



Het TKI-model combineren met het MBTI® instrument



Feedback is cruciaal voor ontwikkeling. Als practitioners op het gebied van professionele ontwikkeling, is het onze taak om samen te werken met onze klanten en de terugkoppeling over hun prestaties - goed of slecht - om te zetten in productieve feedback.

Onze instrumenten helpen ons deze taak te volbrengen door zoveel mogelijk data aan onze klanten te verstrekken. Wanneer we samen met hen actieplannen en doelstellingen opstellen, hebben we tastbare informatie om te laten zien hoe en waar verbetering nodig is.

Twee instrumenten die hiervoor goed werken zijn het Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument (TKI) en de Myers-Briggs Type Indicator® (MBTI®). Deze gids laat zien hoe deze twee instrumenten kunnen worden gecombineerd en hoe de beschikbare informatie uit beide instrumenten effectief toegepast kan worden bij persoonlijke ontwikkeling.

Overzicht

Gezien de stressveroorzakende staat van onze economie, is het niet verwonderlijk dat conflicten op de werkplek - tussen collega's, teamleden en iedereen die mogelijk een verschil van mening heeft - een voortdurende uitdaging is.

Het TKI-model wordt al meer dan 40 jaar gebruikt om mensen te helpen hun voorkeursbenadering voor het omgaan met interpersoonlijke conflicten te begrijpen. Het identificeert vijf verschillende conflicthanteringsstijlen:

- Doordrukken
- Samenwerken
- Compromis zoeken
- Vermijden
- Toegeven

Het legt uit hoe en wanneer elke stijl het meest effectief kan worden gebruikt.

In de onderstaande figuur vertegenwoordigen deze vijf stijlen de vijf belangrijkste combinaties van assertiviteit en bereidwilligheid die mogelijk zijn in een conflictsituatie. Iedereen is in staat om alle vijf te gebruiken conflicthanteringsstijlen. De meeste mensen gebruiken sommige stijlen echter gemakkelijker dan andere, en vertrouwen dus meer op die stijlen.

Al meer dan 60 jaar wordt het MBTI-instrument gebruikt om mensen te helpen het verband tussen

hun voorkeuren en hun benadering van conflicten te begrijpen. Door de MBTI te ondergaan, leren mensen de kern van hun persoonlijkheid te begrijpen. Dit zegt ook iets over hun manier om conflictsituaties te benaderen.

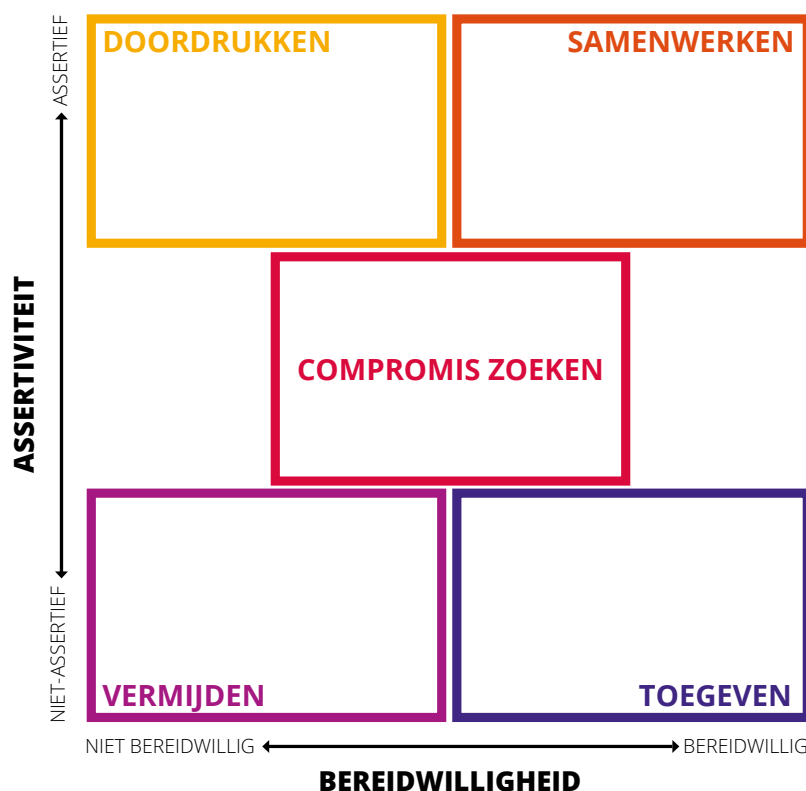
MBTI® voorkeuren en TKI-conflict stijlen

Laten we eens kijken naar de wisselwerking tussen de MBTI-voorkeuren en de TKI-conflicthanteringsstijlen. De vier voorkeursparen van het MBTI-instrument hebben betrekking op vier belangrijke vragen:

- Waar richt je je energie op en waar haal je je energie uit? (Extraversie of Introversie)
- Hoe neem je informatie op? (Sensing of Intuition)
- Hoe neem je beslissingen? (Thinking of Feeling)
- Hoe ga je om met de wereld om je heen? (Judging of Perceiving)

Elk van deze vragen wordt beantwoord in de richting van de ene of de andere pool van de overeenkomstige voorkeur, met een verschillende mate van duidelijkheid. We kunnen de antwoorden op deze vragen (d.w.z. de voorkeuren van een persoon) combineren met wat we kunnen verwachten binnen de TKI-conflicthanteringsstijlen.

De tabellen op de volgende pagina's laten zien hoe elke voorkeur eruit kan zien binnen elk van de vijf conflicthanteringsstijlen.



Conflicthanteringsstijl: **DOORDRUKKEN**

Deze tabel toont typisch MBTI-gedrag in de **doordrukken** stijl

Doordrukken en Energie	
Mensen met een voorkeur voor Extraversie	Mensen met een voorkeur voor Introversie
Moeten gehoord worden	Nemen de tijd om hun standpunt te formuleren
Kunnen anderen overstemmen	Geven de voorkeur aan e-mail in plaats van telefoon of een face-to-face gesprek
Kunnen onderbreken om hun punt over te brengen	Presenteren ideeën die waarschijnlijk goed doordacht zijn
Kunnen snel van het ene punt naar het andere gaan	Kunnen overtuigend zijn in het overbrengen van hun punt
Kunnen geen ruimte laten voor andere punten	Kunnen gefrustreerd zijn door extraverte mensen die dingen persoonlijk willen uitpraten

Doordrukken en Informatie	
Mensen met een voorkeur voor Sensing	Mensen met een voorkeur voor Intuition
Gebruiken specifieke punten om hun argument te versterken	Willen zich graag richten op het grote geheel
Geven de voorkeur aan een exacte aanpak met nauwkeurige informatie	Willen de implicaties van het conflict onderzoeken
Raadplegen meerdere bronnen van tastbare gegevens	Willen laten zien dat hun perspectief beter en logischer is
Presenteren ideeën stap voor stap	Willen nieuwe manieren verkennen om het conflict te begrijpen
Kunnen het gevoel hebben dat de argumenten van Intuitiontypes praktisch niet haalbaar zijn	Kunnen overweldigd raken door te veel details

Doordrukken en Beslissingen	
Mensen met voorkeur voor Thinking	Mensen met voorkeur voor Feeling
Willen laten zien waarom hun perspectief logisch, duidelijk en goed is	Willen meestal het conflict zo snel mogelijk beëindigen
Richten zich op de bottom line	Zijn geïnteresseerd om te vechten voor de betrokken mensen
Kunnen agressief zijn in het overbrengen van hun ideeën	Pleiten ervoor gehoord en overwogen te worden
Letten op de taken in plaats van de mensen	Kunnen in conflict komen vanwege waarden of principes
Letten misschien niet op hoe mensen worden beïnvloed	Richten zich misschien meer op mensen dan op feiten

Doordrukken en Oriëntatie	
Mensen met een voorkeur voor Judging	Mensen met een voorkeur voor Perceiving
Kunnen aandringen om conflicten snel te beëindigen	Kunnen genieten van het innemen van een alternatieve kijk of positie
Geven mogelijk geen tijd om andere standpunten te overwegen	Willen de voor- en nadelen bekijken omwille van het argument
Kunnen star vasthouden aan hun positie	Proberen flexibel en open te zijn en verandering aan te moedigen
Willen een plan hebben om het conflict aan te pakken als het blijft voortduren	Willen conflicten misschien langer openhouden dan anderen nodig achten
Kunnen een conflict sluiten zonder er rekening mee te houden dat essentiële informatie kan ontbreken	Raken gefrustreerd door overhaast een oordeel te moeten vellen

Conflicthanteringsstijl: **SAMENWERKEN**

Deze tabel toont typisch MBTI-gedrag in de **samenwerken** stijl

Samenwerken en Energie

Mensen met een voorkeur voor Extraversie	Mensen met een voorkeur voor Introversie
Geven de voorkeur aan face-to-face gesprekken	Werken liever alleen of achter de schermen
Vinden mensen leuk om informatie mee te delen	Hebben tijd nodig om na te denken voordat ze ideeën van anderen aanpakken
Kunnen meerdere suggesties voor discussie naar voren brengen	Willen misschien liever in kleinere dan grotere groepen of teams werken
Willen ideeën van anderen horen	Werken liever zelfstandig door het conflict op te delen in stukken om te analyseren
Genieten van de wisselwerking tussen het werken met meerdere gezichtspunten en verwachten snelle input	Kunnen voelen dat Extraverte personen hun ruimte binnendringen en hun vermogen om zich te concentreren in het moment verstoren

Samenwerken en Informatie

Mensen met voorkeur voor Sensing	Mensen met een voorkeur voor Intuition
Willen het best mogelijke resultaat vinden dat zal werken	Zoeken naar thema's om hen te helpen de standpunten van het conflict te begrijpen
Houden van beproefde methoden om samen te werken	Genieten van het proces van brainstormen over oplossingen
Willen voortbouwen op eerdere succesvolle ervaringen	Zijn niet bang zijn om risico's te nemen en dingen anders te zien
Willen zich verdiepen in zoveel mogelijk informatie en bronnen als mogelijk	Bouwen voort op de ideeën van anderen
Kunnen voorstellen dat beide partijen een lijst van aandachtspunten naar voren brengen	Kunnen vragen of uitdagingen van anderen zien als niet samenwerkend

Samenwerken en Beslissingen

Mensen met voorkeur voor Thinking	Mensen met voorkeur voor Feeling
Kunnen defensief worden als hun punten worden betwist	Stellen de bezorgdheden van beide partijen vast
Kunnen hun eigen agenda meer pushen dan dat ze luisteren	Willen een win-win scenario vinden
Zijn misschien meer geïnteresseerd in winnen dan het eens zijn	Kunnen negatieve opmerkingen persoonlijk opvatten
Lossen liever problemen op en gaan door	Benaderen de situatie met de bedoeling behulpzaam te zijn
Willen een conflict snel oplossen als het persoonlijk is	Houden rekening met de behoeften van mensen

Samenwerken en Oriëntatie

Mensen met een voorkeur voor Judging	Mensen met een voorkeur voor Perceiving
Kunnen een mening formuleren voordat alle feiten zijn gehoord	Kunnen zich ongemakkelijk voelen om akkoord te gaan omdat behoeften kunnen veranderen
Zullen een plan voorstellen om verder te gaan	Hebben ruimte nodig om mogelijke oplossingen te verkennen
Willen opties organiseren en evalueren	Willen over de opties brainstormen tot aan de deadline
Willen het oplossen van conflicten afstemmen op grotere doelen	Kunnen zich beperkt voelen door een plan met te veel structuur
Kunnen geïrriteerd raken als het vinden van een wederzijdse oplossing te lang duurt	Willen flexibiliteit bij het bereiken van consensus

Conflicthanteringsstijl: **COMPROMIS ZOEKEN**

Deze tabel toont typisch MBTI-gedrag in de **compromis zoeken** stijl

Compromis zoeken en Energie

Mensen met een voorkeur voor Extraversie	Mensen met een voorkeur voor Introversie
Kunnen snel meerdere oplossingen roepen tijdens het brainstormen of een vergadering	Zien liever "dealbreakers" op papier voordat ze hun persoonlijk ontmoeten
Proberen te onderhandelen door verschillende perspectieven en opties aan te bieden	Verlangen evenveel tijd tijdens een dialoog
Vermelden hun zaak en de elementen die zij het minst waarschijnlijk zullen opgeven	Kunnen niet vechten voor een kans om te spreken wanneer veel mensen tegelijkertijd spreken
Gebruiken een snel tempo om de belangrijkste problemen snel te identificeren	Delen waarschijnlijk alleen hun belangrijkste punten of behoeften
Kunnen gefrustreerd raken als introverte mensen meer tijd nodig hebben om hun mening te formuleren	Moeten niet worden gezien als instemmend alleen omdat ze zich niet hebben uitgesproken

Compromis zoeken en Informatie

Mensen met een voorkeur voor Sensing	Mensen met een voorkeur voor Intuition
Gaan voor de oplossing die het meest logisch is	Hebben de neiging om ideeën uit te dagen om ze in te passen in het grotere plaatje van het conflict
Willen de status quo handhaven	Moeten de visie van wat de oplossing zal doen begrijpen
Kunnen volhardend zijn in het bepleiten van hun zaak	Innoveren om een positieve middenweg te vinden
Moeten zien hoe de oplossing zal worden geïmplementeerd	Overwegen tal van mogelijkheden voordat ze tot een oplossing komen
Verwachten dat aan bepaalde normen wordt voldaan voordat een compromis wordt gesloten	Willen dingen in beweging houden om gezamenlijke ideeën te verkennen

Compromis zoeken en Beslissingen

Mensen met een voorkeur voor Thinking	Mensen met een voorkeur voor Feeling
Kunnen moeite hebben om hun argumenten op te geven	Willen dat beide partijen tevreden zijn met het resultaat
Zijn meestal niet de eersten die opofferen wat ze willen of nodig hebben	Wensen om snel wederzijds overeengekomen oplossingen te vinden
Zullen aandringen op hun prioriteiten voordat rekening wordt gehouden met de behoeften van anderen	Zijn bereid om het verschil te delen in de hoop dat er sneller een oplossing wordt gevonden
Zullen waarschijnlijk verder gaan en niet meer terugkijken nadat een besluit is genomen	Waarderen pogingen om rekening te houden met hun gevoelens en perspectief
Denken misschien dat te veel moeite doen voor de gevoelens van mensen tijdverspilling is	Kunnen wrok koesteren als ze zich niet gehoord of onder de voet gelopen voelen

Compromis zoeken en Oriëntatie

Mensen met voorkeur voor Judging	Mensen met een voorkeur voor Perceiving
Zijn opgelucht wanneer er snel een oplossing wordt bereikt	Willen zich vrij voelen om te kiezen op welke aspecten van het conflict ze zich concentreren
Voelen zich comfortabel bij het nemen van beslissingen zonder volledig of grondig onderzoek	Houden er niet van als mensen te taakgericht zijn of te snel naar afsluiting streven
Verwachten opvolging zodra een besluit is genomen	Zullen weerstand bieden bij rigiditeit
Willen een plan dat beide perspectieven waardeert	Houden bij voorkeur diverse mogelijkheden open
Organiseren hun gedachten om de beste ideeën snel te beoordelen	Kunnen halverwege de discussie van gedachten en prioriteiten veranderen

Conflicthanteringsstijl: VERMIJDEN

Deze tabel toont typisch MBTI-gedrag in de **vermijden** stijl

Vermijden en Energie	
Mensen die de voorkeur geven aan Extraversie	Mensen die de voorkeur geven aan Introversie
Kunnen het conflict afleiden met niet-gerelateerde discussies	Kunnen zich niet uitspreken over hun positie
Kunnen met iedereen over het conflict spreken behalve met de betrokken personen	Kunnen de verzoeken of behoeften van anderen negeren
Kunnen vragen om meer tijd om over de betekenis van het conflict te praten	Kunnen de behoefte voor verwerkingstijd gebruiken als reden om niet mee te doen
Kunnen minder betrokken zijn bij het proces als het conflict stress oplevert	Kunnen hopen dat door het hebben van geen contact het conflict voorbij zal gaan
Kunnen het conflict te lang laten voortduren door niet beschikbaar te zijn om erover te praten	Kunnen wrok opbouwen als ze zich eerder niet gehoord of betrokken hebben gevoeld
Vermijden en Informatie	
Mensen met een voorkeur voor Sensing	Mensen met een voorkeur voor Intuition
Kunnen "analyseverlamming" ervaren en zich verliezen in onderzoek	Kunnen vastlopen in de brainstormfase zonder een oplossing te bereiken
Kunnen onderdelen van het conflict keer op keer herhalen	Kunnen overweldigd raken door de ernst van het conflict
Kunnen het gevoel hebben dat de oplossing die op tafel ligt nog niet perfect of goed genoeg is	Kunnen zich richten op worst-case scenario's in plaats van productieve oplossingen
Kunnen wantrouwen jegens informatie gebruiken als reden om geen besluit te nemen	Kunnen moeite hebben om hun standpunt of argument hard te maken
Kunnen het gevoel hebben dat opties niet solide genoeg zijn om vooruit te komen	Kunnen zich afgewezen of ondermijnd voelen door vragen van Sensing typen
Vermijden en Beslissingen	
Mensen met een voorkeur voor Thinking	Mensen met een voorkeur voor Feeling
Kunnen een logisch argument creëren om niet verder te gaan	Kunnen het ongemak van het conflict ondraaglijk vinden
Kunnen stagneren door te veel tijd te besteden aan agenda's en voor- en nadelen lijstjes	Kunnen hun behoeften niet kenbaar maken om het conflict voortijdig te beëindigen
Kunnen een patstelling creëren door zich vast te klampen aan hun positie	Kunnen eerder passief-agressief zijn dan duidelijk over hun positie
Kunnen conflicten helemaal vermijden als de andere partij onredelijk lijkt	Kunnen zich zorgen maken over het kwetsen van de gevoelens van de andere persoon
Kunnen moeite hebben om te accepteren hoe ze anderen emotioneel beïnvloeden	Kunnen zich verlamd voelen door hun emotionele ervaring met het conflict
Vermijden en Oriëntatie	
Mensen met een voorkeur voor Judging	Mensen met een voorkeur voor Perceiving
Kunnen in de war raken wanneer er te veel opties worden gepresenteerd	Kunnen uitstellen totdat het probleem op natuurlijke wijze is opgelost
Kunnen weggaan of zich terugtrekken in plaats van akkoord te gaan om het oneens te zijn	Kunnen ontspannen lijken met een staat van ambiguïteit
Kunnen gestresst zijn als dingen niet worden afgesloten	Willen doen wat goed voelt in het moment
Zijn meestal besluitvaardig en zullen waarschijnlijk een reden creëren om niet vooruit te gaan	Kunnen een gebrek aan daadkracht camoufleren met een flexibele benadering
Kunnen prioriteiten veranderen om kunstmatig een gevoel van afsluiting te creëren	Kunnen misschien verder gaan zonder een oplossing

Conflicthanteringsstijl: TOEGEVEN

Deze tabel toont typisch MBTI-gedrag in de **toegeven** stijl

Toegeven en Energie	
Mensen die de voorkeur geven aan Extraversie	Mensen die de voorkeur geven aan Introversie
Proberen tot overeenstemming te komen en samen te werken	Kunnen stilte gebruiken als uiting van overeenstemming
Willen gezien worden als teamspeler	Hebben de neiging om stiller steun te tonen
Kunnen hun zorgen over het conflict niet delen	Kiezen zorgvuldig hoe ze feedback geven
Kunnen zichzelf ervan overtuigen dat de populaire opinie de beste is, zelfs als ze het er niet mee eens zijn	Houden er niet van om snel een beslissing te moeten nemen zonder tijd om na te denken
Kunnen achterdochtig zijn over introverte mensen die hun mening niet delen	Kunnen wrokkig worden als er geen tijd wordt gegeven om na te denken over de beste manier van handelen
Toegeven en Informatie	
Mensen met een voorkeur voor Sensing	Mensen met een voorkeur voor Intuition
Kunnen informatie vinden ter ondersteuning van het beëindigen van het conflict	Creëren opties die beide partijen in staat stellen om zich enigszins tevreden te voelen
Zoeken naar gegevens die een brug slaan tussen argumenten	Zoeken naar nieuwe informatie die consensus biedt
Luisteren naar details die de raakvlakken tussen beide partijen van het conflict weerspiegelen	Gebruiken hun flexibiliteit om hun behoeften op te offeren voor het grotere goed
Hebben informatie nodig om betrouwbaar en nauwkeurig te zijn om verder te gaan	Kunnen blijven brainstormen, zelfs nadat een oplossing is bereikt
Verlangen om traditie en wat vroeger in stand gehouden is te eren	Proberen belangrijke problemen te identificeren en vervolgens prioriteit te geven aan de behoeften van de groep
Toegeven en Beslissingen	
Mensen met een voorkeur voor Thinking	Mensen met een voorkeur voor Feeling
Kunnen zichzelf ervan overtuigen dat het conflict geen prioriteit is voor hen	Kunnen op elk moment tijdens het conflict passief-agressief zijn
Beschouwen hun overeenkomst als een liefdadigheidsdaad voor anderen	Hebben moeite hebben met het delen van zorgen waarvan ze weten dat ze niet worden aangepakt
Zullen mensen herinneren aan hun keuzemogelijkheid, zelfs wanneer ze hun behoeften opofferen	Zien zichzelf als werkend aan het grotere goed
Proberen toegeven niet te zien als opgeven of verliezen	Zijn opgelucht om het ongemak van een conflict te beëindigen
Zijn tevreden als de beslissing om verder te gaan zinvol is, zelfs als ze het er niet mee eens zijn	Tonen compassie voor de perspectieven van andere mensen
Toegeven en Oriëntatie	
Mensen met een voorkeur voor Judging	Mensen met een voorkeur voor Perceiving
Gebruiken structuur en planning als middel om samen te werken	Tonen hun flexibiliteit door zich aan te passen aan anderen
Zijn hoffelijk, zich bewust van de behoeften van anderen en bereiden hun schema's op voorhand voor	Willen alle perspectieven horen voordat ze een beslissing nemen
Kunnen een ruzie of onenigheid beëindigen om het af te sluiten	Zien inspanning om samen te werken als openstaan voor verandering
Geloven dat hun methoden anderen in staat stellen om betrokken te zijn bij hun projecten	Zijn aanwezig in het moment en beoordelen de best mogelijke opties
Kunnen zwichten voor kwesties die voor hen minder belangrijk zijn om tot een oplossing te komen	Kunnen voorlopig toegeven, wetende dat dingen waarschijnlijk op de weg zullen veranderen

De rol van typedynamiek in conflicthantering

We kunnen ook rekening houden met de rol van typedynamiek in de manier waarop individuen conflicten benaderen. Typedynamiek kijkt naar vier processen:

1. **Dominante functie of favoriete (eerste) proces**
– de functie die voor mensen het meest natuurlijk voelt en waar ze het meest op vertrouwen
2. **Tweede** – ondersteunt het favoriete proces, als een vleugelverdediger die ervoor zorgt dat wat moet gebeuren, ook gebeurt
3. **Derde** – balanceert het tweede proces
4. **Vierde** – grotendeels onbewust. Heeft de neiging om te verschijnen wanneer mensen stress ervaren of wanneer dingen in hun leven niet in balans zijn

De Grip ervaring

In de typedynamiek werken de processen in de volgorde hierboven (d.w.z. 1, 2, 3, 4) wanneer het leven goed gaat.

Wanneer er echter een conflict ontstaat, kan de resulterende stress mensen “in de greep” van hun vierde functie brengen. Ze beginnen te vertrouwen op dit grotendeels onbewuste proces in plaats van op hun favoriete proces. Bovendien wordt een persoon die de voorkeur geeft aan Extraversie tijdelijk introvert wanneer hij in de greep is, en vice versa.

Een andere overweging is dat, voor sommige mensen, het aangaan van een conflict hen vrijwel onmiddellijk in een “grip”-ervaring brengt en het gebruik van hun vierde proces. Het is belangrijk dat individuen dit onthouden tijdens een conflict. De betrokkenen kunnen niet opereren vanuit hun favoriete proces en daarom misschien niet de beste delen van zichzelf of hun beste oordeel gebruiken.

De gripervaring kan ook een rol spelen bij het gebruik van de TKI-conflicthanteringsstijlen door een individu. Net zoals mensen een conflicthanteringsstijl hebben die zij het prettigst vinden en het vaakst gebruiken, hebben zij ook minder favoriete en mogelijk minder

comfortabele stijlen. Wanneer ze in de greep zijn van stress, kunnen ze leunen op hun favoriete conflicthanteringsstijl, zelfs als het niet past bij de situatie, omdat het comfortabeler aanvoelt dan het gebruik van een minder bekende stijl.

De sleutel tot effectief gebruik van de TKI-conflicthanteringsstijlen is het leren herkennen en toepassen van de optimale stijl – al dan niet geprefereerd – in een bepaalde situatie. Wanneer mensen echter in de greep zijn, hebben ze mogelijk niet de middelen om de best mogelijke TKI-stijl te kiezen.

MBTI® procesparen en TKI conflicthanteringsstijlen

Laten we nu eens kijken hoe de procesparen - de twee middelste letters van elk type - ons kunnen helpen meer te begrijpen over benaderingen van conflicten. Een blik op de MBTI-processen met de TKI-conflicthanteringsstijlen biedt nuttige informatie over hoe conflicten worden gecreëerd, beheerd en opgelost.

Ten eerste kunnen we enkele typische conflicthanteringsstijlen op de werkplek onderzoeken voor mensen met elk van de functieparen.

- **ST's** ervaren conflicten wanneer een vastgesteld proces wordt genegeerd of mensen het protocol niet volgen. ST's willen dat mensen hun werk methodisch, nauwkeurig en grondig benaderen.
- **SF's** ervaren conflicten wanneer mensen te kritisch op hen zijn of onpersoonlijk in hun aanpak. Relaties zijn belangrijk voor SF's en ze doen wat ze doen in dienst van mensen. Wanneer anderen niet opstaan om hun deel te doen, zullen SF's, zij het schoorvoetend, opstaan om op te komen voor mensen die er last van zullen hebben.
- **NF's** verlangen boven alles naar harmonie, maar zullen de eerste mensen zijn die in een conflict springen wanneer anderen hun waarden of principes negeren. NF's helpen anderen kracht te geven en te inspireren door het werk dat ze doen. Ze voelen wrok als mensen in de weg staan om dit effectief te bereiken.
- **NT's** ervaren conflicten wanneer iemand hun competentie in twijfel trekt. Ze zijn trots op hun enorme kennis en zullen iedereen uitdagen die twijfelt of ze een expert zijn in hun vakgebied.

De onderstaande grafiek geeft een overzicht van de interactie tussen de MBTI-procesparen en de TKI-conflicthanteringsstijlen.

Conflictstijl	ST's	SF's	NF's	NT's
Doordrukken	Benadrukken specifieke feiten als vitaal	Denken vooral aan de impact op mensen	Streven ernaar om mensen te helpen groeien	Innoveren om systemen beter te maken
Samenwerken	Verzamelen een schat aan informatie	Willen mensen aan beide kanten goed van dienst zijn	Zoeken uiteindelijk harmonie	Brainstormen voor de best mogelijke oplossing
Compromis zoeken	Gebruiken data om belangrijke posities te verantwoorden	Geloven dat iedereen kan profiteren als de feiten worden gedeeld	Willen de zorgen van beide partijen begrijpen	Zullen het verschil delen om eerlijk te zijn
Vermijden	Verzetten zich tegen verandering die betekenis mist	Willen niemands gevoelens kwetsen	Hopen dat het probleem zal overwaaien	Kunnen rebelleren als ze hun zin niet krijgen
Toegeven	Zullen toegeven bij gebrek aan ondersteunende gegevens	Zullen als eerste veranderen als meer mensen ervan zullen profiteren	Zullen ermee instemmen om het voor het team te doen	Zullen de strijd verliezen om de oorlog te winnen

Conflicthanteringsstijlen en flexen van type

In een conflictsituatie komt de vraag aan de orde wat mensen belangrijk vinden en wat zij bereid zijn te doen om te behouden wat zij belangrijk vinden. De meeste mensen zullen wat zij belangrijk vinden voor ogen houden wanneer zij een conflict met anderen aangaan. Er is enige overlap tussen de TKI en MBTI op dit gebied.

Doordrukken

Mensen die de neiging hebben om de doordrukken stijl te gebruiken om met conflicten om te gaan, hechten er waarde aan hun positie te doen gelden, soms zelfs ten koste van het behoud van relaties. Ze zullen tot het uiterste gaan om hun positie en zelfs hun gedrag tijdens het conflict te rechtvaardigen. Voor hen kan het debat soms zelfs leuk zijn, en gelijk hebben of winnen kan hun ultieme doel zijn. Zelfs als mensen niet als een Thinking-type uit de MBTI-vragenlijst komen, is het waarschijnlijk dat ze hun voorkeur flexen naar Thinking wanneer ze de doordrukken stijl gebruiken. Dit werkt goed wanneer een beslissing snel genomen moet worden, of wanneer een groep niet in staat is om een duidelijke beslissing te nemen.

Samenwerken

Samenwerken is handig wanneer een win-win oplossing een reële mogelijkheid is. Wanneer er voldoende tijd is om de betekenis en implicaties van een conflict te verwerken, kunnen mensen eerder geneigd zijn om de samenwerken stijl te gebruiken.

Samenwerken kan ook de voorkeursstijl zijn wanneer relaties van vitaal belang zijn voor het functioneren en welzijn van de organisatie. Hier is het belangrijk dat mensen flexen naar hun Feeling voorkeur.

Bovendien, wanneer buy-in nodig is voor een succesvolle uitvoering van een idee, kan het nemen van de tijd om samen te werken meer voordeel opleveren dan het gebruik van de doordrukken stijl of het focussen op "winnen" op de lange termijn.

Mensen zullen waarschijnlijk meer van anderen leren als ze in staat zijn om naar elkaars argumenten te luisteren en hun vermogen om samen te werken te gebruiken. Idealiter is het resultaat de best mogelijke oplossing voor het probleem.

Compromis zoeken

Als de tijd dringt, zijn mensen die een compromis sluiten meestal tenminste gedeeltelijk tevreden. Flexen naar de Thinking voorkeur om

onderhandelingsvaardigheden te gebruiken is belangrijk bij het sluiten van compromissen, net als flexen naar de Feeling voorkeur om rekening te houden met de behoeften en zorgen van andere mensen. Mensen die de neiging hebben om op de compromis zoeken stijl te leunen, proberen eerlijk te zijn en zijn bereid om een beetje op te geven als dit betekent dat er op de lange termijn iets beters zal worden gecreëerd. Maar zij zullen niet altijd degenen zijn die het opgeven - zij verwachten hetzelfde terug van anderen.

Hetzelfde conflict kan in de toekomst opnieuw opduiken, met dan een kans op een andere oplossing.

Vermijden

Vermijden kan praktisch zijn als er voor geen van beide partijen een duidelijke "overwinning" in zicht is. Mensen die de neiging hebben om te vertrouwen op de conflictstijl vermijden kunnen zich zo ongemakkelijk voelen bij conflicten dat ze liever hun gevoelens van woede of teleurstelling verdragen dan te ervaren wat ze tijdens conflicten doormaken. Er zijn momenten waarop het gebruik van deze stijl nuttig is, zoals wanneer iemand onredelijk is en tijd besteden aan het proberen te begrijpen wat die persoon wil, niet productief is. Vermijden kan ook gepast zijn als het debat later, wanneer er meer informatie beschikbaar komt, zinvoller zou zijn.

De uitdaging van het gebruik van vermijden is dat mensen uiteindelijk het gevoel kunnen krijgen dat ze nooit krijgen wat ze willen of dat dingen niet worden opgelost. Mensen kunnen de neiging hebben om de stijl vermijden te gebruiken wanneer persoonlijke gevoelens in het spel zijn of als ze denken dat de andere persoon irrationeel is. Thinking types zullen hun verlangen om te winnen moeten flexen, en Judging types zullen hun verlangen naar afsluiting moeten flexen.

Extraverten willen het misschien blijven uitpraten, maar moeten zichzelf misschien dwingen om weg te lopen van een moeilijke situatie.

Toegeven

Vaak proberen mensen die de toegeven stijl gebruiken behulpzaam te zijn door te verwijzen naar iemand met meer ervaring of expertise. Deze stijl kan worden gebruikt om een relatie te redden of om de zaken op een gelijk niveau te houden voor een team. Als je in de minderheid bent tijdens een conflict en mensen willen vooruit, ongeacht je

positie, zul je moeten flexen naar je Perceiving en Intuition voorkeuren. Dit is om open te staan voor de mogelijkheid dat iemand anders het beter weet dan jij, of meer macht of autoriteit heeft om verder te gaan. Thinking types zullen ook moeten flexen naar hun Feeling voorkeur en hun argumenten moeten beteugelen om tot een oplossing te komen. Dit kan gebeuren als een middel om de schade te beperken - bijvoorbeeld als een persoon met een Thinking voorkeur iemands gevoelens heeft gekwetst of de relatie moet herstellen om weer samen te kunnen werken.

Conclusie

Het is gemakkelijk om de samenhang tussen de TKI en MBTI te zien, omdat er veel overeenkomsten zijn tussen conflictstijlen en typevoorkeuren.

Het doel is om de TKI-conflicthanteringsstijlen en MBTI-voorkeuren op de juiste manier te gebruiken om optimaal functioneren en een succesvolle conflicthantering te bevorderen.



Over The Myers-Briggs Company

In onze snel veranderende wereld ligt je voordeel in het benutten van 100 procent van je talent - of je nu op het werk, thuis, op de universiteit of ergens daartussenin bent. Jouw succes en gevoel van voldoening hangen niet alleen af van wat je weet en wat je kan. Het belangrijkste zijn de relaties die je hebt en je interactie met anderen.

The Myers-Briggs Company stelt mensen in staat het beste uit zichzelf te halen, door hun zelfbewustzijn te vergroten en door hen te helpen om anderen beter te begrijpen. We ondersteunen organisaties over de hele wereld om beter samen te werken, beter in teams te werken, inspirerende leiders te ontwikkelen, diversiteit te bevorderen en de meest complexe HR-uitdagingen op te lossen.

Als gecertificeerd B Corporation®, brengt The Myers-Briggs Company duurzaam positieve verandering teweeg. Onze krachtige en praktische oplossingen zijn gebaseerd op diepgaand inzicht in de belangrijkste maatschappelijke en technologische trends die van invloed zijn op mensen en organisaties.

Met meer dan 60 jaar ervaring in assessmentontwikkeling en -publicatie, en meer dan 30 jaar consultancy en trainingsexpertise, een wereldwijd netwerk van kantoren, partners en gecertificeerde onafhankelijke consultants in 115 landen, producten in 29 talen en ervaring met 88 van de Fortune 100-bedrijven, staan we klaar om u te helpen slagen.

www.themyersbriggs.com