

Selbst-Check: Welcher Konflikttyp bin ich?



Damit Streitigkeiten und Konflikte nicht eskalieren, ist es sehr hilfreich zu wissen, wie man in Stresssituationen reagiert.

Erst wenn dir klar ist, wie du in herausfordernden Situationen reagierst und du weißt, dass dieses Verhalten wenig lösungsorientiert ist, kannst du regulierend den Konflikt steuern.

Erfahre in den nächsten 10 Minuten alle wichtigen Details, welcher Konflikttyp du bist und du dein Konfliktverhalten künftig steuern kannst.

Brauchst du mehr, ruf mich an.

Selbst-Check: Welcher Konflikttyp bin ich?

I. Bitte kreuze alle folgenden Sätze an, die von dir stammen könnten oder deinen Denk-/Empfindens- und Verhaltensweisen am ehesten entsprechen. Lege vor Beginn fest, ob du den Test für den privaten oder beruflichen Bereich machst. Unterschiede im kontextuellen Konfliktverhalten sind möglich:

- | | |
|--|---|
| 1. Meine Forderungen und Ansichten versuche ich voll und ganz durchzusetzen | D |
| 2. Diskussionen und Problemlösungen schiebe ich lieber auf einen günstigeren Zeitpunkt auf | V |
| 3. Proaktiv thematisiere das Problem und schlage ein klärendes Gespräch vor | P |
| 4. Mir ist es wichtig, dass am Ende alle zufrieden sind | P |
| 5. Ich entschuldige mich. Meine Interessen stelle ich zurück. | N |
| 6. Ich spreche auf keinen Fall mehr mit meinem Konfliktgegner | V |
| 7. Ich setze gerne meine Meinung durch – einer muss ja führen | D |
| 8. Ich setze mich mit den anderen Konfliktbeteiligten hin und kläre die Sache | P |
| 9. Ich schlage vor, sich – wenn möglich - situativ abzuwechseln | K |
| 10. Ich finde es wichtig, dass man nachgeben kann – kämpfen ist oft unnötig anstrengend | N |
| 11. Ich kündige / drohe meinem Konfliktpartner Bestrafung an. | D |
| 12. Selten ist mir etwas so wichtig, als dass ich dafür kämpfen würde. | N |
| 13. Ich höre mir mal erst einmal an, was die anderen zu sagen haben | K |
| 14. Bevor ich gegebenenfalls, Ärger kriege, gebe ich lieber nach | N |
| 15. Meistens hoffe ich, dass sich der Konflikt von selbst auflöst | V |
| 16. Ich schlage vor, das Problem ausdiskutieren | P |
| 17. Ich schlage vor, sich in der Mitte zu treffen | K |
| 18. Meine Haltung zeigt deutlich, dass ich über den Konflikt nicht sprechen möchte | V |
| 19. Ich beschuldige die andere Partei für ihre Fehler und beharre auf meinem Recht | D |
| 20. Ich werde nachgeben – in der Hoffnung hoffe, dass der andere dasselbe tut und sich so der Konflikt bereinigt | K |

II. Zähle aus, wie oft du die unterschiedlichen Buchstaben angekreuzt hast.

Wo liegt dein Verhaltensschwerpunkt? (Mischformen sind selbstverständlich möglich)

_____ N _____ P _____ K _____ V _____ D

Die Auflösung steht auf der nächsten Seite.

Selbst-Check: Welcher Konflikttyp bin ich?

III. Auflösung Selbstcheck:

Nachfolgend findest du die jeweiligen Zuordnungen zu den einzelnen Konflikttypen.

D = Durchsetzung, Zwang, Manipulation

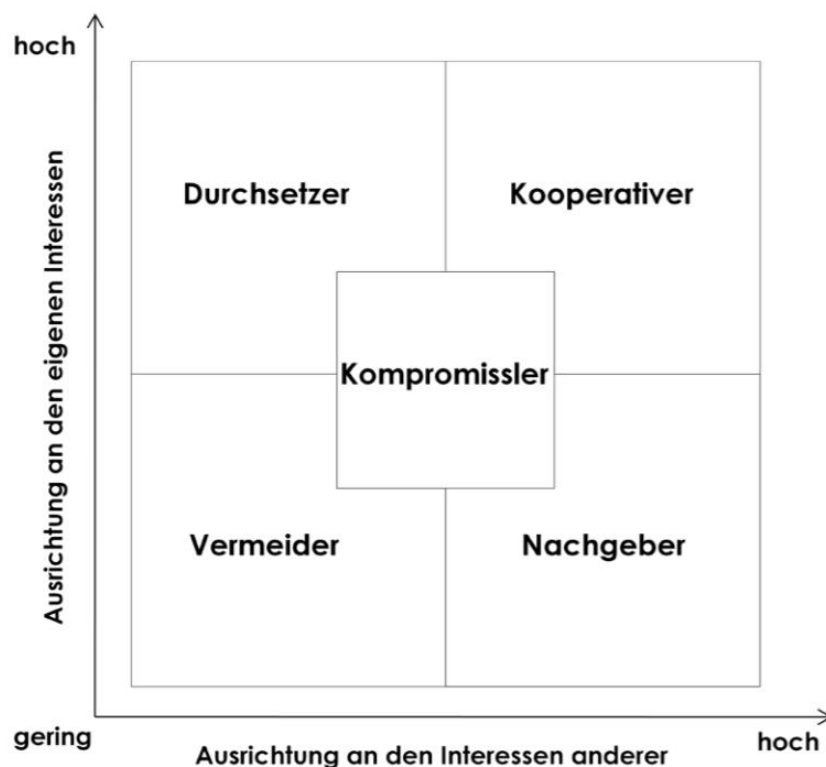
V = Vermeidung, Rückzug, Flucht

N = Nachgeben, Verzicht, Beschwichtigung

P = Kooperatives Verhalten - zielorientiert, anerkennend im Sinne eines Win-Win

K = Kompromiss (jeder verzichtet zugunsten einer Lösung auf einen Teil eigener Interessen)

IV. Selbst-Orientierung: Die **Matrix der Konflikttypen** zeigt deine Position



Details zu den Licht- und Schattenseiten Ihres Konflikttyps auf der nächsten Seite.

Selbst-Check: Welcher Konflikttyp bin ich?

V. Stärken und Schwächen der einzelnen Konflikttypen

| Konflikttyp | Stärken + | Schwächen - |
|------------------|--|---|
| Durchsetzer_in | <ul style="list-style-type: none"> - Initiativ - Entscheidungsorientiert - Sorgt für Klarheit - Konfliktlöser, Macher - Meinungsstark | <ul style="list-style-type: none"> - Starkes Kontrollverhalten (= dauerhaft Kräfte zehrend) - Unpersönlich/Distanz - Dominanz - Hierarchie |
| Vermeider_in | <ul style="list-style-type: none"> - Keine Eskalation möglich - Keine Kurzschlussreaktion oder ‚heiße‘ Konflikte - Kein Widerspruch, ergeben | <ul style="list-style-type: none"> - Ausreden, Selbstverleugnung (Kraftaufwand) - Konflikt wird aus Angst vor Konsequenzen negiert - Ggf. keine eigenen Ziele - Nicht Nein-sagen können - Tatenlos aufgeben - Überdiszipliniert - Regelkonform |
| Nachgeber_in | <ul style="list-style-type: none"> - Raum gebend - Flexibilität - Harmonie ist wichtig - Konfliktscheu - Unterstützend helfen wollen | <ul style="list-style-type: none"> - stellt Ziele Dritter über eigene - (Selbst-)Überforderung - Äußere Konflikte verlagern sich nach innen - Konflikt schwelt weiter - Schuldgefühle - geringes Selbstvertrauen in eigene Leistung |
| Kooperative_r | <ul style="list-style-type: none"> - Lösungsorientiert - Allparteilichkeit (achtet alle Interessen im Sinne des gemeinsamen Ziels) - Wertschätzend - Ausgewogenheit - Beziehungsstark | <ul style="list-style-type: none"> - Gefahr unklarer Entscheidungen - Entscheidungsfindung kann sich rauszögern - ggf. Durchsetzungsschwach |
| Kompromissler_in | <ul style="list-style-type: none"> - Lösungsinteressiert - Verhandlungsspielräume - Sachorientiert - Flexibles Handeln - löst den Konflikt - Kritikfähig | <ul style="list-style-type: none"> - gibt sich unter Druck ggf. schnell zufrieden - verzichtet auf Teile der eigenen Interessen - denkt nicht in Dimensionen wie Scheitern, richtig/falsch |

Der Test ist angelehnt an das Thomas-Modell aus "Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument - TKI"

Literatur:

Thomas, Kenneth Wayne: "Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument", 2002

Schwarz, Gerhard: Konfliktmanagement/ Konflikte erkennen, analysieren, lösen Springer Gabler 2014, 9. Auflage