

Themen in einer Gruppe von Helfer/Innen im Bereich Asyl

- Als freiwilliger Helfende/r „ins Wasser geworfen“ – es gibt: zu wenig Info _ zu viel Bedarf _ primär nur Bereitschaft zu materieller Hilfe (Ablassgroschen) _ zu wenig Bereitschaft einzelnen Menschen persönlich im Kontakt zu helfen
Ich fühle mich „Alleingelassen“ von: Mitbürgern _ Institutionen _ wenig Engagement im Helferkreis zur Zusammenarbeit & Mitarbeit
- Es gibt schnell ein Abebben großer Erwartungen, Wünsche, Begeisterung, Euphorie was enttäuschend für den wirkt, der sich weiter einsetzt und „übrigbleibt“ _ bei einem Wegfall von Helfer/Innen bleibt zu viel Arbeit und Aufgaben-Erfüllung von anderen zu wenig.
- Die Regulation des Einsatzes (individuell & in der Helfer/Innen-Gruppe) wird gestört und fördert den „Vergleich“ mit dem Einsatz von Anderen, der demotiviert.
- Enttäuschung & Erwartungen führen zu Störungen des Miteinander und der Distanzregulierung zu den Schützlingen wie zu den anderen Mithelfer/Innen und zur Missstimmung wie Streit untereinander.
- Sich nicht getraute bzw. zugemutete Abgrenzung führt dazu, dass der Einsatz mir „über den Kopf wächst“ _ jedoch Abgrenzung („Nein-Sagen“ sowie „Ja-Sagen“) verbindet auch, da der persönliche Einsatz Situations- & Ressourcen-adäquat abläuft und weder zur Unter- wie Überforderung führt.
- Wenn wir Situations-adäquat Fördern & Fordern wollen, gilt es zu beachten, dass wir die EIGENVERANTWORTUNG von uns als Helfer/Innen beachten & wertschätzen und auch unseren „Schützlingen“ die EIGENVERANTWORTUNG zu gestehen, die sie als erwachsene Menschen haben, sich nicht nur über die schwierige Flucht zu einem neuen Wohlergehen entschieden zu haben sondern sich auch den Folgen Ihres Tuns / Ihrer Entscheidung zu stellen haben. Auch haben sie Verantwortung für die Kinder, die sie in diese Entscheidung eingebunden hatten, selbst zu tragen und ihr Denken & Handeln im Sinne dieser Verantwortlichkeit auszurichten. Vor allem nach der Anerkennung unterliegen sie der gleichen Verantwortlichkeit für sich und ihre Angehörigen wie jede/r Bürger/In der BRD.
- Wenn wir im Akt des Fördern & Fordern und in unserem Einsatz zu viel (entgrenzt) tun, führt das nicht nur zur Entmutigung & Entmündigung in der Hilfssituation befindlichen Menschen, sondern erzeugt Verwirrungen, Störungen im Helfer/Innen-System und kann das System destabilisieren wie die Menschen darin.
- Konkurrenz im Helfersystem belebt weniger den Einsatz, als dass eher Konkurrenz die Dynamik der Abläufe und das Handeln gemäß von Absichten wie Plänen / Abmachungen stört und teils verunmöglicht.
- MACHT entsteht u.a. im Verantwortung übernehmen & „machen“ aber auch durch funktionale Zuschreibung von Aufgaben & Führungsverantwortung. Wer (ohne Abstimmung mit anderen) „zu viel macht“ schadet dem Projekt als ein funktionierendes Ganzes. Letztlich kann es zur eigenen Überforderung führen und zur Überforderung von Anderen. Es entsteht eine Dominanz des Themas: MACHT & OHNMACHT. Entgrenztes Machtstreben zerstört vorhandene Strukturen in Helfer/Innen- Systemen und demotiviert und führt zu Destruktion & Kampf.
- Unerkannte SELBSTÜBERSCHÄTZUNG führt zur Überforderung nicht nur von sich selbst als besonders von anderen und wertet den Einsatz anderer ab und entmutigt und kann zur Entgrenzung führen gegenüber sich selbst und zu Grenzverletzungen von Anderen, die im Team arbeiten.
- Genannte weitere Motive, die ein „Alleinstellungsmerkmal“ bieten bzw. das Potential zur Selbstüberforderung beinhalten:
 - Ich möchte zurückgeben
 - Ich bin so geschaffen

- Wer, wenn nicht Ich
- Ich will / muss das tun, was die Anderen nicht tun
- Mein/e Vater / Mutter haben es schon so gemacht, so mache ich es auch
- Ich kann nicht NEIN sagen
- Ich fühle mich gedrängt: Missbrauch / Ungerechtigkeit vorzubeugen und „WIEDER GUT ZU MACHEN“
- Ein wichtiges Motiv für (exzessiven) Einsatz ist der unbewusste Drang: „IMMER GELIEBT ZU WERDEN“ und das Motiv: „WIEDER-GUT-MACHEN“ (oft eine unbewusste Dynamik unter dem Thema von „SCHULD“ & emotionalen, sozialen, sexuellen MISSBRAUCH, rigiden gesellschaftlichen Werte & Erwartungen, etc.) und es „BESSER-ZU-MACHEN“ (als ich mich in der Zeit meiner Erziehung zum Erwachsenen erlebt hatte).
- Ich muss und kann mich vor den Folgen des Übertreibens wie mangelndem Einsatz SCHÜTZEN (eigenem wie anderem)
- Diskutierte Lösungsvorschläge für Lösung von Konflikten innerhalb des Systems von Mitarbeiter/Innen von Helferkreisen: wir können/wollen so nicht miteinander arbeiten (mittelbarer konfrontierender offener Dialog) _ wir lassen uns nicht stören in unserer Arbeit, wir machen unsere Aufgaben weiter (Ignorieren störender Impulse & Aktionen) _ wir setzen uns zusammen und fixieren verbindliche Werte & Regeln für alle im Einsatz im Helferkreis (mittelbare Ausgrenzung von Jemanden, der/die diese Werte & Regeln zum gemeinsam akzeptierten Verhalten nicht anerkennt)
- In meinem Einsatz für Andere spielt auch eine Rolle: die Furcht vor einem „Boreout“ in meinem Alltag bzw. nach der Berentung. Was durch Überkompensation im „Zu-viel-machen“ letztlich auch zum „Burnout“ führen kann.
- Letztlich dient das Aufzeigen von Problemen im Helferkreis wie in der Arbeit mit den „Schützlingen“ dem „SELBSTSCHUTZ“ & dem SCHUTZ für die Funktionalität der Hilfssituation und ist keine „Intrige“ den anderen gegenüber, denn die Bearbeitung von Missständen hilft letztlich allen Beteiligten zur Rückkehr in ein Fließgleichgewicht aller Kräfte & Selbstwertgefühle.