

ARBEIT IM SCHATTEN – SELBSTHILFEGRUPPEN IN WIEN

Elisabeth Fritz, Zusammenfassung der Diplomarbeit¹

Hintergrund, Forschungsfrage und Ziel der Arbeit:

Selbsthilfegruppen leisten einen **wesentlichen Beitrag** zur Verbesserung des gesundheitlichen und sozialen Wohlbefindens **in der Bevölkerung**. Angesichts der gegenwärtigen gesellschaftlichen Situation, die durch wirtschaftliche und technologische Expansion gekennzeichnet ist, steigt der Bedarf an sozialpolitischen Leistungen, dem traditionellen Versorgungsmechanismen des Wohlfahrtsstaates nicht gewachsen sind. Selbsthilfegruppen können als Produzenten von Dienstleistungen, die an Kommunikation und Interaktion gebunden sind, bedürfnisgerechter sein als bürokratisierte

Versorgungssysteme. Da Selbsthilfearbeit nicht Teil der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung ist, zählt sie zum Bereich der sogenannten "**Schattenwirtschaft**". In der Bevölkerung scheint außerdem kein wirkliches Bewusstsein in Bezug auf die Existenz und Leistungen von Selbsthilfegruppen ausgereift zu sein. Da diese Leistungen nicht nur einzelne Individuen betreffen, sondern sozialpolitische Relevanz für die Gesellschaft haben, war es für mich erstrebenswert, die geleistete Arbeit in Selbsthilfegruppen „aus dem Schatten an die Sonne“ zu holen und im Rahmen meiner Diplomarbeit theoretisch und empirisch zu „beleuchten“.

¹ Elisabeth Fritz (2004): Arbeit im Schatten - Selbsthilfegruppen in Wien, Diplomarbeit, Universität Wien

Eine **quantitative Erfassung der Organisations- und Mitarbeiterstrukturen in Selbsthilfegruppen in Wien**

mittels schriftlichem Fragebogen, wie sie im Rahmen dieser Arbeit in einer Vollerhebung stattgefunden hat, gab es bisher nicht. Ziel war eine theoretische Einordnung und quantitative Beschreibung der Arbeit in Selbsthilfegruppen, ohne diese qualitativ zu bewerten.

Dabei waren folgende drei **Forschungsfragen**

untersuchungsleitend:

- 1.) Nach welchen Merkmalen können Selbsthilfegruppen theoretisch und empirisch beschrieben und typologisiert werden?
- 2.) Durch welche strukturellen Merkmale zeichnen sich die

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Selbsthilfegruppen aus?

3.) Welche Motive begründen die Arbeit in den Selbsthilfegruppen?

Durch die Erhebung empirischer Daten wurden diese Fragen zum Teil beantwortet, wodurch die „Arbeit im Schatten“, die in Selbsthilfegruppen geleistet wird und die bisher nicht quantitativ erfasst wurde, mit konkreten Zahlen in Verbindung gebracht wurde und so vielleicht ein wenig mehr ins Licht gerückt werden konnte.

Grundgesamtheit und Rücklaufquote:

Für die Befragung wurde eine Adressenliste aus folgenden drei

Quellen erstellt:

1.) Das Verzeichnis „Österreichische Selbsthilfegruppen im Gesundheitsbereich“ von der Service- und Informationsstelle für Gesundheitsinitiativen und Selbsthilfegruppen (SIGIS) der Fonds Gesundes Österreich von 2002

2.) Das Verzeichnis von Selbsthilfegruppen auf: <http://dev.netcare.at/wegweiser/selbsthilfesuche/suche1.php> (10.06.2004)

3.) Das Verzeichnis von Selbsthilfegruppen auf: <http://www.wien.gv.at/ma12/selbsthilfe/abc.htm> (10.06.2004)

Insgesamt konnten **192 Selbsthilfegruppen in Wien** angeschrieben und um das Ausfüllen und die Rücksendung der Fragebögen gebeten werden.

Bis zum 19.7.2004 waren insgesamt 62 des ersten Fragebogens und 61 des zweiten eingetroffen. Da 22 der Gruppen zum Zeitpunkt der Befragung nicht mehr existierten, verzogen waren oder deren Adresse nicht stimmte und sich 3 der angeschriebenen Zusammenschlüsse sich als nicht zur Zielgruppe gehörig erwiesen, wurde die Grundgesamtheit auf 166 Selbsthilfegruppen gesenkt, was einer **Rücklaufquote** von **37,4 bzw. 36,8 %** entspricht.

Die erhobenen Daten wurden mit statistischen Methoden im Computerprogramm SPSS analysiert und ausgewertet.

Ergebnisse: Organisation und Arbeitsweise von Selbsthilfegruppen

Leistungsangebot

	Anzahl	Prozent
Gesprächsgruppe(n) zum Erfahrungsaustausch	58	93,5 %
persönliche Beratung	49	79,0 %
Kontakt zu Experten/innen	42	67,7 %
Hilfe bei der Bewältigung von Krankheitssymptomen	40	64,5 %
Interessenvertretung Betroffener in der Öffentlichkeit	38	61,3 %
Herausgabe schriftlicher Informationsunterlagen	38	61,3 %
Öffentlichkeitsarbeit	35	56,5 %
Verbesserung/Kritik anderer Leistungsanbieter	34	54,8 %
Kampf gegen Diskriminierung in der Öffentlichkeit	30	48,4 %
Weitervermittlung von Betroffenen an bestehende SHGs	29	46,8 %
Gemeinsame Freizeitgestaltung	27	43,5 %
Überregionale Vernetzung von Betroffenen und Angehörigen	26	41,9 %
Sonstiges	21	33,9 %
Initiierung neuer SHGs	14	20 %

Zielgruppe

	Anzahl	Prozent
Betroffene	57	91,9 %
Angehörige von Betroffenen	49	79,0 %
Nichtbetroffene	20	32,3 %
ehemals Betroffene	13	21,0 %

Zugänglichkeit der Leistungen

	Anzahl	Prozent
ohne Beitrag unentgeltlich	39	65 %
gegen Beitrag unentgeltlich	20	33,3 %
gegen Beitrag entgeltlich	1	1,7 %

Rechtsform

44 der befragten Gruppen sind Vereine (70,9 %). Die restlichen

18 haben keine Rechtsform angenommen (29,1 %).

Gründungsjahr

Die älteste der Gruppen war zum Befragungszeitpunkt bereits über 100 Jahre alt (Gründungsjahr 1903). Dennoch war der Großteil der Selbsthilfegruppen relativ jung. 50 % wurden erst 1994 bzw. danach gegründet, sind also höchstens 10 Jahre alt.

25 % der Gruppen waren erst 5 Jahre alt oder jünger.

Anzahl der Mitglieder

Als „Mitglieder“ wurden in der Befragung all jene Personen bezeichnet, die Leistungen der Gruppe in irgendeiner Form in Anspruch nehmen. Dies inkludierte somit die Maximalzahl aller aktiven und passiven Mitglieder.

Es ergab sich eine sehr große Spannweite zwischen einem Minimum von 2 und einem Maximum von 6000 Mitgliedern. Dazwischen herrschte eine weite Streuung der Werte. In 50 % der Gruppen nahmen weniger als 100

Mitglieder teil. Eine hohe Anzahl von über 400 Mitgliedern verdichtete sich in den oberen 25 % der untersuchten Gruppen. Durch diese wenigen, aber sehr hohen Werte entstand ein relativ hoher Mittelwert von 423. Eine Untersuchung der Mitgliederanzahl in Kategorien ergab, dass in 17,7 % der Gruppen 20 oder weniger Mitglieder vorhanden waren. 27,4 % gaben eine Anzahl zwischen 101 und 500 an. In lediglich 4,8 % befanden sich zwischen 501 und 1000 Mitglieder. Immerhin 9,7 % wiesen eine Mitgliederanzahl von über 1000 auf. 12 der befragten Gruppen bestehen aus mehreren Untergruppierungen. Dies sind in ca. 60 % derselben 5 oder weniger Untergruppen. Nur eine Gruppe besteht aus mehr als 20 Untergruppen.

Häufigkeit der Treffen

	Anzahl	Prozent
unregelmäßig	4	6,5 %
1x/Woche oder öfter	9	14,5 %
2-3x/Monat	9	14,5 %
1x/Monat	28	45,2 %
seltener als 1x/Monat	12	19,4 %

Beteiligung der Mitglieder

	trifft völlig zu	trifft eher zu	trifft evtl. zu	trifft wenig zu	trifft nicht zu	Mittelwert
Alle Mitglieder sind an wichtigen Entscheidungen beteiligt.	27,1 %	13,6 %	18,6 %	11,9 %	28,8 %	3,02
Alle Mitglieder arbeiten aktiv und kontinuierlich in der Gruppe mit.	8,8 %	3,5 %	5,3 %	15,8 %	66,7 %	3,96
Alle Mitglieder haben in der Gruppe bestimmte Aufgaben und Rollen.	8,15 %	3,2 %	4,8 %	14,5 %	61,3 %	4,28

Jahresbudget

34 der befragten Gruppen machten Angaben zu ihrem Jahresbudget von 2003. Sie verfügten durchschnittlich über ein Budget von fast 11.000 Euro. 3 Gruppen gaben an, dass sie 2003 weniger als 1.000 Euro zur Verfügung hatten. 20 verfügten zwischen 1.001 und 5.000 Euro

(58,9 %). 26,5 % der Gruppen (9 Stück) hatten ein Budget von über 10.000 Euro. Davon gaben lediglich 2 ein Budget von über 50.000 Euro an. 50 % der Gruppen verfügen über weniger als 3.000 Euro. Das angegebene Minimum betrug 300 Euro, das Maximum 66.800 Euro.

Finanzierungsquellen

	Anzahl	Prozent	Anzahl/Anteil der Gruppen, die sich zu 90-100 % durch diese Form finanzieren	
Spenden	39	62,9 %	3	5,9 %
Eigenmittel				
Mitgliedsbeiträge	37	59,7 %	7	13,7 %
Erlöse/Entgelte	15	24,2 %	1	1,96 %
Fremdmittel				
Öffentliche Subvention	33	53,2 %	2	3,9 %
Sponsoren der Privatwirtschaft	16	25,8 %	0	0
Unterstützung durch Dachorganisation	6	9,7 %	1	1,96 %
Sonstiges*	9	14,5 %	0	0

* Werbung/Anzeigen/Inserate in der Gruppenzeitschrift (2), Benefizveranstaltungen (2), Erträge aus Zinsen (2), Sachspenden (1), Zeitungs-Abonnements für Außenstehende (1)

Im Durchschnitt werden 2,9 unterschiedliche Finanzierungsquellen pro Gruppe eingesetzt. 72,6 % werden durch 3 oder weniger Einnahmearten finanziert. Maximal wurden 5 der möglichen Finanzierungsarten angegeben (von 7 Gruppen).

Generell kann festgehalten werden, dass sich die Gruppen durch eine Kombination von Fremd- und Eigenmitteln erhalten, somit also sowohl spenden- als auch leistungsfinanziert sind und daher auch extern und intern kontrolliert werden.

Ergebnisse: Strukturelle Merkmale der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Insgesamt wurden **453 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** von den 62 Selbsthilfegruppen angegeben. In 27,6 % der Gruppen gab es nur 1 oder 2 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In der Hälfte waren 4

oder weniger vorhanden. Nur 5,2 % gaben mehr als 20 an. In 44 Gruppen (74,6 %) wurde der Großteil der Arbeit von 3 oder weniger Personen übernommen. Dies entsprach in der Hälfte der Gruppen einem Anteil von 50 %

an der Gesamtmitarbeiterzahl. In 73,7 % der Gruppen waren alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch Mitglieder. In 22,8 % der restlichen Gruppen war die Anzahl der Nichtmitglieder 10 oder weniger. Nur zwei Gruppen gaben eine Anzahl zwischen 15 und 20 an.

Der **Anteil der Gesamtmitarbeiterzahl an der Anzahl der Mitglieder** der befragten Selbsthilfegruppen betrug in 25 % der Gruppen 2 % oder weniger. 50 % wiesen einen Anteil von höchstens 4 % auf. Lediglich 25 % hatten einen Anteil von über 14%. Der Großteil der Arbeit und Verantwortung liegt in Selbsthilfegruppen also bei sehr wenigen Personen.

Der Großteil der Leistungen (88,7 %) wird ehrenamtlich erbracht. Lediglich 51 der 453 angegebenen Personen erhalten ein Entgelt für die erbrachte Arbeit (11,3 %).

In 14 der 62 befragten Gruppen gab es **bezahlte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** (22,6 %). Von diesen 51 Bezahlten waren 19 Männer (37,3 %) und 32 Frauen (62,8 %). In 50 % der Gruppen, die Personen für ihre Leistungen bezahlen, betrifft dies lediglich eine Person. 92,3 % gaben eine Anzahl von 6 oder weniger an. Lediglich eine Gruppe beschäftigt mehr als 20 Bezahlte (24).

Bezahlte Mitarbeiter/innen nach dem Beschäftigungsverhältnis

	gesam t	Prozen t	Frauen		Männer	
			gesam t	Prozen t	gesam t	Prozen t
Vollzeit (35h/Wo. und mehr)	20	39,2 %	12	60 %	8	40 %
Teilzeit (34h/Wo. Und weniger)	19	37,3 %	12	63,2 %	7	36,8 %
davon geringfügig	11	21,6 %	5	45,5 %	6	54,5 %
Freier Dienstvertrag	3	5,9 %	1	33,3 %	2	66,7 %
Werkvertrag	9	17,6 %	7	77,8 %	2	22,2 %
gesamt	51	100 %	32		19	

In 96,8 % der befragten Selbsthilfegruppen waren **ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** aktiv. Lediglich 2 Gruppen gaben an, nur bezahlte Personen zu beschäftigen. 58 Gruppen machten Angaben zur Anzahl der Ehrenamtlichen. Insgesamt wurde eine Zahl von 402 ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern berechnet, wovon 128 männlich und 274 weiblich waren. In 50 % der Gruppen sind 3 oder weniger Ehrenamtliche aktiv. In 82,8 % waren es 10 oder weniger. Lediglich 2 Gruppen gaben eine Anzahl über 20 an. Die Daten ergaben einen Mittelwert von 6,59 Ehrenamtlichen pro Gruppe.

Die Gruppen wurden gebeten, die ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach deren **Aufwand an Stunden** für die Gruppe einzuteilen. 34,1 % aller Ehrenamtlichen arbeiteten nicht mehr als 5 Stunden pro Monat, 60,5 % weniger als 10 Stunden. 15,5 % der Personen leisteten zwischen 11 und 20 Stunden an Arbeit im Monat. 5,4 % arbeiteten über 40h pro Monat.

Um Aussagen über die **speziellen strukturellen Merkmale**, die die ehrenamtliche bzw. bezahlte Arbeit in Selbsthilfegruppen kennzeichnen, machen zu können, wurde nach den ausgeführten Funktionen, der Qualifikation und der persönlichen Betroffenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter differenziert.

Funktionen: Von den 51 bezahlten Personen sind 47,1 % in der Verwaltung beschäftigt, während dies nur 15,3 % aller Ehrenamtlichen sind. Bei den Ehrenamtlichen war ein hoher Anteil an Personen in leitenden Funktionen auffällig (37,4 %). Aufgrund statistischer Kennzahlen (Chi-Quadrat-Test) kann von einem Zusammenhang zwischen ausgeübter Funktion und Bezahlung ausgegangen werden.

Betroffenheit in Bezug auf das thematisierte Problem: 55,5 % aller Ehrenamtlichen sind persönlich betroffen, während die Bezahlten nur einen Anteil von 18,6 % aufweisen.

Umgekehrt sind 67,4 % der Bezahlten gar nicht vom Gruppenproblem betroffen. Von

den ehrenamtlichen Personen waren dies nur 14,2%. Auch hier konnte statistisch der

Zusammenhang belegt werden (Chi-Quadrat-Test).

Ergebnisse: Motivation zur Leitung einer Selbsthilfegruppe

Unter den Gruppenleiterinnen und -leitern ergab sich bezüglich des **Geschlechts** ein Überwiegen an Frauen: 41 der 61 befragten Personen waren weiblich (67,2 %). Der **Altersdurchschnitt** war mit einem Mittelwert von 50,3 relativ hoch. 75 % der Befragten waren über 40 Jahre alt. Nur eine Mitarbeiterin war unter 30 Jahre alt.

18 % hatten ein Alter zwischen 30 und 39 Jahren. Es ergab sich außerdem ein sehr hoher Anteil an **Pensionistinnen und Pensionisten** (37,7 %). Je 24,6 % der Befragten waren mehr bzw. weniger als 35 Stunden pro Woche neben ihrem Engagement in der Gruppe **erwerbstätig**. Die restlichen 5 Personen waren mit Haushalt und Kindern beschäftigt. Die Hälfte der Leiterinnen und Leiter (50,8 %) war persönlich von dem in der Gruppe thematisierten Problem

betroffen. 19,7 % waren Angehörige von Betroffene, 13,1 % ehemals Betroffene und 11,5 % nicht betroffen.

Was das **Ausmaß** an **Arbeitsstunden** der Leiterinnen und Leiter der Gruppen betrifft, gaben 32,8 % an, weniger als 10 Stunden im Monat zu leisten. 14,8 % Personen arbeiteten zwischen 11 und 20 Stunden, 14,8 % zwischen 21 und 40 Stunden pro Monat. Immerhin 19 Befragte leisteten 41 Stunden und mehr im Monat (31,1 %).

Des Weiteren wurde nach der **Ausbildung** gefragt. 57,1 % gaben an, über keine bestimmte Ausbildung in Bezug auf ihre Tätigkeit in der Gruppe zu verfügen, wobei etwa 60 % dieser Personen dennoch langjährige Erfahrung aufweisen konnten. 24 Leiterinnen und Leiter waren spezifisch für Ihre Aufgabe ausgebildet. Die Ausbildungen

waren meist von einem hohen Qualifikationsgrad (Hochschulniveau) und entstammen vor allem dem medizinische, sozialen, pädagogischen, psychotherapeutischen oder psychologischen Bereich. Der Rest gab eine wirtschaftliche, technische oder kommunikationswissenschaftliche Ausbildung an. Bezüglich der **Bezahlung** der Gruppenleiterinnen und –leiter, ergab sich ein ähnliches Gefälle, wie es für die Mitarbeiterstrukturen im allgemeinen erhoben wurde. Fast 90 % der Befragten arbeiteten ehrenamtlich, lediglich 6 Personen wurden für ihre Leistung entlohnt. 19,2 % der Ehrenamtlichen gaben an, Aufwandsentschädigungen zu erhalten (10 Personen). Alle 6 der bezahlten Personen waren neben ihrer Arbeit in der Gruppe erwerbstätig, und zwar weniger als 35 Stunden in der Woche.

Zu den Motiven:

Das Motiv „Ich möchte anderen damit helfen“ hatte den höchsten Zustimmungsgrad. Motiven der Ehrenamtlichkeit aufgrund

persönlich gezogener Nutzen wurde, im Vergleich dazu, weniger zugestimmt. Am wenigsten Zustimmung fanden jene Motive, die in Hinblick auf das sonstige Berufsleben formuliert wurden. Dies kann auf den hohen Anteil an Pensionistinnen und Pensionisten unter den Befragten zurückzuführen sein. Am unbeliebtesten war das Motiv „Mein sonstiges Leben füllt mich nicht aus“. Mittlere Zustimmung fanden die Items, die in Hinblick auf ein Verhalten in einer Tauschbeziehung oder bestimmter traditioneller Werte formuliert wurden.

Nach der statistischen Überprüfung auf Zusammenhänge (Faktorenanalyse) konnten folgende 7 Kategorien an Motiven zusammengefasst werden:

1.) Selbstentfaltung und –entwicklung

Ich erlerne neue Verhaltensweisen.

Ich gewinne Selbstbewusstsein.

Ich kann den Umgang mit Menschen lernen und üben. Ich entwickle bisher unentdeckte Fähigkeiten.

Ich möchte etwas über das in der Gruppe thematisierte Problem lernen.

Es gibt mir die Möglichkeit, ich selbst zu sein.

Ich erfahre viel über mich selbst.

2.) Zivilgesellschaftliches Engagement

Ich möchte mich als Bürger selbst um etwas kümmern.

Ich möchte etwas Nützliches für das Gemeinwohl beitragen.

Ich möchte etwas bewegen.

Es hilft mir aktiv zu bleiben.

3.) Persönliche Bereicherung durch sozialen Kontakt und Austausch

Es bietet mir die Möglichkeit meine Problem mit anderen zu bereden und Erfahrungen zu teilen.

Seelische oder körperliche Beschwerden haben durch meine Teilnahme abgenommen.

Ich möchte meine persönlichen Erfahrungen mit dem Problem weitergeben.

Ich treffe Menschen und gewinne Freunde.

4.) Durchsetzung eigener Interessen durch gesellschaftliche Anerkennung oder beruflichen Erfolg

Ich hoffe, dass mir diese Tätigkeit hilft, einen bezahlten Job zu finden.

Es ist für mich derzeit die einzige Möglichkeit zu arbeiten.

Es hilft mir meine eigenen Interessen besser durchzusetzen.

Es bringt mir gesellschaftliche Anerkennung.

Ich hoffe durch meinen speziellen Beitrag mehr als andere Mitglieder von der Gruppe zu profitieren.

5.) Verwirklichung persönlicher Werte

Es entspricht meiner politischen Überzeugung.

Die in der Gruppe vertretenen Werte stimmen mit meinen überein.

Es entspricht meiner religiösen Überzeugung.

6.) Sinnvolle Gestaltung von Leben und Freizeit

Mein sonstiges Leben füllt mich nicht aus.

Es bietet mir eine Möglichkeit zur sinnvollen Freizeitgestaltung.

7.) Gefühl der Unersetzlichkeit

Die Gruppe würde ohne mich nicht funktionieren.

Sonst würde sich ja niemand darum kümmern.

Außerdem wurden die 3 Motive „Es macht mir Spaß“, „Ich möchte anderen damit helfen“ und „Ich möchte Einfluss auf das Geschehen in der Gruppe haben“ einzeln untersucht, da sie mit keinem der Kategorien in eindeutigem Zusammenhang standen. Die Bedeutung der jeweiligen Motivdimensionen

wurde anhand der **Mittelwerte** vergleichbar gemacht (1 = „trifft sehr zu“ bis 5 = „trifft nicht zu“).

Mittelwerte der Motivkategorien

	Mittelwert
„Ich möchte anderen damit helfen“	1,2
„Es macht mir Spaß“	1,9
2: Zivilgesellschaftliches Engagement	2,3
3: Sozialer Kontakt und Austausch	2,5
7: Gefühl der Unersetzlichkeit	2,9
„Einfluss auf Geschehen in der Gruppe“	3,0
1: Selbstentfaltung / -entwicklung	3,3
5: Verwirklichung von Werten	3,3
4: gesellschaftliche Anerkennung/Beruf	4,2
6: sinnvolle Lebensgestaltung	4,4

Die Tabelle zeigt, dass sowohl altruistische, als auch egoistische Motive hohe Zustimmung finden. Außerdem spielen die Verwirklichung zivilgesellschaftlichen Engagements und die Möglichkeit sozialen Kontaktes und Austausches eine große Rolle. Ein Gefühl von Unersetzlichkeit und der Wunsch nach Einfluss auf das Gruppengeschehen kann ebenfalls von Bedeutung sein. Weniger Zustimmung fand die Dimension „Selbstentfaltung/-entwicklung“. Dieses Ergebnis kann damit in Verbindung gebracht werden, dass ausschließlich die Leiterinnen und Leiter der Gruppen befragt

wurden. Vielleicht bringen Personen, die zu dieser Leistung und Verantwortung bereit sind, schon spezielle Charaktereigenschaften und ein gefestigtes Selbstbild in die Gruppen mit ein, weshalb die Selbstentfaltung in der Gruppe kein persönliches Ziel mehr ist. In Bezug auf das **Geschlecht** ergab sich, dass für Frauen die Verwirklichung zivilgesellschaftlichen Engagements und die Freude an der Arbeit von größerer Bedeutung waren, als für Männer. Was die persönliche **Betroffenheit** der Leiterinnen und Leiter betrifft, wurde eine

signifikante Differenz in Bezug auf die Motivationsdimension 3 (sozialer Kontakt und Austausch) berechnet: Persönlich Betroffene, aber auch Angehörige oder ehemals Betroffene stuften dieses Motiv viel wichtiger ein als Nichtbetroffene. Dies könnte auf die soziale Desintegration zurückzuführen sein, die mit vielen der in Selbsthilfegruppen thematisierten Krankheiten und Problemlagen verbunden ist und durch die Teilnahme an einer Gruppe Gleichbetroffener aufgehoben werden kann.

Auch in der Unterscheidung zwischen **bezahlten und ehrenamtlichen Personen** ergaben sich für die Kategorie 3 signifikante Unterschiede. Für Ehrenamtliche war der persönliche Gewinn durch Freundschaften und soziale Kontakte in den Gruppen wichtiger als für bezahlte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Personen, die über eine bestimmte **Ausbildung** in Bezug auf ihre Tätigkeit verfügen, betrachteten ihr Engagement eher als Möglichkeit dazuzulernen oder

sich beruflich weiter zu entwickeln: Sie wiesen signifikante Unterschiede bei den Motivdimensionen 1 (Selbstentfaltung/-verwirklichung) und 4 (gesellschaftliche Anerkennung/Beruf.) auf. Dies ist auf die Identifikation mit der ausgeübten Tätigkeit und die Möglichkeit, erlernte Fähigkeiten in der Praxis umzusetzen, zurückzuführen.

Bei der Untersuchung nach der **Berufstätigkeit** der Befragten, ergab sich ein Zusammenhang zur Kategorie 2: Pensionistinnen und Pensionisten stuften zivilgesellschaftliches Engagement und die Möglichkeit, sich nützlich zu machen und aktiv zu bleiben, als bedeutender ein, als Erwerbstätige oder im Haushalt aktive Personen dies tun.

Jene Leiter und Leiterinnen, die 41 **Stunden** oder mehr für die Gruppe aktiv waren, sehen die Möglichkeit der Selbstverwirklichung und Selbstentwicklung (Motiv 1) als wichtigeres Motiv als jene, die weniger arbeiteten. Dies ist eventuell auf ein höheres Ausmaß

an Identifikation des Selbstbildes mit der Tätigkeit in der Gruppe zurückzuführen.

Die Ergebnisse der durchgeführten Erhebung haben gezeigt, dass Selbsthilfegruppen sehr unterschiedliche Organisationsstrukturen und Arbeitsweisen aufweisen. Da der **Großteil der geleisteten Arbeit von wenigen und vor allem von unbezahlten Personen übernommen** wird, ist eine Forderung nach mehr Anerkennung und Unterstützung durchaus gerechtfertigt. Diese kann jedoch nur erfüllt werden, wenn Selbsthilfegruppen nicht als Lückenbüßer oder Ersatz traditioneller Einrichtungen verstanden werden, sondern als autonome Versorgungssysteme, deren Leistungen ganz speziellen Charakter aufweisen, anerkannt werden. Sie können einen wichtigen Beitrag für die Versorgung benachteiligter Personengruppen, die als Minderheiten wenig berücksichtigt werden oder einer langfristigen und kontinuierlichen Betreuung

bedürfen, leisten. Selbsthilfe kann dabei eine Möglichkeit sein, die durch Benachteiligungen verlorene Autonomie zurückzugewinnen und aktiv die eigene Lebenssituation mit beeinflussen. **Die Arbeit in Selbsthilfegruppen zeigt, dass Ehrenamtlichkeit und soziales Engagement durchaus mit der Verwirklichung eigener Interessen in Verbindung stehen können.** So kommen in diesen Gruppen komplexe Geflechte aus Personen, die sich *und* anderen helfen wollen, zustande.

- Ende -