

Gruppenkonflikt

Es gibt mehrere Ursachen, aus denen ein solcher Gruppenkonflikt resultieren kann. Folgende Punkte senken die Konfliktwahrscheinlichkeit:

- Hoher Gruppenzusammenhalt (Gruppenkohäsion): dies ermöglicht eine konstruktive Konfliktbekämpfung, da Mitglieder die Einheit der [Gruppe](#) nicht gefährdet werden wollen.
- Homogenität der [Gruppe](#): Interessengegensätze führen zwangsläufig zu Konflikten. Eine homogene [Gruppe](#) mit ähnlichem Meinungsbild streitet seltener.
- Je deutlicher Rangunterschiede, Zuständigkeiten, Kontrollen und auch Partizipationsmöglichkeiten gegeben sind, desto weniger wahrscheinlich kommt es zu Konflikten.

Ein weiteres Phänomen bei Gruppenkonflikten ist, dass in Großgruppen ein Streit meist auf Sachebene ausgetragen wird. Bei kleineren Gruppierungen hingegen geht es vordergründig um zwischenmenschliche, persönliche Probleme. Aus den Erkenntnissen der oben genannten Ursachen und Phänomene von Konflikten innerhalb einer [Gruppe](#), lassen sich Schlüsse auf zwischenmenschliche Interaktion am Arbeitsplatz gewinnen.

Es ist davon auszugehen, dass das Konfliktpotential in teilautonomen Arbeitsgruppen am höchsten ist. Das Konfliktpotential ist bei solchen Projektarbeiten auf die unterschiedliche Motivationseinstellung der einzelnen Arbeitnehmer zurückzuführen. Bei einem fehlenden Projektleiter kann dies aufgrund mangelnder Weisungen schnell zu Problemen führen. Das Konfliktpotential kann alternativ zu autoritären Maßnahmen auch durch gezielte Übungen gesenkt werden. Es empfehlen sich Weiterbildungen im Bereich der Kommunikation, Kooperation und speziell im Umgang mit Konflikten. Solche Teamentwicklungstrainings steigern die Effizienz in einem Betrieb.

Siehe:

- [Gruppenzerfall](#)