

Handreiking bij conflicten tussen gemeenteleden (concept herders aan oudsten)

vastgesteld 16-2-16

Voordat ingegaan wordt op de vraag hoe we met conflicten omgaan is het goed om te onderkennen dat conflicten bij het leven horen. Conflicten komen op verschillende plaatsen voor in de Bijbel en zullen onderdeel blijven van de gemeente totdat Jezus terugkomt. Conflicten zijn onontkoombaar voor mensen en organisaties.

Wat is een conflict?

Een conflict is op zichzelf neutraal. In conflict zijn is geen zonde, het kan wel leiden tot zondig gedrag als het resulteert in verbroken relaties, laster en karaktermoord. Boosheid is geen zonde maar kan wel leiden tot zondig gedrag. Het gaat om onze reacties op het conflict. Verschillen van mening mag en geeft kleur aan de diversiteit binnen de gemeente. Paulus moedigt ons aan om boos te worden, maar zonder te zondigen (Ef 4:2). Veranderingen in de gemeente zijn vaak de broedplaats voor conflicten. Conflicten mogen we zien als kansen om te leren leven in de gezindheid van Christus en kan uiteindelijk de eenheid bevorderen en de gemeente bemoedigen. Tegelijkertijd kunnen conflicten impact hebben op het uitvoeren van geestelijke taken in de gemeente.

Bij elke conflict is er sprake van twee fundamentele **belangen**:

- 1) Het belang van de *relaties* tussen mensen die betrokken zijn bij het conflict, of die de gevolgen ervaren van het conflict. Wat voor effect heeft dit conflict op de mensen? Wat zal dit doen met onze relaties?
- 2) Belang van *persoonlijke doelen en belangen* binnen de kwestie van het conflict.

Aan de hand van deze belangen zijn er **5 voorkeurreacties** te onderscheiden namelijk vermijden, aanpassen, compromis, concurreren en samenwerken.

- Bij vermijding ga je niet voor de belangen en ook niet voor de relatie
- Bij aanpassing ga je voor de relatie ten koste van de belangen
- Bij compromis ga je ervan uit dat het onmogelijk is om iedereen volledig tevreden te stellen, maar dat het beter is voor 'het grotere geheel' om de goede relatie tussen de partijen te blijven behouden. Daarom ga je 'polderen' voor deels belangen en deels de relatie.
- Bij concurreren ga je voor de belangen ten koste van de relatie
- Bij samenwerken ga je zowel voor de relatie als de belangen.

Fasen van een conflict: hoe bouwt het op

Een conflict is een dynamisch gebeuren en bouwt zich op in verschillende fasen. Dit verloopt in het patroon van actie, bedreiging en reactie. Het gedrag van ene partij (actie) dreigt om het gebied van de ander in te nemen, te beschadigen of te vernietigen (bedreiging) en dus brengt dit een reactie van de bedreigde partij teweeg om de claim op het gebied te beschermen (reactie). Hoe eerder er gehandeld wordt hoe beperkter eventuele schade zal zijn. Als er niet effectief gehandeld wordt in welke fase dan ook, zal het conflict zich doorontwikkelen naar de volgende fase.

1) ontwikkelen van spanning. Iemand geeft het signaal af dat hij/zij zich niet meer vrij voelt in een relatie. Dit gevoel van verlies van vrijheid vormt de basis van het conflict. Het werkt het beste als het conflict in deze fase wordt opgelost, omdat er op dit punt nog weinig tot geen schade ontstaan is bij beide partijen. Helaas komt het echter vaak voor dat de wrijving in deze fase niet wordt opgelost, omdat de partijen het te lastig vinden om de ervaren spanning te benoemen en het ogenschijnlijk om iets onbelangrijks gaat.

2) rollen dilemma. Vervolgens vindt er voor beiden partijen een rollen dilemma plaats en vraagt men zich af: Wat is mijn aandeel in het ontstaan van deze spanning? Wat is het aandeel van die ander?

Wat gebeurt hier eigenlijk en hoe verhoudt ik me nu tot de ander. De terreinen die onder spanning staan worden benoemd.

3) verzamelen van onrecht. In deze fase ben je ervan overtuigd dat het alleen nog maar erger kan worden. Verwijdering vindt plaats en men bereidt zich voor op de strijd. Dit is de fase van 'elkaar de schuld geven'. Men zoekt naar redenen om zich los te maken van elkaar. Er wordt bewust afstand gecreëerd naar de partij aan de andere kant van het strijdpunt. Deze afstandelijkheid ontwikkelt zich omdat men in deze fase de aandacht verschuift van de kwestie naar de andere partij. De ander is nu het probleem en boosheid neemt de plaats van de rede.

4) Confrontatie. Uiteindelijk leidt het onrecht tot een confrontatie. Confrontaties die niet of matig gehanteerd worden, zijn schadelijker dan men in kan schatten. Ze leiden niet tot de oplossing van het probleem. Men wordt nu geconfronteerd met alternatieven die al helemaal niet wenselijk zijn. Deze onderhandelingen vinden echter altijd plaats onder druk.

5) Aanpassingen. Aanpassingen zijn die stappen die worden genomen om een einde aan de confrontatie te maken. Als er sprake is van een slecht gehanteerd conflict vinden aanpassingen plaats in de vorm van vermijdingsgedrag, afscheiding, overheersing of een koude oorlog.

Hoe kun je een conflict zo vroeg mogelijk herkennen en oplossen?

- maak een verschil van inzicht, van mening of van belang zo snel mogelijk bespreekbaar door het verschil duidelijk en open aan te geven. Doe dat nooit óver die ander, maar altijd mét die ander.
- bespreek het verschil eerst in een voor allen "veilige" situatie. Begin onder vier ogen. Als dat niet lukt kan het altijd nog in aanwezigheid van getuigen.
- geef elkaar de ruimte voor "hoor en wederhoor". Luister eerst naar elkaar in plaats van (te) snel reageren.
- controleer of je de ander goed hebt begrepen, door het gesprokene samen te vatten en te vragen of die samenvatting klopt.
- sta open voor eventuele verborgen drijfveren áchter het ingenomen standpunt of áchter de klacht.

Hoe gaan we om met conflicten?

Beschrijf de situatie:

- Wat is de kern van het conflict?
- Wie zijn de betrokken personen/groepen?
- Welke posities hebben de diverse deelnemers ingenomen?
- Wat waren de resultaten van het conflict?

Vervolgens:

- Evalueer je eigen aandeel in het conflict. Wees zo specifiek mogelijk en erken dit.
- Welke woorden beschrijven het beste uw gevoelens tijdens het conflict?
- Wat waren uw belangrijkste zorgen of angsten?
- Wat was op dat moment (dus niet nu) in uw ogen de beste oplossing?
- Wat had u graag gezien, ongeacht de benadering waar uiteindelijk voor gekozen werd om het conflict op te lossen?
- Beschrijf zo zorgvuldig mogelijk wat u gedaan en gezegd heeft om het conflict op te lossen.

Beide partijen willen gehoord worden in hun gevoel, wat er ook gebeurd is. Daarbij is goed om je eigen pijn te erkennen. Tegelijkertijd mogen we een bereidheid tonen tot het vergeven vragen voor ons eigen aandeel. Doe dat onvoorwaardelijk: je geeft vergelding weg en eis geen voorwaarden voor het vergeven van de ander. Met betrekking tot het aandeel van de ander: breng dit bij de Heer en zet je hart er op om te willen kunnen gaan vergeven, vergeef. Praat niet negatief met derden over de andere partij.

Houding in conflicten

- Ga eerst bij elk conflict in gebed, geef je over aan God en zoek Zijn wil te zoeken en te doen.
- Bidt dat God u degene waarmee u in conflict bent laat zien als door Zijn ogen.

- Zoek de leiding van de Heilige Geest en laat je dan ook werkelijk leiden.
- Zoek het hart van degene, waarmee u een conflict heeft.
- Zoek actief naar de gezamenlijkheid.
- Zoek naar mogelijke gezamenlijke belangen en breng die dan ook naar voren.
- Toon uw bereidheid om ook rekening te houden met het standpunt of de belangen van de ander.
- Neem de moeite om tot afspraken te komen hoe u beiden om zal gaan met de overblijvende verschillen van opvattingen/belangen..

De ander praktisch liefhebben in conflictsituaties

- zoek het belang van de ander
- leer bewust te genieten van het genieten door de ander
- wees bereid om je eigen mening, je lange tenen en je comfort (gemak) prijs te geven
- neem besluiten om je (over)gevoeligheden te overstijgen
- leef uit een van God ontvangen nieuw hart, dat spontaan naar de ander uitgaat
- wees je bewust dat je met elkaar oneens mag zijn op een respectvolle manier

Rol van oudsten en leiders

Mocht er geen verzoening bereikt worden dan is er de mogelijkheid om beroep te doen op de oudsten die mogelijkheden faciliteren tot verder(e) gesprekken(en) volgens interne afspraken. De eerste verantwoordelijkheid van de oudsten is echter om gemeenteleden aan te moedigen hun conflicten zelf met behulp van de bovenstaande richtlijnen op te lossen. Oudsten zijn gericht op vrede stichten en herstel. Uitgangspunt is dat het gegeven gezag en de leiding van de oudsten aanvaard wordt. Bij partijvorming, kwaadsprekerij of roddel (wanneer het onenigheid in de gemeenschap veroorzaakt) worden de betrokkenen daar op aangesproken door de oudsten.

Als er (nog) geen verzoening is

Wanneer betrokkenen er samen niet uitkomen dan is het advies om binnen/buiten de gemeente hulp te zoeken door middel van persoonlijke pastorale hulp of een bemiddelaar.

Geestelijke taken

Omdat conflicten mensen kunnen belemmeren in hun uitoefenen van hun taak of bediening kan het nodig worden geacht dat in zo'n fase de betrokkenen aangemoedigd worden om een time out binnen de gemeente te nemen m.b.t. taak en eventueel m.b.t. deelname van de samenkomst. In overleg met de oudsten wordt bekeken wanneer en hoe iemand na een time out zijn taak eventueel weer kan opnemen. Betrokkenen worden aangemoedigd te waken over hun hart en te zorgen voor een zuivere houding tot de Heer, mede m.b.t. deelname aan de Maaltijd.

Wanneer aanmoedigingen en adviezen uiteindelijk niet worden opgevolgd dan kan iemands taak ontnomen worden en zal per situatie bekeken worden welke andere stappen er genomen zullen worden.