

Vredeswerk

Carolijn Terwindt, verslag

Organisatie: NEAG

Aantal deelnemers: 3

Marga, achtergrond: andragologie, actief geweest in de vrouwenbeweging

Guido, student sociaal juridische hulpverlening

Carolijn, antropoloog, student rechten

Inleider: Saskia Kouwenberg

We beginnen de workshop met de vraag: wat is conflict? Het heeft vele namen: ruzie, onenigheid, dispuut, meningsverschil enz. Saskia noemt ze allemaal conflicten. Conflicten komen voor in alle maten en soorten. Ze kunnen groot, klein, belangrijk, al dan niet gewelddadig zijn. In elk geval is er sprake van de perceptie van onverenigbare doelen.

In ons leven hebben we 'oude' ideeën over conflicten. We denken dat conflicten en ruzies slecht zijn. Een goede of gelukkige familie, relatie of organisatie zou gekenmerkt worden door afwezigheid van conflicten! Conflicten zijn er echter altijd geweest en zullen niet verdwijnen. Daarom gaat het er niet om of je conflicten hebt, maar hoe je ermee omgaat. Daar wordt veel te weinig aandacht aan besteed, vooral ook binnen maatschappijkritische bewegingen. Zeker in onze multiculturele samenleving wordt aandacht om constructief met conflicten om te gaan nog belangrijker. Weliswaar is het niet zo dat er een toverstokje bestaat waarmee je alle conflicten één twee drie kunt oplossen. Wel is het zo dat er vaardigheden, technieken en processen bestaan waardoor de kans groter wordt dat het conflict 'eindigt' op een manier die betrokken partijen rechtvaardig vinden. Elk conflict is uniek, maar toch kennen conflicten of het nu tussen individuen of landen gaat een aantal overeenkomsten. Vooral in wijze van benadering.

Saskia vraagt ons drie conflicten te bedenken waar we het afgelopen jaar mee te maken hebben gehad, voorbeelden mogen uit eigen leven maar kunnen ook internationale conflicten zijn.

Er zijn grofweg 7 manieren waarop mensen op conflicten reageren. Als voorbeeld nemen we een taart die twee mensen (A en B) graag zouden willen hebben. Maar je kunt voor die taart ook een idee zetten, een erfenis, een stuk land of wat dan ook.

Zowel A als B willen simpelweg de hele taart en zetten daarop in. Met woorden, stemverheffing en eventueel met geweld. Degene met de grootste mond, meeste middelen & macht krijgt wat hij wil, de ander 'verliest'.

Één van beide heeft geen zin in de confrontatie en geeft op.

A denkt, als ik de taart niet kan krijgen, dan B ook niet, en A gooit de taart weg. Een vergelijking uit het dagelijks leven hiermee zou kunnen zijn dat twee mensen het niet eens kunnen worden of ze naar de film of naar het café gaan, er ruzie over krijgen en uiteindelijk met een slecht humeur thuis blijven. Of: voordat Indonesië Oost Timor verlaat vernietigen ze 80 % van het land.

Hard onderhandelen. Hierbij bestaat de mogelijkheid dat de taart gedeeld wordt. Toch is de enige interesse van A en B het gedeelte dat ze zelf krijgen zo groot mogelijk te maken. Wat de een meer krijgt, krijgt de ander minder. Diegene met meeste macht, informatie etc heeft beste kansen.

Eerlijk verdelen. Hierbij rijst de vraag: wat is dan precies de helft? Zeker in gevallen als erfenissen en dergelijke kan een groot gedeelte van het conflict en de discussie gaan over de vraag wat nu precies de helft is.

Fair onderhandelen. Hierbij wordt gekeken naar onderliggende behoeften en uitkomsten waar alle partijen tevreden mee zijn. Als A bijvoorbeeld vijf kinderen heeft en B eentje dan zou dat reden kunnen zijn A een groter stuk taart te laten hebben. Maar hier geldt dus ook: wat de een meer krijgt, krijgt de ander minder.

Coöperatieve probleembenadering. Hierbij wordt ook gekeken naar wat de betrokken partijen willen en waarom maar wordt er vooral gekeken op welke manier ze samen naar bijvoorbeeld nog een taart of eist vergelijkbaars kunnen zoeken. In plaats van dat het gedeelte taart dat B krijgt van het gedeelte van A af gaat, kunnen ze op zoek gaan naar een tweede taart, of bijvoorbeeld een zak appels. Ook bij internationale conflicten zijn voorbeelden te geven (gedemilitariseerd Sinai en binationaal beheerd natuurpark door Peru en Equator).

Het is belangrijk om te realiseren dat in veel conflicten macht een cruciale rol speelt. Nummer 7 is bijvoorbeeld meestal niet van toepassing als er sprake is van grote ongelijke machtsverhoudingen. Misbruik van macht ligt dan op de loer en maakt dat een goede uitkomst lastig wordt. In dat geval is het van belang bondgenoten te zoeken om het machtsverschil te verkleinen. Er zijn ook conflicten die niet onderhandelbaar zijn zoals over honger, productie en/of gebruik chemische wapens enz., enz.

Geen van deze benaderingswijzen is heilig. Afhankelijk van de situatie (en vooral machtsverschillen) kan elk van deze manieren goed zijn. Het gaat er vooral om dat je bewust kiest voor een benaderingswijze en dat je niet in automatisme vervalt van met name de eerste drie. Het gaat erom dat we vooral in onze eigen organisaties op een constructieve manier met conflicten leren omgaan.

Het is van belang om te constateren dat manier 1 t/m 4 gebaseerd is op competitie. Manieren 5 t/m 7 zijn gebaseerd op coöperatie. In onze westerse cultuur wordt gedacht in termen van polariteit:: fout versus goed, schuldig versus onschuldig, gelijk versus ongelijk. Ook bij conflicten. Het doel is gelijk krijgen. Zo wordt het conflict een wedstrijd waarin ernaar gestreefd wordt te winnen en niemand de verliezer wil zijn. Na een conflict voelt dan meestal één van beide zich klote, maar vaak ook allebei omdat het proces zo frustrerend was. Dan is het meestal slechts een kwestie van tijd totdat het volgende conflict zich aandient. Daarom zitten we in constante concurrentie met iedereen. Dit sluit wel goed aan bij het huidige economische model. Maar we moeten toe naar coöperatie.

Na deze introductie op conflicthantering zijn we teruggegaan naar onze eigen voorbeelden en hebben we geanalyseerd op welke manier wij ons in die conflicten hebben opgesteld, of hoe de andere actoren zich in die conflicten hebben opgesteld.

Een van de lastige dingen in conflict is dat partijen vaak meteen met datgene wat ze zelf als de oplossing beschouwen komen aandragen (bv. hij mag mijn kinderen niet meer zien, alle gevangenen moeten vrij, er mag geen lawaai zijn 's nachts etc). Dan ontstaat dus dat wedstrijdje om die oplossing erdoorheen te krijgen. Hierdoor wordt al snel voorbijgegaan aan het eigenlijke probleem, en wordt voorbijgegaan aan waar hun onderliggende belangen en

behoefte liggen. De kans op innovatieve, creatieve, effectieve, constructieve en rechtvaardige oplossingen wordt daarmee miniem.

Een voorbeeld:

Een jongen huurt een kamer en op een dag komt zijn huisbazin bij hem en die zegt dat ze 50 Euro huurverhoging wil. De jongen protesteert en zegt dat hij dat heel erg veel vindt. Dat hij iemand anders kent met een grotere kamer die minder betaalt. Ja maar die kamer ligt in een lawaaierige straat zegt de hospita. Ja maar hier is het altijd een rotzooi ... antwoord de student. Het gesprek loopt uit de hand als er wederzijds geklaagd gaat worden over een kapotte wc en een afwas die nooit gedaan wordt. Binnen de kortste keren verzand de discussie over van alles en nog wat maar niet meer over waar het om ging. In deze situatie is het belangrijk om voorbij de door de beide personen aangedragen oplossingen te gaan kijken naar de onderliggende belangen. De vriendin van de jongen vraagt een week later: waarom wilt u eigenlijk de huurverhoging? Dan vertelt de vrouw dat ze bij de dokter is geweest en dat haar rug slecht is waardoor ze geen zware dingen meer mag tillen, het vuilnis niet buiten kan zetten en het gras niet kan maaien. Daarvoor wil ze iemand in dienst nemen; en daarom wil ze dus de huur verhogen. Dan zegt de jongen: maar die klusjes kan ik wel voor u doen, en er volgt zelfs een huurverlaging en beide personen zijn tevreden. Zo gemakkelijk is het natuurlijk niet altijd. Maar vaker dan we denken!

Wat leert deze casus?

je moet de problemen benoemen, en zeker niet meteen met de oplossing (eisen) komen zoveel mogelijk opties bedenken die een oplossing zouden kunnen zijn. Het is belangrijk om niet vast te houden aan de oplossing die je eerst zelf bedacht had, omdat die oplossing niet bevredigend is voor de ander. Ook moet gelet worden op de mogelijkheid van en-en oplossingen in plaats van of-of.

prioriteiten stellen en een optie kiezen. Die zo maken dat betrokken partijen er mee uit de voeten kunnen

vervolgens is het van belang een heldere afspraak te maken en vervolgens de oplossing te evalueren en te kijken of het wel OK werkt. Meestal leert de praktijk dat bijstellingen nodig zijn

Het is vooral van belang in het oog te houden dat het erom gaat hoe het in de toekomst beter kan. Terugkijken naar verschillende fouten in het verleden is van belang om begrip te vergroten en emoties te uiten, maar het is niet productief daarin te lang te blijven hangen. De stap moet gemaakt worden naar de vraag: wat kunnen we doen om het in de toekomst zo te krijgen zoals we het wel willen. Het is belangrijk het conflict te zien als een signaal dat er een verandering nodig is. Het is de kunst te kijken op welke manier een positieve verandering bewerkstelligd kan worden.

Tot slot van de workshop zijn we ingegaan op de mogelijkheden een vredeleger' te ontwikkelen. Vooral het Non-Violent Peace Force initiatief dat momenteel onder andere in Sri Lanka functioneert en waar ook het NEAG deel van uitmaakt is hiervan een sprekend voorbeeld. Door alle eeuwen heen zien we dergelijke initiatieven maar vooral de laatste paar decennia zijn ze weer sterk in opkomst. Nederland loopt wel behoorlijk achter met bv. de VS, Duitsland of Groot-Brittannië. Daar bestaan verscheidene trainingen en komen er veel meer kleinschalige initiatieven van de grond. Een Nederlands voorbeeld is de United Civilians for Peace, waarbij vredeswerkers in Israël/Palestina werkten.

De hedendaagse context waarin conflicten zeer complex zijn wat betreft actoren en issues is hierbij relevant. Een vredeleger' zou een tegenwicht moeten bieden tegen de heersende overtuiging dat met geweld doelen bereikt kunnen worden. Een belangrijke taak van NGO's

zou moeten zijn om conflicten aan te grijpen om daadwerkelijke verandering door te voeren. Alleen maar pleisters plakken en het sussen van conflicten is – zeker op de lange termijn - niet constructief. Het doel mag niet zijn alleen maar rust en orde te brengen. Ook niet als het om conflicten binnen organisaties gaat! Bij gebruik van al die technieken, vaardigheden en processen uit de conflicthantering staat het doel: verandering naar een rechtvaardige maatschappij centraal.

Literatuur:

“Working with conflict”, door: Fisher et al

“Everybody can win”, door: Cornelius & Faire

“Mediation” door

voor meer informatie zie : [www. neag. nl](http://www.neag.nl)

De workshop was erg leuk en er heerste een open sfeer. Door de bespreking van situaties uit het eigen leven kwam het geleerde met betrekking tot conflicthantering dichtbij en werd je meteen gedwongen de inzichten toe te passen op de dagelijkse praktijk. De relevantie van conflicthantering wordt zo op kleine schaal meteen helder. Door de vele voorbeelden en casus van de ervaringen van Saskia in bijvoorbeeld Timor kwam ook de relevantie in conflicten op grote schaal helder over het voetlicht. De link met een solidaire economie is op twee manieren naar voren gekomen. Aan de ene kant is het duidelijk dat de coöperatie en gelijke machtsverhoudingen die in conflicten nagestreefd zouden moeten worden een belangrijke overlap hebben met de solidaire economie. Aan de andere kant is het duidelijk dat in een strijd voor verandering het belangrijk is inzicht te hebben in eigen processen in de eigen organisatie en een goede analyse van de wijze waarop verandering het beste bewerkstelligd kan worden. Voor de deelnemers was er voldoende ruimte voor vragen en discussie, zeker omdat iedereen de gelegenheid kreeg een eigen conflict naar voren te brengen en te analyseren. Het leuke van deze workshop is ook dat het geleerde direct bij thuiskomst in de praktijk gebracht kan worden.