



CONFLICTSTIJLEN

Test

ONTDEK. GROEI. MAAK VERSCHIL.

HOE GA JIJ OM MET CONFLICTEN?

Deze test bevat 30 paren van uitspraken. Probeer situaties voor te stellen waarin je van mening verschilt met iemand anders.

Vervolgens geef je bij ieder paar uitspraken aan welke (A of B) het meest bij jouw van toepassing is.

Soms zijn het mogelijke beide uitspraken niet echt karakteristiek voor jouw gedrag. Omcirkel dan toch de uitspraak die voor jou het meest waarschijnlijk is.

Vul de lijst vlot in en denk niet te lang na over de antwoorden: het gaat om jouw eerste indruk.



TEST

1

- A. Er zijn momenten waarop ik de ander de verantwoordelijkheid laat om de problemen op te lossen.
B. Ik probeer liever door te gaan op de aspecten waarover we het eens zijn, dan te onderhandelen over de verschilpunten.

2

- A. Ik zoek naar een compromis.
B. Ik probeer zowel mijn eigen belangen als die van de ander te behartigen.

3

- A. Meestal probeer ik stevig aan mijn eigen doelstellingen vast te houden.
B. Ik probeer de gevoelens voor de ander te sparen en onze relatie intact te houden.

4

- A. Ik probeer een compromis te zoeken.
B. Ik doe wat nodig is om spanningen te vermijden.

5

- A. Ik probeer de hulp van de ander te krijgen bij het zoeken naar een oplossing.
B. Ik doe wat nodig is om spanningen te vermijden.

6

- A. Ik vermijd het om mezelf narigheid te bezorgen.
B. Ik probeer mijn gelijk te krijgen.

7

- A. Ik probeer het probleem wat uit te stellen tot ik de tijd heb gehad om er goed over na te denken.
B. Ik lever wat in als de ander dat ook doet.

8

- A. Meestal probeer ik stevig aan mijn doelstellingen vast te houden.
B. Ik probeer alle problemen en belangen meteen openbaar te maken.

9

- A. Volgens mij moet je je niet altijd druk maken over verschillen.
B. Ik doe mijn best om mijn zin te krijgen.

10

- A. Ik probeer stevig aan mijn doelstellingen vast te houden.
B. Ik probeer een compromis te vinden.

TEST

11 A. Ik probeer alle problemen en belangen meteen openbaar te maken.
B. Ik probeer de gevoelens van de ander te sparen en onze relatie in tact te houden.

12 A. Soms vermijd ik een positie in te nemen waardoor een controverser kan ontstaan.
B. Ik geef de ander gelijk op een bepaald punt als de ander dat ten opzichte van mij ook doet.

13 A. Ik stel tussenoplossingen voor.
B. Ik druk mijn punten door.

14 A. Ik vertel de ander mijn ideeën en ik vraag die van de ander.
B. Ik probeer de ander van de logica en de voordelen van mijn standpunt te overtuigen.

15 A. Ik probeer de gevoelens van de ander te sparen en onze relatie in tact te houden.
B. Ik doe wat nodig is om spanningen te vermijden.

16 A. Ik probeer de gevoelens van de ander niet te kwetsen.
B. Ik probeer de ander te overtuigen van de voordelen van mijn standpunt.

17 A. Meestal probeer ik stevig aan mijn eigen doelstellingen vast te houden.
B. Ik probeer te doen wat nodig is om spanningen te vermijden.

18 A. Als het de ander gelukkig maakt, mag die van mij aan zijn standpunten vasthouden.
B. Ik geef de ander gelijk op een aantal punten als de ander ten opzichte van mij ook doet.

19 A. Ik probeer alle problemen en belangen meteen openbaar te maken.
B. Ik probeer het probleem wat uit te stellen tot ik de tijd heb gehad om er goed over na te denken.

20 A. Ik probeer verschillen direct bespreekbaar te maken.
B. Ik zoek naar een eerlijke verdeling van winst- en verliespunten.

TEST

21 A. Bij het praten over verschillen tracht ik rekening te houden met de wensen en behoeften van de ander.
B. Ik probeer altijd het probleem direct te bespreken.

22 A. Ik zoek naar een standpunt dat tussen dat van de ander en van mij ligt.
B. Ik probeer mijn belangen veilig te stellen.

23 A. Ik ben erg vaak bezig om aan alle wensen van iedereen te voldoen.
B. Er zijn momenten waarop ik de ander de verantwoordelijkheid laat om de problemen op te lossen.

24 A. Ik zoek naar een standpunt dat tussen dat van de ander en van mij ligt.
B. Ik probeer mijn belangen veilig te stellen.

25 A. Ik probeer de ander van de logica en de voordelen van mijn standpunt te overtuigen.
B. Bij het praten over verschillen tracht ik rekening te houden met de wensen van en belangen van de ander.

26 A. Ik stel tussenoplossingen voor.
B. Ik probeer vrijwel altijd tegemoet te komen aan de wensen en belangen van ons allebei.

27 A. Soms vermijd ik het om een standpunt in te nemen, waardoor er een controverse ontstaat.
B. Als het de ander gelukkig maakt, mag de ander van mij aan de eigen standpunten vasthouden.

28 A. Meestal probeer ik stevig aan mijn eigen doelstellingen vast te houden.
B. Ik vraag de ander om hulp bij het oplossen van het probleem.

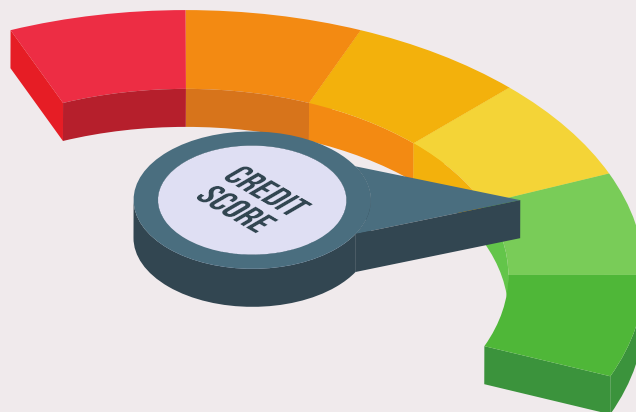
29 A. Ik stel een tussenoplossing voor.
B. Volgens mij moet je je niet altijd druk maken over verschillen.

30 A. Ik probeer de gevoelens van de ander niet te kwetsen.
B. Ik bespreek de problemen altijd met de ander om samen een oplossing te zoeken.



BEREKEN JE SCORE

Omcirkel per vraag het door jou gegeven antwoord. Tel vervolgens per kolom het aantal omcirkelde letters op en vul dat in bij 'Score'.
12 punten is het hoogst haalbare per stijl



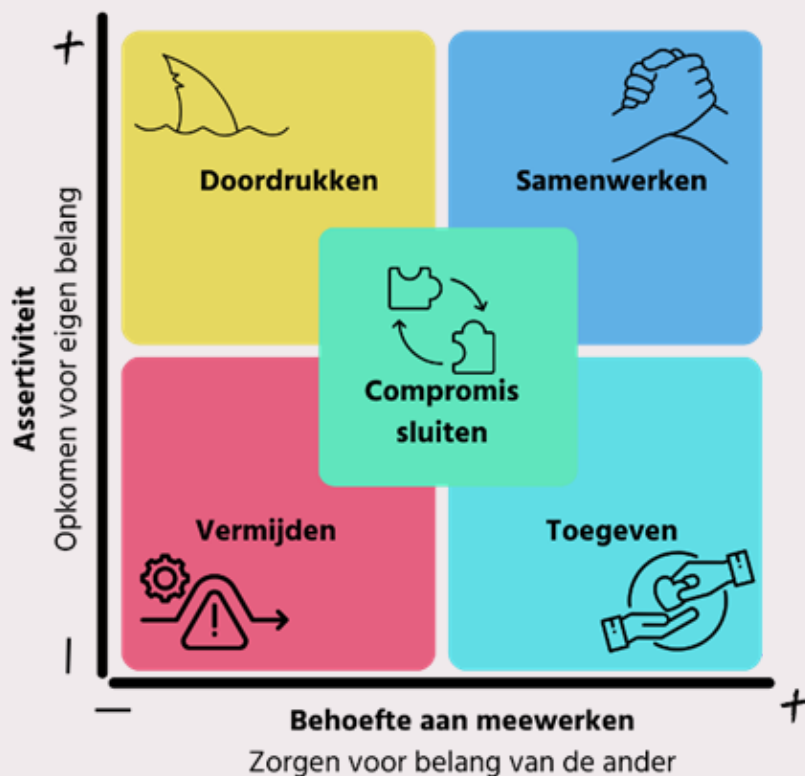
Uitspraak	Door drukken	Samen werken	Compromis sluiten	Vermijden	Toegeven
1				A	B
2		B	A		
3	A				B
4			A		B
5		A		B	
6	B			A	
7			B	A	
8	A	B			
9	B			A	
10	A		B		
11		A			B
12			B	A	
13	B		A		
14	B	A			
15				B	A
16	B				A
17	A			B	
18			B		A
19		A		B	
20		A	B		
21		B			A
22	B		A		
23	A			B	
24			B		A
25	A				B
26		B	A		
27				A	B
28	A	B			
29			A	B	
30		B			A
Score	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	Door drukken	Samen werken	Compromis sluiten	Vermijden	Toegeven

INTERPRETEREN VAN JE SCORE

In deze test zijn er geen algemeen geldende goede antwoorden. De vijf manieren zijn allemaal nuttig in bepaalde situaties. Ieder van ons kan de vijf stijlen gebruiken: niemand bezit er maar één.

Jouw score is een indicatie voor effectiviteit in jouw situatie. Het is mogelijk dat jouw sociale vaardigheden je ertoe brengen om meer of minder op bepaald conflictgedrag te vertrouwen dan nodig is.

Om je te helpen dat te bepalen, zijn ook een aantal vragen opgenomen om je te waarschuwen voor een buitensporig gebruik van iedere stijl.



DOORDRUKKEN



Gebruiks- mogelijkheden:

- Als een snelle, beslissende actie van vitaal belang is. Bijvoorbeeld in noodsituaties.
- Bij belangrijke onderwerpen waarbij een impopulaire gedragsmaatregel moet worden uitgevoerd, zoals bezuinigingen, of om impopulaire of disciplinaire maatregelen worden opgelegd.
- Bij onderwerpen die van vitaal belang zijn voor het bedrijf als je weet dat je gelijk hebt.
- Om jezelf te beschermen tegen mensen die misbruik maken van niet-competitief gedrag.
- Als er niet meer objectiviteit naar een situatie gekeken kan worden waardoor men in de emotie (agressie) schiet. Oorzaak → Gevolg: men reageert vanuit de gevolkant.

Als je hoog hebt gescoord:

- Ben je omringt door 'ja-knikkers'? Dan kan het zo zijn dat zij hebben geleerd dat het onverstandig is om het niet met je eens te zijn of dat zij het hebben opgegeven en proberen je te beïnvloeden. Hierdoor ben je afgesneden van informatie.
- Zijn je collega's bang om toe te geven dat zij iets niet weten of onzeker zijn? In een competitief klimaat moet men knokken om invloed en waardering. Dit betekent dat men zich meer zelfvertrouwen moet voordoen dan men zich eigenlijk voelt. Het resultaat is dat men minder informatie en meningen kan vragen: men is minder in staat bij te leren.
- Je maakt mogelijk misbruik van je hiërarchische positie, of je hebt moeite met het controleren van emoties. Forceren/agressie wordt ingezet als verdedigingsmechanisme.

Als je laag hebt gescoord:

- Voel je je vaak machteloos in situaties? De oorzaak kan zijn dat je je niet bewust bent van de macht die je hebt, niet getraind bent die te gebruiken of je ongemakkelijk voelt bij de gedachte hem te gebruiken. Dit kan je effectiviteit verminderen.
- Kost het je moeite om een krachtig standpunt in te nemen, zelfs als je daar de oorzaak van inziet? Soms brengt de bezorgdheid om andermans gevoelens of angst om macht te gebruiken je aan het twijfelen. Dit kan het uitstellen van de beslissing betekenen en zo het verlengen of vermeerderen van de frustratie en/of de wrok van anderen.



SAMENWERKEN

Gebruiks- mogelijkheden:

- Om een gezamenlijke oplossing te vinden als beide doelstellingen te belangrijk zijn om een compromis te sluiten.
- Om jouw eigen veronderstellingen te toetsen en de opvattingen van anderen beter te begrijpen.
- Om de inzichten van mensen die vanuit verschillende invalshoeken naar een probleem kijken samen te brengen.
- Om het commitment van anderen te verkrijgen door hun belangen in een consensusbeslissing samen te brengen.
- Om negatieve gevoelens uit te diepen die een persoonlijke relatie verstoren.

Als je hoog hebt gescoord:

- Besteed je tijd aan het diepgaand bespreken van onderwerpen die dat niet waard schijnen te zijn? Triviale problemen vragen niet om optimale oplossingen en niet alle meningsverschillen hoeven te worden uitgediept. Een te hoog gebruik van deze stijl en streven naar consensus betekent soms een verlangen om risico's te minimaliseren door de verantwoordelijkheid voor de beslissing te spreiden of actie uit te stellen.
- Slaag je er niet in om met jouw samenwerkingsgedrag hetzelfde gedrag bij anderen op te roepen? De uitdiepende en experimentele aard van samenwerkingsgedrag kan het voor de anderen noodzakelijk maken de geboden opening te negeren of er kan misbruik van vertrouwen en openheid worden gemaakt. Misschien merk je de signalen niet van de aanwezigheid van een defensieve houding, onrustgevoelens, ongeduld of tegenstelde belangen.

Als je laag hebt gescoord:

- Vind je het moeilijk om meningsverschillen te zien als mogelijkheden voor gezamenlijke winst, of om om te leren of problemen op te lossen? Hoewel er vaak bedreigende of niet productieve aspecten aan een conflict zitten, kan pessimisme je verhinderen om samenwerkingsmogelijkheden te zien en je zo beroven van wederzijds voordeel en de tevredenheid die samengaat met een succesvolle samenwerking.
- Voelen jouw medewerkers zich niet gebonden aan jouw beslissingen/beleid? Zijn hun belangen en zaken eigenlijk wel meegenomen?



COMPROMIS SLUITEN

Gebruiks- mogelijkheden:

- Als doelen matig belangrijk zijn, maar niet de inspanning van een meer assertieve stijl waard zijn.
- Als twee even machtige tegenstanders sterk gehecht zijn aan elkaars over-en-weer uitsluitende doeleinden.
- Om tijdelijke regelingen van complexe onderwerpen te bereiken.
- Om passende oplossingen te bereiken onder tijdsdruk.
- Als stijl om op terug te vallen als samenwerken of twisten heeft gefaald.

Als je hoog hebt gescoord:

- Concentreer je zo op het haalbare en de tactieken van een compromis zoeken dat je soms de grote lijnen uit het oog verliest, zoals principes, waarden, lange termijndoelen en bedrijfsbelangen?
- Schept de nadruk op onderhandelen en deals maken een cynisch klimaat van gewiektheid? Zo'n klimaat kan het vertrouwen tussen personen ondermijnen en de aandacht afleiden van de voordelen van de besproken onderwerpen.

Als je laag hebt gescoord:

- Vind je jezelf te fijngevoelig of te verlegen om effectief te zijn in onderhandelingsituaties?
- Vind je het moeilijk om concessies te doen? Zonder deze veiligheidsklep zou het voor jou moeilijk kunnen zijn om soepel uit een situatie van wederzijdse destructieve argumenten en machtsstrijd te komen.



VERMIJDEN

Gebruiks- mogelijkheden:

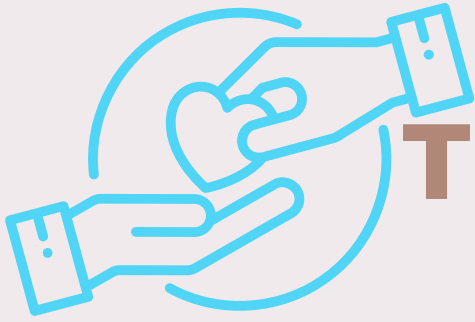
- Als een onderwerp triviaal of van voorbijgaande aard is, of als belangrijkere onderwerpen dringender zijn.
- Als je geen kans ziet om je belangen te bevredigen, bijvoorbeeld wanneer je weinig macht hebt of gefrustreerd raakt door iets dat erg moeilijk te veranderen is.
- Als de mogelijke schade door het aangaan van een conflict groter is dan de vruchten van de oplossing.
- Om mensen te laten afkoelen of spanningen terug te brengen tot een productief niveau en gevoel voor de juiste proporties te herkrijgen.
- als het verzamelen van meer informatie meer voordelen biedt dan het nemen van een onmiddellijke beslissing.
- Struisvogelpolitiek.

Als je hoog hebt gescoord:

- Leidt jouw beïnvloeding eronder dat mensen moeite hebben jouw inbreng t.a.v. onderwerpen te verkrijgen?
- Lijken mensen vaak op eieren te lopen? Soms wordt een niet-functionele hoeveelheid energie besteed aan voorzichtigheid en het vermijden van onderwerpen: dit kan een indicatie zijn dat die onderwerpen onder ogen gezien en opgelost moeten worden.
- Steek je liever de kop in het zand dan dat je het gesprek of conflict aangaat? Daarbij werkt dit contraproductief. Je ontnemt de ander de mogelijkheid om te kunnen veranderen of tot een ander inzicht te komen.

Als je laag hebt gescoord:

- Kwets je vaak andermans gevoelens of roep je vijandigheid op? Probeer je onderwerpen met discretie en voorzichtigheid aan de orde te stellen, zodat ze niet bedreigend zijn. Tact is gedeeltelijk de kunst om tot een verdeeldheid leidende aspecten van een onderwerp te vermijden.
- Voel je je vaak gekweld of overweldigd door een hoeveelheid onderwerpen? Misschien kun je meer tijd besteden aan het stellen van prioriteiten, beslissen welke onderwerpen betrekkelijk belangrijk zijn en meer aan anderen delegeren.



TOEGEVEN

Gebruiks- mogelijkheden:

- Als je beseft dat je ongelijk hebt, om een beter voorstel de kans te geven, om van anderen te leren en om te laten zien dat je redelijk bent.
- Als het onderwerp belangrijker is voor de anderen dan voor jezelf, om de behoeften van anderen te bevredigen en als een welwillend gebaar om een coöperatieve relatie helpen bewaren.
- Om krediet op te bouwen in de relatie, voor latere onderwerpen die belangrijk voor je zijn.
- Als voortgezette competitie jouw zaak zou schaden, als men je de baas is en je aan de verliezende hand bent.
- Als het bewaren van harmonie en het voorkomen van scheuringen belangrijk is.
- Om bij te dragen aan de ontwikkeling van collega's door hen te laten experimenteren en van hun eigen gedrag te leren.

Als je hoog hebt gescoord:

- Denk je dat je eigen ideeën en belangen niet de aandacht krijgen die ze verdienen? Teveel rekening houden met de belangen van anderen kan je beroven van invloed, achting en erkenning. Het berooft ook de organisatie van jouw mogelijke bijdragen.
- Is er weinig discipline? Hoewel discipline als doel op zich misschien van weinig waarde is, zijn er vaak regels, procedures en opdrachten waarvan de uitvoering van essentieel belang is voor jou of de organisatie. Je past de 'spelregels' van het bedrijf te weinig toe.

Als je laag hebt gescoord:

- Heb je moeite mee goodwill op te bouwen bij het anderen? Jezelf aanpassen op ondergeschikte punten die belangrijk zijn voor anderen, is een gebaar van goodwill.
- Vinden anderen je vaak onredelijk?
- Vind je het moeilijk om toe te geven dat je ongelijk hebt?
- Erken je legitieme uitzonderingen op regels?
- Weet je wanneer je verslagen bent?
- Vind je andermans mening veelal van ondergeschikt belang?



CONTACT

Heb je vragen over deze test of wil je in
gesprek over conflict en
conflicthantering?
Neem gerust contact met me op!

info@crisawold.com
06 54 60 57 86
www.crisawold.com

CRISTA WOLD COACHING