe tanzen würde.

Alles zusammen geht nicht. Zumal sie ihre Erkrankung auch immer deutlicher spürte, auch wenn sie im Vergleich zu anderen ganz gut klarkam.

In acht Monaten stand die Mitgliederversammlung an und dann wurde auch neu gewählt. Das verdrängte Irmgard die ganze Zeit recht erfolgreich. Das letzte Mal, vor vier Jahren, hatte sie schon angekündigt, dass sie nicht mehr zur Wahl stehen würde. Doch dann hatten die anderen sie überredet, und eine Nachfolgerin / ein Nachfolger war auch nicht in Aussicht. Und so wirklich bereit zu gehen war sie wohl auch nicht gewesen.

Aber jetzt? Sie wusste einfach nicht, was sie machen sollte. Da war sie wieder, die Zwickmühle. Die zwickte mittlerweile ganz schön...

Dann spürte sie wieder ihre Wut. Warum war das eigentlich so ein lahmer Haufen? 200 Mitglieder - und keiner fühlt sich verantwortlich? Stattdessen wird gemäkelt, wenn einmal das Sommerfest ausfällt! Und warum fiel es aus? Weil sich keiner in die Helferliste eintrug. Aber wenn Fragen da sind, dann rufen alle bei ihr an, bei jedem Wehwehchen wird die Service-Hotline Hellmann gewählt, von Montags bis Sonntags, ganztätig und auch nachts, wenn es sein muss. Vielleicht sollte ich mit eine 0900er Nummer besorgen, dachte sie grimmig, mit wechselnden Tagespreisen und Nachtzuschlägen!

Dann soll eben alles den Bach runter gehen! Schluss aus, basta. Doch sie wusste genau, dass sie den Verein nicht verlassen konnte, bevor alles in trockenen Tüchern war.

Sie nahm sich ein Blatt Papier und einen Stift aus der Schublade. Ich werde jetzt einen Brief an alle Mitglieder schreiben, beschloss Irmgard. Dann stimme ich mich mit Rainer ab und wir verschicken ihn noch vor der Landestagung in vier Wochen. Und zur Tagung werden wir eine flammende Ansprache halten!

„Liebe Mitglieder“, begann Irmgard, „so kann es nicht weitergehen...“

---

## Arbeitsgruppen

Die Teilnehmer verteilen sich auf zwei Arbeitsgruppen. Jede Gruppe erhält eine Arbeitsanweisung und Erläuterung zu ihrem Auftrag (siehe unten). In den Arbeitsgruppen agieren die Teilnehmer mit verteilten Rollen. In der AG „Kreis der Aktiven“ versetzten sie

sich in die Situation von Frau Hellman und des aktiven Kreises, in der AG „Die Mitglieder“ nehmen sie die Position der anderen Seite ein, die der (oft gescholtenen) Mitglieder.

### Arbeitsgruppe 1 „Der Kreis der Aktiven“



Auftrag der Arbeitsgruppe:

„Sie sind der Kreis der Aktiven (Vorstand, aktive Mitarbeiter) im Selbsthilfeverband Morbus Imaginensis e.V. und wollen ehrenamtliche Mitarbeiter ansprechen, gewinnen und einbinden.“

1. Leitfragen für die Diskussion in der Arbeitsgruppe:

- Wie wollen wir Mitglieder ansprechen?
- Was können wir Ehrenamtlichen bieten?
- Was macht ehrenamtliches Engagement bei uns aus, was ist daran wichtig? Was ist daran attraktiv?
- Wo ist ehrenamtliches Engagement gefragt?
- Was erwarten wir von Ehrenamtlichen?

2. Arbeitsauftrag: Beiträge, Stichpunkte, Aussagen sammeln und gliedern in drei Bereiche:

- Anforderungsprofil: Was sollten Ehrenamtliche mitbringen, was setzen wir voraus (Kompetenzen, Fähigkeiten / zeitliche Ressourcen)?

- Rahmenbedingungen: Was bieten wir Ehrenamtlichen? Welche Rahmenbedingungen werden von Ehrenamtlichen wohl erwartet?
- Konzepte / Ideen: Was unternehmen wir, um das Ehrenamt zu fördern / attraktiv zu machen?

3. Zum Abschluss bekommt die Arbeitsgruppe den Auftrag, sich für die „Landestagung“ vorzubereiten: Wie sprechen wir die Mitglieder an? Die vorhergehenden Überlegungen sollen dazu mit einbezogen werden (Konzeptideen usw.)

### Arbeitsgruppe 2: „Die Mitglieder“



Auftrag der Arbeitsgruppe:

„Stellen Sie sich vor, Sie sind (u. a. neue) Mitglieder - z.B. aus einer örtlichen Gruppe - des Selbsthilfeverbandes Morbus Imaginensis e.V. und werden auf die beschriebene Situation im Verband aufmerksam gemacht. Mitarbeiter werden dringend gesucht. Wäre das vielleicht auch etwas für Sie? Was würde Ihnen den Einstieg erleichtern? Was würde Sie motivieren?“

1. Leitfragen für die Diskussion in der Arbeitsgruppe:

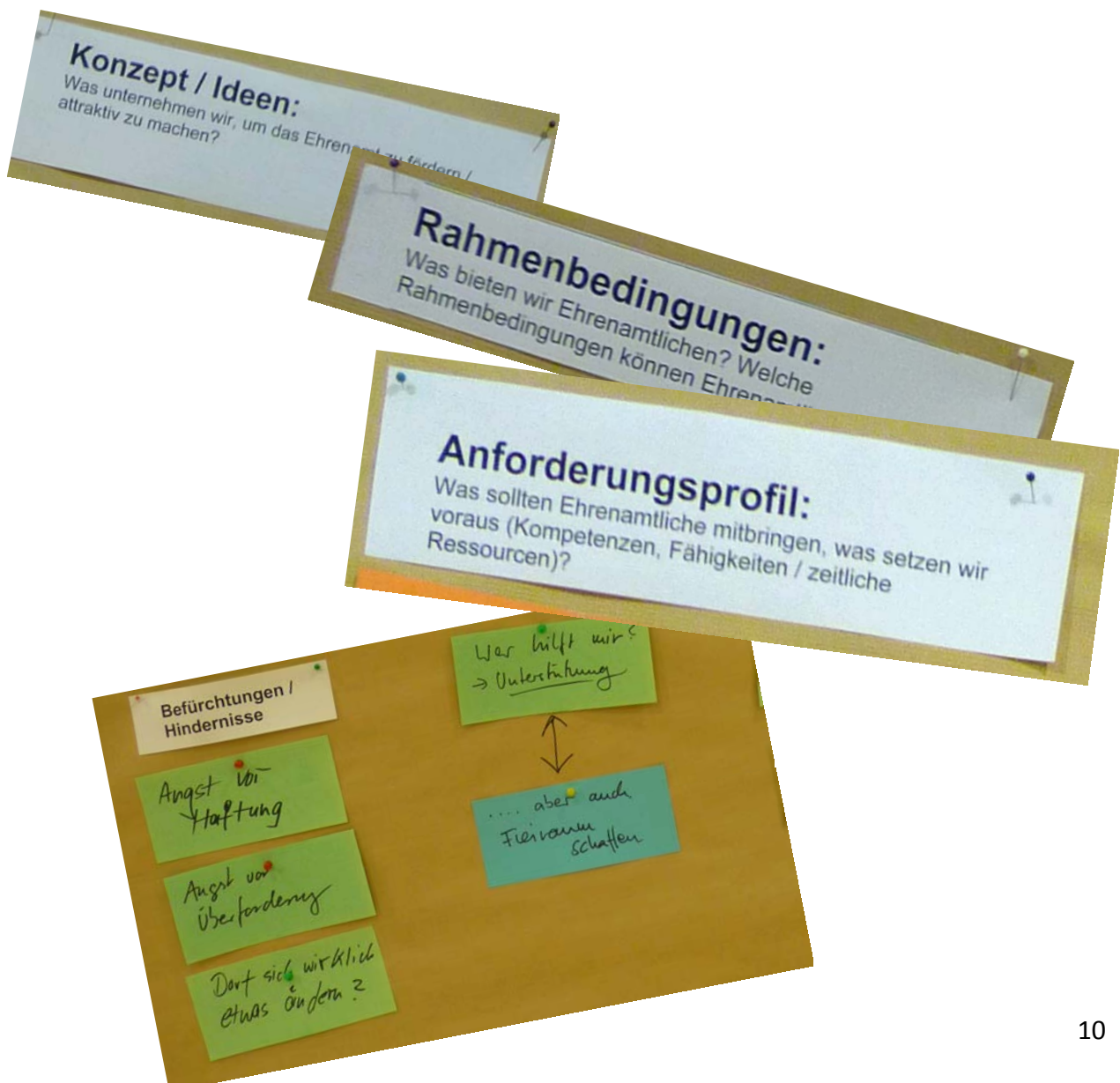
- Motive - Was sind meine Motive für ehrenamtliches Engagement? Was treibt mich an?
- Wissen - Was wäre mir wichtig zu wissen?
- Wünsche, Erwartungen - Was erwarte ich, wünschen ich mir?

- Was will ich keinen Fall/ Was möchte ich vermeiden?
- Grenzen: Wo liegen die Grenzen meiner Engagementbereitschaft?

2. Arbeitsauftrag: Beiträge, Stichpunkte, Aussagen sammeln und gliedern in drei Bereiche:

- Der Pflichtenkatalog: Das muss / sollte erfüllt sein, damit ich mich bereit erkläre
- Die Wunschliste: Das wären die Sahnehäubchen dazu
- Die „Geht-gar-nicht“-Liste: Wenn das so ist, würden ich es lieber bleiben lassen mit dem Engagement!

Hinweis: „Versetzen Sie sich in die Lage von Frau X und Herrn Y (Beispiele aus der Geschichte). Versuchen Sie, Beweg- und auch Hinderungsgründe aus der persönlichen Sicht der / dem Alltag der Betroffenen heraus nach zu vollziehen.“





### So sieht das der „Kreis der Aktiven“:

### So sehen das die Mitglieder und potentiellen Ehrenamtlichen

#### Erwartungen / Anforderungsprofil:

Was wünschen / erwarten wir uns von den Ehrenamtliche, was setzen wir voraus (Kompetenzen, Fähigkeiten / zeitliche Ressourcen)?

#### Wünsche und Erwartungen:

Was brauchen / wünschen wir, um uns ehrenamtlich zu engagieren?

- ✿ Kommunikationsfähigkeit
- ✿ mobil-flexibel
- ✿ Sensibilität
- ✿ Bereitschaft zur Fort- und Weiterbildung
- ✿ Kritikfähig(keit)
- ✿ Verschwiegenheit

- ✿ Vorstandsarbeit erst Kennenlernen, dann evtl. Übernahme von Aufgaben
- ✿ Weiterbildung ermöglichen
- ✿ Eigene Stärken benennen
- ✿ In Aufgaben reinschnuppern
- ✿ Verein verschlanken
- ✿ Engagement zeitlich befristet

<b>Rahmenbedingungen:</b> Was bieten wir Ehrenamtlichen? Welche Rahmenbedingungen können Ehrenamtliche erwarten?	<b>Rahmenbedingungen / Voraussetzungen / Motive:</b> Welche Voraussetzungen (organisatorischer, inhaltlicher Art) sollten gegeben sein, um den Einstieg zu erleichtern?
<ul style="list-style-type: none"> <li>✿ an Interessen anknüpfen</li> <li>✿ Projekt- und Aufgabenbezogene Arbeit</li> <li>✿ Paten!</li> <li>✿ Teamarbeit</li> <li>✿ Fragen erlauben (Fragen sind erlaubt?)</li> <li>✿ Spaß und Kontakt</li> <li>✿ Möglichkeit der Fort- und Weiterbildung</li> <li>✿ passende „Arbeitspakete“</li> <li>✿ persönlicher Kontakt</li> <li>✿ möglichst zeitlich einrichten (Einstellen auf zeitliche Ressourcen?)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✿ Befriedigung eigener Bedürfnisse</li> <li>✿ verbindliche Verabredungen</li> <li>✿ Transparenz über Inhalte und Zeit(-aufwand)</li> <li>✿ Checkliste Ehrenamt (vorhanden?)</li> <li>✿ Strukturierte Übergabe</li> <li>✿ Stellenbeschreibung / Arbeitsplatzbeschreibung</li> </ul> <p><b>Motive:</b></p> <p>Was treibt uns an, was würde uns motivieren?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✿ Anerkennung</li> <li>✿ Profitieren von besseren Informationen über Erkrankungen</li> <li>✿ Spaß an der Aufgabe</li> <li>✿ Sich sozial engagieren</li> </ul>

<b>Konzepte / Ideen:</b> Was unternehmen wir, um das Ehrenamt zu fördern / attraktiv zu machen?	<b>Befürchtungen / Hindernisse</b> Was hindert uns daran, ehrenamtlich mit zu machen?
<ul style="list-style-type: none"> <li>✿ Vorschlag: statt ein Vorsitzender Vierer-Gruppe!!</li> <li>✿ Was bewegen können!</li> <li>✿ Für mich selbst dazu gewinnen!</li> <li>✿ Mit dem Schicksal anders umgehen</li> <li>✿ Rotation</li> <li>✿ Ressourcen angepasst nutzen</li> <li>✿ Ehrenamt unterstützen</li> <li>✿ Platz für persönliche Kompetenzen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✿ Angst vor Haftung (Vereinsrecht)</li> <li>✿ Angst vor Überforderung</li> <li>✿ Darf sich wirklich etwas ändern?</li> <li>✿ Wer hilft mir? Unterstützung?</li> <li>✿ Aber auch: Freiraum schaffen</li> </ul>

## Zwei Perspektiven

Zwei Sichtweisen, verschiedene Erwartungen: In manchen Punkten kommen die Erwartungen der „Aktiven“ an die Ehrenamtlichen mit den Wünschen der potentiellen Mitarbeiter überein, aber durchaus nicht überall. Obwohl die Arbeitsgruppe (Kreis der Aktiven“ tatsächlich aus Vorständen und aktiven Mitarbeitern bestand, fand man sich sehr schnell in die Perspektive der Mitglieder ein. Es wurde eine vorsichtig-abwartende bis kritische Haltung eingenommen. „Ich will mich nicht vereinnahmen lassen!“ „Wer hilft mir?“ „Das ist mir zuviel Vereinsgedöns.“ Solche Aussagen unterstrichen diese Haltung.

Ein Schlüsselbegriff war „Transparenz“. Das bedeutet zum Beispiel: Wissen, wo konkret Mitarbeit erwünscht ist (statt „nebulöser“ Angaben). Der Wunsch nach einem „Schnupperangebot“ zum Ausprobieren und Kennenlernen der Tätigkeit drückt das ebenso aus. Oder auch Transparenz bei den Rahmenbedingungen: Gibt es eine Arbeitsplatz- oder Aufgabenbeschreibung? Wer ist Ansprechpartner bei Fragen? Werden die Aufgaben strukturiert übergeben?

Der „Kreis der Aktiven“ hat in seiner Diskussion diese Punkte teilweise durchaus auch gesehen. So wurden Patenschaften für neue Mitarbeiter angeregt, Teamarbeit im Vorstand, z.B. durch Vergrößern des Vorstandes, genannt oder auch die Idee des Rotations-Prinzips aufgegriffen.

Ein wesentlicher Hinderungsgrund für die Bereitschaft zum Ehrenamt sind die oft knappen Zeitbudgets der in Frage kommenden Mitglieder / Betroffenen.

Es wäre also hilfreich, Aufgaben mit Zeitfenstern zu versehen, damit besser eingeschätzt werden kann, was auf den potentiellen Mitarbeiter zukommt. Leicht in die Praxis umzusetzen ist das nicht, hängt es doch auch davon ab, wie schnell oder erfahren jemand mit der ihm übertragenen Aufgabe ist. Vielleicht geht es aber dabei eher ums Prinzip: Ehrenamtliche wollen gesehen werden, mit ihren Stärken, aber auch mit ihren Grenzen.

## Die Landestagung: ein Rollenspiel

Die Arbeitsgruppen dienten der Vorbereitung der (fiktiven) Landestagung. Präpariert mit guten Argumenten traf der „Kreis der Aktiven“ um Frau Hellmann auf eine sensibilisierte und kritische Mitgliedschaft...

Ziel des Rollenspiels war:

- Die Perspektiven der Aktiven und der potentiellen Ehrenamtlichen treffen aufeinander.
- Was ist der jeweiligen Akteursgruppe evtl. gar nicht bewusst?
- Worauf kommt es an, wenn man Mitglieder für die Mitarbeit gewinnen will?
- Welcher Ton trifft?
- Was nützen Anreize?
- Was wird als hinderlich empfunden?
- Wo werden Barrieren ungewollt gesetzt?

Eine Teilnehmerin aus der AG 1 übernahm die schwere Aufgabe und schlüpfte in die Rolle von „Frau Hellmann“, ein anderer stand ihr als „Rainer Willig“ zur Seite.

Dazu wurde auch die Sitzordnung verändert. Aus der Runde wurde eine Tagungsformation: der Vorstand hatte seinen Platz auf dem Podium und die Mitglieder saßen auf ihren Stühlen gegenüber, ganz so, wie es sich eben gehört bei einer Landestagung:



## Szenen aus der Landestagung

Frau Hellmann begrüßte zusammen mit Rainer Willig die Mitglieder zur Landestagung unter dem Motto: Wie geht es weiter mit unserer Selbsthilfe MI? Doch schon kam der erste Einwand: „Die Einladung kam zu spät!!“ Ein anderer musste unbedingt ergänzen, dass die Wegbeschreibung einen Fehler enthalten habe...

Doch Frau Hellmann ließ sich nicht beirren und hielt mit Unterstützung von Herrn Willig eine engagierte Rede zur Situation im Verein. Ehrenamtliche Hilfe werde dringend benötigt, vor allem im Vorstand!

Der „Vorstand“ brachte sein zuvor erarbeitetes Konzept ein, was aber zunächst nur verbal aufgenommen wurde. Die Mitglieder fragten gezielt nach: „Gibt es für die Aufgaben ein Zeitfenster?“ Die Fragerin betonte ihr knappes Zeitbudget. Frau Hellmann verwies auf die oft



unvorhergesehenen Aufgaben und Zeiten mit mehr oder weniger erforderlichen Einsatz. Das mache die Angabe eines Zeitfensters schwierig. Ein anderes „Vorstandsmitglied“ widersprach: man sei für jede Hilfe dankbar, es gäbe auch genügend kleinere Aufgaben, die man verteilen könne.

Die Mitglieder achteten auf erstaunliche Details: so wurde von einem Mitglied beklagt, dass Frau Hellmann und Herr Willig ihre „Kollegen“ weder vorgestellt, noch bisher zu Wort haben kommen lassen. Das würde nicht seinen Vorstellungen von Teamarbeit entsprechen, die Anerkennung der Arbeit würde so nicht zum Ausdruck kommen.

Herr Willig konterte: Es gehe doch davon aus, dass die Mitglieder ihren Vorstand kennen würden, sie hätten sie doch schließlich gewählt!

Viele Fragen drehten sich um die Erwartungen und Verpflichtungen, die mit der Übernahme eines Ehrenamtes verbunden seien.

Das Rollenspiel wurde dann unterbrochen und auf „Pause“ gestellt. Die Teilnehmer konnten in dieser Zeit ihre Rollen verlassen und tauschten sich über ihre Eindrücke und Wahrnehmungen aus.

Dabei wurde deutlich: Schon allein die Sitzordnung veränderte das Verhältnis der Teilnehmer zueinander. Für die beiden Vorsitzenden schien es sehr anstrengend zu sein. Sie waren sichtbar in der Verantwortung, den Stein ins Rollen zu bringen, während sich die Mitglieder erst einmal in Ruhe anhörten, was die beiden zu sagen hatten.

Die Anspannung war zeitweise deutlich spürbar. Aus der Mitgliedschaft wurde teilweise recht konfrontativ nachgefragt. Die Stimmung in der ersten Runde wurde mit „Gegeneinander statt Miteinander“ beschrieben. Der Vorstand ging mehrmals in eine Verteidigungs- oder Rechtfertigungsposition: „Ich hatte das Gefühl von zwei Fronten“, so eine Teilnehmerin aus der vorderen Reihe.

In der Fortsetzung des Rollenspiels entspannte sich die Situation etwas und die Diskussion nahm einen konstruktiveren Verlauf.

#### **Worauf es ankam:**

Im Rollenspiel konnten sich „echte“ Vorstände in die Rolle der Mitgliedschaft begeben und „sich“ aus einer anderen Perspektive wahrnehmen. Die Spieler auf dem Podium waren dagegen überwiegend in ihrer auch sonst ausgeübten Rolle. Dafür formulierte eine Teilnehmerin, die selbst in ihrem Verein nicht zur Vorstandsgruppe gehört: „Vorne sitzen ist echt beängstigend.“ Es wurde gewünscht, die Rollen zu tauschen, was aber aus Zeitgründen nicht mehr möglich war.

Abschließend sei noch einmal allen Teilnehmern gedankt, dass sie sich so offen und engagiert auf das Experiment eingelassen haben!

## **Anregungen aus dem Rollenspiel**

### **Die Szenerie ändern, andere Formen ausprobieren**

Auch die Sitzordnung trägt zur Stimmung bei: Der Vorstand vorne (womöglich noch erhöht) und die Mitgliedschaft frontal gegenüber: erlebbar war, wie das die Rollen prägt und

bestimmte Verhaltensmuster aktiviert. Für Zukunftsfragen des Vereins oder um das Interesse an der Mitarbeit zu wecken, sind andere Formen geeigneter: z.B. die Teilnehmer sitzen im Kreis, auf Augenhöhe. Das geht auch in einer Mitgliederversammlung. Der Pflichtteil erfolgt in gewohnter Form (Wahlen, Entlastung, usw.), die inhaltlichen Themen in angenehmer, persönlicher und gemeinschaftlicher Atmosphäre.

### **Den Ball abgeben**

Die Sitzung hätte auch anders starten können. Zum Beispiel mit einer Abfragerunde in der Mitgliedschaft: Wie seht ihr eigentlich unseren Verein? Was wollen wir eigentlich gemeinsam erreichen? Damit hätte sich der Vorstand um Frau Hellmann etwas entlasten können. Es geht ja schließlich um die gemeinsame Sache. Nicht: „Wir“, der Vorstand, möchten „euch“ davon überzeugen, in „unserem“ Verein mitzuarbeiten. Sondern: „Wir alle sind die Selbsthilfe MI e.V.! Was wollen WIR gemeinsam erreichen? Was ist UNS wichtig?“ So kann eine gemeinsame Basis entstehen. Und es ist klar: Wenn keiner rudert, werden die Ziele nicht erreicht werden können. Ist zu erwarten, dass es emotional hoch her geht oder Konflikte zu erwarten sind, empfiehlt es sich, einen neutralen Moderator hinzuzuziehen. Das entlastet den Vorstand in seiner oft schwierigen Rolle.

## Abschlussrunde: „Tante Erika“ rät

Frau Hellmann wendet sich in ihrer Verzweiflung an die berühmte Selbsthilfe-Ratgeberin Tante Erika. Hinter diesem Pseudonym stehen natürlich erfahrene Selbsthilfe-Aktive! „Und was geben Sie als „Tante Erika“ Frau Hellmann und ihrer Selbsthilfeorganisation mit auf den Weg?“, war die abschließende Frage an die Teilnehmer.

### Tante Erika rät:

- ✿ „Sei gelassener in deiner Vorstandsarbeit!“
- ✿ „Informiert in der Mitgliederzeitung über Möglichkeiten der Mitarbeit und sprecht die Mitglieder auf diesem Weg an.“
- ✿ „Erklärt euren Mitgliedern, was ihr vorhabt und auch, was ihr tut, wo ihr aktiv seid.“
- ✿ „Schaut auf die Potentiale der Menschen und holt sie mit ins Boot.“
- ✿ „Habt Vertrauen zu den Neu-Einsteigern.“
- ✿ „Gestaltet die Mitgliederversammlung einmal mutig anders (mehr Spaß, weniger Frust!).“
- ✿ „Macht Angebote, die auch die Jüngeren ansprechen.“
- ✿ „Findet doch heraus, was eure Mitglieder erwarten, was sie wollen.“
- ✿ „Seid offen und ehrlich zueinander!“
- ✿ „Ruder mal einen Meter zurück!“
- ✿ „Oder besser gleich zwei Meter!“
- ✿ „Macht eure Leute fit im Umgang miteinander“
- ✿ „Schlüsselt die Arbeit besser auf“
- ✿ „Schafft mehr Transparenz im Verein“
- ✿ „Stelle nicht so hohe Ansprüche an die Fähigkeiten der anderen - du kennst sie vielleicht gar nicht alle!“

## Auswertung der Bewertungsbögen

Ich bewerte die Veranstaltung mit den Schulnoten 1-6 gemäß folgender Kriterien:				11 Bögen wurden ausgefüllt abgegeben			
Thema	1,5						
Atmosphäre	1,4						
Vorbereitung / Organisation	1,5						
Dauer	zu lange	-	zu kurz	2x	in Ordnung	7x	
Räumlichkeiten	1,7						
Moderation	1,3						
Gestaltung und Methoden	1,5						
Spaßfaktor	1,9						
Gewinn für mich persönlich	1,6						
Gewinn für meine (Selbsthilfe-)Arbeit	1,7						
Welche Gesamtnote würden Sie der Veranstaltung geben?							
	1,7						
Weitere Foren-Veranstaltungen wären mir...							
	sehr wichtig: 8x		Wichtig: 3x		weniger wichtig: -		unwichtig: --

## Teilnehmende Organisationen

AIDS-Hilfe Bergisch Gladbach

Alzheimer Gesellschaft NRW

Deutsche Gesellschaft für Muskelkranke LV NRW

Deutsche Heredo Ataxie Gesellschaft e.V. LV NRW

DGM (Dt. Gesellsch. für Muskelerkrankungen) LV NRW

Ehlers-Danlos Selbsthilfe

Elternhilfe Rett-Syndrom

Frauenselbsthilfe nach Krebs LV NRW

IEB Debra BV

IG Niere NRW

Landesverband der Kehlkopfoperierten NRW

Leona

LV Körper- und Mehrfachbehinderte

Schilddrüsenbundesverband Die Schmetterlinge BV

Selbsthilfe Schlafapnoe e.V. Essen

Unruhige Beine e.V.

Teilnehmer insgesamt: 22 (z.T. mehrere Teilnehmer aus einer Organisation)