

"Tome para si o que é seu. Qual sua parte na história do conflito?"

O conflito tem sempre duas facetas: a funcional e a disfuncional. O conflito funcional é aquele que apesar de causar desconforto provoca mudanças, inovações, ajuda na tomada de decisões, vitaliza o crescimento dos envolvidos. O disfuncional é aquele que, por não ter sido administrado, vai virando uma bola de neve e causando sofrimento desnecessário. Uma coisa é sentir dor, outra coisa é transformar aquela dor em sofrimento por um período longo, tendo impacto negativo na vida das pessoas, no ambiente de trabalho e na família.

Quando me refiro à administração do conflito para que ele não se torne disfuncional, não estou afirmando que é preciso agir rapidamente para a busca de solução, mas sim que é importante observar os eventos que se repetem, a dor envolvida e os impactos em si e no ambiente, e procurar se preparar para abordar o assunto da melhor forma possível.

Ajustando o trajeto

Sem grandes exigências, da forma que você conseguir para o momento. Por que chamo a atenção para esse ponto? Porque às vezes achamos que, para lidar com o assunto, precisamos estar perfeitos. Não! Podemos iniciar a caminhada e ir ajustando o trajeto. O melhor é o que é possível para o momento.

No contexto das organizações, há dois perfis básicos de pessoas: os que têm medo do conflito e os que desencadeiam conflitos com muita facilidade. Ambos sofrem porque são julgados pela forma como agem, porque se sentem culpados

deterem agido assim ou assado, porque não descobriram uma boa medida para se posicionarem.

O fato é que estamos falando sempre de relacionamentos humanos, da falta de comunicação, das incompreensões, das diferenças de estilos e personalidades, das dificuldades de fazer escolhas, do desrespeito às divergências, da falta de limites. Estamos falando, então, de apegos. Tanto as pessoas mais críticas e exigentes quanto as mais tímidas ou muito flexíveis podem ser causadoras de desentendimentos. Ou porque foram muito duras e intransigentes, ou porque foram tão condescendentes que deixaram a situação chegar a um ponto em que ficou impraticável agir. Simplesmente desandou.

Deixe-me mostrar os principais medos que estão ligados ao conflito, aqueles que impedem ou afastam as pessoas de solucionar problemas uns com os outros: medo de ser rejeitado; medo de ser responsável por fazer mal ao outro; medo de dizer algo errado; medo de perder um relacionamento; medo de se machucar; medo da raiva alheia ou da própria raiva e outras emoções mais "ásperas"; e medo de conseguir o que se quer (um mecanismo muito inconsciente).

Geralmente esses medos são bloqueadores para aquelas pessoas que evitam o conflito, que ficam sofrendo nos bastidores e não partem para a ação, esperando que os outros o façam. É uma forma mais passiva de lidar com as situações, seja apaziguando, colocando panos quentes, se esquivando. Não que esses comportamentos não sejam adequados, mas pense sempre em termos de um padrão de

comportamento, aquilo que se repete e que causa muita dor para você.

Estopim

Do outro lado deste grande cenário de conflitos há aquelas pessoas que acendem, que desencadeiam os conflitos e que são geralmente vistas como inadequadas, intransigentes ou inflexíveis. Elas se apresentam muitas vezes como agressivas, muito diretas, intolerantes, acusadoras, cobradoras e queixosas. Têm um estilo ativo de lidar com as situações. Vão para o embate.

Tanto os passivos como os ativos agem de forma a pressionar os outros a responder de determinada maneira.

Quando uma pessoa não declara abertamente o que quer e precisa – quando se esquivava de dar suas opiniões e aceita demais as coisas como elas são, no fundo está delegando para o outro a responsabilidade por agir e tomar decisões de determinada maneira.

Quando uma pessoa mais ativa pressiona os outros com suas exigências e críticas, está esperando que elas respondam como ela responderia, está querendo que suas expectativas sejam atendidas. Então, ambos, passivos e ativos, estão sofrendo no mundo de seus relacionamentos e precisam de ajuda para ter mais consciência sobre sua forma de se posicionar e de buscar bem-estar.

Ninguém faz nada sozinho. Não importa se você desencadeou uma situação negativa ou se você se vê como vítima dela. Se está sofrendo com isso, é sinal de que está emocionalmente conectado.

Trecho do livro “Convide seu inimigo para um café”, de Jo Pavezi

Há situações que pedem uma condução mais ou menos ativa, mais ou menos passiva, porém, maior atenção precisa ser dada ao padrão de funcionamento— aquilo que sempre se repete e volta para você. Esse padrão pode estar disfuncional e é preciso que você aceite isso. Quando não olhamos para padrões disfuncionais com consciência e vontade de mudar, ficamos sempre esperando que o mundo ao nosso redor se modifique e atenda às nossas exigências.

Ninguém faz nada sozinho. Não importa se você desencadeou uma situação negativa ou se você

se vê como vítima dela. Se está sofrendo com isso, é sinal de que está emocionalmente conectado. Essa conexão acontece de formas diversas e vem pelo ego, seja em forma de orgulho, vaidade, vingança, necessidade de aprovação e reconhecimento, dificuldade em colocar limites nas situações, limitações para perdoar, agressividade, crítica, necessidade de ter razão, inflexibilidade, excesso de diplomacia, desejo de ser perfeito...

Então tome para si o que é seu. Qual sua parte nessa história do conflito? De que forma está alimentando a situação? Qual é seu apego?