

HELFEN – SCHENKEN UND EMPFANGEN

Thema

HELFEN – Schenken und Empfangen

| Inhalt | Seite |
|---|-------|
| Thema | 2 |
| I. Warum helfen Menschen? | 2 |
| II. Probleme und Grenzen des Helfens | 4 |
| III. Was hilft beim Helfen? | 6 |
| Organisationsstruktur | 7 |
| Beziehung zum Hilfesuchenden | 8 |
| Eigene Haltung | 8 |
| IV. Besondere Aspekte des Helfens | 10 |
| Helfen in der Pfarrgemeinde – am Beispiel eines ehrenamtlichen Besuchsdienstes | 10 |
| Geflüchteten helfen | 12 |
| Helfen in der Lebensmittel-Tafel | 13 |
| V. Wie kann eine Pfarrei das „Helfen“ unterstützen und fördern? | 15 |

Erinnern Sie sich noch an die Welle der Hilfsbereitschaft als im Sommer 2015 Hunderttausende Flüchtlinge bei uns Asyl suchten? Auch in der Gemeinde N.N. hatte sich spontan ein kleiner Kreis von Helfern gebildet, die alle hoch motiviert, mit einem immensen zeitlichen Aufwand, mit viel Engagement und großer Geduld die Geflüchteten willkommen hießen, für die Ausstattung der Unterkünfte sorgten, Deutschunterricht organisierten, auf Ämter begleiteten, zum Einkaufen fuhren, die Mülltrennung erklärten, zum Kennenlernen der Kultur einluden, Beziehungen aufbauten ... Aber allmählich wurde die Belastung für einige Helfer zu groß. Der Hilfebedarf nahm kein Ende. Missverständnisse aufgrund verschiedener Kulturen tauchten auf. Es gab rechtliche Fragen, die von den Freiwilligen nicht gelöst werden konnten. Trotz aller Bemühungen und der ersten Integrationserfolge wurden Abschiebungsbescheide vollzogen. Frustrierende Erfahrungen, das Gefühl der Hilflosigkeit und Überforderung ließen die ersten Helfer aussteigen. Die Belastung für immer weniger wurde zu groß ... - eine steckengebliebene Initiative.

Anfangs eine hohe Motivation zu helfen – und jetzt???

| Warum helfen Menschen?

Helfen ist ein menschliches Bedürfnis. Hilfsbereitschaft lässt sich schon im spontanen Verhalten von kleinen Kindern nachweisen. Diese helfen einem Schwächeren oder trösten einen Weinenden, auch wenn dieses Verhalten nicht von den Eltern gefordert wird.

Das ehrenamtliche Helfen hat andere Motive als die Erwerbstätigkeit im Beruf. Es liegen z.B. keine Ansprüche auf finanzielle Gegenleistungen zugrunde. Dabei kann das unentgeltliche Helfen bisweilen mindestens so viel Einsatz abverlangen wie die Berufstätigkeit. Und dennoch scheint die helfende Tätigkeit dem Menschen einen besonderen Reiz zu bieten.

Die Motive für Hilfsbereitschaft sind vielfältig. Menschen helfen

- um die Gesellschaft mitzugestalten
- aus Verantwortungsgefühl
- in der Hoffnung, dass in eigenen Notlagen auch Hilfe von anderen kommt
- aus Mitleid
- aus Dankbarkeit
- um das Gefühl zu haben gebraucht zu werden, wichtig zu sein
- um mit anderen Gemeinschaft zu erleben
- weil es Freude bereitet
- um dem Leben Sinn zu geben, u.v.a.

Helfend tätig zu werden trägt offenbar zu einem erfüllteren Leben bei. Für manche ist es ein wichtiger Ausgleich zur Erwerbstätigkeit und oft wichtiger als die berufliche „Routine“. Man wächst über sich hinaus, lernt sich neu kennen, bildet seine eigene Persönlichkeit weiter aus.¹ Es stellt sich das gute Gefühl ein, wirklich etwas „tun“ zu können. „Wer hilft, wird ein anderer!“ stellt Isidor Baumgartner fest².

Außerdem ist Helfen ein Markenzeichen christlicher Praxis und Identität. Christlich motiviertes Helfen meint: Solidarität plus Spiritualität – im Sinne eines Miteinanders von Handeln und Reich-Gottes-Verkündigung nach dem Beispiel Jesu. Auch der Grundsatz des Caritasverbandes „Not sehen und **handeln**“ macht deutlich, dass in der Caritasarbeit die Hilfe für Menschen in Not im Zentrum steht.

Die Motivation zur Hilfeleistung um der Belohnung mit dem ewigen Leben willen (vgl. Lk 10,25: „Was muss ich tun um ewiges Leben zu empfangen?“) war früher in der religiösen Erziehung stark ausgeprägt. Das Sammeln von guten Werken mit der Vergelt's Gott-Praxis, einer „Bezahlung“ mit höchstem Lohn, spielt heute keine so große Rolle mehr.

¹ Vgl. Güntert, Stefan T.: *Über Besonderheiten der Freiwilligenarbeit im Vergleich zur Erwerbsarbeit*. In: *Psychologie der Freiwilligenarbeit. Motivation, Gestaltung und Organisation*. Hrsg. von Theo Wehner u. Stefan T. Güntert. Heidelberg: Springer 2015. S. 31 f.

² Zitiert in: B. Haslbeck, J. Günther (Hg.), *Wer hilft, wird ein anderer. Zur Provokation christlichen Helfens*. Diakonik, Band 4, Berlin 2006



Allerdings kommt der Diakonie in der Kirche eine zunehmende Bedeutung innerhalb der kirchlichen Grundvollzüge zu. Helfen ist eine zentrale Säule kirchlichen Handelns. Nur eine helfende Kirche wird sich als glaubwürdige und somit auch zukunftsfähige Kirche erweisen. Wo in Theologie und Kirche der hilfsbedürftige Mensch nicht vorkommt, ist auch Gott nicht mehr erfahrbar.

„Helfen“ ist in vielen unterschiedlichen Bereichen möglich, z.B.:

- die Einkäufe für jemanden erledigen,
- den Sohn des Nachbarn mit zur Schule bringen,
- Lebensmittel für die Tafel einsammeln,
- im Kleiderladen den Wintermantel für einen Obdachlosen annehmen,
- sich für Familien in Belastungssituationen engagieren,
- alte und kranke Menschen besuchen und sie im Alltag unterstützen,
- isolierten Menschen Kontakt und Möglichkeiten zur Begegnung bieten,
- Menschen mit Behinderungen im Alltag und in der Durchsetzung ihrer Rechte unterstützen,
- Flüchtlinge und Asylsuchende beraten und bei Fragen des täglichen Lebens und bei Behördengängen unterstützen,
- in sozialen Brennpunkten mitarbeiten und sich für Wohnungslose engagieren,
- Hochaltrige und Sterbende begleiten,
oder, oder, oder ...

Jeder Mensch kommt in Situationen, die alleine nicht zu bewältigen sind. In solchen Momenten sind Helferinnen und Helfer, die uns tatkräftig unterstützen und beistehen, von großer Bedeutung.

Gleichgültig, welche Motive sich hinter der Hilfsbereitschaft verbergen, sie hat vielfältige positive Auswirkungen auf das seelische und körperliche Befinden des Helfenden. Wer sich engagiert und anderen hilft, tut damit tatsächlich auch etwas für seine Gesundheit. Anderen zu helfen und diese zu unterstützen ist deshalb nicht nur für die Hilfsbedürftigen, sondern auch für den Helfenden ein Gewinn.

Das Selbstwertgefühl steigt

Die wohl stärkste und positivste Auswirkung hat das Helfen auf das Selbstwertgefühl. Der Helfende erfährt, dass er etwas bewegen kann, bei einer großen Flutkatastrophe genauso, wie wenn er bei der Tafel arbeitet oder bei der älteren Dame nebenan den Rasen mäht. Er erlebt, dass er wichtig und wertvoll ist. Und das steigert sein Selbstwertgefühl.

Dankbarkeit und Anerkennung machen stark

Der Helfende erfährt Dankbarkeit und Anerkennung, wenn er sich in den Dienst von jemand anderem stellt. Einen echten Dank zu hören, fühlt sich richtig gut an!

Sinn erfahren

Das ehrenamtliche Helfen kann einen Ausgleich zur Erwerbstätigkeit leisten. Denn hier geht es nicht um Leistung, Routine, Konkurrenz oder die Erfüllung von Arbeitsaufträgen, sondern der Mensch steht im Vordergrund.

Verbundenheit gibt Sicherheit

Helfen in festen Organisationen oder Gruppen vermittelt das Gefühl von Zusammengehörigkeit und füreinander-da-Sein. Das sind starke Erfahrungen, die ein großes Gefühl von Sicherheit und Geborgenheit geben können.

Wer sich für andere einsetzt wird zufriedener. Man könnte auch sagen: **Helfen macht glücklich!**

Hilfsbereitschaft

Die drei wenden sich einander zu.

Ihre Gesichter leuchten im Schein einer Kerze.

Jeder streckt seine Arme ganz weit aus, so dass er die anderen noch erreichen kann, um ihnen die Hände auf die Schultern zu legen.

So sind sie miteinander verbunden.

Jeder für sich und keiner allein.

Die Augenpaare scheinen ins Leere zu schauen um ganz Ohr sein zu können für den anderen.

Und doch verliert keiner den anderen aus dem Blick.

Jeder kann die Hand des anderen spüren, aber jeder hat auch noch genug Freiraum um selbstständig zu leben.

Die drei stehen um eine Mitte.

Sie lassen diese Mitte zu. Die Mitte ist vom Licht erhellt.

Das ist Hilfsbereitschaft.

(Anita Voitl)



II

Probleme und Grenzen des Helfens

Die Geschichte der Kultur des Helfens lehrt, dass das Helfen immer auch an Grenzen stoßen kann. Das zeigt sich etwa bei hilflosen Helfern, bei denen Wolfgang Schmidbauer das „Helfersyndrom“³ diagnostiziert, aber auch bei vielen ehrenamtlichen Helfern, die sich für die Flüchtlinge in Deutschland einsetzen, oder bei den vielen Menschen, die zu Hause einen Angehörigen pflegen. Irgendwann hat jeder Mensch sein persönliches Limit erreicht, er kann dann nicht noch mehr helfen, als er es ohnehin schon tut – außer er gefährdet sich selbst.

³ Unter dem Begriff „Helfersyndrom“ versteht man die Neigung einer Person, sich in zwischenmenschlichen Beziehungen überwiegend als Helfer anzubieten. Dabei hängt der Helfende wegen seines eigenen Bedürfnisses nach Bestätigung, Sozialkontakt oder gesellschaftlicher Anerkennung so sehr von Dank, Zuwendung oder Bestätigung durch den Hilfeempfänger oder die Gesellschaft ab, dass er seine Hilfsbereitschaft auch dann nicht reduziert, wenn seine Hilfe nicht benötigt wird oder er sich überlastet, ausgelaugt, ausgenutzt oder missbraucht fühlt. Der Helfer befriedigt durch seine „Selbstaufopferung“ sein Bedürfnis nach Zugehörigkeit und nach Bestätigung des Eigenwerts (Selbstwertgefühl). Er flieht vor der Auseinandersetzung mit eigenen Problemen, indem er sich mit dem Leid des Anderen beschäftigt. Er ist auf das Helfen angewiesen, um sein intrapsychisches Gleichgewicht aufrechtzuerhalten und gerät dabei in eine abhängige Position oder schafft wechselseitige Abhängigkeiten, indem er die Hilfeempfänger unselbständig erhält und Schuldgefühle erzeugt.

Grenzen werden beispielsweise erlebt,

- wenn die Hilfsbereitschaft gehemmt wird von Selbstzweifel und der Angst sich zu überfordern oder vielleicht nicht wirklich helfen zu können oder den Anforderungen nicht gewachsen zu sein,
- wenn die Hilfe nicht wirklich erwünscht ist oder das entgegenkommende, gut gemeinte Engagement auf Widerstand, fehlenden Respekt oder Undank stößt.⁴
- wenn kein positiver Zugang zu den Hilfesuchenden gefunden wird. Berührungängste, Scheu, Angst vor Ansteckung, und ähnliches können dafür Gründe sein.
- wenn Ratlosigkeit („Wo anfangen?“, „Wobei helfen?“) vorherrscht und Bedarfe nicht richtig eingeschätzt und eingeordnet werden können.
- wenn es keinen „Rahmen“ (Einführung, rechtliche Absicherung, Datenschutz, Aufwanderstattung, Kontakt zu Fachstellen u.a.) für das Helfen gibt, notwendige Hilfsmittel fehlen oder eine Begleitung durch hauptamtliche Fachkräfte fehlt.

Belastungsfaktoren beim Helfen sind immer dann sehr groß, wenn nicht die richtige Balance von Nähe und Distanz gefunden wird, wenn eine Form von Abhängigkeit entsteht, wenn die Hilfe nicht beendet werden kann und Grenzen (fachlich und zeitlich) nicht erkannt, bzw. gesetzt werden. „Immer helfen müssen“ wird dann zur Überforderung und kann im schlimmsten Fall in einem Burnout enden.

Burnout?!

von Maria Piller

Während ein wenig Anspannung gesund ist und unsere Leistungsfähigkeit steigert, schadet permanenter Stress dem Körper massiv. Wer sich intensiv für andere einsetzt, kann in die Gefahr geraten, sich selbst und den eigenen Körper zu überhören. Mancher ist bereit im Dienst am anderen „alles zu geben“, ungeachtet der eigenen Ressourcen. Das mag eine ganze Zeit lang gut gehen, aber irgendwann stellt man fest, dass alles zu viel wird, man ist frustriert und kann dem eigenen Tun nichts Positives mehr abgewinnen. Resignation, Lustlosigkeit und körperliche Symptome sind die Folge. Spätestens jetzt begegnet uns der Begriff „Burnout“. „Burn out“ heißt auf Deutsch „ausbrennen“. Das „Burnout-Syndrom“ beschreibt ein zunehmendes Empfinden geistig-seelischer Erschöpfung nach länger anhaltender (subjektiver) Belastung. Meistens ist jedoch der Endzustand des „Ausgebranntseins“ („burn-out“) gemeint, wenn von „Burnout“ die Rede ist, nämlich das fatale Endergebnis einer spürbaren, zunehmend lähmenden Überforderung und Überbeanspruchung nach vorlaufendem, besonders motiviertem, mit Idealismus oder sogar Enthusiasmus gestartetem Einsatz. Kennzeichen des „Burnout“ können sein Leistungsminderung, Ermattung, Niedergeschlagenheit, Entfremdungserleben, Antriebsmangel, Lustlosigkeit und Interessenverlust, in der Regel einhergehend mit Schlaf-, Kreislauf- und Appetitstörungen, darüber hinaus mit unbestimmten, auch wechselnden körperlichen Missempfindungen wie Druck im Kopf, Schmerzen, Schwindel, Ohrgeräusche, Herzbeschwerden, Brechreiz oder Übelkeit.⁵

Für ein gesundes Gleichgewicht braucht der Mensch unbedingt regelmäßige Phasen der Entspannung. Auch ist nicht die Menge an zu bewältigenden Aufgaben Auslöser für einen Erschöpfungszustand, sondern wie dieser „Berg an Arbeit“ wahrgenommen wird. Personen, die Burnout-gefährdet sind neigen dazu, sich ganz und gar für eine Sache zu verausgaben und nur in diesem einen Bereich Bestätigung zu suchen. Dabei nehmen sie sich außerdem oft wesentlich mehr vor, als eigentlich von ihnen erwartet wird.⁶

gemeindecaritas

⁴ Menschen reagieren u.U. undankbar, wenn sie den Eindruck haben, man wolle ihnen Hilfe und Rat aufdrängen oder aber denken, der Helfende hätte noch mehr tun können. Vgl. Bendikowski, Tillmann: *Helfen. Warum wir für andere da sind*. München: Bertelsmann 2016. S. 278

⁵ Vgl. Payk, Theo R.: *Burnout. Basiswissen und Fallbeispiele*. Gießen: Psychosocial-Verlag 2013. S.17

⁶ Vgl. Fröhlich, Adrian: *Die erschöpfte Begeisterung. Das Phänomen Burnout – eine integrale Sicht aus der psychotherapeutischen Praxis*. Stuttgart: Kohlhammer 2015

III

Was hilft beim Helfen?

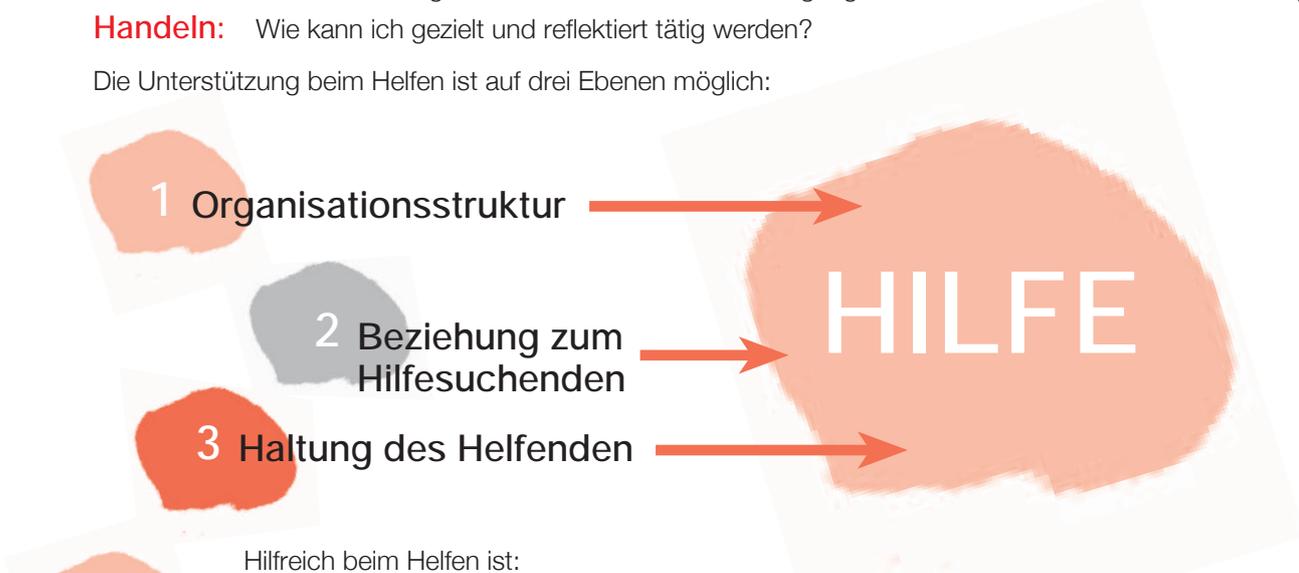
Beim Helfen ist der klassische Dreischritt „**sehen – urteilen – handeln**“ ein guter Wegweiser. Sowohl die Verantwortlichen in der Pfarrgemeinde als auch jeder einzelne Helfer kann die Hilfe mit diesen Schritten gestalten:

Sehen: Wo ist die (versteckte) Not? Wo ist Hilfe notwendig? Wo bin ich gefragt? Wo kann ich helfen?

Urteilen: Wie ist Hilfe möglich? Welche strukturellen Bedingungen sind hilfreich? Wie kann ich die Hilfe planen?

Handeln: Wie kann ich gezielt und reflektiert tätig werden?

Die Unterstützung beim Helfen ist auf drei Ebenen möglich:



Hilfreich beim Helfen ist:

1

Eine **Organisationsstruktur**, die langfristig zu einer funktionierenden Kultur des Helfens hinführen kann. Dazu gehört ein Konzept zur Organisation der Zusammenarbeit von Hauptamtlichen in der Seelsorge mit ehrenamtlichen Helfern, die ihre Ressourcen (Zeit, Wissen, Fähigkeiten, Beziehungen u.a.) aus unterschiedlichen Motiven freiwillig und unentgeltlich einsetzen.

Die **Förderung von Charismen**. Die von Gott geschenkten Gaben – die Charismen als Talente und Fähigkeiten des einzelnen (1 Kor 12,4ff) – sind Ausgangspunkt und Ressource für das Helfen. Das gemeinsame Entdecken dieser Talente ist ein erster Schritt. In den Pfarrgemeinden sollte es deshalb nicht nur darum gehen, die zum Helfen bereiten Menschen in vorgefertigte Aufgabenfelder zu drängen oder sie zur Übernahme von Aufgaben zu überreden, sondern ihnen die Erfahrungen von Sinn und Erfüllung zu ermöglichen, indem sie sich da, wo sie gut sind, wo sie „in ihrem Element“ sind, einbringen können.

Wer Menschen zum Helfen und zur Mitarbeit gewinnen will, muss ihnen einen Einsatz entsprechend ihren Fähigkeiten und Interessen ermöglichen und konkrete Mitwirkungs- und Gestaltungsmöglichkeiten aufzeigen.

Die **Bereitstellung von Ressourcen** (Zeit, Raum, Material, Hilfsmittel, Finanzen ...) durch Verantwortliche in der Pfarrei. Wichtig sind **Angebote der Begleitung** und Förderung, **Wertschätzung** und die Durchführung von Anerkennungsmaßnahmen.

Ein Angebot zur **Aus- und Fortbildung**⁷ und die Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch, z.B. auch auf Dekanatssebene.

⁷ Vgl. *Fortbildungsangebote und Begleitung für Ehrenamtliche*:

– Fachstelle Diakonische Pastoral, christoph.braun@bistum-regensburg.de

– Referat Gemeindec Caritas, m.plank@caritas-regensburg.de

– Theologische und pastorale Fortbildung, stefan.lobinger@bistum-regensburg.de

– Katholische Erwachsenenbildung im Bistum Regensburg e.V., erwachsenenbildung@bistum-regensburg.de

Kooperation und Koordination. Helfen geht gemeinsam besser. Helfende können mit den Kompetenzen verschiedener Akteure (u.a. Pfarrgemeinde, Kommune, Caritasverband, Vereine, Bürgerinitiativen ...) rechnen und sich Unterstützung holen („Gemeinsam sind wir stark“). Das Zusammenspiel von beruflichen und ehrenamtlichen Kräften kann zur Verbesserung der Lebensqualität des Hilfesuchenden beitragen und den Helfenden entlasten.

Die **Zusammenarbeit von Hauptamtlichen und ehrenamtlich Helfenden** ist nicht immer konfliktfrei und manchmal durch falsche Erwartungshaltungen sowie Konkurrenzdenken geprägt. Deshalb ist es wichtig am Rollenverständnis von Haupt- und Ehrenamtlichen zu arbeiten und eine Transparenz über Funktionen und Aufgaben zu schaffen. Kooperationsbereitschaft und ein guter Umgangstil helfen die Zusammenarbeit effizient und nachhaltig zu gestalten. Eine positive Grundhaltung gegenüber dem Ehrenamt, die Erkennung und Aktivierung der „mitgebrachten“ Talente und Ressourcen sind wichtige Voraussetzungen für die Begleitung und Förderung von ehrenamtlichen Helfern.



2

Hilfe muss sich am **Willen, den Interessen und Bedürfnissen des Hilfesuchenden orientieren**. (vgl. die Frage Jesu bei der Heilung des blinden Bartimäus: „Was soll ich dir tun?“ Mk 10,51). Die Qualität des Helfens besteht darin, dass die Helfenden nicht dem Anderen ihre eigenen Vorstellungen aufdrängen, sondern sie sich selbst am Anderen orientieren. Das bedeutet: die Helfenden stehen dafür ein, dass der hilfebedürftige Andere als Anderer existieren kann.

Die **Unterstützung von Eigeninitiative und Selbsthilfe**. Selbst-Ständigkeit und Selbst-Hilfe haben immer Vorrang vor betreuender Hilfe (vgl. Maria Montessori: „Hilf mir, es selbst zu tun.“). Der Helfer ist mehr „Ermöglicher“ und weniger „Macher“ („mit“ statt „für“). Es gilt, den hilfebedürftigen Menschen auf Augenhöhe wahrzunehmen, mit ihm zu verhandeln statt ihn vorrangig zu behandeln, zu begleiten statt grundsätzlich besser zu wissen, was er oder sie braucht. Stattdessen sind seine Stärken, sein Wille und seine Interessen wahrzunehmen und im Sinne einer Selbstbemächtigung ihm ggf. zu helfen, diese aktiv einzusetzen. Dem Hilfesuchenden ist zuzutrauen, dass er *seinen* Teil beiträgt.

Hilfe gelingt am besten **auf Augenhöhe**, in Teilnahme und Teilgabe und ist nicht ein Tun der Oberen an den Unteren. Wer in Not ist, braucht jemanden, der Zeit für ihn hat, der sich um ihn kümmert, der wenn nötig, auch handfest zupackt. Jede Form von klugem Gerede, Moralpredigt oder Schuldzuweisung ist da unangebracht.

Hilfe scheut nicht den **Kontakt zum Hilfesuchenden**. Die Helfenden wenden sich den Betroffenen zu – um ihrer Not willen, schenken Aufmerksamkeit und geben damit **Ansehen**. Dadurch wird auch eine evtl. bestehende soziale Isolation aufgehoben.

Helfen bedeutet auch **Partei ergreifen** für diejenigen, die sonst keinen haben und die nicht für sich selbst sprechen können. So werden Helfende zu Anwälten und Fürsprecher der Randständigen, derjenigen also, die vielleicht nicht zur Kerngemeinde gehören, sondern die einfach nur „die da“ sind, mit denen man normalerweise nichts zu tun hat.⁸

Helfen braucht eine **Balance von Nähe und Distanz**. Das bedeutet auch Hilfe beenden können und Abschied zu nehmen. Helfen braucht Abgrenzung – und Helfen hat auch **ein Ende**.

3

Demut – als eine Form des Mutes, die Grenzen der eigenen Fähigkeiten wahrzunehmen und es zu respektieren, wenn die eigenen Vorstellungen nicht verwirklicht sind.
„Demut heißt: damit rechnen, dass andere etwas besser wissen oder beherrschen; ... darauf verzichten, sich zum Maßstab für alles und alle zu machen.“⁹

Nachhaltigkeit und Treue im Schwierigen. Helfende bewähren sich, wenn sie dem Menschen auch in Schwierigkeiten ihre Treue erweisen, wenn sie auch dann für Hilfebedürftige präsent sind, wenn die Not nicht einfach gelöst, sondern nur noch beweint und beklagt werden kann. Dazu gehört dabeizubleiben und die eigene Ohnmacht zu ertragen, wenn kein Wort mehr greift, keine hochwertige Ausstattung mehr schützt und keine Aussicht mehr auf einen irgendwie befriedigenden Erfolg besteht.

Gerechtigkeit und Wertschätzung für das nach den vorherrschenden Werten Wertlose. Ressourcen verwenden auch für das, „was nichts bringt“. Zeit haben für den Menschen, Zeit für „zwecklose“ Zuwendungen und für das „bloß Menschliche“.

Eigene Ressourcen stärken. Wer sich psychisch immer wieder stabilisieren kann, wird nicht so leicht „ausbrennen“. Um die innere Balance aufrechtzuerhalten bedarf es bestimmter Strategien, die regelmäßig trainiert und geübt werden sollten.

Ressourcen stärken

von Maria Piller

Damit der Körper ab und zu „durchatmen“ kann, sollte man gezielt den Kopf „frei bekommen“, da Psyche und Körper in einem unmittelbaren Zusammenhang stehen. Dabei sind viele kurze Pausen viel effektiver als wenige lange. Wie die Pausen am besten gestaltet werden ist individuell verschieden.

Möglichkeiten sind beispielsweise

Achtsamkeitsübungen, durch die man lernen kann, zu sich selbst in Distanz zu treten und über das eigene Verhalten nachzudenken.

⁸ Vgl. Papst Franziskus: „So oft ich daran denke, stelle ich fest, dass es – ich will nicht sagen, unmöglich – aber doch sehr schwierig ist, Gutes zu tun ohne sich die Hände schmutzig zu machen“. Und: „Mir ist eine ‚verbeulte‘ Kirche, die verletzt und beschmutzt ist, weil sie auf die Straßen hinausgegangen ist, lieber als eine Kirche, die aufgrund ihrer Verslossenheit und ihrer Bequemlichkeit, sich an die eigenen Sicherheiten zu klammern, krank ist.“ (Evangelii gaudium, November 2013, Nr. 49)

⁹ H. Haslinger, *Veränderndes Helfen*, in B. Haslbeck, J. Günther (Hg.), *Wer hilft, wird ein anderer. Zur Provokation christlichen Helfens. Diakonik, Band 4, Berlin 2006, S. 70*

Progressive Muskelentspannung kann zusätzlich den oft unbewusst verkrampften Körper durch gezielte Übungen lockern.

Nicht zu unterschätzen ist die Wirkung **positiver Emotionen**: Wer sich häufiger an schöne Erlebnisse erinnert, empfindet seltener Stress. Man sollte sich auch ganz gezielt immer wieder ins Gedächtnis rufen, was man schon alles geschafft hat. Dadurch wird man sich der eigenen Stärke bewusst und geht auf neue Herausforderungen viel gelassener zu.

Stress und aversive Emotionen annehmen

Nicht immer lassen sich Probleme lösen. Damit es leichter fällt, Dinge auch mal stehen zu lassen oder eine unveränderliche Situation akzeptieren zu können, sollte man sich klar machen, wieso diese ist, wie sie ist.

Austausch und Feedback

Da der Mensch ein Gemeinschaftswesen ist, braucht er die anderen, die ihm Feedback und Unterstützung geben. Durch diese Absicherung kann der Einzelne sich entlasten und bei Bedarf Hilfe holen. Es ist wichtig zu wissen, dass man mit seinen Problemen und Fragen nicht alleine dasteht.

Stress und Emotionen verändern

Es hängt stark von unserer Gefühlslage ab, wie wir eine Situation wahrnehmen. Je nachdem wie es uns geht, reagieren wir also ganz unterschiedlich auf ein und dieselbe Situation. Daher ist es wichtig, sich zunächst bewusst zu werden, in welcher seelischen Verfassung man gerade ist, ehe man sich Gedanken über das Geschehen um einen herum macht.

Wenn man seine Emotionen regulieren will, muss man auch darauf achten, wie viel Aufmerksamkeit man einer Sache schenkt. Wenn wir uns permanent selbst unter Druck setzen und uns Dinge abverlangen, die im Grunde gar nicht von uns erwartet werden, machen wir uns selbst Stress und psychischen Druck, der auf die Dauer lähmend wirken kann.

Und nicht zuletzt:

Natürlich haben Helfer auch mit sensiblen Daten zu tun. Je selbstverständlicher digitale Formen des Helfens werden, desto mehr Gewicht bekommen auch Fragen des **Datenschutzes** – dabei geht es nicht um den Schutz von Daten, es geht um den Schutz von Menschen! Viele Menschen sehen sich angesichts schneller Datenverbindungen, der rasanten Entwicklung der Informationstechnologie, der weltweiten Verfügbarkeit des Internets, sowie der zunehmenden Beliebtheit von Social Media-Diensten (z.B. Facebook, Twitter, etc.) und den damit verbundenen Gefahren auch vor die Frage gestellt: Wie sicher sind meine Daten bei der Kirche?

Ziel und Zweck des kirchlichen Datenschutzes ist es, den Einzelnen davor zu schützen, dass er durch den Umgang mit seinen personenbezogenen Daten in seinem Persönlichkeitsrecht beeinträchtigt wird. Wichtig ist, in der Datenschutzerklärung klar zu kommunizieren, welche Daten zu welchem Zweck erfasst werden.

Informationen und Flyer zum Download finden Sie auf der Website des Bistums Regensburg unter
▶ <https://www.bistum-regensburg.de/bistum/dienst-fuer-pfarreien/datenschutz/#c3937>

Formulare und Muster zu Verpflichtungserklärung gemäß § 5 KDG – Ehrenamtliche, Information zur Datenverarbeitung, Auskunft zur Datenverarbeitung gemäß § 17 KDG u.a. gibt es im

Bischöflichen Ordinariat Regensburg, Fachstelle Datenschutz und IT-Sicherheit

Niedermünstergasse 1, 93047 Regensburg

Tel. +49 941 597-1028, Fax. +49 941 597-1029, E-Mail: datenschutz.pfarreien@bistum-regensburg.de

Konkretisieren lässt sich die Praxis des Helfens mit dem Gleichnis vom Barmherzigen Samariter (Lk 10, 33 - 34). Dieser biblischen Erzählung lässt sich auch nach 2000 Jahren immer noch höchste Aktualität abgewinnen. Da zögert einer nicht lang, scheut nicht die Berührung mit dem Hilfebedürftigen, dem Fremden und Andersgläubigen und hilft – lässt sich in die Geschichte des anderen verwickeln, unterbricht seine Geschäftsreise und sorgt umsichtig für eine stationäre Pflege beim Wirt.

- Hilfe beginnt beim Hinschauen, beim Wahrnehmen der Bedürfnisse und Nöte anderer Menschen – **Empathie**
- Der Helfende lässt sich ansprechen von der Not des anderen – **Compassion**. Die helfende Zuwendung zum andern beginnt also nicht im Kopf, sondern im Herzen.
- Hilfe erfordert konkretes Handeln.
- Hilfe erfolgt in Kooperation (auch Delegation an Fachleute).
- Hilfe kostet etwas und muss finanziert werden.
- Hilfe bedarf der Nachsorge.

IV

Besondere Aspekte des Helfens

Helfen in der Pfarrgemeinde – am Beispiel eines ehrenamtlichen Besuchsdienstes

von Anita Voitl, Pfarrei St. Michael, Neutraubling

Die Besuchsdienste in den Pfarrgemeinden werden sehr gerne angenommen, sei es von alten, kranken oder pflegebedürftigen Menschen und ihren Angehörigen.

Damit jedoch der Besuchsdienst gelingt, müssen ein paar Dinge beachtet werden.

Jede und Jeder, der sich für den Besuchsdienst einer Pfarrgemeinde zur Verfügung stellt sollte überlegen, warum sie/er diesen Dienst machen möchte, was ihre/seine Motivation ist und wieviel Zeit investiert werden kann. Dieses gilt es gleich am Anfang mit den verantwortlichen Betreuern oder dem Pfarrer abzusprechen. So beugt man falschen Erwartungen vor und formuliert auch für sich selber das Zeitkontingent, das man bereit ist zu verschenken.

Fünf Anregungen, wie Besuchsdienst gelingen kann

1 Den Menschen be-suchen,

d.h. ich muss Zeit mitbringen, gesprächsbereit sein, zuhören können, mich selbst zurücknehmen, einfach DA-sein, eigene Probleme nicht in den Mittelpunkt stellen.

In dem Wort „besuchen“ steckt das Wort „suchen“, d. h. ich muss mich auf den Weg machen, offen sein für die Nöte und Sorgen, für die Freude und das Leid meines Gegenübers.

2 Hören, Zuhören, Hinhören

Eine wichtige Kompetenz der Besuchsdienstmitarbeiter ist das „Zuhören können“. Wir müssen vom Hören zum Zuhören kommen, dann kann Begegnung geschehen.

Hören tun wir viel einen ganzen Tag lang, oft nur mit halbem Ohr, wir hören etwas und es ist im selben Augenblick wieder vergessen. Zuhören heißt: Wahrnehmen, Verstehen, Werten und Reagieren. Auf einer Karte las ich mal folgenden Spruch: „Manchmal kann einer, der zuhört, wichtiger sein als ein Stück Brot.“

3 Die Würde des besuchten Menschen achten, aber genauso auch die Würde des Besuchenden

Wenn der Besuchte nicht möchte, dass ich dies oder jenes tue, dann lasse ich es, auch wenn es noch so sinnvoll wäre. Der Besuchte bestimmt was in der Zeit des Besuches geschieht oder nicht geschieht. Gleichzeitig habe aber ich als Besuchsdienstmitarbeiter auch eine Würde und darf „Nein“ sagen oder etwas nicht tun was gewünscht wäre, wenn es für mich nicht in Ordnung ist, mir widerstrebt. Ich spreche es an und begründe warum ich dies oder jenes jetzt nicht mache, diesen Wunsch nicht erfülle (zig mal Fenster auf, Fenster zu, Kleider in den Schrank rein, aus dem Schrank raus, ein zweites Mal einkaufen gehen usw.).

4 Grenzen achten, aber auch Grenzen setzen

Ich muss auf Grenzen, die mein Gegenüber mir aufzeigt achten und sie respektieren, gleichfalls muss aber auch ich Grenzen setzen (z.B. spätestens nach einer halben Stunde gehe ich wieder, ohne ein schlechtes Gewissen zu haben, ich darf auch „Nein“ sagen, ich darf auch wieder mit dem Besuchsdienst aufhören, wenn es mir zu viel wird)

5 Begleitung und Fortbildungen anbieten

Besuchsdienstmitarbeiter einer Pfarrei haben ein Recht auf Fortbildung. Es wäre gut, wenn sie sich in regelmäßigen Abständen, z. B. viermal im Jahr, zu einem Erfahrungsaustausch treffen. So ein Treffen kann mit einer kurzen Fortbildungseinheit beginnen. Besuchsdienstmitarbeiter fühlen sich ernstgenommen und geschätzt, wenn sie einmal jährlich selber ein Thema für die Fortbildung vor-schlagen können. Auch kommt es sicher gut an, wenn das Treffen einmal im Jahr als „Verwöhnabend“, als Dankeschön für den geleisteten Seelsorgedienst gestaltet wird. Die Verantwortlichen für den Besuchsdienst besorgen – nach Absprache mit dem Pfarrer – eine kleine Brotzeit – auf Kosten der Pfarrei. Das trägt dazu bei, dass sich Mitarbeiter wertgeschätzt fühlen und gerne weiter mitarbeiten werden.

Was kann der zuständige Seelsorger beitragen?

- mindestens einmal jährlich bei den Besuchsdiensttreffen dabei sein
- Besuchsdienst ist im wahrsten Sinne des Wortes SEELSORGE.
Der zuständige Pfarrer könnte alle Besuchsdienstmitarbeiter zu einer Wort-Gottes-Feier einladen und zum Schluss alle Mitarbeiter segnen.
- Im Pfarrbrief auf Besuchsdienste und Mitarbeiter hinweisen, immer wieder kurz über deren Arbeit berichten, das zeigt Wertschätzung des Dienstes

Wie gestalte ich einen guten Abschied?

- Bei einem Besuchsdiensttreffen auf die geleistete Arbeit und die verschenkte Zeit des ausscheidenden Besuchsdienstmitarbeiters zurückschauen,
- „Unangenehmes“ nochmal anschauen und darüber reden,
- schöne Erlebnisse aufleben lassen,
- ganz bewusst sagen, wie wichtig der Dienst war, den er oder sie für die Pfarrgemeinde geleistet hat,
- kleines Dankeschön-Geschenk, bezahlt von der Pfarrei nicht von der Leiterin oder dem Leiter der Besuchsdienstgruppe,
- Dank im Pfarrbrief und evtl. auch in der Presse (= Wertschätzung des Dienstes)

Geflüchteten helfen

von Stefan Pritscher, Flüchtlings- und Integrationsberater bei der Caritas Dingolfing,
und Christina Engl, Referat Gemeindec Caritas

Aufgrund ihrer wirtschaftlichen Situation, dem Bildungsgrad, ihrer belasteten Biografie, fehlender sozialer Kontakte und der oft unklaren rechtlichen Situation stellt die Alltagsbewältigung eine enorme Herausforderung für die Geflüchteten dar. Helferinnen und Helfer bewegen sich zudem in einem Spannungsfeld von Öffentlichkeit, Politik, Behörden, Einrichtungen und den Schutzsuchenden. Vor allem mit Blick auf eine Aufenthaltserlaubnis haben die Geflüchteten in ihrer nicht selten verzweifelten Situation oft hohe Erwartungen an die Helfer, die aber hier kaum Handlungsmöglichkeiten haben. Gerade weil viele Problemlagen der Geflüchteten nicht verändert werden können, entsteht schnell ein Gefühl der Ohnmacht und der Überforderung. Von Freunden oder Kollegen bekommen Flüchtlingshelferinnen und -helfer oft wenig Unterstützung, manche werden massiv für Ihr Engagement kritisiert.

Auch die Konfrontation mit existenziellen Gefühlen der Schutzsuchenden gilt als sehr belastend. Ehrenamtliche berichten, dass sie nach erlebten schwierigen Situationen lange nicht abschalten können und sie die Erlebnisse emotional stark beschäftigen. Viele Geflüchtete tragen schwer an der Last traumatischer Erfahrungen.

Traumatisierten Menschen zu helfen ist jedoch mit speziellen Risiken verbunden. In diesem Zusammenhang ist das Phänomen einer Sekundären Traumatisierung zu nennen, also Reaktionen, die sich aus dem Umgang mit traumatisierten Personen ergeben können. Menschen können traumatisiert werden, auch ohne dass sie persönlich Schaden erfahren, sondern allein schon durch das Hören von traumatischen Ereignissen.

Empathie ist gerade bei helfenden Tätigkeiten eine bedeutende Ressource. Dennoch macht sie anfällig für eine Sekundäre Traumatisierung. Empathie kann ein Gesundheitsrisiko bedeuten, weil dadurch die Möglichkeit entsteht, negative Emotionen von anderen zu übernehmen.

Wer Geflüchteten hilft, muss damit rechnen, schnell und unerwartet Abschied nehmen zu müssen: die Asylsuchenden werden in eine andere Unterkunft oder Region verlegt, sie werden in das EU-Ersteintrittsland rückgeführt oder in das Herkunftsland abgeschoben. Manchmal in Länder und Situationen, vor denen die Geflüchteten große Angst haben und die manchmal als lebensbedrohlich erlebt werden. Die Helfenden erleben dann nicht nur Trauer und Verlustgefühle, sondern auch Wut über als unmenschlich erlebte Entscheidungen, oder Selbstzweifel, wenn sie das Gefühl haben, nicht genug oder das Falsche getan zu haben.

Was hilft den Helfenden in der Flüchtlingsarbeit?

Grundsätzlich alles, was alle Helfenden entlastet: die Pflege sozialer Beziehungen, Selbstfürsorge, das Setzen realistischer Ziele, Balance zwischen Nähe und Distanz, ausreichende Regenerationszeit, Supervision. Studien belegen, dass Meditation, Achtsamkeitsübungen und körperliche Übungen wie Yoga tatsächlich eine positive Wirkung haben bei Menschen mit Traumatisierung, aber auch bei Menschen mit einer sekundären Traumatisierung.

Wenn Sie starke seelische Krisensituationen bei sich als Helfer oder dem Geflüchteten erleben, scheuen Sie sich nicht, professionelle Hilfe zu holen!

Auch Schulungen zu Interkulturellen Kompetenzen können entlasten. Manches Verhalten der Geflüchteten, das dem Helfenden fremd erscheint oder ihn ärgert, macht in der Herkunftskultur Sinn. Das zu erkennen, kann die Situation entspannen; das Gespräch wird erleichtert und manchmal kann man Lösungen erkennen, die man vorher nicht gesehen hat.

Bei Trennung und Abschied kann es helfen, den Abschied bewusst zu gestalten.

Möglichkeiten sind z.B.:

- Schreiben Sie auf, was sie gemeinsam erlebt haben: schöne Momente, Probleme, Lernerfahrungen. Sammeln Sie das zusammen mit Fotos oder Symbolen ihrer gemeinsamen Zeit in einer „Schatzkiste“ oder einem Erinnerungsalbum.
- Feiern Sie ein Abschiedsfest, machen Sie sich gegenseitig Abschiedsgeschenke!
- Gestehen Sie sich zu, dass Sie trauern und dass Trauer Zeit braucht.

Mehr zum Thema „Abschied nehmen“ unter ► <https://fluechtlingshilfe-paderborn.de/Informationen/Downloads/Neuer-Flyer-zum-Thema-%22Abschied-nehmen-von-Fluechtlingen%22.html>

Bistum und Caritas unterstützen Flüchtlingshelfer organisatorisch und finanziell z.B. mit Schulungen, Supervision oder Achtsamkeitsseminaren. Mehr Informationen unter

► <https://www.caritas-regensburg.de/beratenundhelfen/migrantenundfluechtlinge/fluchtundasyfluechtlingsfonds/>



Helfen in der Lebensmittel-Tafel

von Gero Utz, Dipl. Sozialpädagoge (FH), M.A., Dipl. Caritastheologe (postgrad. univ.)

Über 940 Tafeln in Deutschland verteilen mehr als 264.000 Tonnen Lebensmittel jährlich an über 1,5 Millionen Menschen in prekären Lebenssituationen. Überwiegend wird die Arbeit bei den Tafeln in Bayern von Ehrenamtlichen getragen.

Motive des Handelns:

Freiwilliges Engagement hat in der christlichen Tradition, oftmals aus Barmherzigkeit oder Nächstenliebe getragen, eine lange Geschichte. Der Freiwilligensurvey 2014 zeigt weitere vielfältige Motive für das Ausüben von Ehrenamt.¹⁰ Dies sind unter anderem das Erleben von:

- Sinnhaftigkeit (Gefühl, gebraucht zu werden)
- Einbringen eigener Kompetenzen für ein größeres Ziel (Lebensgestaltung mit Sinn),
- Erleben von Zugehörigkeit (Erfahrung von Gemeinschaft) oder einfach Freude an körperlicher Arbeit.

¹⁰ <https://www.bmfsfj.de/blob/113702/53d7fdc57ed97e4124ffec0ef5562a1/vierter-freiwilligensurvey-monitor-data.pdf>
(abgerufen am 5.6.2019)

Damit das auch im Ehrenamt bei Lebensmitteltafeln gelingt, gilt es einiges zu beachten. Hierzu folgen ein paar Anregungen:

Beginn des Ehrenamtes:

- Beim Erstgespräch gilt es, Interessen und Fähigkeiten sowie Fertigkeiten der Ehrenamtlichen herauszufinden. Diese beim Ehrenamt mit einbringen zu können bereitet beiderseits Freude.
- Eine Probephase, in der der neue Ehrenamtliche von einem Mentor begleitet wird, bietet einen leichteren Einstieg in die freiwillige Tätigkeit.
- In der Probephase sollte die Möglichkeit für den Interessierten bestehen, sich in unterschiedlichen Arbeitsbereichen zu erproben und festzustellen, ob dieser Arbeitsbereich den eigenen Vorstellungen und Fähigkeiten entspricht. Zudem erhöht dies die Kenntnis von den Zusammenhängen der verschiedenen Tätigkeitsfelder.

Erhaltung der Motivation:

- Es ist von Nutzen, wenn die Arbeitsfelder in einer Lebensmitteltafel (Büro, Warenausgabe, Abholung von Lebensmitteln, Logistik, Hygiene, Öffentlichkeitsarbeit etc.) für die Ehrenamtlichen attraktiv und sinnvoll gestaltet sind.
- Tätigkeiten sollen für Ehrenamtliche so gestaltet werden, dass der Sinn der Arbeit klar erkennbar ist (z.B. warum Hygienevorschriften so wichtig sind).
- Es hilft, wenn Aufgaben- und Kompetenzbereiche genau festgelegt sind – am besten mit Arbeitsplatzbeschreibungen. Diese schützt vor Missverständnissen, vor Über- und Unterforderung, wirkt einer Unklarheit über die eigenen Aufgaben entgegen und erhöht so die Arbeitszufriedenheit.
- Das Pflegen einer positiven Feedbackkultur ermöglicht eine vertrauensvolle Zusammenarbeit. Es ist hilfreich, Feedbackgespräche mit Ehrenamtlichen regelmäßig durchzuführen.
- Ein schriftlicher, qualifizierter Nachweis über die ausgeübte Mitarbeit in der Tafel kann für manche Ehrenamtliche eine wichtige Bescheinigung für zukünftige Bewerbungen darstellen.

Bildung:

- Um die qualitativen Standards der Tafel zu halten und weiterzuentwickeln, aber um auch den rechtlichen Rahmenbedingungen genüge zu leisten, sind Fort- und Weiterbildung unumgänglich. Die Bildungsangebote können von Themengebieten wie Lebensmittelrecht oder Arbeitsschutz bis hin zu den Bereichen Gemeinnützigkeitsrecht, Vereinsrecht, Konfliktbewältigung, Öffentlichkeitsarbeit oder Spendenakquise gehen.
- Fachliche Unterstützung und Weiterbildung wird seitens der Freiwilligen als einer der wichtigsten Wünsche an ihre Organisation genannt.¹¹ Bildungsangebote für Ehrenamtliche können bewirken, dass sie sich als Mitarbeiter mehr wertgeschätzt fühlen und forcieren somit auch indirekt eine intensivere Identifikation mit der Tafel.
- Tafeln helfen Armut zu lindern, sie machen uns auf die verbreitete gesellschaftliche Armut sichtbar. Gleichzeitig leisten sie dabei ungewollt einen Beitrag zur Normalisierung von Armut als Teil der Gesellschaft. Wichtig ist daher zum einen, den Ehrenamtlichen eine angemessene Selbstreflexion ihrer Tätigkeit zu ermöglichen. Zum anderen kann die Tafel helfen, das oft totgeschwiegene Thema der Armut zu enttabuisieren und nach außen zu tragen (z.B. durch Bildungsarbeit, Mitwirkung bei Armutskonferenzen...)
- Viele Tafeln bieten für ihre Nutzer neben der Abgabe von Lebensmitteln weitere, sehr unterschiedliche Formen der Hilfe an. Darunter sind Beratungsangebote zu sozialen und gesundheitlichen Themen (z.B. in Kooperation mit der Caritas), Beschäftigungsprogramme, Kochkurse, Nachhilfe uvm.

Beendigung des Ehrenamtes:

- Nützlich ist es, wenn ein Abschiedsgespräch geführt wird. Die Gründe für den Ausstieg des Ehrenamtlichen können hier besprochen werden – und es gilt diese auch zu akzeptieren.
- Hilfreich ist das Abschiedsgespräch auch deswegen, da es Raum für die Danksagung und Wertschätzung des Geleisteten bietet. Ebenso besteht hier die Möglichkeit für den scheidenden Ehrenamtlichen, Kritik und Verbesserungsvorschläge mitzuteilen.

V Wie kann eine Pfarrei das „Helfen“ unterstützen und fördern?

Die vorausgehenden Beispiele zeigen, wie das Helfen in der Struktur einer Pfarrgemeinde oder einer Einrichtung der Caritas unterstützt und gefördert werden kann. Voraussetzung ist die Bereitschaft und Fähigkeit der Leitung zur Einbindung von ehrenamtlichen Helfern in die Arbeit der Organisation und die Entwicklung einer Helferkultur. Diese Kultur des Helfens entsteht nicht kurzfristig und von alleine, sie ist vielmehr das Ergebnis bewussten planvollen Handelns der gesamten Organisation einschließlich ihrer Leitung.¹²

Die Sicherstellung von Rahmenbedingungen fördert die Entwicklung einer Helferkultur.

Dazu gehört

- Anwerbung von Helfern, Erkennung und Aktivierung ihrer mitgebrachten Talente und Ressourcen.
- Begleitung von Helfern in Austauschrunden, kollegialer Beratung, Supervisionsgruppen oder Coaching.
- Durchführung von oder Vermittlung zu Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen oder Schulungen (z.B. auf Dekanats- oder Bistumsebene). Persönliche Weiterbildung steigert die Motivation für die Tätigkeit, erhöht die Effizienz der Hilfe und fördert die Nachhaltigkeit.
- Bereitstellung von Kommunikations- und Sachmitteln, Infrastruktur und Räume.
- Aufwandsentschädigung und Fahrtkostenerstattung.
- Feedback, Anerkennung der Leistung, offizielle Verabschiedung bei Beendigung des Engagements.¹³
- Öffentlichkeitsarbeit und Imagepflege.

Die Geschichte des Helfens zeigt eindrucksvoll, dass eine funktionierende Kultur des Helfens möglich, aber eben nicht selbstverständlich ist. Zwar gilt der Mensch grundsätzlich als hilfsbereites Wesen. Aber es braucht Motive des Helfens, es braucht Vorbilder und etablierte Strukturen dieser gegenseitigen Hilfe. Und es bedarf der ermutigenden Erfahrung gelungener Hilfe. Wenn all dies vorhanden ist, kann sich eine Kultur des Helfens entfalten. Unsere Pfarreien verfügen über eine stabile Kultur des Helfens, aber diese muss gepflegt werden: mit der Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch, mit einer begleitenden Unterstützung, mit einer kollegialen Zusammenarbeit mit hauptamtlichen Fachkräften, mit viel Ermutigung und einer steten Anerkennung für die Helfenden.

Das Helfen braucht selbst Hilfe!



gemeinds**caritas**

¹² Vgl. Misun Han-Broich, *Ehrenamt und Integration*, S. 200ff

¹³ Vgl. Themenheft Nr. 18, *Kirche gestalten – Ehrensache*, S. 5ff

Gegenseitige Hilfe macht selbst arme Leute reich.

aus China

Es gibt sicher viele Wege, anderen Menschen zu helfen.

Aber es gibt nur einen Weg zu leben: anderen Menschen zu helfen.

Peter E. Schumacher (1941 - 2013), Aphorismensammler und Publizist

***Man kann den Menschen nicht auf Dauer helfen, wenn man für sie tut,
was sie selbst tun können und sollten.***

Abraham Lincoln

***Die Menschen sind da, um einander zu helfen, und wenn man eines Menschen Hilfe
in rechten Dingen nötig hat, so muss man ihn dafür ansprechen.***

Jeremias Gotthelf (1797-1854), eigentlich Albert Bitzios, Schweizer Pfarrer und Erzähler

***Allzu oft werden diejenigen als hilfsbereit gelobt,
die Blinden eine Brille anbieten.***

Gregor Brand (*1957), deutscher Schriftsteller, Lyriker und Verleger



**BISTUM
REGENSBURG**



Steuerungsgruppe Gemeindecaritas:
Sebastian Aichner, Jürgen Beier, Christoph Braun,
Christina Engl, Andreas Jordan, Maria Piller (Praktikantin),
Maria Plank, Gero Utz, Anita Voitl, Ulrich Wabra

Illustrationen: Matthias Schwert

gemeindecaritas

Herausgegeben 2019 vom
Bischöflichen Ordinariat Regensburg
Referat Diözesane Caritas
und vom Caritasverband für die Diözese Regensburg e.V.
Referat Öffentlichkeitsarbeit

Konzeption und Inhalt: Referat Gemeindecaritas
Von-der-Tann-Str. 7, 93047 Regensburg
Telefon: (0941) 5021-103
Telefax: (0941) 5021-209
gemeindecaritas@caritas-regensburg.de
www.caritas-regensburg.de