



EHBOnrust

in een (werk)relatie

Er zijn nog 3 brieven die wellicht interessant voor je zijn of voor iemand die je kent:

[EHBOnrust in teams](#)

[EHBOnrust in jezelf](#)

[EHBOnrustig als leidinggevende](#)

© Briska Smit

Briska ontspant de relatie met jezelf en met anderen.

Training | Coaching | Zelfbegeleiding |

(werk)Relatie- en Conflictbegeleiding

www.briska.nl | info@briska.nl | 06-24213292

ontspan de wereld,
begin bij jezelf

Beste lezer,

Neem even de rust en tijd deze brief goed te lezen.

Zit jij zelf in een spanningsveld met een ander? Of zitten anderen in conflict met elkaar en wil je daar wat aan doen? In beide gevallen het helpen eerst deze brief door te lezen om te begrijpen hoe een conflict eigenlijk werkt. Je kunt ook overwegen deze brief te geven aan degene die in conflict is of zijn en misschien kan jij de neutrale derde partij zijn waar ik het in stap 5 over heb.

Bij een ruzie of conflict is het belangrijk om te kijken waar het conflict eigenlijk echt over gaat. Meestal gaat het over iets anders dan dat er feitelijk gezegd wordt of gebeurt.

Boosheid komt eigenlijk voort uit een angst of gekwetstheid. We worden geraakt in ons gevoel van zekerheid of veiligheid. In ons gevoel van eigenwaarde. Er gebeurt iets anders dan wat we verwachten of graag willen. Boosheid en verdriet liggen dicht bij elkaar en tonen zich meer in de mate dat de spanningen oplopen. Meestal echter niet vanuit de kwetsbaarheid die eigenlijk voelbaar is, maar vanuit het overleven van die kwetsbare gevoelens, zodat we ons zelf beschermen in het risico nog meer gekwetst te worden.

Iedereen wil zich graag op een of andere manier gezien, gerespecteerd en gewaardeerd voelen. Dat is een menselijke behoefte. Daar is ook niets mis mee, maar de mate waarin we onszelf niet gunnen dat waar te laten zijn in onszelf is vaak een bron voor conflicten. We zijn vaak niet echt in staat om goed voor ons zelf te zorgen, onszelf te waarderen en respecteren maar zoeken dit bij een ander. En raken teleurgesteld omdat die ander ons niet ziet, respecteert of waardeert. Als die teleurstelling groeit, gaan we in de aanval, verdediging of vermijding en neemt de mate van onrust en spanning toe. Gevolg: de één die de ander bewust negeert, wat vaak als olie op vuur werkt. Of een ander die het conflict vermijdt uit angst voor het conflict.

In een conflict voelt het dus helemaal niet natuurlijk en veilig om je kwetsbaar en open op te stellen. We schieten bijna automatisch in de aanval en verdediging om onze geraaktheid te beschermen. Heel logisch, maar niet zo effectief als je een conflict of spanningsveld wilt oplossen.

Uiteindelijk zit niemand graag in een conflict en willen we allemaal graag dat een conflict wordt opgelost, omdat we simpelweg liever in harmonie zijn met elkaar (en onszelf).

Wat kun je nou doen als je in een spanningsveld of conflict zit met een ander en er effectief iets aan wilt doen?

Hier een eerste stappenplan voor jou. Het is ideaal als alle betrokken partijen dit stappenplan doorlopen.

Ontspan de wereld, begin bij jezelf

Als je onderlinge spanningen en conflicten wilt oplossen, is het belangrijk om echt stil te (willen) staan en jezelf heel eerlijk af te vragen waar je nou eigenlijk zo boos of verdrietig over bent. Of eigenlijk: waar je zo bang voor bent. Wat heb je te beschermen? Als je dat kunt ontdekken en zonder aanval of verdediging bespreekbaar kunt maken, is de kans op ontspanning vele malen groter. Niet makkelijk en het vraagt om moed en doorzettingsvermogen om te ontdekken waarover jij eerlijk kunt worden naar jezelf. Neem echt de tijd om dit bewust te onderzoeken en voorbij te gaan aan hoe jouw gebruikelijke, reflexmatige gedachten en gedrag.

Maar eerst:

1. Stop, stop, stop!

Stop met ruzie maken, stop met de ander te willen veranderen, stop met aanvallen en verdedigen. Het wordt alleen maar erger. Je gaat dingen zeggen waar je later spijt van krijgt. Dus zoek elkaar eerst even niet op. Als je denkt dat het echt alleen aan de ander ligt, zit je ernaast. Daar waar er 2 zijn hebben er 2 partij of meer (met uitzondering als het gaat om iemand met echt ziekelijk, psychiatrisch gedrag). Verandering begint bij jezelf, nooit bij de ander. Spreek met de ander af om pas weer in gesprek te gaan als je zelf echt goed begrijpt wat je nou zo boos of verdrietig maakt.

2. Betrap jezelf op hoe jij ruzie aan het maken bent.

Hoe ziet jouw reactiviteit eruit? Hoe ben jij aan het aanvallen en verdedigen? Probeer je alleen maar je gelijk te halen en de ander stelselmatig te overtuigen van jouw gelijk? Bedenk je dan dat de waarheid altijd in het midden ligt.

Vanuit welke intentie ben je ruzie aan het maken? Wil je de ander ongeveer 'kapot' krijgen? Voor schut zetten, minderwaardig, dom, of iets anders laten lijken? Doe je dit openlijk en lomp? Of doe je dit manipulatief en onderhuids?

Wat denk je dat het effect is van jouw gedrag op de ander(en) waarmee je in conflict bent? Bedenk je eens hoe jij je zou voelen als jij jouw eigen gedrag op jou af zou krijgen? Wees echt eerlijk hierover naar jezelf!! Maar: veroordeel jezelf niet en meet jezelf ook geen schuldgevoel aan. Durf alleen open en eerlijk vanuit een neutrale vriendelijke blik jezelf waar te nemen in je gedachtes en gedrag. En wat je daarmee oproept. Misschien kun je, als je eerlijk stilstaat bij deze vragen, een beetje compassie voelen en begrip opbrengen voor degene die geconfronteerd wordt met jouw gedrag in het conflict.

3. Bezin jezelf op waardoor je nou eigenlijk zo geraakt wordt.

Meestal zegt het conflict meer over jezelf dan over de ander. Wees ook hierin eerlijk naar jezelf! Durf bewust verantwoordelijkheid te nemen voor jouw aandeel in dit spanningsveld of conflict. Het is niet de bedoeling om jezelf te veroordelen of verwijten te maken om je gedrag of gedachtes, maar wel om jezelf echt te begrijpen. Het is dus belangrijk om jezelf af te vragen waar je nou eigenlijk zo boos of verdrietig over bent en waar dat eigenlijk vandaan komt. Of eigenlijk: waar je zo bang voor bent. Wat zo kwetsbaar voelt in jou dat je het probeert te verbergen en beschermen? Waarom raakt het conflict en wat de ander doet je zo? En waar komt dat eigenlijk vandaan?

Ik sluit niet uit dat je dit gevoel wel vaker hebt, ook bij andere mensen. Het is vaak een kwetsbaarheid (behoefte) in jou die de ander zou kunnen ontdekken en als dat gebeurt zou dat rampzalig voor je zijn.

4. Bereid je voor op wat je wilt gaan zeggen.

Hoe zou je bovenstaand onderzoek samenvatten voor jezelf en oor een ander? Betrap jezelf op hoe je het misschien mooier wilt formuleren dan het is. Probeer hier respectvol maar eerlijk te blijven voor jezelf en de ander.

Je kan ervoor kiezen om een brief te schrijven aan de ander. Je hoeft hem niet eens de ander te laten lezen, maar daarmee kun je jezelf goed betrappen op jouw conflictstijl (zoals bij punt 2). En er bewust voor kiezen het anders te formuleren en te brengen. Omdat er een spanningsveld of conflict is, is het natuurlijk gevoelig voor beide partijen en ligt jouw reactiviteit en reflexmatig gedrag op de loer. Het schrijven van een brief zorgt voor wat meer observerende afstand daarvan.

Als je ervoor kiest de ander jouw brief wel te laten lezen, geef je hem of haar de tijd zich in alle rust bezinnen op wat je schrijft. Dat voelt spannend vanwege de gevoeligheid waarin je met elkaar zit en je moet afwachten hoe de ander zal reageren. Sta dan stil bij de vraag met welke intentie je in gesprek gaat of de brief schrijft. En laat de ander dat weten. Wil je het conflict echt oplossen? Wil je elkaar weer oprecht in de ogen kunnen kijken en ontspannen lachen met elkaar? Ben je ook bereid je excuses aan te bieden voor jouw gedrag (zonder dat het een trucje is om ervan af te zijn)? Wat zou je de ander gunnen?

Weet dat als je hierin eerlijk wordt naar jezelf en je ook dat laatste bespreekbaar maakt, de kans op ontspanning in het conflict vele malen groter is. Niet makkelijk, maar het alternatief van het conflict in stand houden is ook geen beste optie.

5. Ga in gesprek met elkaar en wees nieuwsgierig.

Als je het gesprek aangaat met elkaar, kun je ervoor kiezen om je brief op dat moment aan de ander voor te lezen. Als je de ontvangende partij bent, luister dan echt naar de ander vanuit de wil om de ander te zien en begrijpen, ook al gaat het over jou. Probeer het je even niet te persoonlijk aan te trekken, alsof het dé waarheid is. Die ligt immers in het midden. Laat je oordelen over de ander thuis! Blijf jezelf bewust betrappen op wanneer je weer in de reflexmatige aanval, verdediging of vermijding neigt te schieten. En kies voor iets anders. Desnoods ga je weer terug naar stap 1 en stap je uit het gesprek om je weer te bezinnen.

Kom je er samen niet uit, overweeg dan een neutrale onafhankelijke derde partij erbij te betrekken. Laat het er niet bij zitten. 'Laat maar' betekent dat je in een onechte acceptatie gaat en onechte acceptatie leidt tot gedoogd worden. Wil jij gedoogd of niet gezien worden?

Als je deze eerste fase van gesprek goed aanpakt, ontstaat er automatisch ruimte om te bespreken hoe nu verder, met respect voor ieders grenzen en mogelijkheden.

Wil je neutraal overleg over jouw situatie, bel of mail me dan geheel vrijblijvend. Ik help je graag.

Een ondersteunende groet,

Briska Smit

www.briska.nl | info@briska.nl | 06-24213292

PS. Mijn dienst betreft geen mediation vanuit een juridisch perspectief. Ik bied je relatiebegeleiding op grond van gevoelens, gedrag en communicatie.