

Kort Lontje

Waarom conflicten vermijden niet altijd de beste keuze is

Jehaes, A., & Van den Broeck, K. (2024) • Borgerhoff & Lamberigts, 302 pp.

Laura Schreurs •

Als familiaal bemiddelaar zijn conflicten onderdeel van mijn werk. Ik was dan ook blij met de vraag of ik het boek *Kort lontje. Waarom conflicten vermijden niet altijd de beste keuze is* wilde lezen. Regelmatig zijn cliënten vragende partij voor relevante literatuur en probeer ik hen hiervan te voorzien. Ook doen vrienden en familie al eens een beroep op mij wanneer ze met een conflict zitten. ‘Kan je mij hierover een goed boek aanraden?’ De titel van dit boek doet mij vermoeden dat dit er één is dat ik zou kunnen aanbevelen. De flaptekst lijkt dit te bevestigen: ‘Dit boek biedt een leidraad om rust te creëren en mild te zijn in alle aspecten van je leven. Zo buig je conflicten om naar kansen om te verbinden.’ Klinkt beloftevol! Met veel enthousiasme begin ik aan het boek met de opvallende rode kaft.

Wanneer ik door het boek blader zie ik veel tekst met slechts hier en daar een schema of een opsomming. Het tempert mijn enthousiasme een beetje omdat ik zelf sterk geloof in visualisatie, zeker wanneer we het over abstracte thema’s hebben zoals conflict, verbinding ...

-
- Klinisch orthopedagoog, systemisch counselor en erkend familiaal bemiddelaar. Werkzaam in psychologenpraktijk Kriekelaar Bekkevoort en multidisciplinaire bemiddelingspraktijk Polyfonie in Wilsele.
E-mail: laura_schreurs@hotmail.com

Wanneer ik het hoofdstuk ‘Over de auteurs’ lees, en hun websites bekijk, ontdek ik dat Annick Jehaes en Karen Van den Broeck niet aan hun proefstuk toe zijn. Er staan diverse publicaties op hun naam. Het valt me ook op dat beide auteurs een diverse achtergrond hebben. Annick Jehaes is wiskundeleerkracht, loopbaancoach, spreker en auteur. Karen Van den Broeck is socioloog, consultant, relatiecoach en auteur. Zij volgde ook een aantal opleidingen en intervisies bij de Interactie-Academie waar ze leerde om vanuit een systemische benadering te werken. Een blik op de literatuurlijst van het boek toont ook enkele verwijzingen naar publicaties van de Interactie-Academie. Daarnaast zie ik een combinatie van mij bekende en onbekende titels, waarbij ik zowel boeken voor professionals als boeken voor particulieren herken.

We beginnen met een inleiding waarin de auteurs verduidelijken wat de focus van het boek is, namelijk:

‘Dit boek wil niet oordelen maar verkent hoe je omgaat met korte lontjes, zowel die van anderen als die van jezelf. Je verdiept je in de complexiteit van menselijke interacties en ziet manieren om escalaties te voorkomen. Door de dynamieken bij conflicten te zien en empathie te ontwikkelen, helpt het boek je een bewuste keuze te maken om constructief om te gaan met conflicten en om negatieve emoties om te buigen naar iets positiefs.’ (p. 13)

Ik merk dat ik wat begin te schuiven op mijn stoel. Ik moet de zin een paar keer lezen om hem goed te begrijpen. De tekst is in mijn ogen iets te vaag en abstract. Bij het verder lezen van het boek zal ik me deze bedenking nog een aantal keer maken: is dit toegankelijk genoeg voor een breed lezerspubliek?

Het boek wordt opgebouwd rond ‘de drie P’s’: Persoon, Positie en Perspectief. Samen, schrijven de auteurs, geven deze drie lagen een volledig beeld van conflicten. In het eerste deel van het boek gaat het over conflicten tussen personen, de eerste ‘P’. Dit hoofdstuk is bedoeld om de lezer te laten reflecteren over wat we als persoon zeggen en doen bij conflicten. Hierdoor zouden we, volgens de auteurs, inzichten ontwikkelen om meer van een afstand én milder naar conflict te kijken. In deel twee, over positie, ligt de focus op de diverse situaties waarin conflicten kunnen ontstaan: binnen je gezin, je werkomgeving, in je familie, tussen burens, met je partner ... De auteurs wijzen in dit deel op het belang van je steeds bewust te zijn van welke positie jij in een conflict inneemt en welke rol dat speelt in de keuzes die je maakt. Voorbeelden van

posities zijn deze van leidinggevende, partner of leerkracht. In het laatste deel verkennen we de derde 'P', met name Perspectief. In dit deel gaat het over de invloed van maatschappelijke perspectieven. Ik interpreteerde dit als de sociale discoursen die er leven in de samenleving over wat 'normaal' is of over hoe iets 'hoort'. Verspreid over het boek zijn er kaders met tips opgenomen en op een aantal plaatsen wordt er ruimte gemaakt voor een getuigenis.

Het boek bevat een paar pareltjes die ik jullie niet wil onthouden. Zo maken de auteurs de vergelijking tussen een conflict en een modderpoel, waarbij ze de lezer aanmoedigen om samen met de ander in de modder te gaan staan in plaats van met modder naar elkaar te gooien. Het samen in de modder staan symboliseert het morsige karakter van conflicten, waarbij we onder invloed van oplopende emoties al eens onze minder mooie kanten laten zien. De auteurs normaliseren dit en vragen de lezer om de moed te vinden om zich kwetsbaar op te stellen. In een samenleving waarin we ons allemaal het liefst van onze beste kant laten zien, zowel online als offline, is dit best een uitdaging. In mijn bemiddelingen ervaar ik dit vaak als een kantelpunt: het moment waarop twee ouders openlijk, op een niet-verwijtende manier, kunnen aangeven wat de scheiding met elk van hen doet. Dan komt er iets in beweging, ze kunnen zien dat dit voor elk van hen, op een andere manier, pijnlijk en moeilijk is. Ook al is er vaak een van hen 'de eerste beslisser'. Wanneer we voorbij de verwijten en beschuldigingen kunnen komen, en kunnen stilstaan bij de pijn, het verdriet, de boosheid ... ontstaat er vaak meer ruimte om te spreken. En voor begrip. Op dat moment staan ze allebei met twee voeten midden in de modderpoel.

Ook de beschreven 'theorie U' van Otto Scharmer vond ik interessant (p. 30). Volgens deze theorie gaan we bij conflictoplossing (meestal) niet rechtstreeks van punt A naar punt B en volgen we heel wat omwegen. Tegelijkertijd zit daar ook de beperking van het model: de U-vorm lijkt te suggereren dat er na de verdieping een steile weg omhooggaat. Maar niets is zeker. Als bemiddelaar en counselor weet ik dat ik dit mijn cliënten niet kan en mag beloven. Toch vind ik het een verdienstelijk model en denk ik dat de visualisatie voor veel van mijn cliënten wel iets van inzicht kan brengen. Modellen en schema's zijn per definitie vereenvoudigingen van de werkelijkheid en dienen om iets van houvast en overzicht te geven, en daar slaagt dit model wat mij betreft zeker in.

Zeer verdienstelijk is het hoofdstuk over positie, de tweede ‘P’. De auteurs maken ons duidelijk dat de rol die iemand inneemt op het moment van het conflict ertoe doet. Een leidinggevende, die toevallig in jouw privécontext een vriendin van je is, zal in de werkcontext anders (moeten) reageren dan wanneer ze met jou op café zit op een vrijdagavond. Dit heeft te maken met de rol die die persoon op dat moment inneemt: een leidinggevende heeft een takenpakket, verantwoordelijkheden, plichten en dus een andere positie dan een vriend(in). Dat kan voor verwarring, en dus conflict, zorgen. De auteurs spreken ook over het verschil tussen symmetrische en asymmetrische relaties. Symmetrische relaties zijn gebaseerd op gelijkheid en in dit geval is er geen machtsverschil. In een asymmetrische relatie heeft één iemand een positie die hoger in rang staat, en dus meer macht en invloed. Volgens Jehaes en Van den Broeck kan er conflict ontstaan in een asymmetrische relatie wanneer een positie niet erkend wordt. Dit vind ik heel herkenbaar. Veel organisaties hebben tegenwoordig een meer horizontale structuur tegenover de strikt hiërarchische structuur die bij vorige generaties meer gangbaar was. Ik heb de indruk dat er hierdoor vaker verwarring is over verwachtingen, wie wat beslist en vanuit welke positie, welk takenpakket en welke verantwoordelijkheid wie heeft. Nog interessanter is de paragraaf over het feit dat deze posities dynamisch (kunnen) zijn. Door omstandigheden kan je als persoon in een andere rol belanden. Een mooi voorbeeld hiervan zijn de verschuivingen in positie wanneer je kinderen volwassen worden. En daaropvolgend, wanneer zij zelf ouders worden. Zo hoor je al eens de verzuchtingen van grootouders wanneer hun eigen kind hen aanspreekt over hoe ze omgaan met hun kleinkind. De auteurs proberen de lezer inzicht te geven in welke aspecten hier allemaal meespelen en hen aan te moedigen de zaken ook vanuit andere hoeken te bekijken. Ze bespreken uitgebreid hoe je positie een rol kan spelen bij conflicten in partnerrelaties, ouder-kindrelaties, families, vriendschappen en werkrelaties.

Hoewel de auteurs beweren dat ‘een systemische invalshoek de rode draad vormt in het boek (p. 14), bots ik hier en daar op lineaire standpunten waar ik als systemisch counselor voorzichtig mee omga. Zo schrijven de auteurs bijvoorbeeld dat je pas uit conflict raakt door bepaalde zaken te bespreken (p. 26). Is dat ook altijd zo? Zou het ook kunnen dat sommige mensen ervoor kiezen om een conflict op te lossen door het achter zich te laten en er nooit

meer over te spreken? En dat hier bewust niet over spreken ook een vorm van inzet kan zijn, omdat dit soort gesprekken in het verleden misschien zorgden voor escalatie? En dat brengt ons bij: de 'HOE' doet ertoe. Op welke manier bespreek je een conflict? Hoe pak je dat aan? Welke intentie heb jij voor ogen en welk effect kan het hebben op de ander? En bereik je dat effect door het ter sprake te brengen of maakt de afweging dat je ervoor kiest om dat juist niet te doen? In de ondertitel van het boek wordt hier ook naar verwezen: 'waarom conflicten vermijden niet altijd de beste keuze is'. Die 'niet altijd' doet ertoe. Hiermee blijf je immers weg van een vereenvoudigde, lineair-causale kijk. Het lijkt er dus op dat de auteurs proberen te balanceren tussen hun standpunten en adviezen over conflicten enerzijds en het systemisch denken anderzijds. Als systemisch counselor merk ik dat ik het hier moeilijk mee heb. Heeft dit te maken met de achtergrond van de auteurs, die beiden ook als coach actief zijn? Waar de nadruk vooral ligt op veranderingen in gedrag en handelen?

Het boek staat verder vol met voorbeelden die mij als lezer duidelijk maken dat de auteurs uit hun ruime en zeer gevarieerde ervaring kunnen putten. Tegelijkertijd vraagt dit van de lezer een veelvuldig switchen tussen verschillende contexten. Eerst gaat het over een conflict tussen burens, dan weer over een HR-manager en een paragraaf verder over een conflict tussen partners. Het idee is, denk ik, om de lezer een zo breed mogelijk scala aan conflicten te laten verkennen, wat uiteraard zeer nobel is en passend bij de focus van het boek. Anderzijds zorgt het er ook voor dat er veel voorbeelden aangeraakt worden, maar onvoldoende uitgediept. Het blijft wat oppervlakkig.

Ik denk te merken dat de auteurs veel ervaring hebben als sprekers: de uitgebreide beschrijvingen, veel en gevarieerde taal ... Daar staat tegenover dat ik als lezer bots op lange stukken tekst, die soms eerder vaag zijn en tekortschieten qua diepgang. Hoewel het boek zeker waardevolle ideeën omvat, was het de leesbaarheid ten goede gekomen als de auteurs een beperktere selectie van voorbeelden meer diepgaand hadden uitgewerkt.

Voor wie systemisch geschoold is zal het boek, vrees ik, te weinig aansluiten bij het systemisch gedachtegoed om echt een meerwaarde te zijn. Voor een breder publiek bevat het boek zeker waardevolle ideeën over conflicten en

hoe je ermee om kan gaan. Of het daarom ook toegankelijk genoeg is geschreven, is een andere vraag.