

Probleme in der Gruppe

Wo zwei oder drei zusammen sind, da ist ein Konflikt nicht weit entfernt. Die Interessen der Einzelnen und das Zusammenleben der Gruppe führen unwillkürlich zu konfliktträchtigen Situationen.

Trotz dieser Tatsache haben Konflikte, vor allem in der Jugendarbeit einen äußerst schlechten Ruf. Das Bedürfnis nach Harmonie überwiegt in der Gruppe, und so werden Konflikte als störend empfunden, man versucht ihnen auszuweichen, sie zu verhindern oder zu unterdrücken. Dahinter steckt oft die Angst, ein Konflikt könnte das Gruppenfeeling zerstören. Allerdings gibt es auch Konflikte oder Machtkämpfe, die dem „Gruppenfeeling“ gut tun. Wenn Fronten und Positionen geklärt sind, weiß jeder einzelne in der Gruppe worauf er sich einlassen kann und es entsteht ein durchaus ehrlicher Umgang miteinander. Das Verhindern des Konflikts ist, wenn überhaupt, meist nur durch ein stark autoritäres Verhalten der Gruppenleitung oder eines Gruppenmitglieds möglich. Doch damit lassen sich Konflikte nicht wirklich lösen, vielmehr treten die verdrängten Gefühle an anderer Seite wieder auf und führen dann oft zu Ratlosigkeit bei der Leitung.

In der Gruppenarbeit können verschiedene Formen von Konflikten auftreten:

Sachverhaltskonflikte **Hier geht's um die Sachebene**

Sie sind verursacht durch: <ul style="list-style-type: none">• Mangel an Information• Fehlinformation• Unterschiedliche Einschätzungen darüber was wichtig ist• Unterschiedliche Interpretationen von Daten	Du kannst eingreifen durch: <ul style="list-style-type: none">• Übereinstimmungen erreichen darüber, welche Daten wichtig sind• Wie soll in Zukunft mit Informationen umgegangen werden• Experten von außen herbeiziehen, um Meinungen von außerhalb zu bekommen
--	--

Wertekonflikte **Hier geht es um unterschiedliche Grundvorstellungen und Werte**

Sie sind verursacht durch: <ul style="list-style-type: none">• verschiedene Ansichten zu Werten und Normen• unterschiedliche Lebensformen, Ideologien und Religionen	Du kannst eingreifen durch: <ul style="list-style-type: none">• Wertungen vermeiden• Zustimmung oder Ablehnungen ermöglichen• Übergeordnete Ziele suchen, die alle teilen
---	---

Interessenkonflikte

Hier geht's um die Interessen, die hinter den Handlungen und dem Verhalten Einzelner stecken

Sie sind verursacht durch: <ul style="list-style-type: none">• angenommene oder tatsächliche Konkurrenz• reale (inhaltliche) Interessen• Verfahrensinteressen	Du kannst eingreifen durch: <ul style="list-style-type: none">• Schwerpunkte legen auf die Interessen und Bedürfnisse der Einzelnen, nicht auf ihre Positionen• Suche nach objektiven Kriterien• Lösungen anregen die den Bedürfnissen aller Beteiligten entgegenkommen• Ideen spinnen, kreative Lösungen anregen
---	--

Beziehungskonflikte

Hier geht's um Beziehungen der Einzelnen zueinander. Oft sind Beziehungskonflikte die eigentliche Ursache für Konflikte

Sie sind verursacht durch: <ul style="list-style-type: none">• starke Gefühle• Fehlwahrnehmungen oder Vorurteile• Mangelnde Kommunikation oder Fehlkommunikation• Wiederholtes negatives Verhalten	Du kannst eingreifen durch: <ul style="list-style-type: none">• Gefühle und Emotionen unter Kontrolle halten• Über Gefühle sprechen• Unterschiedliche Beteiligte wahrnehmen• Qualität und Quantität von Kommunikation verbessern• Positive Einstellungen in Bezug auf Konfliktlösungen fördern
---	--

Strukturkonflikte

Hier geht es um die eher äußeren Bedingungen, die zu Schwierigkeiten führen

Sie sind verursacht durch: <ul style="list-style-type: none">• destruktives Verhalten• Ungleichheit zwischen den Beteiligten• Ungleichheit bei Macht und Autorität• Fakten, die die Zusammenarbeit behindern (zu große Entfernungen zu große Kosten..)• Zeitzwänge	Du kannst eingreifen durch: <ul style="list-style-type: none">• Rollen klar bestimmen und verändern• Destruktive Verhaltensmuster ersetzen• Besitz, Kontrolle und Macht ersetzen, und sei dies nur spielerisch• Verfahren klären, beide Seiten müssen einverstanden sein• Bedürfnisse äußern• Druck von außen abschwächen• Zeit lassen
---	--

Die Konflikte werden entweder ganz offen ausgetragen, z. B. über ein Streitgespräch oder eine Prügelei - oder sie werden verdeckt (und oft unbewusst) ausgetragen, z. B. bei Machtkämpfen.

Vor allem die verdeckten Konflikte erfordern von der Gruppenleitung ein hohes Maß an Gespür für das, was gerade in der Gruppe, oder zwischen einzelnen Gruppenmitgliedern abläuft.

Umgang und Lösung der Konflikte

Im Folgenden werden verschiedene **Formen und Möglichkeiten** des Umgangs mit Konflikten idealtypisch dargestellt

Wie es nicht laufen soll:

Ausschließung

Ein oder mehrere Mitglieder der Gruppe werden veranlasst, die Gruppe zu verlassen. Das kann mit Hilfe der verschiedensten Mittel geschehen; mit Prügeln, mit Diffamieren, mit Spott, durch Kaltstellen und Ignorieren. Man kann diese Art der Konfliktlösung auch von der umgekehrten Seite betrachten, indem man sagt: Ein Teil der Gruppe zieht sich zurück (wir geben auf, wir sind beleidigt, wir springen ab, wir bilden unsere eigene Gruppe.)

Unterdrückung

Wer die größte Macht besitzt, zwingt die anderen zum Gehorsam. Eine Minderheit wird mit allen Mitteln der Gewalt beherrscht und in Angst und Abhängigkeit gehalten. Umgekehrt kann man sagen, dass sich die schwächere Gruppe unterwirft und unter dem Druck der Macht Gehorsam leistet.

Wie es laufen kann:

Zustimmung

Die Mehrheit herrscht zwar, aber die Minderheit leidet nicht unter dem Gefühl der Unterlegenheit und gibt ihre Zustimmung. Diese Lösung führt nur dann zu Problemen, wenn immer die gleiche Minderheit unterliegt und sich dadurch irgendwann zurückgesetzt fühlt, was sie objektiv ja auch ist.

Kompromiss

Wenn die streitenden Parteien etwa gleich stark sind (was nicht gleichbedeutend mit gleich groß ist), werden Konflikte häufig auf diesen Weg gelöst. Jede Partei macht der anderen Zugeständnisse, dass der Bestand der Gruppe nicht gefährdet ist. Die Notwendigkeit, derartige Zugeständnisse zu machen, wird von den Beteiligten zwar eingesehen, löst aber keine Befriedigung aus.

Allianz

Die Parteien geben nichts von ihrem Standpunkt oder Besitz auf, schließen aber aus Klugheit ein Bündnis, um ein bestimmtes, gemeinsames Ziel zu erreichen. Der Konflikt bleibt voll bewusst – er wird sozusagen auf Eis gelegt, bis das beabsichtigte Ziel erreicht ist. Erweist er sich dann noch unverändert aktuell, lebt er von neuem auf.

Integration

Hier werden die widersprechenden Meinungen diskutiert, gegeneinander abgewogen und neu formuliert. D. h. die Gruppe als Ganzes arbeitet an der Lösung mit und ist für sie verantwortlich, alle sollen mit der Lösung zufrieden sein.

Die Konfliktlösungsstrategien 3 bis 6 unterscheiden sich zwar in ihrer Qualität (d. h. die verschiedenen Möglichkeiten tragen unterschiedlich stark dazu bei, dass der Konflikt für alle sauber gelöst ist), können aber alle eine Gruppe auf dem Weg zu einem solidarischen Miteinander weiterbringen. Eine befriedigende Konfliktbewältigung setzt voraus, dass die Konfliktpartner bereit sind, miteinander die bestmögliche Lösung auszuhandeln. Dies kann ein sehr mühsamer Prozess sein, bei dem mehrere Anläufe notwendig sind, um zu einer allgemein akzeptierten Lösung zu gelangen.

Hilfreich für eine Konfliktlösung sind drei Stufen:

1. Wahrnehmung des Konfliktes:

Alle am Konflikt Beteiligten verdeutlichen sich, worum es im Konflikt geht.

2. Deutung des Konfliktes:

Beide Partner versuchen, ihre Bedürfnisse zu erforschen und zu klären. Sie versuchen, die verschiedenen Interessen zu akzeptieren und die Meinung der Konfliktpartner nachzuvollziehen.

3. Suche nach einer möglichen Lösung:

Die Beteiligten sammeln Vorschläge für Lösungen. Nach der Sammelphase werden sie diskutiert und bewertet. Auf dieser Grundlage versuchen die Beteiligten, sich auf eine gemeinsame Lösung zu einigen.

Die nachfolgenden **Methoden** sollen helfen, Konflikte durchschaubarer zu machen, deren Fronten zu lockern und somit auch einer Lösung näher zu kommen.

- ☆ Rollentausch der Konfliktpartner,
- ☆ Rollenspiel (Die Streitpartner schauen zu, wie andere ihren Konflikt nachspielen),
- ☆ Stimmungsbild (sich die eigenen Gefühle klar machen und diese benennen können),
- ☆ Wünsche gegenüber dem Konfliktpartner zum Ausdruck bringen.