



focus op oplossingen
**Masters
in Conflict**

*‘Ga je
voor gelijk
of voor geluk?’*

Een conflict beëindigen en een conflict oplossen zijn twee heel verschillende dingen. Daar zijn Leo Blokland en Sieds Rienks tijdens hun loopbanen in de top van organisaties wel achter gekomen. Hoe kan het dat ruzies vaak letterlijk worden uitgevochten? Waarom nemen de partijen genoeg met ieder de helft? Masters in Conflict kiest voor een andere benadering: ‘Het is onze missie om de conflicten uit een bedrijf te halen, zodat negatieve energie zich omzet in positieve energie.’

Achtergrond

Binnen Masters in Conflict brengen Leo Blokland en Sieds Rienks ieder hun eigen expertise in. Leo vertelt: ‘Van oorsprong ben ik advocaat en tuchtrechter. Ook gaf ik twintig jaar leiding aan een grote zorgorganisatie. Op dit moment werk ik weer als advocaat.’ Ook Sieds werkte lang in de zorgsector; in het begin als

psycholoog, later in het management. Sieds: ‘In het bedrijfsleven bleek dat ik als heel verbindend word ervaren, dat ik mensen weer bij elkaar kan brengen.’

*“Ieder de helft
is voor mij geen
oplossing.”*

Objectief, niet neutraal

Leo en Sieds kenden elkaar al persoonlijk, maar besloten zich ook zakelijk te verbinden. Leo licht toe: ‘We zijn samen Masters in Conflict begonnen, omdat we beiden uit het management komen en weten wat daar speelt.’ Sieds vult aan: ‘Ik zag vaak een inefficiënte manier van conflictbeoefening, waardoor conflicten veel tijd en geld kosten.’ Vaak proberen twee partijen een conflict op te lossen door

een mediator in te schakelen, maar dit is niet altijd de beste keuze. Leo: ‘Traditionele mediation gaat altijd uit van een neutrale rol van de mediator, waardoor het uitdraait op compromissen sluiten. Wij zeggen altijd: Masters in Conflict is objectief, maar niet neutraal.’ ‘Ieder de helft is voor mij geen oplossing’, aldus Sieds. Een conflict is pas opgelost als beide partijen weer met elkaar in gesprek zijn.’

Juridisch, bedrijfskundig en psychologisch

Masters in Conflict staat bekend om de voortvarende aanpak. Leo: 'In twee weken kunnen we een aardige slag maken.' Sieds verklaart: 'Wij durven onze observaties

te delen en daar nemen we de tijd voor. Leo kijkt naar de juridische verhoudingen, ik richt me op de competenties van de verschillende partijen die met het conflict gemoeid zijn.' Te vaak zijn mediators juridisch óf psychologisch geschoold. Dat beperkt de blik op de werkelijkheid. Masters in Conflict bekijkt de situatie vanuit een juridische, psychologische en bedrijfskundige invalshoek, waardoor de aanpak veel breder is dan mediation.

*“Integer, objectief.
Focus op de gewenste
toekomst”*



Temperatuur laten zakken

Masters in Conflict werkt voor de top van verschillende organisaties, zoals raden van toezicht, instellingen, aandeelhouders en familiebedrijven. Een belangrijke eerste stap is 'olie op de golven gooien'. Sieds licht toe: 'Luisteren en vragen zijn heel belangrijk om de temperatuur te laten zakken. Mensen begrijpen elkaar niet, waardoor ze niet meer in neutrale termen over elkaar kunnen denken en spreken. Daarin moeten we eerst rust brengen.' Leo vervolgt: 'We praten met beide partijen afzonderlijk en vragen daarbij het mandaat om vrij te bewegen. Uiteindelijk hebben we dan een beeld van wat de mensen als conflict ervaren.' Een volgende stap is het achterhalen van de sleutelfiguren. Sieds legt uit: 'Het is zelden zo dat twee mensen ruzie hebben, er zijn altijd figuren omheen. Ook met hen moeten we kunnen praten.' Als de kern van het conflict bekend is, wordt de eerste stap richting de oplossing gezet.

Toekomstgerichte oplossing

Vaak heeft een conflict te maken met een gebrek aan waardering voor elkaar. Solution Focus-mediation kan in deze gevallen mensen bij elkaar brengen. Dit is een wereldwijd erkende methodiek, die uitgaat van de persoonlijke kwaliteiten in plaats van de problemen die er zijn. Leo en Sieds gaan ervan uit dat de competenties van de ene partij die van de andere kunnen versterken en omgekeerd. Leo: 'Door het gesprek hierover aan te gaan, ontstaat vaak een heel interessante situatie.' Sieds vervolgt: 'We vragen ook hoe de toekomst er volgens beide partijen uit moet zien. Vaak passen die beelden heel goed bij elkaar. Als ze die beelden van elkaar kennen, krijgen beide partijen meer waardering voor elkaar.'

Positieve energie

De laatste stap is het advies. Wie van de partijen er gelijk had, doet er daarbij niet toe. Het gaat erom dat de betrokkenen weer met elkaar in gesprek zijn. Sieds: 'Mijn missie is om de conflicten uit een bedrijf te halen, zodat negatieve energie zich omzet in positieve energie.' Leo voegt toe: 'Ik vind het fantastisch als mensen weer een toekomst zien. Uiteindelijk is de vraag: **ga je voor je gelijk of voor je geluk?**'

*“Wij durven onze observaties
te delen en daar nemen we de
tijd voor”*

