



Mag. (FH) Alexandra Riegler-Klinger, MA, MSc, MAS

Zusammenarbeit von Laienhelfer*innen und hauptamtlichen pro mente Mitarbeiter*innen

Laienhelfer*innentag 25. 11. 2017

Kurze Vorstellung

- Alexandra Riegler-Klinger – zur Person
- Bezug zur pro mente OÖ
- Bezug zur ehrenamtlicher Arbeit
- Bezug zur Laienhilfe

Inhalt

- Ehrenamt: Begriff - Geschichte – Entwicklungen
- Motivation – Gründe für Ehrenamt
- Gelingende Zusammenarbeit: Spannungsdreieck - Erfolgsfaktoren - Stolpersteine
- Unterstützungsmöglichkeiten - Supervision



Begriffe

Begriffe

- Ehrenamt, ehrenamtliche Arbeit, Engagierte, ehrenamtliches Engagement
- Freiwillige, Freiwilligenarbeit
- Bürgerschaftliches Engagement, Bürger*innenarbeit, Zivilgesellschaftliches Engagement
- unbezahlte Arbeit
- Gemeinwohlarbeit, Volontariat
- Laienarbeit...



Geschichte

Geschichte des Ehrenamts

Von der Armenfürsorge bis zur Freiwilligenarbeit

- Geschichte der Armenfürsorge ist geprägt von kirchlichem und ehrenamtlichen Engagement.
- 4. Jhdt. erstmals eine staatliche Armenfürsorge
- Mittelalter: Orden in der Organisation des Krankenwesens und der Versorgung der Armen tätig
- 12. Jhdt. hatten Frauen Zugang zum karitativen Handeln.
- Hochmittelalter gab es eine staatliche Armenfürsorge und eine Versorgung durch Orden.

Geschichte des Ehrenamts

Von der Armenfürsorge bis zur Freiwilligenarbeit

- Hilfe war wahllos und brachte einen Anstieg an Armut mit sich. Die
- Konsequenz war ein Zustrom von Bettlern in die Stadt (Bettlerströme) und
- ein sehr rigides Vorgehen gegen Bettler und Arme (Bettlerabzeichen, Zeiten wo gebettelt werden durfte...) – es entstanden die ersten Bettel- und Almosenordnungen.

Geschichte des Ehrenamts

Von der Armenfürsorge bis zur Freiwilligenarbeit

- Anfang 19. Jahrhunderts entstand das **bürgerliche Ehrenamt**. Das Bürgertum welches immer stärker wurde, forderte das Recht auf mehr Mitbestimmung und politischer Teilhabe ein, was bislang dem Adel vorbehalten gewesen war.
- Die Verpflichtung zu ehrenamtlicher Arbeit sollte das Bürgertum beschwichtigen und weitere Forderungen vergessen lassen.
- Deswegen übertrug man den Bürgerlichen freiwillig kleine, symbolische Ämter, damit sie nicht weiterhin größere Ämter einforderten.

Geschichte des Ehrenamts

Von der Armenfürsorge bis zur Freiwilligenarbeit

- Mitte 19. Jahrhundert entstand das **soziale Ehrenamt**.
- Diese Entwicklung ist auch als Antwort auf die zunehmende Verelendung und steigende Verarmung der arbeitenden Bevölkerung im Zuge der Industrialisierung zu sehen.

Geschichte des Ehrenamts

Von der Armenfürsorge bis zur Freiwilligenarbeit

- Wurzeln des Ehrenamts liegen auch in der **Vereinskultur**. Der Verein als gesellschaftliche Organisationsform entstand im Zuge der Industrialisierung und dem Wandel bzw. Verfall bisheriger, vormoderner Geselligkeits- und Gemeinschaftsstrukturen.
- Der Verein stellte einen Ort der Gemeinschaft dar, und seine Mitgliedschaft verwies auf eine bürgerliche und urbane Lebensweise.
- In der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts entstanden vorwiegend **Vereine** mit **politischen** oder **wirtschaftlichen Inhalten und Absichten**. Erst in der zweiten Hälfte dieses Jahrhunderts wurde der Verein auch zu einem Ort **privater Wohltätigkeit**.
- Beide Vereinsarten wirkten und agierten vorwiegend auf lokaler Ebene.

Geschichte des Ehrenamts

Von der Armenfürsorge bis zur Freiwilligenarbeit

Professionalisierung und neue Bereiche im Ehrenamt

- Nach dem Zweiten Weltkrieg nahm das ehrenamtliche Engagement stark ab. Es kam zu einer stärkeren Rückbesinnung auf familiäre Unterstützungsnetzwerke.
- Ab den 1950er Jahren verminderte sich die Ehrenamtlichkeit im Wohlfahrtsbereich noch mehr.
- Es erfolgte eine zunehmende **Professionalisierung des Dritten Sektors**, neue Berufsfelder und Ausbildungsstätten für diesen Bereich entstanden. Die stark zunehmende Zahl hauptamtlich Beschäftigter im Wohlfahrtsbereich führte zu einer Abwertung des Ehrenamts. Verantwortungsvolle Aufgabengebiete hatten lediglich Hauptamtliche inne.

Geschichte des Ehrenamts

Von der Armenfürsorge bis zur Freiwilligenarbeit

- Die Nachkriegszeit brachte nicht nur eine zunehmende Professionalisierung mit sich. In den 1960er Jahren entstanden zunehmend neue Formen des ehrenamtlichen Engagements.
- Dabei handelte es sich vor allem um Initiativen im **sozialen, ökologischen und soziokulturellen** Bereich. Politische Bürgerrechtsbewegungen formierten sich und machten ihr Recht auf politische Teilhabe geltend.
- In den 1970er Jahren entstanden erste Selbsthilfegruppen, und somit ein neuer Teilbereich ehrenamtlichen Engagements. Die Selbsthilfebewegung wuchs speziell in den 1980er Jahren stark an.

Geschichte des Ehrenamts

Von der Armenfürsorge bis zur Freiwilligenarbeit

Altes und neues Ehrenamt

- Die 1990er Jahre brachten wieder ein erhöhtes Interesse des Staates am Ehrenamt mit sich. Speziell im **Sozial-** und **Gesundheitsbereich** soll das Ehrenamt staatliche Leistungen unterstützen und ergänzen.
- Vielfach wurde und wird diskutiert wie das Ehrenamt wiederbelebt werden kann. Das letzte Jahrhundert brachte einen Wandel auf struktureller und individueller Ebene mit sich.

Geschichte des Ehrenamts

Von der Armenfürsorge bis zur Freiwilligenarbeit

Altes und neues Ehrenamt

- Bisherige Organisationsformen von ehrenamtlichem Engagement scheinen veraltet zu sein, ebenso veränderten sich die Motivstrukturen der Ehrenamtlichen.
- Die zunehmende Individualisierung, veränderter Ansprüche der Fun-Generation, ein Wertewandel, ein Bedeutungsverlust traditioneller Gemeinschaften wie Familie, Nachbarschaft, Kirchengemeinde, Verbände und Vereine und damit einhergehend ein Zerfall gewachsener sozialer Netzwerke“ bringt neue Formen des Ehrenamts.



Neue Formen von Ehrenamt

Geschichte des Ehrenamts

Neue Formen des Ehrenamts

Veränderungen und neue Formen aufgrund der gesellschaftlichen Entwicklung:

- neue Arbeitsfelder wie Ökologie und Umweltschutz
- zeitlich befristetes Engagement statt lebenslanger Mitgliedschaft
- mehr selbstbestimmtes Agieren, Entscheiden über Art und Ausmaß der Tätigkeit statt Gehorchen in fremdbestimmten hierarchischen Strukturen

Geschichte des Ehrenamts

Neue Formen des Ehrenamts

Veränderungen und neue Formen aufgrund der gesellschaftlichen Entwicklung:

- Verberuflichung ehrenamtlicher Tätigkeit. Ehrenamtliche sind oft nicht mehr völlig unbezahlt zu gewinnen; ehrenamtliche Tätigkeit überlagert sich oft mit Honorartätigkeit, Billiglohnarbeit und Ersatzerwerbsarbeit
- Erhöhung der Qualifikationsansprüche an Ehrenamtliche; Trend zu latenter Fachlichkeit und Semi-Professionalität

Geschichte des Ehrenamts

Neue Formen des Ehrenamts

Veränderungen und neue Formen aufgrund der gesellschaftlichen Entwicklung:

- Ehrenamt ist in bestimmten Bereichen in der Krise (z.B.: kirchliche oder politische Organisationen), andere Bereiche wiederum erfahren Zuwachs (z.B.: Selbsthilfegruppen, Tauschbörsen, Sport- und Freizeitvereine, Sozialbereich)
- kollektiv organisierte Selbst- und Fremdhilfe statt fixer Mitarbeit in etablierten Organisationen



Entwicklung

Entwicklungstendenzen Ehrenamt

- Ehrenamt stellt einen Ersatz für die fehlende Erwerbsarbeit dar.
- Speziell Bevölkerungsgruppen die am Arbeitsmarkt benachteiligt sind (z.B.: Arbeitslose, Sozialhilfeempfänger, Jugendliche, Mütter nach Erziehungsphasen, ältere Menschen, Menschen mit Beeinträchtigungen etc.) können in diesem Bereich eine sinnstiftende Beschäftigung finden.

Entwicklungstendenzen Ehrenamt

- In den USA beispielsweise, ist es üblich, dass Unternehmen das ehrenamtliche Engagement ihrer Mitarbeiter*innen fördern. Durch Bereitstellung der Infrastruktur, finanzielle Unterstützung von Freiwilligengruppen und feierliche Auszeichnungen von vorbildlichen ehrenamtlichen Projekten motivieren Unternehmen das außerberufliche Engagement ihrer Mitarbeiter*innen.
- Immer wichtiger wird auch, dass Organisationen die Ehrenamtliche beschäftigen, sich stärker um diese kümmern, auf ihre Bedürfnisse eingehen, ihnen Hilfestellung bei ihrer Tätigkeit bieten und sie nach ihren individuellen Fähigkeiten einsetzen.



Ehrenamt in Zahlen Österreich

Ehrenamt in Zahlen

Studie Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz:
Freiwilliges Engagement in Österreich – bundesweite Bevölkerungsbefragung
2012

- **46 Prozent der Bevölkerung** leisten formelle oder informelle Freiwilligenarbeit. Dabei handelt es sich um unbezahlte Tätigkeiten in Organisationen bzw. Vereinen oder im Rahmen der Nachbarschaftshilfe.
- **28 Prozent** arbeiten ehrenamtlich in Einrichtungen mit
- **31 Prozent** engagieren sich in der Nachbarschaftshilfe.
- **13 Prozent** sind in beiden Sektoren der Freiwilligenarbeit aktiv.

Ehrenamt in Zahlen

Studie Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz:
Freiwilliges Engagement in Österreich – bundesweite Bevölkerungsbefragung
2012

- Hochgerechnet verrichten rund **3,3 Millionen Menschen** in Österreich in irgendeiner Form Freiwilligenarbeit außerhalb des eigenen Haushaltes.
- In Organisationen und Vereinen arbeiten rund **2 Millionen Menschen unbezahlt.**



Motivation

Motivation

- Was bewegt Menschen dazu, einen großen Teil ihrer freien Zeit einzusetzen, um ehrenamtlich tätig zu sein?
- Stehen **altruistische** oder **egoistische** Motive im Vordergrund?
- Ehrenamtliches Engagement ist durch eine **Vielzahl verschiedener Motive** bedingt und **eine primäre Motivation kann meistens nicht bestimmt** werden.
- Häufig wird sogar eine Kombination altruistischer und egoistischer Gründe von den Engagierten als handlungsleitend beschrieben.

Motivation

- **Wissensfunktion:** Eine Tätigkeit soll einer Person zu mehr Wissen verhelfen. Unter Wissen sind, unter anderem, das Kennenlernen von Menschen, Erwerben neuer Fertigkeiten und Erkenntnisse und das Üben von Fähigkeiten gemeint. Ehrenamtliche Tätigkeit bietet die Möglichkeit, sich neues Wissen anzueignen, welches auch für berufliche Pläne relevant sein kann.
- **Utilitaristische Funktion (Soziale Anpassungsfunktion):** Eine Handlung kann normativ beeinflusst sein. Beispielsweise kann von der Familie, von Freunden, von der Gesellschaft etc. das Pflegen von sozialen Kontakten als sehr wichtig beurteilt werden. Im Zuge einer ehrenamtlichen Tätigkeit schließt man viele soziale Kontakte, welche dann gepflegt werden sollten.

Motivation

- **Werteausdrucksfunktion:** Eine Handlung kann aufgrund moralischer Verpflichtungen erfolgen. Menschen fühlen sich verpflichtet, anderen Menschen die in Not sind, zu helfen. Eine ehrenamtliche Tätigkeit bietet Menschen die Möglichkeit, dies unentgeltlich zu tun.
- **Ichabwehrfunktion:** Eine Handlung kann auch deshalb erfolgen, weil innere Konflikte und Ängste, die sich in Schuldgefühlen und Verunsicherung niederschlagen, unterdrückt werden sollen. Ehrenamtliche Hilfeleistung bietet die Möglichkeit einer Betätigung und somit auch einer Ablenkung, um eine Auseinandersetzung mit den eigenen inneren Konflikten und Ängsten zu vermeiden.

Motivation

Für die Zufriedenheit mit der ehrenamtlichen Tätigkeit ist es wichtig:

- dass der **Zeitaufwand realistisch eingeschätzt** wird. Bei zwei bis fünf Stunden Aufwand pro Woche kann dies gut mit anderen Pflichten vereinbart werden.
- Es zeigt sich, dass eine **Ähnlichkeit in der Einstellung mit anderen ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen** eine Rolle in der Zufriedenheit spielt und diese begünstigt.
- Weiters ist es wichtig, dass die Motive für ehrenamtliches Arbeiten gut auf die zu erledigenden Aufgaben der ehrenamtlichen Tätigkeit zugeschnitten sind, damit ehrenamtliche Arbeit positiv erlebt werden kann.

Motivation

Für die Zufriedenheit mit der ehrenamtlichen Tätigkeit ist es wichtig:

- Es sollte vermieden werden, dass sich der Leistungsgedanke auf die ehrenamtliche Tätigkeit überträgt. Vielmehr sollte ehrenamtliche Arbeit die Möglichkeit zur Generierung eines **Gegenpols zu beruflichen Leistungsansprüchen** darstellen. Bei helfender Tätigkeit ist es von Vorteil, wenn vermieden werden kann, dass man sich selbst zu stark mit dem Schicksal anderer identifiziert.
- Engagement erfolgt nicht selbstlos oder nur für andere – in der Erwerbsarbeit ist das Geld die „Entlohnung“ für das Engagement und bei ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen sind es geldunabhängige Faktoren die jemanden motivieren ehrenamtlich tätig zu sein.

Motivation

Die Beweggründe sind sehr unterschiedlich:

- Persönliche Beziehung und Zugehörigkeit
- Tätigkeit muss sinnvoll sein
- hohes Interesse an der Tätigkeit, weniger an der Organisation
- Soziale Gerechtigkeit
- Organisieren und gestalten können
- Sich kümmern dürfen
- Ansehen
- Einflussnahme
- Wissenserweiterung
- Wettkampf



Hauptamtliche Mitarbeiter*innen – Laienhelfer*innen

Wie kann die Zusammenarbeit gut
gelingen?

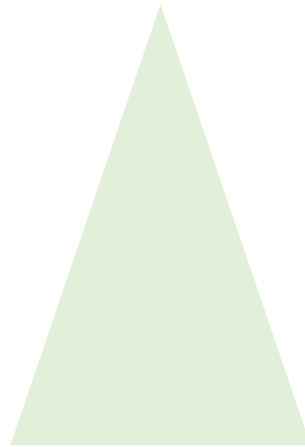
Voraussetzungen für gelingende Zusammenarbeit

Ehrenamtliche Arbeit befindet sich immer in einem Spannungsdreieck und nur, wenn für alle im Prozess beteiligten klar ist, dass es drei Akteur*innen gibt und das „Dreieck“ sich in einem Gleichgewicht befindet, kann eine gelingende Zusammenarbeit passieren.

- Klient*innensystem
- Hauptberuflich tätige Mitarbeiter*innen
- Ehrenamtliche Mitarbeiter*innen

Voraussetzungen für gelingende Zusammenarbeit

Ehrenamtliche Mitarbeiter*in



Klient*innen

hauptamtliche Mitarbeiter*innen + Organisation

Voraussetzungen für gelingende Zusammenarbeit

Eine Klärung ist auf drei Ebenen notwendig:

- Klärung auf Leitungsebene
- Klärung auf Mitarbeiter*innenebene
- Klärung auf Organisationsebene

Voraussetzungen für gelingende Zusammenarbeit

Leitungsebene

- Warum wollen wir mit ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen zusammenarbeiten?
- Welcher Nutzen entsteht für die Einrichtung?
- Welchen Sinn mache es für Laienhelfer*innen sich in dieser Einrichtung zu engagieren?

Voraussetzungen für gelingende Zusammenarbeit

Mitarbeiter*innenebene

- Welche Tätigkeiten können Laienhelfer*innen übernehmen?
- Wie viele ehrenamtliche Mitarbeiter*innen wollen wir haben?
- Die Aufgaben der Laienhelfer*innen und der hauptamtlichen Mitarbeiter*innen sollten genau beschrieben und klar abgegrenzt sein

Voraussetzungen für gelingende Zusammenarbeit

Organisationsebene

- Wer übernimmt die Koordination der Laienhelfer*innen?
- Wer ist erste Ansprechperson für Interessierte, wie auch für aktiv tätige Laienhelfer*innen?
- Welche Angebote (Anerkennung, Anreize) können wir Laienhelfer*innen zur Verfügung stellen?
- Klärung der Rahmenbedingungen (Versicherung, Spesenersatz, Schulung, Weiterbildung, Kommunikation mit hauptamtlichen Mitarbeiter*innen...)



Erfolgsfaktoren

Erfolgsfaktoren

- Anleitung und Führung im Ehrenamt sind die Basis für eine gute und bereichernde Zusammenarbeit. In der Führungsarbeit sind die gleichen Prioritäten zu setzen wie in der Führung von angestellten Mitarbeiter*innen.
- Hilfreiche Fragen, die vorabgeklärt werden sollten:
 - Passt die ehrenamtliche Mitarbeiter*in gut mit der Organisation zusammen?
 - Was braucht er/sie um sich in der Organisation wohl zu fühlen?

Erfolgsfaktoren

Hilfreiche Fragen, die vorabgeklärt werden sollten:

- Ist die ehrenamtliche Mitarbeiter*in wirklich bedürfnisgerecht und den Fähigkeiten entsprechend eingesetzt?
- Welches Potenzial ist vorhanden?
- Wie kann das Engagement bestmöglich entfalten werden?
- mit welchen Klient*innen will die Laienhelfer*in arbeiten?
- Was sind die Tätigkeiten die sie in die Laienhilfe einbringen will und welche nicht?

Erfolgsfaktoren

Zusammenarbeit zwischen Koordination/Leitung – haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen braucht folgende Faktoren:

- Vertrauen
- Offenheit (unklares und Abweichungen zeitnah ansprechen können)
- Konkrete Ansprechperson
- Gute und klare fachliche Anleitung
- Klarheit über Aufgaben
- Klarheit über Möglichkeiten und Grenzen (inkl. Konsequenzen)

Erfolgsfaktoren

Zusammenarbeit zwischen Koordination/Leitung – haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen braucht folgende Faktoren:

- Ausreichend Zeit für Organisation
- Vorbildfunktion
- Fürsorgeverantwortung wahrnehmen
- Qualifizierung und Weiterbildung
- Ressourcen für die Einbindung in die Organisation und Reflexion
- Versicherungsfragen klären
- Verschwiegenheit klären
- Aufwandsentschädigung, Kostenersatz

Erfolgsfaktoren

Hilfreich für eine gelingende Zusammenarbeit

- Ausführliches Erstgespräch
- Hospitation
- Vereinbarung über Art und Dauer der Tätigkeit
- Willkommensmappe mit konkreter Ansprechperson
- Mentoring/Tandem
- Abläufe und Regeln schriftlich formulieren und vereinbaren

Erfolgsfaktoren

Hilfreich für eine gelingende Zusammenarbeit

- Regelmäßige Reflexionsgespräche/Supervision anbieten
- Rückmeldung geben
- Anerkennung (kleine Aufmerksamkeiten)
- Zugang zu wesentlichen Neuigkeiten aus der Organisation ermöglichen
- Zusammenarbeit Ehrenamt und Hauptamt gut und transparent gestalten
- Kulturelle Bausteine vorbereiten: neu im Team, Abschied, Jubiläen...



Stolpersteine

Stolpersteine

In der Praxis der Sozialen Arbeit treten folgende Stolpersteine immer wieder auf:

- Vermittlungsprobleme sorgen für Verstimmung
- Kein klares Tätigkeitsprofil und unklare Anleitung
- Motivationsprobleme
- Zeitressourcen: Freiwillige kosten Zeit
- Mangelnder Informationsfluss
- Unzuverlässigkeit der Freiwilligen

Stolpersteine

- Freiwillige fühlen sich nicht ernst genommen
- Erwartungen von ehrenamtlichen und hauptamtlichen MitarbeiterInnen decken sich nicht
- Fehlende Sympathie/zu wenig gemeinsame Interessen
- Überengagement
- Entmündigung/Bevormundung von Klient*innen + Mitarbeiter*innen
- Unterschiedliche Auffassung in der Betreuungsarbeit
- mehr Zeitressourcen als die hauptamtlichen Mitarbeiter*innen

Stolpersteine

- Um die **Ressource Ehrenamt** gut nutzen zu können und möglichst viele Stolpersteine zu vermeiden braucht es von der Motivation für Ehrenamt bis zum Austritt die gleiche Sorgsamkeit inkl. der dazugehörigen Vereinbarungen und Instrumente, wie in der **Führung und Förderung von hauptamtlichen Mitarbeiter*innen**.
- Mittels **guter Vorbereitung, kontinuierlicher Begleitung durch fixe Ansprechpersonen** und einer **guten Einbettung in die Organisation** kann Ehrenamt einen wertvollen und ergänzenden Beitrag leisten.



Unterstützungsmöglichkeiten

Wertvolle Unterstützungsangebote für Ehrenamt/Laienhelfer*innen

- Einführungstag
- Weiterbildungen
- Klausuren
- Einbindung in die Organisation (Ansprechperson, Einladung zu Veranstaltungen...)
- Kulturelle Begegnungen (Betriebsausflug, Weihnachtsfeier...)
- Supervision
- ...



Supervision

Supervision. Nachdenken und Austauschen unter Anleitung.

Ein Unterstützungsangebot für Laienhelfer*innen von pro mente

- Psychische Gesundheit ist der Zustand des Wohlbefindens, in dem eine Person ihre Fähigkeiten ausschöpfen, die normalen Lebensbelastungen bewältigen, produktiv arbeiten und etwas zu ihrer Gemeinschaft beitragen kann (Definition WHO).
- Laienhelfer*innen engagieren sich für Menschen mit psychischen Problemen und investieren Zeit und Energie und stellen ihr Knowhow zur Verfügung. Im Rahmen der ehrenamtlichen Tätigkeit als Laienhelfer*in können unerwartete Herausforderungen entstehen.

Supervision. Nachdenken und Austauschen unter Anleitung.

Ein Unterstützungsangebot für Laienhelfer*innen von pro mente

Im Rahmen der ehrenamtlichen Tätigkeit als Laienhelfer*in können unerwartete Herausforderungen entstehen.

- eigne Belastbarkeit ist im Moment nicht so hoch
- Die Gespräche mit der Klient*in beschäftigen mich auch zu Hause noch
- auf manche Fragen meiner Klient*in habe ich keine Antwort...
- die Klient*in hält sich nicht an Vereinbarungen
- die Klient*in geht es sehr schlecht und erwartet von mir als Laienhelfer*in viel mehr an Engagement als ich geben kann

Supervision. Nachdenken und Austauschen unter Anleitung.

Ein Unterstützungsangebot für Laienhelfer*innen von pro mente

Im Rahmen der ehrenamtlichen Tätigkeit als Laienhelfer*in können unerwartete Herausforderungen entstehen.

- die Klient*in geht über meine persönliche Grenze
- die Klient*in will mit mir Dinge tun, die sie eigentlich mit ihrer Betreuer*in machen sollte
- die Klient*in ist sehr verschlossen und ich finde keinen Zugang
- was macht mir Freude und was möchte ich in der Laienarbeit einbringen
- Was kann ich mir vorstellen/was möchte ich nicht tun?
- ...

Supervision. Was ist Supervision?

Was kann Supervision sein?

- Supervision ist ein **Beratungsangebot** für Menschen, die sich selber und die Beziehungen zu anderen **reflektieren** möchten.
- Supervision kann helfen **unterschiedliche Sichtweisen** und **Einschätzungen** zu **besprechen**, problematische oder belastende Erfahrungen zu reflektieren und neue **Lösungsansätze** und Bewältigungsstrategien zu entwickeln.
- Der **kollegiale Austausch** und die **Zugehörigkeit zu einem Team** sind gerade für Laienhelfer*innen, die meistens alleine arbeiten, ebenso eine Funktion der Supervisionsgruppe.

Supervision. Was ist Supervision?

Was kann Supervision sein?

Aufgaben von Supervision in der Laienarbeit

Grenzen erkennen und wahren

- Wichtig ist wahrzunehmen, wann ich an eine persönliche Grenze stoße
- ich muss nicht alles wissen
- Gelingt es mir „nein“ zu sagen, wenn ich keine Zeit habe oder wenn ich spüre, dass es mir zu viel wird
- welche Erfahrungen habe ich mit „nein“ sagen?
- Was macht es mir schwer „nein“ zu sagen?
- was verführt mich „ja“ zu sagen, obwohl ich „nein“ sagen möchte

Supervision. Was ist Supervision? Was kann Supervision sein?

Aufgaben von Supervision in der Laienarbeit

Kompetenzen fördern

- anhand eigener Reflexion mich selber besser kennenlernen und daraus meine Fähigkeiten und Stärken besser zu nutzen
- von den Erfahrungen der Kolleg*innen lernen
- Zugang zu Informationen erhalten
- einen „neuen“/anderen Blick auf eine Fragestellung erhalten

Supervision. Was ist Supervision? Was kann Supervision sein?

Aufgaben von Supervision in der Laienarbeit

Krisen und Konflikte bearbeiten

- Ursachen von Konflikten auf die Spur kommen
- Lösungsstrategien in spannungsgeladenen Gesprächen erarbeiten
- eigenen Anteil und die eigenen Möglichkeiten in Krisensituationen erkennen
- **Knowhow Erweiterung** durch Inputs von Supervisor*in/Kolleg*innen

Rückfragen, Anmerkungen...

... und noch offenes...

gerne jetzt gleich oder am Nachmittag beim Worldcafe...

Mag.^a (FH) Alexandra Riegler-Klinger, MA, MSc, MAS
Mail a.riegler-klinger@ark-coaching.at



 **ARK COACHING**

Adresse Stelzhamerstraße 10, 4020 Linz
Telefon 0732/272 901 ■ Fax 0732/272 901-20
Mail office@ark-coaching.at ■ Web www.ark-coaching.at