

KONFLIKTE IN GRUPPEN

Ein Leben ohne Konflikte ist nicht denkbar. In Gruppen entstehen aus unterschiedlichen Interessen und Meinungen immer wieder Konflikte. Deshalb ist festzuhalten, dass Konflikte erst einmal nichts negatives sind. Konflikte sind normal. Es kommt auf die richtige Wahrnehmung und gute Konfliktlösungen an.

TYPISCHE KONFLIKTE IN GRUPPEN

Realistisch betrachtet wird es in einer Gruppe immer wieder zu Konflikten kommen. Auf den ersten Blick erscheint es natürlich angenehmer, wenn ihr davon ausgeht: „Bei uns gibt's keine Konflikte. Wir sind doch schon lange befreundet“ – oder so ähnlich. In der konkreten Zusammenarbeit stellt sich das oft als Trugschluss heraus. Und die Sache wird dadurch zusätzlich schwierig, dass man sich ja erst einmal eingestehen muss, einen Konflikt zu haben – etwas, das es ja eigentlich gar nicht gibt. Deswegen ist es sinnvoll, sich dem Thema Konflikte von Anfang an realistisch zu stellen.

Typische Konflikte, die in Gruppen immer wieder auftreten, sind:

- Unterschiedliche Bedürfnisse der Gruppenmitglieder.
- Auseinandersetzungen um Ziele und wie sie erreicht werden sollen.
- Mitglieder nehmen die Gruppe unterschiedlich wichtig.
- Sympathie und Antipathie zwischen den Mitgliedern.
- Unerfüllte Erwartungen (von der Gruppe oder von der Gruppenleitung).
- Machtkämpfe unter den Gruppenmitgliedern.
- (Zu) feste Rollenzuschreibungen einer oder mehrerer Mitglieder.
- Eine neue Person kommt in die Gruppe und bringt das bisherige „Rollen- und Machtgefüge“ durcheinander.
- Probleme, die von außen in die Gruppe mitgebracht werden (z.B. Stress in der Schule oder Zuhause).
- Die*Der Gruppenleiter*in oder ein Mitglied, möchte der Gruppe seine (inhaltlichen) Vorstellung aufdrücken.
- Die*Der Gruppenleiter*in beteiligt die Mitglieder nicht genügend und demotiviert sie damit.
- Streit der Gruppenmitglieder um die Aufmerksamkeit der*des Gruppenleiters*in.
- Die Gruppenmitglieder haben unterschiedliche Erwartungen an die*den Gruppenleiter*in.

Siehe auch „Jugendgruppe leiten“ www.bundjugend-bw.de/jugendgruppenleitfaden-jugendgruppe-leiten.pdf

KONFLIKTE LÖSEN

Bevor ein Konflikt gelöst werden kann, müssen alle Beteiligten erkennen, dass es einen Konflikt gibt und bereit sein ihn zu lösen. Die Lösung eines Konfliktes sollte mit zwei Dingen beginnen:

- Was ist eigentlich genau das Problem? Wer ärgert sich über wen und/oder was? Wichtig ist dabei, dass man ehrlich miteinander umgeht. Wer nicht sagt, was für ihn*sie das Problem ist, trägt damit dazu bei, den Konflikt unter den Teppich zu kehren.
- Wo ist die Ursache unseres Konfliktes zu suchen? Ohne die Gründe zu kennen ist es meistens sehr schwierig, einen Konflikt wirklich zu lösen. Um ein einfaches Beispiel zu nennen: Zwei ärgern sich immer mehr darüber, dass die dritte Person immer eine Viertelstunde zu spät kommt und unterstellen ihr Schlamperei. Dabei fährt vielleicht der Bus nur einmal die Stunde und das Problem wäre mit einer anderen Zeit für das Treffen schon gelöst.

Viele Konflikte ergeben sich aus unterschiedlichen Motivationen, aus unklaren Absprachen, aus ungleich verteilten Informationen oder auch daraus, dass sich im Lauf der Zeit Veränderungen ergeben (z.B. in der Motivation), so dass das, was einmal galt, irgendwann nicht mehr gilt.

Es gibt verschiedene Möglichkeiten mit Konflikten umzugehen. Die **Integration** stellt die reifste Form der Konfliktbewältigung dar: es wird offen mit den Unterschieden in der Gruppe umgegangen. Diese werden als oft-

mals fördernd für die gemeinsame Arbeit und das Zusammenleben angesehen und es besteht die Bereitschaft, voneinander zu lernen. Alle Mitglieder sind mit Ideen und Anregungen an der Konfliktlösung beteiligt, deshalb können auch alle zufrieden sein. Jede*r muss sich einbringen, aber auch zurücknehmen können.

MÖGLICHE SCHRITTE EINER KONFLIKTLÖSUNG DURCH INTEGRATION

- Jede*r nennt seine Sicht des Konfliktes und seine Wahrnehmung, wie er entstanden ist.
- Jede*r nennt seinen augenblicklichen Standpunkt zum Konflikt (nur Verständnisfragen der anderen sind erlaubt, keine Bewertungen).
- Klärung von Konfliktursachen, Richtigstellung sachlicher Punkte, Behebung von Missverständnissen.
- Gemeinsame Definition des Konfliktes: Worin besteht er?
- Sammelphase zur Lösung: nur Ideen und Phantasie sind gefragt, keine Bewertung oder Kommentare, die Überprüfung der Realisierbarkeit ist erst der nächste Schritt.
- Jede*r bewertet die verschiedenen Vorschläge, Kriterium: „Ideen, die meine Lösungsbereitschaft nicht überfordern“.
- Es stellen sich die Vorschläge heraus, die von einigen der vielen Mitgliedern als möglich angesehen werden. Sie werden in einer Beurteilungsphase auf Vor- und Nachteile abgeklopft, bestimmte Lösungen treten immer deutlicher hervor.
- Verhandeln, welche Lösung möglichst alle mit verantworten können.

Diese Form der Konfliktlösung braucht Zeit, d.h. man wird sinnvollerweise bei kleineren Problemen, nicht eine ausführliche Gruppendiskussion darüber führen. *Aber Vorsicht: Wenn man vorschnell Probleme zu Problemchen erklärt und sich nicht genug damit beschäftigt, kann das möglicherweise kleine Konflikte zu großen machen!*

Konflikte haben in der Gruppe eine wichtige Bedeutung, wenn die Gruppe lernt, sinnvoll mit ihnen umzugehen. Dazu muss sie sich klar machen, dass Konflikte notwendig zu einer Gruppe gehören und keine Pannen sind. Wenn Konflikte sinnvoll ausgetragen werden, führt das dazu, dass in der Gruppe Bewegung entsteht, Bewusstsein und Einstellungen sich weiterentwickeln, die Wirklichkeit breiter wahrgenommen wird und Toleranz zwischen den Mitgliedern wächst.

GRUPPENDYNAMISCHE ZUSAMMENHÄNGE

Manche Konflikte treten in allen Gruppenphasen auf, viele aber gehäuft in der Fremdheits- und Machtkampfphase. Vor allem die Beziehungskonflikte (Rollenfindung, Akzeptanz, Anerkennung und Sicherheit in der Gruppe, Zugehörigkeit zur Gruppe) stehen in diesen Phasen im Vordergrund. In der Vertrautheits- und Differenzierungsphase sind dagegen stärker Interessengegensätze und Sachauseinandersetzungen Zentren möglicher Konflikte. Die Abschlussphase einer Gruppe zeichnet sich wieder durch verstärktes Hervortreten von Beziehungskonflikten aus.

Dazu ist das Kapitel „Gruppendynamik“ als Teil dieses Jugendgruppenleitfadens in Vorbereitung.

Dieses Kapitel im Internet: www.bundjugend-bw.de/files/jugendgruppenleitfaden-konflikte.pdf

Unter www.bundjugend-bw.de/jugendgruppenleitfaden findet sich unser gesamter Jugendgruppenleitfaden. Der Leitfaden besteht aus einzelnen kurzen Kapiteln zu wichtigen Themen. Der Leitfaden wird weiter wachsen und kann ständig erweitert und verbessert werden. Bitte schickt uns Verbesserungsvorschläge, Anmerkungen, Fragen und Ideen.

BUNDjugend Baden-Württemberg, Rotebühlstr. 86/1, 70178 Stuttgart, 0711/619 70-20, info@bundjugend-bw.de