



Selbstfürsorge im Ehrenamt

Barbara Juen
Universität Innsbruck
Österr. Rotes Kreuz

Silvia Exenberger

 IPPSY INSTITUT FÜR POSITIVE PSYCHOLOGIE UND RESILLENZFORSCHUNG



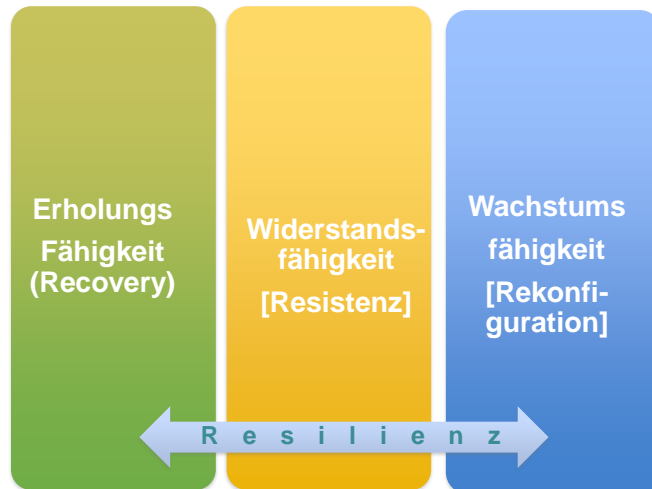
Selbstfürsorge versus Gemeinschaftssinn?

Was bedeutet Selbstfürsorge für Menschen mit Gemeinschaftssinn?

Muss das eine dem anderen abgerungen werden?

Resilienz

(Lepore & Revenson, 2006)



Gemeinschaftsresilienz

Was macht uns als Gemeinschaft krisenfest/resilient?

- Soziale Verbundenheit, Gemeinschaftssinn, Gefühl der Zugehörigkeit und Bindung an eine Gruppe
- Problemorientierter Bewältigungsstil (nicht wegschauen sondern anpacken)
- Selbst- und kollektive Effizienz durch Erprobung im Alltag

(Paton, 2000)

Ressourcen und Resilienz

(Ungar, 2009)



Navigation



Die Fähigkeit eines Individuums sich einen Weg zu jenen Ressourcen zu bahnen, die ihr/sein Wohlergehen aufrecht erhalten.

Bereitstellung von Ressourcen



Die physische und soziale Umwelt müssen diese notwendigen Ressourcen zur Verfügung stellen.

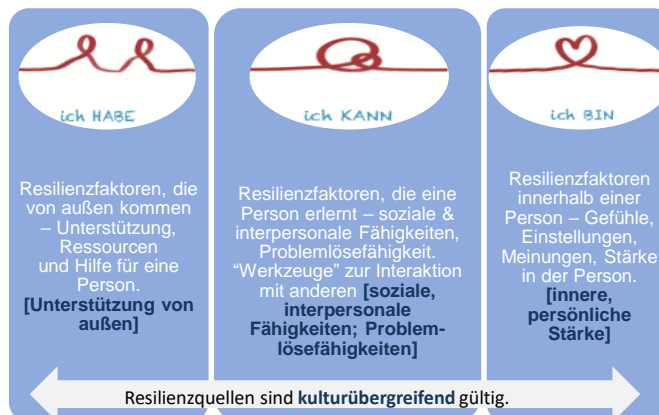
Aushandlung von Ressourcen



Individuum, Familie, Community; Organisation verhandeln über kulturell bedeutsame Ressourcen

Quellen von Resilienz

(adaptiert von Grotberg, 2001)



Resilienz im Ehrenamt

Resilienz von FW hängt ist abhängig von (Paton, 2002)

- Uns selbst und unseren Ressourcen bzw von unserer Motivation/Einstellung
- Dem Team und dessen Zusammenhalt
- Den Teamleadern
- Der Organisation und ihren Ressourcen

Widerstandsfähigkeit

- Wovon hängt unsere Widerstandsfähigkeit im Ehrenamt ab?

Motivation

- Motivation zur Freiwilligenarbeit ist vielfach untersucht worden. Chacon und Vecina (2000) haben angenommen, dass Motivation der Hauptfaktor ist, der Langzeitfreiwillige von denen unterscheidet, die sich frühzeitig entscheiden wieder aufzuhören.

Freiwilligen Motivation

- **Selbstorientierte Motivation** ist typisch am Anfang
 - Diejenigen, die die Tätigkeit sehen als Gelegenheit etwas zu lernen und sich weiterzuentwickeln blieben länger dabei (Capanna et al., 2002)
- Damit man aber dauerhaft dabei bleibt, müssen andere weniger selbstzentrierte Motivationen dazukommen
 - Marta and Pozzi (2008) selbstorientierte Motivationen helfen zwar bei der Wahl des Ehrenamts aber nicht beim Dabeibleiben
- Nur wenn Freiwilligentätigkeit **Teil der Identität** wird, bleibt man dabei und genau das ist auch der "Schutz" und die Voraussetzung für Wachstum

Freiwilligen Typen

Hustinx and Lammertyn (2004)

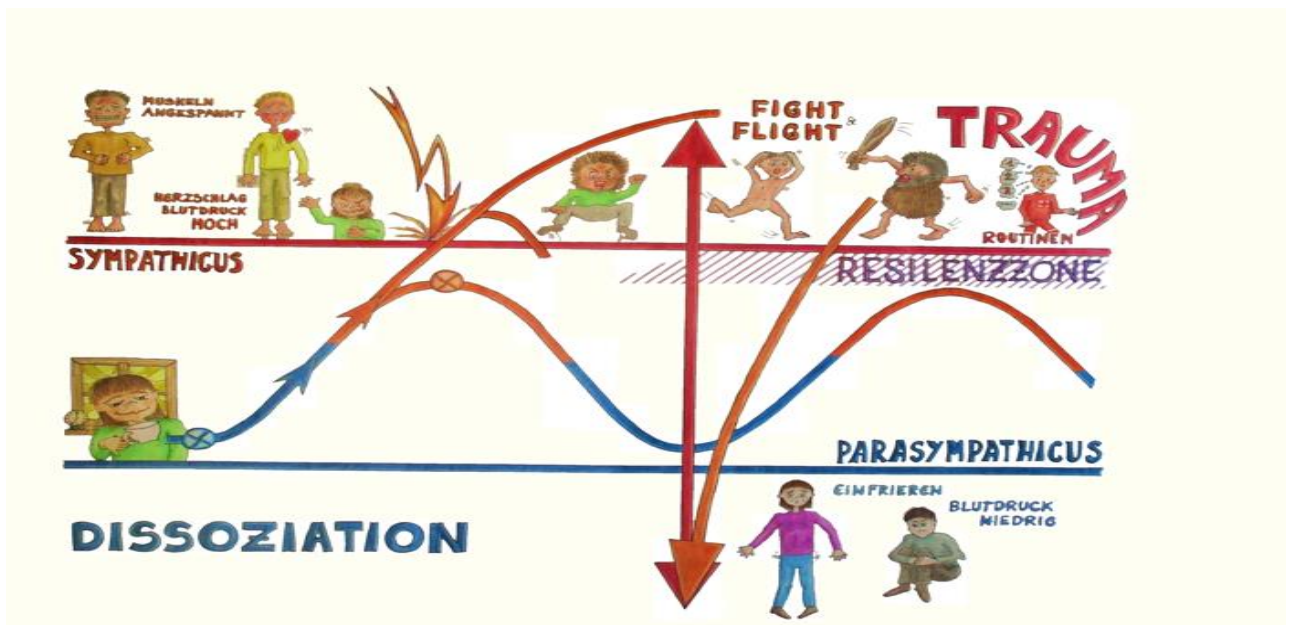
- **Kollektive Freiwillige** sind sehr loyal und bereit sich unterzuordnen, nehmen auch Belastungen in Kauf oft ist die Freiwilligentätigkeit in ihrer Familie/Gemeinde schon Tradition/Gefahr des Ausbrennens aufgrund zu wenig Abgrenzung aber zugleich großer Nutzen der Tätigkeit weil sinnerfüllt
- **Reflexive Freiwillige** sind mehr fokussiert auf den persönlichen Nutzen der Tätigkeit. Sie sind bereit ihre Zeit und ihr Engagement zu geben und können sehr loyal sein, aber sie wollen auch etwas zurückbekommen zum Beispiel eine gute Ausbildung, Erfahrung etc. /bessere Angrenzung aber oft zu wenig Sinnerfüllung

Aspekte des Teamzusammenhalts

- **Gemeinsames Ziel (Common goal)**
 - (Loyalität, Verstehen...wie gut sind Information und Ausbildung?)
- **Gruppen Identität (Group identity)**
 - (Name, Uniform, Embleme, wie wird die Organisation wahrgenommen in der Öffentlichkeit?)
- **Geteilte positive und negative Emotionen während Einsätzen**
 - (was wir gemeinsam durchgemacht/erlebt haben)
- **Gegenseitige Abhängigkeit (Mutual dependency)** Jeder braucht den/die andere(n) um das gemeinsame Ziel zu erreichen
 - (wie sehr wir uns aufeinander verlassen können)

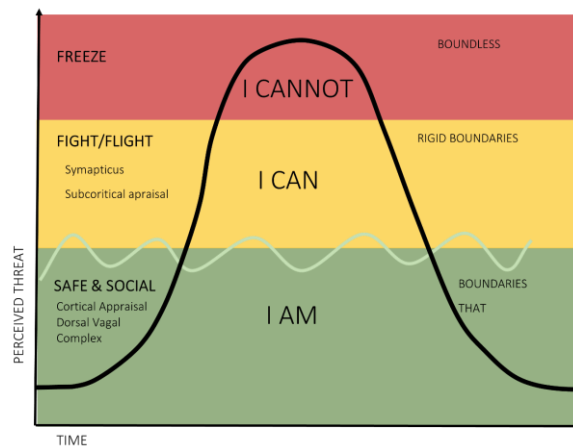
Erholungsfähigkeit

- Wovon hängt unsere Erholungsfähigkeit ab?



Rituale und Abgrenzung

- **Rituelle Handlungen** (z.B. „Zigarettenpause“, Tagesabschluss)
- **Abgrenzung** (z.B. Nein sagen, eigenen Raum schaffen, Selbstfürsorge als Termin in Kalender eintragen....)
- **Selbstaufmerksamkeit** (Körper, Gedanken, Gefühle)



Burnout Elemente

- Emotionale Erschöpfung
- Distanzierung
- Leistungsverlust

Burnout Ursachen

Leiter and Maslach (2005)

1. Zu viel Arbeit
2. Zu wenig Kontrolle/Autonomie
3. Zu wenig „Belohnung“
4. Kommunikationsprobleme, zu wenig Teamunterstützung
5. Zu wenig Fairness und Gerechtigkeit
6. Konflikte zwischen persönlichen Werten und Arbeitsanforderungen

Wenn diese Umstände auf bestimmte persönliche Bedingungen treffen wird es riskant

Ressourcenaktivierung

- Tätigkeiten
- Orte
- Beziehungen

Strategien, um in die Resilienzzone zurückzufinden
(Körper, Rituale, Vorstellung, Ressourcennutzung)

Anpassung von Ressourcen an Stresslevel, momentane Verfassung
(ausgepowert, aufgekratzt, leer, unterfordert)

Coping Strategien

Routinen/Rituale

Ressourcen

- Orte
- Tätigkeiten
- Beziehungen



Wachstumsfähigkeit

- Wovon hängt unsere Wachstumsfähigkeit ab?

Sense of Coherence als Basis der Resilienz

- **Verstehbarkeit** (Understandability)
(Aufgaben Rollen Ziele Einsatz)
- **Handhabbarkeit** (Manageability)
(Aufgaben und organisationale Partizipation)
- **Sinnhaftigkeit** (Meaningfulness)
(Aufgaben und Organisationsprinzipien, Feedback, Anerkennung)

Verstehbarkeit

- Wir müssen verstehen
 - Das warum und wie unserer Aufgaben
 - Die Rahmenbedingungen der Organisation in bezug auf unseren Beitrag

Handhabbarkeit

- Wir müssen unsere Aufgaben bewältigen können und uns wirksam fühlen durch
 - Einen guten und transparenten Auswahlprozess
 - Gute Ausbildung und adäquate Rollen
 - Gute und unterstützende Rahmenbedingungen
 - Karrierechancen in der Organisation
 - Möglichkeiten für Mitbestimmung und Ownership

Sinnhaftigkeit

- Wir müssen in der Lage sein
 - Die Bedeutsamkeit unserer Arbeit zu verstehen
 - Die Prinzipien der Mission/der Organisation zu erfahren auch angewendet auf uns selbst
 - Sich identifizieren können mit der Organisation und ihren Zielen
 - Stolz sein können auf die Organisation

Posttraumatisches
Wachstum;
posttraumatische
Minderung

Positive und negative Veränderungen nach einem traumatischen Erlebnis

(Calhoun & Tedeschi, 2006; Cann et al., 2010)

Posttraumatisches Wachstum (PTW)

positive psychologische Veränderung durch die Auseinandersetzung mit belastenden Lebensereignissen

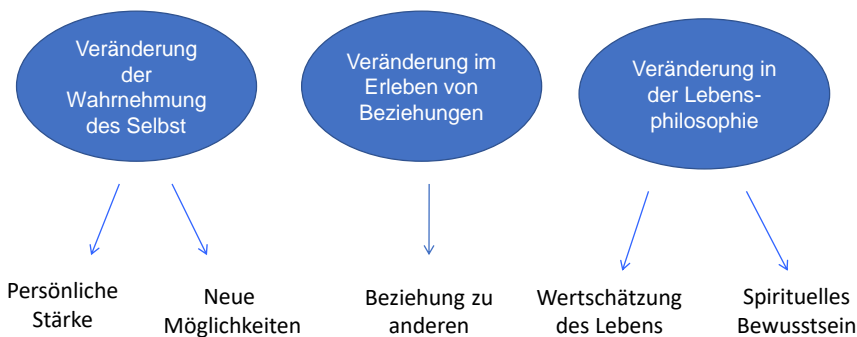
Posttraumatic Depreciation (PTD)

PTD **spiegelt die andere Seite des PTW wider**, um sowohl positive als auch negative Veränderungen, die nach einem Trauma auftreten können, umfassender zu verstehen

31

Dimensionen des PTW und PTD

(Tedeschi & Calhoun, 1996; Tedeschi et al., 2017)



„Ich bin viel verletzlicher als ich dachte, aber auch viel stärker als ich mir jemals vorgestellt habe“

„Ich habe die Möglichkeit Dinge zu tun, die ich davor nicht hatte“

„Es zeigt sich, wer deine richtigen Freunde sind“

„Mittlerweile habe ich das Wesentliche für mich erkannt“

„Ich habe mehr Klarheit über den Sinn des Lebens“

Elemente von Weisheit (Linley)

- **Unsicherheitstoleranz** (wir halten es aus nicht alles kontrollieren zu können)
- **Anerkennen der eigenen Begrenztheit** (wir alle sterben, das Leben ist endlich)
- **Integration von Affekt und Kognition** (unsere Emotionen behindern nicht unsere Fähigkeit zu denken, wir können negative Affekte aushalten)

Danke für die Aufmerksamkeit

- Barbara.juen@uibk.ac.at