

De “heart & soul” van het transformatieve conflictmodel

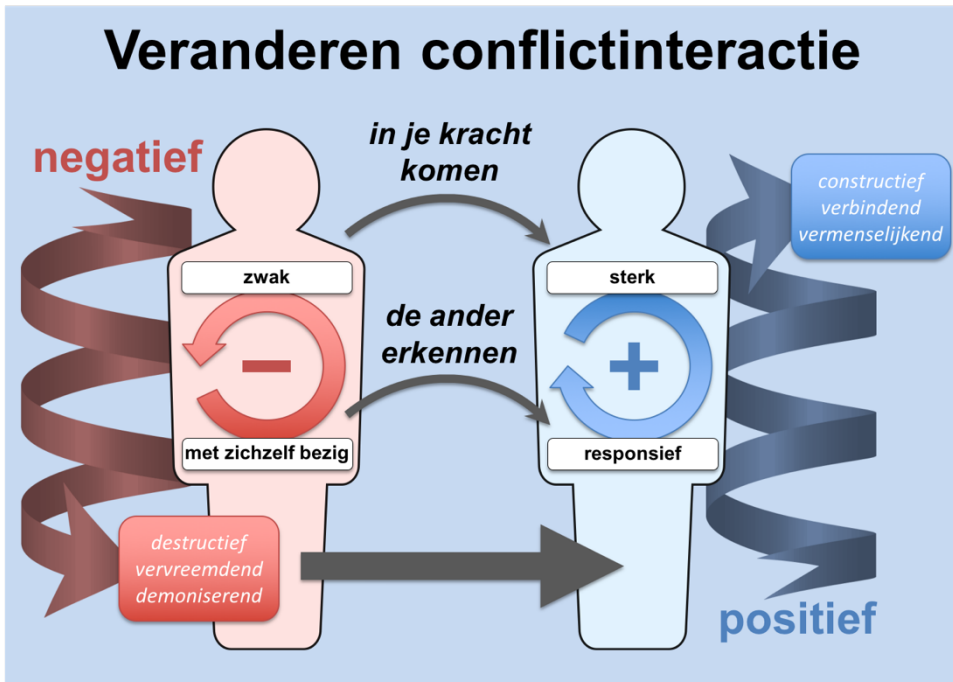
The promise of mediation – terug naar de basis

De kracht van een werkwijze staat of valt met de onderliggende visie. Met het wegmoffelen van de theoretische achtergrond berooft je de transformatieve benadering van haar unieke waarde ten opzichte van andere modellen voor conflictbehandling. De schrijvers van het boek “the promise of mediation” verborgen hun visie achter in hun boek en lieten het in de tweede uitgave zelfs helemaal weg. De zorg was destijds dat een eerste hoofdstuk met een visie die veel vragen op zou kunnen roepen, de lezer zou demotiveren om verder te lezen. Dan zou de transformatieve benadering hoogstwaarschijnlijk een belofte blijven, terwijl het de schrijvers juist om de inlossing van die belofte ging. De tweede editie was meer gericht op de praktijk van de transformatieve mediation en de visie werd daarom weggelaten.

De visie

Nu de transformatieve benadering echter vaste voet aan de grond heeft en steeds meer ambassadeurs kent, is het tijd om aandacht aan de visie achter de werkwijze te geven. Dit vanuit de gedachte dat je de instrumenten van TM effectiever inzet als je deze visie kent en ondersteunt. Sinds kort starten we een training over de transformatieve werkwijze bij conflicten daarom met de theoretisch oorsprong ervan. Het bespreken van deze visie tijdens de eerste trainingsdag levert bijzondere gesprekken en inzichten op over de eigen conflictervaringen van de deelnemers en leidt tot meer begrip voor de lastige situatie waarin mensen zich in een conflict bevinden.

De basis van de transformatieve visie is het *relationele wereldbeeld*. Dit wereldbeeld gaat uit van de menselijke behoefte aan zowel autonomie als aan de behoefte om in verbinding met andere mensen te staan. De mens is in deze visie continu bezig met het integreren en in balans houden van beide behoeften. Dit bepaalt de inhoud en vorm van de interactie tussen mensen. Over het algemeen leidt dit tot constructieve gesprekken. Daar waar sprake is van een conflict ontstaat een tijdelijke crisis in deze interactie: de gesprekken worden destructiever, de deelnemers handelen steeds minder vanuit hun eigen kracht en raken meer op zichzelf gericht en vervreemden van de ander. Zo'n situatie ontstaat als het gedrag van de ander niet meer past bij je eigen waarden en normen, je eigen morele grondhouding. Dit raakt je, waardoor je - vaak onbewust - minder vanuit je eigen kracht reageert. Uit je kracht zijn is een beperkende staat: je maakt geen gebruik van je kwaliteiten die je normaal wel inzet en je mist belangrijke informatie. Dit kan tot gevolg hebben dat ook de ander minder vanuit zijn kracht handelt. Beiden partijen raken steeds meer op zichzelf gericht: ze zitten vast in een beperkte manier van denken, waarnemen en begrijpen van de situatie van anderen en beseffen zich niet dat dit gebeurt. Voor je het weet ontstaat er een negatieve spiraal, die uitmondt in een stevig conflict.



Het transformatieve model gaat ervan uit dat het bewust doorleven van conflicten de mens meer inzicht geeft in wat de eigen morele grondhouding is. Aan het begin van een mediation is het voor partijen vaak niet helder wat nu precies de reden is dat ze zo boos zijn op de ander. Door het inzetten van de transformatieve instrumenten ondersteunt de mediator de partijen bij het voeren van een zo constructief mogelijk gesprek. Hierdoor hervinden deelnemers hun eigen kracht (empowerment) en staan zij meer open voor de ander (recognition). Dit zorgt ervoor dat zij meer helderheid kunnen krijgen over de eigen situatie en/of meer begrip voor de ander en dat men beter in staat is om te bepalen wat men wil. Dit proces maakt partijen conflictvaardiger.

De eigen ervaring

Tijdens de training over de transformatieve werkwijze levert de discussie over de eigen grondhouding boeiende gesprekken op. Vaak komt men in eerste instantie tot de conclusie dat er universele waarden zijn, die iedereen deelt, in ieder geval binnen de eigen cultuur. Uit het bespreken van de eigen conflicten en de interactie tijdens de training ontstaat steeds meer het inzicht dat waarden wellicht universeel zijn, maar dat de invulling (normering) ervan uniek is voor ieder mens. Een waarde kan leiden tot meerdere normen, die zelfs tegengesteld kunnen zijn. De waarde rechtvaardigheid (bijvoorbeeld iedere deelnemer heeft evenveel recht om iets te leren van een training) kan leiden tot verschillende gezichtspunten over hoe dit dan moet gebeuren. Dit komt tot uiting in de verschillende meningen die men heeft over het tempo van de training (snel door de stof heen gaan en veel oefenen of juist de tijd nemen om de theorie uit te diepen en minder te oefenen), hoe een deelnemer zich zou moeten gedragen (veel of weinig spreektijd nemen, wel of geen eigen voorbeelden vertellen, bij het onderwerp blijven of uitweiden, vinden

dat je het moet aangeven als je het ergens niet mee eens bent of juist vinden dat je je moet aanpassen aan wat er gepland is) en wat je van een trainer mag verwachten (de groep sturen of het groepsproces proactief volgen). Als de meningen hierover te veel verschillen ontstaat er bijna altijd een ongemakkelijke situatie en zie je de interactie veranderen. Ook bij mij als trainer is het “aankomende conflict” voelbaar: past mijn werkwijze als transformatieve trainer, namelijk het zoveel mogelijk proactief volgen van het proces van de deelnemers, bij de uitgangspunten van de deelnemers? Wat als ze behoefte hebben aan een directieve trainer? Zodra de eerste toespelingen daarop komen voel ik de fysieke spanning toenemen en moet ik mijn best doen om in mijn kracht te blijven en niet uit verbinding te raken. Datzelfde proces maken de deelnemers door. De eerder besproken theoretische inzichten worden voelbaar, men ervaart de nuances die er zijn in de invulling van waarden en men ziet de negatieve conflictspiraal ontstaan. Door de situatie in de groep te bespreken wordt eenieder zich bewust van zijn eigen zelfgerichtheid, namelijk de behoefte aan vervulling van zijn eigen persoonlijke wensen en belangen, en de emoties die dit oproept als het anders verloopt (boosheid, verontwaardiging, frustratie, verwarring, onbegrip, etc.). Alleen al het bewustzijn hiervan maakt dat we een eerste stap kunnen zetten in empowerment en recognition: namelijk het bewustzijn van je eigen zelfgerichtheid maakt je per definitie minder zelfgericht.

Anja Bekink

ISCT-gecertificeerd transformatief mediator

Trainer in de transformatieve werkwijze bij conflicten

Lid van de Denktank Transformatieve Mediation

Bestuurslid van de Stichting Het Transformatieve Model

www.hettransformatievemodel.nl

Bestuurslid van The Institute for the Study of Conflict Transformation (ISCT)

www.transformativemediation.org

Bronnen:

The promise of mediation – Folger & Bush, 1994

Interview Joseph Folger: na twintig jaar terug naar de basis, Tijdschrift voor conflicthantering, Bekink & Terpstra, 2016

