Verslagje conflicthantering

De uitslag van mijn conflictstijlentest is als volgt: aanpassen: 3 v.d. 12, compromis: 0 v.d. 12, samenwerken: 6 v.d. 12, vermijden: 7 v.d. 12, wedijveren: 10 v.d. 12. Ik kan mijzelf erg herkennen in deze uitslag. Compromissen sluiten doe ik niet graag, ik overtuig anderen liever van mijn standpunt. Dat is denk ik ook de reden dat ik laag gescoord heb bij aanpassen. Samen overleggen, werkverdelingen maken en concrete afspraken maken zijn vaardigheden waar ik regelmatig gebruik van maak om de samenwerking soepel te laten verlopen. Dit is echter in groepsverband wanneer ik bij mijn familie of hele goede vrienden ben zal ik conflicten eerder vermijden. Waarom ik dit doe weet ik zelf ook niet zo goed, ik denk dat ik gewoon geen ruzie wil met mensen die dicht bij mij staan en daarom confrontaties uit de weg ga. Bij wedijveren heb ik het hoogste gescoord, dit komt denk ik doordat ik graag een discussie aan ga en anderen van mijn standpunten probeer te overtuigen. Daarbij komt dat ik erg eerlijk en direct ben, ik draai niet om zaken heen maar zeg wat er gezegd moet worden. Ik merk wel dat dit niet altijd even gewaardeerd wordt.

Ik ben erg tevreden met mijn stijl van conflicthantering. Het liefst ga ik conflicten uit de weg maar ik ben tegelijkertijd eerlijk en direct en zal in overleg een discussie aan gaan waarom iets niet goed gaat of waarom bepaalde dingen anders zouden moeten. Ik zou misschien willen dat ik ook bij mijn familie en goede vrienden vaker wat van mijzelf laat horen i.p.v. dat ik mijzelf terugtrek uit een gesprek of discussie. Dus ik zou willen dat ik in een conflict of discussie met mijn familie op dezelfde manier reageer als in een conflict of discussie die op school plaats vindt: eerlijk en direct i.p.v. teruggetrokken en stil.

Ik merk dat 2 culturele dimensies invloed hebben op mijn manier van conflicthantering: individualisme en femininiteit. Wanneer ik met iemand samenwerk gaat het mij om de inhoud, dat wat we samen kunnen bereiken vind ik belangrijker dan de relatie tussen ons beiden. Wanneer er samengewerkt wordt vind ik het van belang dat iedereen direct en eerlijk naar elkaar is en dat andermans meningen gerespecteerd worden. In groepsverband ben je verantwoordelijk voor de eigen gedrag, wanneer 1 persoon geen initiatief toont naar de groep of aan de lopende band fouten maakt, is het niet de groep die aangesproken wordt maar de persoon in kwestie wordt op zijn gedrag geattendeerd door de rest van de groep. Waar ik mijzelf nog meer heel erg in herken is: werken om te leven. Ik ben van mening dat je hard moet werken en altijd je best moet doen maar dat je ook van het leven moet kunnen genieten en je rust momenten moet kunnen nemen.

Ik ben erg gehecht aan deze waarden en normen en vind het ook meer dan fijn wanneer iemand anders dezelfde waarden en normen hanteert. Tot voor de cursus conflicthantering heb ik er eigenlijk nooit bij stil gestaan dat er mensen zijn die andere waarde en normen hebben of zelfs andere culturele dimensies hanteren. Ik merk al gauw dat wanneer dit het geval is ik niet goed weet wat ik hier dan mee aan moet, ik kan dan niet zo goed inschatten wat de ander van mij verwacht maar ook andersom: ik weet niet wat de ander van mij verwacht.

Ik denk dat dit zeker nog een aandachtspunt voor mij is. Wanneer iemand andere waarden en normen of zelfs andere culturele dimensies hanteert dan ik, wil ik daar beter op in kunnen spelen. Dus dat het voor de samenwerking niet uit hoeft te maken welke culturele dimensies we hanteren en iedereen zich nog steeds op zijn gemak voelt in de groep. Dit wil ik gaan bereiken door voordat het project of de groepsopdracht van start gaat in overleg te gaan met alle groepsleden. Dan kan er besproken worden wie wat verwacht van de groep en wie er eventueel meer behoefte heeft aan bepaalde dingen dan de rest. Op deze manier zal iedereen zich meer op z’n gemak voelen binnen de groep zonder dat er rare situaties ontstaan.