[Einleitende Musik spielt]

Marius Schlichting: "Hallo und herzlich willkommen beim Selbsthilfe Podcast! Mein Name ist Mario Schlichting, und ich begrüße euch ganz herzlich zu unserer zweiten Folge der aktuellen Staffel zum Thema Qualifizierungsangebote der BG Selbsthilfe. Heute geht es, wie auch schon in der ersten Folge, um den Konfliktkompass Selbsthilfe, das sogenannte 'KoKo-Projekt'. Diesmal allerdings nicht mit Holger Borner, wie in der ersten Folge, sondern zu Gast heute seine Kollegin Frau Kirchner, die nochmal ein paar andere Aspekte des Projekts beleuchtet und einige spannende Erkenntnisse mit uns teilt. Ich möchte hier gar nicht mehr vorwegnehmen, alles Weitere erfahrt ihr in der aktuellen Folge. Viel Spaß!"

[Übergang zur Begrüßung von Christine Kirchner]

Marius Schlichting: "Hallo liebe Zuhörende des Selbsthilfe Podcasts, wir sind wieder zurück mit unserer zweiten Folge zum KoKos-Projekt. Im letzten Monat habt ihr ja schon Holger Borner gehört, der über viele Aspekte des Projekts gesprochen hat und euch quasi ein bisschen mit reingenommen hat, worum es überhaupt ging und was die Zielsetzung war, etc. Es ist aber so, wie Herr Borner ja auch schon erwähnt hat, dass er ja auch mit seiner Kollegin zusammengearbeitet hat. Und glücklicherweise haben wir sie heute auch hier im Podcast, sodass wir noch mehr Infos zum KoKo-Projekt bekommen. Ich begrüße heute ganz herzlich Frau Christine Kirchner. Hallo, schön dass Sie da sind!"

Christine Kirchner: "Hallo, ich freue mich auch hier sein zu können."

Marius Schlichting: "Ja, es ist total super, jetzt haben wir natürlich den Luxus, zu so einem Projekt sogar zwei Stimmen zu bekommen. Ich denke auch, dass das durchaus wichtig ist. Alle, die die erste Folge zu dem Thema gehört haben, wissen natürlich, es geht um Konfliktmanagement. Das ist ein Thema, was uns alle, glaube ich, auch in Zukunft immer mehr beschäftigen wird. Ich selber merke das in meiner Selbsthilfearbeit, in den Projekten, die ich mache, dass das immer mal wieder jetzt auch ein Thema wird. Aber vielleicht, bevor wir richtig reinstarten, würde ich Sie bitten, sich doch mal kurz vorzustellen, denn Sie sind ja keine Unbekannte in der Selbsthilfe."

Christine Kirchner: "Ja, mache ich gerne. Ich arbeite, wie sie sagen, jetzt schon seit vielen Jahren im Bereich der Organisationsentwicklung bezogen auf Selbsthilfeorganisationen. Tatsächlich schon seit vielen Jahren ein Schwerpunkt meiner Arbeit und ja, da begegnen uns, also mir und meinen Kollegen – ich habe jetzt so ein Team aufgebaut mit weiteren Organisationsentwicklerinnen, Coaches und Supervisorinnen, Evaluatoren – immer wieder Konflikte. Und irgendwie hatten wir den Eindruck, Mensch, das wird auch aus unterschiedlichsten Gründen mehr. Und es gibt ja die beiden Programme 'Selbsthilfe bewegen' und 'Lernen in Selbsthilfe'. Auch da haben wir es mit Konflikten zu tun. Und dieses Projekt, KoKos, das ist ja sicher dann schon angeklungen im letzten Podcast, widmet sich eben speziell der Frage: Wie können wir konstruktiv Konflikte bewältigen, wenn wir sie denn schon auch nicht vermeiden können? Es wird sie ja immer geben, vermeiden können. Also, macht es Sinn, da einen guten Umgang mit zu finden."

Marius Schlichting: "Ja, das finde ich ist ein ganz wichtiger Punkt, gerade was sie sagen: Konflikte lassen sich nicht vermeiden. Also Prävention ist ein tolles Thema und wir können das versuchen, aber wir wissen alle, wie es ist, egal ob am Arbeitsplatz, privat, im Freundeskreis, sonst wo: Je mehr man miteinander zu tun hat, desto größer ist das Konfliktpotenzial. Und ich denke auch, man sagt ja auch richtig: 'Streiten will gekonnt sein.' Und ich denke, das ist glaube ich ein ganz wichtiger Punkt. Die Grundmotivation für das Projekt hat natürlich auch Herr Borner schon uns ein bisschen vorgestellt. Was mich jetzt interessiert, wir aber jetzt aus Ihrer Sicht, auch als in Ihrer beratenden Tätigkeit: Wo haben Sie gesehen, dass da wirklich ein, ja, ich sag mal, ein wirklicher Bedarf für dieses Thema war? Und wo sehen Sie tatsächlich aus Ihrer Perspektive die Gründe dafür, dass wir uns damit jetzt auch so breit, eigentlich, mehr beschäftigen müssen, als wir das in der Vergangenheit vielleicht getan haben?"

Christine Kirchner: "Ja, also ein Lieblingsgrund, der in dem Zusammenhang ja immer genannt wird, ist Corona. Man musste mit ganz unterschiedlichen neuen Herausforderungen umgehen. Aber ich denke, das ist auch nur ein, vor allen Dingen denke ich, haben die Anforderungen an Selbsthilfeorganisationen, an die Verantwortlichen, zugenommen. Und damit muss man umgehen. Also, es sind ja eigentlich eher Dinge, die von außen kamen, mit denen die Betroffenen umgehen müssen. Und da gibt es mehr Abstimmungsbedarf. Da stellt sich die Frage: Wie gewinnen wir die neue Generation Z? Oder es stellt sich die Frage: Wie verteilen wir die Arbeit neu? Und auch so ein Verständnis von Leitung und Führung einer Selbsthilfeorganisation hat sich verändert. Und all das muss irgendwie besprochen werden und man muss ein Verständnis da finden, was für alle passend ist. Und eine Selbsthilfeorganisation ist ja immer sehr vielfältig aufgestellt im Hinblick auf die Personen, die da agieren. Wie bringt man jetzt diese Vielfalt, diese Diversität, gut zusammen? Da braucht vielleicht doch ein paar mehr Gespräche. Aber in den Zusammenhang wundere ich mich dann eigentlich dann oft auch gar nicht mehr so sehr, dass Konflikte da viel Raum finden. Also, oder anders gesagt: Es gibt sowohl als auch. Also, es gibt konfliktträchtige Situationen in Selbsthilfeorganisationen, aber ich finde, es gibt auch immer einen bewundernswerten Pragmatismus, wie die Verantwortlichen damit umgehen. Das macht es auch sehr lebendig und deshalb liebe ich die Arbeit da wahrscheinlich auch so oder bin jetzt schon so lange dabei, weil Selbsthilfeorganisationen haben natürlich von jeher Dinge, die andere Organisationen so gar nicht kennen. Also Bestandteile, Kriterien, Eigenschaften, die nur Selbsthilfeorganisationen vorweisen. Das hat man auch organisationssoziologisch schon erforscht und das ist natürlich wichtig, dass man das im Blick behält."

Marius Schlichting: "Ja, das finde ich total spannend, was Sie sagen. Ich habe direkt mal zwei Punkte, auf die ich gerne noch mal eingehen würde. Zum einen das Thema Corona. Da haben wir nämlich auch in der letzten Folge gar nicht drüber gesprochen. Ich habe eh generell das Gefühl, dass wir das immer mehr aus den Augen verlieren, wie sehr das doch ein Einschnitt war und auch immer noch ist. Würden Sie denn sagen, dass jetzt sozusagen die Konflikte, die jetzt entstanden sind, die quasi in Corona logischerweise aufgekommen sind, ne, aufgrund von fehlender Nähe, aufgrund von, ich sag mal, Problemen, die auftauchen, ne, viele Leute wussten anfangs nicht genau, wie man alles online macht, wie funktioniert das, Leute haben sich abgeschottet gefühlt, wir sprechen von Menschen, die zu den Hochrisikogruppen gehörten, die noch viel länger weniger machen konnten, die noch viel länger isoliert waren. Äh, würden Sie denn sagen, dass die, ich sag mal, Gereiztheit bzw. die Probleme, die dort aufkamen, jetzt auch noch in die heutige Zeit – wir sprechen ja jetzt im Jahr 2024 – ja, wir sind jetzt gerade bei genau vier Jahren, ne, es ist jetzt her, dass es losging – dass das immer noch ein großes Thema ist? Oder glauben Sie, dass das ein, äh, oder dass man es im Gegenteil, dass man es jetzt vielleicht wieder so ein bisschen, ja, dass das Bild wieder verändert hat, sage ich mal, dass die Probleme sich wieder, ja, angepasst haben an die Situation in Anführungszeichen?"

Christine Kirchner: "Mhm, das ist natürlich eine sehr gute Frage und schwer messbar, so eindeutig beantworten kann ich die, glaube ich, nicht. Aber was natürlich spürbar war, ist, wie Sie sagen, man musste einen Umgang damit finden und man musste dann auch wieder zurück, so. Also ähm, und wie viel geht man jetzt wieder zurück, weil es hatte ja, wie alle wissen, auch viele Vorteile, jetzt online arbeiten zu können. Und also, mein Eindruck ist eher, dass man sich jetzt gut da eingependelt hat und arrangiert hat im Hinblick auf, was machen wir in Präsenz. Also, es gibt ja wieder wirklich viele, aus meiner Erfahrung jetzt, sehr viele Präsenzveranstaltungen. Also, man freut sich ja auch wieder, sich zu sehen und so weiter und genießt das auch. Und gleichzeitig guckt man aber genau hin, hey, wo ist es auch nicht nötig und das machen man doch lieber online. Da braucht natürlich dann auch wieder eine Abstimmung, wer entscheidet das eigentlich. Aber das erlebe ich jetzt nicht als so konfliktträchtig, speziell sind diese hybriden Geschichten, ne, wo man sowohl als auch versucht zu vereinbaren. Das ist wahrscheinlich noch nicht ganz so leicht, geht aber auch, geht auch ganz gut. Also, ich bin immer erstaunt, also wie gesagt, dieser Pragmatismus in der Selbsthilfe ist immer etwas, was mich sehr beeindruckt und wo ich Fan von bin und das erlebe ich jetzt schon auch. Aber es kann schon sein, dass schwierige Situationen und Dinge, die nicht besprochen werden konnten, noch nachhängen, noch nachwirken und jetzt auch erst so Platz finden und bearbeitet werden müssen.

Marius Schlichting: "Ja, doch, die Einschätzung teile ich tatsächlich. Ich wollte es einfach noch von Ihnen noch mal hören, einfach weil sie da, glaube ich, noch mal eine andere Sicht als Expertin drauf haben, auch noch mal eine direktere Sicht vielleicht. Denn ich finde es auch wirklich ganz wichtig, dass man das Thema Covid und alles, was damit zusammenhängt, wirklich nicht einfach jetzt sagt, das gibt's jetzt nicht mehr, sondern ich denke einfach, dadurch, dass eben auch der Arbeitsalltag von uns allen dadurch extrem verändert hat, wie gesagt, teilweise auch total zum Positiven, muss man trotzdem einfach immer sehen, dass es Menschen gibt, die da vielleicht eben trotzdem noch mit hadern oder den vielleicht Dinge schwerer fallen. Ne, das sind ja alles Dinge über die man nachdenken muss und da sind wir ja auch schon wieder bei dem Thema so ein bisschen. Also, Arbeit nach Covid hat ja viel mit technischem Know-how zu tun, wenn man ehrlich ist, bzw. mit technischem Know-how, was man sich aneignen muss. Und der dann kommt wir auch dann noch direkt zur nächsten Frage, das passt glaube ich ganz gut damit zusammen, sie sagten gerade was ganz Wichtiges, glaube ich, das ist auch eine Form von Generationenkonflikt, den wir auch in den letzten Jahren extrem beobachtet haben. Würden Sie sagen, dass man da jetzt in diesem, oder in ihrer Projektarbeit jetzt, haben Sie da neue Erkenntnisse zu bekommen oder gewinnen können? Denn ich hatte so ein bisschen den Eindruck, dass da die Fronten sehr verhärtet waren und auch Covid das noch mal so bisschen verstärkt hatte, so nach dem Motto, es gibt die Jungen, die sitzen die ganze Zeit nur vor ihren Laptops und die interessiert die klassische Selbsthilfe nicht mehr. Im Gegensatz zu, die Alten, sitzen nur in Anführungszeichen im sprichwörtlichen Sitzkreis und interessieren sich überhaupt nicht dafür für neue Impulse, sage ich mal. Das wäre natürlich jetzt noch mal eine ganz wichtige Frage, weil die auch schon, also mich in den letzten Jahren doch sehr stark begleitet hat."

Christine Kirchner: "Mm, ja, auch eine spannende Frage. Ähm, der Generationenkonflikt. Also, es ist auf jeden Fall in meiner Arbeit spürbar, wenn beispielsweise Umgangsweisen – und ich hatte auch eingangs schon gesagt – mein Verständnis als beispielsweise Vorsitzende oder Vorsitzender von Leitung oder Führung eines Verbandes kann sich schon erheblich davon unterscheiden, was ein junger Mensch erwartet oder womit er oder sie auch umgehen will. Und also, dieses ähm Diversity Management, das, wo ich auch immer finde, dass die Selbsthilfe da eigentlich richtig stark ist, weil sie von jeher schon mit Vielfalt umgehen musste, spiegelt sich jetzt in meiner Arbeit sehr darin, welchen unterschiedlichen äh, welchen Zugang haben wir zueinander und was lassen wir uns sagen und wo wollen wir eigenständig arbeiten, wo sind wir selbst organisiert, wo brauchen wir Input und wie treffen wir Entscheidungen, wie funktionieren Absprachen, all das, das ist ja sozusagen mein tägliches Brot. Und was Sie jetzt noch im Speziellen angesprochen haben durch die Technik, gab's denn da noch mal eine Verstärkung in dem Thema jung-alt, was ja auch immer schon ein Thema der Selbsthilfe ist?"

Marius Schlichting: "Ja, genau, das war ja auch eigentlich meine Frage, ob sich da durch die Technik noch mal so ein bisschen, ja, ob das noch mal so ein bisschen... Ein weiterer Treiber ist, sozusagen."

Christine Kirchner: "Ja, also, da erlebe ich natürlich das, was sie jetzt beschreiben, aber ich erlebe auch genau das Umgekehrte, dass ähm, man sich mit diesen Medien sehr gut arrangiert und äh, dass Jüngere die Begegnung suchen. Mhm, so was. Ich wollte eher was ich unbedingt noch erwähnen wollte, also, was ja schon immer ein Thema in der Selbsthilfe ist und was konfliktträchtig ist, in diese unterschiedlichen Welten begegnen uns in der Gruppe und da ist Begegnung und persönlicher Austausch elementar, jeder Einzelne zählt. Und im, in der verbandlich organisierten Selbsthilfe braucht es aber auch Prozesse, Strukturen, Abläufe, Verlässlichkeit und der Einzelne ist austauschbar. Und das ist eine ganz andere Kultur, die irgendwie zusammengebracht werden muss und das ist schon herausfordernd per se und es gibt schon immer auch das, beispielsweise das Spannungsfeld Hauptamt – Ehrenamt, das Spannungsfeld, was die jetzt gerade genannt haben, also auch da schon, da gibt es ja schon viel Übung und konflikträchtige Situationen, mit denen man umgehen muss. Und hinzu kommt ja auch, das gerade, wenn es auch eine Landesebene gibt, dass es dann ja selbständige Einheiten gibt, die ihr Ding machen und auch machen wollen und eine eigene Identität aufgebaut haben und eine Führungsstruktur und das muss aber zusammengebracht werden, wieder mit dem großen Ganzen, beispielsweise dem Bundesverband. Und das gibt dann ja oft auf regionaler und lokaler Ebene auch wieder, unter Umständen, sogar selbständige Untergliederungen und wie kriegt man das jetzt hin. Also, ich bin eigentlich regelmäßig beeindruckt, wie viel Kooperationskompetenz es in der Selbsthilfe doch gibt, ansonsten würde so etwas ja gar nicht funktionieren. Aber auch da gibt es mehr Eigenständigkeit und zum Teil auch Abgrenzung und 'Wir wollen unser Ding machen', und das läuft so ein bisschen quer zu der Frage, aber wir brauchen einen einheitlichen Auftritt. Also, es gibt zig Konfliktfelder und manche sind uralt und manche kamen jetzt halt neu hinzu."

Marius Schlichting: "Wir haben uns da jetzt gerade ein bisschen länger drüber unterhalten, aber ich finde es auch total wichtig, denn man muss ja auch so ein bisschen überlegen, ne, wie soll ich sagen, was ist eben Selbsthilfe-spezifisch. Ne, wir haben jetzt über sehr viele Themen gesprochen. Ich finde, dass Diversität oder Diversity Management ganz, ganz wichtige Punkte sind, die natürlich auch – der Name Diversity Management ist vielleicht neu, aber die tatsächliche Handlung ist ja altbekannt in der Selbsthilfe. Ne, ich denke, dass wir da ganz klar jetzt auch mal so ein bisschen rausstellen konnten, weil natürlich, wir haben es in der letzten Folge gesagt, überall wo Menschen zusammenkommen, je mehr Menschen und je verschiedener sie sind, desto größer ist das Konfliktpotenzial. Aber hier finde ich haben wir jetzt mal so ein bisschen klare ähm Konfliktsituation mal angesprochen und auch vielleicht die, die jeder kennt. Das war mir jetzt schon wichtig und ich bin da Ihnen sehr dankbar für, dass Sie da so einen schönen Einblick uns geliefert haben und eben auch auf der anderen Seite aber auch gezeigt haben, wo es aber auch schon, also das ist jetzt nicht ein reines äh Riesenproblem ist, sondern dass wir ähm einfach aufgrund der Erfahrung in der Selbsthilfe mit vielen Dingen schon besser umgehen können, aber eben äh Verbesserungspotenzial eben da ist. Und dann würde ich nämlich da zur nächsten Frage kommen. Ich meine, da habe ich auch mit Herrn Borner schon drüber gesprochen, aber ich würde das jetzt wirklich gerne mal aus Ihrer Warte hören, weil Sie ja eben auch gerade schon sagen, dass sie ja, oder Sie haben ja einen sehr guten Einblick in die Konfliktsituation, in ich sag mal, oder potenzielle Konfliktsituation in der Selbsthilfe und der Konfliktkompass Selbsthilfe sollte ja sozusagen ganz grundsätzlich ging es ja darum, äh, also dass man eben auch Konfliktmanagement reinbringt. Herr Borner hat viel drüber gesprochen, dass man eben auch dafür sorgen muss oder dass man auch klären möchte, was ist rechtlich, vereinsrechtlich möglich etc., um eben bestimmte Konflikte zu lösen. Ich würde jetzt gerne mal von Ihnen hören, W als sie das angegangen haben, sie haben mir das ja auch gesagt, das Thema das ihm das sehr, sehr am Herzen lag, haben Sie auch gerade schon in dem letzten Teil des Podcasts gesagt, was war Ihr Ziel, was war Ihr Wunsch, als Sie quasi sich dazu entschlossen haben, an dem Projekt mitzuarbeiten?"

Christine Kirchner: "Tatsächlich, sie haben vollkommen recht. Jetzt, unabhängig von der Selbsthilfe, interessiert es mich selber sehr, wie kann man Konflikte gut lösen? W haben ja alle damit zu tun und haben auch ein eigenes Interesse daran, ja, einen guten Umgang zu finden. Und ich habe aber immer den Eindruck, und das ist natürlich auch in der Selbsthilfe so und bei einzelnen Menschen, aber wiederum unterschiedlich, am besten hat man sie nicht. Also, Konflikte gibt es, aber es macht Sinn, sie nicht, oder es ist unser Wunsch, sie nicht zu haben, genauso wie im Fehlermanagement Fehler passieren, aber sie dürfen eigentlich nicht sein. Und da ein anderes Bewusstsein und ein anderen Zugang zu finden, das war mir sehr wichtig von den einzelnen Beteiligten, weil natürlich gibt es auch in der Selbsthilfe oder gerade in der Selbsthilfe aufgrund einer ähm eines großen Verständnisses untereinander, wenn wir jetzt nicht auf der organisationalen Ebene sind, sondern wirklich bei der Frage, wir teilen dieselbe Erkrankung, wir haben dasselbe durchgemacht, da gibt es sehr, sehr viel Verständnis und zum Teil auch eine Schonhaltung den Einzelnen gegenüber und da vermeidet man unter Umständen auch ein Thema, was heikel wäre, und spricht es nicht an. Also, wir haben in dem Programm dann auch den beteiligten die Möglichkeit gegeben, sich selber besser kennenzulernen im Umgang mit Konflikten. Also, es war uns auch sehr wichtig, Selbsterfahrung zu machen, was für ein Konflikttyp bin ich, denn da gibt's unterschiedliche Möglichkeiten, das rauszufinden, und zu überlegen, was bräuchte ich denn, wenn ich jetzt eher derjenige bin oder diejenige, die sagt, oh ja, lieber nicht ansprechen, wer weiß, was da draus erwächst, und wir wollen doch da keine große Sache draus machen, aber eigentlich drückt der Schuh, man weiß genau, und man kehrt, wie man so schon sagt, den Konflikt unter den Teppich, was brauche ich denn dann, um es aber doch besprechbar zu machen und ähm für die Gegenseite auch annehmbar zu machen, also wie kann ich so formulieren, dass es geklärt werden kann, ohne dass Verletzungen entstehen, das ist ja immer die Sorge, und das ist ja in der Tat auch dann schwierig, wenn man Gesichtsverlust erlitten wurde, das wieder zu heilen. Mm, mm, so. Also, da haben wir sehr viel Zeit drauf verwendet in dem Projekt und es wurde auch sehr gut angenommen und also, da hab wir auch verschiedene Tools im Hinblick auf Kommunikation ausprobiert und die, die einzelnen erleben lassen und ja, das war ganz toll für uns als Referierende, dann zu sehen, wie die Beteiligten damit umgegangen sind und welche Aha-Erlebnisse auch entstanden. Also, man kann dann schon so ein bisschen zusammenfassend sagen, dass sie auf jeden Fall auch da einen empowernden Ansatz gewählt haben, ne, im Austausch mit den Protagonisten, den Teilnehmenden, wie auch immer.

Marius Schlichting: Ne, das finde ich extrem wichtig, denn ich glaube, es ist ganz schwierig, Leuten, wie Sie gerade sagten, den Spiegel einfach nur vorzuhalten. Sie haben gerade ganz wichtige Sachen gesagt. Ne, ich meine, ich find es auch manchmal kompliziert, in dem Kontext chronische Erkrankung und Behinderung immer, ich sag jetzt mal so platt, 100% ehrlich zu sein. Ne, ich glaube eben, dass diese Schonhaltung, das gehört auch ein bisschen dazu. Ich glaube auch, gerade wenn Menschen, also deswegen arbeitet man ja in der herkömmlichen Selbsthilfe ja auch indikationsspezifisch, ich glaube, gerade wenn dann Menschen mit verschiedenen Erkrankungen zusammenkommen, dann ist man vielleicht auch noch mal vorsichtiger, wenn man dann eben sagt, weiß ich nicht, vielleicht ist meine Erkrankung nicht so schlimm wie die andere oder ich stelle sie mir zumindest schlimmer vor, ich kann mir den Umgang nicht vorstellen, und ich glaube auch, ne, wie Sie gerade sagen, da haben Sie vollkommen recht, das ist ein verborgenes Konfliktpotenzial, was man vielleicht auf den ersten Blick gar nicht so sieht. Ja, das finde ich, also das finde ich ganz wichtig, also auch, und ich denke auch, dass der Ansatz eben auch die Leute sozusagen direkt ins Boot zu holen auch ganz wichtig ist und einfach direkt zu zeigen, hey, wir machen das jetzt zusammen und versuchen das zusammen anzugehen, war das denn, also das war ja quasi dann, kam das dann schon bei der Konzeption war das da schon der Gedanke oder ist das eher was gewesen, was dann in der Durchführung, beim miteinander arbeiten so zustande kam, das wird mich auch interessieren, ja?"

Christine Kirchner: "Ja, also Konfliktbearbeitung ist ja ein sehr, sehr komplexes Feld und mir war es deswegen auch so wichtig, dass ein Vereinsrechtler dabei ist, wie Herr Borner, der sich da gut auskennt, weil sehr, sehr schnell sind ja wirklich rechtliche Fragen, m bei einem Konflikt, also tauchen rechtliche Fragen auf und da ist immer eine große Unsicherheit, was machen wir denn, wenn, und berührt das die Satzung und ähm Vorstände werden zu Arbeitgebern, innen, und da muss man einen Umgang finden und dann kommt ganz schnell das Arbeitsrecht mit rein, wenn es Schwierigkeiten gibt mit hauptamtlichen oder umgekehrt hauptamtliche mit ihren amtlichen, also das ist ein Aspekt, der mir von Anfang an wichtig war. Das ist ja auch in, wenn man jetzt mal den Bogen schlägt zum Thema Mediation in Unternehmen, tauchen ja auch schnell rechtliche Fragen auf, das ist in der Selbsthilfe in der Tat nicht das, und da eine Expertise dabei zu haben, war super hilfreich, ähm aber das was sie jetzt ansprechen, ja, also ich komme ja aus dem Bereich Kommunikation, Organisationsentwicklung, Coaching, das war von Anfang an mein Ziel, dass wir das schaffen, ähm gut weiterzugeben und dann Rahmen zu äh etablieren, der auch genutzt wird von den Teilnehmenden, da ist mir immer so ein bisschen vorsichtig, wie viel Rollenspiel ist ja mal so ein ganz heikel Thema, sind irgendwie zumutbar, und aber das ist das wurde super angenommen, viele Kleingruppen gebildet, war auch komplett online, also das war so nicht geplant, also wenn Sie fragen, was war nicht geplant, dann ja, aber es hat gut funktioniert, da kann man ja auch viele Kleingruppen trotzdem bilden, und das wurde gut angenommen und ja, nein, also um noch mal auf Ihre Frage zu kommen, das war von Anfang an finde ich, aus meiner Sicht, war das wichtig."

Marius Schlichting: " Ja, ich finde auch, dass es sehr wichtig ist, dass Sie das sagen. Und ich denke, man muss darüber nachdenken, dass es zum einen ein sehr sinnvoller Ansatz ist, wie ich auch finde. Zum anderen interessiert mich jedoch, dass man manchmal nicht weiß, auf wen man trifft. Ich habe zum Beispiel die Erfahrung gemacht, dass es in den Moderationskursen, die wir schon seit vielen Jahren machen, nicht so grundlegend verschieden ist. Es ist nur so, dass wir ein paar andere Schwerpunkte gesetzt haben, was wir auch gemerkt haben. Es ist schön, dass Sie das gerade noch einmal sagen. Man denkt erst einmal, okay, wir haben eine Gruppe von vielleicht relativ alten Menschen, und dann überlegt man, wie viel Spiel man ihnen zumuten kann, gerade bei Rollenspielen oder generell bei irgendwelchen Geschichten, bei denen man sich ein bisschen lockerer gibt. Wir entfernen uns sozusagen ein wenig von der rein pädagogischen Aufgabe, und das hat bei uns zum Beispiel super funktioniert. Aber wir haben das nicht geplant. Ich habe immer quasi mit dem Coach, mit dem ich zusammenarbeite, darüber gesprochen. Ich habe sie dann immer gebeten, na ja, vielleicht kennst du die Selbsthilfe nicht so gut, dann müssen wir vielleicht ein bisschen konservativer rangehen. Und im Endeffekt hat sich unser Curriculum in den letzten vier Jahren fast tatsächlich mit den Protagonisten verändert. Und das fand ich einfach nur ganz spannend. Deswegen wollte ich noch einmal fragen, ob das quasi so, aber es ist ja total sinnvoll, den Ansatz direkt zu wählen.“

Christine Kirchner: "Ja, aber noch einmal ein wichtiger Punkt, den Sie ansprechen. Es war von Anfang an das Ziel, aber natürlich haben die Teilnehmenden auch eine Auswirkung auf die Gestaltung, die Atmosphäre und die aufkommenden Fragen gehabt, mit denen wir natürlich gearbeitet haben. Aus meiner Sicht war es super wichtig, dass die Leute in der Gruppe so lange durchgehalten haben. Es war eigentlich meine Sorge, wie man heutzutage bei dieser Arbeitsbelastung, egal ob Haupt- oder Ehrenamt, fünf Module durchführen kann, die teilweise anderthalb Tage oder auch mal zwei Tage dauerten. Das ist schon eine Herausforderung. Aber was ganz toll war und was ich gar nicht so erwartet hatte, vor allem weil es nur online war, ist, dass so ein Vertrauen zueinander aufgekommen ist. Die Menschen haben gesagt, dass es so lange her ist, seitdem sie sich das letzte Mal gesehen haben, und dadurch, dass wir auch den Raum geboten haben, persönliche Fälle zu bearbeiten. Es war uns wichtig, eine bestimmte Methode zu etablieren, das Reflecting Team, systemische kollegiale Fallberatung genannt wird. Die Beteiligten waren ganz begeistert, weil sie selbst unglaublich viel Wissen haben, besonders zum Vereinsrecht, aber auch Erfahrungen darin, mit kritischen Situationen umzugehen. Dann findet eine gegenseitige Beratung statt, wobei diejenigen, die den Fall einbringen, ungemein profitieren, aber auch diejenigen, die beraten, einen hohen Nutzen haben. Also, die Fälle konnten wir sicherlich nutzen, weil manchmal die Sorge besteht, ob das hier ein vertrauensvoller Raum ist. Das war auch ein ganz wichtiges Kriterium, das immer wieder zu betonen ist. Eigentlich wäre mein Wunsch oder mein Ziel, wenn das irgendwie möglich ist, dass man das als Dauerangebot bei der B etablieren könnte. Also, wo klar ist, dass es dreimal im Jahr so ein Online-Link gibt und man sich einwählen kann, einen konkreten Fall hat, der dann mit dieser Methode bearbeitet wird. Das finde ich ein schönes Zukunftsszenario. Ja, das denke ich auch. Also, wir haben tatsächlich auch schon das Glück, die ein oder anderen Sachen über die letzten Jahre etablieren zu können. Und das wird tatsächlich auch extrem positiv wahrgenommen. Ich glaube, gerade dieser empowernde Gedanke, wenn wir heute richtig starke Podcast-Örter haben, hole ich das nächste noch raus, Train the Trainer, auch immer wichtige Dinge, dass sie eben das Gefühl haben, quasi sich bei uns oder jetzt in dem Fall bei Herrn Borner und bei Ihnen einfach gut aufgehoben zu fühlen. Ich glaube, wir haben einfach sehr viel Selbsthilfe-spezifische Empathie, möchte ich es mal nennen, irgendwie. Wir haben Expertise vereint, irgendwo. Wir haben dadurch, dass viele Kollegen und Kolleginnen, die jetzt sage ich mal auch extern dazu gekommen sind, jetzt schon seit Jahren dabei sind, ist es eben möglich, ein anderes Vertrauensverhältnis aufzubauen. Auch die externen Akteure kriegen ein Gefühl für die Bedarfe der Selbsthilfe, für die Bedarfe verschiedener Gruppen in der Selbsthilfe. Und ich glaube auch, dass das ein ganz wichtiger Ansatz ist, wie wir auch zukunftsperspektivisch wirklich Selbsthilfearbeit vorantreiben können."

Marius Schlichting: "Da kommt direkt zu meinem nächsten Ansatz. Ich habe es gerade gesagt, 'Train the Trainer'. Sie haben es gerade auch gesagt. Es ist einfach so, dass sich quasi von selbst eine angenehme Atmosphäre aus der Gruppe heraus aufgebaut hat. Natürlich ist das nicht einfach vom Himmel gefallen, das ist mir schon klar. Würden Sie denn auch sagen, dass das etwas ist, wobei eben auch andere Selbsthilfeverbände, auch kleinere Selbsthilfeverbände, vielleicht mit mehr Mut rangehen können, sich solche Konzepte zu überlegen bzw. mal einen Konfliktmanagement-Kurs bei sich durchzuführen und dann quasi einfach auch die Leute mit reinholen, dass man sozusagen eigentlich mehr davon gewinnt, als dass man sich irgendwie Sorgen macht, dass es eventuell zu kritischen Auseinandersetzungen kommt? Ja, da sehe ich eigentlich gar keinen Hinderungsgrund. Da waren jetzt auch unterschiedlichste VertreterInnen von den Verbänden da, große, kleine, auch Dachverbände. Von daher ist es ja für jeden eine Möglichkeit. Ich glaube, das wäre jetzt kein Hinderungsgrund.“

Christine Kirchner: „Ihre Sorge ist, das habe ich jetzt nicht so ganz verstanden, dass man zögert, weil man denkt, 'Boah, dann muss ich mich Auseinandersetzen mit unseren Konflikten. Das wollen wir doch gar nicht.“

Marius Schlichting: „Ja, also, ich sage mal so, ich beobachte das ja einfach nur auch, dass es immer so als besonders empfunden wird, dass von Seiten der BAG Selbsthilfe solche Kurse angeboten werden. Und ich denke mir jedes Mal nur, also auch, ich habe mir am Anfang Gedanken gemacht, ich wusste ja auch nicht so richtig, was auf mich zukommt. Ich war recht unerfahren, auch noch recht jung. Dann sitzt man auf einmal da und hat natürlich SelbsthilfeakteurInnen vor sich sitzen, die viel erfahrener sind als man selbst. Das ist jetzt nur mein persönliches Beispiel. Aber es hat total klasse funktioniert, es ist super geworden. Also, ich kann das immer nur empfehlen, sich in solche Sachen reinzuarbeiten und zu versuchen, auch in kleinerem Rahmen so etwas anzubieten, auch weil ich denke, dass so etwas finanziell machbar ist, auch für einen kleinen Verband, wenn man eben viel von dem Know-how, was vielleicht hier vermittelt wird oder was jetzt vermittelt wurde, eben auch für sich aufnehmen kann. Wissen Sie, was ich meine? Und ich glaube, so, ich frage mich ein bisschen, wie können wir es schaffen, dieses 'Train the Trainer'-Prinzip noch zu optimieren bzw. wie können wir noch mehr Mut schaffen? Das ist so mein Gedanke dahinter."

Christine Kirchner: Gute Frage! Also, mehr Offenheit und sich das auch zuzutrauen, ja, das sollte sich rumsprechen, auch unter den kleineren Selbsthilfeverbänden. Möglicherweise gelingt das auch ein Punkt.

Ja, genau das wollte ich noch sagen. Wir haben beim letzten Modul dann auch noch die Möglichkeiten diskutiert und vorgestellt, wie man denn im eigenen Verband ein passendes Konfliktmanagementsystem etablieren kann. Denn es waren einzelne VertreterInnen da, die diese fünf Module nutzen, und dann kommt man wieder zurück und dort lebt unter Umständen eine ganz andere Konfliktkultur. Und als Einzelner ist das ja immer das Thema nach einem Seminar: Wie setze ich mich da jetzt durch mit dem, was ich gelernt und erfahren habe? Und da gibt es auch Möglichkeiten, wie man daran arbeiten kann. Vielleicht wäre das auch für kleinere Verbände nicht schlecht, sich zu fragen: Wie besprechen wir unsere Konfliktbearbeitung? Wie machen wir das eigentlich? Haben wir da so einen Stufenplan? Ich bespreche das erst dort, wo der Konflikt aufgetreten ist. Wenn das nicht klappt, dann unter Umständen mit dem Vorgesetzten oder der Vorgesetzten. Wenn das nicht funktioniert, und so weiter. Irgendwann gibt es die Möglichkeit, externe Mediation zu nutzen, oder manche haben sogar Konfliktlotsen ausgebildet. Also, man kann an dieser internen Konfliktkultur schon auch systematisch arbeiten, ohne dass es eine große Nummer sein muss. Es kann ja schon allein die Auseinandersetzung mit dem Thema sehr viel bringen.

Marius Schlichting: Ja, das finde ich auch. Ich finde es schön, dass Sie das jetzt gerade noch einmal gesagt haben, dass man im Kleinen anfangen kann. Man kann auch kleine Schritte gehen. Das ist oft ein Problem, Entschuldigung, dass wir natürlich in, also dass diese großen Hilfsangebote, die quasi vorgestellt werden, vielleicht immer erst ein bisschen erdrückend wirken. Deswegen wollte ich sie auch gerade noch einmal ansprechen, weil das gilt natürlich auch für andere Angebote. Man kann klein anfangen. Man kann erst einmal erste Schritte gehen. Das finde ich ganz schön, dass Sie das gerade noch gesagt haben.

Generell sind wir natürlich jetzt an einem anderen Punkt in der Projektentwicklung bzw. im Fortschritt des Projekts. Das wäre nämlich jetzt auch noch einmal so eine Frage von meiner Seite aus, vielleicht so ein bisschen als Abschluss zu diesem Projekt. Als ich das mit Herrn Borner aufgenommen habe, waren ja noch zwei Module offen oder noch ein Modul, ich weiß es gar nicht ganz genau. Deswegen konnte er noch keine wirkliches abschließende Resümee, quasi aufstellen. Er war zwar zufrieden, er hat positive Ansätze gesehen, aber jetzt natürlich auch vielleicht noch einmal von Ihnen als Initiatorin des Ganzen und Sie sind ja das Ganze auch von der Planung, also wirklich von der Idee, von der Grundidee haben wir heute herausgefunden, sozusagen bis zum allerletzten Modul und jetzt ja sogar schon mit Zukunftsvision, die Sie uns ja schon genannt haben. Sind Sie da jetzt komplett, das ist alles jetzt durchlaufen, und da würde mich einfach so Ihre abschließende Einschätzung erst einmal interessieren. Also, erst einmal, ich gehe davon aus, wenn Sie sagen, dass man das öfter noch machen sollte, ist es gut gelaufen, erst einmal ganz grundsätzlich, das glaube ich, konnten wir heute schon herausnehmen. Aber was war so, was hat Sie vielleicht doch überrascht und wo Sie jetzt sagen würden, neben dem, dass man es öfter anbieten könnte, wo haben Sie gesehen, wo sind vielleicht die nächsten Ansatzpunkte für uns in der Selbsthilfe oder auch jetzt als Dachverband oder für Sie in Ihrer Funktion, weiter Unterstützungsangebote zu präsentieren, die einfach noch notwendig sind?

Christine Kirchner: Danke für die Klarstellung bezüglich des letzten Moduls, das Praxismodul. Vorher gab es wahrscheinlich einen organisatorischen Blick darauf, was die Selbsthilfe als Organisation besonders macht. Dann gab es das Rechtsmodul, das Herr Borner erarbeitet und durchgeführt hat, mit weiteren Angeboten zu diesem Thema. Zwischendurch haben wir auch immer wieder Material verschickt, Tests und Geschichten, um die TeilnehmerInnen auf dem Laufenden zu halten. Das Interesse war einfach groß, sonst hätten wir das sicherlich auch abgespeckt. Dann gab es über anderthalb Tage das Thema Kommunikation, mit einer Vielzahl an Instrumenten und unterschiedlichen Möglichkeiten, da nicht jeder Konflikt gleich ist und meine Rolle dabei immer relevant ist. Dann ging es darum, all diese Themen im Praxismodul zu verschränken, mit fiktiven und konkreten Fällen zu arbeiten und das Ziel war ja auch, einen Konfliktkompass zu entwickeln, den die Leute auch wirklich nutzen können. Ich fand es richtig cool, dass auch eine Verschränkung mit den rechtlichen Fragen stattfand und man erstmal so einen Blick entwickelt hat, um den Konflikt zu erkennen, ihn zu analysieren und dann zu reagieren. Das war ein wichtiger Bewusstseinseffekt, den wir abschließend noch einmal herausarbeiten konnten. Dieser Konfliktkompass war ein Ergebnis, das durch die vier Module dann im fünften erst möglich war, weiterzugeben und auszuprobieren. Uns würde jetzt super interessieren, ob der genutzt wird und ob es Fragen nach einem Follow-up gibt. Was ich komplett unterschätzt habe, war, wie wichtig diese Gruppe war. Die Teilnehmenden sind wirklich zusammengewachsen, war unser Eindruck, und es gab dann auch die Frage, ob man sich mal wiedersehen kann und ob man die Erfahrungen, die man mit dem Gelernten oder mit dem Erfahrenen gemacht hat, noch einmal teilen kann. Das war ihre Frage, oder?

Marius Schlichting: Absolut, das ist ein wichtiger Punkt. Es ist nicht nur wichtig, Tools zu erlernen oder Ideen zu sammeln, sondern auch, dass sie tatsächlich Anwendung finden und in die Praxis umgesetzt werden. Das ist der entscheidende Schritt, um aus dem Gelernten einen echten Nutzen zu ziehen und Veränderungen zu bewirken. Es ist großartig zu hören, dass Sie diesen Aspekt ebenfalls betonen und dass es Ihnen wichtig ist, dass die Teilnehmenden das Gelernte auch wirklich anwenden können.

Christine Kirchner: Das ist eine sehr wichtige Betrachtung, und ich stimme Ihnen vollkommen zu. Ein Konfliktkompass ist sicherlich nicht immer die Lösung für alle Konfliktsituationen in der Selbsthilfe. Es ist unrealistisch zu erwarten, dass er immer funktioniert, insbesondere wenn Menschen nicht miteinander reden wollen oder können. Dennoch halte ich es für wichtig, solche Werkzeuge zu erproben und zu zeigen, gerade in einem sicheren Raum wie der von Ihnen beschriebenen Gruppe.

Die Gruppendynamik, die sich in solchen Kursen entwickelt, ist in der Tat äußerst bedeutsam. Neben dem inhaltlichen Aspekt ist es wichtig, dass Teilnehmende sich unterstützt und verstanden fühlen, dass sie einen Raum für den Austausch haben. Es ist schön zu hören, dass Sie auch online solche Emotionen und Verbindungen erleben können. Dies zeigt, dass unsere Arbeit nicht nur einen pädagogischen Auftrag hat, sondern auch eine gruppendynamische Komponente beinhaltet, in der es darum geht, sicherzustellen, dass alle Teilnehmenden abgeholt werden und sich einbezogen fühlen.

Die Idee, dass Teilnehmende sich möglicherweise im Tandem treffen können, ist großartig und zeigt, dass der Kurs über die festen Module hinausgeht und Möglichkeiten für weiteren Austausch bietet. Es ist verständlich, dass dies zusätzlichen Aufwand bedeutet, aber wenn es gelingt, kann es eine wertvolle Ergänzung zum Kurs sein.

Was das Fazit aus den Modulen betrifft, ist es großartig zu hören, dass Sie eine Evaluation planen. Feedback von den Teilnehmenden ist äußerst wertvoll, um den Kurs zu optimieren und zu verbessern. Ein Workbook kann ebenfalls eine ausgezeichnete Ressource sein, um das Gelernte zu vertiefen und den Teilnehmenden weiterhin Unterstützung zu bieten.

Es klingt nach einem sehr erfolgreichen Projekt, und ich bin sicher, dass die Teilnehmenden viel davon mitgenommen haben. Es ist schön zu hören, dass die Arbeit mit den Teilnehmenden abgeschlossen ist, aber es ist auch ermutigend zu wissen, dass Sie noch weitere Schritte planen, um das Projekt weiterzuentwickeln und zu verbessern.

Marius Schlichting: "Ja, das klingt doch großartig! Vielleicht können wir uns in den nächsten Monaten noch einmal treffen, um eine Podcast-Folge über die anderen Projekte zu machen, die Sie in Zusammenarbeit mit der BAG Selbsthilfe begleiten. Dann können wir das Thema noch einmal aufgreifen und den aktuellen Stand besprechen. Es hat mich wirklich sehr gefreut und ich bin sehr froh, dass wir nun zwei Folgen zu KOKUS aufgenommen haben, sowohl aus Ihrer Perspektive als auch aus der von Herrn Borner. Ich glaube, wir haben jetzt wirklich einen sehr guten Einblick bekommen. Es war auch gut, dass wir heute ein wenig mehr über die persönliche Ebene der Betroffenen gesprochen haben, über potenzielle Konflikte und wie sie gelöst wurden, sowie über die Gruppendynamik. Das ist ein ganz wichtiger Punkt, abseits von rein organisatorischen Aspekten. Bevor wir den Podcast beenden, überlasse ich gerne meinen Gästen das letzte Wort. Wenn Sie noch etwas loswerden möchten, sei es zum Projekt oder generell zur Selbsthilfearbeit, können Sie das jetzt gerne tun. Wenn nicht, können wir uns auch einfach verabschieden, das ist auch kein Problem. Aber ich möchte Ihnen auf jeden Fall die Möglichkeit geben, etwas an unsere Zuhörer zu richten, falls Sie noch etwas sagen möchten."

Christine Kirchner: "Es hat wirklich super viel Spaß gemacht und war eine tolle Zusammenarbeit zwischen Herrn Borner und mir. Wir mussten uns oft abstimmen, also danke an Herrn Borner und auch an die Teilnehmenden sowie ihre Fälle, die sie eingebracht haben. Das hat das Ganze natürlich sehr bereichert. Zum Abschluss von Modul 5 habe ich auch zwei Sätze zum Konfliktmanagement gesagt: 'Verstehen heißt nicht einverstanden sein', das wird oft nicht so klar kommuniziert. Und 'Eine Organisation ohne Konflikte ist eine tote Organisation.' Konflikte beleben und sind wichtig, sie bringen die Organisation idealerweise auch voran."

Marius Schlichting: "Das sind wirklich zwei sehr schöne Merksätze, sowohl für die Zuhörenden als auch für mich. Ich finde sie sehr gut. Ich möchte mich auch noch einmal ganz herzlich bedanken, und zwar bei Ihnen, für diese großartige Podcast-Folge. Es hat mir wirklich sehr viel Spaß gemacht. Und auch noch einmal ein Dankeschön an Herrn Borner, von Ihnen beiden, für all die Informationen zu dem Projekt. Ich glaube, wir haben jetzt wirklich alles besprochen, was man besprechen kann. Falls trotzdem noch Fragen von den Zuhörenden auftauchen sollten, könnt ihr euch wie immer gerne bei mir melden. Ich werde dann, wenn ich die Frage nicht selbst beantworten kann, sie an Sie oder an Herrn Borner weiterleiten. Hier ist wirklich ein tolles Projekt gelungen, bis zum aktuellen Stand. Ich glaube, wir haben ein extrem wichtiges Thema kennengelernt, das über unsere Arbeit hinaus relevant ist. Hier können wir alle noch etwas dazulernen und uns verbessern, um für uns und unsere Mitmenschen, für unser Miteinander in der Arbeit, einfach noch besser zu werden. Ich bin sehr dankbar, dass Sie dieses Projekt angegangen sind. Ich hoffe, dass es zu weiteren Fortschritten kommt, wie Sie gesagt haben. Ich denke, Wiederholung ist in diesem Fall durchaus angebracht, denn da kann man immer besser werden und sich Sachen öfter anhören. Daher drücke ich fest die Daumen und hoffe, dass wir weiter vorankommen können. Abgesehen davon möchte ich mich auch bei den Zuhörenden bedanken für ihr Interesse. Wie gesagt, ihr seid immer herzlich eingeladen, Fragen oder Anregungen an meine E-Mail-Adresse zu schicken. Ansonsten bleibt mir nur zu sagen: Alles Gute und liebe Frau Kirchner, vielen Dank für die schöne Folge heute."

Formularbeginn

M

Formularende