

## Selbst-Check: Welcher Konflikttyp bin ich?

Bitte kreuzen Sie all die folgenden Sätze an, die von Ihnen stammen könnten oder Ihren Denk- und Verhaltensweisen am ehesten entsprechen. Dabei kann es sinnvoll sein, vorher festzulegen, ob Sie den Test für den privaten oder beruflichen Kontext machen möchte. Denn je nach Kontext kann Ihr Konfliktverhalten unterschiedlich sein:

1. Ich versuche, meine Forderungen und Ansichten voll durchzusetzen. (D)
2. Ich schiebe Diskussionen und Problemlösung auf. (V)
3. Ich benenne das Problem und schlage ein Gespräch vor. (P)
4. Mir ist es wichtig, dass am Ende alle zufrieden sind. (P)
5. Ich entschuldige mich und verfolge meine Interessen nicht weiter. (N)
6. Ich spreche nicht mehr mit der anderen Konfliktpartei. (V)
7. Ich setze meine Meinung durch. (D)
8. Ich setze mich mit den anderen hin und kläre die Sache. (P)
9. Ich schlage vor, sich abzuwechseln. (K)
10. Ich finde es wichtig, dass man nachgeben kann. (N)
11. Ich kündige meinem Kontrahenten Bestrafung an. (D)
12. Mir ist selten etwas so wichtig, als dass ich dafür kämpfen würde. (N)
13. Ich höre mir mal an, was der andere zu sagen hat. (K)
14. Ich gebe lieber nach, bevor ich Ärger bekomme. (N)
15. Ich hoffe, 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. Ich zeige deutlich, dass ich über den Konflikt nicht sprechen möchte. (V)
19. Ich beschuldige die andere Partei. (D)
20. Ich werde nachgeben und hoffe, dass der andere dasselbe tut. (K)

Zählen Sie aus, wie oft Sie die unterschiedlichen Buchstaben angekreuzt haben:

\_\_\_\_ N \_\_\_\_ P \_\_\_\_ K \_\_\_\_ V \_\_\_\_ D

Die Auflösung finden Sie auf der folgenden Seite.

**Hier finden Sie die jeweiligen Zuordnungen zu den einzelnen Konflikttypen, Mischformen sind selbstverständlich möglich:**

D = Durchsetzung, Zwang

V = Vermeidung, Rückzug, Flucht

N = Nachgeben, Verzicht, Beschwichtigung

P = Kooperation, Problemlösung im Sinne einer Win-Win-Lösung

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

**Die höchste Punktzahl beschreibt Ihren Grundtyp und die anschließende Rangfolge steht für Ihr alternatives Vorgehen. Haben Sie in mehreren oder sogar allen Typen die etwa gleiche Punktzahl, bedeutet das, dass Sie über ein breites Verhaltensrepertoire verfügen, mit dem Sie auf verschiedene Situationen unterschiedlich reagieren.**

### **Der Durchsetzer**

Sie nehmen Ihre Ziele, Wünsche und Bedürfnisse ausgesprochen ernst und treten engagiert dafür ein. Wenn Ihnen etwas wichtig ist und richtig erscheint sind Sie bereit dafür zu kämpfen. Sie wissen, wie Sie sich Gehör verschaffen und andere überzeugen können. Die Ziele, Wünsche und Bedürfnisse anderer sind für Sie in diesem Moment von nachrangigem Interesse. Sie erleben sie als Konkurrenz, die überwunden und besiegt werden muss. Somit sorgen Sie gut für sich und Ihre Belange. Sie gehen davon aus, dass andere das ebenso für sich tun.

Üben Sie sich darin, die Belange Ihres Konfliktpartners wahr- und ernst zu nehmen. Nehmen Sie sich Zeit, diese zu erkennen und zu verstehen. Bei der Lösungssuche machen Sie es sich zur sportlichen Aufgabe, diese zu berücksichtigen. Keine Sorge, Sie werden aufgrund Ihrer Persönlichkeit Ihre eigenen Belange nie ganz aus den Augen verlieren.

### **Der Anpasser**

Sie brauchen Harmonie und fühlen sich in kritischen, emotionalen Auseinandersetzungen ausgesprochen unwohl. Sie geben des lieben Friedens willen lieber nach als dass Sie Ihren Standpunkt vertreten und für Ihre Belange kämpfen. Ist Ihnen eine Anpassung nicht möglich, so weichen Sie aus und entziehen sich der Auseinandersetzung. Sie sind ein friedvoller Mensch, wirken ausgeglichen und belasten Ihr Umfeld nicht mit emotionalen Ausbrüchen. Andere fühlen sich in Ihrer Nähe sicher. Häufig sind Sie flexibel und offen für Vorschläge anderer.

Konzentrieren Sie sich darauf, eigene Belange in den Vordergrund zu stellen. Nehmen Sie sich Zeit, sich darüber klar zu werden, was Sie wollen bzw. brauchen und setzen Sie sich mutig und beherzt dafür ein. Riskieren Sie ruhig einmal, andere zu verärgern oder zu enttäuschen. Sie brauchen sich nicht zu sorgen, Sie werden aufgrund Ihrer Persönlichkeit dadurch nicht zur Egoistin mutieren.

### **Der Kompromissler**

Sie finden gerne schnell eine faire Lösung. Wenn sich Ihre Ziele, Wünsche und Bedürfnisse mit denen Ihres Gegenübers nicht vereinbaren lassen, ist es für Sie naheliegend, dass jeder dem anderen ein Stück entgegenkommen muss. Sie nehmen sich selbst und den anderen ernst. Sie wollen nicht der Verlierer sein und Ihnen ist auch nicht daran gelegen, den anderen zum Verlierer zu machen. Sie konzentrieren sich bei der Auseinandersetzung mehr auf das Finden einer schnellen Lösung und weniger auf das Verständnis der Hintergründe der jeweils unterschiedlichen Belange. Manchmal entsteht dabei eine Art „fauler Kompromiss“, bei dem beide am Ende nicht wirklich zufrieden sind, weil die Lösung für beide zu weit von Ihren eigenen Vorstellungen entfernt bleibt.

Suchen Sie nicht immer sofort nach einer schnellen Lösung. Investieren Sie bei wichtigen Themen bewusst mehr Zeit und Mühe um zunächst die jeweiligen Bedürfnisse klarer herauszuarbeiten. Suchen Sie anschließend nach einer Lösung, die nicht gleich auf der Hand liegt.

### **Der Kooperative**

Sie streben nach der Win-Win-Situation. Sie nehmen sich und Ihre Ziele, Wünsche und Bedürfnisse sehr ernst und treten beharrlich dafür ein. Gleichzeitig ist es für Sie selbstverständlich, dass auch Ihr Gegenüber ein Recht auf seine Ziele, Wünsche und Bedürfnisse hat. Sie konkurrieren nicht und versuchen nicht zu gewinnen, sondern Sie laden ein, gemeinsam nach einer Lösung zu suchen, die für beide Parteien gut ist. Sie investieren dabei viel Zeit und Energie, weil Ihnen Ihr Thema und der Andere wichtig sind. Sie möchten Ihre eigenen Ziele erreichen, ohne den anderen zu übervorteilen. Problematisch kann es werden, wenn Sie in zu vielen Situationen zu diesen zeit- und diskussionsintensiven Lösungsstil greifen.

Üben Sie sich entsprechend der Situation gezielt mal in Anpassung, mal in Durchsetzung. Und geben Sie sich ab und zu mit einem Kompromiss zufrieden. Experimentieren Sie mit neuem Verhalten und reflektieren Sie anschließend was es gebracht hat.

### **Referenzen:**

Thomas, Kenneth Wayne: "Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument", 2002  
Schwarz, Gerhard: Konfliktmanagement/ Konflikte erkennen, analysieren, lösen. Springer Gabler 2014, 9. Auflage