

A photograph of a man in a dark t-shirt with a red 'WWF' logo, holding a large Indian flag (saffron, white, and green) on a wooden pole. He is standing on a beach at sunset, with the ocean in the background. Another person holding a flag is visible in the distance. The bottom half of the image has a dark overlay with white text.

Wereldwijde toepassing dialoogmethode

Dialoog: instructie bij verandering

Campagnevoerders tijdens de Pakistaanse parlementsverkiezingen op Clifton Beach bij Karachi. De dialoogmethode DPC wordt na een training in juli 2008 in Pakistan op veel verschillende plekken toegepast in dit land waar politieke en religieuze meningsverschillen aan de orde van de dag zijn.

methode ment

Een dialoog is een tweegesprek waarbij de nadruk vooral ligt op het begrijpen van elkaar. Bij een goede dialoog vindt een uitwisseling van gedachten plaats, waarbij de deelnemers aan het eind van het gesprek goed kunnen samenvatten wat de ander heeft gezegd. Als de ander zich herkent in die samenvatting, dan is er een goede dialoog gevoerd. Het maakt dan niet uit of de gesprekspartners het eens zijn geworden. Met bovenstaande definitie in gedachten heeft Oikos een dialoogmethode ontwikkeld in samenwerking met enkele internationale partners. Dialogue for Peaceful Change wordt inmiddels wereldwijd toegepast.

In de dialoogtrainingen die in het kader van Dialogue for Peaceful Change (DPC) worden gegeven, brengen we naar voren dat elke verandering conflicten met zich meebrengt. Wij bieden een gereedschapskist aan om goed met die conflicten om te gaan. Met onze methodiek kan je nog vóórdat de gemoederen hoog oplopen al veel bereiken. Maar de methode is ook in te zetten na afloop van een conflict, als de schade hersteld moet worden. De dialoogmethode kan helpen te werken aan verzoening.

Bij Dialogue for Peaceful Change (DPC) ondersteunt de 'facilitator' het proces om de partijen tot elkaar te brengen. Hij of zij is geen onderhandelaar die met oplossingen komt of een scheidsrechter die tegen de ruziënde partijen zegt: "Koppen dicht, we doen het zo". De facilitator verbindt zich niet aan een van de partijen. Het feitelijke faciliteren van het proces is maar 10% van het hele werk. Het leeuwendeel van het werk van de DPC-facilitator bestaat uit 'mediative behaviour': open vragen stellen en uitstellen van je oordeel. De manier waarop je je opstelt in je verbale en non-verbale uitingen, beïnvloedt het resultaat heel sterk. Er staat in de Bijbel: "Uw vriendelijkheid zij alle mensen bekend". Ook bij DPC zou het zo moeten zijn dat je goede naam je vooruit is gesneld.

Een conflict tussen twee partijen kan het beste worden aangepakt als de onpartijdige facilitator eerst beide partijen in het conflict los van elkaar hun verhaal laat doen. Daarna mogen ze opnieuw hun kijk op de zaak toelichten, maar dan met de andere partij erbij. Ze mogen dan alleen luisteren en nog

niet op elkaar reageren. Dit dwingt beiden ertoe om echt goed te horen wat de ander beweegt. Vaak is dat al zeer effectief. In het derde stadium gaan de gesprekspartners met elkaar in gesprek over de onderliggende thema's. Deze fase stimuleert de creativiteit enorm. En dan zijn beide partijen er ook klaar voor om een aantal creatieve oplossingen te bedenken, waarbij tegemoetgekomen wordt aan de verschillende kwesties die voor hen van belang zijn. Door niet onmiddellijk naar één oplossing te streven, maar beide partijen eerst eens vijf mogelijke oplossingen te laten bedenken, zorgt de facilitator ervoor dat ze er met elkaar over gaan praten wat ze beiden het belangrijkste vinden. In de meeste gevallen komen de partijen zelf tot een bevredigende oplossing.

Deze methodiek is ontwikkeld op basis van de ervaringen van medewerkers van het oecumenisch instituut Corrymeela in het conflict in Noord-Ierland. Inmiddels is er wereldwijd ervaring opgedaan met deze dialoogmethode. Door een bijzonder opleidingsstelsel (zie het kader op pagina 8) hebben op dit moment meer dan 200 facilitators een DPC-certificaat. De meeste facilitators in Dialogue for Peaceful Change kwamen, al voordat zij deelnamen aan de training, veel in aanraking met conflicten. Voordat zij de training volgden, durfden ze vaak niet tussen de partijen in te gaan staan. Dat zij dat nu wel durven, is niet omdat onze methode een magische truc is, maar omdat ze nu de kennis die ze al hadden, onder woorden kunnen brengen en kunnen toepassen. Zo zijn onze facilitators en trainers de pleitbezorgers van een cultuur van het zoeken *Lees verder* ➤

11 richtlijnen bij Dialogue for Peaceful Change:

- Begrijp dat conflicten bij het leven horen
- Aanvaard dat iedereen anders is
- Besef welke vooroordelen je hebt
- Stel je oordeel uit
- Weet wat je eigen behoeften zijn
- Probeer geen zondebok aan te wijzen
- Luister actief
- Onderzoek wat de ander belangrijk vindt
- Probeer kleine stappen te nemen
- Erken de spirituele aspecten
- Kijk omhoog: je staat er niet alleen voor!



naar vreedzame oplossingen. Dat wil nog niet zeggen dat je dan ook gelijk al dictators op andere gedachten kan brengen, maar je helpt wel mee aan het bevorderen van die cultuur waarin mensen weer naar elkaar luisteren als ze het niet met elkaar eens zijn.

Om duidelijk te maken wat er allemaal komt kijken bij een conflict gebruiken we in de trainingen een paar modellen om dat te illustreren. Zo laat het ijsbergmodel zien hoe je in eerste instantie slechts de direct betrokkenen ziet (het gedeelte boven het water). Pas bij nader inzien ontdek je dat de groep indirect betrokkenen bij een conflict veel groter is (het grote gedeelte onder het wateroppervlak). De methode Dialogue for Peaceful Change zet sterk in op de mensen die indirect betrokken worden bij een conflict. Zo is er bijvoorbeeld een ramenmaker die telkens nieuwe ramen moet inzetten na aanslagen, de begrafenisondernemer die de slachtoffers moet begraven en soms is er ook nog een priester of andere geestelijke die zelf niet meevecht, maar wel verkondigt dat dit een rechtvaardigde strijd betreft. Soms hebben de mensen die direct bij het conflict betrokken zijn al vrede gesloten, terwijl de indirect betrokkenen nog helemaal geen afscheid willen nemen van het vijanddenken. Daarom besteden wij extra veel aandacht aan het erbij betrekken van de personen om het conflict heen.

Wat deze methode onderscheidt van veel andere methodes is dat ze conflicten aanvaardt als natuurlijk. Conflicten horen bij het leven, je moet ze niet proberen te vermijden, maar je kunt wel leren er zorgvuldig mee om te gaan. Mensen achten zichzelf vaak superieur boven de gesprekspartner. Dat is fnuikend als je zoekt naar een oplossing voor een conflict. Door een ander tot zondebok te verklaren, plaats je jezelf buiten het conflict. Maar als je realistisch durft te zijn, erken je dat jij zelf ook een rol speelt. Bij Dialogue for Peaceful Change hebben we ook oog voor de levensbeschouwelijke positie van mensen. Dat kan soms de oorzaak van een conflict zijn, maar het kan vaak ook de bron van vernieuwing zijn om een uitweg te vinden uit het conflict.

Onze dialoogmethode kan ook in Nederland een rol spelen bij conflicten tussen groepen die grote verschillen hebben, maar die nog wel bereid zijn met elkaar te praten. Op een enkeling na, zijn de meeste mensen in Nederland daar toe bereid. Zolang mensen op gehoorsafstand van elkaar willen zijn, kan Dialogue for Peaceful Change het verschil maken.

Jaap van der Sar

Het Ijsbergmodel.
© Colin Craig/Tides

Actueel: DPC in Pakistan

Van 12–17 juli vond een DPC-training plaats in Rawalpindi, Pakistan bij het Christelijk Studie Centrum, lid van Oikosnet. Deze bijeenkomst was tot stand gekomen doordat de directeur van dit centrum een training in India in 2007 had bijgewoond en en hij de methodiek zeer bruikbaar vond in de Pakistaanse situatie. Hij slaagde erin om een aantal sleutelfiguren rond sociale bewegingen (moslims zowel als christenen) te laten deelnemen aan de training. Alle twintig deelnemers zijn betrokken bij maatschappelijke organisaties. Tweederde van de groep was moslim, de rest christen. De deelnemers waren het erover eens dat de training zeer toepasbaar is in Pakistan. Dat bleek ook uit de verhalen die we binnen een week terug ontvingen van deelnemers. Daarom willen we onze dialoogmethode in Pakistan zo breed mogelijk ingang doen vinden. Dat kan alleen als zo snel mogelijk trainers en coaches uit Pakistan zelf worden opgeleid, zodat op zoveel mogelijk plekken trainingen kunnen worden gegeven. De Pakistaanse facilitators nemen nu zelf het initiatief. De coördinatie is daarbij in handen van het Christelijk Studie Centrum. Voor ons is dit een illustratie van de kracht van een vitaal oecumenisch netwerk als Oikosnet, waar Oikos sinds enige jaren lid van is. De kracht van Oikosnet, een verband van 350 oecumenische organisaties, ligt misschien juist wel in het feit dat het netwerk grotendeels buiten officiële structuren om is georganiseerd.

Hoe is DPC georganiseerd?

DPC werd opgericht in 2004 tijdens een conferentie in Nederland over het concept Dialogue for Understanding (tijdens die conferentie omgedoopt tot Dialogue for Peaceful Change). De dialoogmethode werd ontwikkeld op initiatief van Oikosnet-Europa (Wolfgang Lenz) en Oikos (Jaap van der Sar) met financiële steun van met name ICCO en de Vesper Society (San Francisco, USA). In 2005 hebben 16 mensen uit alle continenten de inhoud verder uitgewerkt. Vanaf 2006 zijn meer dan 15 trainingen gegeven in bijna alle continenten.

De meest algemene training is de Training of Facilitators. Alle trainingen tot nu toe zijn in het Engels gegeven; het materiaal is (of wordt momenteel) vertaald in het Spaans, Armeens, Arabisch en Urdu en wellicht nog meer talen, waaronder het Nederlands. Als Facilitators duidelijk kunnen maken dat zij verschillende elementen uit de training regelmatig hebben toegepast, dan kunnen zij deelnemen aan een Training of Trainers. Als zij tijdens deze

training kunnen laten zien dat ze een bepaald niveau bereikt hebben, krijgen ze de titel Associate Trainer. Vervolgens leiden ze minstens twee trainingen onder begeleiding van een Coach. Gaat dat goed, dan worden ze Trainer en kunnen zij zelfstandig facilitators trainen. We hebben nu ruim 250 facilitators, 12 trainers en 5 coaches.

De coördinatie van het project is in handen van Stichting Oikos. TIDES Training in Noord-Ierland heeft de verantwoordelijkheid voor de opleiding van de trainers en coaches. Samen vormen TIDES en Oikos de ruggengraat van DPC. DPC wordt financieel ondersteund door ondermeer ICCO, Church of Sweden, de Europese Unie, particuliere fondsen, kerkelijke fondsen uit binnen- en buitenland en van deelnemers, afhankelijk van de locaties van de trainingen. Als bepaalde landen zelf niet kunnen bijdragen in de kosten, worden er in samenwerking met de subsidiegevers andere oplossingen bedacht.

