



Herkenbaar? De communicatie met je klasgenoot, collega (of iemand anders) is ergens een keer verstoord geraakt, je begrijpt de ander niet meer, je bedoelingen worden negatief uitgelegd, de irritatie groeit en voor je het weet heb je een conflict. Conflicten kosten veel energie en dat is zonde. Want jouw kostbare energie kun je beter besteden aan dingen waar je zelf blij van wordt, toch?

Acceptatie

Tijdens mediations brengen we mensen met verschillende standpunten met elkaar in gesprek. Niet om elkaar van hun gelijk te overtuigen of om te kijken wie de beste (en meest onderbouwde) argumenten en medestanders heeft. Nee, we onderzoeken samen de mogelijkheden tot het herstel van de relatie. En daarbij speelt acceptatie een cruciale rol.

Let wel, dan hebben we het niet over acceptatie als in goedkeuren, slikken, omarmen of gelijk geven. Nee, het gaat hier over accepteren als in het aanvaarden dat de ander anders is, dat de ander anders denkt én voelt en daarmee ook anders communiceert. Het gaat over het erkennen dat je dáárom verschillend tegen een situatie of gebeurtenis aankijkt en daarom verschillend reageert. Het herstellen van de relatie en het stoppen van je eigen energielek begint bij dit erkennen, deze acceptatie.

Om te kunnen accepteren zal je eerst op ontdekkingstocht moeten gaan: wat maakt nu dat de ander zo reageert? Hoe denkt de ander eigenlijk en wat vindt die belangrijk? Met name als er sprake is van een cultuurverschil is zo'n onderzoek (en de houding) cruciaal.

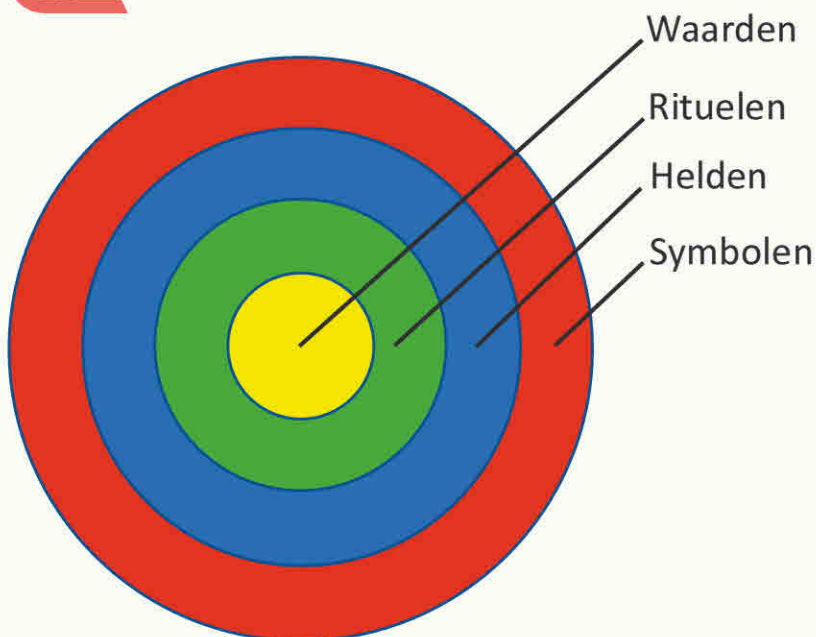
We zijn zó geneigd om de ander te zien door onze eigen bril van normen, waarden en gewoonten, dat we bijna zouden denken dat dat 'de standaard' is. Maar juist bij de verschillende culturen zie je dat uitingen wezenlijk anders kunnen zijn.

In het ui-diagram in het kader is te zien hoe mensen hun cultuur op zichtbare en onzichtbare manieren uiten. Het is van belang om door te dringen tot het niveau van 'hoe komt het dat'. Pas als je leert wat de overtuigingen van de ander zijn, kun je diens uitingen zien zoals ze door hem of haar zijn bedoeld.

Tijdens mediations wordt gestimuleerd om aan elkaar uit te leggen hóe het komt dat je zo dacht, voelde en reageerde. En dan blijkt een conflict vaak uiteengerafeld te kunnen worden in een opeenstapeling van misverstanden en interpretaties.

Als je de verschillen eenmaal erkent, accepteert, is er een weg naar een gezamenlijke oplossing, één waarin je je allebei kunt vinden. Je kunt weer dingen gaan doen waar jijzelf energie van krijgt. Want zeg nou zelf, je eigen weg is toch veel leuker dan dat energielek naar de ander.

*Isabelle Hulsmans,
mediator, coach en counselor in de regio
West-Brabant, Zeeland en Zuid-Holland*



Ui-diagram van Hofstede: van zichtbare naar onzichtbare cultuuruitingen. Zichtbaar zijn symbolen (taal, gebaren, kleding), helden (belangrijke personen, rolmodellen) en rituelen (sturen van kerstkaarten of voldoen aan de zuilen van de islam).

Onzichtbaar is de diepste uienring en deze wordt gevormd door kernwaarden en basisovertuigingen. Die onzichtbare basisovertuigingen zijn van invloed op de zichtbare cultuuruitingen. Dus als je die overtuigingen niet kent, kun je de andere uitingen niet begrijpen zoals ze zijn bedoeld.