

Doorbreek het oerconflict in organisatie



Je zou gewoon kunnen doen alsof je neus bloedt en het oerconflict kunnen verwijzen naar het rijk der fabelen.

Je zou kunnen zeggen: “So what!. Ik heb daar geen boodschap aan. Oerconflict of niet, ik doe gewoon verder zoals ik bezig ben.”

Je zou voor jezelf kunnen beslissen dat je daar geen deel wilt van uitmaken. Dan heb je twee opties:

1. Een stap terugzetten als leidinggevende. Maar dan blijf je, gewild of ongewild, het oerconflict voeden als medewerker. Maar dat ben je nu ook al want je bent de directe medewerker van jouw baas. Dit brengt dus weinig aarde aan de dijk...
2. Het oerconflict in je organisatie doorbreken door het voeren van een goed gesprek¹. “Wellicht bestaat er”, zoals Marjon Oosterhout aangeeft, *“een groot gat tussen de intentie van de leidinggevende en de perceptie van de ondergeschikte.”* Door het verduidelijken van je intenties, door je even in de schoenen te verplaatsen van je medewerkers en jouw manager, door op te houden met verwijten te maken en je open te stellen om echt te luisteren, zorg je ervoor dat het oerconflict doorbroken wordt en er wederzijds begrip ontstaat.

Zo simpel kan het leven zijn.

¹ Een **gesprek** of **conversatie** is een mondelinge communicatie tussen ten minste twee personen; in geval van één persoon spreekt men van een [monoloog](#) of een [toespraak](#) (Bron: Wikipedia)