

Je uitslag

Opslaan rapport

Je resultaat bewaren, emailen of printen.

Log in of maak een account aan met je socials om te bewaren.

Lees ons [social media statement](#). Je gaat akkoord met onze [privacy voorwaarden](#) en [social media statement](#).

Elke stijl van conflicthantering correspondeert met een bepaalde verhouding waarin je enerzijds probeert je eigen belangen veilig te stellen en anderzijds probeert de belangen van de ander veilig te stellen. Hieronder worden de twee stijlen beschreven die jij waarschijnlijk het meest gebruikt.

Compromis (Middelmatig belang van de ander - Middelmatig eigenbelang)

Hier zoek je naar tussenoplossingen voor beide partijen. Er wordt meer toegegeven dan bij dwang (doordrukken), maar minder dan bij probleem oplossen (samenwerken). Kenmerken van dit gedrag: het verschil willen delen,

concessies doen, soms halve oplossingen zoeken, tevreden zijn met matigheid, tot op zekere hoogte meewerken (maar niet tot elke prijs), voor wat, hoort wat.

Vermijden (Laag belang van de ander - Laag eigen belang)

Je keert jezelf af van het conflict. Je bent gericht op het redelijk houden van de relatie, in ieder geval tijdelijk. Emotionele uitbarstingen zijn ongewenst want die verstoren het beeld. Kenmerken van dit gedrag: nadruk op redelijkheid en rede, emoties worden vermeden of vertaald, kilheid en abstract blijven, diplomatiek langs klippen zien te komen, bij (te) grote druk terugtrekken op eigen stellingen.

Jouw effectiviteit van handelen in conflictsituaties

Iedereen hanteert verschillende stijlen van conflicthantering. Niemand kan worden getypeerd alsof hij of zij maar een enkele stijl zou kunnen hanteren. Wel is het zo dat je wellicht geneigd bent een bepaalde stijl eerder te hanteren dan de andere. Voor jouw stijlen is hieronder aangegeven in welke situatie deze van nut zouden kunnen zijn of effectief zijn.

Compromis

Als samenwerken of doordrukken niet mogelijk is, om onder druk bij een complexe situatie tot overeenstemming te komen, als belang van beide partijen minder groot is dan een eventueel escalerend conflict.

Vermijden

Als inwinnen van informatie of bedenktijd meer voordelen biedt dan een onmiddellijke beslissing, als anderen het probleem effectiever kunnen oplossen, als andere zaken urgenter zijn.

Conflicthantering en persoonlijkheid

Deze conflicttest is geen persoonlijkheidstest. Een test die wel je persoonlijkheid meet en daarmee laat zien hoe je doorgaans, van nature, ten opzichte van anderen zult gedragen is de Big Five. De Big Five persoonlijkheidstest is een van de meest gebruikte persoonlijkheidstests.

Twee van de vijf assen op de Big Five testen meten iemands inter-persoonlijke gedrag wat bepalend is voor hoe iemand zich ten opzichte van anderen zal gedragen en wat voor gedrag hij of zij daarmee oproept. Deze twee assen zijn vriendelijkheid (meegaandheid) en extravertheid. De combinatie van deze twee assen leidt tot vier mogelijke scores en daarmee vier vormen van samenwerken, soms ook wel conflicthanteringsstijlen genoemd. Zie onderstaande afbeelding.

Conflicthanteringsstijl/samenwerkingsvorm

Op basis van iemands score op de interpersoonlijke assen 'vriendelijkheid' en 'extravertheid' in de Big Five persoonlijkheidstest



Op 123test kun je zowel een gratis Big Five test maken als een uitgebreide Big Five test die ook door psychologen en loopbaanadviseurs wordt gebruikt.

Maak de conflicttest

Wil je de test nog eens maken of heb je de uitslag van iemand anders bekeken en wil je nu zelf weten wat jouw conflicthanteringsstijl is? [Maak de conflicttest](#).

