

## Verlies en conflict: elkaars evenknie?

*Marion Uitslag & Tineke Rodenburg*

‘Nee, dat durf ik niet’, antwoordt mijn vriendin op mijn vraag hoe het komt dat zij haar leidinggevende niet aanspreekt op zijn – in haar ogen – onbehoorlijk gedrag. ‘Omdat?’, vraag ik. ‘Nou, hij is wel de baas en straks verlies ik mijn baan nog.’

Mijn vriendin gaat het conflict met haar baas dus niet aan uit angst voor ... een verlies. Zij houdt haar kritiek voor zichzelf, in ieder geval in contact met haar leidinggevende. Als ik erover nadenk, realiseer ik me dat de angst voor verlies vaak de reden is om een confrontatie te vermijden. Immers, als er veel op het spel staat, worden mensen voorzichtig en wegen zij hun kansen goed af voordat zij in actie komen. Ik snap het wel, maar toch vind ik het jammer dat mijn vriendin haar leidinggevende niet aanspreekt. Er is namelijk ook een kans dat haar leidinggevende geen idee heeft wat er mis is en daardoor dus ook niet de mogelijkheid krijgt zijn gedrag bij te stellen en de verhouding met zijn medewerkster te verbeteren.

Tijdens mediations merk ik vaak het omgekeerde: als mensen eenmaal het conflict zijn aangegaan, lijkt het wel alsof zij vergeten dat zij ook iets te verliezen hebben als het conflict niet wordt opgelost. Onlangs zaten twee ex-echtgenoten bij mij aan de mediationtafel omdat de omgang met hun kinderen niet goed liep. Al snel vlogen de verwijten over tafel. Deze gingen overigens niet over de omgang met de kinderen, maar over het ex-partnerschap van deze mensen. ‘Bij jou zou iedereen gek worden’, aldus de man. ‘Nou, daar zullen jouw buitenechtelijke affaires wel aan hebben bijgedragen’, zei de vrouw. ‘Hoe zou het komen dat ik wel eens buiten de deur ging kijken?’, schreeuwde de man ... en zo zou het nog wel even zijn doorgegaan zijn als ik niet had ingegrepen.

Een eenmaal uitgebarsten conflict heeft namelijk het effect van een actieve vulkaan: de ene eruptie wordt opgevolgd door de volgende. Natuurlijk is het belangrijk dat mensen die met elkaar in conflict zijn hun verhaal kunnen doen en zich eens uitspreken, maar er komt een moment dat dit niets meer toevoegt. Een voortdurende herhaling van verwijten en verwensingen heeft als enig effect dat de sfeer verslechtert.

Deze twee ex-echtelingen gedragen zich alsof zij ten opzichte van elkaar niets meer te verliezen hebben en dat is een kwalijke situatie, want hoewel te grote angst voor een verlies blokkerend en vermijdend kan werken, helpt een beetje besef van verlies bij het werken aan een oplossing voor het conflict.

Juist de dreiging van verlies zorgt ervoor dat mensen die een conflict met elkaar hebben aan de mediationtafel willen aanschuiven. In het geval van de twee ex-echtelingen zit de dreiging van verlies in verminderd welzijn van hun kinderen. De omgangsregeling loopt niet meer en de rechter heeft hen naar de mediation-

tafel gestuurd. Bestaat er een groter verlies dan verminderd welzijn van je eigen kinderen? Natuurlijk niet. En toch zijn de vechtscheidingen niet van de lucht en bevechten vele gescheiden ouders de andere ouder op leven en dood vanuit de overtuiging dat zij voor hun kinderen strijden. Een mediator heeft in mijn ogen de taak om partijen het verlies duidelijk te maken. Deze ex-echtelieden riskeren namelijk dat hun kinderen vermalen worden in het gevecht van hun ouders.

Als de ouders zich dit werkelijk realiseren, rest hun geen andere keuze dan dit gevecht te staken.

Toch moet het gevecht aan de mediationtafel worden genuanceerd. Zoals overal is ook hier van belang wie zich de meest afhankelijke van de twee voelt. Immers, als mijn vriendin met haar leidinggevende aan de mediationtafel zou zitten, is het nog maar de vraag of zij vrijuit zou durven spreken. Het is mogelijk dat haar angst om haar baan te verliezen haar het spreken belet. Ook dit is een aandachtspunt voor de mediator: de mensen die zich 'overbewust' zijn van het verlies komen niet aan het conflict toe. De angst voor het verlies belet hen dit. De belangrijke taak van de mediator is om te vragen naar (de angst voor) het verlies. Als mijn vriendin bij mij aan de mediationtafel zou zitten, zou ik haar ronduit vragen: 'Ben jij bang om je baan te verliezen als dit conflict niet goed afloopt?' Onafhankelijk van haar antwoord zou ik dezelfde vraag aan haar leidinggevende stellen. De kans dat de leidinggevende ook bang is om zijn baan te verliezen naar aanleiding van een conflict met zijn ondergeschikte is natuurlijk minimaal. Dat is ook niet de reden waarom ik deze vraag stel. Ik stel hem om duidelijk te maken dat de angst voor het verlies voor de een volstrekt anders ligt dan voor de ander en dat dit ook een verantwoordelijkheid met zich meebrengt voor degene die niet zoveel te verliezen heeft.

Gelukkig is het gedoe tussen mijn vriendin en haar leidinggevende in de kiem gesmoord. Mijn vriendin heeft haar leidinggevende uiteindelijk toch aangesproken en hem duidelijk gemaakt dat zij het moeilijk vindt om hem feedback te geven, uit angst dat hun relatie verstoord raakt en zij hierdoor mogelijk haar baan verliest. De reden waarom zij toch het gesprek met hem is aangegaan, is dat zij juist die goede werkrelatie met hem wil. Haar leidinggevende bleek ook de kwaadste niet en het gesprek was zeer verhelderend. Wat ik knap vind van mijn vriendin is dat zij in staat is geweest om goed te connecteren met zichzelf door zowel haar gevoelens van boosheid als van angst onder ogen te zien en vervolgens de juiste actie te ondernemen. Daardoor was zij in staat om een evenwichtig gesprek met haar leidinggevende aan te gaan. En tot slot was ik trots op mezelf, want ook ik moest me ertoe zetten om mijn vriendin te confronteren met haar – in eerste instantie – vermijdende gedrag. Eveneens speelde bij mij de angst dat zij zich van mij zou afkeren en dat onze vriendschap verloren zou gaan.

Kijken naar de verliesaspecten in het conflict brengt de oplossing dichterbij, want verliezen en conflicten zijn elkaars evenknie.