



Een conflict? ... een linkse uppercut kan verrekus helpen ...

Ons levensgeluk wordt voor een groot gedeelte bepaald door het goed omgaan met kleine- en grote conflicten. Je hebt ze namelijk dagelijks en zijn een onontkoombare realiteit.

Sla morgen de Gelderlander maar eens open en turf dwars door de krant heen het nieuws. Gemiddeld genomen zijn meer dan 70% van de berichten conflict gerelateerd. Je blijft er zelf ook niet van gespaard.

Herken jij jouw conflicten? Maar belangrijker, weet jij op wélk moment en in wélke situatie je wát moet doen om goed met een conflict om te gaan?

Twijfel je, lees dan verder, maar maak eerst even de zelftest hoe jij met conflicten omgaat.



Zelftest

Wat is een conflict

In principe zijn alle conflicten communicatiestoornissen en klein begonnen. Simpel gezegd heb je een conflict als je een doel, een belang, een opvatting of een waarde niet met een ander deelt. Dat levert verwarring, onzekerheid, een aangetast zelfbeeld, schuldgevoel, spanning en soms zelfs ongeremde boosheid op; dat wil je niet. Conflicten worden daarom vaak krampachtig vermeden.

Ontkennen

Je ziet in een conflict, de dingen niet zoals ze zijn; je ziet ze graag zoals jij bént. Vaak ontken je signalen als het om conflicten gaat. Je doet alsof alles in orde is, zelfs als dat niet zo is en hoopt dat het conflict op miraculeuze wijze zal verdwijnen door niets te doen. Je weet evenwel donders goed dat dit niet het geval is. Want niets werkt tenzij je het doet.

Niet goed of slecht

Conflicten zijn niet goed of slecht. Deze gedachte is wennen maar wel realistisch. Ten eerste omdat ze in veel gevallen onvermijdelijk zijn, maar vooral omdat ze zowel positief als negatief kunnen uitpakken. Het besef dat conflicten, op voorwaarde dat je er adequaat mee omgaat, ook positieve effecten (verandering en verbetering) kunnen hebben, blijft ongemakkelijk.

Als jij een nieuwe auto koopt heb je een conflict. Jij wilt zo min mogelijk betalen en de verkoper het omgekeerde. Een constructieve discussie en water bij de wijn doen zijn dé instrumenten om dit conflict te schikken.

Als de actiegroep 'Red de Kuilen' grond aankoopt om daarmee de voorziene ontwikkeling in dit buitengebied robuust te blokkeren dan is dat 'een linkse directe' ; maar gelet op hun doelstelling het enige juiste.

Als jij je niet laat inenten tegen het Corona-virus heb je een conflict. Je verzet je lijdelijk tegen een breed gedragen opvatting om dat wél te doen.

Bewustwording creëren

Het begrijpen van je gedachten, emoties en gedragingen stelt je in staat om met conflicten om te gaan. Je moet ervoor zorgen dat je bewustzijn creëert rond je gedrag. Je rekenschap geven van je gedrag is een eerste stap in het met vertrouwen omgaan met conflicten. Je kunt problemen niet oplossen door hetzelfde soort denken te gebruiken dat je gebruikte toen je ze creëerde.

Vijf strategieën

Je kunt op 5 verschillende manieren met een conflict omgaan; meer smaken zijn er niet.

Je kunt water bij de wijn doen (1= onderhandelen), een constructieve- en creatieve discussie voeren (2= win-win creëren), lijdelijk verzet plegen (3= het conflict vermijden), 'een linkse directe' uitdelen (4= vechten) of de golflengte van een ander zoeken en mee resoneren (5= toegeven).

Wat bepaalt nou jouw keuze?

Hoe jij op een conflict reageert is met name afhankelijk van de mate waarin jij je laat leiden door twee basale motieven. Enerzijds de zorg voor de relatie met de ander met wie jij een geschil hebt en ánderzijds de zorg voor het eigen doel, jouw belang, de kwestie.

Bij een goede vriend zul je sneller een win-win situatie creëren en water bij de wijn doen; de relatie is te belangrijk. Bij een voor jou onbekende buitenstaander of een heel belangrijke kwestie zul je minder aan de relatie en aan samenwerken denken maar meer aan je gelijk halen en dus gaan vechten; die linkse uppercut van de actiegroep.

Verder is je overweging of het verstandig, gewenst of opportuun is van betekenis. Vanzelfsprekend speelt ook jouw persoonlijke geaardheid; de natuurlijke geneigdheid die je hebt om een strategie te kiezen een grote rol. Als laatste is de opstelling of het verwachte gedrag van de tegenpartij min of meer bepalend; het is namelijk moeilijk een andere strategie te kiezen dan je tegenstander.

Het hoe en wat bepalen

Wil jij adequaat op een conflict reageren, dit oplossen en niet onbezonnen een strategie kiezen, die je van de regen in de drup helpt, dan is de diagnose van een conflict van doorslaggevend belang. Je moet je eerst bezinnen. Je moet eerst bewustzijn creëren.

Deze balans opmaken betekent conflictkenmerken persoonlijk inkleuren om daarmee jouw doel en strategie te bepalen. Je houdt dan rekening met het volgende: Tussen wie speelt het conflict? Waar gaat het over? In welke sociale context | systeem speelt het? Wat is de historie? En hoe gedragen partijen zich?

Diagnose

Deze diagnose leidt dan min of meer bewust tot een strategie.

Met andere woorden: Wat wil jij gaan doen en waarom? Hoe wil jij dat gaan doen en waarom? Voor welke van de 5 strategieën ga je en waarom?

Een conflict over de inruilwaarde van je auto benader je nu eenmaal anders dan ruzie met je minder sociale burens die voor veel overlast zorgen.

Uitgangspunt is een geschil tot een goed einde brengen. Want een conflict los je op; dat is eigenlijk altijd dé weg. Het conflict blijft anders onderhuids door-etteren, negatieve energie vreten en je ongelukkig maken.

Samengevat

Goed met conflicten omgaan betekent dan ook dat je over kennis en kunnen van het gehele wapenarsenaal (die 5 strategieën) moet kunnen beschikken en na bewustwording en diagnose weet wanneer je wát in moet zetten.

Vechten kan je uit de problemen helpen, maar er altijd meteen opdoffen kan je voor goed buiten spel zetten. Als je bij conflicten alleen maar toegeeft of alle conflicten vermijdt is dat wel heel erg beperkt. Je doet jezelf dan schromelijk tekort. Er zijn tal van conflicten waar jij onherroepelijk mee te maken krijgt die om een genuanceerde andere- of mix van strategieën vragen.

Je kunt dus onderhandelen, een derde partij vragen als mediator, of het geschil laten beslissen door arbitrage. Maar de belangrijkste die nog productiever en nuttiger is: preventie.

Conflicten kunnen veelal worden voorkomen door goede-, assertieve communicatie.

Zit je zelf in een conflict en weet je niet hoe verder? Zoek je een mediator? Heb je de neiging alle conflicten te vermijden of ga je er altijd met gestrekt been in, dan is coaching de aangewezen weg.

Ik help je graag.

Frans Meulepas

training | coaching | advies

0486 431 917 | 06 415 390 39

fransmeulepas@outlook.com

www.meulepascoaching.nl