

## WIJ-ZIJ NETWERK WEBINAR: HOE DEPOLARISEREND COMMUNICEREN? Een aanpak voor steden en gemeenten



Op 10 februari organiseerde het Wij-Zij Netwerk een webinar over hoe we kunnen depolariserend communiceren. Deze webinar is de tweede in een reeks waar we steden en gemeenten versterken in het omgaan met polarisatie. De reeks kwam tot stand in samenwerking met Hannah Arendt Instituut, VVSG, AGII, Kazerne Dossin, OCAD en ABB.

### HET PROGRAMMA BESTOND UIT:

- > Inleidend gesprek met Jan Mellebeek, diensthoofd gebiedsgerichte werking Stad Leuven: Inzicht in weerstand bij participatietrajecten in de Stad Leuven
- > Presentatie van Tomas Baum, directeur Kazerne Dossin: Hoe depolariserend communiceren?
- > Presentatie van Eef Cornelissen, onderzoeker Odisee Hogeschool: Hoe depolariserend een dialoog voeren?

In deze samenvatting vindt u de hoofdpunten terug van voorgaande presentaties.

Het Wij-Zij Netwerk bestaat uit 14 actieve partners die zich inzetten om maatschappelijk beter met polarisatie om te gaan. Dit doen we door het verspreiden van kennis, tools - en strategieën voor professionals, beleidsmakers en burgers. Vragen met betrekking tot polarisatie of op zoek naar ondersteuning? Contacteer [dylan.meert@kazernedossin.eu](mailto:dylan.meert@kazernedossin.eu) voor gepaste hulp. Meer informatie kan je terugvinden op [www.wij-zij.be](http://www.wij-zij.be)

## TOMAS BAUM

### DIRECTEUR KAZERNE DOSSIN

### Hoe depolariserend communiceren?

#### > Weet wat er echt speelt

Een beschouwende en onderzoekende houding is nodig om te weten te komen wat er echt speelt. Zorg ervoor dat je zelf niet ongewild brandstof toevoegt aan het conflict. Het kan soms maanden duren vooraleer je grip krijgt op de situatie. Vaak lijkt één polarisatie dominant, maar heb aandacht voor de verschillende wij-zij dynamieken die vaak tegelijkertijd aan de hand zijn. Zorg ervoor dat je handelt op de polarisatie die het sterkste leeft. Herken ook de partijen die baat hebben bij het wij-zij denken en dat proberen te versterken, en wie nog in het midden staat en bereid zou kunnen zijn om aan een gezamenlijk vraagstuk te werken.

#### VOLGENDE VRAGEN ZIJN LEIDEND IN EEN POLARISATIE-ANALYSE:

- Welke polarisaties spelen hier?
- Welke incidenten en conflicten vonden er plaats?
- Wie voedt de polarisatie?
- Wie staat in het midden?
- Waar sta je zelf?

#### > Communiceer verbindend

We kunnen verschillende gespreksvormen onderscheiden die elk een andere dynamiek of functie hebben:

##### - Monoloog

Figuren die enkel brandstof leveren in een gepolariseerde situatie dragen bij aan de wij-zij dynamiek, het is raadzaam om dit zelf niet te doen.

##### - Discussie

Lijkt interessanter, maar in de praktijk werkt het als een loopgravenoorlog. Mensen hebben argumenten, maar kunnen eigenlijk hun positie niet wijzigen, omdat de positie gegeven is en de discussie enkel een vorm is om die positie verder te versterken.

##### - Modereren

De verschillende posities van bovenuit bij elkaar brengen door bemiddeling werkt ook niet altijd optimaal om verbindend te communiceren. Wat je eigenlijk doet is door moderatie de aanwezige wij-zij dynamiek te bevestigen door iedereen in gelijke mate te erkennen, met minimale correctie wanneer iemand te ver gaat.

##### - Dialoog

Vorm van gesprek waar alle deelnemers bereid zijn om hun inzichten bij te stellen en van positie te veranderen. Dialoog is daarom een goede vorm om depolariserend te communiceren.

##### - Zwijgen

Vaak is het ook aangeraden om te zwijgen. Luisteren is een onderschatte kwaliteit.

### > Sleutelwoorden voor depolariserende communicatie

Je hebt twee manieren om te werken in een gepolariseerde situatie. In de eerste neem je de houding aan van de neutrale partij die boven de zaak staat, de burgemeester, de persoon die de zaak bij elkaar moet houden. In die positie kan je oplossingen voordragen, de discussie begrenzen, beslissingen nemen, het kader zetten en stellingen formuleren. Soms ga je op die manier de polarisatie versterken omdat mensen het gevoel krijgen dat ze niet erkend worden. Dan is het tweede register vaak interessanter, dat je je meer richt op empathie. Waar je mensen meer engageert en uitnodigt in het gesprek, in plaats van te begrenzen. Een vraagstuk neerleggen, waar we mensen uitnodigen om gezamenlijk een traject te starten werkt vaak meer verbindend. Bewust zijn van die verschillende taalregisters en daar op oefenen is essentieel voor depolariserend communiceren.

VERSTERKT MOGELIJK BESTAANDE POLARISATIE	WERKT VERBINDEND
Neutraal	Onafhankelijk
Sympathie	Empathie
Begrenzen	Uitnodigen
Oplossingen	Vraagstukken
Stellingen	Dilemma's
Analytisch vermogen	Beeldend vermogen
Management	Leiderschap
Behoeften	Verlangen
Identiteit	Loyaliteit

### > Zorg voor afstemming

Maak een gedeeld strategisch handelingskader. Richt je op de personen in het midden om depolariserend te communiceren, met aandacht voor de eigen positie.

- Tot wie richten we ons?
- Hoe richten we de dialoog in?
- Wat zijn voor het midden verbindende vraagstukken?
- Welke rolverdeling kiezen we?
- Wie zijn in staat om dialoog te leiden?
- Welke taal werkt?
- Hoe zien we het tijdsverloop van onze initiatieven?

*Deze uiteenzetting is gebaseerd op het werk van filosoof Bart Brandsma. Meer informatie over zijn denkkader over polarisatie vind je op <https://insidepolarisation.nl/>*

## EEF CORNELISSEN

### ONDERZOEKER ODISEE HOGESCHOOL

#### Hoe depolariserend dialogeren?

##### > Wat is een Socratisch gesprek?

Dialogeren op een beschouwend niveau, de onbetrokken betrokken positie. Doelstelling is om inzicht te krijgen in de gedachten van de ander, om (gevoelige) situaties scherp te stellen en die uit te diepen. De belangrijkste middelen in zo'n socratisch gesprek zijn de socratische houding (eigen oordeel opschorten, verdiepende vragen stellen en inzicht- en genereren op basis van argumentatie.) Een dialoog is geen debat, je probeert niet de ander te overtuigen, maar probeert op zoek te gaan naar andere perspectieven. Op die manier kan het socratisch gesprek de basis leggen voor het ontstaan van een verbindend klimaat.

##### > Wat is achteruit denken?

Vooruit denken is het aandragen van oplossingen, achteruit denken is een manier om de onderliggende waarden en context bloot te leggen. Waar het echt over gaat is de hoofdvraag van zo'n gesprek. Zo leggen we blinde vlekken bloot, maken we verborgen vooroordelen zichtbaar en krijgen we vage problemen scherp. We verkennen waar onze gemeenschappelijke grond ligt op vlak van waarden.

##### > Onderscheid maken tussen feiten en meningen

Het is belangrijk om attent te zijn wanneer personen meningen naar voren brengen als een feit. Je kan dan zelfs vragen of deze stelling een feit is of een persoonlijke mening. Op die manier maak je duidelijk naar de groep toe dat dit één oordeel is en dat anderen daar ook een ander oordeel over kunnen hebben. Doel is om een constructieve dialoog op te zetten die streeft naar zelf-correctief gedrag (het bijstellen van de eigen mening door confrontatie met nieuwe perspectieven).

##### > Wat is geweldloze communicatie?

Bij geweldloze communicatie hebben we meer aandacht voor de noden en de behoeften die bij de ander of in de groep leven. Empathisch luisteren is hier het sleutelwoord. Er zijn twee manieren van luisteren, letterlijk en figuurlijk. Bij letterlijk luisteren horen we wat iemand letterlijk zegt, bij figuurlijk luisteren kijken we welke rol een uitspraak speelt in iemands betoog, of wat iemand toont qua houding in het gesprek.

##### > Algemene tips

- Probeer gevoelige onderwerpen niet te vermijden
- Houd een open - en niet-oordelende houding aan
- Stel open vragen en vraag door
- Neem emoties ernstig
- Focus op argumenten en drogredenen
- Stel de behoeftes en nood van de ander centraal

## VRAAG EN ANTWOORD

- > **Neutraal zijn in het schema is polariserend, tegenover onafhankelijk als depolariserend. Maar wat als het beroep noodzakelijk neutraal moet blijven, zoals bijvoorbeeld een politieagent.**

**Tomas Baum, Kazerne Dossin:** "Neutraal zijn is niet per se altijd polariserend, maar het kan zo zijn. Om de analogie te maken met het onderwijs, een leerkracht moet neutraal zijn over sommige kwesties. Een leerkracht kan niet altijd persoonlijke overtuigingen laten zien. Maar als een probleem in de klas ontstaat kan je met die neutraliteit niets doen, want het enige dat je dan kan zeggen is dat elke visie gerespecteerd moet worden, en op dat moment werkt dat niet. Wat wel werkt is om vanuit een eigen onafhankelijke positie als persoon iets te proberen betekenen. Dit verschil is erg genuanceerd, je bent onpartijdig én betrokken.

- > **Wat is een techniek om het midden te versterken wanneer we een situatie willen depolariseren?**

**Tomas Baum, Kazerne Dossin:** "Het is gemakkelijker om met een voorbeeld te werken, ook al zijn er geen vaste recepten, iedere situatie is anders. Laten we kijken naar Kazerne Dossin, toen ik daar kwam was de situatie gepolariseerd. Wat ik daar probeer is niet om oplossingen aan te reiken, maar een paar vragen warm te houden waar ik mensen op engageer. Hoe-vragen zijn dan heel interessant. Wanneer er een meningsverschil was over een keuze die we als organisatie t leken te moeten maken stelde ik de vraag 'hoe kunnen we op een geloofwaardige manier ervoor zorgen dat we beide zaken met elkaar verzoenen?' Dat maakt het moeilijk voor partijen om één kant te kiezen, want mijn vraag was hoe we twee aspecten gingen verzoenen. Stel geloofwaardige hoe-vragen aan de juiste mensen.

- > **Waarom is argumentatieer belangrijk? Is dat om de ander zijn positie te ontkrachten? Hoe verzoen je dat als het belangrijk is om de ander niet te willen overtuigen?**

**Eef Cornelissen, Odisee Hogeschool:** "Wat heel vaak voorkomt wanneer er spanning of polarisatie is, zijn ad hominem uitspraken, oftewel wanneer iemand direct aangevallen wordt op zijn of haar persoon. Als je dat kan opmerken dan weet je direct dat die persoon het niet eens is met jouw beleid, en niet noodzakelijk met jou persoonlijk. Door dat inzicht is het gemakkelijker om niet in de val te trappen, en ook aanvallend in de verdediging te schieten. Zo ga je zelf de polarisatie niet versterken."

Je gaf aan dat constructieve dialoog streeft naar zelf-correctief gedrag, maar hoe gebeurt dat wanneer het belangrijk is om de ander niet te overtuigen? Vanaf wanneer gaat iemand anders zichzelf dan corrigeren?

**Eef Cornelissen, Odisee Hogeschool:** "Om een antwoord te bieden kan ik een voorbeeld geven van een situatie die ik meegemaakt heb in een klas. Voor ik aan de les kon beginnen gaf er een jongere een racistische opmerking. Ik heb dan besloten om het over dat voorval te hebben. Wat ik dan doe is dat ik de aansteker even met rust laat en aan de anderen vraag wat er nu net gebeurd is. We zitten dan op een beschouwend niveau, waar de hoofdvraag is onderzoeken hoe het komt dat mensen dit soms doen. Op het einde reageerde de jongen die een racistische opmerking maakt spontaan dat hij zich herkent in één van de redenen, dat hij soms bang is voor iets dat hij niet kent. Op het moment dat die ene jongen dit toegaf, reageerde de aangevallen jongen instemmend en gaf hij ook toe dat hij dit ook soms doet. Op dat moment ontstond er een verbindend klimaat, en dat komt omdat je niet oordeelt, maar de kwestie op een beschouwend niveau onderzoekt. Zo creëer je ruimte om spontaan zelf-correctief gedrag naar boven te laten komen."