

## Die Deeskalation von Konflikten in der Gruppenarbeit

von Dr. Burkhard Kastenbutt

Wo Menschen sich begegnen, treffen immer auch unterschiedliche Meinungen, Interessen und Motivationen aufeinander. Dies kann zu Konflikten im kommunikativen Miteinander führen, die dann möglicherweise eskalieren. Pauschalrezepte zu deren Lösung gibt es aber nicht. Das frühzeitige Erkennen und die Bearbeitung solcher Auseinandersetzungen erscheint daher viel wichtiger, denn dies sollte zum grundlegenden Repertoire der Gruppenarbeit gehören. Nicht jede Unstimmigkeit ist jedoch gleich als Konflikt zu werten, denn Konflikte zeichnen sich durch unterschiedliche Ursachen aus: so bestehen zum Beispiel Unvereinbarkeiten in bestimmten Interessen, Wünschen und Anliegen. Möglicherweise werden dabei auch gewisse Erwartungen nicht erfüllt, egal, ob diese ausgesprochen, bewusst oder unbewusst sind.

Konflikte sind keine „Pannen“, sondern sie treten in Erscheinung, wo unterschiedliche Meinungen aufeinandertreffen. Soweit den Gruppen dies bewusst ist, ist eine angemessene Lösung solcher Dispute möglich. Dies setzt aber voraus, dass verbale Konflikte konstruktiv ausgetragen werden, was Lernprozesse möglich macht. Das Bewusstsein und die Einstellungen der Gruppenmitglieder können sich auf diese Weise weiterentwickeln, so dass die Ursachen von Konflikten besser wahrgenommen werden. Hierbei erscheint es aber wichtig, die echten Anliegen im Hintergrund nicht zu verdrängen, sondern sie soweit wie möglich klar und deutlich zu benennen. Ansonsten schwellt der Konflikt weiter an der Oberfläche. Eine Lösung durch Abstimmung oder Mehrheitsbeschluss sollte möglichst vermieden werden, weil es dadurch zur Unterdrückung der Geschehnisse kommt und die Probleme damit nicht aus der Welt sind. Meistens geht dies zu Lasten einer Minderheit. Eine konstruktive Lösung wäre dagegen ein Kompromiss, bei dem jede Partei der anderen Zugeständnisse macht. Dadurch besteht die Chance, dass auch die tieferen Ursachen eines Konflikts allen Beteiligten bewusst werden. Tolerantes, offenes und ehrliches Miteinander sollte demnach zu den Grundvoraussetzungen der Gruppenarbeit gehören, um bereits im Vorfeld etwaigen Eskalationen von verbalen Auseinandersetzungen zu begegnen. Eine weitere Möglichkeit besteht in der Inklusion aller Gruppenmitglieder als die reinste Art der Konfliktlösung. Hierbei wird generell offen mit Unterschieden umgegangen, was die gemeinsame Arbeit und das solidarische Miteinander in der Gruppe fördert. Gerade dies stärkt die Bereitschaft, voneinander zu lernen. Konfliktlösung durch Integration bedeutet dann: Ich nehme mich selbst wichtig, nehme aber auch die anderen und die Sache wichtig, um die es geht.

Wie seid Ihr bisher mit Konflikten im Rahmen Eurer Gruppenarbeit umgegangen?

Könnt Ihr weitgehend offen und ehrlich mit Meinungsverschiedenheiten im Gruppenprozess umgehen?

Welche Formen der Konfliktlösung habt Ihr praktiziert, falls es zu einer Eskalation von Konflikten kam?

Inwieweit sollte das frühzeitige Erkennen von Konflikten zu den Basics der Gruppenarbeit gehören?

Welche Rolle schreibt Ihr der gemeinsamen Suche nach Kompromissen zu, wenn es um unterschiedliche Meinungen zu bestimmten Themen geht?

Bitte diskutiert in diesem Zusammenhang auch über die Bedeutung des letzten Satzes im obigen Text.

Auf welche Weise könnt Ihr Euer kommunikatives Verhalten in der Gruppe verbessern?

Welche konkreten Schritte erscheinen dafür wichtig?