

Stuhlkreis-Visionär*innen

Erfahrungen aus dem bundesweit ersten „New Leadership“-Kurs für junge Selbsthilfeaktive

1. Wie gelingt es, junge Menschen nachhaltig für die Selbsthilfe zu begeistern?

„Junge Menschen für Selbsthilfegruppen begeistern – wie gelingt das?“ Regelmäßig werde ich (Franziska Anna Leers) von Selbsthilfeverbänden und -kontaktstellen eingeladen, um in Vorträgen oder Workshops diese Frage zu beleuchten und meine Erfahrungen als Leiterin des Projekts „Junge Selbsthilfe Berlin-Mitte“ einzubringen. Dass ich dabei keine „So-klappt’s-Liste“ im Gepäck habe, die man einfach abarbeiten könnte, um junge Menschen erfolgreich in die eigenen Stuhlkreise einzuladen, sorgt bei manchen Zuhörenden und Teilnehmenden gleich zu Beginn für Enttäuschung. Das Nachdenken über öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen, zielgruppengerecht gestaltete Flyer, Facebook & Co. sind aus meiner Erfahrung erst zweite wichtige Schritte auf dem Weg der Jungen Selbsthilfe. Das Thema der nachhaltigen Integration von neuen (jungen) interessierten Personen in die eigene Selbsthilfegruppe oder -organisation ist wesentlich komplexer.

Schwächende Strukturen in der Selbsthilfe

Die Studie über Selbsthilfe und Selbsthilfeunterstützung in Deutschland (Kofahl et al. 2016) zeigt unter anderem, dass viele Gruppen Schwierigkeiten haben, Mitglieder zu gewinnen, zu halten und für die Übernahme von Aufgaben zu begeistern. Nicht selten verausgaben sich aktive Ehrenamtliche und stehen an der Grenze ihrer Belastbarkeit (ebd. S. 101 ff.). Es scheint, dass starre und lebensschwächende Strukturen den Generationenwechsel in Selbsthilfegruppen und -verbänden erschweren. Viele meiner Gespräche mit Teilnehmenden aus Selbsthilfegruppen, mit Ehren- und Hauptamtlichen aus Organisationen sowie Selbsthilfeunterstützerinnen und -unterstützern bestätigen diese Ergebnisse der Studie. Das ließ mich nach möglichen Gründen suchen. Die beschriebene Problematik verweist meines Erachtens neben den gestiegenen Anforderungen an die Selbsthilfe auf eines ihrer Urthemen: Selbstorganisation. Wie wird eigentlich Verantwortung in der eigenen Gruppe / Organisation übernommen? Wie werden Entscheidungen getroffen? Ist das gelebte Verständnis von Verantwortungsübernahme attraktiv für Neue und hält es die Gruppe lebendig? Gibt es unterschiedliche Herangehensweisen, wie junge und ältere Menschen Verantwortung übernehmen?

Stärkende Strukturen in der Selbsthilfe

Best Practice-Beispiele für lebensstärkende Strukturen in der Selbsthilfe, die vor Lebendigkeit, Tatendrang und Begeisterung strotzen, sind für mich die Bundestreffen Junge Selbsthilfe, die Treffen von vielen jungen Selbsthilfeaktiven deutschlandweit. Im Jahr 2015 plante und setzte ich das Bundestreffen Junge Selbsthilfe gemeinsam mit dem Projektteam „Junge Selbsthilfe Berlin“ um. Für die Konzipierung luden wir Anna Caroline Türk ein, die uns dabei unterstützte, selber einen „Open Space“ im Rahmen des Wochenendes durchzuführen. Diese methodische Form der Begegnung blieb auch bei den weiteren – federführend von der NAKOS organisierten – Bundestreffen Junge Selbsthilfe erhalten.

All diese Wochenenden beweisen, dass gemeinschaftliche Selbsthilfe durchaus ein sinnvolles Format für junge Menschen ist, das innovativ und lokal ganz unterschiedlich gestaltet wird, und junge Selbsthilfeaktive bereit sind, sich zu engagieren und Verantwortung zu übernehmen. Seit 2015 stieg die Anzahl der Teilnehmenden von 48 auf über 60 Personen in 2016 und auf 70 Personen in 2017.

Was machen die jungen Leute anders? Was kann man von ihnen lernen?

Das „Geheimnis“ der Bundestreffen würde ich so beschreiben: Die Wochenenden sind inhaltlich nicht durchgeplant, es gibt keine Vorträge von externen Expertinnen und Experten. Vielmehr schaffen die Wochenenden Lern- und Begegnungsräume, Raum für Selbstorganisation und Beteiligung. Im Open Space-Verfahren bringen die Teilnehmenden ihre Anliegen ein und kreieren so gemeinsam die Agenda. Handlungsweisend ist hierbei, wofür jede/r selbst Begeisterung, Neugier, Interesse verspürt. So reichen die Themen von Erfahrungsaustausch über Gruppenmethoden, Kommunikation mit Mediziner/innen bis hin zur Erarbeitung gemeinsamer Visionen der Jungen Selbsthilfe. Ausführliche Berichte zu den Bundestreffen findet man unter www.nakos.de. Am Ende des Wochenendes steht jeweils eine Handlungsplanung, bei der die Bereitschaft, konkrete Dinge in die Hand zu nehmen und umzusetzen, erstaunlich hoch ist. Wie wird hier Führung („Leadership“) verstanden?

Das Verständnis, wie Führung („Leadership“) in der Selbsthilfe übernommen wird

Meine Beobachtungen der letzten Jahre hinsichtlich schwächerer und stärkerer Strukturen in der Selbsthilfe sowie der Austausch mit Anna Caroline Türk ließen in mir die Erkenntnis reifen, dass die Frage nach dem Verständnis von Führung ausschlaggebend für die Lebendigkeit und Wandlungsfähigkeit einer Selbsthilfegruppe oder -organisation und somit zentral für die Frage nach dem Generationenwandel ist. Die gemeinschaftliche Selbsthilfe hat offenbar ein Leadership-Problem und braucht ein neues Führungsverständnis („New Leadership“) – welches im Übrigen an die Ursprünge der Selbsthilfe erinnert –, sowie eine Reflexion und aktualisierte Praxis von Verantwortungsübernahme. Ich habe den Eindruck, dass selten wirklich über Führung innerhalb von Selbsthilfegruppen nachgedacht wird.

Dieses Thema wollten Anna Caroline Türk und ich angehen und gemeinsam mit zehn jungen Menschen aus Selbsthilfegruppen „Leadership in der Selbsthilfe“ erforschen. Wir wollten gemeinsam auf eine Lernreise gehen und ausprobieren, welche neue Form von Führung in der Selbsthilfe möglich ist. Eine Form von Führung, die uns als ganze Menschen im Blick hat – mit unseren Visionen für die Selbsthilfe und für unser persönliches Leben. Die Idee für den Leadership-Kurs „Stuhlkreis-Visionär*innen“ war geboren. Es sollte ein Kurs sein, der „New Leadership“ für die teilnehmenden jungen Selbsthilfeaktiven erlebbar macht, ihnen den Rücken stärkt und bewusst macht, wie entscheidend die eigene Haltung und das eigene Führungsverständnis sind. Der Kurs wollte konkretes Handwerkszeug vermitteln, um diese neue Form der Führung in die eigene Selbsthilfegruppe / -organisation weiterzutragen.

2. „Werde Stuhlkreis-Visionär*in! Ein Leadership-Kurs für junge Selbsthilfe-Aktive“

Der Kurs „Werde Stuhlkreis-Visionär*in! Ein Leadership-Kurs für junge Selbsthilfe-Aktive“ umfasste ein Auftaktwochenende im Mai 2017, ein Abschlusswochenende im November 2017, monatliche Onlinetreffen zum Austausch und Update sowie individuelle Coachings nach Bedarf für Einzelne und Teams.

Die zehn Teilnehmenden zwischen 19 und 37 Jahren kamen aus neun verschiedenen Selbsthilfegruppen zu Themen wie Ängste, Depressionen, Krebs, Muskelerkrankung, Sucht, Multiple Sklerose und bipolare Störungen. Jede/er entwickelte zu Beginn des Kurses ein eigenes Projektvorhaben bezüglich der eigenen Selbsthilfegruppe oder auch hinsichtlich eines persönlichen Themas. Die „Stuhlkreis-Visionär*innen“ setzten im Rahmen des Bundestreffens Junge Selbsthilfe 2017 einen eigenen Workshop um und machten so „New Leadership“ für 25 andere Teilnehmende erlebbar.

Rückmeldungen von Teilnehmenden des Kurses waren unter anderem:

„Ich war über die Erkenntnis meines ‚Leadership‘-Stils überrascht. Der Kurs war ein toller Anstoß für unser neues Projekt – dank des Inputs verschiedener und interessanter Perspektiven.“ (Tanja, 28)

„Ich würd’s wieder machen, weil hier alle auf Augenhöhe ihre Ziele, Ideen und Visionen teilen. Ich konnte über mich hinauswachsen und ‚New Leadership‘ ist sehr greifbar geworden.“ (Jana, 21)

„Ich war überrascht, wie wichtig Vertrauen ist, und was es in kurzer Zeit für Auswirkungen hat.“ (Christian, 33)

„Der Kurs ist relevant, weil Methoden und Werte zu Themen wie Gleichberechtigung und Solidarität vermittelt werden, was zu häufig zu kurz kommt. Ich würde wieder teilnehmen, weil es eine wunderbare Möglichkeit ist, auf einer Ebene mit Menschen Projekte zu erarbeiten, welche man sonst nicht unbedingt kennenlernt. Ich war überrascht, wie einfach es war, im Rahmen des Kurses unsere Selbsthilfegruppengründung zu planen.“ (Lily, 20)

„Ich hatte das Glück, mich mit wundervollen Menschen zum Thema ‚New Leadership‘ auszutauschen und neue Methoden zur Gruppenarbeit und Moderationen kennenzulernen und zu erarbeiten.“ (Nina, 37)

Gefördert wurde der Kurs im Rahmen des Projektes „Junge Selbsthilfe Berlin-Mitte“ von der AOK Nordost.

3. Was ist „New Leadership“ und wie wird es erlebbar?

„New Leadership“ bedeutet übersetzt „Neue Führung“. Wir nutzen hier vorwiegend den englischen Begriff, weil „Führung“ im Deutschen eher an Begriffe wie Leitung, Verwaltung, Vorsitz, Chefetage oder ähnliches erinnert, während „New Leadership“ eine neue Haltung, ein neues Führungsverständnis reflektiert, das alle Beteiligten mit einbezieht.

Im Kontext von Selbsthilfegruppen und -organisationen bezieht sich „New Leadership“ also nicht ausschließlich auf Gruppenleiter/innen oder Vorstände, sondern auf alle Beteiligten. Im Sinne dieses Verständnisses von Verantwortungsübernahme sind alle Teilnehmenden je nach Situation, Kompetenz und Ressourcen eingeladen, sich einzubringen und Entscheidungen zu treffen. Es geht weniger um eine bestimmte Position, die eine Person innehat, sondern vielmehr um verantwortliches Handeln. Im Sinne von „New Leadership“ verändert sich die Rolle von Gruppenleiter/innen, Vorständen, Akteur/innen in verantwortlichen Positionen sowie Selbsthilfeunterstützer/innen vorrangig hin zu einer Position, aus der heraus sie Räume für Begegnung, Austausch und Selbstorganisation schaffen und diese erhalten. Anstatt selbst die Richtung vorzugeben, werden sie eher zu Begleiterinnen und Begleitern.

Vielleicht erinnert diese Form der „Neuen Führung“ manche Leserinnen und Leser an die Wurzeln der Selbsthilfebewegung. Nichtsdestotrotz wird diese Form von Führung in den meisten Teilen des gesellschaftlichen Lebens kaum gelebt oder gelehrt. Umso erstaunlicher ist es, wenn (junge) Selbsthilfegruppen sich für wechselnde Moderationen entscheiden oder Methoden ausprobieren, die es erlauben, dass authentische Begegnung stattfindet, die die ganze Person mit allem, was sie ausmacht, im Blick behält. Dazu gehört es unserer Meinung nach auch, dass sich Gruppen bewusst für ein Zusammensein im Stuhlkreis – ganz ohne Tische – entscheiden. Der Kreis ist dabei ein Symbol für die Urform des menschlichen Zusammenkommens, in dem alle auf Augenhöhe eingeladen sind, sich einzubringen, unabhängig von ihrem Hintergrund oder wie lange sie schon dabei sind, wo am besten alle miteinander in Kontakt treten können und man sich nicht (zum Beispiel hinter Tischen oder Rollen) versteckt.

Auch im „Stuhlkreis-Visionär*innen“-Kurs wählten wir den Kreis als Form des gemeinsamen Lernens. Dabei ging es uns vor allem darum, „New Leadership“ für die Teilnehmenden erlebbar zu machen. Am Ende des Kurses definierten die Teilnehmenden „New Leadership“ folgendermaßen:

„Neue Führung (New Leadership) bedeutet, dass der Fokus der Verantwortung auf der Schaffung offener und kreativer Räume, beruflich wie privat liegt, in denen die verschiedenen Potenziale der Menschen als Individuen gesammelt und behalten werden, um innerhalb flacher Hierarchien Ergebnisse zu erzielen, die aufgrund der wertschätzenden Eigenverantwortung auch von allen getragen werden.“ Die Teilnehmenden des Stuhlkreis-Kurses erlebten das neue Führungsverständnis außerdem als: *„Zu Selbstverantwortung einladen, kollegialer Stil, sich lösen von festen Regeln, gemeinsame Zielfindung, Lebendigkeit und Freiraum zur Veränderung“.*

Es geht bei „New Leadership“ also nicht darum, als führende oder unterstützende Person Selbstorganisation zu kontrollieren – eine unmögliche Aufgabe –, sondern vielmehr darum, den Raum zu schaffen, in dem die Beteiligten ihre Initiativen und ihr Potenzial einbringen können. Um das zu ermöglichen ist es wichtig, das eigene Führungsverständnis zu reflektieren und für sich selbst zu klären, mit welcher Intention und Haltung man die Gruppe begleitet. Um den Raum für Beteiligung zu öffnen, ist es einerseits wichtig, dass die Rahmenbedingungen klar und transparent sind, und andererseits selbst unvoreingenommen und offen für die Anliegen und Initiativen der Anderen zu sein. Dabei unterstützen die folgenden Prinzipien die eigene Arbeit und die Arbeit der Gruppe und sind aus unserer Erfahrung durchaus für die Selbsthilfe von großem Nutzen. Diese Prinzipien haben ihren Ursprung in der Großgruppenmethode „Open Space Technology“.

3.1 Die da sind, sind die Richtigen

Dieses Prinzip wertschätzt alle Anwesenden. Es ist eine Erinnerung daran, dass alle Anwesenden wegen des Interesses am Thema gekommen sind; diese Tatsache verbindet alle Anwesenden. Eine einzigartige Voraussetzung, die an sich schon Anerkennung verdient. Das Prinzip ist ebenso ein Hinweis, keine Zeit und Energie damit zu vertun, darüber zu lamentieren, wer nicht da ist, oder wer hätte dabei sein können oder sollen. Die, die da sind, sind genau die Richtigen. Das schließt auch die eigene Person mit ein: Dieses Prinzip ist ein „Anstupser“, sich selbst und die eigenen Impulse einzubringen und so zum Gelingen des Vorhabens beizutragen.

Das Beispiel einer jungen Selbsthilfeaktiven, die mit Unterstützung des „New Leadership“-Kurses eine eigene junge Suchtselbsthilfegruppe gründete, hilft, dieses Prinzip zu verstehen: „Die da sind, sind die Richtigen“ bestärkte sie bei den ersten Treffen ihrer neuen Gruppe, die eher spärlich besucht und von Unbeständigkeit charakterisiert war, dran zu bleiben und nicht nach wenigen Versuchen aufzugeben. Bekanntermaßen braucht die Gründung einer neuen Selbsthilfegruppe oftmals Zeit, Geduld und die Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen.

3.2 Was auch immer geschieht: Es ist das Einzige, was geschehen konnte

Dieses Prinzip mag auf den ersten Blick etwas darwinistisch klingen, ganz so als hätten wir keinen Einfluss auf den Verlauf der Dinge. Das Gegenteil ist je-

doch der Fall. Das Prinzip ist eine Ermahnung an uns selbst, die Verantwortung zu übernehmen. Wer (am Ende) dasitzt und darüber jammert, was man hätte tun sollen, vergeudet nur unnötig Energie. Die Sprichwörter „Hätte, hätte, Fahrradkette“ oder „Wenn das Wörtchen ‚wenn‘ nicht wär, wär‘ mein Vater Millionär“ bringen das Prinzip gut auf den Punkt. Es ist eine Erinnerung an alle Beteiligten, die Dinge selbst in die Hand zu nehmen. Hier wird nichts von allein passieren, ein Hinweis bezüglich radikaler Selbstverantwortung.

Einer der Teilnehmer des Stuhlkreis-Kurses äußerte seine Gedanken zu diesem Prinzip so: *„Manchmal treffe ich in meiner Selbsthilfegruppe auf Menschen, die ich spontan eher ‚störend‘ oder ‚nervig‘ empfinde, Personen, die in mir unangenehme Gefühle triggern. Oft, aber auch nicht immer, kam es dann mit genau jenen Personen so, dass ich nach einiger Zeit erkennen musste, dass mir genau dieses für mich zunächst unangenehme Verhalten geholfen hat, auf meine eigenen inneren Baustellen hinzuweisen. Das hat mich dann in der konkreten Situation weiter gebracht.“*

3.3 Es fängt an, wenn die Zeit reif ist

Während das vorherige Prinzip in letzter Konsequenz einen deutlichen Appell an die eigene Verantwortungsübernahme ausspricht, erinnert dieses Prinzip daran, dass Kreativität, Inspiration und Innovation nicht auf Knopfdruck oder unter Zeitdruck von selbst entstehen. Genau wie in der Natur, müssen Dinge reifen. Dieses Prinzip ist eine Einladung, auf das eigene Tempo und den eigenen Rhythmus zu achten, sowie auf den Rhythmus der Gruppe. Druck aufbauen könnte da nach hinten losgehen, nach dem Motto „Das Gras wächst nicht schneller, wenn wir daran ziehen“. Das eigene Mantra könnte hier stattdessen lauten: „Ich erwarte den richtigen Zeitpunkt gelassen“. Denn es fängt an, wenn die Zeit reif ist.

Zwei Teilnehmerinnen aus dem „New Leadership“-Kurs, die sich zu Beginn die Gründung einer eigenen Selbsthilfegruppe für junge Menschen mit bipolaren Störungen vorgenommen hatten, waren mehrere Monate lang kaum in Kontakt mit der Kursgruppe, nahmen nur wenige Male an den monatlichen Onlinetreffen teil und schienen einfach sehr mit sich beschäftigt zu sein. Erstaunlicherweise war dann etwa zwei Monate vor Kursende für die beiden offenbar die Zeit reif. Sie gingen an die Planung ihrer Selbsthilfegruppe, holten sich Unterstützung von der Selbsthilfe-Kontaktstelle Berlin-Mitte und überlegten sich, wie sie die Abende gestalten und moderieren wollten. Seitdem treffen sie sich regelmäßig einmal pro Woche mit weiteren jungen Menschen zu ihrem Gruppenabend und freuen sich auf weitere Neuzugänge. Den Kurs bezeichnen sie trotz ihrer zeitweisen Abwesenheit als ihr „Highlight des Jahres 2017“.

3.4 Vorbei ist vorbei / Nicht vorbei ist nicht vorbei

Nicht Planung oder Disziplin entscheiden allein, wann ein Thema oder ein Projekt abgeschlossen ist, sondern die Sache an sich hat ihre eigene Energie.

Dieses Prinzip ist ein Hinweis, selbst zu spüren und zu schauen, wann etwas vorbei ist. Nicht der Stundenplan weiß das, sondern wir selbst. Genauso gilt es auch andersherum „Nicht vorbei ist nicht vorbei“: Es kann ja auch immer wieder vorkommen, dass ein Thema sich langsam entwickelt und Fahrt aufnimmt, als schon alle dachten, die Luft sei raus. Plötzlich kommt Schwung in ein Thema, die Anwesenden haben Leidenschaft, es weiter zu bearbeiten. Dann muss eine neue Verabredung getroffen werden, wann und wo das Thema weiter Raum und Zeit bekommt.

In Bezug auf Selbsthilfegruppen hilft dieses Prinzip beispielsweise Selbstorganisation einer Gruppe wirklich zu leben: In manchen Fällen ist die Zeit gekommen, dass sich eine jahrelang bestehende Gruppe auflöst, aus welchen Gründen auch immer. „Vorbei ist vorbei“ hilft dann, einen Abschied wertschätzend zu gestalten und zu erkennen, was bisher Positives erreicht wurde, anstatt krampfhaft zu versuchen, festzuhalten, und sich darüber zu ärgern, dass es nicht weitergeht.

Diese Leadership-Prinzipien ermöglichen einen neuen Umgang mit Zeit und Energie. Sie ändern den Fokus des Wirkens von Gruppenleiter/innen beziehungsweise Gruppenbegleiter/innen. Es geht darum, die Menschen dabei zu unterstützen, ihren eigenen Interessen und ihrer Leidenschaft zu folgen und sich gemeinsam selbst zu organisieren, anstatt von Einzelnen oder Wenigen organisiert zu werden. Und das macht nicht nur mehr Spaß, sondern es stärkt auch nachhaltig die Leadership-Kompetenz der Beteiligten.

3.5 Das Gesetz der Mobilität

Aus der „Open Space Technology“ kennen wir das Gesetz der Mobilität („Gesetz der zwei Füße“), welches besagt, dass jede/r verantwortlich dafür ist, wo er / sie sich befindet. Das zugrundeliegende Verständnis hierbei ist: Wenn ich etwas lernen kann, bleibe ich. Wenn ich etwas beitragen kann, bleibe ich. Und wenn ich weder etwas lernen, noch etwas beitragen kann, begeben sich an einen produktiveren Ort. Auch hier geht es um radikale Eigenverantwortung und Empowerment. Das grundlegende Verständnis ist, dass wir eine Gruppe mit unserer Ab- und Anwesenheit ehren. Indem ich für mich Sorge, Sorge ich auch für die Anderen. So entsteht Freiraum und Selbstverantwortung. Jede Beteiligung ist selbstgewählt und die Intention der Anwesenden ist es, etwas zu lernen oder etwas beizutragen oder beides. Mit diesem Verständnis und dieser Haltung können wir alle Beteiligten besser wertschätzen, unterstützen und stärken.

Aus der Begleitung des „Stuhlkreis-Visionär*innen“-Kurses sowie zahlreichen weiteren Gruppenbegleitungen innerhalb und außerhalb der Selbsthilfe wissen wir, dass dieses neue Führungsverständnis mehr Wertschätzung, Neugier und Gelassenheit bringt: Wertschätzung für den Prozess und für die Anwesenden. Neugier bezüglich unterschiedlicher Perspektiven und Ideen. Gelassenheit gegenüber den eigenen Erwartungen und Vorstellungen, wie genau etwas laufen sollte. Diese Haltung führt unserer Meinung nach zu einer

lebendig gelebten Willkommenskultur in Selbsthilfegruppen, in der Neue schnell ihren Platz finden und bereit sind, Verantwortung zu übernehmen.

Die vier oben beschriebenen Prinzipien sowie das Gesetz der Mobilität können für Selbsthilfegruppen ein spannender Referenzrahmen sein, mit dessen Hilfe sich die Teilnehmenden aus Gruppen einschätzen können. Unseres Erachtens lohnt es sich, bei Gruppensitzungen immer mal wieder auf diese „New Leadership“-Prinzipien zu schauen und darüber ins Gespräch zu kommen. Vielleicht können sie auch für Selbsthilfeunterstützerinnen und -unterstützer als Inspiration für die Anleitungsphase bei Gruppengründungen dienen.

4. Fazit und Ausblick

Der Leadership-Kurs für junge Selbsthilfeaktive 2017 startete als Pilotprojekt mit der Überzeugung, dass die eigene Haltung maßgeblich ist, wenn man Verhalten oder Strukturen in Selbsthilfegruppen und -organisationen verändern möchte. Was sich in den Köpfen und Herzen der Teilnehmenden im Laufe des Kurses verändert hat, lässt sich nicht immer gleich klar benennen. Die sichtbaren Ergebnisse sprechen jedoch eine ganz eigene Sprache: Drei Teilnehmerinnen haben eine eigene Selbsthilfegruppe in Gang gesetzt und verstehen sich hierbei verstärkt als Initiatorinnen und Begleiterinnen statt als Gruppenleiterinnen. Einem Teilnehmer, der bisher die alleinige Leitung einer Selbsthilfegruppe innerhalb eines großen Verbandes innehatte und sich damit zum Teil überfordert und allein gelassen fühlte, ist es gelungen, eine zweite (ältere) Person für die Begleitung der Gruppe zu gewinnen. Ein Teilnehmer, der mit sozialen Ängsten zu tun hat, fokussierte sich im Rahmen des Kurses zunächst auf persönliche Ziele, zum Beispiel bestimmte Hobbies auszuprobieren, die er sich bis dato nicht zugetraut hatte. Im Laufe des Jahres bekam er in den monatlichen Onlinetreffen viel Rückenwind durch die anderen „Stuhlkreis-Visionär*innen“ sowie von seiner lokalen Selbsthilfegruppe, sodass er sich zutraute, gemeinsam mit einer anderen Person einen „Stammtisch Junge Selbsthilfe“ in seiner Stadt ins Leben zu rufen.

Allen Beteiligten des Kurses wurde zum Ende hin deutlich: „Nicht vorbei ist nicht vorbei“! Es muss weitergehen und die Erfahrungen aus dem Kurs sollen auch anderen Selbsthilfegruppen und Selbsthilfeorganisationen zugänglich werden. So kam die Idee zu diesem Artikel, aber auch zu der Fortführung des Kurses in 2018: „Stuhlkreis-Visionär*innen 2“.

In diesem Jahr liegt der Schwerpunkt auf der Verstetigung und dem nachhaltigen Transfer der „New Leadership“-Haltung. Die Teilnehmenden nehmen diesmal als Tandems aus einer Gruppe oder Organisation teil – eine junge Person sowie eine (ältere) Person, die eine klassische Schlüsselposition (zum Beispiel Gruppenleitung, Vorstand) innerhalb des jeweiligen Selbsthilfekontexts inne hat. So wollen wir den Raum für intergenerationelle Begegnung schaffen und sicherstellen, dass junge Selbsthilfeaktive nicht als Einzelkämpfer

fer/innen mit neuen Ideen und eventuell sogar einem neuen Führungsverständnis in der Selbsthilfe aktiv sind.

Wir sind davon überzeugt, dass die gemeinschaftliche Selbsthilfe auch für junge Menschen ein wichtiger „Anker“ im Leben sein kann – vorausgesetzt sie bleibt lebendig und offen für neue Strukturen. Wir sehen die schon lange bestehenden Selbsthilfegruppen und -organisationen sowie Selbsthilfeunterstützerinnen und -unterstützer in der Verantwortung, junge Menschen zu stärken, zu vernetzen und weiter auszubilden. Wir hoffen, dass wir mit den „New Leadership“-Kursen einen Beitrag dazu leisten können und freuen uns auf einen regen Austausch.

Literatur

Kofahl, Christopher / Seidel, Gabriele / Weber, Jan / Werner, Silke / Nickel, Stefan: Strukturen und Prozesse bei Selbsthilfegruppen und -organisationen. In: Kofahl, Christopher / Schulz-Nieswandt, Frank / Dierks, Marie-Luise (Hrsg.): Selbsthilfe und Selbsthilfeunterstützung in Deutschland. Berlin 2016, S. 83-112

Franziska Anna Leers ist Sozialarbeiterin (M.A.) und leitet seit 2012 das Projekt „Junge Selbsthilfe Berlin-Mitte / StadtRand gGmbH“. Schwerpunkte ihrer Arbeit sind unter anderem die Vernetzung von jungen Selbsthilfeaktiven, Aufklärungsarbeit über Selbsthilfe an Berliner Hochschulen sowie die Fortbildung von Vertreterinnen und Vertretern aus Selbsthilfegruppen, Selbsthilfeorganisationen sowie Selbsthilfekontaktstellen zum Thema Junge Selbsthilfe.

Anna Caroline Türk ist seit 2001 „Open Space-Begleiterin“ und hat Gruppen mit bis zu 600 Menschen begleitet. Sie ist Trainerin des „Genuine Contact Programms“, Gründerin von truthcircles.com und hat seit 2015 mehrere Projekte zur Jungen Selbsthilfe unter anderem mit ihrer Expertise zu „New Leadership“ unterstützt.

selbsthilfegruppenjahrbuch 2018

Herausgeber:

Deutsche Arbeitsgemeinschaft Selbsthilfegruppen e.V.
Friedrichstr. 28, 35392 Gießen
www.dag-shg.de

Gemeinschaftlich vertretungsbefugt:

Karl Deiritz, Carola Jantzen, Angelika Vahnenbruck

Redaktion und verantwortlich i.S.d.P.

Dörte von Kittlitz, Selbsthilfe-Büro Niedersachsen,
Gartenstr. 18, 30161 Hannover, Tel.: 0511 / 39 19 28
Jürgen Matzat, Kontaktstelle für Selbsthilfegruppen,
Friedrichstr. 33, 35392 Gießen, Tel.: 0641 / 985 456 12

Registergericht: Amtsgericht Gießen, Vereinsregister Gießen Nr. 1344
als gemeinnützig anerkannt FA Gießen St.-Nr. 20 250 64693 v. 23.08.2016

Umschlag: Lutz Köbele-Lipp, Entwurf und Gestaltung, Berlin

Satz und Layout: Egon Kramer, Gießen

Druck: Majuskel, Wetzlar

ISSN 1616-0665

Namentlich gezeichnete Artikel geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion, des Vereins oder der fördernden Krankenkassen wieder. Nachdruck einzelner Artikel nur mit ausdrücklicher Genehmigung der Redaktion und der Autoren bzw. Autorinnen.

Copyright: Deutsche Arbeitsgemeinschaft Selbsthilfegruppen e.V.

Herstellung und Versand dieser Ausgabe des »selbsthilfegruppenjahrbuchs« wurden im Rahmen der Selbsthilfeförderung nach § 20h SGB V finanziell gefördert von folgenden Krankenkassen:
AOK-Bundesverband GbR, BARMER, BKK Dachverband e.V.

Wir bedanken uns bei allen Förderern ganz herzlich!



BARMER



*Zur Unterstützung unserer Vereinsarbeit bitten wir Sie herzlich um eine
Spende (steuerlich abzugsfähig) auf unser Konto:
IBAN:DE1851390000006303005 BIC:VBMHDE5F*