

Konfliktstiltest

Welchen Konfliktstil bevorzugen Sie?

Es gibt unterschiedliche Möglichkeiten, mit Konflikten umzugehen: Verhaltensmuster im Umgang mit Konflikten nennen wir auch Konfliktstile. Jeder Mensch entwickelt eine für ihn charakteristische Abfolge von Konfliktstilen. Er lernt, mit welchem Stil er am besten einen Konflikt angeht und auf welchen er dann überwechselt, wenn der erste Konfliktstil erfolglos bleibt.

Dieser Test gibt Ihnen Hinweise darauf, welche Konfliktstile Sie bevorzugen. Lesen Sie dazu bitte die folgenden Situationsbeschreibungen.

1. Bewerten Sie anschließend die vorgegebenen Reaktionsmöglichkeiten.
2. Geben Sie 5 Punkte der Reaktion, die Ihr eigenes Verhalten am besten beschreibt.
3. Verteilen Sie auf die übrigen Reaktionen die Punktzahlen 4 bis 1, je nachdem, inwieweit sie ihrem eigenen Verhalten nahe kommen. 1 Punkt erhält also diejenige Reaktion, die Ihrem Verhalten am wenigsten entspricht.
4. Pro Situationsbeschreibung können Sie die Punktzahlen 1, 2, 3, 4 und 5 nur einmal vergeben.

Gehen Sie bei der Bewertung von Ihrem tatsächlichen Verhalten aus. Seien Sie ehrlich gegen sich selbst! Ihr Testergebnis gibt Ihnen Anhaltspunkte welche Entwicklungspotentiale Sie nutzen können.

1. Jeder Konflikt führt zu spontanen Verhaltensweisen und Gefühlsreaktionen. Wie würden Sie Ihre Reaktion beschreiben?

- a) Ich bin ärgerlich und will meine Interessen auf jeden Fall durchsetzen.
- b) Ich versuche meine Gefühle im Zaum zu halten und eine sachlich optimale Problemlösung zu erreichen.
- c) Ich neige dazu, zu resignieren. Denn zu einer wirklichen Lösung kann ich doch nichts beitragen.
- d) Ich stehe auf dem Standpunkt: Wenn der andere mir entgegenkommt, komme ich ihm auch entgegen.
- e) Ich möchte andere nicht verletzen. Deshalb spiele ich die Sache nicht hoch und gebe eher einmal nach.

2. Sie ärgern sich aus irgendeinem Grund über eine/n Kollege/in. Was tun Sie?

- a) Ich sage ihm/ihr, worüber ich mich ärgere. Wir setzen uns zusammen und lösen das Problem für beide Seiten zufriedenstellend.
- b) Ich gehe ihm/ihr aus dem Weg, bis sich mein Ärger gelegt hat.
- c) Ich mache meinem Ärger Luft, ohne viel zu überlegen.
- d) Ich versuche den Ärger zu unterdrücken und verhalte mich weiterhin freundlich.
- e) Ich rege mich nicht weiter auf. Meist findet sich eine für beide Seiten halbwegs tragbare Lösung.

3. Eine Besprechung zieht sich immer mehr in die Länge, weil ein/e Kollege/in auf seinen/ihren Einwänden beharrt. Wie verhalten Sie sich?

- a) Ich trete dafür ein, dass er/sie seine/ihre Argumente vorbringen kann. Wenn er/sie die Gruppe nicht überzeugt, sollte er sich der Mehrheitsmeinung anschließen.
- b) Ich versuche herauszufinden, weshalb der Kollege/die Kollegin das Problem anders als die Gruppe sieht. Wir können dann nochmals unsere Argumente aus seiner/Ihrer Sicht prüfen und ihn/sie besser verstehen.
- c) Ich versuche, den Konflikt zu entschärfen und empfehle, zu angenehmeren Tagesordnungspunkten überzugehen.
- d) Der Kollege/Die Kollegin behindert unsere Arbeit. Ich sage das offen und verlange, dass wir notfalls ohne ihn/sie weitermachen.
- e) Ich halte mich heraus, wenn andere streiten. Soll doch jeder sehen, wie er eine Meinung durchsetzen kann.

4. Sie sollen in einer strittigen Frage die Position Ihrer Kollegen gegenüber dem/der BezirksleiterIn vertreten. Wie verhalten Sie sich?

- a) Ich vertrete unsere Position klar und deutlich. Ich lasse mich nur durch Argumente überzeugen und Sorge dafür, dass eine optimale Entscheidung erreicht wird.
- b) Ich versuche von vornherein einen offenen Konflikt zu vermeiden.
- c) Ich bemühe mich um einen harmonischen Gesprächsablauf. Notfalls gehe ich von unsere Position ab.
- d) Ich verhandle hart, mache keine Zugeständnisse und versuche, unsere Maximalforderung durchzusetzen.
- e) Ich versuche einen Mittelweg zu finden.

5. Ein/e MitarbeiterIn verlangt von Ihnen ein höheres Gehalt und droht mit Kündigung, wenn sie seinen/ihren Wunsch nicht erfüllen. Was tun Sie?

- a) Ich versuche ihn/sie zu beschwichtigen und rate ihm/ihr, erst einmal abzuwarten.
- b) Ich lasse mich nicht unter Druck setzen und kündige Gegenmaßnahmen an.
- c) Ich versuche ihm/ihr halbwegs entgegen zu kommen.
- d) Ich erarbeite gemeinsam mit ihm/ihr einen Stufenplan für eine längerfristig optimale Lösung.
- e) Ich gebe soweit nach, wie es erforderlich ist, um ihn/sie zu halten.

6. Ein/e Mitarbeiter/in lästert laufend über Kollegen/Innen hinter Ihrem Rücken. Wie verhalten Sie sich?

- a) Ich halte mich heraus.
- b) Ich drohe mit Konsequenzen, falls er/sie dies nicht unterläßt.
- c) Ich führe mit ihm/ihr ein sachliches Gespräch, um das Problem zu beheben.
- d) Ich versuche die Situation zu überspielen und rate allen, sich nicht so aufzuregen.
- e) Ich empfehle dem/der MitarbeiterIn, sich etwas mehr zurück zu halten.

Auswertung

Die höchste Summe zeigt Ihnen den Konfliktstil, zu dem Sie am meisten neigen. Im Gegensatz dazu gibt Ihnen die niedrigste Summe einen Hinweis darauf, welcher Konfliktstil Ihnen am wenigsten liegt.

	Konfliktstile:									
Situationen:	1,1		1,9		5,5		9,1		9,9	
	Vergebene Punkte:		Vergebene Punkte:		Vergebene Punkte:		Vergebene Punkte:		Vergebene Punkte:	
1	c		e		d		a		b	
2	b		d		e		c		a	
3	e		c		a		d		b	
4	b		c		e		d		a	
5	a		e		c		b		d	
6	a		d		e		b		c	
Summe:										

Interpretation der Ergebnisse

In der Grafik sind verschiedene Konfliktstile beschrieben. Anhand der Summenwerte, die errechnet wurden, erkennen Sie, welche Konfliktstile Sie mehr und welche Sie weniger bevorzugen. Bedenken Sie: Kein Stil ist der allein optimale. In verschiedenen Situationen können unterschiedliche Stile angemessen sein. Ein Konflikt wird am ehesten bewältigt, wenn die Beteiligten flexibel zwischen diesen Stilen variieren.

