

## Inzicht krijgen in conflicten

### Hoofdboodschap:

Inzicht krijgen in de rol die een conflict speelt bij geweldsuitingen en radicalisering, en ook inzicht krijgen in de vaardigheden die we moeten ontwikkelen om conflicten op geweldloze manier op te lossen, is belangrijk bij het ontwikkelen van interventiemethodes voor geradicaliseerde groepen en individuen. Het is belangrijk dat die individuen leren dat conflicten op een niet-gewelddadige manier kunnen worden opgelost, dat gespannen relaties op een vreedzame manier hersteld kunnen worden, dat respect en waardigheid hersteld kunnen worden zonder je toevlucht te nemen tot geweld, en dat diversiteit en culturele verschillen waardevol zijn.

**Trefwoorden:** inzicht krijgen in conflicten, het oplossen van conflicten, gevolgen van conflicten, conflicten en geweld

### Samenvatting:

In deze oefening nemen deelnemers hun eigen inzicht in conflicten onder de loep en gebruiken ze hun eigen ervaringen om te ontdekken hoe relaties tussen mensen vreedzaam kunnen worden hersteld, waarbij de nadruk wordt gelegd op het belang van dialoog, respectvol naar elkaar luisteren en de waarde van diversiteit.

Module	Groepsgrootte	Leeftijdsgroep	Duur
• Voorkomen • Interventie	• middelgroot • groot	• 12 - 15 • 16 - 19 • 20 - 24	• 1 uur

### Doelstellingen van de activiteit

- Deelnemers inzicht geven in hun eigen vaardigheden in het omgaan met vijandige of moeilijke situaties
- Het verband tussen conflict en geweld onderzoeken en in een brede discussie treden over hoe deze kwesties de wereldwijde samenleving beïnvloeden
- Deelnemers worden uitgenodigd om na te denken over de gevolgen van een conflict, en hoe destructief die kunnen uitwerken voor zowel aanvallers als slachtoffers

### Deelnemers

Geschikt voor gebruik in heel verschillende groepen (m/v).

### Beschrijving van de activiteit

#### Stap 1:

De begeleider vraagt de groep wat er in hen opkomt als ze de term 'conflict' horen. Geef ze een paar minuten om dit te verwoorden en hierover van gedachten te wisselen.

## **Stap 2:**

De begeleider geeft een kort overzicht van kwesties die meespelen in een conflict, geeft de definitie van een conflict, wat basisoorzaken en methodes die mensen hanteren om om te gaan met dit soort moeilijke situaties.

### **Wat is een conflict?**

Een conflict ontstaat als individuen of groepen niet krijgen wat ze nodig hebben of willen, en alleen in eigen belang handelen. Soms is het individu zich niet bewust van zijn behoefte en begint hij onbewust te handelen. Andere keren is het individu zich heel erg bewust van wat hij of zij wil en werkt hij actief aan het bereiken van dat doel.

### **Wat zijn de oorzaken?**

De verschillende factoren die een rol kunnen spelen in het ontstaan van een conflict zijn:

1. Feiten: hoe zijn zaken tot stand gekomen / hoe is de situatie ontstaan (wie deed wat tegen wie, wanneer en hoe)?
2. Behoeften: wat denken mensen dat ze nodig hebben in hun leven om zich veilig en gerespecteerd te voelen? (Materiële zaken, een identiteit waarop je trots kunt zijn, het gevoel hebben gelijkwaardig te worden behandeld, controle hebben over hun eigen levens).
3. Waarden: de overtuigingen die mensen hebben over hoe dingen zouden kunnen zijn (mensenrechten en democratische waardes, gelijkwaardigheid van ras, religie en sekse en deelname aan de burgermaatschappij).

### **Een conflict is constructief wanneer het...**

- Resulteert in oplossingen voor problemen en kwesties
- Oprechte communicatie oplevert
- Helpt om emoties, angst en stress los te laten
- Samenwerking tussen mensen opbouwt, individuen helpt om inzicht te krijgen en intermenselijke vaardigheden te ontwikkelen

### **Een conflict is destructief wanneer het...**

- De aandacht van belangrijke zaken afleidt
- De moraal of het zelfbeeld ondermijnt
- Mensen en groepen polariseert
- Leidt tot onverantwoordelijk en schadelijk gedrag

## **Stap 3:**

De begeleider legt uit dat om het onderwerp tot leven te brengen iedereen (individueel) moet nadenken over een conflictsituatie waarin hij weleens zelf verzeild is geraakt. Hierbij moeten ze zich richten op drie vragen:

1. Wat is er gebeurd?
2. Wat was jouw reactie?
3. Werkte dat voor jou?

#### **Stap 4:**

Nodig de deelnemers uit om hun voorbeeld te bespreken met een groepsgenoot en te discussiëren over hoe ze het anders hadden kunnen aanpakken. Ontvang objectieve feedback van je partner over hoe je anders had kunnen reageren.

#### **Stap 5:**

De begeleider krijgt de feedback van de koppels te horen en gebruikt deze om de discussie in de gehele groep op gang te brengen over de verschillende manieren waarop je met een conflict kunt omgaan.

De begeleider geeft kort input voor:

#### **De vier verschillende typen oplossingsstrategieën voor conflicten**

1. Vermijden/uit de weg gaan – voorkomt dat het conflict naar boven komt.
2. Onschadelijk maken – de gemoederen tot bedaren brengen.
3. Indammen – sterke controle houden over wat er boven komt drijven.
4. Confrontatie – alle kwesties in het openbaar bespreken.

#### **Groepsdiscussie**

Welk type oplossing heb je gebruikt in jouw voorbeeld?

Zijn er momenten aan te wijzen waarop alle vier de aanpakken geschikt zouden kunnen zijn? In welke soort situaties?

#### **Stap 6:**

De begeleider geeft een follow-up door wat theorieën aan te kaarten over:

## **Individuele manieren om met een conflict om te gaan**

Er zijn vijf manieren vastgesteld die elk een andere mate van assertiviteit (de mate waarin individuen zich inspinnen om tegemoet te komen aan hun eigen behoefte) en samenwerking (de mate waarin behoeften van anderen in overweging worden genomen en eraan tegemoet wordt gekomen) met zich meebrengen in een conflict.

### **Strijders**

Streven hun eigen belangen na ten koste van de ander. Het gebruiken van macht om mensen te intimideren of ergens toe te dwingen, ligt vaak aan de basis van deze winnen-of-verliezenbenadering om een conflict aan te gaan.

### **Inschikkelijken**

Verwaarlozen hun eigen belangen om tegemoet te komen aan de behoeften en zorgen van de ander. Eerder toegeven aan de andere partij dan op te komen voor hun eigen rechten, is een kenmerk van een inschikkelijk iemand.

### **Vermijders**

Kaarten het conflict niet aan. Ze trekken zich terug uit conflictsituaties of willen het aangaan van de confrontatie voor onbepaalde tijd uitstellen of ze manoeuvreren zich om de kwesties heen om het conflict uit de weg te gaan. Ze staan niet voor hun eigen belangen en ook niet voor de belangen van de andere partij.

### **Compromissensluiters**

Onderzoeken de kwestie rond een conflict en zoeken naar de gulden middenweg, zoals de verschillen verrekenen. Ze gaan vooral voor samen overeengekomen oplossingen.

### **Samenwerkers**

Streven ernaar om oplossingen te vinden die zoveel mogelijk tegemoet komen aan de behoeften van beide partijen. Ze confronteren mensen met bepaalde kwesties om overeenstemming te bereiken. Dit wordt ook wel omschreven als een win-winbenadering van het conflict.

### **Stap 7:**

Groepsdiscussie

Herken je jezelf in een van de geschetste types? Zijn er volgens jou andere manieren om met een

conflict om te gaan naast degene die al zijn genoemd?

### Stap 8:

De begeleider vertelt de groep dat ze nou van het persoonlijke vlak naar het wereldwijde niveau gaan en vraagt deelnemers om commentaar te geven op hoe verschillende belangengroepen (cultureel, religieus etc.) omgaan met conflict en hoe dit in verband staat met het onderwerp radicalisering?

### Benodigde materialen

Informatieblad waarop wat punten over conflicthantering zijn samengevat (basisoorzaken, strategieën etc.)

### Methodologie

Brainstormen, theoretische input, analyse van een casestudie, in tweetallen werken, grote groepsdiscussie

### Advies voor Trainer

Goede mogelijkheid om u te richten op hoe mensen verschillende benaderingen hanteren voor het aanpakken van een conflict, waarbij de nadruk eerder wordt gelegd op gedrag dan op de persoon, zodat de begeleider het onderwerp 'slecht' gedrag kan aankaarten zonder mensen aan te hoeven wijzen.

### Bronnen / Literatuur

Dit materiaal is specifiek voor het YCARE-project ontwikkeld.



CC - Attribution-NonCommercial-ShareAlike  
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/>

*Inzicht krijgen in conflicten.* Ontvangen op Sunday January 5, 2025 van <https://toolbox.ycare.eu/courses/YCARE299/>

<https://www.ycare.eu>

Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



De steun van de Europese Commissie voor de productie van deze publicatie vormt geen goedkeuring van de inhoud die alleen de opvattingen van de auteurs weerspiegelt, en de Commissie kan niet aansprakelijk worden gesteld voor enig gebruik dat kan worden gemaakt van de daarin opgenomen informatie.