

CAFE PARTAGE – 14/11

Hoe als middenveldorganisatie omgaan met polarisering?

INTEGRAAL VERSLAG

*Café Partagé is een **lerend netwerk voor middenveldorganisaties**, met maandelijkse sessies van twee uur waarin telkens een ander thema aan bod komt. Het is **geen lezing of vorming, maar een open gesprek** waarbij de vragen, bedenkingen en suggesties van de deelnemers centraal staan. Het doel is vanuit gelijkwaardigheid te luisteren naar en leren van elkaar, maar er worden ook conclusies getrokken waaraan 'de Verenigde Verenigingen' poogt de gepaste opvolging te geven. Een externe moderator leidt het gesprek in goede banen.*

Polarisering. Elke middenvelder kent het fenomeen ondertussen. We zien het dagelijks wanneer we de krant openslaan of door Twitter scrollen, horen het soms aan familietafels én bij onze achterban, en soms bevinden we ons zelf in de rol van [polariseerder of 'pusher'](#).

In onze eerste Café Partagé op 14 november 2017 in De Markten gingen we in gesprek over **hoe we daar als organisatie mee kunnen omgaan**: Welke rol moeten onze vrijwilligers en leden kunnen spelen bij gepolariseerde vragen en uitspraken van onze achterban? Laten we zogezegde 'micro-polarisaties' best passeren of moeten we ze oppikken en de discussie hierover aangaan? Wat als de vragen over thema's gaan die niet tot onze 'core business' behoren? Is polarisering bovendien altijd een slechte zaak? Moeten we polariseren als we willen politiseren?...

Met wie? Geert Lauwers (Minderhedenforum) - Leen Swinnen (Gezinsbond) - Kristof Demol (COV, basisonderwijs) – Mahshid Shamseddin (IC Brussel) – Luc Impens (Vormingsdienst ACV – project 'Averechts') – Katrien Van Kerkhoven (ACV vormingsmedewerker diversiteit) - Pieter Becuwe (Natuurpunt) - Seppe Dams (Steunpunt Vakantieparticipatie; Toerisme Vlaanderen) - Bart Deceukelier (ACV – Vlaamse bewegingsploeg) - Guy Malfait (ATD 4e wereld) – Leen Pollentier (Socialistische Mutualiteit)

Belangrijkste vragen rond de tafel

- Hoe ga je om met verschil tussen woord/visie en daad/praktijken/uitspraken binnen een organisatie? Het is moeilijk om dit bespreekbaar te maken.
- We moeten zelf polariseren en zeggen waarop het staat, misschien zelfs meer dan we nu doen, maar tegelijk moeten we publieke polarisering ook vermijden. Hoe ga je met mensen zo'n gesprek aan?
- Moet je polarisering vermijden? Een vakbond, bijvoorbeeld, moet soms polariseren.
- Hoe creëer je verhalen waarin niet elk meningsverschil op de spits wordt gedreven?
- Acties zijn op zich polariserend. Je moet zaken scherp stellen om het debat te kunnen aangaan en om iets te veranderen. Het antwoord van het middenveld op 'angst' is het verbindende. We kunnen anderen misschien niet overtuigen, maar we moeten wel blijven praten.
- Hoe kunnen we 'meer' politiseren of polariseren?
- Waarom werken wetenschap, ratio, cijfers niet om te depolariseren?
- Hoe kunnen we maatschappelijk relevante verhalen creëren waarin niet elk meningsverschil op de spits wordt gedreven?

Centraal lijkt de spanning te staan tussen de verbindende rol van het middenveld, het pluralisme in het gros van verenigingen en het feit dat elke vereniging een zekere missie heeft en dus voor iets staat. Tegelijk lijken er meer breuklijnen en 'opdelingen' te ontstaan dan voorheen.

Hoe ga je intern om met een ander discours? Hoe counter je dit? Getuigenissen en voorbeelden rond de tafel?

- Een polariserend verhaal waar onze organisaties mee kampen is dat van de migranten als 'vijanden' van 'onze armen'. Ofwel negeer je dit ofwel ga je ermee om. Dat laatste is heel moeilijk, dus wordt er nu voornamelijk genegeerd.
- Zelfs binnen een zelfde doelgroep worden opdelingen gemaakt tussen de 'goeie' en de 'slechte'. Begeleiders moeten dan ondubbelzinnig zeggen dat iedereen in dezelfde schuit zit en zoeken naar de échte 'schuldigen' of oorzaken van hun situatie. (bv. wijzen op zaken als Paradise Papers). De 'truc' van de 'externe vijand'.
- Zorgen dat situaties herkenbaar zijn. Spreek niet (enkel) in abstracties en cijfers. Bv. iedereen weet wat een langdurige zieke is of kent er zelf één. Benoem dit i.p.v. over statistieken te spreken.
- Daarbij aansluitend: persoonlijke verhalen helpen. Pols naar persoonlijke ervaringen in de groep en werk daarop verder. Start daarbij vanuit het individu. Leg bv. aan een loket of in een vorming het systeem van sociale zekerheid uit aan de hand van de situatie van de persoon die je voor je hebt. Bij het grote verhaal haken mensen af, als het over henzelf gaat, luisteren ze.
- Je moet ook duidelijk zeggen wanneer een uitspraak gewoon te ver gaat. Je moet mensen voor de keuze zetten: willen ze hun visie eventueel herzien door erover te praten of niet? Zo niet, dan moet een organisatie durven ingrijpen (en bv. lidmaatschap opzeggen). Je mag dus niet zomaar toegeven op je basiswaarden en durven grenzen trekken.
- Zomaar een (ideologisch) discours aanpassen lijkt niet de goede manier om met wijzigende denkpatronen om te gaan. Denk aan de 'flinkheid' van SP.A bijvoorbeeld.
- In sommige contexten kan je eenvoudig de regel invoeren dat er niet over 'politiek' gesproken mag worden. Zeker wanneer dit niet ter zake doet voor de activiteit van die organisatie. Denk bv. aan een toneelvereniging waarin mensen met verschillende politieke voorkeuren samenwerken. Maar is dat vertaalbaar naar andere organisaties? Is bijvoorbeeld niet iedereen – ook politici – per definitie vóór 'gezinnen'? Blijkbaar niet, want er zijn politieke beslissingen die ingaan tegen de belangen van de gezinnen, dus dan moet de Gezinsbond een 'politiek' standpunt innemen. Dat is uiteraard nog iets anders dan een *partij*politiek standpunt innemen.
- Bewust zijn van verschillende achtergronden van mensen. Bij etnisch-culturele federaties merkt men bv. verschillende houdingen tegenover actiemethodes. Sommige (groepen) mensen vinden bv. betogingen niet kunnen, omdat dit soms traumatische ervaringen oproept. Die mensen willen gewoon 'leven' zonder veel poeha te maken. Andere (groepen) mensen vinden identiteit net zeer belangrijk en willen die ook zichtbaar beleven en uitdragen. Het is dan niet evident om met deze verschillende groepen een "gemeenschappelijke" grond te realiseren.
- Het is belangrijk om mensen vooraf niet te veroordelen of in een hokje te stoppen als zijnde 'dom' of 'deplorabel', maar wel door te vragen op hun drijfveren, hun redenen waarom ze op een bepaalde manier over iets denken. Zo stond in Frankrijk een ex-voortrekker van een armoede-organisatie op een lijst van Front National. Het heeft geen zin om dat zomaar te veroordelen, maar je wel af te vragen waarom iemand dat doet. En na te gaan of er dan nog wel een gemeenschappelijk belang is.

Voorbeelden van strategieën om die ‘tegenstem’ op te zoeken op een manier dat je er als organisatie iets kan van leren, er iets mee kan?

- Er is de bevinding dat de impact van klassieke memoranda, boordevol voorstellen uit de kokers van je studiedienst of professionele medewerkers, minimaal is. Daarom zal een organisatie rond de tafel nu op veel verschillende manieren en plekken met véél mensen in dialoog gaan over wat hen bezig houdt. Niet vanuit een agenda of pamflet vanuit het nationaal secretariaat. Dat lijkt evident, maar leden/vrijwilligers moeten opnieuw ‘opgeleid’ worden om die dialoog te kunnen aangaan. Daarin moeten middenveldorganisaties dus (opnieuw) expliciet investeren. En nee, dergelijk tijdsintensief proces wordt niet opgepikt in de media, maar het is de vraag of dat hoeft.
- Het is belangrijk dat er in middenveldorganisaties (opnieuw) geïnvesteerd wordt in de ‘kunde van dialoog’. Het lijkt er namelijk op dat middenveldprofessionals momenteel makkelijker praten over technische en juridische zaken dan over inhoudelijke zaken die de mensen echt bezig houden.
- Een armoede-organisatie rond de tafel brengt bijvoorbeeld mensen in armoede samen met onderwijzers. Dat is een heel intensief proces maar het werkt goed. Op deze sessies gaat het vaak heel lang over ‘woorden’ en de associaties die daarmee verbonden zijn. Op die manier zorg je ervoor dat er eerst een gedeeld begrip is en dat er dus niet naast elkaar gepraat wordt. Dat is heel intensief en kleinschalig, maar het werkt wel. Als je dat met intermediairen doet, zorg je voor een multiplicatoreffect.
- Er is een kloof tussen het belang van (tijds)intensieve dialoogtrajecten met enkele mensen en de sterke focus op resultaatgerichtheid in heel wat organisaties. Daar knelt de schoen: dialoog is niet ‘instant’ en zal zeker ook niet altijd efficiënt zijn.

Kan politisering zonder polarisering? Kan je vóór iets zijn zonder meteen ook tégen iets te zijn? (Bv. kan je voor stilte zijn zonder tegen lawaai te zijn?)

- Iedereen is voor natuur, maar als je ruimte gaat claimen voor de natuur, dan kom je in politiek vaarwater. Je wil uiteraard je standpunten op tafel leggen, maar wat als je daarmee tegen schenen schopt?
- Het helpt om bijvoorbeeld jaarlijks je missie, visie en waardenkader te herbekijken. Dat helpt om altijd het oorspronkelijke doel te blijven voor ogen houden. Even ‘uitzoomen’ van een concrete case kan helpen om het een plaats te geven. Het helpt ook om het ‘waarom’ van een beslissing uit te leggen.
- Het is goed om dit te blijven proberen. Maar vaak krijg je niet de ruimte om dit te doen. De media spelen daar een zeer belangrijke rol in. Zo wordt het Minderhedenforum meteen om een reactie gevraagd zodra iemand iets over bv. de boerka zegt, of over haatpredikers. Het is niet evident om je daardoor niet te laten meeslepen. Het Minderhedenforum kiest er soms voor om niet op actua’s te reageren omdat je zo in een maalstroom terecht komt.
- **Zijn we als middenveldorganisaties niet meer het ‘slachtoffer’ van polarisering dan de aanstokers? Zo gebeurt het geregeld dat wanneer je een kalm maar duidelijk standpunt inneemt rond een actueel debat, er een storm van reacties komt die gevoed/gestuurd wordt door politici. Wie polariseert er dan? Er is de indruk dat er vooral vanuit machtsposities én heel bewust gepolariseerd wordt. Met de bedoeling om een maatschappelijk debat te laten ‘ontploffend’ en genuanceerde standpunten enkel nog zwart-wit in beeld te brengen.**

- Het is moeilijk om te politiseren zonder te polariseren, omdat polarisering vertrekt vanuit macht. Welke ruimte is er nog, ook gezien grotere belang van 'taal' en 'perceptie'?
- We leven niet in een dictatuur. In essentie mogen middenveldorganisaties alles blijven zeggen. Mat wat doe je als niemand meer luistert, of niemand het nog hoort? Moeten we tevreden zijn met roepen in de marge? Het lijkt erop dat –als we succesvol en structureel elementen in de samenleving willen veranderen – we er rekening moeten mee houden dat we als middenveldorganisaties altijd wel enige polarisering moeten uitlokken.
- Anderzijds: moeten we ons laten meeslepen? Moeten we niet eerder – náást een gepolariseerd debat – het 'juiste' debat voeren en in beeld brengen. En er blijven op hameren dat het gepolariseerd debat over foute zaken gaat; dat het niet over de essentie gaat e.d.
- Is er dan een onderscheid tussen 'offensief' en 'defensief' polariseren?
- Perceptie en hokjesdenken speelt een bijzonder grote rol. Een onderwijsvakbond voerde bijvoorbeeld actie voor kwaliteitsvol onderwijs, zonder dat het duidelijk was dat dit een 'vakbondsactie' was. Heel wat leerkrachten, schoolbesturen en mensen schaarden zich daarachter. Het kan helpen om medestanders te zoeken en ervoor te zorgen dat acties niet vanuit één hoek komen. Want die kunnen snel verdacht gemaakt worden of weggezet worden als 'niet relevant'.
- Er is ook het stijgende belang van visualisering, taal en 'framing'. Zo klinkt bv. 'tax relief' helemaal anders dan 'tax justice'. Een positieve toon en taal is belangrijk. We hebben inderdaad allemaal complexe verhalen te vertellen, maar positieve boodschappen helpen daarbij.
- Het lijkt een mankement van vele middenveldorganisaties dat ze geen korte, simpele 'boodschappen' hebben.
- **Het permanent op twee sporen werken, lijkt eigen aan middenveldorganisaties. Je voert acties om te tonen waarvoor je staat, maar je maakt tegelijk ook plannen om op de onderhandelingstafel te leggen. Het is kwestie om deze strategie duidelijk te blijven uitleggen.**

Polarisering en de media

- Boodschappen van het middenveld worden weinig opgepikt in de media omdat ze vaak reageren op uitspraken van bv. beleidsmakers. Als je media wil halen, kom je beter offensief, gericht en op een onderbouwde manier, met zelf gekozen topics naar buiten. Speel daarin best in op het herkenbare.
- Bv. gratis kinderopvang: 'zijn ze nu helemaal zot geworden?' zijn de reacties daar. En toch moeten we durven die ambitieuze ideeën lanceren, ook al weet je dat je tegenwind zal krijgen. Je moet ook durven tegenwind te krijgen. Wat straffer starten, zorgt dat je eindigt met voldoende onderhandelingsruimte.

Suggesties voor opvolging

- We moeten binnen onze organisatie verbindend werken. Maar in onze actie- en communicatiestrategie moeten we ook 'leren polariseren'. Het zou nuttig zijn om het in een **vervolgssessie** te hebben **over hoe je kan polariseren**. Misschien hierbij inzoomen op cases? De meningen zijn verdeeld, maar het wordt nagegaan.
- Hoe omgaan met verschillende maatschappelijke rollen binnen een organisatie? Hoe deze spagaat of het evenwicht bewaren?
- Voor bepaalde organisaties is het niet evident om 'grenzen' te trekken. Dat lijkt telkens een ad hoc afweging. Of zijn daar tips voor?

Verder over dit onderwerp...

- Christoph Busch (Dossinkazerne) is een bijzonder interessante spreker over dynamieken van polarisering.
- Bart Brandsma schreef het boeiende boek "Polarisatie". Zie ook www.polarisatie.nl
- <http://www.stayhuman.nu> implementeert de bevindingen van Bart Brandsma dan weer in de context van de vluchtelingenstroom in Nederland.
- Op de site van CSI Flanders, een grootschalig onderzoeksproject naar de uitdagingen van het middenveld (en de innovatieve reacties erop) staan een aantal interessante papers gerelateerd aan dit thema, waaronder een spotlightpaper over "politisering". Er volgt ook nog een spotlightpaper over nieuwe maatschappelijke breuklijnen. www.middenveldinnovatie.be
- [DieGem](http://www.diegem.be) (Diversiteit en Gemeenschapsvorming) publiceerde in december het boek Solidariteit in superdiversiteit. Hier vind je een [presentatie](#) van de slotconferentie met de conclusies uit hun onderzoek.

Zelf suggesties voor opvolgmomenten over dit thema? Of voor een ander thema om op een Café Partagé te behandelen? Laat het weten: inge@deverenigingen.be