

Lernen lernen in Selbsthilfeorganisationen am Beispiel der Frauenselbsthilfe nach Krebs

Mit dem Wandel des Gesundheitssystems hinsichtlich neuer medizinischer Möglichkeiten und seiner strukturellen Veränderungen steigen die Anforderungen an die Beratungsangebote, die Selbsthilfeorganisationen in der Regel vorhalten. Die Frauenselbsthilfe nach Krebs e.V. (FSH) nahm wahr, dass es für ihre Mitglieder immer schwieriger wird, den Fragen, die an sie als Beraterinnen herangetragen werden, gerecht zu werden. Damit stellte sich nicht nur die Frage nach der Qualität der Beratung, sondern auch nach dem Selbstverständnis und der notwendigen Abgrenzung des gesamten Verbandes. Handlungsdruck entstand aber auch intern: Im Laufe der Jahre hatte die FSH ein vielfältiges Wissen angesammelt, auf das jedoch nicht alle jederzeit zugreifen konnten, da es auf einzelne Köpfe verteilt und damit nicht allgemein bekannt war, dass man über ein solches Wissen überhaupt verfügt. Dabei handelt es sich im wesentlichen um Erfahrungswissen und organisationales Wissen. Aber auch angeeignetes Wissen zu verschiedenen Fachthemen spielt eine Rolle.

Daraufhin wurde in einem einjährigen, von der BKK geförderten Projekt ein Schulungscurriculum und ein Gesprächsleitfaden entwickelt, um die Funktionsträger der FSH an der verbandlichen Basis zu qualifizieren und ihnen für ihre Arbeit mehr Orientierung zu geben. Dabei wurde automatisch das bislang verstreute, implizite Wissen geordnet sowie transparent und aktualisierbar gemacht.

Das Qualifizierungsprogramm der FSH

Block 1: Wir – die Frauenselbsthilfe nach Krebs
Wer sind wir, wofür stehen wir (Programm, Ziele, Instrumente), wie sind wir organisiert, wie sind die Aufgaben verteilt, was zeichnet uns aus, wo können wir uns noch verbessern?

Block 2: Ich als Beraterin
Welches Beratungsverständnis vertrete ich als Mitglied der FSH, was sind Voraussetzungen und Grundlagen meiner Beratung, wodurch kann meine Beratung beeinflusst sein, wo sind die Grenzen meiner Beratung?

Block 3: Krebs und Medizin heute
Der Weg der Betroffenen durch das Medizinsystem. Welche Stationen durchläuft sie, welche Entscheidungen muss sie treffen, welche Möglichkeiten, welche Tücken begegnen ihr, wie findet sie ihren eigenen Weg,

wie wird sie zur mündigen Patientin, welche (medizinische) Position vertreten wir als FSH?

Block 4: Ordnung (Organisation) muss sein
Mittelverwendung, Formalien bei der Kassenführung, Gemeinnützigkeit, Verwaltungsarbeiten, Regeln für die Gruppenarbeit. Was heißt es für uns, gut organisiert zu sein, gute Arbeit zu leisten, gut zu beraten?

Block 5: Alles, was recht ist
Es geht um Vereinsrecht, um Inhalte der Satzung und des Leitfadens für Mitglieder, um Rechte und Pflichten der Mitglieder, um Loyalitäts- und Treuepflicht, um haftungsrechtliche Bestimmungen, Datenschutz und um die Grenzen unserer Beratung aus rechtlicher Sicht

Block 6: Miteinander im Gruppenalltag
Es geht um das Zwischenmenschliche, nicht um Formalien. Was machen wir in der Gruppe, Grundbedingungen, Gestaltung der Gruppentreffen, Krankheitsbewältigung, Rituale. Wie arbeiten wir im Team zusammen, integrieren wir Neue, regeln wir den Wechsel in der Gruppenleitung, gehen wir mit unerwarteten Situationen und Konflikten um?

Block 7: Gesundheitspolitik und Öffentlichkeitsarbeit
Welche Strukturen in Gesundheitspolitik und Medizinsystem sollten wir kennen? Welche Gremien treffen welche Entscheidungen, wozu brauchen wir z. B. Leitlinien, was fordern wir vom Medizinsystem und was von der Politik, was sollten wir über Öffentlichkeitsarbeit wissen, wie können wir unsere Rolle in der Öffentlichkeit weiter pflegen und ausbauen?

Im Zuge des Projektes wurde allerdings schnell klar, dass sich Lernen nicht auf die lokale bzw. individuelle Ebene beschränken kann, wenn sich der Verband als Ganzes weiter entwickeln will. Lernprozesse sollten auf allen Ebenen stattfinden und miteinander verknüpft werden, um auch auf organisationaler Ebene eine Wissenserweiterung zu ermöglichen (vgl. Argyris/ Schön 1978, Schreyögg 1998). So hat die FSH in einem parallel laufenden Organisationsentwicklungsprozess ihre Vorstandsarbeit und die Geschäftsstelle neu strukturiert. Trotz der Professionalisierungstendenzen werden die Geschäfte weiterhin ehrenamtlich von betroffenen, demokratisch gewählten Mitgliedern geführt. Das Projekt wurde (und wird) von einem Team von vier erfahrenen Beraterinnen der FSH gesteuert und von einer externen Prozessberaterin begleitet.

Nachdem der Abschluss der ersten Projektphase ein halbes Jahr zurück liegt und in allen Landesverbänden bereits Schulungen durchgeführt worden sind, treffen sich Hilde Schulte (Bundesvorsitzende der FSH) und die Prozessbegleiterin Christine Kirchner (IFB)¹. In dem Gespräch wird die bisherige Arbeit bilanziert und ein Ausblick auf die anstehenden Themen der zweiten Phase geworfen.

Gedächtnisprotokoll des Gesprächs vom 13.01.2006:

Wie sind wir vorgegangen?

Hilde Schulte:

Ich denke, die Besetzung des Teams von uns vier Beraterinnen war wichtig. Die Zusammenarbeit hat gut funktioniert, weil das Team über ein hohes Wissen zu den wichtigsten Themen verfügte, weil alle bereit waren zum außergewöhnlichen Einsatz und weil es auf der menschlichen Ebene weitgehend harmonisiert hat. Jeder hatte seine Rolle im Team und konnte so seine Stärken einbringen. Wichtig war aber auch, dass die Schwächen Platz fanden und respektiert wurden. Es war in Ordnung, wenn jemand sagte, den Block schule ich nicht oder das kann ich nicht...

Christine Kirchner:

... und trotzdem haben ja einige es geschafft, über ihren Schatten zu springen. Aus meiner Sicht war noch ganz wichtig, dass die unterschiedlichen Perspektiven des Verbandes in dem Team vertreten waren.

Hilde Schulte:

Ja, alle Ebenen, Bund, Land und Gruppenebene, waren vertreten. Außerdem ist das bei uns ja so geregelt, dass jedes Bundes- und Landesvorstandsmitglied zusätzlich auf der regionalen Ebene als Gruppenleiterin tätig ist, um den Kontakt zu Betroffenen nicht zu verlieren.

Christine Kirchner:

Meine Arbeit bezog sich ausschließlich auf die Gestaltung des Prozesses, die Inhalte blieben von mir unangetastet.

Hilde Schulte:

Na ja, ein paar Fragen haben Sie hin und wieder schon gestellt. Aber im Grunde ist es gelungen, einen vertrauensvollen Raum zu schaffen...

Christine Kirchner:

... der es zum einen zuließ, an strukturellen Fragen des Verbandes zu arbeiten, der aber auch latente Konflikte bearbeitbar machte, da ansonsten die Ar-

beitsfähigkeit des Teams gefährdet gewesen wäre. Vor allem war der Mut da, sich auf Auseinandersetzungen einzulassen, die am Ende fruchtbar waren.

Hilde Schulte:

Was mir bleibend in Erinnerung ist, ist das Stärken-Schwächen-Profil. Das war so ein Aha-Erlebnis! Und als wir dann daraus die Chancen und die Gefahren für unseren Verband abgeleitet haben, waren eigentlich die Weichen gestellt, wie wir im weiteren vorgehen müssen, wo die Schwerpunkte liegen sollten bis hin zu der Frage, wo brennt's, wo ist es allerhöchste Zeit.

Christine Kirchner:

Ich hatte aber immer den Eindruck, dass Sie bereits sehr viel reflektiert hatten hinsichtlich der Situation Ihres Verbandes.

Hilde Schulte:

Ja, es hat bereits einen langen Vorlauf gegeben. Ich war vier Jahr als Gruppenleiterin tätig, bevor ich in den Landesvorstand gewählt wurde und nach weiteren zwei Jahren in den Bundesvorstand. Die Arbeit von allen drei Ebenen habe ich genau beobachtet und auf mich wirken lassen. Im Detail war mir aber noch nicht klar, was wir brauchen. Die Fragen, die sich uns in dem Prozess stellten, waren so eng an meinen Anliegen dran, dass sie dann den letzten Kick gaben.

Wodurch zeichnete sich das Projekt aus?

Christine Kirchner:

Was mich sehr beeindruckt hat, war die hohe Motivation, die Kraft und die Energie, die Sie alle mitbrachten. Dass sieben umfangreiche Schulungsblocks mit didaktischem Material und Evaluationsinstrumenten erarbeitet werden konnten, war enorm. Als nicht Betroffene ist die Auseinandersetzung mit der Krebserkrankung für mich sehr wichtig gewesen. Im Prozess hatte ich oft den Eindruck, es wird als Entlastung erlebt, ganz sachlich und strukturiert an den Themen zu arbeiten. Und die hohe Lernbereitschaft! Es wurde förmlich aufgesogen, wie man die Dinge besser angehen und ordnen kann, was sich ja auch dadurch zeigte, dass Sie dann bald ohne meine Moderation gearbeitet haben. Und Sie waren bereit, sich als Verband in Frage zu stellen, was aus meiner Sicht eine besondere Qualität darstellt.

Hilde Schulte:

Das ging aber auch deshalb so gut, weil wir keine Zeit darauf verwenden mussten, Ihnen zu erklären, wie wir denken. Das war meine Befürchtung gewesen. Im Gegenteil das Tempo, das vorgegeben wurde...

Christine Kirchner:

....also für das Tempo tragen Sie die Verantwortung. Ich habe Sie zeitweise eher gebremst.

Hilde Schulte:

Ich meine, das Tempo, mit dem zielgerichtet an den Fragen gearbeitet wurde, das brachte uns so voran. Das war sicher für die anderen drei des Teams anfangs recht flott. Aber ich merkte, wie sie sich begeistern ließen und auch etwas bewegen wollten. Mich bewegt bei vielen Vorhaben der Gedanke, wie ich einen so großen Verband in Bewegung bringen kann.

Christine Kirchner:

Deshalb war ein Thema in unseren Treffen, wie wir alle im Verband mitnehmen können, wie wir sie mit ins Boot holen können.

Hilde Schulte:

Sie meinen, wie wir die Landesvorstände zu gewinnen suchten. Sie waren die ersten, die überzeugt werden mussten, die es zu begeistern galt, denn sie sind diejenigen, deren Einfluss unmittelbar in die Gruppenebene hinein wirkt.

Christine Kirchner:

Das war anfangs eine Hürde, denn es gab natürlich auch Widerstände. Entscheidend ist dann, wie geht man damit um. Nimmt man sie ernst? Wozu werden die Widerstände aufgebaut? Rühren sie aus einer Angst vor dem Unbekannten? Angst, Altbewährtes möglicherweise loslassen zu müssen? Und wie fängt man sie dann auf? Wenn erkannt wird, dass man nicht darüber hinweggeht, dann ist die andere Seite auch bereit, den Schritt ins Ungewisse zu wagen. Es war wichtig, zu informieren und Gespräche zu führen. Interessant war dann bei den ersten Schulungen, wie schnell die Mitglieder² gemerkt haben, dass die Inhalte der Schulung ihnen Orientierung für ihre Arbeit liefern...

Hilde Schulte:

...und damit hatten wir die Mitglieder auch schon gewonnen. Besonders gefreut hat mich, dass ein Schulungsblock zum Thema Gesundheitspolitik aktiv gefordert wurde.

Christine Kirchner:

Aber es galt nicht nur, die Mitglieder zu gewinnen, sondern auch ausreichend Referentinnen. Es waren sich alle einig, dass nur Betroffene aus den eigenen Reihen schulen sollten und keine Externen. Wichtig war, bald Erfolge zu sehen, bald Anerkennung für die geleistete Arbeit zu erfahren. Ich hatte anfangs Bedenken bei einer so schnellen Umsetzung. Die einzelnen Schulungsblocks waren noch nicht ganz fertig, da begannen Sie schon zu schulen. Für die Motivation der Referentinnen und für die Begeisterung der Mitglieder war das sehr förderlich. Im Tun haben alle erfahren: das ist gut, was da passiert. Es ge-

lang, den Funken, der in der kleinen Gruppe gekeimt war, überspringen zu lassen.

Welche Bedeutung hatte das Projekt für die Entwicklung des Verbandes?

Hilde Schulte:

Es ist sicher neu, dass die Arbeit des Vorstands für die Mitglieder klarer und transparenter geworden ist. Unser 6-Punkte-Programm gab es vorher schon, nur war vielen nicht ganz klar, wie sie es umsetzen sollten. Eigentlich haben wir nichts Neues erarbeitet, nur Vorhandenes vertieft. Wir wissen jetzt genauer, was unsere besonderen Kompetenzen sind. Vor allem aber haben wir die Grenzen unserer Arbeit und jedes einzelnen Mitgliedes zum ersten Mal klar benannt. All das ist ein Bewusstmachungsprozess, der die Stabilität des Verbandes und die Solidarität der Mitglieder untereinander stärkt als ein gutes Fundament für Weiterentwicklung und Zukunftsfähigkeit.

Christine Kirchner:

Und das Programm versucht zu vermitteln, dass einzelne innerhalb der FSH² unterschiedliche Rollen einnehmen können, je nach Kontext also verschiedene Hüte aufhaben können. Genauso bedeutet es etwas anderes, wenn eine Beraterin als »Lieschen Müller« auftritt oder als Beraterin der FSH. Man beginnt also langsam, sich als Organisation zu verstehen, entdeckt nicht auflösbare Spannungsfelder und Widersprüche usw.

Hilde Schulte:

Ja, manches war den Mitgliedern nicht klar, zum Beispiel Begriffe aus der Satzung, wie »Loyalitäts- und Treuepflicht« eines Mitgliedes. Das haben wir anschaulich erklärt und mit Beispielen belegt.

Christine Kirchner:

Ein zentrales Thema des Projektes war die Entwicklung von Standards für eine gute Beratung. Deshalb ist zusätzlich die Beratungsbroschüre entstanden. Eines Ihrer Beratungsziele ist es, »die Patientin zu einer aktiven Mitgestaltung der Arzt-Patientin-Beziehung im Sinne des Shared-Decision-Making zu befähigen«. So beschreibt es auch die Broschüre.

Hilde Schulte:

Genau, wir wollen so beraten, dass die Ratsuchende erkennt, dass sie selbst ihren Weg finden muss. Wir können sie begleiten und ihr Mut machen, ihre Entscheidungen muss sie aber selbst treffen. Die können und dürfen wir ihr nicht abnehmen. Das wiederum gelingt nur, wenn wir unsere Grenzen einhalten. Deshalb ist die Reflexion und die Bewusstmachung der Grenzen so wichtig.

Christine Kirchner:

Eine große Verantwortung sehen Sie in der Sicherung der Nachfolge und damit im Fortbestehen Ihres Verbandes. Dafür will das Schulungsprogramm auch ein Bewusstsein schaffen.

Hilde Schulte:

Ja, ein Thema, das über Jahre völlig vernachlässigt wurde. Wobei das ja alle Ebenen betrifft. Auch im Vorstand muss ich lernen loszulassen, ich muss anderen Lust machen auf mein Amt. Auch hier gilt, eine gute Übergabe schaffe ich einfach nicht, wenn sie nur mündlich erfolgt.

Christine Kirchner:

Das war ja ohnehin ein Schneeballeffekt, den das Schulungsprogramm ausgelöst hat, indem es viele strukturelle Veränderungen des Verbandes auch auf anderen Ebenen nach sich zog, wie die Berufung von Fachausschüssen und die Verstärkung der Geschäftsstelle.

Hilde Schulte:

Überlegt hatte ich das schon lange. Aber das Projekt hat ermutigt, jetzt daran zu gehen. Irgendwie hat es einen Ruck gegeben und der Zeitpunkt passte.

Was kann noch verbessert werden?

Christine Kirchner:

Mittlerweile haben Sie ja schon 35 Schulungen durchgeführt und evaluiert. Die Zufriedenheitswerte liegen sehr hoch. Was sind denn noch die Problembereiche, die wir in der anstehenden zweiten Projektphase angehen sollten?

Hilde Schulte:

Es gibt schon noch Kleinigkeiten in den Schulungsmaterialien, die verbesserungswürdig sind. Jetzt lassen wir das erst einmal so. Den organisatorischen Aufwand haben wir allerdings unterschätzt. Ich habe das immer so abgetan und dachte, wir kriegen das schon irgendwie geregelt. Ganz am Anfang, als wir noch keine Checklisten hatten, ging es auch viel besser. Da haben sich alle offensichtlich sehr viel Mühe gegeben. Es ist eine Herausforderung, dieses Qualifizierungskonzept mit seinen sieben Blöcken bundesweit in allen Landesverbänden für alle Mitglieder zu schulen. Und wir haben erkannt, dass die Organisation die Voraussetzung für die Inhalte ist.

Christine Kirchner:

Sie meinen ohne eine gezielte Weichenstellung in der Organisation ist eine anschlussfähige Umsetzung nicht möglich? Da kann das Schulungsprogramm noch so gut sein? Ich hatte aber den Eindruck, dass die entscheidenden Vorbereitungen für eine gute Umsetzung getroffen worden waren. Es lohnt sich sicher, das noch einmal genauer anzuschauen, aber möglicherweise wurde

die Verantwortung jetzt – zumindest teilweise – an die Checkliste abgegeben? Die Geschäftsstelle, von der aus alles organisiert wird, muss ja so viele Informationsflüsse zu allen Landesverbänden am Laufen halten...

Hilde Schulte:

Ja genau, die Kommunikation ist ein grundsätzliches Problem; die will gepflegt sein und ist nicht immer leicht. Trotz der ganzen Checklisten und Emails muss man ab und an miteinander reden, ein Gespräch ist durch nichts zu ersetzen.

Christine Kirchner:

Die Kommunikation ist sicher ein ganz wichtiger Bestandteil in der Gestaltung eines solch großen Veränderungsprozesses. In der ersten Phase des Projektes lag der Schwerpunkt auf der konzeptionellen Arbeit. Kreativität war gefragt, um die Schulungsteilnehmer zu begeistern. Das ist Ihnen gelungen. In der zweiten Phase wird es jetzt offensichtlich um eine nachhaltige Verankerung des Konzeptes in die Organisationsstruktur gehen. Dabei wird – so wie Sie es geplant haben – der Geschäftsstelle eine zentrale Rolle zukommen. Sie muss in ihrer Bedeutung für die Umsetzung des Projektes von allen Beteiligten akzeptiert werden, und umgekehrt muss die Verantwortliche oder die Verantwortlichen diese Rolle auch unmissverständlich annehmen. Wahrscheinlich geht es aber auch um die Frage, wie mit Fehlern oder Misserfolgen so umgegangen werden kann, dass sie nicht in Schuldzuweisungen münden, sondern dass sie genutzt werden können, um daraus zu lernen. Ohne das gegenseitige Zugestehen von Fehlern wird es schwierig, gerade in der Lern- und Erprobungsphase, in der Sie ja noch stecken.

Hilde Schulte:

Ja, der Umgang mit Fehlern und das Lernen lernen, das können wir noch üben. Das erfordert eben auch eine Haltungsänderung.

Christine Kirchner:

Ich denke, diese Phase, in der Sie das Programm erprobt haben, war wertvoll, um diese Erfahrungen zu sammeln. Und schlussendlich braucht so ein Veränderungsprozess halt Zeit und Geduld. Der Verband hat so viel gelernt, das muss sich erst einmal setzen können.

Hilde Schulte:

Ich denke, wenn es um die Einführung unserer Referentinnen in noch unbekannte Blocks geht, da haben alle schon viel gelernt und trauen sich jetzt Themen und Inhalte zu, die vorher unmöglich waren. Das Organisatorische läuft noch nicht rund, das ist halt auch nicht so reizvoll.

Ist das Schulungsprogramm auf andere Verbände übertragbar?

Christine Kirchner:

Wir werden ja immer gefragt, in wie weit das Schulungsprogramm übertragbar ist auf andere Verbände. Ich bin sehr vorsichtig, das Programm anderen Selbsthilfeverbänden ohne ausdrückliche Berücksichtigung der Betroffenheit und der Geschichte des Verbandes zu übergeben.

Hilde Schulte:

Nein, den Bewusstmachungsprozess, was die eigene Betroffenheit bedeutet, sollte sich kein Verband ersparen. Und auch sein Selbstverständnis (Wer sind wir?) sollte jeder selbst erarbeiten. Aber die Themen des Rechtsblockes und die Fragen zum Umgang miteinander, zur Konfliktbearbeitung, zur Gruppenleitung und Beratung, die betreffen andere Verbände genauso wie uns und wären übertragbar.

Was heißt nun Qualität in Selbsthilfeverbänden?

Christine Kirchner:

Sie erleben, dass von verschiedenen Stellen immer wieder Qualität in der Selbsthilfe gefordert wird. Andere aber bezweifeln, ob sich Qualität in der Selbsthilfe messen lässt bzw. ob Qualitätskonzepte nicht das, was Selbsthilfe ausmacht, zerstört. Was sind nun aus Ihrer Sicht auf der Struktur- und Prozessebene wichtige Kriterien für eine Qualitätsentwicklung in Selbsthilfeverbänden, nachdem Sie einen so umfangreichen Qualifizierungsprozess sowohl auf individueller Ebene als auch als Organisation durchlaufen haben?

Hilde Schulte:

Qualität heißt vor allem eine Klärung des eigenen Selbstverständnisses als Verband. Dazu gehört die eindeutige Benennung von Aufgaben und Zielen, aber auch eine klare Abgrenzung dessen, wofür wir nicht zuständig sind bzw. wofür wir keine Kompetenzen haben. Hinzu kommt unsere Rolle im Gesundheitssystem. Welche Rolle wollen und können wir einnehmen, und wie füllen wir sie aus? Wichtig ist auch die Fortbildung der Mitglieder sowie die Transparenz nach außen. Dabei denke ich im wesentlichen an die Finanzierung der Selbsthilfe und die aktuelle Diskussion hinsichtlich möglicher Kooperationen mit der Pharmaindustrie.

Christine Kirchner:

Sie meinen, um sich nicht überrollen zu lassen von den unterschiedlichen Entwicklungen der Umwelt, ist eine Klärung der Rolle und Identität als Verband zentral? Aus der Erfahrung mit Ihrem Verband messe ich dem Thema Wissen noch eine große Bedeutung bei. Dabei geht es allerdings eher um eine gemeinsame Verständigung um das Wissens hinsichtlich der eigenen Betroffenheit als um eine bürokratisierte Dokumentation.

Hilde Schulte:

Ja, das war für mich der Anlass, dieses Projekt anzugehen. Die Frage hat mich bewegt, wie denn all das Wissen an eine nachfolgende Generation weitergegeben werden kann. Wie können wir das hinbekommen? Anfangs dachten wir, eine Broschüre wäre gut. Wir haben aber gemerkt, dass wir den direkten Kontakt und die Möglichkeit zum Austausch mit den Mitgliedern brauchen. So kam die Idee mit dem Schulungsprogramm! Und damit sind wir wieder bei der Ausgangssituation. In jedem Fall fühlen wir uns durch das Programm gestärkt und besser gewappnet, den Fragen und Ansprüchen der Zeit nachzukommen – gerade weil wir unsere Schwächen und unsere Grenzen besser kennen.

Anmerkungen

1 Institut für gesundheits- und sozialwissenschaftliche Forschung und Beratung, Freiburg

2 In der FSH sind die Mitglieder die Funktionsträger. Die Teilnehmer der Gruppentreffen sind keine Mitglieder des Verbandes.

Literatur:

Argyris, C./ Schön, D.A.: Organizational Learning. A Theory of Action Perspective. Reading/Mass. 1978

Kirchner, C., Schulte, H., Knapp, U., Hentschel, C., Hill, B., Borgetto, B.: Leitfaden für Beraterinnen, Beratung in der Selbsthilfe am Beispiel der Frauenselbsthilfe nach Krebs, 2005

Schreyögg, G.: Organisation. Grundlagen moderner Organisationsgestaltung. Wiesbaden 1996

Hilde Schulte ist Bundesvorsitzende der Frauenselbsthilfe nach Krebs. Christine Kirchner ist Mitarbeiterin des Instituts für gesundheits- und sozialwissenschaftliche Forschung und Beratung (IFB) in Freiburg. An der genannten Arbeitsgruppe waren darüber hinaus beteiligt Christa Hentschel, Brigitte Hill und Ulla Knapp. Die erwähnte Broschüre »Beratung in der Selbsthilfe am Beispiel der Frauenselbsthilfe nach Krebs« kann bestellt werden bei der Frauenselbsthilfe nach Krebs, Thomas-Mann-Str. 40, 53111 Bonn, Email: kontakt@frauenselbsthilfe.de