

Bart Brandsma:

‘Het stille midden is onze garantie op vrede’

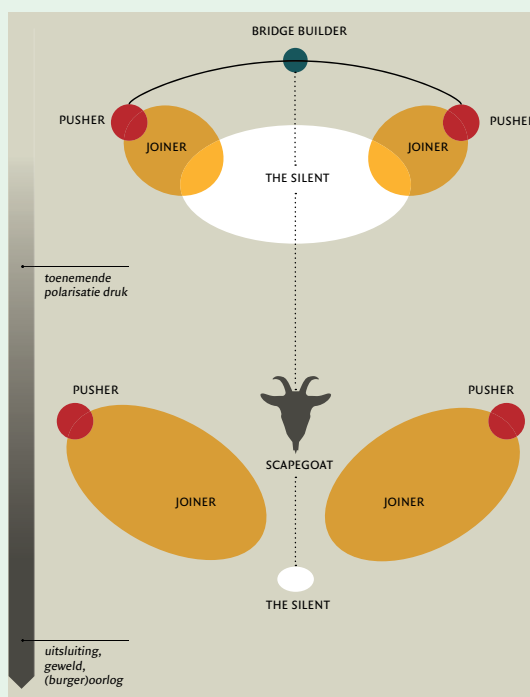
Bart Brandsma ontwikkelde een model dat helpt bij de analyse en het hanteren van polarisatie – het wij-zij-denken dat een gemeenschap tot op het bot kan verdelen. Het is een complex fenomeen. Om dat goed te kunnen hanteren is meer nodig dan de beste bedoelingen en een goede beheersing van mediatorsvaardigheden.

Bart Brandsma schreef ooit een boek over de spanning tussen moslims en niet-moslims, en vroeg zich af waarom een botsing tussen die groepen zo onvermijdelijk leek. Om beter grip te krijgen op het wij-zij-denken dat aan die spanning ten grondslag ligt reisde hij naar Noord-Ierland, waar hij al gauw beseftte dat daar iets anders aan de hand was. Brandsma: ‘Ik zag dat de professionals in Noord-Ierland vooral bezig waren met *conflicthantering*. Zij werkten met partijen, ‘conflicteigenaren’, die ook gemakkelijk waren te identificeren: wie katholiek was stond aan de ene kant, wie protestant was aan de andere. In Nederland was dat anders. Daar zag ik dat de mensen die misschien wel een duit in het zakje deden waar het ging om de spanning tussen moslims en niet-moslims, zichzelf vaak niet zagen als conflicteigenaar. Polarisatie heeft iets wazigs, dat maakt het lastig daar effectief op te acteren. Wat voor soort dialoog heb je daarvoor nodig? En met wie?’

U duidt polarisatie als ‘wij-zij-denken’. In beginsel is die manier van denken heel functioneel – zo bepaal je wie je bent. Wanneer wordt het zorgwekkend?

Het wordt zorgwekkend als we door dit denken in de samenleving verder van elkaar af komen te staan, en als er vijandigheid bij komt.

Het tekeningetje waarin de joiners, pushers en het stille midden zijn verbeeld was voor mij een eye-opener (zie figuur 1). Het bovenste plaatje kun je zien als ‘beschaafde’ polarisatie, en in het onderste plaatje is het ontspoord. Tussen de twee modelletjes



interview

Door **Henneke Brink**

Foto's: **John van Hamond**

Figuur 1. Polarisatiedruk, extreme polarisatie en de zondebok. Bron: Inside polarisation.

zou je een beschavingslijn kunnen trekken. Boven de lijn ligt democratie en beschaving, en als je over de lijn kantelt gaat het ineens heel hard de andere kant op. Dan kan het bijna dierlijk worden. In Rwanda was dat de burgeroorlog tussen de Hutu's en de Tutsi's, maar het onderste plaatje verbeeldt ook de situatie binnen de Turkse gemeenschap in Rotterdam, na de coup in Turkije, in 2016. Voor de mensen in die gemeenschap was het op dat moment bijna onmogelijk om te zeggen: 'Ik ben niet voor Erdogan, maar ook niet voor Gülen'.

Je zou kunnen zeggen: boven de lijn houdt alles elkaar bij elkaar, daaronder laat het elkaar los. En de gemeenschappelijkheid, die ligt in de bovenste

plaatje in het stille midden. Dat is onze garantie op vrede. Daarom is dat midden zo'n belangrijke groep.

En waar zit het conflict in dit model?

Dat is hier niet in weer gegeven, deze afbeelding gaat over polarisatie. Conflict is een verwant maar ander fenomeen. In de eerste plaats is belangrijk, zoals ik al vertelde, dat een conflict partijen heeft – ik spreek ook wel van conflicteigenaren – die je kunt identificeren. Bij polarisatie is dat moeilijk. Als het bijvoorbeeld gaat om de Zwarte Piet-discussie en ik wil iets in het *conflict*, dan ga ik naar Jerry Affriyie, de voorman van Kick Out Zwarte Piet – of zijn evenknie in mijn gemeente. Maar als het mij gaat om het wij-zij-

Kenmerken van polarisatie

Polarisatie is volgens Brandsma een *gedachteconstructie*. Het gaat om beelden van de ene groep over een groep die wordt gepercipieerd als daar tegenoverstaand. Polarisation heeft *brandstof* nodig – een wij-zij-retoriek waarin die beelden met boute stellingen worden bevestigd. Uitspraken over identiteit werken als brandstof. Die retoriek gaat gepaard met emotie. Brandsma duidt dat als een 'gevoelsdynamiek'.

Vijf rollen

In de polarisatiedynamiek zijn vijf rollen te herkennen. Allereerst die van de *pusher* – de *aanjager* van de polarisatie, die gepositioneerd is op de pool. Donald Trump en Geert Wilders vallen in deze categorie, maar ook Greta Thunberg en de voorlieden van de Farmers Defence Force. Een tweede rol is die van de *joiners*. Dat zijn mensen die een keuze maken tussen de twee polen. Zij stappen daarmee uit de 'polarisatiedruk' – de druk om stelling te nemen. Joiners zijn de mensen die op feestjes zeggen: 'Ik ben het niet helemaal met hem eens, maar hij heeft wel een punt.' De derde groep, die Brandsma duidt als het *stille midden*, is een diverse groep die (nog) geen keuze heeft gemaakt. Dit kan zijn omdat zij onverschillig zijn ten aanzien van de tegenstelling, of omdat zij nuance zoeken, of omdat zij uit hoofde van hun ambt neutraal moeten blijven. Deze groep is het minst zichtbaar.

De vierde rol is die van *bruggenbouwer*, dat is de professional die met de beste bedoelingen opstaat om 'er iets aan te doen' en een dialoog te organiseren. In veel gevallen werkt dat averechts, omdat – kort gezegd – de *pushers* daarmee een podium krijgen en de 'tegenverhalen' die worden verteld de identiteiten van de polen juist versterken. Ook de media versterken de polarisatie, omdat zij contrasten belichten. De vijfde rol is die van de *zondebok*, die in beeld komt als de polarisatie ernstig uit de hand is gelopen, en vrijwel het hele midden in een van de kampen is gedreven. Wie 'verrader' wordt genoemd

is een zondebok, en ook een falende bruggenbouwer loopt het risico een zondebok te worden.

Fases van conflictontwikkeling

Zoals Brandsma stelt: het conflict voedt de polarisatie, en de polarisatie versterkt het conflict. Hij hanteert het model van Colin Craig om de ontwikkeling van conflicten te begrijpen, en onderscheidt daarin zeven fases. De eerste twee zijn de *voorbereidings-* en de *intensificatiefase*. In dit stadium is conflictpreventie mogelijk. Daarna volgt *escalatie*, met aansluitend een *onderhoudsfase* waarin de woede overheerst. Maar er komt een moment van 'energiegebrek'. De kosten van bestending van het conflict laten zich voelen, en dat gaat mogelijk gepaard met een bereidheid te zoeken naar een andere modus. Op dit moment kan een mediator mogelijk goed werk doen. Daarna volgen de *toenaderings-,* *erkennings-* en *verzoeningsfase*.

Als een conflict dat voortkomt uit polarisatie succesvol wordt bemiddeld ontstaat een breuk in die wisselwerking tussen beiden. Dat is een belangrijk inzicht, want de polarisatiepartijen worden niet in het proces van toenadering meegenomen. Terwijl conflictpartijen er samen uitkomen kan de polarisatie onder de oppervlakte voortduren.

Depolarisatiestrategie

Depolariseren gaat *via het midden* – dat is de groep waar de *pusher* op is gericht, en die de professional moet proberen te 'binden'. Dat kan door deze groep een ander vraagstuk voor te leggen. Niet het standpunt dat om voor- of tegenstanders vraagt ('hangjongeren deugen'), maar de omvattende kwestie die daarachter ligt ('hoe borgen we de veiligheid op straat?'). Daarbij hoort dat de professional van positie verandert. Hij staat niet langer boven de partijen, zoals de bruggenbouwer, maar neemt een luisterende houding aan tussen de mensen in het midden. De toon verandert naar *mediative speech* en *behavior* (of: spreek en handel als een kundig mediator).



Over Bart Brandsma

Brandsma is filosoof, trainer en consultant. Hij werkt door heel Europa, met professionals in alle bestuurslagen van de overheid en de politie, maar ook met radicaliseringsexperts, cipiers en schooldirecties. Brandsma schreef twee boeken: *De hel, dat is de ander. Het verschil in denken van moslim en niet-moslim* (2006) en *Polarisatie. Inzicht in de dynamiek van wij-zij denken* (2016). De site www.insidepolarisation.nl geeft beeld en achtergrond bij zijn theorie.

denken waar die groep een rol in speelt, de polarisatie, dan lijkt de hele stad daar wel gevoel bij te hebben.

Ten tweede heeft een conflict, zoals ik dat begrip hanteer, een tijd en een plaats. Professionals bij de gemeenten geeft die duiding houvast. De dag van de Sinterklaasintocht is bijvoorbeeld belangrijk voor de afdeling Openbare orde en veiligheid, want dan is er een conflictsituatie. Zij passen daar dan conflictmanagement op toe. De tijd is duidelijk, de probleemeigenaren zijn duidelijk, dus er wordt een vak aangewezen voor Kick Out Zwarte Piet, men probeert een vak te vinden dat geaccepteerd wordt door de andere kant. Vaak laat de gemeente het daarbij, maar na 6 december blijft de voedingsbodem voor het wij-zij-denken gewoon bestaan. De vraag is: kunnen we daar ook iets mee?

Dus als ik u goed begrijp is het ongrijpbare karakter van polarisatie de belangrijkste onderscheidende eigenschap?

Dat klopt, maar daar komt bij dat polarisatie wordt gekenmerkt door een eigen, irrationele groepsdynamiek. Als mediator in een conflict onderzoek je met beide partijen de issues en de achterliggende belangen. Als je dat proces vertrouwt kom je als vanzelf bij iets waardoor de partijen een stap kunnen zetten. Dat proces kan buitengewoon emotioneel zijn, maar het kent een bepaalde mate van rationaliteit.

Bij echte polarisatie is er ook een groepsdynamiek aan de orde die voor een goed deel irrationeel is, en die het conflict overstijgt. Naarmate de hitte van

de polarisatie toeneemt moet de pusher zich steeds extremer opstellen. Dat moet hij doen om voor te blijven op wat zijn achterban doet en zijn leiderschapspositie niet te verliezen. In die groepsdynamiek speelt wat ik een zichtbaarheidslijn noem. De mensen in het midden zijn onzichtbaar; de joiners gaan op een podium staan, en als pusher kom je in de spotlight. Op een gegeven moment heeft de

Het conflict voedt de polarisatie, en de polarisatie versterkt het conflict

pusher zijn hele identiteit in die positie geïnvesteerd. Hij wordt dan meegezogen in een dynamiek waar hij niet meer uitkomt. Het is eenrichtingsverkeer: de pusher kan verder naar buiten bewegen, maar hij kan niet meer terug.

Wat kun je als professional doen om die dynamiek te doorbreken?

Een belangrijk eerste inzicht is dat de pusher doorgaans helemaal niet zo bezig is met de tegenpartij; het gaat de pusher vooral om het opvoeren van de polarisatiedruk in het midden. De pusher wil dat het midden stelling kiest. Als professional wil je dat midden daarvoor behoeden, en binden met een ander verhaal. De professional concurreert dus met de pusher om de mensen in het midden.

Omdat het de pusher gaat om medestanders te vinden?

Nee, dat is niet de essentie. Polarisatiedruk opvoeren betekent dat je zegt: *'You're either with us, or with the enemy.'* Het doel van zo'n uitspraak is dat de pusher zijn positie verstevigt, want hij heeft zijn kracht laten zien. Mijn doel is de professionals – de burgemeester, de politie, officieren van justitie – te helpen effectief positie te kiezen en te acteren in dat spanningsveld van wij-zij-denken. Zij moeten bepalen of het verstandig is positie te kiezen als bruggenbouwer tussen de polen, of te zoeken naar een manier om leiderschap over het midden te tonen, of de rol van zondebok aan te nemen. Die keuze is afhankelijk van het doel. 'Het midden binden' kan een doel zijn, maar dat hoeft niet zo te zijn.

U bent kritisch op bruggenbouwers omdat die in veel situaties juist brandstof leveren aan de polarisatie. In welke situatie is die positie wel effectief?

Een van de belangrijkste inzichten die ik bij de politie heb opgedaan is dat je, als je iets wil doen aan polarisatie, niet de polen moet bestrijden, maar juist het midden moet versterken.

Dan komt de vraag aan de orde: wat voor type leiderschap moet je daarvoor laten zien? Als je echt te maken hebt met polarisatie kom je er niet als bruggenbouwer, want als je neutraal boven de partijen gaat staan bereik je de mensen niet.

Bruggenbouwers kunnen heel functioneel zijn als je eropuit bent om vanuit neutraliteit en oplossingsgericht partijen in gesprek te brengen, en eventueel ook als je wilt begrenzen. Als een burgemeester die positie kiest kan de nadruk liggen op begrenzen, en als de politie dat doet is dat heel vaak zo. Maar een wijkagent zal eerder tussen de

mensen in het midden gaan staan en een ander soort leiderschap tonen. Ik noem dat de zesde positie. Hij zal idealiter ook de kwaliteiten laten zien die een goede mediator in huis heeft: zijn houding is uitnodigend, hij zal vragen stellen, creatief denken en empathie tonen.

De juiste analyse van de gepercipieerde tegenstellingen is van essentieel belang. Na de dood van Mitch Henriquez (die in 2015 overleed na een geweldige aanhouding door de Haagse politie, *HB*) ontstond bijvoorbeeld een bepaald wij-zij-denken waar niemand op was bedacht. Het wij-zij was niet: Antillianen versus Hollanders. Het wij-zij dat dagenlang domineerde in de Schilderswijk was 'die van de politie' versus 'wij van de wijk'. Toenmalig burgemeester Jozias van Aartsen zei: 'Ik sta achter mijn mensen' – waarmee hij de politie bedoelde. Op dat moment verloor hij zijn neutraliteit. Hij had ook kunnen denken: dat zijn woorden die horen bij de politiechef, die heeft een functionele rol en kan op de pool staan. De officier van justitie had in dat geval boven de partijen positie kunnen kiezen door te zeggen: 'We gaan begrenzen, maar we gaan ons baseren op de feiten en dit zijn de regels van het spel.' Neutraal, niet-inlevend en als oplossing voor de korte termijn. In een ideale situatie had Jozias van Aartsen vervolgens gezegd: 'Ik werk samen in de driehoek, maar mijn zorg gaat op uit naar de mensen in de Schilderswijk.'

Je kunt als professionals een rolverdeling afspreken, en die laat je bepalen door het wij-zij dat aan de orde is. Je moet daarbij alert zijn op hoe je zelf wordt gezien. Een burgemeester kan denken dat hij als bruggenbouwer boven de partijen staat, maar als hij door iets wat hij in het verleden heeft gezegd of gedaan toch bij een van de polen wordt geplaatst kan hij als bruggenbouwer niet effectief zijn.

Ik zie vaak dat de wij-zij verkeerd wordt geduid. Er is bijvoorbeeld een stad in Noord-Nederland waar een nieuw islamitisch centrum wordt gevestigd. In de media wordt een beeld neergezet van moslims tegenover niet-moslims, maar als je goed kijkt blijkt het vooral te gaan om de tegenstelling tussen het gemeentebestuur en een buurt die zich al veel langer in de steek gelaten voelt. Dat is de wij-zij waar de aandacht zich op zou moeten richten. Maar voor de gemeente is het veel prettiger als de focus blijft op de door de media gekozen tegenstelling, want dan hoeft de gemeentebestuur niet naar zichzelf te kijken.

En vaak levert de analyse van een situatie een aantal verschillende wij-zij's op. Dan is het de vraag welke wij-zij de groepsdynamiek bepaalt, zodat je daarop kunt acteren. Kick Out Zwarte



Piet in Groningen is bijvoorbeeld heel anders van karakter dan de groep met dezelfde naam in Eindhoven. In sommige gevallen zit daar misschien een heel gematigd iemand die gewoon verdriet heeft over hoe het vorig jaar ging en zich afvraagt of hij er dit jaar weer durft te gaan staan. Pushers kunnen soms pushers lijken, en zo worden ze ook geframed, terwijl het joiners zijn. Dan heb je heel andere mogelijkheden om het gesprek aan te gaan.

Ue zegt: depolariseren gaat via het midden. Hoe herken je die groep, en hoe engageer je die mensen?

Als je kijkt naar de zaak van de boeren, dan zit Farmers Defence Force op de pool – dat zijn de pushers. De LTO zit meer bij de joiners. Maar er is ook een groep in het midden, en daar zit de grote onmacht. Dat zijn de mensen die best wat anders zouden willen dan te worden meegetrokken met de retoriek en acties van de polen. De grote vraag is: kun je in die situatie leiderschap tonen waarmee je het midden aan je bindt? Kun je een vraagstuk formuleren dat meer aanspreekt dan de retoriek van de pusher, en beter aansluit bij de zorgen en belangen van die groep? Want wie zich erkent weet hoeft niet te schreeuwen en voelt minder neiging zich aan te sluiten bij de pusher.

Als je blijft praten over de standpunten weet je zeker dat je niet verder komt dan een herhaling van de bekende argumenten. Je kunt ook vragen: ‘Wat kunnen we doen om samen het spanningsveld te hanteren?’

Dat is precies de strategie die je in mediation zou toepassen.

Daar zit inderdaad niet zoveel licht tussen, dat komt sterk overeen.

En wat gebeurt er met de pusher in deze strategie?

De pusher gaat met jou concurreren om het midden, want hij wil daar juist de polarisatie druk opvoeren. In iedere situatie moet je goed bekijken: wat voor type gesprek ga ik aan met de pusher, en wat voor gesprek voer ik met het midden? In het midden staan de mensen open voor dialoog, maar de pushers zijn alleen geïnteresseerd in monoloog. Met de joiners, ook met hen onderling, kun je discussiëren. Zij zijn erop uit om hun gelijk te halen. Met een goede gespreksleider krijg je hen aan tafel, maar bedenk dan vooraf goed waar dat toe zal leiden. Er is een risico dat joiners verharderen in hun standpunt en juist richting de pusher gaan.

Je kunt in gesprek met de pushers proberen verschillende kwesties los te koppelen. Je erkent dan hun zorg, maar stelt tegelijkertijd de vraag:

‘Kunnen we in deze gemeente zo met elkaar omgaan dat de kinderen elkaar niet in de haren vliegen op school, terwijl die andere kwestie gewoon blijft staan?’ Maar dat is inderdaad lang niet altijd mogelijk.

De media spelen hierbij een rol. Zij zijn een aanjager van polarisatie, doordat zij de tegenstellingen belichten. Om neutraal te zijn zullen zij hoor en wederhoor tussen de polen toepassen, en dat is pure brandstof. Als op de polen een succes wordt behaald stapt men ook meteen naar de krant. En dan rijst de grote vraag: blijf je als professional ‘rolvast’? Meestal lukt dat niet. De professional schiet toch weer terug naar de bruggenbouwerspositie, en gaat – ongetwijfeld met de beste bedoelingen – weer boven de partijen staan. Eigenlijk doet de professional dan precies wat in deze samenleving van een goed bestuurder wordt verwacht: hij maakt zichzelf groot, staat boven partijen, begrenst, is analytisch. Maar depolariseren doet hij op die manier niet. Zelfs als de professional neutraal deze positie kiest creëert hij brandstof, want hij geeft het podium aan de twee pushers. En zolang de pushers in het zadel blijven komt de groep in het midden niet aan bod.

Wat is dan de rol van macht?

Daar moet je mee spelen. Soms moet je ingrijpen met macht, met het risico dat je brandstof levert. Ik ken een burgemeester die besefte dat hij in een onverkwikkelijke Zwarte Piet-discussie naar een pool werd geduwd. Hij zag dat hij zijn eigen positie zou verliezen als hij de mensen zou laten verder praten, en heeft daarom gewoon besloten dat er dat jaar geen zwarte pietten meer zouden rondlopen. Hij gebruikte zijn macht, en heeft op de dag van de intocht een schietgebedje gezegd, maar is er goed doorheen gekomen. Ik ga niet zeggen dat dat goed of fout is – het gaat erom dat de professional in zo’n situatie weet wat hij doet.

Zou de professional niet gewoon in iedere situatie mediationvaardigheden moeten gebruiken, ook met het oog op preventie van polarisatie?

Ik zou zeggen: die zou je op alle momenten in huis willen hebben. Maar soms moet je interveniëren en grenzen stellen. Als de mobiele eenheid moet uitrukken ga je niet in dialoog. Maar als inwoners van een gemeente zich in gesprekken met de gemeente begrepen voelen kan dat een belangrijke stap zijn in het voorkomen of beperken van polarisatie. Zo bouw je krediet op bij de groep waarvan je inschat dat die ongeveer in het midden zit. Als er dan joiners bij zitten is dat nog beter, maar liever niet te veel pushers want dan verandert het karakter van het gesprek. ●



Henneke Brink is MfN-registermediator, buurtbemiddelaar, jurist en redactielid van dit tijdschrift.