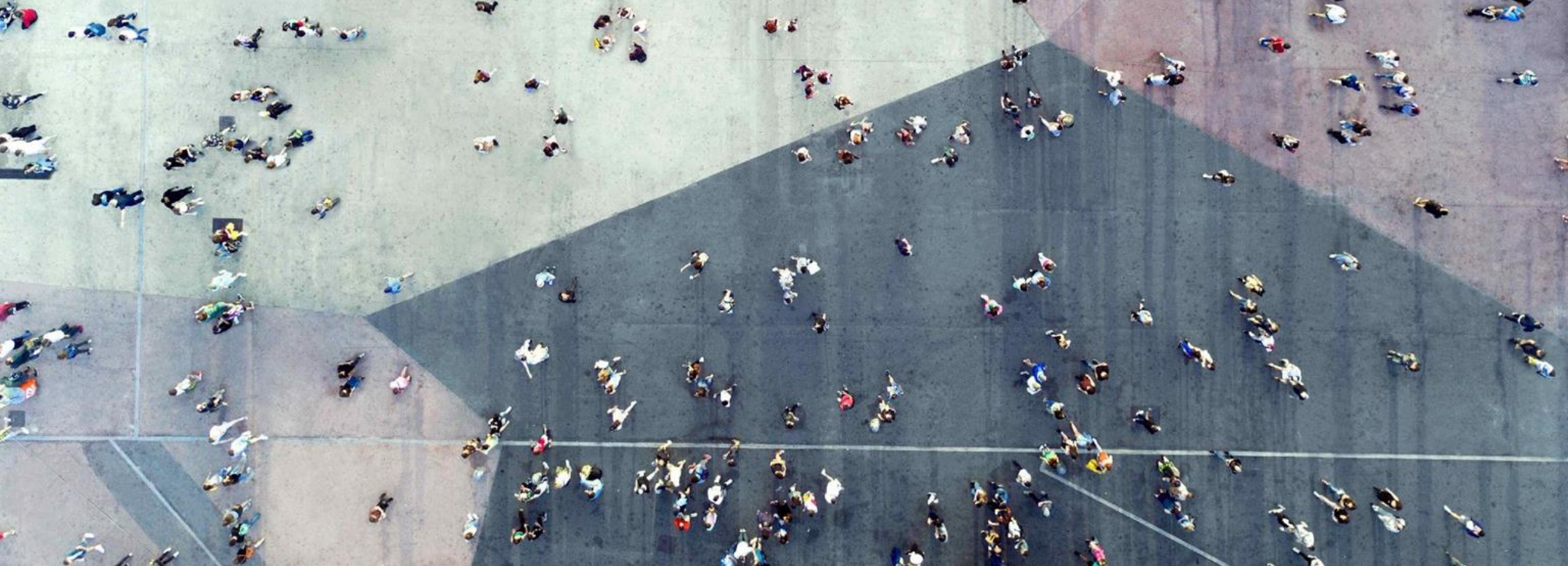


Polarisatie: inzicht in de dynamiek van wij-zij denken



DE AMBRASSADE
bureau voor jonge zaken



KAZERNE
DOSSIN



- *Het denkkader polarisatie*
- *Bart Brandsma*
- *Tomas Baum*

Doelstellingen

- ❏ Kennismaking denkkader Brandsma
- ❏ Gedeelde taal herkennen, en begrijpen
- ❏ Inzicht in 3 basiswetten, 5 rollen en 4 game changers
- ❏ Uitwisselen over praktijkvb'en in organisatie en samenleving
- ❏ Samen zoeken naar: Wat is een juiste rol? Waar sta ik? Wat is een effectieve rolverdeling? Wat zijn uitdagingen? Hoe verhouden wij ons als team, organisaties tot spanningsvelden?

Maar vooraf: afspraken over de dialoog

- ❏ Vertel vanuit je eigen perspectief of eigen ervaring
- ❏ Laat de ander zijn/haar/hun verhaal vertellen
- ❏ Wees écht nieuwsgierig naar de ervaringen, gedachten en gevoelens van anderen. Probeer je open te stellen en tot je door laten dringen wat de ander zegt.
- ❏ Waardeer het verhaal van anderen, oordeel niet. Elk perspectief en ieders bijdrage telt.
- ❏ Sommige mensen zullen langer tijd nodig hebben om over hun antwoorden na te denken. Sta toe dat mensen zoeken of dat het even stil is.
- ❏ We zijn allemaal mee verantwoordelijk voor de sfeer van vertrouwen/vertrouwelijkheid.



Waarom ben jij hier?
Waarom inzicht willen krijgen in dit thema?

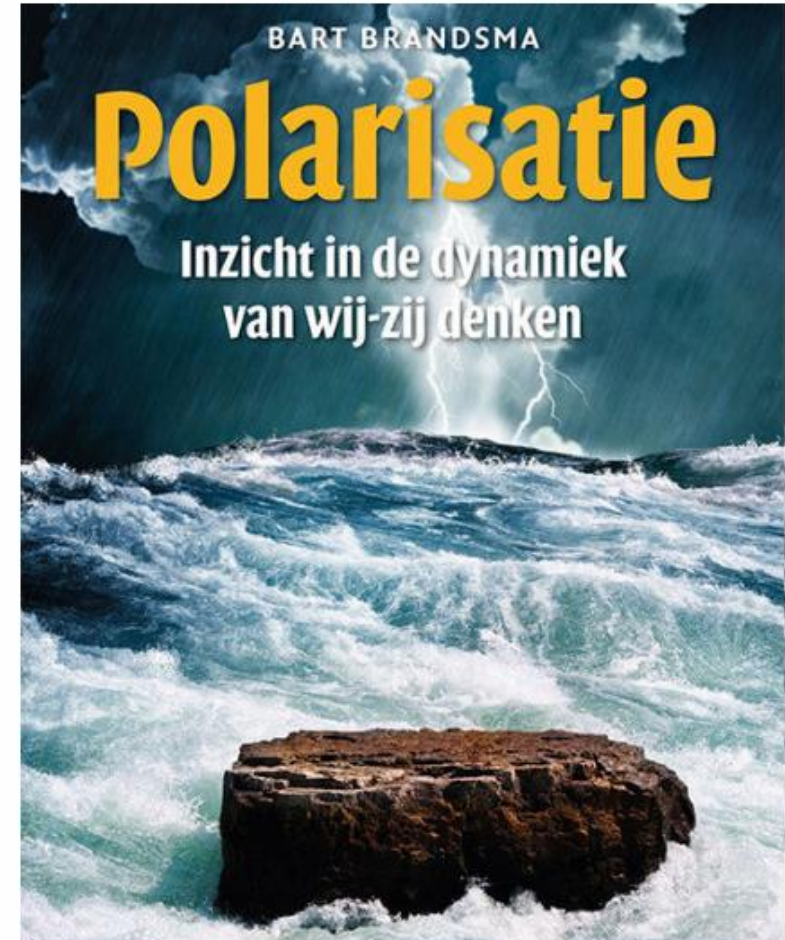


“Of het nu gaat om politie, jeugdwerk, onderwijs, of we nu burgemeester zijn, leerkracht, jeugdwerker of journalist, we hebben visie, inzichten en handvatten nodig in een tijd waarin polarisatie – wij-zij denken – zich als een rode draad door politiek en samenleving rijgt.”

Het denkkader polarisatie

- ▣ 3 basiswetten
- ▣ 5 rollen
- ▣ 4 gamechangers

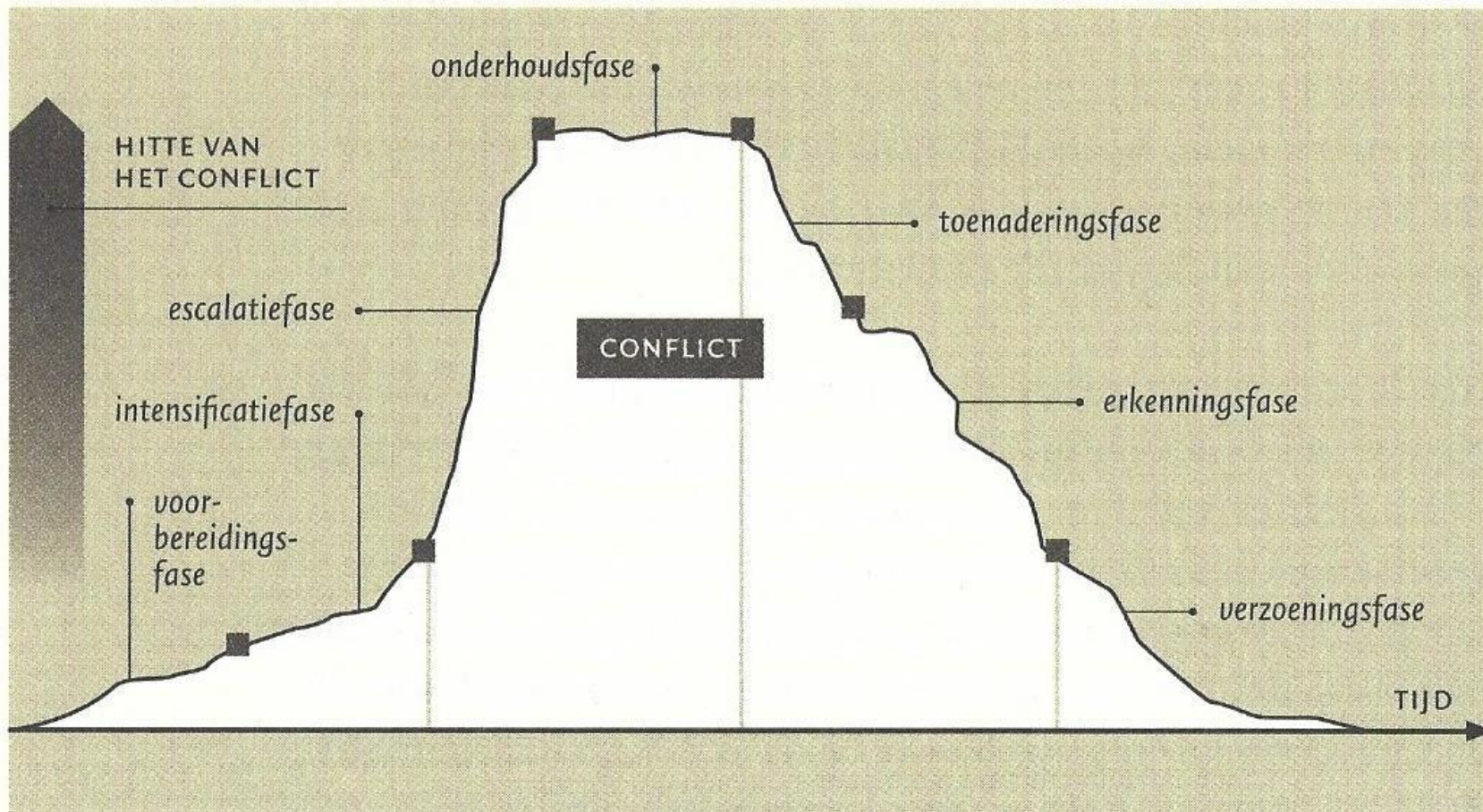
www.insidepolarisation.nl

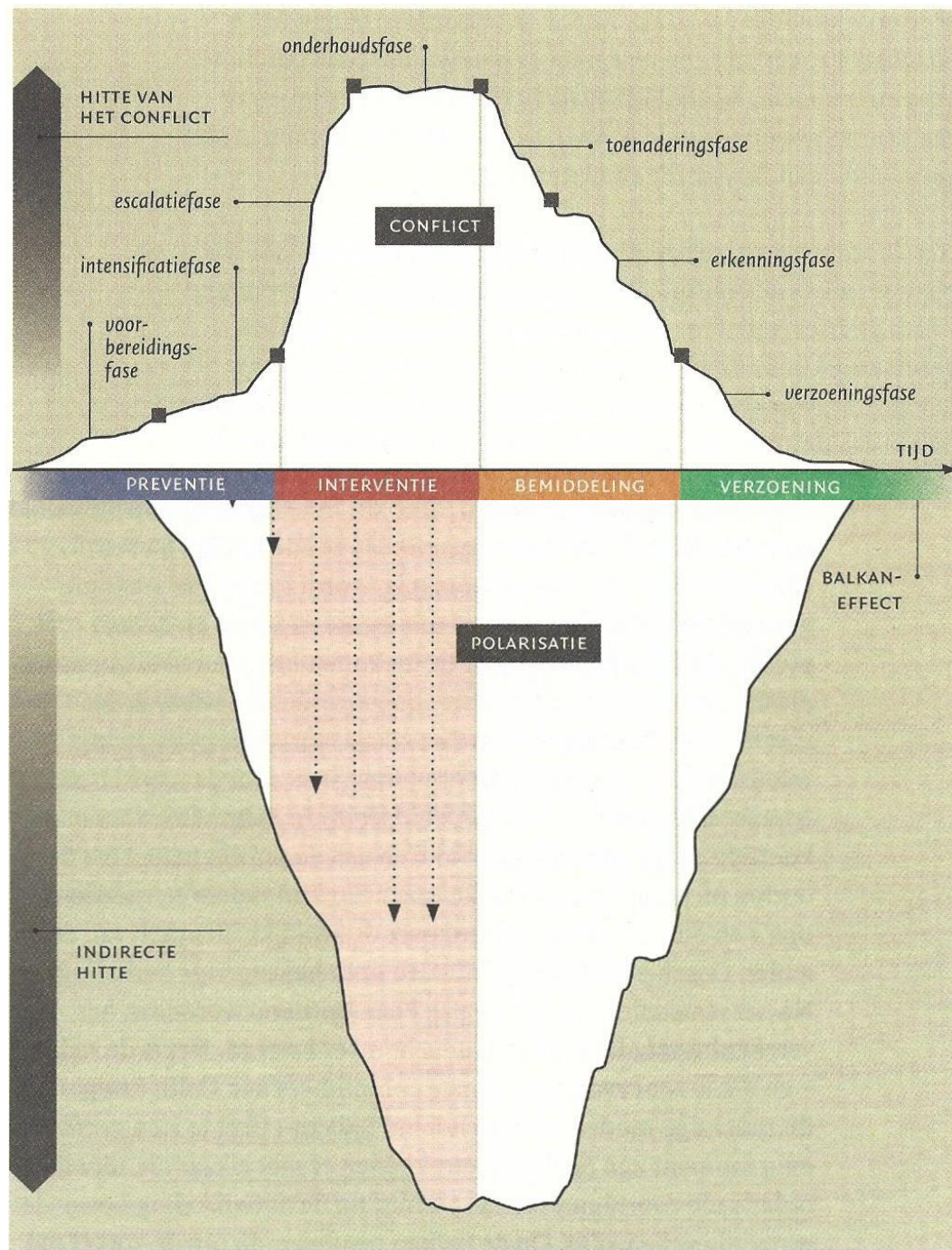


Maar eerst: conflict versus polarisatie

- ▣ Tijd/moment
- ▣ plaats
- ▣ eigenaars

- ▣ “je kan er naartoe”
- ▣ Conflict = kleine broertje van polarisatie
- ▣ Heeft vaak een laag van polarisering erop.
- ▣ Zolang een conflict bezig is, kan je niet depolariseren.
- ▣ Dat kan wel in de preventie en de verzoeningsfase.







Denk na over een concreet voorbeeld van polarisatie
waar jij je wel eens druk in maakt.

3 basiswetten/wetmatigheden

- 📖 Gedachtenconstructie
 - 👑 Wij-zij
 - 👑 Wat ZEGT de ene groep over de andere groep?
- 📖 Brandstof (neg én pos)
 - 👑 Uitspraak van ene pool over IDENTITEIT van andere pool
 - 👑 Positieve uitspraak over een doelgroep = ook brandstof
- 📖 Gevoelsdynamiek/onderbuik/gutfeeling
 - 👑 Feiten doen er vaak niet toe, wel hoe je het zegt en wie je bent.

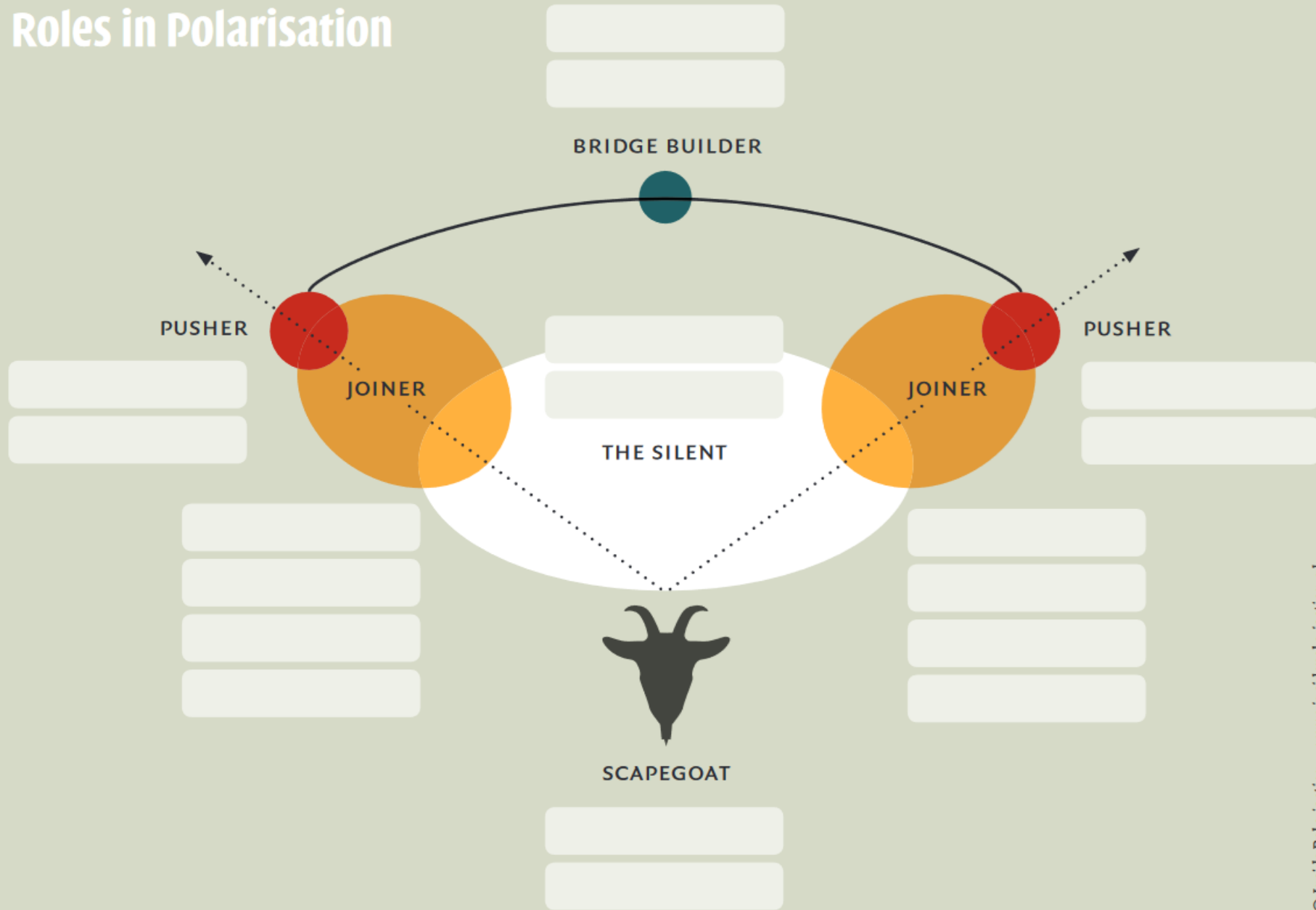
3 basiswetten/wetmatigheden

- 📖 In duo's: probeer in jouw voorbeeld van daarstraks de 3 wetmatigheden te benoemen en ze in elkaars voorbeelden terug te vinden.

5 rollen

- ❏ **Pushers:** “ik heb gelijk”
- **monoloog**
- ❏ **Joiners:** “x heeft wel een punt”
- **discussie**
- ❏ **Stille midden:** betrokken bij beide kanten/
professionelen/onverschilligen
- **gekozen stilte**
- ❏ **Bruggenbouwer(s):** iemand staat op en benoemt de polarisatie. Levert de
hele tijd brandstof. Helpt niet tegen polarisatie, wel tegen conflict.
- **modereren**
- ❏ **Zondebok:** vaak bruggenbouwers of degene die te lang in het midden bleef.
Kan niet meer van rol veranderen.
- **moet zwijgen**

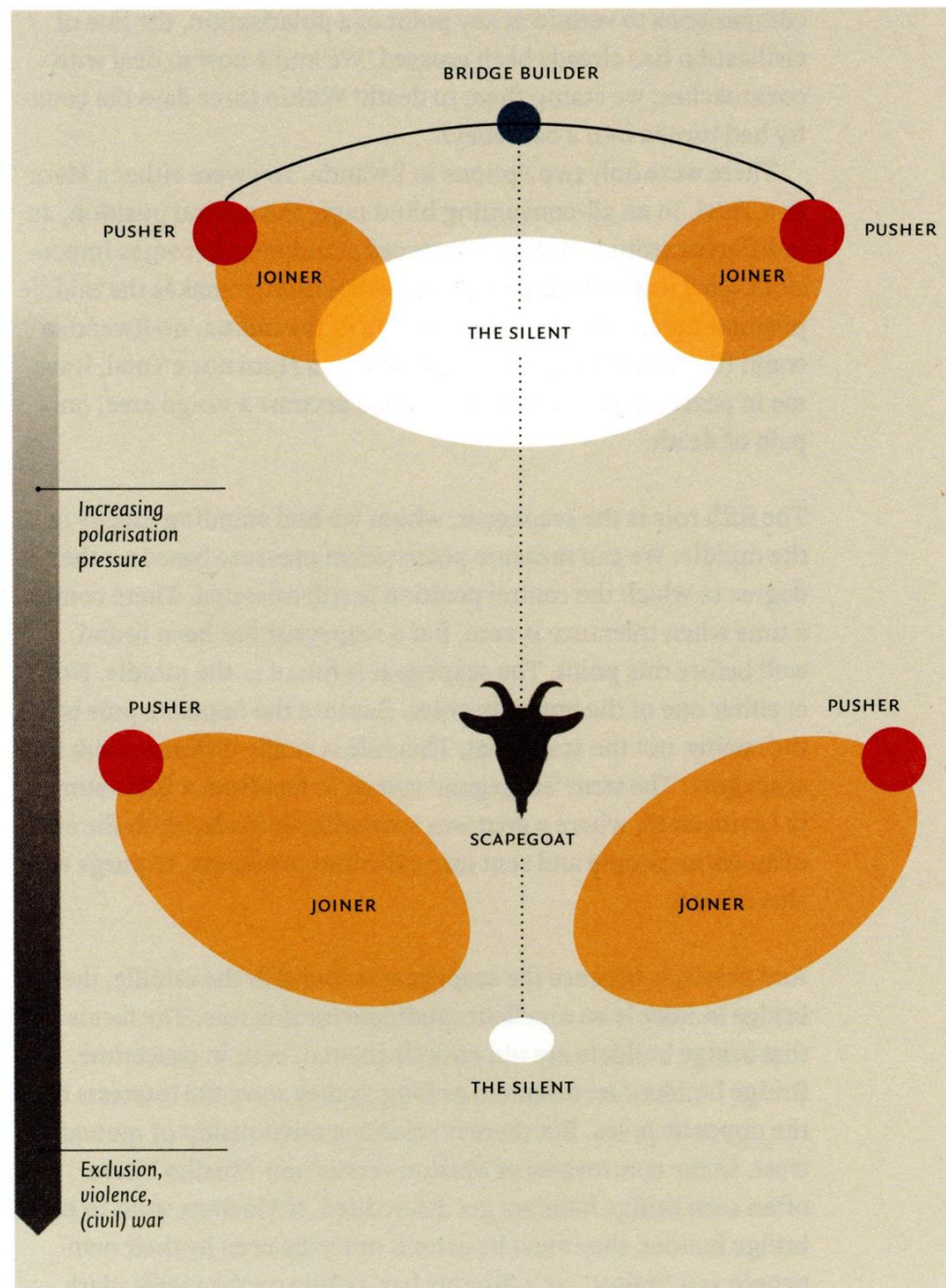
Roles in Polarisation



© Inside Polarisation – www.insidepolarisation.nl

Risico als er niet gedepolariseerd wordt

- Er is geen middenpositie of gematigdheid meer
- Geen kans op begrip en verbinding
- Leidt tot exclusie en geweld



4 game changers

1. Van doelgroep veranderen

- ♣️ zorgen dat het midden groter wordt
- ♣️ Niet focussen op de polen
- ♣️ Het midden recruteren en op zoek gaan naar informele leiders/bondgenoten

2. Van onderwerp veranderen

- ♣️ Kennen we het vraagstuk van het midden?
- ♣️ Zorgen dat het vraagstuk alle kansen krijgt.

3. In de 6^{de} positie staan

- ♣️ Wie heeft het krediet om daar te staan?

4. Veranderen van toon

- ♣️ Blijven doorluisteren
- ♣️ Oprecht respect en nieuwsgierigheid
- ♣️ Kan ik hierrond denken in niet goed en fout?
- ♣️ Onderzoekend en vragende houding



Framed

Trailer:

<https://www.youtube.com/watch?v=iqFkD5ybr9E>



Bruggenbouwer versus de 6^{de} positie

Bruggenbouwer (nodig om conflicten op te lossen)	Zesde positie (nodig om te kunnen depolariseren)
Neutraal (kleurloos, wordt getolereerd)	Onafhankelijk (heeft wel een mening)
Sympathie (meeleven)	Empathie (inleven)
Begrenzen (“zeggen dat het niet kan”)	Uitnodigen
oplossingen	Vraagstukken (collectief open verkennen)
stellingen	Dilemma’s
Analytisch vermogen	Beeldend vermogen
Management (beheerder)	Leiderschap (leading by example): uzelf binnenbrengen met een worsteling
Behoeften	Verlangen (gemeenschappelijk doel)
identiteit	Loyaliteit aan een vraagstuk

Toegepast op coronamaatregelen

Bruggenbouwer (nodig om conflicten op te lossen)	Zesde positie (nodig om te kunnen depolariseren)
We moeten hier doorheen	We kunnen dit, maar het is echt lastig.
Houd vol	Hoe houd jij het vol? Elkaar inspiratie geven
Perspectief is afwachten	Hoe kunnen we onze veerkracht vergroten?
Directief en streng	Wordt mijn dilemma gezien/erkend?
Oplossingsgericht	Worden mijn offers gezien/erkend?
Informereren en instrueren	Luisteren, duiden en (door)vertellen
	Verbinden op verlangen (gemeenschappelijk doel)

Belangrijke zaken hierbij

- 👑 De tijd moet kloppen.
- 👑 Soms is wachten belangrijk.
- 👑 Veel linken met het jeugdwerk DNA
- 👑 2 belangrijke reacties op de zesde positie:
 - “Oei, dan moet je je wel heel kwetsbaar opstellen.”
 - “Oef, het zijn individuele competenties/houdingen die we kunnen leren/ontwikkelen.”

Framed

📖 <https://youtu.be/Ev8e9iy2fdw>

📖 <https://youtu.be/M5Foubjt8Xs>



Game changers uitgediept

1. Verander van doelgroep

- 👑 Vooral eerst informeren, goed doorbabbelen, en pas dan recruter
- 👑 Wie zit er in het midden, Wie gaan we uitnodigen? Zoek informele autoriteiten of professionals.
- 👑 Uitnodigen: “als ik weet met wie ik wil spreken, hoe gaan we dat dan doen?” (samen, apart, thuis, ...)

2. Verander van onderwerp

- 👑 Wat is het vraagstuk? (zelf beslissen of met de groep)
- 👑 Luisteren naar het onderwerp van het midden
- 👑 Te weten komen wat hen bindt
- 👑 De binding ligt in het midden
- 👑 Altijd een hoe-vraag stellen
- 👑 Bindend, authentiek en open.
- 👑 Je rekruteert op een engagement van het vraagstuk.

Game changers uitgediept

3. In de 6^{de} positie staan

- 👑 In de groep gaan staan
- 👑 Authentiek en geloofwaardig tonen
- 👑 Niet denken aan de belangen
- 👑 Kijken naar verlangens
- 👑 Niet-weten aankunnen
- 👑 Welke rolverdeling kiezen we?
- 👑 Wie zijn in staat echt dialoog te leiden?

4. Toon

- 👑 Welke taak werkt?
- 👑 Welke interventies plannen we?
- 👑 Verbinden op een gezamenlijk thema/vraagstuk
- 👑 Transparant en kwetsbaar (“jezelf binnenbrengen met een worsteling”)

Aan de slag: praktijkvoorbeeld

Keuze: eigen voorbeeld, vb van een school of het politievoorbeeld.

- 👑 Welke wij-zij's zijn aan de orde?
- 👑 Wat zijn de 3 basiswetten?
- 👑 Maak een polarisatiekaart
- 👑 Hoe zou je game changers inzetten?

















Een eerste verkenning in Polarisation

Welke wij-zij's spelen mee?

wij

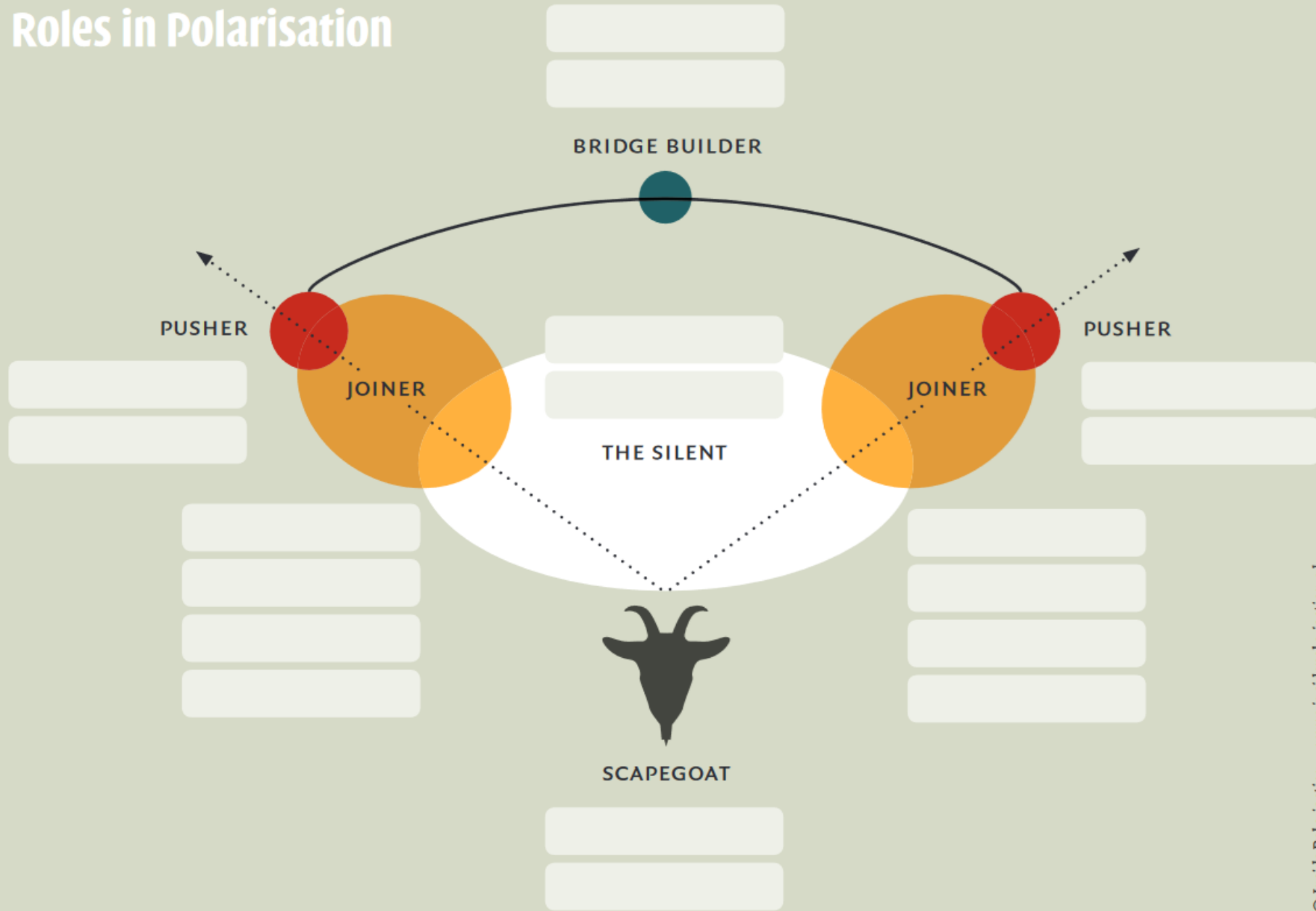
zij

<input type="text"/>	 	<input type="text"/>
<input type="text"/>	 	<input type="text"/>
<input type="text"/>	 	<input type="text"/>
<input type="text"/>	 	<input type="text"/>
<input type="text"/>	 	<input type="text"/>
<input type="text"/>	 	<input type="text"/>
<input type="text"/>	 	<input type="text"/>

Bijkomende incidenten & conflicten?

<input type="text"/>
<input type="text"/>
<input type="text"/>
<input type="text"/>
<input type="text"/>
<input type="text"/>
<input type="text"/>

Roles in Polarisation



(De)polarisatiestrategie

GAMECHANGER

1

Doelgroep

Wie rekruteren we voor dialoog?

--	--	--	--	--	--

Hoe richten we dat in?

--	--	--	--	--	--

GAMECHANGER

2

Onderwerp

Wat zijn voor het midden de bindende vraagstukken?

GAMECHANGER

3

Positie

Welke rolverdeling kiezen we?

--	--	--	--

Wie zijn in staat dialoog te leiden?

--	--	--	--

GAMECHANGER

4

Toon

Welke taal werkt? (communicatielijnen)

--	--	--	--

Welke interventies plannen we? (tijdlijn)

--	--	--	--

(De)polarisatiestrategie

GAMECHANGER

1

Doelgroep

Wie rekruteren we voor dialoog?

vrijwilligers

Hoe richten we dat in?

?

GAMECHANGER

2

Onderwerp

Wat zijn voor het midden de bindende vraagstukken?

Hoe zorgen we ervoor dat iedereen zich hier thuisvoelt?

GAMECHANGER

3

Positie

Welke rolverdeling kiezen we?

?

Wie zijn in staat dialoog te leiden?

?

GAMECHANGER

4

Toon

Welke taal werkt? (communicatielijnen)

uitnodigen

verlangen

loyaliteit

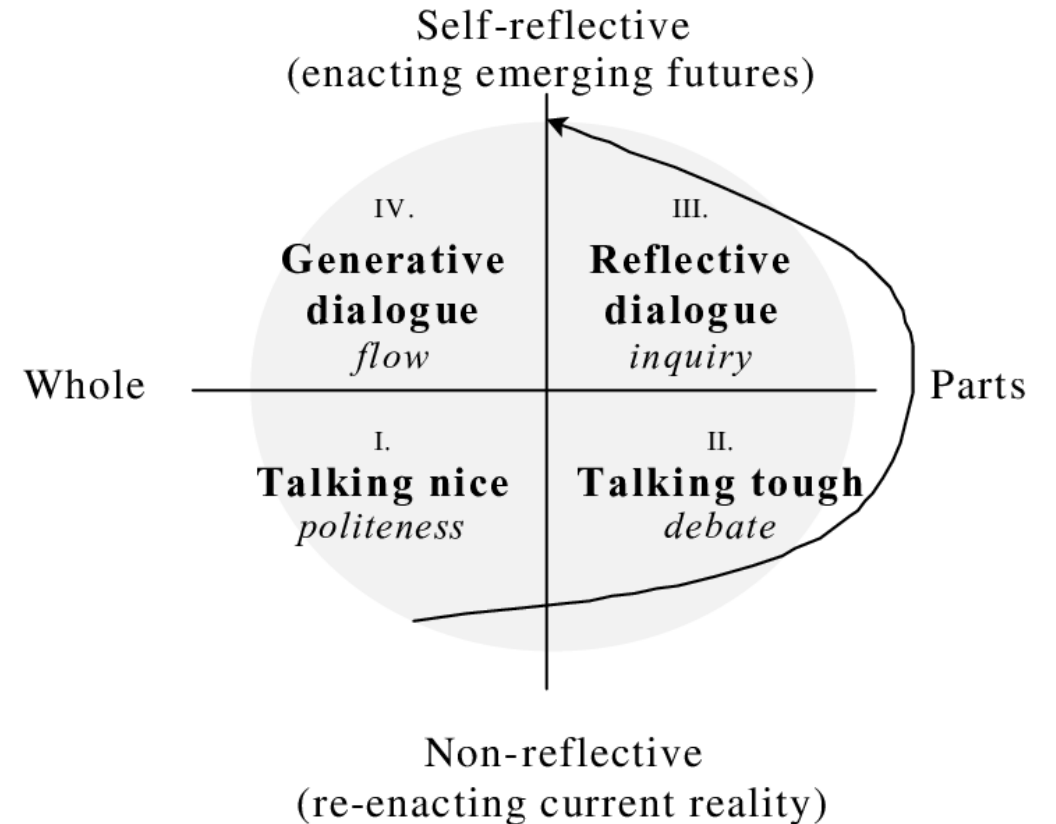
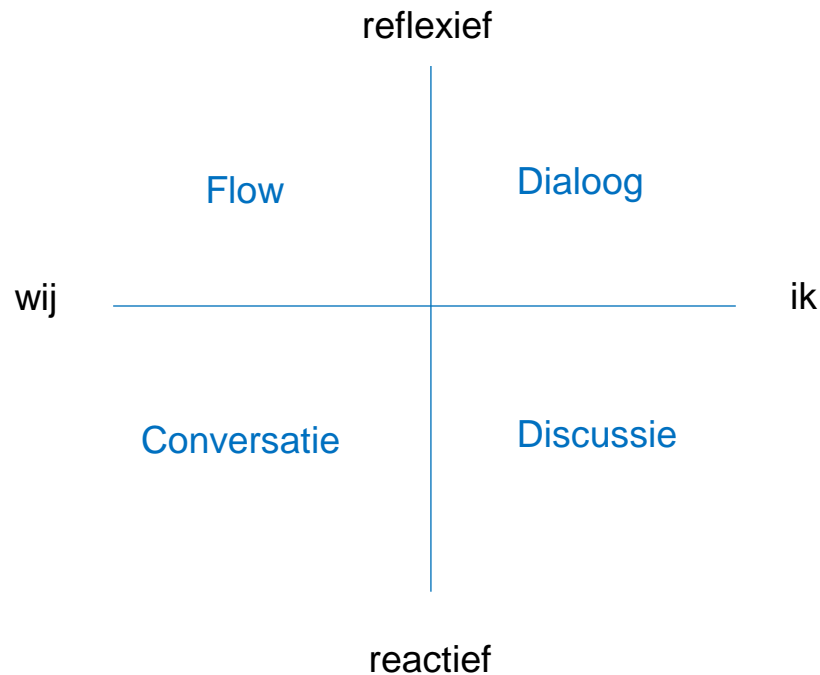
Welke interventies plannen we? (tijdlijn)

?

Theory U (Otto Scharmer)

4 velden van gesprek om te (de)polariseren

1. Conversatie: een wij-gevoel creëren
2. Discussie: standpunten en oordelen
3. Dialoog: verkennen van het vraagstuk
4. Flow: Gedachten lossen en samen toekomst tekenen





“ Het belangrijkste is om niet in weerstand te gaan als je meningen hoort die niet de jouwe zijn. Mensen horen iets waar ze het oneens mee zijn, bekogelen de andere dan met tegenargumenten, waarop die opnieuw probeert zijn gelijk te bewijzen. Op die manier praat je niet met maar naast elkaar.

Je kan beter zoeken naar **gemeenschappelijkheid**. Als iemand beweert dat leefloongerechtigden niet willen werken, heeft het geen zin om daar lijnrecht tegen in te gaan en te zeggen dat ze dat wel willen. Beter is om het eens te zijn dat het erg is dat mensen in armoede leven. Van daaruit kan je samen naar oplossingen zoeken.”

Reflectie

- 👑 In welke rol staat jouw organisatie qua DNA meestal?
- 👑 Waar zie je mogelijkheden om dit toe te passen?
- 👑 Waar zie je uitdagingen?
- 👑 Wat wil je verder hierrond leren?
- 👑 Wat onthoud je?





“Laatste advies: begin niet met de inhoud, maar werk eerst aan de onderlinge relaties. Een belangrijke reden dat polarisatie zo welig tiert op sociale media is dat mensen daar geen echte relatie met elkaar hebben. In zo’n situatie ketst alles wat je zegt af op een muur van onbegrip en wantrouwen.”



Meer informatie: www.insidepolarisation.nl