



Kollegiale Beratung

Kollegiale Beratung...



...ist eine effektive Beratungsform in Gruppen, bei der sich die Teilnehmenden wechselseitig zu Schlüsselthemen ihres Pfadfinderalltags beraten, um Lösungen für schwierige Situationen zu entwerfen. Auf diese Weise lernen sie, Probleme besser zu bewältigen, Kooperations- und Führungsverhalten zu entwickeln, fundiertere Entscheidungen zu treffen und Belastungen zu vermindern.

Die Methode der Kollegialen Beratung ermöglicht, konkrete Probleme und Praxisfälle mit Hilfe der anderen Gruppenmitglieder systematisch zu reflektieren und Lösungsmöglichkeiten zu entwickeln. Dabei bildet Kollegiale Beratung eine ungewöhnliche Maßnahme, die von den Teilnehmenden weit gehend selber organisiert ist.

Rahmen:

- ❖ 1 ModeratorIn
- ❖ 1 FragestellerIn
- ❖ Stuhlkreis mit Innen – und Außenkreis



Beginn:

- ❖ FragestellerIn sucht sich BeraterInnen aus (ca. 3 – 5 je nach Gruppengröße)
- ❖ BeraterInnen und Moderation setzen sich in den Innenkreis
- ❖ Der Innenkreis hat einen freien Stuhl für Mitglieder des Restteams, diese können sich bei Bedarf in den Innenkreis setzen und etwas sagen oder fragen und verlassen den Kreis dann wieder.



Ablauf:

Der Ablauf gliedert sich in fünf Schritte:

1. Information

- ❖ FragestellerIn formuliert die Frage/ das Anliegen an die Gruppe
- ❖ Erklärt die Rahmenbedingungen (welche Personen waren/ sind beteiligt, Ort/ Raum, Kontext, Vorgeschichte, Thema, etc.)
- ❖ BeraterInnen können Informationsrückfragen stellen

2. Emotionales Reagieren

- ❖ FragestellerIn rückt aus dem Innenkreis in den Außenkreis
- ❖ BeraterInnen schildern ihre Eindrücke, eigenen Empfindungen, geben dabei keine Bewertungen ab
- ❖ Der/ die FragestellerIn darf nicht angesprochen werden
- ❖ Nachdem die BeraterInnen ihre Eindrücke, etc. geschildert haben, kann die/ der FragestellerIn kurz in den Kreis hineinrücken und auf die geäußerten Eindrücke reagieren



3. Erklärungsversuche

- ❖ Der/ die FragestellerIn rückt wieder aus dem Kreis
- ❖ Die BeraterInnen suchen hypothetische Erklärungen (für das Verhalten einer Person, für die Entstehung der Situation, etc.)
- ❖ Der/ die FragestellerIn hat wieder die Möglichkeit zu reagieren

4. Handlungsalternativen entwerfen

- ❖ Die/ der FragestellerIn rückt wieder aus dem Kreis in den Außenkreis
- ❖ Die BeraterInnen suchen nach Alternativen (andere Reaktionsmöglichkeiten, präventive Maßnahmen, Änderung der Rahmenbedingungen, etc.)
- ❖ Der/ die FragestellerIn hat erneut die Möglichkeit zu reagieren



5. Eigene Erkenntnisse

- ❖ Der/ die FragestellerIn äußert, was ihr/ ihm die Kollegiale Beratung gebracht hat, was er/ sie mitnimmt/ brauchen kann, etc.
- ❖ Die BeraterInnen äußern, was ihnen die Kollegiale Beratung gebracht hat
- ❖ Die restlichen Mitglieder äußern ebenfalls ihre Erkenntnis, ihren Gewinn





Konflikte



Konflikte werden je nach persönlicher Erfahrung zum einen als etwas schlechtes, als etwas, das man vermeiden sollte gesehen, andere wiederum finden ein Konflikt ist an sich nicht so schlimm, sondern gibt einem die Chance etwas zu klären. Prinzipiell sind Menschen aber eher dazu bereit



ihre Konflikte zu lösen/ zu bearbeiten als weiter an ihnen festzuhalten.

Eine Methode zur Konfliktlösung ist die sogenannte Mediation. Dieses Wort kommt aus dem Lateinischen, dort heißt Mediator Vermittler. Es geht also bei Mediation um Konfliktlösung mit einem Vermittler/ einer Vermittlerin, der /die den KonfliktpartnerInnen hilft ihren Konflikt zu lösen. Wie kann das nun aussehen?

In Konflikten geht es neben der Sache an sich, über die man sich streitet auch einfach darum zu gewinnen. Man will gewinnen um nicht schwach zu wirken, dabei versucht man den/ die AndereN auch mit persönlichen Anschuldigungen zu besiegen und das eigentliche Thema hat man schon ein Stück weit vergessen.

Man kann allerdings auch gegenseitig erst mal fragen, warum oder wofür der Konflikt eigentlich gebraucht wird. Man fragt also nach den Interessen. Und siehe da, möglicherweise bekommt dann JedeR genau das, was er/ sie will. Es gewinnen beide. Das nennt man in der Mediation eine Gewinner/ Gewinner Perspektive. Und genau das ist auch das Ziel der Mediation, nach den Interessen der beiden KonfliktpartnerInnen zu fragen und dann eine Gewinner/ Gewinner Situation zu erarbeiten.

In der Mediation geht es nicht darum aufzuarbeiten, wer denn wie wann und zuerst mal angefangen hat, sondern darum gemeinsam zu erarbeiten, wie der aktuelle Konflikt gelöst und zukünftig miteinander umgegangen werden kann. Dies erarbeiten vor allem die KonfliktpartnerInnen selbst, der Vermittler unterstützt sie dabei nur, erledigt aber nicht die Arbeit für sie.

Die Mediation hat einige Prinzipien, die bei der Anwendung erfüllt sein sollen.





- **Prinzipien der Mediation:**

- Freiwillige Teilnahme
- Vertraulichkeit und Offenheit
- Informiertheit (des Mediators/ der Mediatorin und der KonfliktpartnerInnen)
- Neutralität bzw. Allparteilichkeit des Mediators/ der Mediatorin, d.h. die KonfliktpartnerInnen müssen sich als Personen wertgeschätzt und unterstützt fühlen, sowie davon überzeugt sein, dass ihre Auffassungen und Interessen gleichermaßen beachtet werden
- Eigenverantwortlichkeit der KonfliktpartnerInnen; wie oben schon erwähnt sind die KonfliktpartnerInnen für sich selbst verantwortlich: Sie entscheiden, was gemacht wird und nicht der Mediator/ die Mediatorin
- Machtbalance: vorhandene Ungleichgewichte müssen sorgsam beachtet und thematisiert werden (z.B. Ungleichgewicht der Geschlechter oder Alter, etc.)

- **Ablauf einer Mediation:**

- Mediation erfordert das direkte Gespräch zwischen den KonfliktpartnerInnen
- Der idealtypische Ablauf gliedert sich in fünf Phasen



Klingt vielleicht jetzt erst mal etwas kompliziert ist es aber gar nicht. Es geht zusammengefasst darum, dass man eine Person bittet als Vermittler/ Vermittlerin bei der Lösung eines Konfliktes zu helfen.

1. Diese Person muss neutral beiden KonfliktpartnerInnen gegenüber bleiben und sorgt dafür, dass die beiden Streitenden fair miteinander umgehen, z.B. indem sie Gesprächsregeln einführt, wie:



- sich ausreden lassen,
- respektvolle Sprache,
- gegenseitig zuhören, etc.



Diese können auf einem Zettel/ einem Plakat aufgeschrieben werden und dann von beiden unterschrieben werden, als Zeichen, dass man sich daran auch halten wird.

2. Dann sagt jedeR, was er/ sie klären möchte und wie die Ideallösung für jedeN persönlich dazu aussehen könnte. Der Vermittler/ die Vermittlerin versucht dabei die strittigen Punkte in eine möglichst sachliche Sprache zu verpacken, z.B. „er schlägt immer gleich“ → Thema Gewalt oder „sie zickt immer rum“ → Thema gemeinsamer Umgang.

Die zu klärenden Punkte werden auf einem Plakat gesammelt.

3. Jetzt ist der Vermittler/ die Vermittlerin gefragt. Er/ sie hilft den beiden KonfliktpartnerInnen Verständnis für die jeweils andere Seite aufzubringen, dabei hilft es den Blick auf die Interessen der beiden KonfliktpartnerInnen zu richten und weg von den Positionen, bei denen es ja vorrangig ums gewinnen geht. So kann nämlich Verständnis für die jeweils andere Situation aufgebracht werden und sogar Ähnlichkeiten und Übereinstimmungen können gesehen werden. Dabei gibt es nun für viele Streitpunkte Lösungen, für manche evtl. nicht, aber auch die müssen genannt werden. Als Methode zur Lösungsideenfindung kann hier der Vermittler/ die Vermittlerin die Methode Brainstorming einsetzen.
4. Im nächsten Schritt geht es darum sich auf die entworfenen Lösungen zu einigen. Die KonfliktpartnerInnen haben bisher erlebt, dass der Vermittler/ die Vermittlerin sie beide gleichermaßen beachtet und wertschätzt. Auch wenn sie bei einem Thema/ Punkt anderer Meinung sind, so können sie doch verstehen, warum es der anderen Person wichtig ist. Sie werden deshalb versuchen sich auf eine faire Lösung zu einigen, die ihre Interessen und die des Partners/ der Partnerin auch berücksichtigt. Diese Lösung wird dann wieder schriftlich festgehalten und ausgearbeitet. Im Anschluss nochmals besprochen, kontrolliert und gegebenenfalls korrigiert.
5. Ganz zum Schluss wird wieder ein kleiner „Vertrag“ (kann auch auf einem Plakat stehen) schriftlich verfasst und beide KonfliktpartnerInnen unterschreiben, als Zeichen dafür, dass sie damit einverstanden sind und sich an die Vereinbarungen halten.

