

Mediation



werkwijze

VL Counseling

Mediation

Werkwijze VLCounseling

Conflicten kosten geld, energie en stress. Niemand zit daar op te wachten en toch ontstaan ze ieder moment van de dag. Je hebt conflicten ook nodig om te groeien of te reflecteren. Er is al sprake van een conflict, als één van de partijen een probleem heeft met een ander. De hele wereld draait om conflicten. Juristen leven comfortabel door de aanwezigheid van conflicten. Economen baseren hun strategie aan de hand van bestaande conflicten. Een politieke partij stemt het verkiezingsprogramma af op de aanwezige conflicten. Theologen hebben hun bestaansrecht vorm gegeven vanuit de aanwezigheid van conflicten. Normen en waarden worden afgestemd op de aanwezigheid van conflicten. Ons burgerlijk wetboek beschrijft vele artikelen rond het ontstaan van een conflict. Conflicten horen dus bij onze samenleving, zolang de mensheid al op aarde aanwezig is.

Conflicten hebben te maken met voor een individu grensoverschrijdende uitspraken en activiteiten. Conflicten ontstaan als er meningsverschillen zijn. Conflicten ontstaan als onze integriteit te niet gedaan wordt. Conflicten ontstaan als er sprake is van hiërarchie, van machtssymboliek en vanuit machteloosheid. Onze integriteit zit diep geworteld in onze hersenen. Ons lymfisch systeem zorgt voor de reactie op de aanwezigheid van een conflict. Als er een grens overschreden wordt, reageert de amygdala direct. Er worden hormonen in het lichaam actief (adrenaline, nor-adrenaline en cortisol) die voor het vervolg zorgen ofwel de reactie op de actie van een ander. Hoe wij als mens reageren op een conflict is verschillend. Het hangt namelijk af van hoe iemand zich wist te beschermen tijdens de peuterpuberteit. Reacties op conflicten komen voort uit het kindeel van de persoon. Als er twee aan het bekvechten zijn, of zich bezighouden met welles & nietes spelletjes, dan zijn er eigenlijk 2 kinderen aan het vechten. Ook al ben je hoofd van een afdeling je gedrag zit vol delen van een kind.

Eigenlijk is de inhoud van het conflict niet belangrijk. Dat gaat vaak over meningen en regels. Belangrijker is het gedrag hoe je omgaat met een conflict. Een mens heeft daar 3 soorten van verweer tegen. Het gaat in de aanval (vechten), of het trekt zich terug (vluchten), of het keert zich buiten zichzelf (bevrozen). Het gehele lichaam is daarop afgestemd. Hoe iemand nu reageert heeft te maken met aanleg (DNA) en opvoeding (gehechtheid). Als iemand onveilig gehecht is geraakt tijdens zijn ontwikkelingsfase in de peupertijd of puberteit, kan iemand erg rebels reageren, of juist zich in veiligheid te brengen door zich terug te trekken of te gaan vermijden. Het conflict krijgt ineens een andere dimensie. Het hangt dus af van de actie en interactie die plaats vinden om het geschil kenbaar te maken. Daar heb je weer communicatieve vaardigheden bij nodig en een enorme dosis reflectie mogelijkheden. Belangrijke aspecten om het conflict op te lossen die wij vaak niet hebben geleerd of meegekregen hebben. (weer een bewijs van de bestaansrecht van conflicten in de wereldorde).



Een mediator van VLCounseling is jarenlang getraind in het ontdekken van grenzen bij mensen. Verschillende technieken zijn ontworpen na jarenlange onderzoeken. Een mediator van VLCounseling kent het ontstaan van conflicten en weet waar de angels zitten. Je kunt gerust stellen: VLCounseling heeft een neus voor conflicten. Dat maakt VLCounseling onderscheidend.

Deze kennis is ook handig bij vast geroeste organisaties. VLCounseling levert dan conflicten om beweging te krijgen in processen om uiteindelijk verder te groeien en te ontwikkelen.

Als een bepaalde EGO situatie niet in staat is op integere wijze te reflecteren, dan valt er ook niets te veranderen in het gedrag van die persoon. De enige uitweg die dan nog staat is de jurist. Een geschil uitvechten via de rechter om je gelijk te gaan halen. Dan heb je zuiver te maken met verliezers en winnaars, alleen is de wedstrijd dan strategisch bepaald.

We kunnen dus niet zonder conflicten.

****Conflicten bepalen dat je anders bent, denkt en je gedraagt dan een ander***

****Mentaal komen er uitspraken & gedachtes om iemand anders te corrigeren, terwijl jij in je gevoel geraakt wordt***

****Conflict zorgt voor bescherming van jezelf
Je geeft Je grenzen aan***

****Conflict zorgt voor Chaos en Chaos zorgt voor Ontwikkeling***

****We zijn afhankelijk van het bestaan van conflicten***



Intake

Intake met de partijen die een conflict met elkaar hebben. Eerst apart, dan gezamenlijk. Apart krijg je andere informatie over het geschil en inzicht over wie de personen zijn. Gezamenlijk zie je al de veranderingen in integriteit (gevoel) als men met elkaar communiceert. Door het helder te maken krijg je andere inzichten.

Problemanalyse

Wat is nu eigenlijk het probleem, welke mogelijkheden dienen zich aan om het probleem te elimineren. Wat zijn de kansen voor elkaar. In dit gesprek wordt openheid gegeven. De benadering is in directieve vorm, wat weer verheldering brengt in denken en handelen.



Proces denken bevorderen.

Het gaat niet om het gelijk hebben, het gaat erom dat je gelijk krijgt. Dat kan alleen door anders te gaan denken, vanuit een andere positie (volwassen). Het gaat niet om het spelletje, het gaat erom hoe concreet kun jij je verplaatsen in de ander en hoe ga je dan om met hetgeen het geschil voeding geeft. Meestal verandert deze vorm van kijken naar het probleem, de benadering van het probleem.

Gespreksvoering

Afstemmen doe je met elkaar. Je kijkt naar de mogelijkheden. Als er geen samenwerking mogelijk is (wat vaak te maken heeft met de alter ego positie), dan beëindig je het contact op een wijze dat beide partijen tevreden zijn. Juristen kijken wat er haalbaar is naar aanleiding van de bestaande regels. Meestal is dit een dure methode. VLCounseling kijkt naar wat nodig is om het probleem op te lossen, om het geschil te beëindigen of om het conflict te wijzigen in een win-win situatie voor beide partijen.

Tactiek

Tactiek bespreken doe je met elkaar, vanuit een eigen autonomie bepaal je de structuur. Proces denken is hierbij een ingang om tot de oplossing te komen. Reflectie zorgt ervoor dat een win-win situatie ontstaat.

Oplossingsgericht

Oplossingsgericht communiceren betekent bevorderen van proces denken. Als er één partij echt niet wil, vanwege koppigheid, vanwege gelijk willen krijgen, vanwege de domme uitspraak: de aanhouder wint, wordt deze verdediging of aanval als niet bevredigend bestempeld. Een mediator kan dan voor de andere partij een oplossing zoeken die het genezingsproces bevordert.

Evaluatie

Evaluatie is het einde van de overeenkomst met de mediator. Deze fase geeft een overzicht van het proces en rapporteert de vorderingen.

In geval van geschillen tussen groepen is bovenstaand proces ook te bereiken door de groepen te trainen in procesdenken aan de hand van het geschil. Meestal levert dit een veilige benadering op en komen partijen dicht bij elkaar om het geschil bij te leggen.

Vraag om een offerte
