MS: Hallo und herzlich willkommen zum Selbsthilfe Podcast. Mein Name ist Marius Schlichting, und ich freue mich, euch mitteilen zu können, dass wir endlich wieder zurück sind. Nach einer längeren Pause ist der Selbsthilfe Podcast wieder on air, und wir haben für das Jahr 2024 eine neue Podcastreihe für euch mitgebracht. In den nächsten acht Folgen werden wir mit verschiedenen Kollegen und Kolleginnen über Qualifizierungsangebote der BAG SELBSTHILFE sprechen, die wir im Rahmen verschiedener Projekte in den letzten Jahren etabliert haben bzw. noch etablieren wollen. Wir hoffen, dass für jede von euch etwas dabei ist und ihr viel Spaß mit den neuen Folgen habt. Ein ganz herzlicher Dank geht an den BKK Dachverband, der diese neue Podcastreihe fördert, ohne den das hier alles gar nicht möglich gewesen wäre. Also vielen Dank dafür. Und jetzt würde ich sagen, ohne weitere Vorreden, wünsche ich euch viel Spaß mit der ersten Folge. [Musik]

MS: Hallo liebe Zuhörerinnen und herzlich willkommen zu unserer ersten Folge von unserem neuen Podcast-Format vom Selbsthilfe-Podcast der BAG. Heute haben wir einen Gast, mit dem ich schon vor Jahren zusammengearbeitet habe, mein alter BAG-Kollege Holger Borner. Hallo, schön, dass Sie heute da sind.

HB: Grüße Sie! Hallo, Herr Schlichting.

MS: Hallo, Herr Borner. Erstmal die große Frage: Wir haben hier quasi das erste Projekt der BAG, das wir vorstellen, das erste Angebot für die Selbsthilfe. Unser Programm heißt ja lang und breit, sozusagen, Konfliktkompass Selbsthilfe. Was können wir uns darunter vorstellen? Was ist das, was quasi in dem Projekt der Inhalt war? Was haben Sie da gemacht? Und vor allem, was ist das Angebot, das wir jetzt dann im Anhang daraus oder im Nachgang daraus präsentieren?

HB: Ja, zunächst einmal: Das Projekt läuft noch und auch unser Schulungsportal oder Angebot, das damit verbunden ist. Es geht hierbei um eine Befähigung zur Vorbeugung und Begegnung von Konflikten, die speziell in Selbsthilfeorganisationen auftreten können. Und die Besonderheit im Vergleich zu typischen Konfliktmanagement-Seminaren, wie man sie halt überall, ob das in Volkshochschulen oder von speziellen Anbietern eben angeboten werden, ist, dass wir hier das kombinieren wollen mit den rechtlichen Rahmenbedingungen, die für Selbsthilfeorganisationen bestehen. Und das heißt speziell vereinsrechtliche Vorgaben.

MS: Ja, genau. Also, das ist erstmal, denke ich, auch jetzt gut erklärt, sodass man sich schon mal ein besseres Bild davon machen kann. Ist ja doch erstmal so ein Projekttitel, finde ich, immer sehr abstrakt. Ich kenne das auch von meinen eigenen Projekten durchaus. Was mich jetzt interessieren würde ist, ich meine, wir kennen das alle, die in der Selbsthilfe tätig sind: Konflikte sind natürlich Teil der Selbsthilfearbeit, das ist ganz klar, das ist genauso wie auch in allen anderen Branchen. Aber was würden Sie sagen ist denn so, ja, was sind denn so die klassischen oder häufig auftretenden Konflikte, die jetzt gerade Menschen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung betreffen bzw. die Selbsthilfearbeit, die Selbsthilfegruppen betreffen?

HB: Also, zunächst muss man mal sagen, man hat ja vielleicht den Eindruck, in Selbsthilfeorganisationen geht es vielleicht relativ harmonisch zu, weil alle Mitglieder ja am selben Strang ziehen und das gleiche Vereinsziel verfolgen oder auch satzungsgemäß den gleichen Satzungszweck. Und umgekehrt muss man sagen, natürlich, überall da, wo Menschen zusammenkommen, können auch Konflikte auftreten. Und da ist auch die Selbsthilfe keine Ausnahme. Das heißt, es kann genauso wie am Arbeitsplatz, in der Familie oder auf der großen Weltbühne genauso wie dort Konflikte entstehen können, kann das auch in Vereinen passieren. Typischerweise kommen dort Menschen zusammen, die zusammenarbeiten müssen, die das gleiche Ziel verfolgen, aber doch in der Ausgestaltung und Umsetzung der Vereinsarbeit vielleicht auch unterschiedliche Auffassungen haben. Und da haben Sie auch schon gleich einen wichtigen Punkt angesprochen, wenn es um Menschen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung geht. Ist das natürlich eine Personengruppe, die aufgrund ihrer Beeinträchtigung häufig einer besonderen Situation ausgesetzt ist, was sich dann niederschlägt in der Kommunikation, in der praktischen Zusammenarbeit. Und das kann, muss nicht zwingend, aber kann durchaus auch konfliktanfällig sein.

MS: Ja, also ich sag mal, ich habe in dem Bereich auch schon meine Erfahrungen gemacht, gerade jetzt auch in den Moderationsschulungen, die wir anbieten, die wir auch in der späteren Podcast-Folge noch mal präsentieren werden. Ist es eben auch häufig dazu gekommen, dass die Leute gar nicht gefragt haben, im Sinne von Moderieren. Da ging es sehr oft wirklich auch genau das, was Sie gesagt haben, um Konfliktbewältigung. Also mir wurde teilweise sogar gespiegelt, dass die Teilnehmenden das Gefühl hatten, dass quasi in den Selbsthilfegruppen Konflikte eher zugenommen haben. Also sowohl in der Organisation als auch in den Gruppen da sogar eher eine negative Trendwende zu sehen ist. Haben Sie da eine Erklärung für als jemand, der da ja doch deutlich tiefer im Thema drin ist als ich?

HB: Natürlich sind das jetzt in erster Linie reine Erfahrungswerte. Wir haben dazu keine offizielle Befragung vorgenommen oder Untersuchung durchgeführt. Aber es sind schon einige Aspekte, die speziell in der Selbsthilfe zusammenkommen, die durchaus vermuten lassen, dass das Gründe sind für eine Zunahme oder generell für das Aufkommen von Konflikten. Da spielt zunächst einmal die Tatsache eine Rolle, dass in erster Linie ehrenamtlich die Aufgaben im Verein wahrgenommen werden. Ehrenamt bedeutet, ich erhalte für meine Tätigkeit keine Vergütung, bringe mich also mit meiner Arbeitszeit und meiner Arbeitsenergie ein. Und das kann durchaus schon im Einzelfall dazu führen, dass eine Überlastung stattfindet, dass jemand vielleicht nicht unbedingt weiß, was zu seinem eigenen Aufgabenbereich gehört, wie die Zusammenarbeit funktioniert. Wir haben zwar viele Organisationen, die auch hauptamtlich besetzt sind, aber nichtsdestotrotz wird die Vereinsführung durch den Vorstand des Vereins statt und der wiederum ist regelmäßig ehrenamtlich besetzt. Hinzu kommen natürlich noch andere Aspekte, z.B. die Vielzahl an Vorgaben, die ist auch in den letzten Jahren eher gewachsen anstatt gesunken. Natürlich das generelle Vereinsrecht, das man beachten muss, gerade als Vorstandsmitglied, aber auch was auch für andere Personengruppen gilt, die sich ehrenamtlich engagieren. Dann der Bereich Selbsthilfeförderung ist natürlich auch gespickt mit vielen Vorgaben, wo man auch aufpassen muss, dass man alles korrekt durchführt, umsetzt. Hinzu kommen auch allgemeine rechtliche Aspekte, die gemeinnützigkeitsmäßige Aspekte, die zu beachten sind. Und wenn man sich anschaut, was in den letzten Jahren noch an zusätzlichen Aufgaben dazugekommen ist, z.B. das Stichwort Lobbyregistergesetz, das hatte vor zwei Jahren, als es kam, auch einen großen Aufschrei in der Selbsthilfe mit sich gebracht, wobei hiermit auch wieder Zusatzaufgaben verbunden sind, man muss wieder schauen, dass man alles beachtet. Und dazu gibt es natürlich eine Menge anderer Beispiele, wo das ähnlich aussieht. Und insgesamt hat man das Gefühl, wie auch im normalen Alltag oder in der Arbeitswelt, dass auch ein zeitlicher Druck zunimmt, ein genereller Aufgabenzuwachs besteht. Auch eine Professionalisierung, dass vieles, was früher mehr so, ja, ich will mal sagen, handwerklich nicht so perfekt durchgeführt wurde, was man heute aber versucht wie ein großes Unternehmen zu führen, insbesondere unter dem Aspekt des Marketings, der Öffentlichkeitsarbeit, professionell nach außen. Und damit ist natürlich auch ein zusätzlicher Druck innerhalb der Organisation, der dann auch möglicherweise zu Konflikten führen kann.

MS: Ja, das haben Sie jetzt gerade finde ich sehr schön ausgeführt, das sind wirklich auch viele Aspekte, die man vielleicht auch, sage ich mal, als Nicht-Jurist in der Selbsthilfe vielleicht nicht immer so mitbekommt. Nein, das merke ich dann doch immer, wenn ich dann mit Juristen spreche, dass da einfach noch Aspekte sind, wo bei denen ich einfach, also ich habe schon davon gehört, aber ich sag mal, jetzt so die welche Auswirkung das auf die Selbsthilfegruppen dann oder auf die Selbsthilfeorganisation an sich hat und was mich da jetzt interessieren würde, ich meine, Sie das jetzt schon oft gesagt, ich meine, das große Thema ist ja hier das Vereinsrecht zum einen, das ist ja das, was jetzt auch, sag mal, dieses Projekt relativ stark von den anderen abtrennt, weil ich sag mal, wir machen natürlich auch irgendwie Geschichten wie Konfliktmanagement, sowas kommt ja auch in Seminaren vor, das denke ich ist auch oder gibt auch abseits der Selbsthilfe natürlich, aber jetzt auch gerade in den Seminaren, die ich betreut habe, war das ein relativ wichtiger Punkt. Aber da sind wir ja relativ weit weg vom Vereinsrecht irgendwo. Also das ist denke ich ja schon dann so, dass der Schwerpunkt da im auf dem das Projekt liegt, und sind dann ja wahrscheinlich auch eher die anderen Ansprechpartnerinnen, die Sie haben, oder wenn es dann jetzt an den Austausch geht.

HB: Also, das ist ja gerade, ich hatte es glaube ich auch eingangs erwähnt, die Besonderheit des Projekts, dass wir versucht haben, etwas aufzustellen, was sich jetzt etwas unterscheidet von typischen Konfliktmanagement-Seminaren. Da geht es zum einen darum, ich kann da gerne auch gleich noch mal ein bisschen was näher erzählen, wie der Aufbau des Projekts ist bzw. der damit verbundenen Schulungsveranstaltungen. Wir haben aber festgestellt, dass oder die Erfahrung, gerade für mich als Anwalt zeigt, wo ja auch bei der BAG SELBSTHILFE meine Tätigkeit ist, dass Konflikte häufig deshalb entstehen oder eskalieren bzw. wachsen, weil die Vorgaben sowohl gesetzliche als auch innerverbandliche entweder gar nicht gekannt werden oder missachtet werden. Und deswegen hatten wir gedacht, wir kombinieren das einmal und versuchen eine Sensibilisierung sowohl, was den rechtlichen Gehalt angeht, die rechtlichen Rahmenbedingungen, als auch die typischen Konflikt-Management-Aspekte, die man kennt, ob das Gewaltfreie Kommunikation ist, ob das Eskalationsstufen oder andere Stichworte, die mir dazu einfallen sind. Hier sollen also Grundkenntnisse letztlich vermittelt werden, eine gewisse Sattelfestigkeit erreicht werden bei den Aktiven, sowohl im Bereich des Rechts, insbesondere Vereinsrechts, als auch des Konfliktmanagements. Und da haben wir natürlich… dann ist es vollkommen zutreffen zu sagen, dass es um die Betroffenen, die Aktiven in den Vereinen, die auf die das zugemünzt werden muss. Das heißt, wir können jetzt nicht irgendwie in abstrakt, wie vielleicht für ein Großunternehmen, wo auch schon Personen drin sind, die eine gewisse Grundkenntnisse mitbringen, etwas aufbauen, sondern viel mehr, wir müssen uns anschauen, wie ist der Bedarf in den Selbsthilfeorganisationen und wie können wir da am besten ansetzen.

MS: Da kommt also dann wieder die ist die Kombination wieder quasi aus Selbsthilfearbeit und Juristerei in Anführungszeichen, das sozusagen das, was auch dann ganz wichtig ist auch dann für unsere Zuhörenden quasi, weil ich das Gefühl habe, das ist ja was, was viele einfach dann nicht wissen.

HB: Nein, ich meine, die Leute in der Selbsthilfe kennen sich gut aus mit ihren Krankheiten, kennen sich gut aus mit der Selbsthilfearbeit als solches, aber ich denke, dass es dann schon noch Aspekte gibt, die einem dann vielleicht auch gerade im Ehrenamt, die ein dann gar nicht so bewusst sind.

MS: Was sie gerade gesagt haben, was ich ganz interessant fand, war so, es hört sich für mich so an, als wird es auch in dem Projekt darum gehen, so gewisse ja Verhaltenskodizes dann irgendwie auch zu vermitteln, oder Spielregeln in Anführungszeichen, an die man sich quasi halten soll, um eben quasi auch den Konflikten vorzubeugen und gar nicht erst so weit zu kommen, dass man in diese ja doch negativen Spiralen quasi kommen kann, die man da doch oft sieht, ne?

HB: Wie sie ja schon eingangs sagten, vollkommen richtig. Also, wobei das Stichwort Spielregeln ist schon mal sehr, sehr gut, sehr wichtig. Es geht eben nicht nur um gesetzliche Rahmenbedingungen, also Vorgaben, die der Gesetzgeber geschaffen hat, sondern auch um innerverbandliche Regelungen. Das heißt natürlich, die Satzung, Vereinsordnung oder andere Vorgaben. Aber es geht noch darüber hinaus. Spielregeln können wir auch in der Zusammenarbeit am Arbeitsplatz oder im Ehrenamt aufstellen, oder wenn wir beispielsweise uns unterhalten. Das kennen auch die meisten Aktiven oder die Mitglieder, die sich in Selbsthilfegruppen zusammentreffen. Da ist auch unabdinglich, dass gewisse Spielregeln eingehalten werden, z.B. ein vernünftiger Umgang miteinander, dass man sachlich bleibt, dass man keine Vorwürfe erhebt, sich nicht anschreit oder ähnliches. Das sind auch Spielregeln, die wichtig sind. Und ja, diese gesamte Bandbreite, darum geht es auch in dem Zusammenhang. Letzteres, was ich gesagt habe, spielt natürlich auch gerade im Konfliktmanagement eine wesentliche Rolle, wenn wir da an bestimmte Formen der Konfliktbegegnung denken. Da sind diese Spielregeln natürlich auch wichtig. Vielleicht noch ein ergänzender Aspekt in dem Zusammenhang, was mir auch gerade als Jurist immer wieder auffällt, ist eine Tendenz, die auch ja gesellschaftlich zu erkennen ist. Viele haben natürlich eine Meinung zu einem bestimmten Aspekt, das kann auch ein Vereinsthema sein, wo man sagt, das wollen wir so oder so gestalten. Und ein Verein ist eine demokratisch aufgebaute Organisation, und das heißt letztlich ist die Basis, die Mitgliederversammlung, speziell ausschlaggebend. Deren Meinung und die Meinung wiederum wird, die in der großen Politik gebildet durch erstmal argumentativen Austausch und dann eine Abstimmung, und die Mehrheit je nachdem, ob die erreicht worden ist, ist dann ausschlaggebend dafür, was anschließend in der Praxis umgesetzt wird. Und da habe ich, ist zumindest mein, vielleicht liege ich da falsch, da nehme ich zumindest eine Zunahme wahr, dass man sich an diese Vorgaben nicht mehr unbedingt so halten möchte, sondern dass man versucht, sein eigenes Anliegen oder weil man halt eben auch überzeugt ist, dass das richtig ist oder der bessere Weg, dass man dann versucht, das durchzubringen. Und das wiederum ist dann natürlich konfliktanfällig, wenn dabei dann eben diese demokratischen Spielregeln missachtet werden.

MS: Also da habe ich auch das Gefühl, dass das in diversen Bereichen des Lebens zunimmt, leider Gottes. Ich habe aber auch den Eindruck, wie sie das auch gerade sagen, wenn ich eben das höre, was mir aus den Selbsthilfeverbänden gespiegelt wird, ist es eben auch ganz oft dieses, dass da sich die Fronten verhärten, sehr, sehr immens sogar. Also, da, wo dann teilweise mir dann auch gesagt wurde, ja, wir können uns gar nicht mehr unterhalten, also es geht dann schon so weit. Und das ist dann ja auch, ich sag mal, das ist jetzt nicht selbsthilfespezifisch oder vereinsspezifisch, aber ganz grundsätzlich ja ein riesen Thema. Was mich da jetzt interessieren würde wäre so, also auf der einen Seite wird es ja so ein bisschen gespiegelt oder man hat auch so ein Gesamteindruck, dass Dinge vielleicht komplexer werden oder ich-bezogener werden, was natürlich dann irgendwie basisdemokratisch nicht gut funktioniert und wo natürlich das Miteinander auch drunter leidet. Glauben Sie denn, dass es jetzt sozusagen ein wirklich ein grundlegendes Problem ist, also zeigt das die Projektarbeit das auch oder ist es kann man da auch mehr so von dem von dem ja, sag mal, jetzt ein sehr einseitiger Blick darauf gibt's vielleicht auch Sachen, die besser geworden sind bzw. was zeigt sich in den Verbänden jetzt. Weil ich meine, was wir gerade haben es ja auch schon gesagt, wir haben eine Beobachtung, die wir jetzt hier austauschen oder die wir irgendwie teilen, die sind ja auch nicht unbedingt immer komplett zutreffend.

HB: Also, vielleicht noch mal ganz kurz bevor ich auf die Frage näher eingehe, sie haben wichtigen Aspekt genannt. So typischen Reaktionen bei der Selbsthilfearbeit, mit denen kann man ja nicht mehr reden oder wird gar nicht mehr kommuniziert untereinander. Das ist natürlich eine typische Entwicklung bei Konflikten, die so stufenweise immer weiter gehen und ja dann regelrecht eskalieren können im Einzelfall. Und was natürlich insoweit schade ist, weil die, gerade die Ehrenamtlichen, letztlich gilt das natürlich auch für die hauptamtlichen, bringen natürlich jede Menge Zeit und Energie ein und man ist dann eigentlich nur noch damit beschäftigt, diese Energie und Zeit in den Konflikt reinzusetzen und nicht mehr in die eigene Vereinsarbeit, die dann darunter leidet. Und das macht das Ganze natürlich eigentlich auch schade, weil es ja eben von der Grundidee her, von Satzungszweck her, warum man sich in Selbsthilfeorganisation zusammenschließt, sich gegenseitig unterstützt und nach außen seine Interessen vertreten möchte, dass das zum Erliegen kommt durch solche Entwicklungen. Was jetzt konkret die Entwicklung angeht, muss ich sagen, einerseits kann ich schon durchaus gute, auf solide Grundkenntnisse bei vielen feststellen. Das hängt natürlich auch sehr davon ab, ob es sich um größere Mitgliedsorganisationen handelt, die auch entsprechend personell besser vielleicht aufgestellt sind, dort auch organisatorisch mehr untereinander verteilen können an Aufgaben oder auch, ja, ich sag mal so, professioneller etwas professioneller an die Sache herangehen können. Ein wichtiger Aspekt ist allerdings bei einem Verein oder eine Selbsthilfeorganisation, sie lebt natürlich davon von einem stetigen Wechsel und zwar sowohl bei den Mitgliedern als auch naturgemäß beim Vorstand. Es kommen so immer wieder neue Leute hinzu und die müssen natürlich dann auch erstmal wieder auf den neuesten Stand gebracht werden und insoweit ist da durchaus auch immer wieder ein neuer Schulungsbedarf erkennbar. Selbst diejenigen, die halt regelmäßig Informationsveranstaltungen, Schulungen oder ähnliches wahrnehmen, werden halt doch langfristig oder mittelfristig immer wieder sich da schulen müssen. Hinzukommt, dass sich natürlich auch das ein oder andere immer mal wieder verändert. Gerade im rechtlichen Bereich der Fall. Ich hatte es ja eingangs erwähnt, es gibt auch immer wieder neue Ideen des Gesetzgebers, wie er Vereine oder andere Organisationen ein bisschen ärgern kann. Ich habe eben das Stichwort Lobbyregistergesetz genannt, das sicherlich auch für sich genommen eine gute Idee ist, aber natürlich dann auch für Organisationen wie die BAG Selbsthilfe bzw. deren Mitgliedsorganisation auch wieder ein gutes Stück an Zusatzarbeit und damit auch äh Nerven kostet. Ja, und generell, wir haben natürlich auch, das werden Sie wahrscheinlich auch bei der Arbeit der BAG Selbsthilfe, egal in welchem Bereich, feststellen, natürlich Probleme bei manchen oder vielen Verbänden, die über fehlenden Nachwuchs in den Vorständen oder generell bei der ehrenamtlichen Mitarbeit darunter leiden und was dann naturgemäß zu einer Überlastung bei den Aktiven führt. Und ich hatte es auch vorhin schon mal genannt, wir haben natürlich auch eine gewisse Professionalisierung, die stattfindet in den Organisationen und damit natürlich auch einen entsprechenden äh Bedarf an Schulung, Unterstützung.

MS: Ich denke mal, gerade der Mitgliederrückgang ist halt wirklich ein Thema, das wie sie schon sagen, ist absolut Arbeitsfeld übergreifend immer ein Thema. Und ja, eigentlich auch schon daran anschließend, wäre auch eine Frage jetzt von meiner Seite aus: Also wir sehen ja, dass die Leute, dass die Bedarfe da sind, eben auch für Schulungen… haben sie auch gerade schon gesagt, aber wenn natürlich das Arbeitspensum der Leute steigt, wenn sage ich mal, ältere Leute auch eventuell noch mehr arbeiten müssen, wie sieht es denn dann jetzt in ihrem Themenbereich überhaupt mit der Bereitschaft aus und mit der Energie aus, da noch was dran zu tun, also sich quasi mit dem Thema überhaupt grundsätzlich auseinanderzusetzen und dann aber auch auf sie zuzukommen und zu sagen: Wir brauchen Hilfe, wir brauchen Unterstützung und dann überhaupt so ein Angebot in Anspruch zu nehmen? Ne, das ist ja teilweise dann, wenn es eh schon alles… also es klingt ja immer nach mehr Arbeit und weniger Personal, also die wird's ja eigentlich immer schwieriger.

HB: Das ist es definitiv, ja. Sie beschreiben vollkommen korrekt. Die Entwicklung ist leider etwas ja betrüblich, wenn es äh um Aufgabenverteilung geht. Ich habe zwar durchaus das Gefühl, dass viele Vorstände oder generell die Verantwortlichen in Verein Geschäftsführer, wenn vielleicht auch eine hauptamtliche Besetzung da ist, dass man auch an Schulungen teilnehmen sollte. Das gilt insbesondere natürlich für diejenigen, die ohne entsprechende Vorbildung an ein Thema herangehen, speziell der Vorstand der ehrenamtlich tätig ist und sich naturgemäß auch mit vereinsrechtlichen Fragen auseinandersetzen muss. Vielfach haben wir allerdings auch die Entwicklung, und das trifft jetzt gerade speziell das Thema Konfliktmanagement ähm betrifft dieses Thema äh ist dass man erstmal wartet oder die Dinge laufen lässt und wenn man sich halt Konflikte anguckt, ich hatte gerade Stichwort genannt Eskalationsstufen oder Entwicklung von Konflikten, da ist es sehr häufig erkennbar, dass man erstmal wartet, manchmal auch zu lange wartet, bevor man ein Thema angeht. Und wenn alles gut läuft, dann sieht man weder einen Bedarf ähm im konkreten Fall vielleicht mal näher hinzuschauen, ob da eventuell doch schon was schläft. Aber vor allen Dingen ist dann vielleicht auch nicht unbedingt das äh Interesse oder die die Sicht gegeben, dass man mal vorbeugend sich mit dem Thema Konfliktmanagement befassen sollte. Aber umgekehrt muss ich sagen, nicht zuletzt das jetzige Projekt KOKOS zeigt, dass es durchaus das durchaus Interesse an der Inanspruchnahme eines solchen Projektes oder Schulungsangebotes besteht. Und ja, ich merke das auch an vielen anderen Stellen, sie haben sie ja auch selber beschrieben auch bei anderen Projekten oder Angeboten der BAG SELBSTHILFE, die werden auch in Anspruch genommen, das heißt grundsätzlich ist natürlich eine Sensibilisierung durchaus vorhanden. Ja, das habe ich tatsächlich auch gemacht, die Beobachtung, das ist auch ganz schön, das finde ich auch mal ganz positiv zu sehen, dass man kann natürlich auf der einen Seite ne, die Probleme sind da und das soll ja nicht verschleiert werden, aber nichtsdestotrotz ist es eben auch so, dass auch immer mehr Leute jetzt bestimmte Sachen eben auch in Anspruch nehmen, wo wir vielleicht schon wieder beim Thema waren.

MS: Ich glaube, wir haben jetzt mal so den ganzen Inhalt und warum wir das, warum das ganze gemacht wird, glaube ich ganz gut abgerissen. Ich würde jetzt im nächsten Teil noch einfach mal auf so ein paar ja so „Quickfire-mäßig“ auf Fragen kommen, einfach nur so in die Richtung, was sind also die jetzt den, den die Kurse und das Projekt an sich besprechen betreffen und da wäre z.B. die erste Frage, wie viele Personen können denn überhaupt an den Schulungsveranstaltungen teilnehmen bzw. wie viel haben teilgenommen, was würden Sie auch empfehlen, wenn jetzt ich sag mal andere Verbände sagen würden, sagen wollen sie würden auch gerne was in Richtung Konfliktmanagement machen.

HB: Also wir haben jetzt bei dem laufenden Projekt KOKOS 15 Teilnehmer und haben da ganz bewusst eine Begrenzung auch festgelegt, denn es geht auch darum, dass wir ins Gespräch kommen wollen, dass wir Fälle bearbeiten wollen, Rollenspiele durchgehen wollen und ja, eben nicht nur reine Vorträge halten wollen. Und ich glaube, das ist wichtig, generell für Konfliktmanagement Seminare, dass man gerade was die aktive Beteiligung angeht, das nicht zu groß gestaltet. Nichtsdestotrotz gibt es natürlich auch andere Veranstaltungen, wenn ich beispielsweise zum Thema Vereinsrecht eine vereinsrechtliche Schulung durchführe, kann das natürlich auch einer größeren Teilnehmerzahl zugutekommen. Also da ist jetzt nicht irgendwie etwas automatisch begrenzt, aber das ist ja wie bei allen anderen Themen auch, je kleiner die Runde, desto besser kann man ins Gespräch kommen.

MS: Ja, ich finde es einfach immer ganz gut als Erfahrungsbericht einfach mal so zu hören, mit was für einer Gruppe man gearbeitet hat und wie funktional das war. Denn ich sag mal, gerade auch bei inhaltlichen Themen auch, wo der Austausch groß ist, irgendwann macht es ja dann wenig Sinn ab einer bestimmten Größe, wo dann quasi irgendwie dann meistens die Bildschirme nur noch schwarz sind und man nur noch den Namen lesen kann, da gar keine aktive Beteiligung mehr möglich ist.

HB: Und das ist aber ein wichtiger Punkt, wo sie gerade sagen mit Bildschirmen schwarz, wir haben z.B. bei uns die Spielregel aufgestellt, dass jeder auch seinen Bildschirm anlässt und damit wir auch immer wieder ja auch ein Sichtkontakt haben untereinander. Und vielleicht nur in dem Zusammenhang, wir hatten erst überlegt, ob wir das Projekt, die das Schulungsangebot aufteilen in Präsenzveranstaltung und online und da hatten wir tatsächlich am Anfang etwas Schwierigkeiten Teilnehmer zu finden, was wohl nicht zuletzt daran liegt, dass ja Terminschwierigkeiten bei vielen gegeben sind. Ist eine Anreise mit verbunden, teilweise hatten wir eigentlich auch zwei Tagesveranstaltung geplant, damit wäre dann einfach eine Übernachtung mit verbunden gewesen und das ist dann doch für viele etwas knapp gewesen, was im Nachhinein, wir haben es halt jetzt dann gänzlich online umgestellt und hat dann auch schlagartig zu ausreichenden Anmeldungen geführt. Wir mussten am Schluss gab es sogar noch Interessenten, da hatten wir dann schon ähm die Sache sobald die Anmeldung abgeschlossen wir hoffen, dass es vielleicht mal irgendwann noch mal ein Folgeprojekt gibt, aber ja, im Nachhinein angesichts der Bahnstreiks und anderen Schwierigkeiten, die es in den letzten Monaten oder Wochen gegeben hat, ist das vielleicht gar nicht mal so eine schlechte Idee gewesen, gänzlich auf online umzuschalten.

MS: Ja, da bin ich auch ganz grundsätzlich ihrer Meinung, denn natürlich, ich verstehe es auch, dass viele Leute eben auch gerne die Arbeit bzw. die Selbsthilfearbeit irgendwie zusammen angehen und eben auch an solchen Veranstaltungen gerne in Präsenz teilnehmen, aber sie haben es halt eben gerade gesagt, es ist tatsächlich gerade für so eine Veranstaltung, die ja auch dann mehrteilig ist, wo sage ich mal mehr inhaltliches auch vermittelt wird, auch über Wochen ne irgendwie dann wahrscheinlich einfacher das Ganze dann online zu machen. Also das ist, ich verstehe es bei jedem, ich verstehe jeden, der gerne Visa Vie mit den Leuten zusammenarbeitet, aber ich habe auch die Erfahrung gemacht, dass gerade die Teilnehmenden Anzahl höher ist, wenn man es rein online anbietet und das vielleicht auch ein Tipp an andere Selbsthilfeverbände oder Selbsthilfeorganisationen, vielleicht einfach mal dann auch über den Schatten springen bei sowas, um mal zu sagen, es wäre natürlich schön sich zu sehen, aber online können einfach mehr Leute dran teilnehmen, das ist glaube ich dann um da so eine bisschen also eine Erfolgsgeschichte zu schreiben.

HB: ja, auch nicht ganz schlecht. Es ist sicherlich auch der Tatsache geschuldet, dass wir ja jetzt die BAG Selbsthilfe oder die Mitgliedsorganisationen sind, Bundesorganisationen, das heißt sie sind bundesweit vertreten, und dementsprechend kommen natürlich auch die Teilnehmer aus allen Ecken des Landes. Und wenn das örtlich begrenzt wäre, dann könnte man umso leichter eine Präsenzveranstaltung durchführen. Ich sehe auch durchaus die Vorteile von Präsenzveranstaltungen. Die haben allerdings auch gemerkt, ich hatte ja eben von Rollenspielen gesprochen, Kleingruppenarbeit kann man auch sehr gut online durchführen. Man kann zwei oder drei Teilnehmer als kleine Gruppe zusammenfassen und dann in einen eigenen Chatraum verschieben, dass die miteinander diskutieren können. Also, es ist so ähnlich wie in Präsenz, wo man sich vielleicht dann auch an einzelne Tische setzt oder den Raum mal eben verlässt, und das hat ganz gut geklappt.

MS: Ja, aber das ist auch eine schöne Beobachtung, einfach zu sehen, dass man da auch da sich auch weiterentwickelt ne, dass man also auch die Arbeit mit Online Tools ist in den letzten Jahren noch in der selbst viel besser geworden, die Leute sind ja auch viel vertrauter damit. Was mich noch zu einer anderen Frage bringen würde, denn wir haben ja gerade schon die Anzahl der Teilnehmenden gesprochen und wo sie alle herkamen, aber aus welchen Bereichen der Selbsthilfe haben sie jetzt die meisten Leute in der Veranstaltung gehabt, das ist ja auch nicht ganz uninteressant.

HB: Eigentlich Querbeet, also da haben wir jetzt gar keinen bestimmten Schwerpunkt auf bestimmte Behinderungsarten oder erkrankungsarten oder größere oder kleinere Verbände, die sind wirklich Bund mischt zusammengekommen. Haben allerdings durchaus auch recht viele hauptamtlich Tätige, die an der Veranstaltung teilnehmen. Vielleicht liegt das ein bisschen daran, dass es natürlich, wenn wir eine Tagesveranstaltung beispielsweise durchführen, äh dass das entsprechende Zeit erfordert, die hauptamtlichen können das dann im Rahmen ihrer Arbeitszeit halt äh daran teilnehmen, wo dann vielleicht der eine oder andere Ehrenamtliche sagt, so viel Zeit kann ich nicht mitbringen. Das müssen wir vielleicht auch anschließend analysieren, wir werden natürlich auch eine Evaluation durchführen und uns das noch mal näher angucken, und da wird das sicherlich auch eine wichtige Frage.

MS: Ja, das ist aber denke ich auch immer, ich find's immer ganz gut, wenn es, wenn es Querbeet ist, wie sie sagen, das zeigt eigentlich immer, dass man dann doch den richtigen Nerv getroffen hat und da doch möglichst viele Leute Interesse dran haben. Was jetzt natürlich vielleicht auch für die Zuhörenden, die, die ja vielleicht auch entweder selber interessiert sind an so einer Schulung mal teilzunehmen oder auch überlegen, sowas mal selber zu konzipieren im einen Verein, ja, auch einfach interessant wäre, wer zu ist mal ganz grundsätzlich zu wissen, haben wir noch gar nicht drüber gesprochen, wie sich denn jetzt die Veranstaltungsreihe überhaupt zusammengesetzt hat. Denn wir haben es ja gerade schon gehört, es waren mehrere Veranstaltungen mit mehreren thematischen Schwerpunkten, und ich denke mal ganz grundsätzlich ist ja auch interessant, wie auch dann recht und sag mal Kommunikationsstrategien, wie das sozusagen im Verhältnis steht. Das wäre für mich jetzt auch interessant, das weiß ich nämlich auch gar nicht so genau.

HB: Ja, ich muss vielleicht voranschicken, das ist natürlich auch für uns Neuland gewesen. Ich bin zusammen mit Frau Kirchner, die bestimmt auch vielen aus der aus der Selbsthilfe bekannt ist, Coachin und Organisationsentwicklerin, die ja auch viele Einzelorganisationen der BAG betreut oder betreut hat in der Vergangenheit. Und ich bin, die meine Tätigkeit habe ich auch eine Mediationsausbildung absolviert, und deswegen ging das erstmal glaube ich vom fachlichen so ganz gut haben wir die Voraussetzung mitgebracht und das soweit ganz gut durchzuführen und inhaltlich zu gestalten. Wir haben es also reine Schulungsveranstaltungen gewesen bzw. es kommen noch zwei Veranstaltungen, und wir haben das auch aufgebaut in fünf Module und hatten im November letzten Jahres begonnen er mit einem Modul Organisation unter dem Titel, und da ging es erstmal so um grundsätzliche Fragen, was ist denn überhaupt ein Konflikt oder wie ist denn überhaupt eine Organisation, speziell die Selbsthilfeorganisation, wo die Teilnehmer herkommen, aufgebaut, ähm, wie sieht die Zusammenarbeit aus, und dann natürlich auch die Frage, wo liegen Spannungsfelder, wo gibt es eventuell konfliktanfällige Bereiche. Dann gab es ein zweites Modul auch noch im November letzten Jahres, und da habe ich dann vornehmlich das Thema Recht behandelt, und ich hatte es ja eben gesagt, für Selbsthilfeorganisationen ist speziell das Thema Vereinsrecht wichtig. Da habe ich mal aufgezeigt, was generell Mitgliederrecht über Pflichten über Themen wie Mitgliederversammlung Vorstandsarbeit äh die verschiedenen Themenbereiche beleuchtet, was wichtig ist. Vielleicht auch noch in dem Zusammenhang ist natürlich nicht möglich das gesamte Vereinsrecht einer Tagesveranstaltung. Ich habe es jetzt noch erweitert, wir haben noch eine Ergänzungsveranstaltung im Angebot, wo noch ein paar Themenbereiche auch speziell Datenschutz im Verein und auch Gemeinnützigkeit angesprochen werden, aber es geht in erster Linie darum, ein bisschen Sensibilisierung für die Themenfelder zu schaffen und nicht jetzt ausgebildete voll ausgebildete Juristen heranzubilden. Ja, das war also das Thema des zweiten Moduls. Dann haben wir im dritten Modul uns mit zum Thema unter oder dem Titel Person mit unterschiedlichen Kommunikationstypen beschäftigt. Wissen natürlich gibt's unterschiedliche Charaktere, jeder reagiert auch anders auf bestimmte Situationen, das haben wir mal versucht herauszufinden, und ein ganz wesentliches das jetzt Anfang Februar stattgefunden hat, war das Modul 4 zum Thema Kommunikation, da ging es dann um die Frage, was ist denn überhaupt Kommunikation, kennen wir vielleicht sogar selber den berühmten das berühmte Zitat, den Spruch, man kann nicht kommunizieren, schon mal gehört doch das ist mir auch tatsächlich ein Begriff. Ja, und an solchen Fragen oder Aspekten hat sich dann insbesondere Frau Kirchner entlang gehangelt und Themen wie z.B. Gewaltfreie Kommunikation oder aber auch dann, konkrete Möglichkeiten der Konfliktbegegnung durchgespielt, z.B. die kollegiale Fallbearbeitung oder Konfliktbegegnung. Da haben wir auch Rollenspiele dann durchgeführt. Es wird noch ein Abschlussseminar oder Schulungsveranstaltung geben, wo dann allein Fallbeispiele, Rollenspiele durchgespielt werden, wo dann die ganzen Themen, die wir vorher besprochen haben, noch einmal Bund durchgemixt werden, und wo dann halt alles noch einmal geübt werden soll. Die Praxis zeigt natürlich, wenn man eben eine Schulungsveranstaltung mal durchführt, egal wie lang sie ist, ist man wird dadurch nicht automatisch zum perfekten Umsetzer von einer neuen Strategie, von einer neuen Herangehensweise. Viel mehr bedarf es natürlich einer stetigen Übung, und deswegen hoffen wir auch, dass jetzt auch gerade das letzte Modul da noch mehr Praxis reinbringt in die ganze Sache und die Teilnehmenden entsprechend ja noch näher an das Thema herangeführt werden.

MS: Also kann man sagen, und ich würde also bzw. ich würde jetzt da auch mal eine Parallele ziehen zu den Moderationskursen, die wir gemacht haben, da geht's ja wirklich dann darum, so wie wenn ich jetzt richtig verstanden hab, einfach den Leuten möglichst viel an die Hand zu geben, um dann eben im nächsten Schritt durch ja durch eben auch Wiederholung und Auseinandersetzung mit dem Thema dann sozusagen dann schon auch den eigenen Verband die eigene Organisation dann zumindest zu befrieden oder so konfliktfrei wie möglich zu bekommen.

HB: Definitiv, also wir es ist natürlich jetzt ja gerade schon gesagt, natürlich auch hilfreich Themen auch immer wieder zu wiederholen. Wir werden auch eine Art Handout noch erstellen und für die Teilnehmenden zur Verfügung stellen zum Nachlesen. Wichtig erscheint mir aber, dass sich die Organisation, und das hoffe ich, dass das die Teilnehmenden auch erreichen, innerhalb ihrer eigenen Organisation nämlich eine Kultur des Konfliktmanagements in ihren Organisationen zu verankern. Äh, vielleicht gelingt das auch über so eine Art „train the trainer“ Prinzip, dass man halt auch andere weiter schult oder aber zumindest animiert, auch einmal an einer solchen Schulung teilzunehmen. Vielleicht noch ganz kurz der Hinweis, wir beabsichtigen nicht mit diesem Seminarangebot, die Teilnehmer oder Teilnehmerinnen zu Streitschlichtern oder Mediatoren oder ähnliches auszubilden. Das können wir auch gar nicht, das ist jetzt auch gar nicht das Ziel dieses Seminars. Viel mehr geht es darum, eben ich hab's gerade erwähnt, eine Kultur zu entwickeln, eine andere Herangehensweise, Stichwort mehr Empathie bei im Gesprächen reinzubringen, ein ja, sich äh aktiv mit dem anderen zu befassen, aktiv zuzuhören, und wenn mal Spannungsfelder auftreten, gezielt und bewusst an etwas heranzugehen, nicht sofort etwas zu bewerten, mit dem Ergebnis, dass da eine vernünftige Kommunikation von vorne rein gar nicht mehr möglich ist, sondern sich erst einmal an den anderen, sich den anderen anschaut und schaut, welches Anliegen der andere hat, und das kann man durchaus trainieren, soweit hoffen. Wir, dass es auch in der Zukunft vielleicht noch mal ein ähnliches Projekt geben wird, vielleicht auch auf andere Art und Weise. Man kann ja ein Konfliktmanagement-Angebot in der Selbsthilfe verankern. Da müsste man dann im Anschluss schauen, wie es angenommen wurde, das Projekt, das Angebot, und wie selber dann auch der Bedarf gesehen wird. Ja, danke mal jetzt für die letzten Ausführungen. Ich denke, das war jetzt auch noch mal sehr spannend. Denn es ist, glaube ich, auch oft wichtig zu kommunizieren, was man mit dem Projekt überhaupt erreichen möchte und erreichen kann, und was man eben auch mit dem Angebot erreichen kann.

MS: Das denke ich ist ganz wichtig, dass Sie das gerade noch mal gesagt haben, denn ich denke, im Endeffekt, mein sie sind natürlich jetzt sowohl als Jurist, also auch als Mitglied in der Selbsthilfe sehr erfahren oder als jemand, der dort gearbeitet hat, und sie denke ich mal haben ja auch einen guten Einblick darüber, was so in den Organisationen passiert. Nichtsdestotrotz finde ich halt sehr wichtig, wie sie dann auch sagen, wir geben eben Tipps und Ideen und eine Gedankenanstöße, und eben nicht dieses von oben herab zu sagen, ihr macht das jetzt so und dann wird alles gut. Denn ich glaube, das ist oft, was gewünscht ist, was aber tatsächlich meiner Erfahrung nach nie funktioniert. Also, ich habe es noch nie erlebt, dass das geklappt hätte.

HB: Ja, also ich versuche auch bei anderen Schulungen, ob das jetzt Datenschutz oder Vereinsrecht, eher eine Art Sensibilisierung für das Thema zu schaffen. Es muss jetzt nicht jeder jeden Aspekt kennen, wissen, sofort auch umsetzen können, sondern lieber vermitteln, wie man an eine bestimmte Frage, ein Problem herangeht. Und das ist natürlich dann eben, wie gesagt, ein langfristiges Thema, und da muss man dann sehen, wie das angenommen wird. Und wenn es gelingt, dass eine entsprechende Sensibilisierung stattgefunden hat, dann haben wir eigentlich schon mal, das ist ja schon mal die halbe Miete, würde ich sagen.

MS: Das hört sich auf jeden Fall sehr gut an. Also, ich bin auf jeden Fall jetzt viel besser im Thema drin, und ich denke auch, dass es für unsere Zuhörer und Zuhörerinnen auch jetzt wirklich sehr interessant war. Ich denke, wir haben so ziemlich alles Interessante, alles Wichtige, haben wir, glaube ich, abgearbeitet. Ich weiß nicht, ob sie noch einen wichtigen Aspekt haben, den ich jetzt vielleicht komplett vergessen habe?

HB: Ich glaube, wir haben das Wesentliche, wie gesagt. Ich könnte jetzt natürlich ein bisschen Thema zum Thema Kommunikation noch oder Konfliktmanagement sagen, aber ich will ja natürlich an dieser Stelle jetzt auch nicht den Inhalt von Schulungen vorgreifen, auch nicht zum Vereinsrecht. Da können wir uns gerne noch ein paar Stunden unterhalten, aber ich glaube, solange halten es dann die Zuhörer doch nicht aus. Und deswegen, vielleicht können wir uns ja noch mal treffen zu einem Podcast und dann mal das ein oder andere Thema noch mal näher beleuchten.

MS: Ja, das glaube ich auch. Ich glaube, da ist noch... also ich hätte jetzt auch noch ein paar Fragen, so ist es nicht, aber ich denke eben auch, wir haben jetzt einen ganz guten Abriss hier, oder sie haben einen guten Abriss hier des Projekts, des Angebots uns hier gegeben, und ich denke, das ist jetzt auch das, was eben interessant ist für unsere Zuhörerschaft, wo jetzt irgendwie auch was mitgenommen werden kann, wo ja im Idealfall dann auch selber dran gearbeitet wird. Ich meine, im Endeffekt sind ja so Schulungsreihen auch immer Impulsgeber, und ja, das würde ich mir auf jeden Fall auch sehr wünschen. Ich habe auf jeden Fall das Gefühl, vielleicht auch noch mal so aus unserem verbindenden Element der Kommunikationsschulung irgendwo, dass man schon merkt, dass dort Interesse besteht und dass da auch auf vielerlei hin oder auf vielerlei Ebenen auch in der Selbsthilfe, sage ich mal, da auch einfach ein Bewusstsein für da ist und auch eine Selbstreflektion da ist. Und ich meine, natürlich ist nicht immer alles sofort perfekt, aber ich war schon persönlich eigentlich sehr positiv überrascht von sowohl der, also der teilnehmenden Anzahl als aber auch von deren Mindset, sage ich mal, und auch der Reflektiertheit. Also, da finde ich, sind wir auf dem ganz guten Weg, und ich finde, das kann man doch auch, wie als ganz positiven Ausblick hier am Ende festhalten

HB: Das kann ich definitiv bestätigen. Ich merke es, wie gesagt, auch an den Teilnehmern äh selber, die wirklich aktiv mitarbeiten und auch offenkundig Spaß an der Sache haben. Und deswegen bin ich da auch guter Dinge und denke auch, dass wir da auf dem richtigen Weg sind.

MS: Ich denke, das ist ein schönes Schlusswort. Das klingt für uns alle, denke ich, ganz gut, und ja, ich würde mich auch freuen, wenn wir beide uns noch mal im Rahmen einer anderen Podcast-Folge für die BAG noch mal sprechen würden, denn ich denke, da werden noch s noch viele interessante Aspekte, die wir vielleicht noch in Zukunft aufarbeiten können. Aber jetzt erstmal ganz, ganz herzlichen Dank für Ihre Zeit und für die schönen Ausführung, und dann hoffentlich bis bald. Ich danke ganz herzlich. Bis bald.

HB: Tschüss Herr Schlichting.