

Denkkader Polarisation

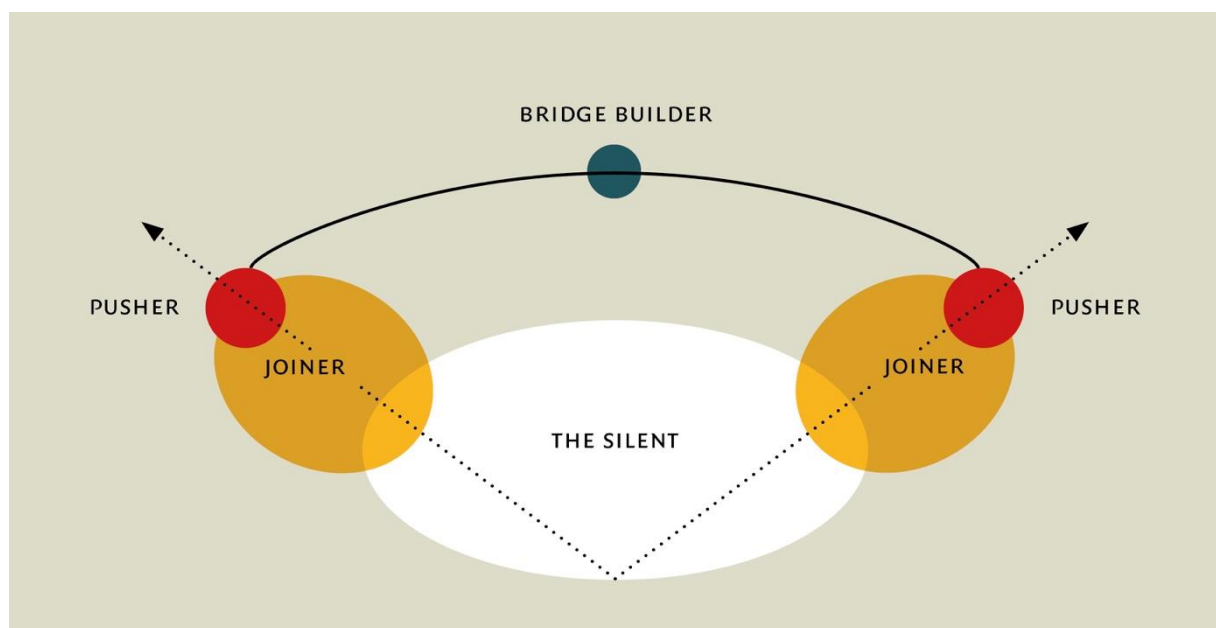
Professionals als politie(chefs), burgemeesters, officieren van justitie, docenten, beleidsmakers, terrorisme- en radicaliseringsexperts werken met dit denkkader dat vertrekt vanuit **3 basiswetten, 5 rollen** en **4 game changers** die mogelijkheden bieden om te depolariseren. Het denkkader is beschrijvend, niet voorschrijvend. Het laat zien hoe het werkt en wat werkt, niet wat moet. Juist omdat het niet moralistisch is, kunnen professionals het goed inzetten in de opzet van analyses met het oog op effecten die ze willen bereiken. Dat kan zijn: geen (nieuwe) brandstof geven aan polarisatie, het midden versterken in plaats van de polen te bestrijden; depolariseren. Het bewust kiezen van effectieve rollen staat centraal. In 'de driehoek' is dan bijvoorbeeld onderlinge rolverdeling aan de orde, waarbij dit denkkader (de)polarisatiestrategie mogelijk maakt.

Beproefd

Dit denkkader is ontwikkeld binnen een consultancy- en trainingspraktijk in onder meer Noord-Ierland, Libanon en Congo en beproefd – verbeterd – in uitwisseling met vele burgemeesters, in projecten in de gemeenten Genk, Helsinki, Rotterdam, binnen de Nationale Politie in Nederland, in scholengemeenschappen in België en Nederland, in consultancy-opdrachten bij specifieke incidenten waarbij polarisatie aan de orde is (rellen na de coup in Turkije, de komst van een moskee of milieuspanningen in een gemeente).

Het kader kort

Polarisatie is een gedachtenconstructie (wij-zij *denken*) en verschilt van een conflict (basiswet 1) Wij-zij denken kan bij een conflict ook aan de orde zijn, maar als er werkelijk polarisatie speelt dan voldoet conflictmanagement met een oriëntatie op belangen en rationele afwegingen niet meer. Dan is polarisatiemanagement of depolarisatiestrategie nodig. Bij polarisatie hebben we te maken met *gut feeling* (basiswet 2) en het is noodzaak die te adresseren. Waardevol instrument is de analyse van brandstof die wordt geleverd door betrokken pushers en joiners. Polarisation heeft telkens brandstof nodig (basiswet 3).



Vijf rollen zijn te herkennen. De *pusher* en *joiner* zijn goed zichtbaar. Het midden heet als groep *the silent*. Daar hebben mensen de handicap dat ze niet worden gehoord. Het midden is nadrukkelijk de *target*groep (polarisatiedruk) van alle retoriek door de pushers, terwijl de tegenpool steevast als 'vijand' wordt neergezet. In het midden zitten zowel onverschilligen als (zeer) betrokkenen en 'beroepsneutralen'. De laatste categorie heeft in professioneel opzicht een opdracht 'te binden', terwijl zij vanuit hun eigen persoonlijkheid mogelijk op een pool staan. Dit is een spanningsveld voor de professional.

De professional kan gaan acteren als bruggenbouwer; rationeel, boven de partijen, neutraal en gericht op oplossingen en het begrenzen van partijen. Een alternatief daarvoor is een positie in the silent, eerder onafhankelijk, empathisch, waarbij juist het vraagstuk en 'het uitnodigen' centraal staan. De klassieke bruggenbouwer kan onbedoeld en met de beste intenties bijdragen aan polarisatie door brandstof te leveren. De bruggenbouwer kan met dialoog, het leveren van *counternarratives* of een beroep op begrip en redelijkheid de zaken verslechteren (de blinde vlek van de bruggenbouwer). Een positie in the silent, kan vele malen sterker uitwerken. Maar dat vergt een doordachte inzet van 4 game changers. Dat roept meteen vraagstukken op. (De vijfde rol is overigens die van the scapegoat (de zondebok) die niet in het bovenstaande plaatje is opgenomen, maar wel de professional en ook anderen in het midden kan treffen als de polarisatie toeneemt).

Mogelijke Vraagstukken

Hoe kun je nu de game changers inzetten? Hieronder staan ze herhaald.

1. Het midden versterken in plaats van de polen te bestrijden
2. Het juiste vraagstuk formuleren voor het midden
3. Een geloofwaardige positie opbouwen, naast de positie boven de partijen ook de bindende rol onderin het midden (laten) verzorgen.
4. De toon vinden die bindt, die mild, niet oordelend maar ook krachtig/helder is.

Bij de eerste twee game changers zijn onze vaardigheden aan de orde. Het zoeken en vinden van de woorden die niet alleen de beide polen bereiken, maar ook het midden versterken is oefening. Het intelligent verwoorden van de werkelijke interesse van het midden kan tijd vragen maar is uiteindelijk doenlijk. De game changers 3 en 4 zijn lastiger, want hier komt de persoon sterker in het geding. Wat kan ik doen vanuit mijn persoonlijkheid in het spanningsveld? Wat zijn inhoudelijk mijn eigen standpunten? Wat zeg ik, geloofwaardig, waarbij ook ik wordt 'geframed'? Hoe verhoudt zich dit tot politiek? De authenticiteit van de professional telt. Daarbij is het midden niet 'kleurloos'. Maar dat kan het wel worden als het 'bangig of voorzichtig' is. De tekst die iemand spreekt, vraagt om het hebben van woorden die kloppen met het midden, die kloppen met de *gut feeling* van dat moment in het publiek debat, én met de persoon die als zich als leider van dat gesprek opwerpt. Het is dan om te beginnen noodzaak om de juiste wij-zij gedachtenconstructie te adresseren.

Bij polarisatiedossiers draait het niet om de feiten, maar is de gevoelsdynamiek dominant; zwarte-piet, Israël-Palestina, integratie, Erdogan-Gülen, Windmolenparken, AZC's, maar ook zij 'Haagse elite' versus wij 'het volk'. Dat vergt geoefende inzet van de 4 game changers.

Bart Brandsma