

Team Conflict Omvormer

Zelfs de beste teams hebben momenten waarop ze botsen. Het is zelfs belangrijk dat je met elkaar kunt botsen, zodat je de diversiteit aan perspectieven in je team kunt gebruiken om de beste ideeën, benaderingen en oplossingen te produceren. Hoe we die meningsverschillen samen oplossen, bepaalt of conflicten constructief zijn of niet.

Laten we, voordat we beginnen, het stigma van conflicten in teamwork verminderen en het in plaats daarvan zien als twee of meer benaderingen om tot een oplossing te komen.

Conflict *zelfstandig naamwoord* (RUZIE MAKEN OF VECHTEN)

Een actief meningsverschil tussen mensen met tegengestelde meningen of principes

Hoe u een constructiever conflict kunt ondersteunen

- Als je begrijpt hoe conflicten voor jou persoonlijk uitpakken, weet je hoe je je stijl kunt aanpassen en je teamgenoten kunt ondersteunen.
- Vul de onderstaande gebieden in voor een analyse van waar je nu staat en wat je kunt doen om ervoor te zorgen dat conflicten je vooruit helpen in plaats van achteruit.

Laten we voordat we beginnen eerst eens kijken hoe jij denkt over conflicten. We hebben allemaal onze eigen grenzen en interpretatie van wat een conflict is. Wat voor sommigen van ons aanvoelt als een eenvoudige discussie, kan voor anderen aanvoelen als een confrontatie. Aan de andere kant kan het vermijden van conflicten voor sommigen van ons beter lijken om de vrede te bewaren, maar voor anderen kan het wantrouwend en passief agressief overkomen.

Je gedachten opschrijven is een geweldige manier om je meer bewust te worden van je perspectief.

Laten we je standpunt over conflicten in teamwork eens uiteenzetten

Stel je voor dat je een meningsverschil hebt met een teamgenoot over een project. Hoe voel je je dan? Leg uit waarom

Ga je liever conflicten aan of vermijd je ze? Leg uit waarom

Laten we nu je voorkeursstijl tijdens conflicten uiteenzetten

Weten wat je persoonlijke sterke punten en potentiële minpunten zijn, is een geweldige manier om zelfbewuster te worden over hoe mensen ons zien en waar de grens ligt tussen effectief en ineffectief tijdens conflicten.



Onszelf en de mensen om ons heen helpen om in hun Effectieve Aspecten te blijven, in plaats van in hun Overbelaste Aspecten, is het doel van het spel. Mensen hebben de neiging om overbelast gedrag te laten zien als ze gestrest zijn, onder druk staan of gewoon hun sterke punten te ver doortrekken. Het is de rol van leiders en teamgenoten om zichzelf en de mensen om hen heen te ondersteunen in hun effectieve manier van zijn.

Stel je voor dat je een meningsverschil hebt met een teamgenoot over een project. **Wat zijn twee topaspecten van gedrag die teamgenoten waarschijnlijk van jou zullen waarnemen?** Maak een keuze uit de volgende opties en vul daarna de tabel in

Inspiration Driven (Flexibel, Ongedwongen, Spontaan)



Moedigt creativiteit, aanpassingsvermogen en reactievermogen op verandering aan en helpt het team om uitdagingen aan te gaan en kansen te grijpen. Het bevordert een dynamische en innovatieve werkomgeving.



Overbelasting kan leiden tot een gebrek aan focus, inconsistentie en chaotische werkprocessen, wat leidt tot verwarring en instabiliteit. Het kan leiden tot conflicten over prioriteiten, deadlines en een gebrek aan discipline.

Disciplinegedreven (doelbewust, gestructureerd, betrouwbaar)



Zorgt voor organisatie, betrouwbaarheid en duidelijke verwachtingen in het team, zodat taken op tijd en volgens hoge normen worden uitgevoerd. Het ondersteunt een gestructureerde en voorspelbare werkomgeving.



Wanneer Overbelast, kan het inflexibel worden en weerstand bieden tegen verandering, wat kan leiden tot frustratie en conflicten met teamleden die zich beter kunnen aanpassen. Het kan leiden tot conflicten over starheid en micromanagement.

Associatieve focus (Conceptueel, Vindingrijk Baanbrekend)



Effectieve Associatieve Focus bevordert innovatieve oplossingen en visionaire ideeën en stimuleert eenheid en gedeelde doelen binnen het team. Het moedigt een vooruitdenkende aanpak aan, die potentiële problemen kan voorkomen.



Wanneer Overbelast, kan het leiden tot onpraktische of te complexe ideeën, waarbij praktische details en directe zorgen worden verwaarloosd. Dit kan leiden tot frustratie en misverstanden bij teamleden die zich richten op de uitvoering.

Nuchtere Focus (Praktisch, Feitelijk, Behoedzaam)



Mensen met veel voorkeur voor dit Aspect zijn gebaseerd op de realiteit en zorgen ervoor dat beslissingen praktisch zijn en gebaseerd op bewijs, en geven een duidelijke richting en stabiliteit. Het helpt conflicten voorkomen door risico's en onzekerheden te beperken.



Overbelasting kan leiden tot overdreven voorzichtigheid en weerstand tegen nieuwe ideeën, waardoor de creativiteit wordt gesmoord en er wrijving ontstaat met meer innovatieve teamleden. Het kan leiden tot conflicten over gemiste kansen en starheid.

Extravert (Sociaal, Expressief, Sturend)



Bevordert open communicatie, enthousiaste betrokkenheid en effectief leiderschap en stimuleert een inclusieve en dynamische teamomgeving. Het helpt misverstanden voorkomen en bouwt sterke relaties op.



Wanneer Overbelast, kan het overweldigend worden, gesprekken domineren en ideeën opdringen, waardoor introverte teamleden het gevoel krijgen dat ze niet worden gehoord of worden ondergewaardeerd. Dit kan leiden tot machtsstrijd en wrok.

Introvert (Observerend, Ingetogen, Persoonlijk)



Zorgt voor doordachte en weloverwogen input en zorgt ervoor dat beslissingen met zorg en aandacht voor detail worden genomen. Het ondersteunt diepgaande, betekenisvolle relaties en reflectieve probleemoplossing.



Overbelasting kan resulteren in terugtrekking, gebrek aan communicatie en waargenomen afstandelijkheid, waardoor misverstanden en een gevoel van isolatie ontstaan. Het kan leiden tot conflicten door onuitgesproken meningen en afhaken.

Resultaatgericht (Resoluut, Competitief, Logisch)



Stuurt het team aan om doelen efficiënt te bereiken en zorgt voor hoge prestaties en verantwoordelijkheid. Het bevordert duidelijkheid en directheid in communicatie.



Wanneer Overbelast, kan het leiden tot overmatig gebruik dat ongevoelig of te kritisch kan overkomen, waardoor een vijandige omgeving ontstaat waarin teamleden zich onder druk gezet en ondergewaardeerd voelen. Het kan leiden tot conflicten over hardheid en gebrek aan empathie.

Mensgericht ((Bemiddelend, Coöperatief, Empathisch)



Bouwt sterke relaties op, bevordert een ondersteunende teamcultuur en zorgt ervoor dat iedereen zich gewaardeerd en gehoord voelt. Het vermindert interpersoonlijke conflicten en bevordert samenwerking.



Wanneer je te veel hooi op je vorkt neemt, kan dit leiden tot het verwaarlozen van persoonlijke behoeften, het vermijden van noodzakelijke conflicten en passief-agressief gedrag. Dit kan ervoor zorgen dat onopgeloste problemen blijven etteren en kan langdurige wrok creëren.

Wat zijn twee topaspecten van gedrag die teamgenoten waarschijnlijk bij jou zullen waarnemen?

Stel je voor dat je een meningsverschil hebt met een teamgenoot over een project. Wat zijn twee topaspecten van gedrag die teamgenoten waarschijnlijk van jou zullen waarnemen?

Jouw Aspecten

Je eerste Aspect

Hoe mijn teamgenoten me zien als ik
dit aspect effectief gebruik

Hoe mijn teamgenoten me zien als ik
dit Aspect te ver doortrek

Wat veroorzaakt deze overbelasting?
Denk aan gedrag van teamgenoten of
je omgeving

1.

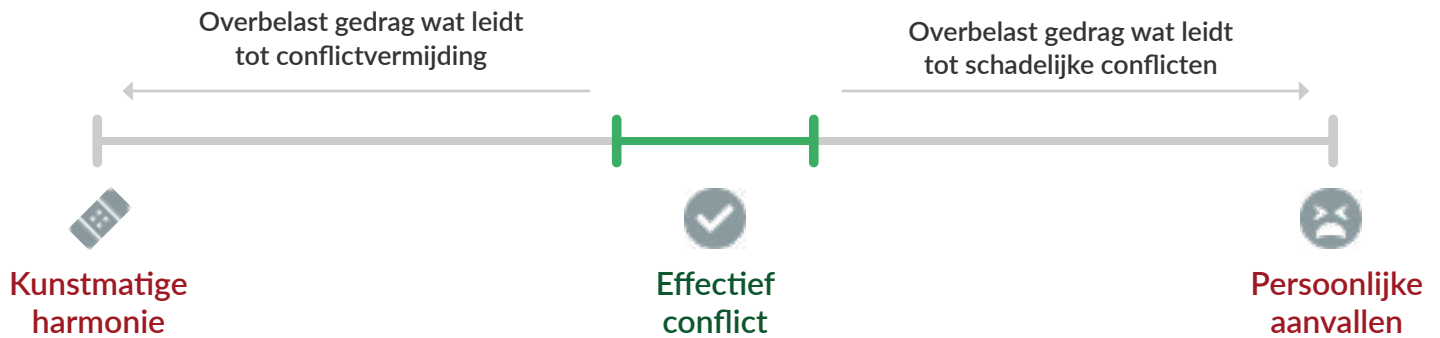
Your second top Aspect

2.



Wat je reactie ook is, er is geen goed of fout. Het is de manier waarop we onze persoonlijke stijl toepassen tijdens meningsverschillen die bepaalt of je aanpak een conflict als team vooruit helpt of mogelijk juist terugdraait.

Of een conflict constructief is, hangt vaak af van de vraag of we ons gedrag effectief gebruiken of dat we ons te veel inspannen om een goede discussie te voeren. Overweeg waar u zich bevindt op het onderstaande conflictcontinuüm.



Als je overbelast bent, hoe leiden je twee belangrijkste aspecten er dan toe dat je conflicten vermijdt of juist opzoekt?

Je eerste Aspect

Conflict vermijden of conflict zoeken?

Conflicten
vermijden



Conflict
zoeken

Waarom?

Je tweede hoogste

Conflict vermijden of conflict zoeken?

Conflicten
vermijden



Conflict
zoeken

Waarom?

Laten we nu het gedrag in je team in kaart brengen

We hebben gekeken naar je persoonlijke stijl, maar er zitten altijd twee of meer mensen aan tafel tijdens een meningsverschil. Hoe zien constructieve versus destructieve conflicten eruit bij jullie teamgenoten? Stel je voor dat de druk hoog is. Je hebt een belangrijk meningsverschil over hoe het nu verder moet. Wat zie je in hun gedrag?

Naam	Hun Topaspect en wat je eraan waardeert als je het effectief gebruikt in een meningsverschil met mij?	Hoe dit Aspect eruitziet wanneer het overbelast is tijdens een meningsverschil met mij?	Wat zou ik kunnen doen dat hun Overbelasting triggert?

Bedenk tijdens een meningsverschil wat je kunt doen om je team effectief te houden in plaats van overbelast. Dat kan zijn door meer van je bovenste twee aspecten te gebruiken, of juist minder, of door een heel ander aspect te proberen. Het is ook de moeite waard om het volgende te overwegen:

- Zelfbewustzijn is de sleutel om ervoor te zorgen dat je boodschap wordt gehoord zoals bedoeld. Passen je teamgenoten hun communicatie aan aan de voorkeuren van degenen met wie ze botsen?
- Waardering hebben voor mensen met een andere persoonlijkheid dan jij betekent dat je verschillen je sterke punten zijn. Waarderen jij en je team de effectieve aspecten van degenen met wie je botst, of gaan jullie uit van het slechtste?
- Psychologische veiligheid is cruciaal voor open discussies. Hebben jullie een gemeenschappelijke reeks stappen voor het hebben van meningsverschillen die vertrouwen en openheid creëren?

Wat denk jij?

Persoon 1

Persoon 2

Persoon 3

Met alle voorgaande oefeningen achter de rug, heb je nu hopelijk een opgefriste kijk op de veelvoorkomende gedragingen die naar voren komen in conflicten tijdens teamwerk, woohoo! Laten we nu de daad bij het woord voegen.

Kies op de volgende pagina een huidig meningsverschil waar je momenteel mee te maken hebt in je team en probeer een aantal stappen op te schrijven om je te helpen. Articuleer je doel als een gezamenlijke oplossing met je team, in plaats van 'een argument winnen'.

Ontdek hoe de nieuwste generatie psychometrie betere samenwerking mogelijk maakt



Al je individualiteit. Al je talent. Al je potentieel. Onze psychometrische instrumenten zijn erop gericht organisaties zelfbewuster te maken, zodat mensen met meer inzicht en vertrouwen hun gedrag kunnen afstemmen op wat de situatie vraagt en optimaal kunnen presteren.

Ontdek waarom organisaties overstappen op Lumina Spark voor slimmere gedragsverandering, met een nauwkeurig en praktisch inzicht in de manier waarop mensen, teams en leiders met elkaar verbonden zijn.

Verken met ons mee



Ben je benieuwd naar meer actuele gedragsvraagstukken die op dit moment van invloed zijn op resultaten? Ontdek waar mensen elkaar ontmoeten tijdens onze gratis community-evenementen.

Verken aankomende sessies

