

De Onzin van Win-Win:

Waarom compromissen soms juist tot conflict leiden



Thuiswerken of toch naar kantoor?

In een team dat wij onlangs bezochten, liep een discussie hoog op: thuiswerken of werken op kantoor? De verschillen waren groot – sommigen wilden fulltime op kantoor zijn, anderen wilden daar juist helemaal wegblijven. Er werden allerlei win-winafspraken gemaakt. Bijvoorbeeld: minimaal 50% op kantoor zijn of werken met roosters voor vaste bezetting. Maar in de praktijk werkte het niet. Mensen hielden zich niet aan de afspraken. De frustraties groeiden, verwijten vlogen over en weer en uiteindelijk...

Waarom win-win niet altijd werkt

Dit voorbeeld laat zien dat een win-win benadering – hoewel goed bedoeld – lang niet altijd leidt tot echte oplossingen. De gedachte is mooi: als iedereen een beetje wint, dan is iedereen tevreden. Maar in de praktijk betekent het ook dat iedereen een beetje verliest. En dat verlies wordt vaak niet uitgesproken, waardoor frustratie zich onderhuids opstapelt.

Wat gebeurt er dan? Mensen gaan ‘saboteren’, vaak zonder het bewust te willen. Ze maken grapjes, zoeken medestanders, verzinnen redenen om de afspraak te omzeilen. Dat zorgt voor irritatie bij anderen en versterkt het gevoel van verwijdering in het team. Wat begon als een poging tot samenwerking, eindigt in conflict en soms zelfs polarisatie.

Van gunnen naar groeien

De oplossing? Laat het idee van win-win soms los. Durf te verliezen. Durf de ander iets te gunnen. Stel jezelf de vraag: “Kan ik het de ander ook echt van harte laten winnen, en mijn verlies nemen?” Niet uit zwakte, maar uit kracht. Omdat je weet dat dit bijdraagt aan het team en de relatie. En omdat jij de volgende keer misschien iets mag winnen.

Dat vraagt moed. Het vraagt ook vertrouwen – dat het verlies niet structureel is, maar onderdeel van een wederkerige samenwerking. En nee, dit is ook niet hét antwoord voor elke situatie. Maar het is wél een waardevolle aanvulling op het standaarddenken in win-win.

Compromis is niet altijd verbindend

We gebruiken deze vaardigheid vaak al thuis. Als de één pasta wil en de ander rijst, kook je niet per se aardappelen. Als de één naar Engeland wil en de ander naar Frankrijk, kies je niet automatisch voor België. Waarom dan op het werk wél altijd zoeken naar het midden?

Gun jezelf en de ander duidelijke keuzes. Geen futloze compromissen, maar echte besluiten. Dat maakt teams sterker, conflicten helderder en samenwerking effectiever.