

Kom tot inzicht! *Een conflict als persoonlijke ontwikkelingskans*¹

Waar relaties zijn, zijn conflicten... Groot of klein, met geweld of zonder geweld, op je werk of in je familie, of met een cliënt. Het ene conflict zal je meer raken dan het andere. Maar bij ieder conflict kan je jezelf de vraag stellen: hoe ga ik ermee om?

Voorbeeld: Een loopbaancoach in conflict

Tineke is werkzaam als loopbaancoach. Zij werkt als zelfstandige. Ook werkt zij drie dagen in de week in een revalidatiecentrum als loopbaancoach. Deze combinatie werkt goed voor Tineke. Het regelmatige basisinkomen geeft haar het houvast, dat ze nodig heeft, om haar eigen praktijk te laten groeien. Op een gegeven moment komt er een kink in de kabel. Het revalidatiecentrum gaat bezuinigen. Tineke krijgt van haar baas te horen dat haar contract niet verlengd wordt.....

Het 'slecht-nieuws gesprek' is de aanleiding voor een conflict tussen Tineke en haar baas. Zij voelt zich afgewezen en zij is boos dat juist zij moet vertrekken. Ze is niet van plan om zomaar te vertrekken. Ze wil een behoorlijke vergoeding. Ze legt haar verzoek eerst vriendelijk en gemotiveerd op tafel. Wanneer haar baas haar verzoek afwijst, wordt ze feller en houdt ze standvastiger aan haar verzoek vast. Haar verzoek wordt een eis. Tineke schakelt haar rechtsbijstandverzekeraar in om haar eis dan maar via een juridische procedure ingewilligd te krijgen. Dit wordt een slepende procedure. Door de emotionele belasting van de rechtzaak kan Tineke zich niet meer op haar eigen praktijk focussen. Laat staan dat ze haar cliënten nog goed kan begeleiden. Langzaam aan raakt zij in de ban van het conflict. Zij verliest grip op haar leven.

¹ Dit artikel is ook in de Nieuwsbrief van het Tijdschrift voor Coaching verschenen.
Zie: <http://www.tvc.nl/nl/actueel-en-nieuws/item/176>

Herken je wat er bij Tineke gebeurt of zie je dit gebeuren bij iemand in je omgeving?

Het intrigeert me hoe verschillend mensen met een (dreigend) conflict omgaan. Zo uit de ene persoon bijvoorbeeld direct zijn ongenoegen, de ander draait om 'de hete brei' heen of uit zijn ongenoegen niet.

Conflictsituaties zijn een prachtkans voor (persoonlijke) ontwikkeling en vernieuwing. Door zelfonderzoek kan je ontdekken hoe je zelf met een conflict omgaat. Aan de hand van je 'conflictgeschiedenis' kan je inzien hoe conflictvaardig je in het algemeen bent. Als je dienstverbanden of je relaties regelmatig in een strijd eindigen, zegt dit iets over jou. Wanneer je nooit een conflict hebt, dan zegt dit ook iets over jou. Het gaat hier nadrukkelijk niet om goed of fout; het gaat wel om het verkrijgen van meer zelfinzicht. Zodat conflicten je minder zullen kosten en meer zullen opleveren (zoals tijd, energie, zelfkennis, versterkte relatie, besparing van geld, creativiteit, inspiratie).

Voortbordurend op het voorbeeld van Tineke, volgen hieronder in een notendop een paar handvaten:

1) Erken dat je een conflict hebt:

'Wanneer haar baas haar verzoek afwijst, houdt ze steeds feller en standvastiger aan haar verzoek vast. Het verzoek wordt een eis.'

Vanaf dit moment kan Tineke erkennen dat ze een conflict heeft met haar baas. Zij botst met de mening van haar baas en zij accepteert zijn mening niet. Onder invloed van Tineke's emoties verandert haar verzoek in een eis.

2) Ga terug naar de (feitelijke) aanleiding van het conflict:

Het revalidatiecentrum gaat bezuinigen. Het aantal loopbaancoaches wordt teruggebracht naar één. Tineke krijgt van haar baas te horen dat haar contract niet verlengd wordt..... Vaak gaat de aanleiding gepaard met een emotionele reactie of negatief gevoel, zoals bijvoorbeeld: boosheid, gevoel van afwijzing of belediging.

3) Zelfonderzoek (Conflictcoaching)

Tijdens het conflict kan Tineke zich bijvoorbeeld afvragen: 'Wat doet het met me dat mijn baas mijn contract beëindigd? Wat denk ik daarvan? Wat raakt me het meest? Hoe voelt dat? Kan ik dit gevoel aandacht en erkenning geven? Wat is mijn behoefte? Door in het conflict ruimte te nemen om je eigen gedachten, gevoelens, patronen e.d. te onderzoeken, kan je tot waardevolle inzichten en ontdekkingen komen wat daarachter schuil gaat. Dit kan een lastig en pijnlijk proces

zijn; zeker als je inzoomt op jouw 'blinde vlekken' of jouw tekortkomingen. Schakel eventueel dus hulp in.

4) **Communiceer met conflictdeelnemers**

Na je eigen zelfonderzoek kan je (evt. onder begeleiding van een professional) gaan communiceren met de andere conflictdeelnemers. Je kan kiezen voor verschillende methoden. De Geweldloze Communicatie van M. Rosenberg² is hier bijvoorbeeld bijzonder geschikt voor.

Waar meer conflictdeelnemers zijn, kan je het conflict niet alleen oplossen. Wel kan je het conflict op jouw eigen manier beïnvloeden. Wie weet gebeurt er meer dan je ziet. Ik wens je succes!

'Wees zelf de verandering, die je in de wereld wil zien'
Gandhi

Warme groet,

Karin Smith

<http://www.kjsmith.nl>

Meer bewustwording: Minder conflicten



kjSmith Training & Coaching begeleidt organisatie en particulier in communicatie en het omgaan met conflictsituaties.

Wil je reageren? Laat me je reactie dan weten via info@kjsmith.nl. Als je je wilt afmelden voor mijn nieuwsbrief, stuur me dan via dit adres een e-mail met als onderwerp 'afmelden nieuwsbrief'. Ik verwijder je gegevens dan van de mailinglijst.

² *Geweldloze Communicatie Ontwapenend en doeltreffend*, Marshall B. Rosenberg, Lemniscaat, derde druk 2008