

BIJLAGE 4.8.2

Docentenuitleg conflicthanteringstijlen

Forceren

Mensen die forceren gaan elk verschil van mening heftig te lijf, vol overtuigd van hun eigen gelijk. Hun eigen belang staat voorop en ze gaan voor de winst.

Voordeel Mensen die forceren krijgen vaak hun zin.

Nadeel Relaties met anderen kan ernstig verstoord raken. De alles of niets houding roept veel weerstand op. Op korte termijn wordt er winst geboekt, op lange termijn zal de andere partij zich twee keer bedenken voordat deze weer met deze persoon in zee gaat.

Vermijden

Mensen die bij voorkeur conflicten vermijden doen alsof hun neus bloed, ze ontkennen dat er een verschil van mening is. Ze ontlopen de situaties waarbij ze betrokken kunnen raken bij conflicten. Ze zetten zich nauwelijks in voor het belang van anderen maar ook hun eigen belang laten ze snel voor wat het is als ze merken dat ze er weerstand mee oproepen bij anderen. Ze zijn niet assertief, eerder passief en onverschillig.

Voordeel Mensen komen zelden in problemen in conflictsituaties, ze zijn onzichtbaar. Deze manier van omgaan met conflicten kost weinig energie.

Nadeel Mensen die vermijden, wekken vaak irritatie op bij anderen die de situatie wel als problematisch beschouwen. Ze worden gezien als mensen die geen stelling durven nemen. Het conflict wordt niet opgelost, het blijft liggen en kan op ieder moment weer opspelen.

Aanpassen

Mensen die zich bij voorkeur aanpassen zijn geneigd tot toegeeflijkheid. Ze geven zich snel gewonnen bij tegengestelde belangen en komen niet op voor hun eigen belang om de lieve vrede te bewaren. In een relatie waar sprake is van machtsongelijkheid hebben zij vaak niet de moed om de discussie aan te gaan uit angst voor de consequenties.

Voordeel Het voordeel voor henzelf is dat zij geen energie hoeven steken in discussies en argumentatie. Ook bouwen zij er sociaal krediet mee op en bewaren zij de lieve vrede.

Nadeel Mensen die dit te vaak doen zijn veelal ontevreden met hun eigen gedrag. Er is dan wel geen ruzie, maar ze delven wel het onderspit, ze laten zich iets in de maag splitsen waar ze niet achter staan. Het frustreert hun gevoel van eigenwaarde.

Onderhandelen/ compromis sluiten

Mensen die onderhandelen hebben oog voor het belang van de ander en voor hun eigen belang, ze zoeken een compromis. Het doen van concessies is een kwestie van geven en nemen. Ze zijn bereid veel energie in onderhandelingen te steken, doen water bij wijn en verwachten dit ook van anderen. Een goed compromis levert beide partijen iets op.

Voordeel Iedereen krijgt een beetje zijn zin. Het is sneller dan samenwerken.

Nadeel Een compromis zorgt er voor dat niemand echt volledig zijn zin krijgt. De gevonden oplossing ligt ergens in het midden.

Exploreren/ samenwerken

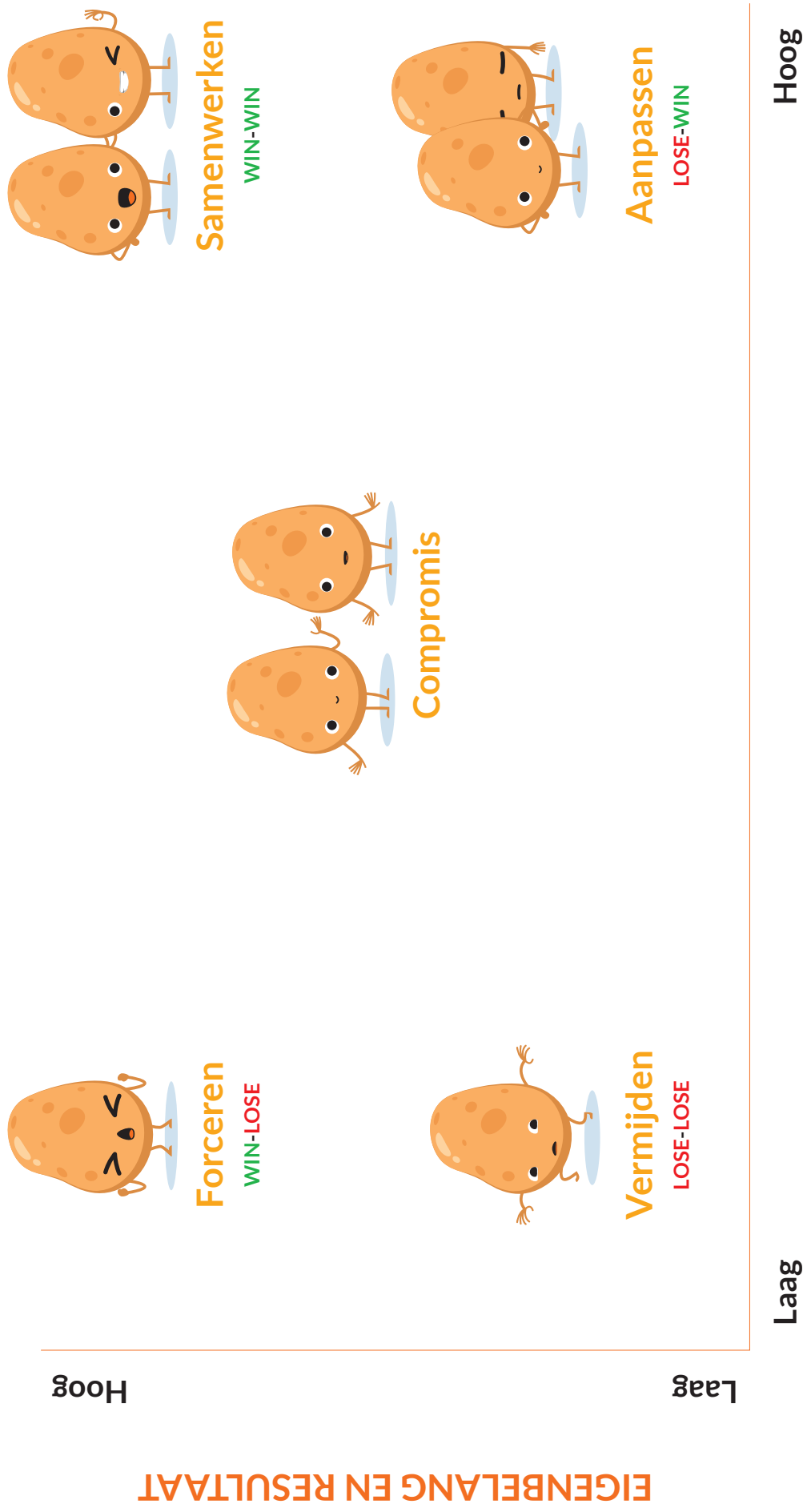
Mensen die samenwerken verheffen het belang van de ander als dat van henzelf tot doel. Ze zijn in staat om in overleg met elkaar obstakels uit de weg te ruimen. Ze zijn creatief in het vinden van alternatieven en keuzemogelijkheden. Mensen die samenwerken zijn bereid veel energie en tijd te steken in het probleem.

Voordeel Mensen die exploreren en samenwerken zijn in staat om meningsverschillen op een plezierige wijze op te lossen door te streven naar een win-win situatie. Het schept een band met de andere partij.

Nadeel Is de andere partij niet bereid is tot samenwerken (zoals mensen die vermijden of forceren) is alle moeite tevergeefs. Het kost veel tijd en energie, niet elke situatie is dit waard.

BIJLAGE 4.8.3

Conflicthanteringsstijlen model (Thomas-Kilmann)



BELANG VAN DE ANDER EN RELATIE