Konfliktarten

Paarkonflikt
(zwischen 2 Menschen-Interessen wahren- Persönlichkeiten stärken)

Progressionskonflikt
(unterschiedliche Entwicklungen von Personen im beruflichen Umfeld)

Zugehörigkeitskonflikt
(Paarkonflikt aus mitgebrachten Unterschieden/Ansichten/Traditionen/Werthaltungen zwischen den Beteiligten)

Kommunikationskonflikt
(Sender-Empfänger-Problem auf unterschiedlichen Kommunikationsebenen; Sachebene-Beziehungsebene)

Rollenkonflikt
(Rollenerwartung entspricht nicht dem vom Anderen „zugewiesenen“ Bild; Geschlecht, Alter, Talent, Qualifikation)

Konkurrenzkonflikt
(Stärken und Schwächen zweier Menschen in Entscheidungssituationen werden abgewogen)

Dreieckskonflikt
(lehnt sich eng an den Paarkonflikt- hier kommt aber eine dritte Person und somit eine neue Beziehung dazu)

Koalitionskonflikt
(das Buhlen um die Gunst einer dritten Person mit starker emotionaler Energie gegenüber der sachlichen Ebene)

Teile-und herrsche-Konflikt
(ist das Stören der direkten Kommunikation zwischen Mitarbeitern durch Vorgesetzte/Hierarchien)

Gruppenkonflikt
(finden in sozialen Einheiten statt, die mehr als drei Personen umfassen; Gruppendynamik)

Untergruppenkonflikt
(kleine, soziale Einheiten innerhalb einer Gruppe; sie haben das Potential, Gruppen zu spalten oder aufzulösen)

Herrschaftskonflikt
(entstehen bei Angriffen auf das Gruppenzusammengehörigkeitsgefühl; der Kampf um Macht und Statussymbole)
Rangkonflikt
(entstehen durch Angriffe auf die eigene Gruppenrolle oder wenn z.B. ein „Neuer“ in die Gruppe kommt)
Zugehörigkeitskonflikt
(Angriff auf das Gemeinschaftsgefühl bei Veränderungen oder Kurswechsel der Gruppe meist von Außen)
Substitutionskonflikt
(entstehen, wenn sich Gruppenteilnehmer mit „fremden Federn schmücken“)
Organisationskonflikt
(entstehen durch Konfrontationen zwischen den Teilgruppen, wenn die Organisation der Gesamtgruppe gefährdet wird)
Abteilungskonflikt
(sind Konflikte zwischen Abteilungen oder Unternehmensbereichen, die unterschiedliche Interessen verfolgen)
Konzentrationskonflikt
(sind Konfrontationen zwischen der zentrale und ihren Außenstellen- Steuerungsprobleme)

Konflikttypen

Heißer Konflikt
(sind explosive Auseinandersetzungen mit deutlich sichtbaren Aktivitäten; eigene Ziele sollen durchgesetzt werden)
Kalter Konflikt
(sind gekennzeichnet durch Frustration und Desillusionierung; indirekte Störaktionen mit dem Ziel, die andere Seite zu blockieren; diese Konflikte sind kaum von Aktionismus geprägt, die Kommunikation kommt fast zum Erliegen)