



HUMMUS E-boek

Conflict en polarisatie

Fanny Matheusen

Trainer, coach, spreker en auteur bij HUMMUS



Inleiding

Beste lezer,

Welkom in dit e-boek waar we je mee willen nemen in de wereld van **conflict en polarisatie** en hoe we daar vanuit *deep democracy* en onze praktijkervaring met HUMMUS naar kijken.

Een spannend thema. Spannend voor ons om rond te schrijven, spannend misschien voor jou om ter hand te nemen of meer nog om hiermee aan de slag te gaan.

Er zijn twee goede redenen om dit e-boek te lezen.

1. We leven in een steeds meer polariserende wereld. Het is van belang een onderscheid te maken tussen **gezonde en toxische vormen van polarisatie**. Je hebt handvatten nodig om hiermee om te gaan zowel op professioneel als persoonlijk vlak.
2. Conflict heeft in onze samenleving **een negatieve bijklank**. Ik hoop dat je in dit e-boek ook de **creatieve en innovatieve kracht van conflict** leert kennen. Tenminste als we allemaal bereid zijn wat conflictvaardiger te worden.

We hebben allen als mensen enkele fundamentele behoeften: één daarvan is leven in vrede. En vrede kan pas ontstaan als conflict en polarisatie een rol mogen spelen in ons bestaan.

Wil je na het lezen van dit e-boek hier meer over leren, dan hebben wij in ons HUMMUS-aanbod een [workshop conflict en polarisatie](#) en een langerlopende [opleiding tot facilitator deep democracy](#) waarin conflictresolutie ruim aan bod komt.

Je bent welkom om bij HUMMUS op een ervaringsgerichte manier bij te leren over wat spannend is voor jou, voor anderen en in onze samenleving.

Fanny, 14/2/2023

deep-democracy.be



Fanny Matheusen
fanny@deep-democracy.be
0473 79 19 95



Conflict

Definitie

Conflict stamt als woord af van het Latijnse **confligere: samenstromen**. Het doet denken aan twee rivieren die samen komen: de kleur van beide rivieren zal veranderen na het samenstromen. Of wanneer twee auto's botsen, een crash, dan blijft er verf van de ene op de andere auto achter. Zo kijken wij ook naar conflict: **het raakt ons, we ver-ander-en erdoor**.

“Een conflict
is een botsing
van waarheden
die niet
in één verhaal passen.”

Visie van HUMMUS op conflict

1

Conflict is een deel van het leven.

2

Je gaat een conflict aan omdat je de relatie/de ander belangrijk vindt. Als je conflicten niet aangaat, komen er breuken.

3

Het probleem is niet dat er conflict is, wel dat we niet vaardig zijn om ermee om te gaan.

4

We erkennen te laat dat iets een conflict is. Ga spanning dus zo vroeg mogelijk aan. Ga het niet uit de weg.

5

De meesten onder ons zijn bang van conflict. Het brengt chaos met zich mee. Maar chaos is een kans op transformatie. Door conflict kan je de ander op een dieper niveau leren kennen. Zo is er kans op groei, van een individu, van een organisatie en in de wereld.

Deep democracy biedt **twee troeven** in het omgaan met conflict:

- ⤴ De methode zet in op inclusie, op het **beluisteren van alle stemmen**. Via onze consentbesluitvorming gaan we actief aan de slag met minderheidsstemmen. Dit werkt **preventief** op het ontstaan van conflicten. Als ieders perspectief meetelt, hoeft niemand zich uitgesloten te voelen. En als we het over ideeën, noden, behoeften kunnen hebben, hoeven gesprekken niet te escaleren tot interpersoonlijke verwijten.
- ⤴ In *deep democracy* is de vijfde stap 'het **aangaan van spanning en conflict**'. We gaan zo vroeg mogelijk **met polariteiten aan de slag**, zodat deze werkzaam en vruchtbaar hun werk kunnen doen in een proces en ze niet hoeven te verharderen tot een dieper conflict of escaleren richting polarisatie.



Fasen in een conflict

Om een conflict vroeg aan te pakken, moeten we conflict leren herkennen. Daar helpt de **escalatieladder van Glasl** ons bij. Wat hij schetst op basis van jarenlange ervaring is hoe een conflict escaleert: afdalen gaat sprongsgewijs, herstel trede voor trede. Het is daarom belangrijk om tijdig de-escalerende interventies te doen door een spanning of conflict zo vroeg mogelijke bespreekbaar te maken. En als dat niet lukt, uit te reiken naar een bemiddelaar of facilitator.

In **fase 1** is conflict als een probleem dat gezamenlijk opgelost kan worden: **win-win**.

In **fase 2** is conflict als een strijd die gewonnen moet worden: **win-lose**.

En in **fase 3** is conflict als een totale ondergang: **lose-lose**.

Escalatiemodell van Glasl (2015)

managementmodellensite.nl/escalatieladder-glasl



Reflectievragen

Hoe reageer je op meningsverschillen, spanningen, conflicten in de volgende contexten:

1. In je persoonlijke leven met je partner en naaste familie.
2. In jouw werkcontext.
3. Met je vrienden.
4. In je verleden, toen je opgroeide.
5. Zie je een patroon?
6. Probeer even stil te staan bij WAAROM dit patroon er is? Hoe dient dit patroon jou?

Hoe gaat *deep democracy* om met conflict?

Als we vroeger leren zien en voelen dat er spanning is en dat dit kan uitgroeien tot een conflict, kunnen we ook eerder de verantwoordelijkheid nemen om er iets over te zeggen. Paradoxaal genoeg **ontstaat spanning en conflict** vaak juist **door zaken die niet gezegd kunnen worden**.

Een eerste stap om dus in een vroeg stadium conflict aan te pakken, is **er iets over zeggen**: over de spanning die je voelt en de nood om er met de ander over te spreken.

Wanneer een spanning of conflict al even sluimert, kan het zijn dat we ervoor kiezen te ventileren tegen andere mensen om steun te zoeken, om wat stoom af te blazen. Realiseer je in dat geval dat er een risico is dat je zo bijdraagt aan de escalatie van het conflict.

In *deep democracy* proberen we zo vroeg mogelijk **de juiste mensen rond de tafel** te krijgen.

Doen we dit niet, dan ontstaat er kampvorming. Elk van beide partijen krijgt steun vanuit een ruimere groep. Dit kan een systeem erg gaan belasten en leiden tot inefficiëntie en vooral ook een daling van welbevinden in groepen. Eens een groep betrokken is, kunnen we wat misschien als een interpersoonlijk conflict startte ook niet meer oplossen tussen die twee mensen.

We hebben zeker ook iets te doen met de groep waar het conflict nu leeft. En soms zelfs blijft leven, ook als de twee mensen waar het ooit startte er al lang niet meer zijn.

En hier zit ook een risico op polarisatie. Zeker als die kampen benoemd worden als -isms zoals racisten of sexisten. We spreken dan niet meer van een interpersoonlijk conflict of een groepsstrijd. We belanden in **toxische polarisatie**. Dan speelt ook het samenlevingsdiscours mee.

We beschrijven het hierboven als een lineair proces, maar dat is het niet. Een conflict kan op allerlei manieren escaleren en de-escaleren. Door bewuste interventies, door het verloop van het leven of door synchroniciteit tussen gebeurtenissen.

Conflict is de weg naar meerstemmigheid

Als we op samenlevingsniveau (maar ook op de werkvloer of in onze gezinnen) meer ruimte willen maken voor meerstemmigheid, als we willen dat iedereen zich meer gehoord en gezien voelt: dan kunnen we conflict niet naast ons neerleggen.

Meer nog, dan is **conflict de weg naar meer meerstemmigheid!**

Bij een conflict horen emoties. Eén ervan is boosheid, in al zijn vormen. Dat is vaak de reden waarom we bang zijn van conflict of denken en willen dat het er niet zou zijn. Omdat boosheid er niet mag zijn. Die boodschap kregen we vaak al vroeg in onze kindertijd mee.

Een ander woord voor boosheid is **verontwaardiging**. Boosheid voelen we als we geraakt worden in wat voor ons van waarde is.

Als we het conflict aangaan met elkaar zal het belangrijk zijn niet te blijven hangen in een verschil in opinies of in gedragingen (dat is de kruin van de boom) maar af te dalen naar de normen (wat heb ik en wat heb jij geleerd over wat moet en mag - de stam van de boom) en nog dieper onder de grond naar de wortels. Daar liggen onze waarden.

**We ontdekken vaak in een gesprek
dat we in onze waarden erg verbonden zijn met elkaar
- WAAROM we iets doen -
maar dat het verschil vaak zit op de normen - HOE we het doen -
of in het gedrag - WAT we doen**



“Wanneer de takken van de bomen in het woud ruzie maken, omhelzen de wortels elkaar.”

Afrikaans gezegde



Polarisatie

Definitie

Polarisatie is een **toenemend wij-zij- of zwart-wit-denken**. Het is een proces waarbij de tegenstellingen tussen groepen in de samenleving sterker worden. Groepen komen steeds meer tegenover elkaar te staan.

Polarisatie kan zich manifesteren in een buurt, op een school, in een werkcontext of ook op (sociale) media.

Conflict is geen polarisatie maar kan wel leiden tot polarisatie.

Conflict	Polarisatie
Je herkent de probleemeigenaren	Vaag wie de probleemeigenaren zijn
Eerder intermenselijk niveau	Vaak maatschappelijk niveau
Beperkt in tijd en ruimte	Geen beperking in tijd en ruimte, soms al decennialang opgebouwd
Gaat meestal over gedrag of bezit	Gaat over identiteit, ongemakkelijk samenleven, werken, weinig verbinding, negatief contact, fricties
Veralgemeningen gaan over 'altijd'	Veralgemeningen gaan over 'allemaal'
	Er zijn vooroordelen en stereotypen mee gemoeid

In *deep democracy* maken we een onderscheid tussen **polariseren als werkwoord** (dan spreken we over de techniek die we inzetten) en **vormen van polarisatie**. Bij deze vormen volgen we ook de recente inzichten in wetenschappelijk onderzoek die een onderscheid maken tussen **democratische en toxische polarisatie**.

Hoe en waarom we binnen *deep democracy* polariseren?

In procesbegeleidingen gaan wij **polariteiten benoemen**. We zetten duidelijk A tegenover B. We polariseren.

We zorgen er wel voor dat A en B geen kampen zijn. Bijvoorbeeld geen twee afdelingen of twee bevolkingsgroepen in een buurt. We blijven steeds focussen op het thema. **We zetten twee kanten van een thema tegenover elkaar.**

Polariseren gebruiken we:

- ↳ als er in een dialoog veel gecirkeld wordt en we niet verder geraken;
- ↳ bij momenten van hoge emotionaliteit (herkenbaar aan *hot spots*).

Magische vragen

Twee magische vragen helpen om na te gaan welke opvattingen in een groep leven: **Wie herkent dit?** en **Wie heeft er nog een heel ander idee?** Deze vragen kan je zowel als facilitator of als deelnemer stellen.

Dan is het nodig om **een duik onder de waterlijn** te nemen.

Wat bedoelen we daarmee? In een dialoog spreken we over die zaken waar we ons allemaal van bewust zijn. We wisselen meningen, ideeën, opinies en overtuigingen uit.

Maar onder de waterlijn kunnen nog **heel andere zaken een rol spelen**: we hebben bv. een voorkeur voor een bepaald idee maar spreken die niet uit, we vinden dat iets niet kan, dat iets niet hoort maar we zeggen het niet, we voelen spanning in de groep maar voelen ons verlamd om er iets aan te doen.

Deze informatie zit in het groepsonbewuste. En het is daar waar we naartoe gaan als we polariseren.

In de spanning van de polariteit kunnen nieuwe inzichten ontstaan en komen de diepere thema's van onder de waterlijn naar boven. Door te werken met een twee-heid (en niet met één-heid - één thema) eren we ook de paradoxale realiteit waar we in leven. Het is niet of-of maar en-en. Door polariteiten te benoemen en ermee aan de slag te gaan, geven we **bestaansrecht aan beide zijden van een medaille**.

We gaan weg van snelle oordelen, interpretaties en binair denken. Dat laatste hoort bij een mechanistisch wereldbeeld waarbij de werkelijkheid gerepresenteerd wordt als 0 of 1, goed of fout, zwart of wit. In de wereld waarin we vandaag leven is **meervoudigheid en een meer holistische kijk op mensen en groepen** aangewezen. In *deep democracy* kiezen we voor deze kwantumkijk op de wereld.

Voorbeelden van polariseren?

De vis boven halen.	We hebben een cirkelende discussie hoe we onze intervisie beter zouden gaan organiseren. De vis onder water is ons vertrouwen in elkaar . Wij gaan dan een debat aan tussen vertrouwen-wantrouwen.
Het stille midden uitnodigen om te spreken.	Steeds dezelfde dominante stemmen komen aan het woord. We stoppen het gesprek en stellen voor een groepsdebat te doen waar iedereen uitgenodigd wordt iets te zeggen aan de JA-kant en iets aan de NEE-kant .
<i>We are not equal:</i> iedereen laten werken aan bewustwording en niet alleen de minderheidsgroep.	In een klasgroep waar er een groot verschil is tussen leerlingen afkomstig van de dominante meerderheidsgroep in de samenleving en leerlingen uit etnisch-culturele minderheidsgroepen, stellen leerkrachten vragen aan die laatste groep over hun culturele achtergrond. Dit is vermoeiend en stereotyperend voor die leerlingen. Wij zullen een proces opzetten met die leerkrachten en de diversiteit in heel hun klasgroep activeren , zodat ze daarna anders in gesprek gaan.
Wijsheid en potentieel raken.	Tijdens een debat stelt de facilitator voor om te amplificeren (uitspraken te versterken) omdat verschillende deelnemers aangeven dat ze nog geen inzicht gekregen hebben. Zo krijgt het ongezegde woorden , soms erg direct en scherp. Ook anderen worden geraakt en voelen zich verbonden met elkaar.





Democratische en toxische polarisatie

Net zoals bij conflict is ook op het begrip polarisatie is **een negatieve lading** komen te liggen. Nochtans hebben we vormen van polarisatie nodig om vooruit te komen in de samenleving, om zaken te veranderen.

Denk maar aan:

- ⊃ Rosa Parks en velen voor, met en na haar die door een daad van burgerlijke ongehoorzaamheid een burgerrechtenbeweging in gang zetten.
- ⊃ De suffragettes die gezorgd hebben voor vrouwenstemrecht.
- ⊃ De beweging voor kastelozen in India die mensenrechten hoog op de agenda heeft gezet en ervoor zorgde dat er politieke vertegenwoordiging is van deze groep.

Er zijn vormen van polarisatie die we benoemen als **democratisch**.

- ⊃ Hoe we het politieke spel organiseren bv. meerderheid versus oppositie in een gemeenteraad.
- ⊃ Het recht op betogen voor thema's waar bepaalde groepen waarde aan hechten en voor willen opkomen.

Toxisch wordt de polarisatie als er extremere meningen geuit worden, als er eigenlijk geen thema meer is waar het over gaat, als er geweld en haatspraak bij komt kijken en als dat geweld ook gerechtvaardigd wordt vanuit een bepaalde groep.

- ⊃ De Ku Klux Klan die niet alleen racistische ideeën predikt(e) maar ook mensen ging doden.
- ⊃ Aanvallen op homo's of transgenders op straat.



Aan de slag met conflict en polarisatie

Hoe blijf je staan in conflict en polarisatie?

Spanning en conflict kunnen mensen gerust zelf met elkaar aangaan. Maar als conflict escaleert, het onveilig gaat voelen, er kampvorming is of als we in polarisatie terechtkomen, dan kan facilitatie of bemiddeling aangewezen zijn.

De facilitator of bemiddelaar die wil werken aan zijn/haar/hun competentie op dit vlak, kan investeren in:

- ↳ het vergaren van meer kennis over wat conflict en polarisatie is (bv. de fasen van een conflict);
- ↳ het leren kennen van nieuwe tools en werkvormen zoals bv. het debat in *deep democracy*;
- ↳ reflectie op je eigen attitude tegenover conflict.

Voor HUMMUS zit de kunst van ons vak in onze metaskills, in de grondhouding waarmee we faciliteren of bemiddelen.

Een metafoor maakt dit duidelijk.

H₂ is waterstofgas. Dat is een erg explosief goedje.
Het bestaat uit twee elementen die meer van hetzelfde doen en escalatie opzoeken.

H₂O is levengevend water: door toevoeging van een derde element ontstaat er iets creatiefs.
Dat derde element kan jij zijn: een begeleider die kan faciliteren met de tools van *deep democracy*.
En daarbij zal jouw grondhouding doorslaggevend zijn.



Twee **metaskills** lichten we hier graag even toe: neutraliteit en compassie.

Neutraliteit gaat over **bewust en aandachtig** present zijn in jezelf en bij de ander. Je merkt je oordelen op en laat die gaan. Je luistert en toont oprechte betrokkenheid, waarbij je een onderscheid maakt tussen de perceptie (zintuigen): *“Wat neem ik waar?”* en de interpretatie (verhaal bij wat je waarneemt): *“Wat neem ik voor waar aan?”*. Je stelt je **meerzijdig partijdig** op: open voor de verschillende partijen én voor jezelf. En je blijft gelijkmoedig: geankerd in innerlijke rust, zelfs als het stormt. Het ontwikkelen van neutraliteit maakt dat je steeds beter alle stemmen kunt horen.

Compassie gaat over je eigen meerstemmigheid leren kennen en erkennen. Compassie heeft een belangrijke tweeledige betekenis. Enerzijds duidt deze metaskill op het vermogen om **op een milde en accepterende manier aanwezig** te kunnen blijven bij moeilijke emoties, bij de schaduwkanten in jezelf en in de ander. Anderzijds is compassie jezelf toestaan om je **te laten raken, ontroeren, verontwaardigen**, en de energie die hieruit voortkomt te gebruiken om te doen wat nodig is in het moment. Het ontwikkelen van compassie maakt dat je zachter én krachtiger staat in momenten waarbij jij of iemand anders in een emotioneel moment terecht komt, bijvoorbeeld in onmacht of in conflictsituaties.



Diagnostische tools

Diagnostische tools zijn wijzen van **kijken naar groepen** die ons in de woelige wateren van conflict en spanning helderheid kunnen geven in wat we te doen hebben **als facilitator** of **welke tool** aangewezen zou zijn.

Het woord 'diagnose' betekent letterlijk 'doorkijkje'. We hanteren deze tools niet als een soort oordeel over een groep en we spreken zelden uit wat wij 'zien'. We gaan aan de slag met wat er is, steeds ervanuit gaand dat we dienend zijn aan de groep, de context of wat de wereld wil, zonder te denken dat wij een oplossing hebben of dat er één weg is.

We werken immers aan conflict vanuit het kwantumparadigma, waar niet oorzaak-gevolgdenken vooropstaat maar we wel letten op synchroniteiten, nuttige toevalligheden die ons een weg wijzen.

Kantelen en cirkelen

Het herkennen van kantelen en cirkelen helpt je om te begrijpen en herkennen wanneer de **weerstandslijn** werkt, wanneer er **onuitgesproken onvervulde behoeften** zijn, of iets anders dat van **onder de waterlijn** wil oppoppen. In plaats van gewoon verder te gaan met dezelfde werkwijze of tool, moeten we van tool veranderen om het mogelijk te maken **te zeggen wat gezegd wil worden**.

Kantelmomenten

Een kantelmoment treedt op wanneer er iets **van onder de waterlijn tevoorschijn probeert te komen** of opduikt. We noemen dit **een vis** omdat vissen zich onder de waterlijn bevinden. Soms is de vis een sardine, soms is het een zalm, soms is het een walvis of een haai. Er wordt ook vaak over gesproken als de olifant in de kamer.

Wat het is of waar het over gaat, kunnen we vaak (nog) niet benoemen, maar het hangt samen met wat er besproken wordt. Niemand voelt zich echter op zijn gemak om het aan te snijden.

Merk op dat kantelmomenten **plotseling** optreden. De trigger voor een kantelmoment ligt onder de waterlijn. Het is ons natuurlijke instinct om daar niet heen te gaan. Het kantelen dient om de groep te beschermen of een proces te vertragen tot deze klaar is om zich ervan bewust te worden.

Cirkelen

Cirkelen verwijst naar een probleem of gedragspatroon dat zich **drie of meer keer blijft voordoen**. Of een uitspraak die steeds weer herhaald wordt. Als cirkelen optreedt, is dat een indicatie dat het probleem dat zich aandient **niet het enige probleem** is, maar dat het wijst op een probleem dat dieper onder de waterlijn ligt. De kwestie is niet langer rationeel of logisch.

We hebben de neiging onszelf te herhalen en te denken dat mensen ons idee niet snappen omdat ze het niet begrijpen. **Ze begrijpen het wel**. Ze zijn het er alleen niet mee eens en verzetten zich.

Deze kwestie onder de waterlijn is een veel dieper probleem dat ongemakkelijk voelt om aan te pakken. De (cirkel)discussie aan de oppervlakte valt makkelijker te bespreken omdat het de echte frustraties niet aanpakt. Hierdoor zal de dieperliggende kwestie nooit worden opgelost.

Cirkelen en kantelmomenten zijn beide aanwijzingen dat er onderliggende problemen zijn. Dus, als je je bewust wordt van het cirkelgedrag, kijk dan uit naar een kantelmoment, en vice versa.





Cool spots en hot spots

Wanneer treden hot spots of cool spots op?

Hot spots en *cool spots* treden op wanneer we met een groep navigeren in de spanning. Het zijn momenten van escalatie of de-escalatie in een conflict.

Hot spots zijn die momenten dat er iets gebeurt in een groep wat ervoor zorgt dat de spanning toeneemt. Twee mensen krijgen het met elkaar aan de stok, iemand doet een zeer krasse uitspraak en de groep staat paf, iemand dropt het bommetje of noemt de olifant in de kamer.

Vaak gaan die *hot spots* ook gepaard met fysieke symptomen: mensen worden rood, nemen een dreigende houding aan, het volume van de stemmen stijgt, de spierspanning is zichtbaar, ogen schieten vuur, vuisten gebald,...

Cool spots zijn momenten van ontspanning tijdens een spannend proces. Twee mensen vergeven elkaar, de groep slaakt een zucht van verlichting nu ze inzicht krijgen in wat hen zo stoort al die tijd, er treedt ineens een moment van rust op.

Ook *cool spots* kan je waarnemen: onze lichamen gaan vaak naar elkaar toeleunen, dieper ademen, schouders en armen ontspannen naast het lichaam, glimlachen, zuchten,...

Hoe werken we ermee in groepsprocessen?

Hot spots en *cool spots* zijn voor een facilitator cadeautjes die we samen met de groep uitpakken. Het zijn die momenten waar je even een kadertje rond trekt. Je gaat er niet aan voorbij. Je vertraagt het proces en met zorg ga je op verkenning, omdat in die momenten een mogelijkheid ligt om een snelle verdiepingsslag te maken naar de kern van de conflictresolutie.

Het vraagt van ons als begeleiders en evengoed van deelnemers wel dat we bereid zijn soms de *safe space* te verlaten en te bewegen naar *brave space*. Naar durven zeggen wat er gezegd moet worden op dat moment, ook al in het heel ongewoon, voelt het ietwat onveilig en voel je je raar of anders. In die bijzondere momenten gebeurt de transformatie in een conflict.

Wat als we er niets mee doen?

In een conflictvermijdende omgeving worden *hot spots* vaak niet opgemerkt of genegeerd. Het risico is echter dat ze zoals een vulkaan van binnen blijven branden en er op een dag een uitbarsting is die op dat moment soms veel moeilijker te containen is dan wanneer de *hot spot* zich het eerst toont. In een omgeving waarin conflict de gewoonte is gebeurt het omgekeerde, daar gaan *cool spots* makkelijk onopgemerkt voorbij. Zo missen we de kans om samen te leren de-escaleren.



Het weerbericht

Wanneer

Als facilitator gebruik je het weerbericht om de groep bewuster te maken van wat er speelt. Je gebruikt het vooral op momenten dat een groep aan het cirkelen gaat of op een kantelpunt zit. Een weerbericht kan ook gebruikt worden om alertheid te brengen in een moeizaam (besluitvormings)proces.

Wat

Een weerbericht is een verwoording van wat er speelt in een groep, gebracht op een zo neutraal mogelijke toon. Zoals iemand het weerbericht voorleest. Je blijft zo dicht mogelijk bij het proces van de groep. Je merkt op en spiegelt wat je ziet gebeuren.

Na een weerbericht laat je het initiatief aan de groep of je kan ook een advies geven over welke tool ingezet zou kunnen worden. Daar neem je met de groep een bewust besluit over, want vaak is het weerbericht een schakelmoment naar een diepere laag van bewustwording.

Tip: O-BIO

Observeer, Beschrijf, Interpreteer en Oordeel.

Een weerbericht wil zoveel mogelijk vertrekken vanuit de eerste O: het is een soort verslaggeving, eerder dan een advies.

	Vandaag	Morgen	10 dagen
	Vandaag Bewolkt		9° 4°
	zondag 12 feb Bewolkt		8° 2°
	maandag 13 feb Gedeeltelijk bewolkt		11° 0°
	dinsdag 14 feb Zonnig		12° 1°
	woensdag 15 feb Overwegend zonnig		13° 5°
	donderdag 16 feb Overwegend bewolkt		12° 7°
	vrijdag 17 feb Buien	70%	12° 6°
	zaterdag 18 feb Verspreide buien	40%	11° 7°
	zondag 19 feb Buien	60%	11° 4°
	maandag 20 feb Overwegend bewolkt		9° 4°

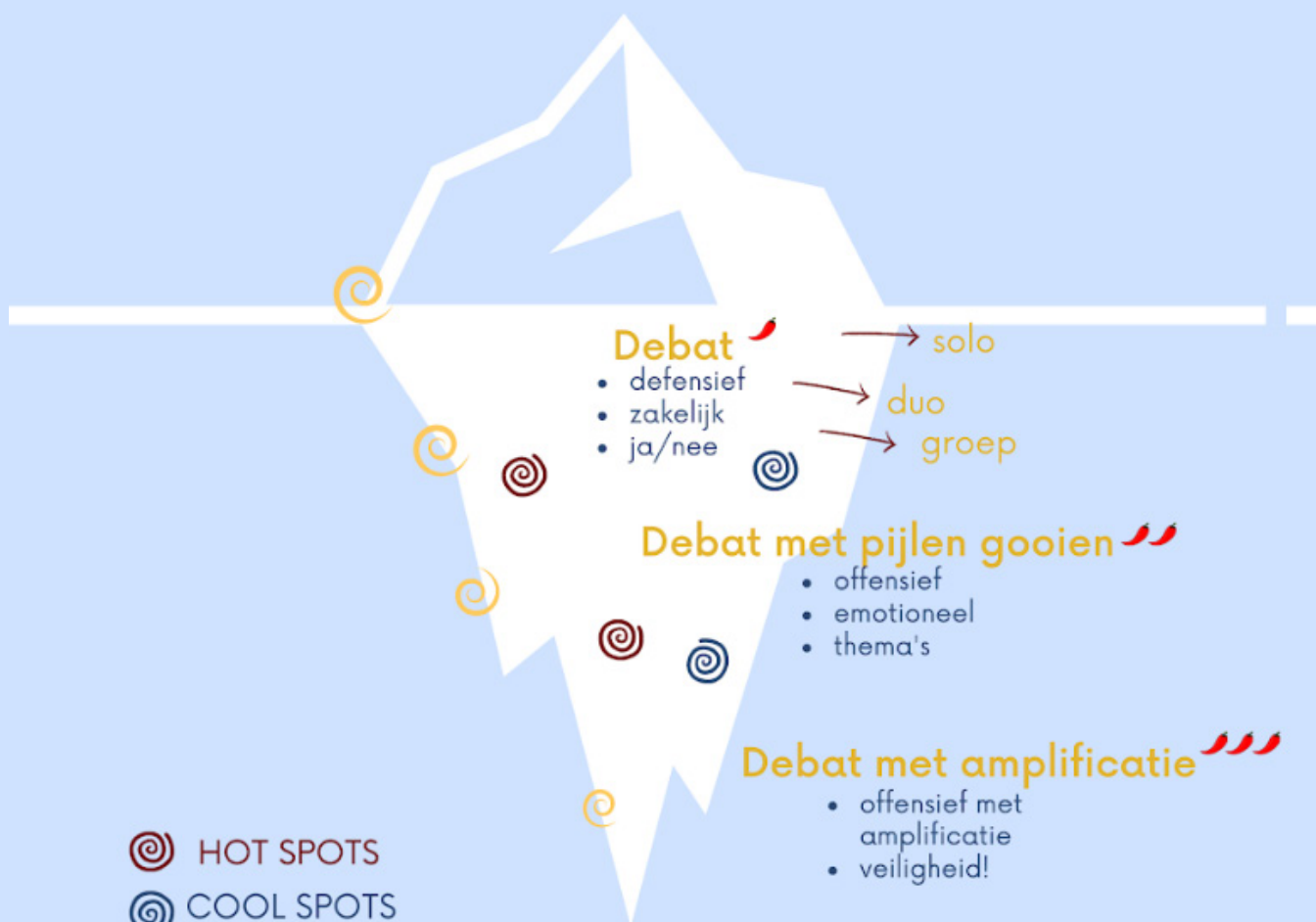
Conflicttools in deep democracy

Navigerend in de onderstroom van mensen en/in groepen, hanteren we verschillende vormen van **het debat**. Je kan een debat voeren met jezelf, een solodebat. Je kan het met twee doen, een duodebat. Of in groep. Verder onderscheiden we met de chilipepers hieronder de intensiteit van het debat: hoe meer pepers, hoe meer extra veiligheidsregels we gaan toevoegen, hoe meer extra technieken we gaan gebruiken om van escalatie naar verbinding te bewegen.

Omdat een conflict (of dilemma) ook in jezelf kan plaatsvinden, leggen we de verschillende stappen van de conflicttools uit a.d.h.v. het **solodebat**. Met de tool '**Spinnen van waarden en normen**' kom je met verschillende waarden en normen tot een werkbare oplossing, zonder dat dit een plat compromis wordt.

Al onze tools vind je in onze [Toolbox Van zondebok naar zebra](#), 37 tools als verschil ertoe doet. Om deze diepere tools echt onder de knie te krijgen, heb je een ervaringsgerichte training nodig.

NAVIGEREN ONDER DE WATERLIJN





Solodebat

Deze tool gebruik je voor jezelf of in coaching als je meer helderheid wil krijgen in een dilemma, meer inzicht in een polariteit of wijsheid wil vatten voor je een besluit neemt.

Deze oefening doe je het best staande.

Stap 1. Neem jouw ja-nee-vraag in gedachten. Maak die heel zwart-wit.

Stap 2. Vanuit de middenpositie ga je eerst in de nee staan. Je noemt alle gedachten, gevoelens, ideeën die bij je opkomen aan de kant van de nee, tot je voelt dat alles is gezegd.

Stap 3. Ga terug naar het midden.

Stap 4. Ga nu in de ja staan en noem ook hier alle gedachten, gevoelens, ideeën die opkomen.

Stap 5. Ga terug naar het midden. Herhaal zo nodig het proces door nog eens aan de nee en nog eens aan de ja te gaan staan zolang er nog argumenten komen. Let op: maak er geen pingpong van en eer beide zijden even vaak.

Stap 6. Nadat je beide zijden hebt verkend, sta je in het midden en zet je een stap achteruit.

Je kijkt naar alles wat gezegd is en formuleert voor jezelf drie elementen die eruit springen. Wat was er nieuw? Wat was er belangwekkend? Wat wekte je interesse? Waar kreeg je het warm van? Of koud?

Dat noemen we de graantjes van wijsheid.





Spinnen van waarden en normen

Hoe kom je met verschillende waarden en normen tot een werkbare oplossing, zonder dat dit een plat compromis wordt? Rolfluiditeit ontstaat als beide kanten gezien en gehoord kunnen worden, nieuwe perspectieven zich openen en vanuit zelfinzicht een diepere wijsheid naar boven komt.

Stap 1. Kies twee contradictorische normen of waarden.

Voorzie in een set kaartjes met waarden en een met normen. Een waarde wordt vaak omschreven in een woord bv. vrijheid, gelijkwaardigheid, zelfstandigheid.

Normen zijn eerder regels met moeten of mogen: Je mag niet tegenspreken, Je moet flink zijn, Je mag niet huilen.

Stap 2. Welke norm/waarde voelt voor jou het comfortabelst aan?

Stap 3. Vul een vierkant verdeeld in vier kwadranten in.

Links bovenaan: drie positieve elementen van die norm.

Links onderaan drie negatieve: drempels, valkuilen.

Rechts bovenaan: drie negatieve van de andere norm.

Rechts onderaan drie positieve van de andere norm.

Stap 4. Teken een diagonaal die de positieve elementen verbindt.

Zoek uit hoe zij elkaar kunnen ondersteunen.

Stap 5. Schrijf drie zinnen waarin je een positief element van de ene en de andere norm met elkaar in verband brengt.

Het werkt het best als je de zin begint met het element van de andere norm.

Dit is een abstracte oefening die mentale flexibiliteit vraagt. Het is alsof je anders leert ademen.

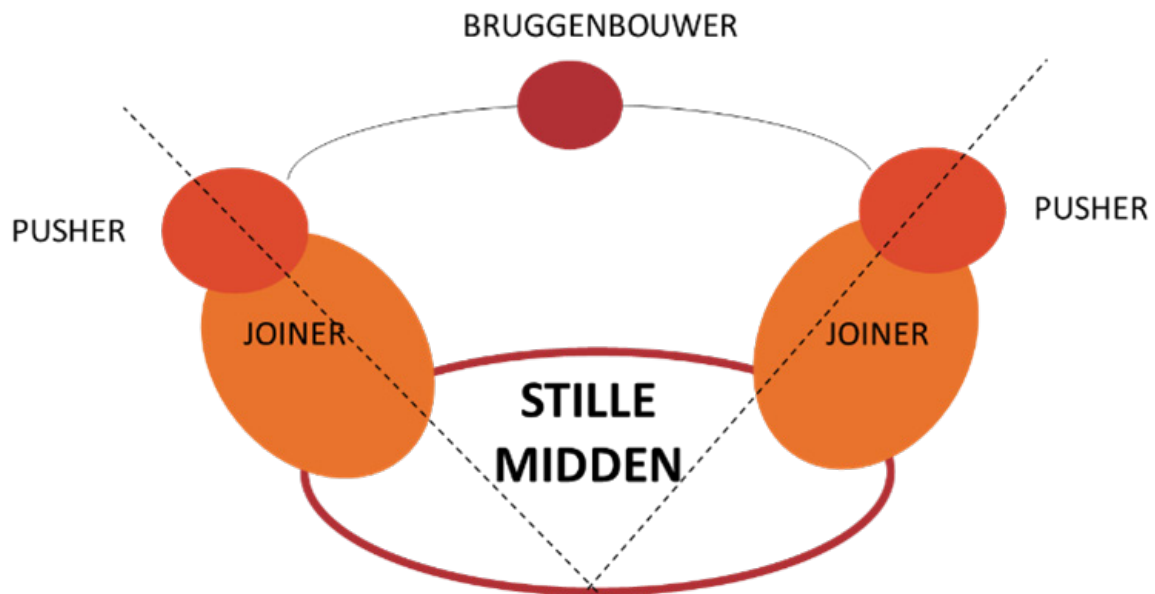
Voorbeeld: botsende normen Je mag kritiek geven en Je moet je aan de regels houden, door leidinggevend:

- *Positieve kritiek zorgt ervoor dat regels dynamisch kunnen worden en mee evolueren met tijd, samenleving en situatie.*
- *Een goed kader bij een functioneringsgesprek zorgt ervoor dat je je ei kwijt kunt en dat je niet wordt afgestraft.*
- *Er is behoefte aan basisregels om mensen en jezelf de kans te geven te groeien.*

Toxische polarisatie aanpakken

Wanneer toxische polarisatie optreedt, dien je daar zeer gericht mee om te gaan. Daarvoor hebben we inzicht nodig in welke dynamieken er spelen.

Bart Brandsma reikt hiervoor een handig schema aan.



Vier rollen dragen bij aan de polarisatie.

1. **De pushers** belichamen het thema en willen zoveel mogelijk mensen aan hun kant krijgen. Zij gooien one-liners de wereld in, bv. "asielzoekers zijn gelukszoekers".
2. **De joiners** bekennen kleur. Ze zijn het misschien niet helemaal eens, maar verzamelen argumenten bij de statements van de pushers en voeden zo de discussie tussen de polen.
3. **Het stille midden** zijn die mensen die zich niet uitspreken. We weten niet aan wiens kant zij staan en misschien houden ze er nog een heel andere mening op na. Zij zijn neutraal, onverschillig of net genuanceerd.
4. **De bruggenbouwers** willen - goed bedoeld - beide partijen verbinden, willen overtuigen. Maar door het gesprek over identiteit te voeren, wakkert het polarisatie alleen maar aan.

Kenmerkend voor een toxisch polariserend debat is dat het gaat **over identiteiten**. Beide kampen staan recht tegenover elkaar. Deze twee kampen worden **gestuurd door de pushers**.

Het **midden is een onbekende factor**. Zij zijn een mogelijke prooi voor de pushers. De pusher probeert hen aan zich te binden. De pusher is namelijk gebaat bij een zo klein mogelijke middengroep. Pushers herhalen de basiswet van polarisatie: *“you’re either with us, or you are against us”*.

Naarmate de middengroep kleiner wordt, zullen de **twee joinerkampen** groeien en neemt de polarisatie toe. Zo komt een extra rol in beeld: **de zondebok**. Deze wordt gevonden in het (stille) midden of bij de bruggenbouwers.

Als je te maken krijgt met toxische polarisatie is het belangrijk om **het geweer van schouder te veranderen** en een aantal interventies te doen, die je niet doet als het gaat over democratische polarisatie of als je in een interpersoonlijk conflict faciliteert.

Verander van doelgroep.

Investeer in het midden.

Voorbeeld: door een discussie in een grote zaal waar vooral de pushers het woord nemen om te vormen naar een gesprek in kleine groepen, kan er heel andere inhoud aan bod komen.

Verander van onderwerp.

Wat is de vraag achter de vraag? Het gemeenschappelijk doel?

Voorbeeld: waar in een straat gezegd wordt ‘ik wil niet naast die of die mensen wonen’ kan je het thema brengen naar de leefbaarheid van de straat en waar daar gemeenschappelijke noden liggen.

Verander van positie.

Spreek vanuit het midden.

Voorbeeld: dit doen wij soms letterlijk door als facilitatoren bv. in een [gesprek op voeten](#) naast iemand te gaan staan die nog niet sprak.

Sla een andere toon aan.

Vragen stellen is niet ter verantwoording roepen.

Voorbeeld: als de emoties hoog oplopen, kan je als facilitator daaraan gaan bijdragen door ook luider te gaan roepen, mensen te onderbreken,... of je kan net stilte vragen, bedenktijd geven, reflectievragen stellen, het monopolie op de waarheid in vraag stellen.



Bronnen en inspiratie

- ↳ Brandsma, B. (2016). Polarisation. Inzicht in de dynamiek van wij-zij denken. BB in Media.
- ↳ Glasl, F. (2015). Handboek conflictmanagement. Uitgeverij SWP.
- ↳ Hannah Arendtinstituut, nota's uit samenwerkingsprojecten.
- ↳ Lewis M. (2018), Inside The NO: Five Steps to Decisions That Last. lewisdeepdemocracy.com
- ↳ Lewis M. (2023), De erkenning van het Nee!, Heart Media
- ↳ Matheusen, F. (2022). Toolbox: van zondebok naar zebra. 37 tools als verschil ertoe doet.
- ↳ Matheusen, F. (2018). Van zondebok naar zebra. Deep democracy: een nieuwe kijk op besluitvorming en conflicthantering. Pelckmans Pro.
- ↳ Matheusen, F. (2020). Rebelleren kan je leren. Deep democracy met kinderen en jongeren. Pelckmans Pro.
- ↳ Mindell, A. (2014). Sitting in the fire: Large group transformation using conflict and diversity. Lao Tse Press.

(c) 2023 HUMMUS, The Art of Deep Democracy

Tekst: Fanny Matheusen

Goething bv
Hendrik Consciencestraat 8, 2800 Mechelen

info@deep-democracy.be

+32 473 79 19 95

BTW BE 0674.399.230

Erkenningsnummer KMO-portefeuille (Opleiding): DV.O228694 geldig tot 8/8/2023

Meer over *deep democracy* vind je in onze online-winkel.

[Naar deep-democracy.be/winkel](https://deep-democracy.be/winkel)



Van zondebok naar zebra
Deep democracy: een nieuwe kijk op besluitvorming en conflictantering
Fanny Matheusen

Rebelleren kan je leren
Deep democracy met kinderen en jongeren
Fanny Matheusen

'Van zondebok naar zebra' vertelt het verhaal van *deep democracy*, een methode met roots in het Afrikaanse continent waarbij geluisterd wordt naar de minderheidsstem. De zondebok, die anders wordt weggezet als de rare, diegene die tegenstribbelt of lastig is, wordt via deze methode een bron van wijsheid. De uitdaging is dus om die veelheid van stemmen te verenigen zonder te verzanden in flauwe compromissen of zakelijke bemiddelingspogingen.

'Rebelleren kan je leren' wil alle begeleiders van kinderen en jongeren, in het onderwijs en ook daarbuiten, onmisbare levenscompetenties aanreiken. Dit boek toont je hoe de wereld er kan uitzien als we focussen op empathie, verbeelding en lef. Deep democracy is de ultieme inspiratiebron voor wie kinderen en jongeren op dit levenspad wil begeleiden.