



## Conflictbeheersing

### I. Analyse van oorzaken van conflict

Conflicten aanpakken is niet mogelijk zonder eerst de oorzaken van het conflict goed onder de loep te nemen. Hoe meer oorzaken, hoe complexer het conflict. Met alle partijen samen een conflictanalyse maken, kan verhelderend werken en openingen bieden om samen aan oplossingen te werken. Onderstaande beschrijving kan hierbij helpen.

oorzaak	beschrijving
<b>Belangentegenstellingen</b>	Conflicten kunnen hun oorsprong hebben in verschillende behoeftes en wensen bijvoorbeeld betreffende de visbestanden en het gebruik er van. Deze conflicten zijn het ernstigst bij grote belangentegenstelling(en) en gebrek aan gedeelde belangen.
<b>Informatie problemen</b>	Conflicten kunnen veroorzaakt worden door gebrek aan informatie of verschillende interpretatie van informatie. Dergelijke conflicten gaan gepaard met een slechte communicatie (luisteren of verwoording) of miscommunicatie tussen de partijen.
<b>Moeilijke relaties</b>	Conflicten kunnen veroorzaakt worden door verschillen in persoonlijkheid en emoties, evenals door misvattingen, stereotypen en vooroordelen. Verschillen in houding, stijl en benadering ten aanzien van het oplossen van problemen, kunnen conflicten versterken. Een lange geschiedenis van het conflict en voortdurende slechte relaties tussen de partijen, zal tot een onwerkbaar situatie leiden.
<b>Structurele problemen</b>	Conflicten kunnen veroorzaakt worden door een waarneembare of feitelijke ongelijkheid op het gebied van macht, controle en eigendom, waardoor er geen gelijke of gelijkwaardige participatie mogelijk is. Een dergelijke ongelijkheid zal bij verschillen in ideeën over rollen, regels en zeggenschap betreffende beheer (visstand en visserij) in de VBC, een gezamenlijke besluitvorming en oplossen van problemen in de weg staan.
<b>Tegengestelde waarden en normen</b>	Verschillen in culturele of sociale achtergrond of persoonlijke overtuigingen of aangeleerd gedrag (opvoeding), kunnen conflicten veroorzaken op het gebied van verwachtingen en doelen. Tegengestelde waarden en normen zijn vaak een belangrijke bron van conflict



## II. Strategieën voor het aanpakken van conflicten.

Conflicten worden op verschillende manieren aangepakt. De manier van aanpak hangt af van de aard van het conflict en van de houding van de partijen. Niet iedere aanpak leidt tot een goede samenwerking. De rol en vaardigheden van de onafhankelijk voorzitter of facilitator zijn hierbij van groot belang. Een analyse maken van hoe conflicten worden of zijn aangepakt, kan verhelderend werken om de best passende strategie te vinden. Onderstaande beschrijving kan hierbij helpen.

Strategie	Beschrijving
<b>Dwang</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Een groep of persoon probeert zijn belangen op te leggen aan anderen.</li> <li>• Er wordt gebruik gemaakt van intimidatie, bedreiging, groepsdwang, economische of politieke sancties, druk via de media.</li> <li>• Er ontstaat een sfeer van vijandschap en wrok.</li> <li>• De partijen hebben geen belang bij een goede verstandhouding,</li> <li>• Deze aanpak resulteert bijna altijd in een win-lose situatie (een partij wint ten koste van de ander)</li> </ul>
<b>Vermijding</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verwaarloost de belangen van de verschillende partijen door het uitstellen van besluiten en andere verdragende tactieken,</li> <li>• Uitkomst is hoogstens een tijdelijke oplossing.</li> <li>• Resulteert in een lose-lose situatie (niemand schiet er iets mee op)</li> </ul>
<b>Accommodatie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bevredigt de belangen van de andere partij, maar niet die van de eigen wensen en behoeften.</li> <li>• Wordt soms voor gekozen als de partijen ongeduldig zijn om oplossingen te zoeken,</li> <li>• Wordt soms gedaan als de ene partij meer macht heeft dan de andere partij en deze laatste de machtiger partij te vriend wil houden.</li> <li>• Resulteert meestal altijd in een lose-win situatie (de accommoderende partij verliest en de machtiger partij wint)</li> </ul>
<b>Compromis</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Handig voor snelle oplossingen,</li> <li>• Beide partijen leveren in om tot een werkbare situatie oplossing te komen,</li> <li>• Partijen geven iets op om iets anders te verkrijgen,</li> <li>• Resulteert in een soort win-win-lose-lose situatie (alle partijen winnen en verliezen wat).</li> </ul>
<b>Samenwerking</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het gaat om alle belangen en behoeften tegemoet te komen,</li> <li>• Gericht op gezamenlijke doelen en overeenkomsten,</li> <li>• Geeft ruimte en neemt de tijd om alle partijen actief en op gelijke voet te betrekken in het proces,</li> <li>• Beide partijen zijn gecommiteerd om een gezamenlijke oplossing te vinden,</li> <li>• Resulteert in een win-win situatie (alle partijen winnen).</li> </ul>