

Junge Menschen und gealterte Strukturen

Ein Leitfaden
zur Integration
von jungen Menschen
in bestehende
Selbsthilfeangebote



Inhalt

4 - 6

Gedanken und Worte zu Beginn

7 - 10

Die NetzwerkStatt Krebs (NWSK)

11

Selbsthilfe ist aktueller denn je

12 - 14

Schwächende Strukturen
in der Selbsthilfe

15

Fünf Phasen: oberstes Ziel -
Führungswandel in
der Selbsthilfe

16 - 18 Phase 1

Raum für Veränderung

19 - 25 Phase 2

Raum für Beteiligung
und Selbstorganisation

26 - 30 Phase 3

Raum für authentische
Begegnung

31 - 33 Phase 4

Raum für generations-
übergreifenden Dialog

34 - 37 Phase 5

Raum für Verstetigung
und Nachhaltigkeit

38

Fazit: Phasen

39

Prinzipien Neuer Führung

40 Die da sind, sind genau die Richtigen

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

42 Es fängt an, wenn die Zeit reif ist

43 Vorbei ist vorbei /
Nicht vorbei ist nicht vorbei

44 Das Gesetz der Mobilität

45

Fazit: Neue Führung

46

Externe Prozessbegleitung

47 - 49

Jetzt bist du dran

50

Impressum

Herzlich willkommen! Schön, dass du dich für diese Broschüre interessierst.

Hallo! Wir sind Franziska und Caroline, die Autorinnen dieser Broschüre.

Wir möchten in dieser Broschüre unsere Entdeckungen, Erfahrungen und Überraschungen mit Selbsthilfegruppen und -organisationen insbesondere in der Frauenselbsthilfe nach Krebs Bundesverband e.V. (FSH) und der NetzwerkStatt Krebs (NWSK) mit Dir teilen. Es erwarten dich einige Schätze und viel konkretes Handwerkszeug, das dich inspirieren soll, in deinem eigenen Selbsthilfe-Kontext Neues auszuprobieren.

Im Vordergrund steht für uns die Frage, was Selbsthilfegruppen und -organisationen lebendig macht und hält. Damit verbunden sind Themen wie der Generationenwandel in der Selbsthilfe, Formen des Engagements und der Verantwortungsübernahme sowie schließlich die Frage nach der Zukunft von organisierter Selbsthilfe.

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 Neues. Wir sehen die schon lange bestehenden Selbsthilfegruppen und -organisationen sowie Selbsthilfeunterstützer*innen in der Verantwortung, junge Menschen zu stärken, zu vernetzen und weiter zu beteiligen. Wir hoffen, dass wir mit dieser Broschüre einen Beitrag dazu leisten können und freuen uns auf einen regen Austausch!



Franziska Anna Leers

Ich bin Sozialarbeiterin (M. A.) und habe von 2012 bis 2018 das Projekt „Junge Selbsthilfe Berlin-Mitte / StadtRand gGmbH“ geleitet. Schwerpunkte meiner Arbeit sind die Vernetzung von jungen Selbsthilfe-Aktiven, Aufklärungsarbeit an Hochschulen sowie die Fortbildung von Vertreter*innen aus Selbsthilfegruppen, -organisationen und

-kontaktstellen zum Thema Junge Selbsthilfe. Von 2014 bis 2017 war ich als externe Prozessbegleiterin für die NWSK, ein Projekt der FSH, aktiv.



Anna Caroline Türk

Ich bin Gründerin von TruthCircles und arbeite als Coach für Neue Führung und externe Prozessbegleiterin. Bereits im Alter von 17 Jahren begann ich bei weltbekannten Mentoren für Open Space, Genuine Contact Program und Future Search in die Lehre zu gehen. Seit 2015 habe ich mehrere Projekte zur „Jungen Selbsthilfe“ unter anderem mit meiner Expertise zu Prinzipien der neuen Führung unterstützt. Anfang 2018 habe ich den Staffelpstab der Projektbegleitung bei der NWSK von Franziska Anna Leers übernommen.



Hallo!
Ich bin Sylvia Brathuhn,
Bundesvorsitzende der FSH

Die Diagnose Krebs betrifft Menschen unabhängig vom Alter.

Für Selbsthilfeorganisationen ist es daher wichtig, sich darauf zu besinnen, wie auch junge und jüngere an Krebs erkrankte Menschen Platz und Raum zur Stabilisierung und Weiterentwicklung mit und nach ihrer Erkrankung finden können.

In der FSH haben wir dieses Bedürfnis erkannt. Wir haben mit der Gründung der NWSK ein Angebot für junge

und jüngere Erkrankte geschaffen, das es jungen Frauen ermöglicht, ihre individuellen Potenziale und Ressourcen zu erkennen und gemeinsames Wachstum und gemeinsame Entwicklung – auch mit einer schweren Erkrankung – zu erleben.

Die Frauen aus der NWSK geben einander das, was Entwicklung braucht: Mut, Impulse und Perspektiven. Sie experimentieren und wagen, sie probieren sich in einem geschützten Raum aus und lernen sich selbst und andere auf eine neue Art und Weise kennen.

Miteinander erkunden sie das veränderte Abenteuer Leben und wandeln sich. Wir Menschen sind Wesen des Bewahrens und des Veränderns. Wichtig ist, dass wir beide Pole in einem guten Rhythmus leben. Es gibt nicht die Selbsthilfeorganisation, sondern wir, die in der Selbsthilfe Aktiven, sind das lebendige Innen.

Wenn wir von dem Gedanken getragen werden, dass Leben Veränderung ist und dass nichts bleiben kann, wie es ist, wenn wir uns diesen Grundsatz verinnerlichen, dann sind Selbsthilfeorganisationen Lebensorte, die allen Menschen in jeder Altersstufe gerecht werden.

Dann verjüngt sich Selbsthilfe, nicht nur in Bezug auf das biografische Alter, sondern vor allem mit Blick auf den Selbsthilfegerist! In Uganda gibt es ein Sprichwort: „Die beste Zeit, einen Baum zu pflanzen, war vor zwanzig Jahren. Die nächstbeste Zeit ist jetzt.“ Lasst uns in diesem Sinne immer wieder Bäume pflanzen.

Die vorliegende Broschüre ist in meinen Augen eine wunderbare Pflanzanleitung, die es ermöglicht, dass Selbsthilfeorganisationen sich immer wieder neu öffnen und bereit machen für Wachstum und Entwicklung.



**Melanie Sternberg,
Aktive der NWSK**

Wir sind Frauen, Mütter und Töchter. Wir sind Angestellte, Hausfrauen und Chefinnen. Wir sind Nachbarinnen, Freundinnen und Kolleginnen. Und wir stecken alle in derselben Situation: Mitten im Leben mit Krebs leben!

Was die Aktiven der jungen Selbsthilfe in der NWSK besonders miteinander verbindet, ist die Möglichkeit des gemeinsamen und persönlichen Wachstums, welches nach Herzenslust und im individuellen stimmigen Rhythmus geschehen darf. Kreativer Ideenreichtum, lebendiger Erfahrungsaustausch und Entfaltung von Potentialen – seit ihrem Bestehen findet das alles in dem bundesweiten Netzwerk unter Anwendung der Prinzipien der Neuen Führung statt.

Dabei wird der Erfahrungsschatz der Selbsthilfe(-bewegung) zu einer Ressource und die eigene Resilienz stärkenden Quelle.

Werden in der Selbsthilfe Freiräume für authentische Begegnung und freie Beteiligung zugelassen, wie es der Verband der FSH mit der initiierten Projektbegleitung getan hat, kann wunderbar Frisches entstehen, wie die NWSK seit fast vier Jahren zeigt.

Wir freuen uns auf die Begegnung mit der FSH im Open Space 2018 und blicken diesem mit kindlicher Neugier entgegen!



**Hallo! Ich bin die Kathrin
aka Onkobitch**

Ich bin für die Zeichnungen in dieser Broschüre verantwortlich. Zum Malen bin ich gekommen wie zu diesen Illustrationen: spontan, zufällig und aus der Situation heraus. 2017 nahm ich an einem Treffen der NWSK teil und habe dort zum ersten mal diese bildhaften Notizen auf den Plakaten entdeckt. Ich fand sie faszinierend.

Später zu Hause folgte ich diesem Impuls und lies mich in die tiefen Welten des Webs und der Sketchnotes saugen. Das blieb nicht ohne weitreichende Folgen. Ich malte, lernte und begann, meinen eigenen Stil zu entwickeln. Das, was dabei herausgekommen ist, seht ihr unter anderem hier. Ich wünsche euch viel Freude beim Lesen dieses Leitfadens.

Die NetzwerkStatt Krebs

Die NetzwerkStatt Krebs (NWSK)

Ein junges Netzwerk unter dem Dach der FSH

Die FSH wurde 1976 gegründet und ist eine der größten deutschen Krebs-Selbsthilfeorganisationen mit Multiplikator*innen auf Bundes-, Landes- und Gruppenebene. Auf allen Ebenen des Verbandes sind Frauen im Alter von 55-plus überrepräsentiert, was – auch auf Grund des erhöhten Erkrankungsrisikos in dieser Altersgruppe – in der Natur der Sache liegt.

Insbesondere für die Betroffenengruppe der jungen Frauen gab es lange Zeit kaum altersspezifische Unterstützungsangebote – weder innerhalb noch außerhalb der Selbsthilfeszene. Um dies zu verändern, wollte die FSH ein bundesweites Netzwerk initiieren, damit junge, an Krebs erkrankte Frauen die Möglichkeit haben, ihre Hoffnungen, Rückschläge und Fragen untereinander zu erörtern und einen individuellen Umgang mit dieser belastenden Situation zu finden.

„Jung“ bezieht sich hier auf Frauen zwischen 18 und 49 Jahren und deren lebensweltliche Charakteristika. Bei Frauen in diesem Alter kommt die Diagnose „Krebs“ zu einer Zeit, in der das Leben in voller Blüte steht und Gedanken an Krankheit und Sterben oftmals keinen Platz haben.

Diese Frauen sind vielleicht gerade am Anfang des Studiums, mitten in der Karriere oder noch in der beruflichen Orientierung. Sie wollen unabhängig sein, sich ausprobieren, das Elternhaus hinter sich lassen, eine eigene Familie gründen oder haben diese vielleicht gerade gegründet.

Mit dem Wunsch, ein Gefühl dafür zu bekommen, ob die angedachte Zielgruppe überhaupt Interesse und Bedarf für solch ein Netzwerk hat, lud die damalige Bundesvorsitzende Karin Meißler im Jahr 2013 die wenigen jungen Frauen, die bereits in

Wie alles begann bis heute.
Hintergrund zur Projektidee.

FSH-Gruppen vertreten waren, zu einem informellen Gespräch darüber ein.

Schnell wurde klar:

Ja! So ein bundesweites Netzwerk ist sinnvoll und längst überfällig!

Das war das „grüne Licht“ für die FSH, einen Förderantrag beim Bundesministerium für Gesundheit für ein dreijähriges Projekt zu stellen.



Projektverlauf von 2014 bis 2017

Die ersten Aktivitäten des vom Gesundheitsministerium geförderten Projektes starteten im Jahr 2014.

Um herauszufinden, welche Bedürfnisse junge Krebspatient*innen im Alter von 18 bis 49 Jahren formulieren, konnten sich im Zeitraum von zwei Monaten junge Frauen mit Krebs an einer Online-Umfrage zu dieser Thematik beteiligen. Etwa 350 junge Frauen folgten der Einladung. Die Ergebnisse der Umfrage besprachen zehn junge, an Krebs erkrankten Frauen in einem zweieinhalbtägigen Workshop. Auf diesen Erkenntnissen aufbauend entwickelten die Teilnehmerinnen konkrete Projektschritte, um die Situation von jungen Patient*innen kurz- und langfristig zu verbessern und um ein bundesweites Netzwerk von jungen Frauen mit Krebs zu initiieren.

Nur ein halbes Jahr später, im April 2015, schlossen sich die engagierten Frauen unter dem Namen „NetzwerkStatt Krebs“ (NWSK) zusammen.

Seitdem wächst das bundesweite Netzwerk und gliedert sich in unterschiedliche Verantwortungsbereiche, wie die der Netzwerk-Sprecherinnen sowie die Ressorts „Website“ und „Regionale Ansprechpartner*innen“. Letztere sind Netzwerkfrauen, die sich bereit erklären, in ihrer Region für junge Krebsbetroffene als Kontaktperson zur Verfügung zu stehen.

Im Sommer 2015 präsentierte sich die NWSK mit zirka 30 Frauen erstmals beim FSH-Bundeskongress den Mitgliedern. Hier knüpften jüngere und ältere Selbsthilfe-Aktive erste Kontakte. Die Grundlage für ein Miteinander wurde gelegt. Im November 2015 sowie April 2016 folgten Workshops mit jeweils zirka 15 jungen, an Krebs erkrankten Frauen, in denen sie die einzelnen Vorhaben der NWSK mit viel Tatendrang und Konzentration voranbrachten.

Im Dezember 2015 ging die Website **www.netzwerkstattkrebs.de** online, die gemeinsam mit einer professionellen

Agentur erstellt worden war. Die Seite soll jungen, an Krebs erkrankten, Menschen einen ersten Anlaufpunkt geben, sich zu informieren und Kontakte zu anderen Patient*innen ähnlichen Alters zu knüpfen.

Anfang 2016 entwickelten die Frauen einen ersten Flyer, nahmen am Deutschen Krebsskongress in Berlin, an zahlreichen anderen Patientenkongressen und -tagen teil und versenden seitdem regelmäßig ihren Newsletter „Hand-Zettel“ per E-Mail an alle Interessierten. Inzwischen ist die NWSK auch bei Facebook vertreten. Im August 2016 fand das zweite Netzwerktreffen in Magdeburg statt parallel zum FSH-Bundeskongress. Diesmal nahmen etwa 40 junge Frauen daran teil. Die Anzahl regionaler Ansprechpartner*innen stieg auf 25 an.

Im Sommer 2016 wurde die NWSK mit dem Hamburger Selbsthilfepreis ausgezeichnet.

Seit 2016 wurden Engagierte der NWSK immer wieder eingeladen, sich in diversen Gremien der FSH sowie Interessensvertretungen zu beteiligen.

Ende August 2017 fand das dritte große NWSK-Treffen mit zirka 50 Teilnehmer*innen beim zum FSH-Bundeskongress statt. Hier wurden die Weichen für den Fortbestand der NWSK gestellt und neue Führungsstrukturen vereinbart: Die bisherige Form von drei Netzwerk-Sprecherinnen ging in unterschiedliche thematische Ressorts mit jeweils Verantwortlichen über.

2017 beim FSH-Bundeskongress konnten sich die jungen Aktiven erneut präsentieren. Sie erhielten Unterstützung, Stärkung und Bestätigung der FSH-Mitglieder. Während des NWSK-Treffens in Magdeburg standen das Kennenlernen, die Integration von neu Interessierten und der informelle Austausch im Vordergrund.

Die Methode "Holistische Moderation" unterstützte die Zusammenkünfte: Alle Treffen fanden in Kreisform auf Augenhöhe statt, die Agenda kreierten die Teilnehmenden selbst und setzten die für sie wichtigen Schwerpunkte.

Der Fokus auf das eigene Selbstverständnis als Netzwerk und die gemeinsamen Werte und Visionen standen immer wieder am Anfang der Vorhaben.

Ausblick

Um generationsübergreifend zusammenzuwachsen und um den gesamten Verband

für junge Krebsbetroffene zu öffnen, haben sich die FSH gemeinsam mit der NWSK dazu entschlossen, den FSH-Bundeskongress 2018 als "Open Space"-Konferenz zu gestalten. An drei Tagen werden alle 500 Beteiligten gemeinsam ihre Anliegen, Fragen und Ideen unter dem Motto „Ich-Du-Wir: Gemeinsam wachsen“ erörtern.

Die Veranstaltungsmethode Open Space mit etwa 500 Teilnehmenden ist im Kontext der organisierten Selbsthilfe in Deutschland bisher einmalig.



REFLEXION

Was inspiriert dich an der NWSK
Entstehungsgeschichte?



Selbsthilfe ist aktueller denn je

Die Herausforderungen in der Gesellschaft nehmen zu und der Druck, funktionieren zu müssen, auch. Immer mehr Menschen vermissen eine Gemeinschaft von Menschen, die sie wirklich unterstützt und die an ihrem Glück und Werdegang interessiert ist.

Selbsthilfe ist ein Ort, an dem humanistische Werte gelebt werden und Menschen sich gegenseitig ermutigen, ihr Schicksal in die Hand zu nehmen: Ein Ort der Solidarität und des Respekts.

Selbsthilfe wird in vielen Bereichen immer sichtbarer und doch gibt es noch viel mehr

Möglichkeiten, in die Gesellschaft zu treten, Menschen miteinander zu verbinden und ihnen eine Gemeinschaft von Gleichgesinnten zu bieten.

Wenn es den Selbsthilfeverbänden gelingt, genügend Freiraum für Beteiligung und Selbstorganisation zuzulassen, wird das insbesondere der Generation X gefallen, die sich nicht gerne vorschreiben lässt, was sie tun soll, und stattdessen lieber selbst gestaltet. Im Grunde haben die meisten von uns dieses Gen in sich und wir alle freuen uns, wenn wir selbstbestimmt, aktiv und vor allem freudvoll mitgestalten dürfen.

Die bestehenden Verbände können mit ihren langjährigen Erfahrungswerten und haltgebenden Strukturen Ansprechpartner und finanzieller Unterstützer sein. Indem sie neben dem inhaltlichen Mitwirken z. B. administrative Aufgaben übernehmen, ermöglichen sie es jungen Aktiven, sich auf ihre Aufgaben und ihr Engagement zu konzentrieren. Durch enge Zusammenarbeit, Offenheit und so wenig Bürokratie wie möglich werden beide Seiten gestärkt und belebt.

So gewinnen alle.



Schwächende Strukturen in der Selbsthilfe



Dass viele Gruppen Schwierigkeiten haben, Mitglieder zu gewinnen, sie zu halten und dafür zu begeistern, Aufgaben zu übernehmen, zeigt unter anderem die Studie „Gesundheitsbezogene Selbsthilfe in Deutschland“ (2016).

Nicht selten verausgaben sich aktive Ehrenamtliche und stehen an der Grenze ihrer Belastbarkeit (Vgl. Kofahl et al. 2016, S. 101f.). Es scheint, dass veraltete – und damit oftmals starre und entwicklungshindernde – Strukturen den Generationenwechsel in Selbsthilfegruppen und -verbänden erschweren.

Viele der Gespräche mit Teilnehmenden aus Selbsthilfegruppen, mit Ehren- und Hauptamtlichen aus Organisationen sowie Selbsthilfeunterstützer*innen bestätigen die Ergebnisse der Studie.

Wie konnte es dazu kommen?

Die beschriebene Problematik verweist unseres Erachtens neben den gestiegenen Anforderungen an die Selbsthilfe auf ihre gewachsenen und zum Teil veralteten Strukturen. Es fehlt an Raum für aktive Selbstorganisation, dem ursprüngliche Sinn und Zweck der Selbsthilfe.

So ergeben sich grundsätzliche Fragen:

Wer übernimmt wie Verantwortung in der eigenen Gruppe / Organisation?

Gibt es unterschiedliche Herangehensweisen, wie junge und ältere Menschen Verantwortung übernehmen?

Ist das gelebte Verständnis von Verantwortung attraktiv für Neue und hält es die Gruppe lebendig?

Wie werden Entscheidungen getroffen?

Gibt es Raum für Selbstorganisation?

Wie wird Führung verstanden?

Unsere Beobachtungen und der Austausch über schwächende und stärkende Strukturen in der Selbsthilfe zeigten eines ganz klar: Die Frage danach, wie Führung verstanden wird, ist ausschlaggebend dafür, wie lebendig und wandlungsfähig eine Selbsthilfegruppe und -organisation ist. Das wiederum ist ein zentraler Punkt, wenn es um den Generationswandel geht.

Ein Großteil der gemeinschaftlichen Selbsthilfe hat offenbar eine Führungskrise und braucht ein neues Führungsverständnis – das an die Ursprünge der Selbsthilfe erinnern sollte – sowie Reflexion und eine aktualisierte Praxis von Verantwortungsübernahme.

Wir haben den Eindruck, dass noch zu wenig über das Führungsverständnis innerhalb von Selbsthilfegruppen reflektiert wird.

Stärkende Strukturen in der Selbsthilfe

Die Treffen der NWSK sind Best Practice Beispiele, wie Raum für Selbstorganisation geöffnet und Führung neu gestaltet werden. Sie strotzen vor Lebendigkeit, Tatendrang und Begeisterung. Die innovativ ausgerichtet und lokal unterschiedlich gestalteten Treffen motivieren junge Selbsthilfe-Aktive, sich zu engagieren und Verantwortung zu übernehmen. Seit 2014 stieg die Anzahl der Teilnehmenden von 30 auf 50 Personen im Jahr 2017. Hier zeigt sich, dass gemeinschaftliche Selbsthilfe durchaus ein sinnvolles Format für junge Menschen ist.

Was machen die jungen und jüngeren Mitwirkenden anders?

Was kann man von ihnen lernen?

Das Geheimnis der NWSK-Treffen lässt sich so beschreiben: Die Wochenenden

sind inhaltlich nicht durchgeplant, es gibt keine Vorträge von externen Expert*innen. Vielmehr schaffen die Treffen Lern- und Begegnungsräume, Raum für Selbstorganisation und Beteiligung. Im Open Space Verfahren bringen die Teilnehmenden ihre Anliegen ein und bestimmen so gemeinsam die Agenda. Handlungsweisend ist hierbei, wofür jede*r selbst Begeisterung, Neugierde, Interesse verspürt.

So reichen die Themen von persönlichem Erfahrungsaustausch über Gruppenmethoden, Kommunikation mit Mediziner*innen, dem Erarbeiten gemeinsamer Visionen der NWSK bis hin zu Tanzworkshops oder Geo Caching. Am Ende der Treffen steht jeweils eine Handlungsplanung, bei der die Bereitschaft, Dinge in die Hand zu nehmen und umzusetzen, erstaunlich hoch ist.

REFLEXION

Stärkende & schwächende Strukturen bei euch im Verband?

Wie wird bei euch Führung gelebt?

Vorschlag: Nutzt die nebenstehenden
Schaubilder im nächsten Treffen
und macht den Test!

Welche Verhaltensweisen erlebt ihr bei euch?

Geht den Teilnehmenden je zehn Klebe-
punkte und lasst sie damit markieren,
welche Verhaltensweisen sie in eurer Orga-
nisation oder Gruppe erleben. Anschließend
setzt euch zusammen in einen Kreis und
tauscht euch zu dem Ergebnis aus. Hört
einander zu und lasst alle Beteiligten aus-
reden.

Plant mindestens 30 Minuten dafür ein und
überlegt am Ende eure nächsten Schritte.

Verhaltensweisen
wie diese

zuhören
verstehen
vertrauen
teilen
Klarheit schaffen
belohnen
Raum geben
wertschätzen
danken

erzeugen
ein solches
Klima

**LEBENDIGKEIT
STÄRKEND**

was zu folgenden
Reaktionen führt

experimentieren
kreativ sein
Risiken eingehen
eigenständig handeln
sich engagieren
produktiv sein
effektiv sein
das Beste geben

Verhaltensweisen
wie diese

kontrollieren
bestrafen
reglementieren
vorschreiben
bloßstellen
Schuld erzeugen
verurteilen
unter Druck setzten
willkürlich sein

erzeugen
ein solches
Klima

**LEBENDIGKEIT
SCHWÄCHEND**

was zu folgenden
Reaktionen führt

mitlaufen
sich ärgern
sich unterordnen
Initiative vermeiden
eigene Meinung
verbergen
apathisch sein
vortäuschen
verurteilen
Opferhaltung einnehmen



Fünf Phasen: oberstes Ziel – Führungswandel in der Selbsthilfe

Ihr müßt das Rad nicht neu erfinden. Wir glauben, dass ihr viel von der FSH und der NWSK lernen könnt.

Wir wollen euch zeigen, welche Phasen zur Entstehung und zum Wachstum der NWSK nötig waren. Zu fast jeder Phase stellen wir Werkzeuge vor, die hilfreich sind, und geben euch Anregungen, sie zu verwenden.

Am Ende jeder Phase haben wir Raum für eure persönliche Reflexion geschaffen, und laden euch ein, das Gelernte zu integrieren.

Jede Phase und ihre Werkzeuge eröffnen die Möglichkeit, Führung in eurem Verband / in eurer Gruppe zu reflektieren und aktiv neu zu gestalten sowie stärkende Strukturen zu erschaffen und Selbstorganisation zu fördern.

Diese Entwicklung der FSH und der NWSK lässt sich in fünf Phasen unterscheiden, die ihr in eurem Verband auch durchlaufen müsst, um nachhaltige Veränderung zu erreichen.

Phase 1 Raum für Veränderung

Phase 2 Raum für Beteiligung

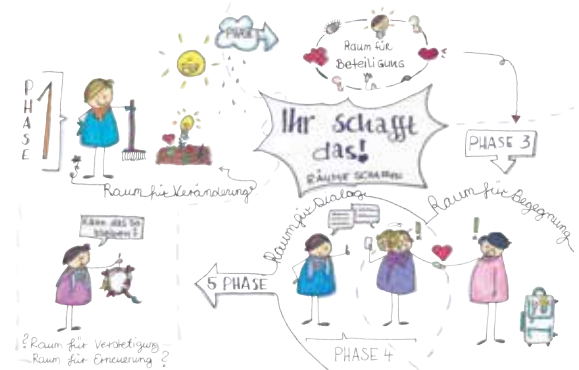
Phase 3 Raum für authentische Begegnung

Phase 4 Raum für generationsübergreifenden Dialog

Phase 5 Raum für Verstetigung und Erneuerung

Wir sind davon überzeugt, dass das aufmerksame Lesen und Anwenden der hier vorgestellten Werkzeuge helfen wird, neue Wege in eurem eigenen Selbsthilfekontext zu gehen und das Potenzial sowie die vorhandenen (vielleicht bisher) unentdeckten Ressourcen aller Beteiligten zu wecken und zu nutzen.

Wir wünschen euch Vergnügen und Freude bei der Lektüre und Aha-Erlebnisse beim Ausprobieren!



Phase I



Phase I Raum für Veränderung

Alles beginnt mit dem Entschluss einer einzelnen Person oder einer kleinen Gruppe von Menschen, den Verband für junge Menschen zu öffnen. Bei der NWSK waren es die Vorstandsmitglieder der FSH, die sich entschlossen hatten, mehr Raum für junge, an Krebs erkrankte, Menschen zu schaffen. Schnell wurde deutlich, dass dazu die Betroffenen einbezogen werden mussten.

In diesem Fall erforschte die FSH in einer Online-Umfrage, welche Bedürfnisse oder Anliegen junge Menschen haben, die dem Verband nahe stehen.

Voraussetzung war, offen für die Ergebnisse der Umfrage zu sein und sich gleichzeitig

klar zu positionieren, die Hinweise ernst zu nehmen und mit den Ergebnissen zu arbeiten.

Entscheidend für den Erfolg ist es daher auch, innerhalb des Verbands Bewusstsein für das Vorhaben zu schaffen und offen über die Herausforderungen und Vorteile des Veränderungsprozesses zu sprechen.

Dabei muss allen Beteiligten klar sein, dass dieser Veränderungsprozess nicht von allein, schnell oder einfach vonstattengehen wird, sondern Lernbereitschaft, Neugier und Offenheit bei allen Beteiligten erfordert.



REFLEXION

Phase I

Seid ihr bereit für Veränderung?

	Ja / Nein	Nächste Schritte
Der Vorstand ist bereit und verpflichtet sich, dazu beizutragen, den Verband für junge Aktive zu öffnen.		
Der Vorstand hat eine Liste mit den potenziellen Vorteilen bezüglich der Öffnung des Verbandes für junge Aktive entwickelt.		
Der erweiterte Vorstand / die Landesvertreter sind bereit und verpflichten sich, die Öffnung des Verbandes für junge Aktive mitzutragen.		
Der erweiterte Vorstand / die Landesvertreter haben eine Liste mit den potenziellen Vorteilen bezüglich der Öffnung des Verbandes für junge Aktive entwickelt.		
Die Geschäftsführung ist bereit und verpflichtet sich, dazu beizutragen, den Verband für junge Aktive zu öffnen.		
Die Geschäftsführung hat eine Liste mit den potenziellen Vorteilen bezüglich der Öffnung des Verbandes für junge Aktive entwickelt.		
Der Vorstand verfügt über die Kompetenzen, Fähigkeiten und Kapazitäten, um die Veränderung zu leiten.		
Ihr seid bereit, dass Menschen im gesamten Verband ihre Bereitschaft entwickeln, sich an der Veränderung zu beteiligen – einschließlich ihres Verständnisses der Vorteile.		



Hier findest du eine Checkliste, die euch helfen soll, wirklich sicher zu sein, dass alle hinter dem Vorhaben und den Bemühungen stehen, euren Verband nachhaltig für junge Aktive zu öffnen und den Geist des Verbandes zu verjüngen.

Phase 2



Phase 2 Raum für Beteiligung und Selbstorganisation

Mithilfe der Online-Umfrage ist es der FSH gelungen, interessierte junge Menschen zu identifizieren und zu einem Kick-Off Workshop mit externer Prozessbegleitung einzuladen.

Der Workshop diente den Teilnehmenden einerseits dazu, sich gegenseitig kennenzulernen, und andererseits dazu, ihr gemeinsames Selbstverständnis miteinander zu klären.

Raum für Beteiligung zu schaffen heißt: Fragen zu stellen und den Teilnehmer*innen sehr gut zuzuhören – alle Stimmen und Perspektiven zuzulassen und die Teilnehmer*innen zu ermutigen, nicht sofort ins Handeln zu gehen, sondern zunächst einmal herauszufinden, welche Werte und größere Vision sie miteinander verbinden. Hierzu wurde das Medicine Wheel Tool genutzt, das wir auf der folgenden Seite vorstellen.

Wenn sich herausstellt, dass die Beteiligten einen echten Sinn in ihrem Zusammenkommen erkennen, dann kann auf dieser Grundlage eine Gemeinschaft entstehen, die bereit ist, Verantwortung für die gemeinsame Vision zu übernehmen und gemeinsam neue Schritte zu gehen. Sobald das gemeinsame Selbstverständnis deutlich ist, wird es einfach, gemeinsam Aktivitäten zu planen und durchzuführen.

Zu den weiteren Schritten gehört, dass die Beteiligten ihre eigenen Kanäle für Kommunikation finden. Natürlich kann die externe Begleitung Empfehlungen aussprechen. Am Ende müssen die Beteiligten jedoch selbst ihre Kommunikationskanäle wählen. Nur was sie selbst in die Hand nehmen, werden sie mit Leben und Kommunikation füllen. Im Vorhinein zum Beispiel geschlossene Facebook- oder WhatsApp-Gruppen einzurichten, ist eher kontraproduktiv.

Der Raum für Selbstorganisation wird dadurch geschlossen anstatt geöffnet.

Um den Raum zu öffnen, ist es wichtig, darauf zu warten, dass die Beteiligten ihre eigenen Fragen finden und eigene Antworten suchen. Wie im Schaubild zu den stärkenden und schwächenden Verhaltensweisen (siehe Seite 14) deutlich wurde, ist es entscheidend, immer wieder einfach nur ein stärkendes und bejahendes Umfeld zu schaffen, um Austausch und Beteiligung zu ermöglichen.

Beteiligung entsteht, wenn wir Menschen einladen und fragen:

„Was wollt ihr machen?“

Besonders geeignet ist dafür die Methode Open Space, die wir auf den folgenden Seiten vorstellen.

Phase 2 WERKZEUG – Medicine Wheel Tool

Ein hervorragendes Werkzeug, um das gemeinsame Selbstverständnis als Gruppe zu erforschen ist das Medicine Wheel Tool® des Genuine Contact™ Program (deutsch Medizinrad oder Organisationskompass).

Das Medicine Wheel Tool ist inspiriert von dem Medizinrad, einem Mandala, das es in vielen indigenen Kulturen gibt und das unter anderem nach Himmelsrichtungen und Jahreszeiten organisiert ist.

Das Medicine Wheel Tool beginnt im Zentrum mit der Frage nach dem Sinn und Zweck. Was ist der Sinn und Zweck unserer Gruppe? Was ist der Sinn und Zweck unseres Projekts?

Im Norden geht es um Führung und Werte. Hier sammeln alle Beteiligten die Werte, die sie für die Zusammenarbeit wichtig finden.

Im Osten geht es um die große Vision und die gemeinsamen Ziele – hier kann die Gruppe alle großen und kleinen Meilensteine benennen, die sie gemeinsam erreichen wollen.

Im Süden geht es um die Gemeinschaft: Wer gehört zum Projekt dazu? Wer profitiert davon und wer soll noch dazu eingeladen werden? Wer sind externe Unterstützer*innen?

Im Westen wird geklärt und verabredet, welche konkreten nächsten Schritte die Gruppe gehen will. Hier hat alles zu Management und Strukturen Platz.

Vorteilhaft am Medicine Wheel Tool ist, dass es sehr leicht anzuwenden ist. Es stellt sicher, dass alles Wichtige besprochen wird, ohne sich in Details zu verlieren. Aus Erfahrung können wir sagen, dass das Rad superproduktiv macht – es

kommt sozusagen ganz von allein ins Rollen, wenn die Fragen in der hier vorgestellten Reihenfolge bearbeitet werden.



Phase 2 WERKZEUG – Open Space

Wie arbeiten große Gruppen effektiv zusammen? Auf Konferenzen gibt es viele Menschen, die den größten Teil ihrer Zeit damit verbringen, (externen) Expert*innen zuzuhören, während sie selbst lediglich in den Kaffeepausen zu Wort kommen. Während solch einer Veranstaltung sinken einige immer tiefer in ihre Stühle und konsumieren, was ihnen geboten wird.

Nur die Kaffeepausen bieten Gelegenheit, um mit bekannten und neuen Menschen ins Gespräch zu kommen. Kurz gesagt: Das herkömmliche Konferenzformat ist nicht für jeden ein guter Weg, um das Know-how, das Interesse und die Leidenschaft aller Teilnehmenden zu nutzen. Darum stellte sich Harrison Owen die Frage, wie eine Konferenz aussehen würde, die einer endlosen Kaffeepause gleicht. So ist in den 80er-Jahren die Konferenzmethode Open Space Technology entstanden.

Seitdem wird sie weltweit erfolgreich angewandt. Im Open Space gibt es beispielsweise ein pausenloses Pausenbuffet, an dem Menschen unkompliziert und zu jeder Zeit miteinander ins Gespräch kommen können.

Das wichtigste bei der Methode ist jedoch, dass hier alle Teilnehmenden selbst die Expert*innen sind. Nach einer kleinen Einführung in das Verfahren werden sie gleich zu Beginn aufgefordert aufzuschreiben und vorzustellen, was sie besprechen wollen.

Diese Themen hängen sie an eine „Anliegen-Wand“. Ähnlich wie bei einem Stundenplan gibt es mehrere Anfangszeiten. Allerdings gibt es (abhängig von der Größe der Veranstaltung) unterschiedlich viele Kleingruppen-Bereiche, in denen anschließend parallel gearbeitet wird.

Sobald die Agenda steht, gehen die Teilnehmenden selbstorganisiert – auf der Grundlage ihres Interesses – in die Kleingruppen ihrer Wahl.

Wer Open Space zum ersten Mal erlebt, kann sich meist nicht vorstellen, wie das gelingen kann. Aber sobald Menschen an einem Open Space mitgewirkt haben, sind sie größtenteils begeistert und fragen sich, wo diese Form der Zusammenarbeit noch nützlich eingebracht werden könnte.

Das Format bietet viel Freiheit und ist zugleich wunderbar strukturiert, sodass keine Zeit für organisatorische Fragen innerhalb der großen Gruppe benötigt wird.

Die unterschiedlichen Anliegen-Gruppen notieren jeweils knapp die Gespräche. Die Notizen werden für alle sichtbar an der Doku-Wand aufgehängt.

Abhängig von der Länge der Open Space Veranstaltung wird üblicherweise am Ende eine Handlungsplanung angeboten. Darin können die Teilnehmenden gemeinsam überlegen, welche Aktivitäten und nächsten Schritte sie nun angehen wollen.

Genau wie bei der Entstehung der Agenda gilt auch hier das Prinzip: Es passiert nichts, was die Anwesenden nicht selbst in die Hand nehmen.

Während des Open Space gelten folgende Prinzipien:

- Die da sind, sind genau die Richtigen
- Was auch immer geschieht: Es ist das Einzige, was geschehen konnte
- Es fängt an, wenn die Zeit reif ist
- Vorbei ist vorbei / Nicht vorbei ist nicht vorbei

Außerdem gibt es das Gesetz der zwei Füße bzw. das Gesetz der Mobilität.

All diese Aspekte werden ausführlicher in dem Kapitel „Prinzipien neue Führung“ vorgestellt.



Phase 2 Beteiligung = Wertschätzung



Ehrenamtliches Engagement und Beteiligung bewusst und von Herzen zu würdigen, ist ein Grundpfeiler des Ehrenamts und ein wichtiger Bestandteil der Kultur einer Organisation. Die Erfahrungen aus Ehrenamt und Beruf zeigen jedoch zu oft, dass außerordentliches Engagement und Erfolg als selbstverständlich hingenommen werden.

Häufig gehen wir nach einem wichtigen Meilenstein eines Projektes einfach weiter und widmen uns schon wieder der nächsten Aufgabe.

Insbesondere im Ehrenamt haben wir die Möglichkeit, das anders zu machen, unsere Erfolge und Teilerfolge gemeinsam und gegenseitig zu würdigen und vor allem die Menschen hinter dem Engagement wertzuschätzen. Dies ist nicht nur Balsam für die Seele, sondern obendrein ein wichtiger Impuls sich weiter zu engagieren. Die Menschen bleiben gern und geben ihre Zeit und Energie, wenn sie sich gesehen fühlen. Ehrungen und Anerkennung drücken sich auch in der Möglichkeit aus, mitzugestalten und sich beteiligen zu können. Ein Workshop, in dem die Antworten auf

die Fragen eigentlich schon feststehen und der wenig bis keinen Raum für Beteiligung und Selbstorganisation lässt, wird für die Beteiligten schnell langweilig.

Den Raum für Beteiligung zu öffnen – sowohl innerhalb der neu entstehenden Strukturen als auch innerhalb des Verbandes – bedeutet gelebte Wertschätzung. Natürlich muss die Balance zwischen Unter- und Überforderung immer wieder neu austariert werden. Raum für Beteiligung in bereits bestehenden Gremien des Gesamtverbands können junge Aktive auch schnell als belastend empfinden.

Darum ist es immer wichtig mit den Beteiligten selbst zu sprechen und gemeinsam herauszufinden, welches Maß an Beteiligung zum gegenwärtigen Zeitpunkt als stärkend empfunden wird.

Nur so können der Verband und die jungen Aktiven wachsen und sich miteinander weiterentwickeln.

● REFLEXION

Phase 2

Wo wünschst du dir mehr
Beteiligung?

Wo wünschst du dir weniger
Verantwortung?



Wie erlebst du Wertschätzung
in deinem Verband?

Welche Form der Wertschätzung
fändest du angemessen?

Phase 3



Phase 3

Raum für authentische Begegnung

Wenn eine neue Gruppe entsteht und die Teilnehmenden für das Gleiche brennen, dann geht es darum, Raum für authentische Begegnung zu schaffen.

Um introvertierte und extrovertierte Menschen zu beflügeln, braucht es Begegnungsraum für die Beteiligten. Einen Raum, in dem Jede*r zu Wort kommt, sich einbringen oder zurückhalten kann. Egal, ob schnell oder langsam, laut oder leise: Nachhaltiges Engagement entsteht, wenn alle Beteiligten sich eingebunden und wertgeschätzt fühlen.

Dafür ist es wichtig, dass die Menschen sich richtig kennenlernen und voneinander lernen können. Gemeinsam entwickelte Vorhaben umzusetzen, ist dann eine logische Konsequenz.

In der Gestaltung und Begleitung von Workshops ist es wichtig, dafür zu sorgen, dass die Aktiven nicht nur „to do“-Listen miteinander besprechen, sondern dass Vertrauen, Neugier und Miteinander gestärkt werden.

Dieser Begegnungsraum ermöglicht es, dass sich die unterschiedlichen Menschen selbst besser kennenlernen, ihre Heterogenität respektieren, sich gegenseitig mit ihren unterschiedlichen Facet-

ten annehmen und ihre Andersartigkeit wertschätzen. Eifer und Tatendrang sind wunderbare Eigenschaften und sollen genauso Raum finden wie das Bedürfnis nach Reflektieren und Brainstormen.

Die Aufgabe der externen Begleitung ist es demzufolge, nicht nur ergebnisorientiert zu moderieren, sondern dafür zu sorgen, dass die Menschen den Raum haben sich selbst und anderen authentisch zu begegnen.



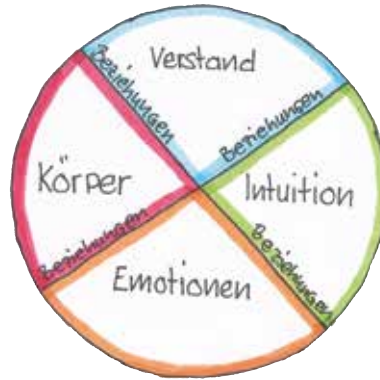
Phase 3 WERKZEUG – Holistische Moderation

Einer der Gründe, warum die NWSK so lebendig geworden ist, liegt an der Moderationsform die während des gesamten Begleitungsprozesses angewendet wurde. Diese Moderationsform heißt Holistische Moderation (Advanced Facilitation 2 Genuine Contact Program).

Diese Form der Moderation zeichnet sich dadurch aus, dass sie nicht nur ergebnisorientiert ist, sondern den Fokus darauf legt, den Raum für authentische Begegnungen zu öffnen.

In dem ganzheitlichen Bewusstsein, dass Menschen sowohl Verstand, als auch Emotionen, Intuition und ihren Körper beim Lernen und Arbeiten nutzen, achtet Holistische Moderation auf all diese Aspekte und stellt sicher, dass die Menschen mehr als ihren Intellekt einbringen.

Wenn die Beteiligten erleben, dass sie einander auf Augenhöhe begegnen und



sowohl Konflikte als auch Erfolge offen miteinander teilen, können Vertrauen, Engagement und Kontinuität entstehen und wachsen.

Holistische Moderation macht Gruppen resilienter, sodass sie auch in schwierigen Phasen oder angesichts (un)vorhersehbarer Herausforderungen verbunden und einander zugewandt bleiben.

Genau wie Open Space ist auch Holistische Moderation eine Kreis-Methode, um mit Menschen zu arbeiten und sie dabei zu unterstützen, gemeinsam Projekte zu entwickeln und anzugehen. Die begleitende Person unterstützt die Beteiligten dergestalt, dass Neues entstehen kann ohne selbst vorzugeben, wo es lang gehen soll.

Die Haltung der begleitenden Person macht den Unterschied. Wenn sie stärkt und darauf vertraut, dass die Gruppe selbst den Weg finden kann, dann kann sie die Gruppe auch dabei unterstützen, schwierige Phasen durchzustehen, auch wenn vielleicht sehr unklar ist, wie es weiter geht oder wo es langgehen soll.

Die Prinzipien dieser Haltung werden ausführlicher im Kapitel „Prinzipien neuer Führung“ besprochen.

Phase 3 WERKZEUG – Online-Treffen

Hin und wieder ist es hilfreich, sich online treffen zu können. Die NWSK hat seit 2018 sehr erfolgreich zusätzlich zu den Treffen vor Ort eine Online Selbsthilfegruppe gestartet.

Außerdem treffen sich die Aktiven der NWSK regelmäßig online, um die Anliegen der NWSK weiter zu verfolgen und sich gegenseitig auf dem Laufenden zu halten. Diese Online-Treffen sind im Regelfall zweistündige Treffen, in denen sowohl organisatorische Fragen als auch inhaltliche Themen besprochen werden können.

Im Gegensatz zu Telefonkonferenzen können die Beteiligten sich hier sehen, was viele als stärkend und belebend erfahren. Auch hierbei sind die Werkzeuge Holistische Moderation und Open Space hilfreich. Zusätzlich bedarf es technischen Know-Hows sowie emotionaler Kompetenzen, um Menschen in Online-Treffen so zu begleiten, dass Nähe und authentisches

Miteinander trotz geografischer Distanz entstehen. Deshalb ist hier eine externe Begleitung oder aber eine kompakte Ausbildung von Selbsthilfe-Aktiven zu Online-Treffen-Begleiter*innen sinnvoll.

Wichtig in der Begleitung von Online-Treffen ist es, auch hier den Raum für Begegnung zu öffnen. In den eigenen vier Wänden zu sitzen, auf einen Bildschirm zu schauen, dabei gefilmt zu werden – das kann einige Beteiligte verunsichern, während andere schon aus anderen Kontexten an diese Form der Kommunikation gewöhnt sind.



Um im Online-Meeting Orientierung zu geben, hat es sich als praktisch erwiesen, das jede*r Teilnehmer*in vor sich auf einem Blatt Papier einen Kreis malt und die Namen der Anwesenden so aufschreibt, wie sie sitzen. Wenn dann zu einem gegebenen Augenblick eine Runde gemacht werden soll, in der jede*r zu Wort kommt, kann es ganz einfach einmal im Kreis gehen, da alle wissen, neben wem sie (online) sitzen. Das ist ein einfaches Hilfsmittel, das die Lebendigkeit stärkt.

Für Online-Meetings gibt es unterschiedliche technische Anbieter. Bei der Auswahl ist es wichtig, eine möglichst barrierefreie Plattform zu finden. Toll ist es, wenn die Gruppe gemeinsam auf ein Whiteboard schreiben kann: ein virtuelles Flipchart-Papier, auf das alle Anwesenden eigenständig schreiben können und welches im Anschluss an das Treffen gespeichert werden kann.

REFLEXION

Phase 3

Sind eure Treffen Orte des
gemeinsamen Lernens?

Wie erlebst du eure Treffen?



Lernst du Neues über
dich und andere?

Phase 4



Phase 4 Raum für generationsübergreifenden Dialog

Um einen Verband grundlegend und nachhaltig zu verändern, ist es wichtig, Raum zu schaffen, in dem sich einzelne Gruppen begegnen und gestärkt werden. Auf diese Weise können unterschiedliche Generationen zusammenwachsen, sich gegenseitig unterstützen und von einander lernen.

So entsteht als Ergebnis ein lebendig buntes Verbandsleben. Die auf diese Weise neu entstehenden Energien und Synergien sind für alle Beteiligten erfrischend. Die FSH und die NWSK unternehmen deshalb unterschiedlichste Aktivitäten zusammen: So sind sie beispielsweise gemeinsam auf Patiententagen und Krebskongressen vertreten. Die NWSK-Frauen werden selbstverständlich zu FSH-Gremien und Sitzungen eingeladen.

Und nicht zuletzt haben sie sich entschlossen, gemeinsam einen Open Space durchzuführen.

Während des Bundeskongresses 2018 werden die 500 Beteiligten der FSH und NWSK gemeinsam mit vielen Gästen zum Thema „Ich – Du – Wir! Miteinander Wachsen. Open Space 2018“ die Zukunft des Verbandes in die Hand nehmen. Es ist bisher einzigartig, dass alle Beteiligten während eines 1,5-tägigen Open Space gemeinsam über ihre Anliegen und Vorhaben sprechen und neue Perspektiven entwickeln können.

Bei dieser Gelegenheit wird sehr Vieles gleichzeitig passieren: Die Mitglieder der der FSH und NWSK werden miteinander

über ihre Anliegen reden und es kommen auch Themen auf die Agenda, die auf bisherigen Bundeskongressen vielleicht nur in den Kaffeepausen Platz hatten.

Der Open Space ist die perfekte Methode, einem Verband insgesamt mehr Energie und Lebendigkeit zu verleihen. Eine Veranstaltung in diesem neuen Format ist für alle Beteiligten spannend und produktiv.

Beim ersten Mal ist es für viele eine Überraschung, wenn ein Open Space durchgeführt wird. Verbände und Organisationen, die dieses Format regelmäßig nutzen, haben den Vorteil, dass die Beteiligten das Format kennen und wissen, dass sie ihre Themen gezielt einbringen können.

● REFLEXION

Phase 4

Welche Personen (-gruppen) braucht es,
damit ein generationsübergreifender
Dialog bei euch möglich wird?

Welche Methode würdest du
dafür wählen?



Phase 5



Phase 5 Raum für Verstetigung und Nachhaltigkeit

Das Leben ist ständig im Wandel – nichts bleibt, wie es ist – neue Herausforderungen kommen immer wieder. Veränderung ist auch unbequem: Gewohnte Pfade zu verlassen, verlangt Mut und Offenheit sowie die Bereitschaft, miteinander zu lernen und an Herausforderungen zu wachsen.

Darum ist es wichtig, das „Betriebssystem“ im Verband nachhaltig so zu erneuern, dass sich alle Beteiligten vorbereitet und bereit für Veränderungen fühlen.

Die Vorstandsmitglieder des Verbandes wissen um den Nutzen der neuen Werkzeuge und setzen sich aktiv dafür ein, dass die neue Haltung in das Verbandsleben integriert wird. Dies ist auch wichtig mit Blick auf die Kritiker, die erfahrungsgemäß etwa zehn Prozent eines Verbandes ausmachen.

Damit die Veränderung gelingen kann, ist es wichtig, genügend Freiraum für Brainstorming, Reflexion und gemeinsames Lernen zu schaffen. Im gemeinsamen Prozess wird erarbeitet und bewusst entschieden, welche Werkzeuge, wie im Verband genutzt werden sollen.

Wenn einzelne Interessierte die oben genannten Werkzeuge erlernen, sodass der Verband auch ohne externe Begleitung mit ihnen arbeiten kann, dann entsteht die Kapazität, ebenfalls ohne externe Begleitung mit Veränderungen gekonnt umzugehen und kontinuierlich stärkende Strukturen zu schaffen – egal welche neuen Herausforderungen entstehen.

Teilnehmer*innen der NWSK und der FSH nehmen 2018 an einem New-Leadership-Kurs teil, in dem sie die Werkzeuge und das neue Führungsverständnis

gemeinsam mit altersgemischten Tandems aus anderen Selbsthilfeorganisationen reflektieren und erlernen.

Durch die unterschiedlichen Perspektiven der anderen Verbände weitet sich der Horizont aller Beteiligten – sie schauen über den eigenen Tellerrand hinaus und haben Gelegenheit, den eigenen Verband, seine Strukturen, Arbeitsweisen und Führungsprinzipien zu reflektieren.

Phase 5 WERKZEUG – Lebenszyklus von Organisationen

Wenn ein Verband entsteht, dann durchläuft er unterschiedliche Phasen. Manche Verbände sind schon sehr alt und leiden unter starren Strukturen und einem hohen Grad an Bürokratie; die Lebendigkeit nimmt ab. Junge Projekte leiden wiederum oft unter einem Mangel an Struktur und Ressourcen.

Am Beispiel der FSH und der NWSK wurde deutlich, wie sich zwei Netzwerke gegenseitig bestärken und beleben können. Die einen haben die Struktur und die Ressourcen, die anderen bringen neue Werkzeuge und Erfahrungen mit frischen Methoden ein, die dann auf den Mutterverband übertragen werden können.

Das ist eine gelungene Ergänzung: Gemeinsam ein Ziel verfolgen, Selbsthilfe für Menschen zu ermöglichen, die an Krebs

erkrankt sind, und gleichzeitig zur Aufklärung und Enttabuisierung in der Gesellschaft beizutragen.

Gemeinsam blühen neue Ideen und Vorhaben auf und die Beteiligten wachsen miteinander – wie wunderbar!

Der Lebenszyklus von Organisationen (Schaubild nächste Seite) zeigt, dass sie unterschiedliche Phasen durchlaufen, die Parallelen zum eigenen Leben haben. Allerdings wirft das auch die Frage auf, ob jede Organisation auf lange Sicht stirbt.

Hier wird die Begrenzung des Schaubildes deutlich. Auch eine Organisation, die stark unter übermäßigen Strukturen leidet, kann diese wieder abbauen und verändern. Hierzu bedarf es Mut, Klarheit, Entschlossenheit und Know-How.

Wir hoffen, Euch mit dieser Broschüre ein paar Ideen an die Hand zu geben, die euch Lust machen, selbst aktiv zu werden.

Ihr seid nicht ohne Grund in eurem Selbsthilfeverband aktiv. Ihr wisst, wie hilfreich die Gemeinschaft für euch ist und war und wie entscheidend sie für eure eigene positive Entwicklung und den Umgang mit eurem Thema ist.

Darum können wir euch nur ermutigen, die Zusammenarbeit innerhalb eurer Verbandsgemeinschaft bereichernd und erfrischend zu gestalten, damit mehr Menschen von eurem Verband erfahren und sich dafür begeistern.

REFLEXION

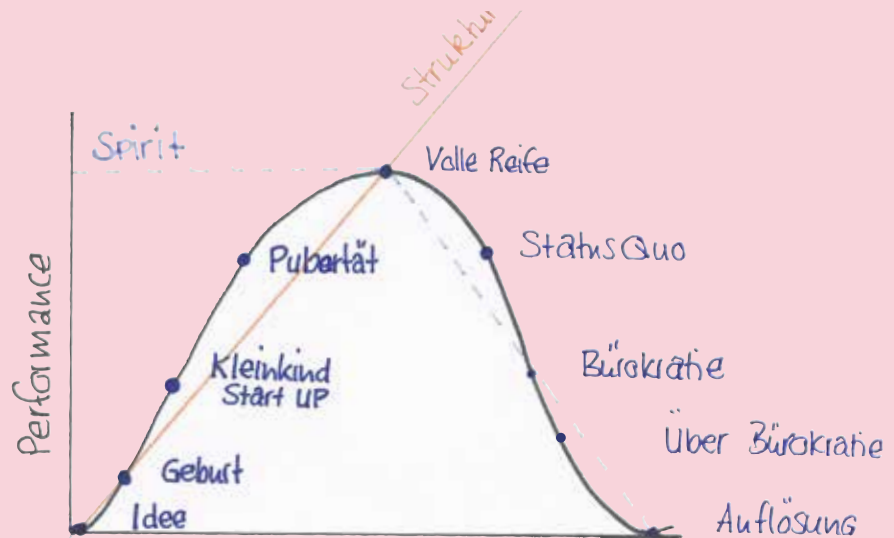
Phase 5

Nehmt das Schaubild Lebenszyklus von Organisationen mit zu eurem nächsten Verbands- oder Gruppentreffen.

Bittet alle Beteiligten mit einem Klebepunkt oder einem Marker zu markieren, wo sie euren Verband, eure Gruppe einordnen.

Anschließend setzt euch zusammen in einen Kreis und tauscht euch zu dem Ergebnis aus. Hört einander zu und lasst alle Beteiligten ausreden. Hört einander zu und erzählt euch, warum ihr eure Gruppe bzw. euren Verband so wahrnehmt und welche Folgerung das gemeinsame Bild mit sich bringt.

Dann überlegt euch, was euren Verband beziehungsweise eure Gruppe in der momentanen Situation am meisten stärken würde und verabredet eure nächsten Schritte.



FAZIT PHASEN

Es gibt kein fertiges Rezept und keine Schablone zur „Jungen Selbsthilfe“. Jede Selbsthilfegruppe und -organisation hat unterschiedliche Bedingungen und Strukturen. Deshalb möchten wir euch dazu einladen, Freude und Begeisterung für das Ausprobieren von unterschiedlichen Wegen zu „kultivieren“.

Den eigenen Verband für junge Menschen zu öffnen und attraktiv zu machen, ist eine immens komplexe Aufgabe und eine länger andauernde Reise, auf der es sicherlich auch Holzwege und Sackgassen geben wird.

Neue Räume im eigenen Verband zu öffnen, ist nicht immer leicht. Wir Menschen tendieren dazu, vorschnell mit eigenen Lösungsvorschlägen und Ideen den Raum zu schließen. Dies liegt vielleicht darin begründet, dass viel Freiraum auch Platz für Ängste und Bedenken schafft. Das auszuhalten ist eine echte Stärke.

In diesem Sinne ist es hilfreich, wenn ihr euch selbst, den Mitgliedern sowie den jungen Menschen zugesteht, dass es darum geht, Wege bewusst gemeinsam zu gehen, sie immer wieder zu reflektieren und die Richtung bei Bedarf zu verändern. Wir wünschen allen Beteiligten von Herzen die dazu notwendige Courage und eine gesunde Portion Gelassenheit.

Und natürlich wünschen wir, dass die hier vorgestellten Phasen und Werkzeuge euch Orientierung und Inspiration sind, um selbst aktiv zu werden.

Wir sind überzeugt, dass Selbsthilfe aktueller denn je ist, dass sie einen aktiven Beitrag zur Gesellschaft leistet und in Zukunft noch viel stärker und bunter sichtbar werden wird.

Wir wünschen uns eine Welt, in der Kinder schon in der Schule davon erfahren, dass es Möglichkeiten der Selbsthilfe gibt.

Dass durch die Hilfe und Sichtweise von anderen Gleichgesinnten oder Betroffenen ganz neue Perspektiven und Erfahrungen gesammelt werden können, die dazu beitragen, sich getragen, unterstützt und wertgeschätzt zu fühlen.

Bestärkt durch die Erfahrung in der Selbsthilfe bekommt das Leben einen neuen Wert. Sie leistet so einen tollen Beitrag für das Leben der Einzelnen, ihrer Familien und Freunde sowie der Gesellschaft.

Franziska



Caroline



Prinzipien Neuer Führung

Das Wort Führung erinnert an Leitung, Verwaltung, Vorsitz, Chefetage oder ähnliches. Neue Führung steht für eine offene Haltung, für ein Führungsverständnis, dass alle Beteiligten mit einbezieht.

Es geht weniger um eine bestimmte Position, die eine Person innehat, sondern vielmehr um verantwortliches Handeln. Mit neuer Führung verändert sich die Rolle von Gruppenleiter*innen, Vorständen, Akteur*innen in verantwortlichen Positionen sowie Selbsthilfeunterstützer*innen hin zu einer Position, aus der heraus sie nachhaltig Räume für authentische Begegnung, Beteiligung, Selbstorganisation und gemeinsames Lernen und Entwickeln schaffen.

Um selbst Begleiter*in zu werden, ist es wichtig, das eigene Führungsverständnis zu reflektieren und für sich selbst

zu klären, mit welcher Intention und Haltung ich die Gruppe begleite. Um den Raum für Beteiligung zu öffnen, ist es einerseits wichtig, dass die Rahmenbedingungen klar und transparent sind. Andererseits ist es wichtig, dass jede*r selbst unvoreingenommen und offen für die Anliegen und Initiativen der anderen ist und bleibt.

Dabei unterstützen die folgenden Prinzipien erfahrungsgemäß sowohl die eigene Arbeit als auch die Arbeit der Gruppe und sind für gelebte Selbsthilfe von großem Nutzen. Diese Prinzipien haben ihren Ursprung in der Großgruppenmethode Open Space.

Das traditionelle Selbstverständnis der Selbsthilfebewegung war von Anfang an von den Prinzipien der Selbstorganisation und des gegenseitigen Respekts geprägt. Es ist Zeit, diese Prinzipien wieder neu zu

beleben und sich bewusst zu entscheiden, diese Haltung aktiv miteinander zu praktizieren.

Die hier vorgestellten Methoden und Werkzeuge erlauben es, diese Form des Miteinanders zu kultivieren. Im Folgenden stellen wir die Open Space Prinzipien vor, die der Schlüssel zu mehr Leichtigkeit, Freude, Engagement und Verantwortungsübernahme sind.

Viel Spaß beim Kennenlernen!



Die da sind, sind genau die Richtigen

REFLEXION

Dieses Prinzip wertschätzt alle Anwesenden. Es ist eine Erinnerung daran, dass alle wegen des Interesses am Thema gekommen sind. Diese Tatsache verbindet alle miteinander. 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 eine Einladung, sich selbst und die eigenen Ideen einzubringen und so zum Gelingen des Vorhabens beizutragen.



Wie geht es dir, wenn du dieses Prinzip liest? Glaubst du, dass es bei euch in der Gruppe und in der Organisation hilfreich wäre, dieses Prinzip einzuführen?

Was braucht es aus deiner Sicht dafür?

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 jedoch der Fall. Das Prinzip ist eine Ermutigung 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, alles obliegt der eigenen Verantwortlichkeit.



REFLEXION

Wie geht es dir, wenn du dieses Prinzip liest? Glaubst du, dass es bei euch in der Gruppe und in der Organisation hilfreich wäre, dieses Prinzip einzuführen?

Was braucht es aus deiner Sicht dafür?

Es fängt an, wenn die Zeit reif ist

● REFLEXION

Während das vorherige Prinzip in letzter Konsequenz einen deutlichen Appell ausspricht, selbst Verantwortung zu übernehmen, 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 und auf den Rhythmus der Gruppe – nach dem Motto: „Das Gras wächst nicht schneller, wenn man daran zieht.“ Druck aufbauen, kann nach hinten losgehen. Das eigene Mantra sollte vielmehr lauten: „Ich erwarte den richtigen Zeitpunkt gelassen.“ Denn es fängt an, wenn die Zeit reif ist.



Wie geht es dir, wenn du dieses Prinzip liest? Glaubst du, dass es bei euch in der Gruppe und in der Organisation hilfreich wäre, dieses Prinzip einzuführen?

Was braucht es aus deiner Sicht dafür?

Und wofür ist die Zeit bei euch reif beziehungsweise überreif?

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 Anfangs- und Endenergie.

Dieses Prinzip ist ein Hinweis, selbst zu spüren und zu schauen, wann etwas vorbei ist. Nicht der Stundenplan weiß das, sondern wir selbst wissen es.

Genauso gilt es andersherum: Nicht vorbei ist nicht vorbei: Es kann immer wieder vorkommen, dass ein Thema sich langsam entwickelt und Fahrt aufnimmt, wenn schon alle denken, die Luft ist raus. Plötzlich kommt Schwung auf, die Anwesenden entwickeln Leidenschaft, es weiter zu bearbeiten. Dann muss eine neue Vereinbarung getroffen werden, wann und wo das Thema weiteren Raum und Zeit bekommt.

In Bezug auf Selbsthilfegruppen hilft dieses Prinzip beispielsweise, Selbstorganisation innerhalb 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.



REFLEXION

Wie geht es dir, wenn du dieses Prinzip liest? Glaubst du, dass es bei euch in der Gruppe und in der Organisation hilfreich wäre, dieses Prinzip einzuführen?

Was braucht es aus deiner Sicht dafür?

Welche Initiativen sind bei euch (vielleicht unsichtbar) vorbei?
Welche sind nicht vorbei?

Das Gesetz der Mobilität

Aus der Open Space Methode kennen wir das Gesetz der Mobilität bzw. das „Gesetz der zwei Füße“.

Es besagt, dass jede*r verantwortlich dafür ist, wo er/sie sich befindet. Das bedeutet: 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 mich an einen produktiveren Ort. Auch hier geht es um 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 entstehen Freiraum und Selbstverantwortung.

Jede Beteiligung ist selbstgewählt und die Intention der Anwesenden ist es, etwas zu lernen, etwas beizutragen oder beides. Mit diesem Verständnis und dieser Haltung können sich alle Beteiligten besser wertschätzen, unterstützen und stärken.

REFLEXION

Wie geht es dir, wenn du dieses Gesetz liest?
Glaubst du, dass es bei euch in der Gruppe
und in der Organisation hilfreich wäre,
dieses Gesetz einzuführen?

Was braucht es aus deiner Sicht dafür?

Wie könnt ihr Treffen so gestalten, dass alle
möglichst viel lernen und beitragen können?



Fazit: Neue Führung

„In der NWSK wurde mir mehr gegeben,
als der Krebs mir genommen hat.“

Die hier vorgestellten Führungsprinzipien ermöglichen einen neuen Umgang mit Zeit und Energie. Sie ändern den Fokus des Wirkens von Vorstand, Gruppenleiter*innen und -begleiter*innen.

So erleben die Frauen der NWSK die Zusammenarbeit:

Wenn die Integration von jungen Menschen in vorhandene Selbsthilfeangebote gelingen soll, dann ist es wichtig, 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.

Am Ende macht das mehr Spaß und stärkt nachhaltig die Führungskompetenz aller Beteiligten.

„Es ist mein Ehrenamt, das
mir sehr viel bedeutet“

„Da sein dürfen, wie ich bin, mit
allen Schwächen und Verletzungen...
Stärke und Unterstützung finden“

„Sich aufgefangen
und verstanden fühlen“

„Eine spannende Zeit mit vielen schönen
Begegnungen und neuen Erfahrungen“

„Gemeinschaft,
Vertrauen und
Zuversicht“

Dazu können wir nur sagen:
MEHR DAVON!

Externe Prozessbegleitung

Um angesichts so vieler Veränderungen nicht den Mut oder die Orientierung zu verlieren, ist es hilfreich Wegbegleiter*innen zu haben, die über Erfahrung mit den neuen Werkzeugen und der neuen Führungshaltung verfügen.

Und während eines Workshops oder eines Open Space hilft es, wenn alle Beteiligten sich voll auf die Teilnahme konzentrieren können und nicht parallel auf den Ablauf und die Energie der Gruppe achten müssen.

Darum empfehlen wir, externe Prozessbegleiter*innen zu finden, die euren Veränderungsprozess unterstützen.

Achtet bei der Auswahl darauf, dass sie eure Werte teilen, den Sinn und Zweck eures Vorhabens verstehen und eure Vision erkennen.

Mit den externen Begleiter*innen werdet ihr auf eine Abenteuerreise gehen. Auf dieser Reise wird es immer wieder Herausforderungen und Schwierigkeiten geben – soviel ist sicher.

Achtet darauf, welche Fragen die Begleiter*innen euch stellen und ob ihr euch verstanden fühlt; prüft, ob ihr euch wohl miteinander fühlt!

Die entspannte und ermutigende Haltung der Begleiter*innen ist in solchen Situationen viel wert. Eine ihrer Aufgaben ist es, immer wieder den Raum für Beteiligung und Dialog zu schaffen, auch da, wo ihr selbst an eure Grenzen kommt und meint, dass es nicht mehr weiter geht.



Jetzt bist Du dran

Um den Nutzen dieses Leitfadens für deine Selbsthilfegruppe oder deinen Verband zu erhöhen, bitten wir dich, dir etwas Zeit zu nehmen, um die folgenden Fragen zu beantworten.

Wir laden dich ein, über die Wirkung nachzudenken, die du mit deinen beim Lesen neu gewonnenen Kenntnissen und Fähigkeiten erzielen möchtest.

Wenn du in einer Selbsthilfegruppe aktiv bist, empfehlen wir dir, jemand weiteren zu finden, die/der in irgendeiner Weise in deine Selbsthilfe-Aktivität involviert ist. Dies kann eine Gruppenleiter*in, Kassierer*in oder eine Vertrauensperson aus deiner Gruppe sein, die dich in deinem Vorhaben unterstützt.

Wenn du dich in einem Selbsthilfeverband /-verein engagierst, kann es auch

wichtig sein, deine Erkenntnisse mit deinem nächstgelegenen Vorstandsmitglied oder deiner/deinem Geschäftsführer*in zu teilen, um den maximalen Nutzen zu erzielen.

Die Forschung zeigt, dass unser Umfeld entscheidend dafür ist, dass wir das Gelernte umsetzen können.

Zusätzlich zum Teilen deiner Erkenntnisse mit der Person /den Personen, die du ausgewählt hast, laden wir dich ein, uns über deine Erkenntnisse zu berichten und dir immer wieder Raum zu verschaffen, um deine Lernreise weiterzuverfolgen.



Bitte nimm dir einen Augenblick Zeit,
denke über diese drei Fragen nach
und beantworte sie.



WAS?

Was, (Welche Effekte / Ergebnisse) würdest du gerne in deiner Selbsthilfegruppe oder deinem Verband / Verein sehen, wenn du die neuen Prinzipien und Werkzeuge anwendest?

WIE?

Welche Aktivitäten und Verhaltensweisen möchtest du ab jetzt einsetzen, um die gewünschten Ergebnisse zu erreichen: in Bezug auf deine Gruppe oder deinen Verband / Verein?

WER?

Wer soll dich wie unterstützen?

WAS?

Was sind deine persönlichen Ziele für die Aktivierung deines Verbandes / deiner Gruppe?

WIE?

Welche Aktivitäten und Verhaltensweisen möchtest du ab jetzt einsetzen, um deine persönlichen Ziele zu erreichen?



