

Stappen van de Transformatieve Dialoog

Conflicten en opgaven waarin voor mensen essentiële waarden en overtuigingen op het spel staan, zijn vaak taai, explosief en moeilijk oplosbaar. Om in zulke situaties tot een stabiele en rechtvaardige oplossing te komen is een zogenaamde Transformatieve Dialoog nodig. Wat houdt dat precies in en hoe kun je zorgen dat deze tot stand komt?

Essentie van transformatie

Een Transformatieve Dialoog bestaat uit enkele stappen die tezamen een transformatie opleveren. Transformatie houdt in dat iemand zich bewust wordt van de (beperkende) aannames over zichzelf, anderen en de wereld van waaruit iemand leeft, en deze aannames vervangt door nieuwe, meer verbindende aannames (en daarnaar handelt). Zulke aannames betreffen fundamentele waarden en overtuigingen die horen bij wie iemand is. Het vervangen van zulke aannames leidt voor dat deel dus tot een ander zelf-begrip, ofwel een transformatie van een stukje identiteit.

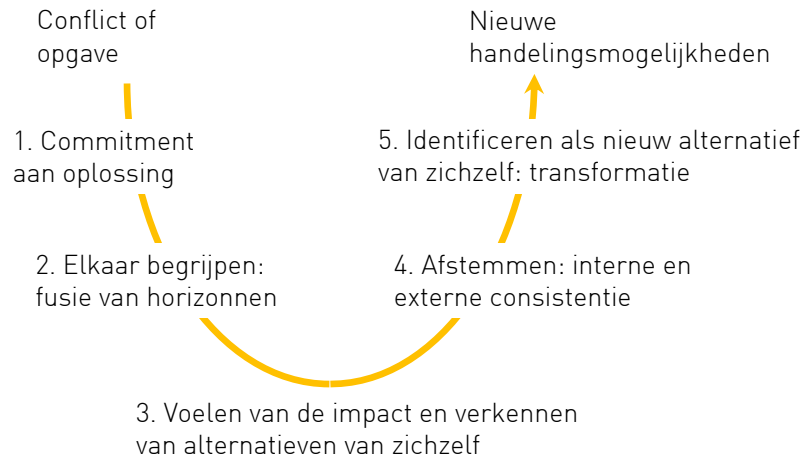
Een voorbeeld: een kind met gedragsproblemen roept iets op bij andere mensen. Mensen die het kind al vaker hebben meegemaakt zullen onbewust anticiperen op dat gedrag, dat wil zeggen: problemen verwachten. Bovendien zullen mensen iets voelen bij dat gedrag en in veel gevallen er ook een negatief oordeel over hebben (al dan niet onbewust). Het kind met gedragsproblemen ontmoet een omgeving die al problematisch gedrag verwacht en dat ook nog eens afwijst. Heeft zo'n kind veel ruimte om ander gedrag te ontwikkelen? Nee!

De kunst van transformatie houdt in zo'n geval in dat mensen zich bewust zijn van hun verwachtingen en oordelen ten aanzien van het kind, deze loslaten en actief een aanname creëren die verbindend en bekrachtigend is (bijvoorbeeld: dit kind heeft ergens zorg en aandacht voor nodig). In dit getransformeerde contact wordt het mogelijk daadwerkelijk andere waarnemingen te doen en anders te reageren op het kind. Op enig moment kan deze nieuwe ruimte voor het kind ook mogelijk maken ander gedrag te vertonen et cetera. De interactie is getransformeerd.

Mensen ervaren vaak weerstand bij zo'n transformatie. De aannames leven niet als aanname, maar zijn voor hen realiteit. Een transformatie is een actieve en krachtige interventie die een automatisch en beperkend patroon doorbreekt en daarmee nieuwe mogelijkheden opent. Een transformatief moment heeft als effect dat iets wat een seconde eerder onmogelijk en onbestaanbaar was, mogelijk blijkt te zijn. Dit effect kan in ieder menselijk conflict of uitdaging plaatsvinden.

De Transformatieve Dialoog in vogelvlucht

Een Transformatieve Dialoog bestaat uit de volgende stappen:



In elk van deze stappen kunnen verschillende werkvormen en methoden behulpzaam zijn om partijen te ondersteunen betreffende stap te zetten. Belangrijk daarbij is dat in elke stap de autonomie van partijen wordt gewaarborgd: Voor een stabiele en rechtvaardige oplossing is het nodig dat elk veranderend inzicht een keuze is van partijen zelf.

Stap 1: Commitment aan een oplossing

Een Transformatieve Dialoog is mogelijk als betrokkenen geïnteresseerd zijn aan een oplossing. Dit betekent niet dat partijen enthousiast en/of open en geïnteresseerd in elkaar hoeven te zijn. Het commitment aan een oplossing kan best chagrijnig en zelfs cynisch beleefd worden. Partijen zouden bijvoorbeeld kunnen zeggen: 'als het mogelijk is tot een oplossing te komen, dan zou ik dat best willen, maar ik zie niet hoe dat kan!' Dat is een prima vertrekpunt.

Aangezien conflicten of opgaven vaak al langere tijd voortbestaan, kunnen partijen het geloof in en hun commitment aan een oplossing verloren zijn. Ook komt het voor dat partijen helemaal niet helder heb dat er sprake is van een conflict. Dit is bijvoorbeeld het geval als een van de conflictpartijen dominant is en het eigen standpunt als volledig vanzelfsprekend en juist beleefd. In hun beleving is er geen conflict, maar hooguit sprake van een onwillige partij die weerstand heeft tegen een noodzakelijke verandering zoals bijvoorbeeld de energietransitie of het afschaffen van Zwarte Piet. Om te komen tot een oplossing is het nodig de dominante partij te laten inzien dat er wel degelijk sprake is van een conflict en dat zij daar partij in zijn (ofwel een eigen positie hebben, en niet neutraal of alwetend). In figuur 1 is het herkennen van een maatschappelijke opgave als een conflict schematisch verbeeld.



Figuur 1: Een maatschappelijke opgave wordt herkend als conflict

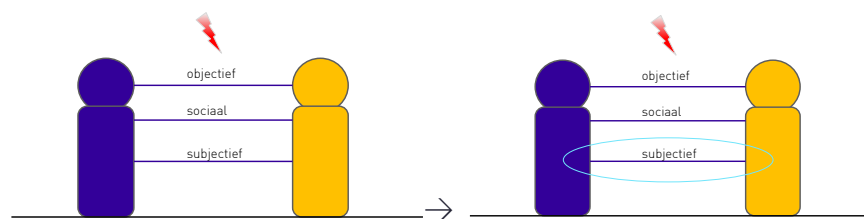
In situaties waarin partijen wel degelijk conflict ervaren kunnen er verschillende startsituaties zijn. Ze zijn geïnteresseerd aan een oplossing, en ook geïnteresseerd om de ander beter te begrijpen en daardoor meer over zichzelf te leren. Of, ze zijn weliswaar

gecommitteerd aan een oplossing, maar staan niet open voor andere inzichten. Het kan ook zijn dat mensen niet langer een commitment aan een oplossing ervaren (of elk restje commitment wordt overstemd door boosheid). En tenslotte, het is voorstelbaar dat partijen bewust bereid zijn tot manipulatie, onderdrukking of zelfs vernietiging van de ander.

3 lagen in een conflict

Om een transformatieve dialoog tot stand te brengen is het belangrijk dat de partijen (of tenminste degene die het transformatieve oplossingsproces begeleidt) herkennen op welke manier het conflict raakt aan fundamentele overtuigingen of waarden. Een conflict kan uit verschillende lagen bestaan: meningsverschillen over feiten (objectief), belangenstrijd over schaarse hulpbronnen (sociaal) en frustratie in zelf-expressie (subjectief). Claims zoals dat klimaatverandering plaatsvindt (of zo'n vaart niet loopt) of dat Zwarte Piet racistisch is, betreffen de objectieve laag van een conflict. Claims zoals dat de grootste uitstoters van broeikasgassen de energietransitie moeten betalen, of dat Zwarte Piet wettelijk verboden moet worden, betreffen de sociale laag. Voor de objectieve en sociale laag kunnen argumentatie en eventueel onderhandeling uitkomst bieden.

De Transformatieve Dialoog is gericht op de subjectieve laag van het conflict. Die laag betreft bijvoorbeeld claims van mensen die een voor hen essentiële, maar milieubelastende leefstijl niet willen opgeven of juist zorg voor het milieu als essentiële waarde zien. Of, in het voorbeeld van Zwarte Piet, voor voorstanders staat Zwarte Piet symbool voor een voor hen essentiële en betekenisvolle traditie, terwijl tegenstanders zich gestigmatiseerd en gediscrimineerd voelen. Het kan nodig zijn om door voorbereidende interviews en afzonderlijke gesprekken met de verschillende conflictpartijenged in beeld te krijgen waar het partijen in hun conflict precies om gaat. In figuur 2 is het onderscheiden van deze lagen en het herkennen van de subjectieve, identiteitsgerelateerde laag verbeeld.



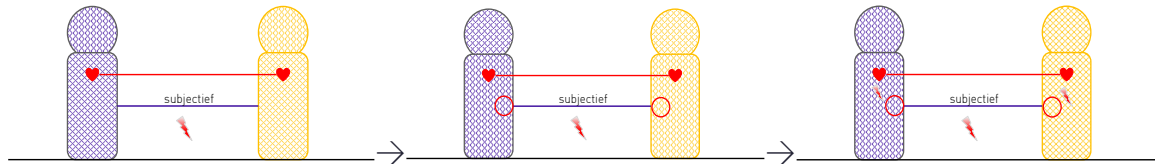
Figuur 2: Het herkennen van de identiteitsgerelateerde laag in het conflict

Conflict betref een deel van ieders identiteit

De identiteit van mensen kan begrepen worden als een netwerk van samenhangende commitments (zoals waarden en overtuigingen). Een maatschappelijk conflict betreft altijd maar een deel van de commitments die iemands identiteit maken. Partijen die in conflict zijn over de aanpak van klimaatverandering of een strijd voeren over Zwarte Piet, hoeven op allerlei andere onderwerpen helemaal geen conflict te hebben. Een identiteit bestaat uit vele commitments; over sommige is conflict, over andere niet.

Bovendien, het commitment aan oplossing van het conflict is een commitment van beide partijen. Dat wil zeggen, beide zouden dit conflict graag opgelost zien. Dat betekent dat er niet alleen een onderling conflict is, maar elk van beide heeft ook een intern conflict.

Het commitment aan een oplossing is niet congruent met het deel van ieders identiteit dat botst met de andere partij. Dit is een extra motivatie om het conflict op te lossen, en ook bereid te zijn tot zelf-onderzoek. Dit inzicht is in figuur 3 schematisch verbeeld (waarbij het hartje staat voor het gedeelde commitment aan een oplossing en het deel van ieders identiteit waar het conflict over gaat met een rondje is aangegeven).



Figuur 3: Bewust worden van ook een intern conflict

Stap 2: Begrijpen van elkaar: fusie van horizonnen

Veel werkvormen en methoden zijn erop gericht dat partijen met elkaar in gesprek kunnen zijn en luisteren naar elkaars perspectief. Om daadwerkelijk tot een transformatie te komen is een specifieke dialoog nodig, waarin om te beginnen een zogenaamde 'fusie van horizonnen' wordt gerealiseerd. Ieder mens leeft in een 'betekenishorizon'. Een betekenishorizon wordt gevormd door allerlei aannames, waarden en overtuigingen die door de sociale omgeving zijn meegegeven. Jouw betekenishorizon is voor jou vanzelfsprekend en ervaar jij als realiteit. Mensen zijn zich grotendeels niet bewust van de inhoud van hun betekenishorizon, noch van het feit dat het een sociaal gecreëerde realiteit is. In een identiteitsgerelateerd conflict is er sprake van twee conflicterende betekenishorizonnen. De betekenishorizonnen van beide partijen zijn voor een deel zo verschillend dat ze elkaars perspectief niet kunnen voorstellen.

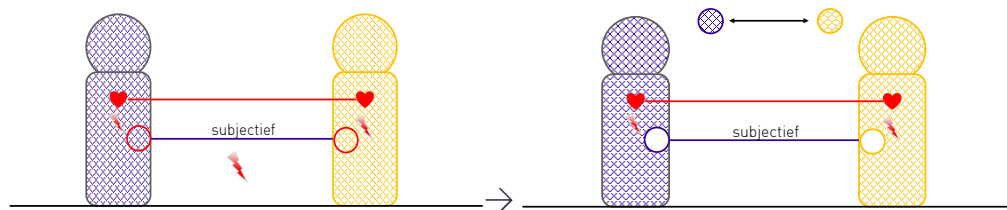
Bijvoorbeeld, in de betekenishorizon van voorstanders van Zwarte Piet is Zwarte Piet 'een onschuldige kindervriend en een waardevolle traditie', terwijl voor de tegenstanders geldt: 'Zwarte Piet is een racistisch stereotype'. De betekenishorizon van de ander kan niet worden gebruikt om de ander te begrijpen. Om elkaar te begrijpen is een fusie van horizonnen nodig. Bij een fusie van horizonnen leren partijen nieuwe begrippen kennen zodat ze elkaars perspectief wel kunnen begrijpen. Een basis hiervoor wordt bijvoorbeeld gelegd door het volgende begrip van Zwarte Piet: 'Zwarte Piet is voor sommigen een onschuldige kindervriend en waardevolle traditie en voor anderen een racistisch stereotype'. Hiermee zijn we er nog lang niet, maar de dialoog tussen voor- en tegenstanders is al op een heel ander niveau als beide begrijpen dat 'Zwarte Piet' voor verschillende mensen een andere betekenis kan hebben.

Van een fusie van horizonnen is sprake als partijen elkaars perspectief zo diepgaand begrijpen dat ze ervaren dat de eigen identiteit een optie is naast de identiteit van de ander. Deze diepgang kan worden bereikt door helder te krijgen voor welk gedeeld aspect de alternatieve betekenissen van bijvoorbeeld Zwarte Piet een invulling zijn. Zo'n gedeeld aspect wordt een gedeelde 'menselijke constante' genoemd, omdat het over iets gaat wat verschillende partijen allebei essentieel ervaren en met elkaar gemeen hebben. Bij conflicten binnen een gedeelde cultuur kan dat een gedeelde waarde zijn, maar als de culturele afstand groter is, kan het ook om een abstracter aspect van menselijk bestaan gaan. Wat het precies is, ontdekken partijen in hun wederzijds onderzoek. In geval van de

voor- en tegenstanders van Zwarte Piet zou het bijvoorbeeld om de behoefte aan respect kunnen gaan. De tegenstanders zien Zwarte Piet als racistisch stereotype, dus vervult het een behoefte aan respect om Zwarte Piet af te schaffen. Voor de voorstanders is het juist een vervulling van hun behoefte aan respect om een voor hen essentiële traditie te eren waar zij waarschijnlijk dierbare jeugdherinneringen aan hebben.

Om tot een fusie van horizonnen te komen zijn werkvormen nodig waarin partijen open naar elkaar luisteren. Een beproefde methode is bijvoorbeeld door mensen hun persoonlijke geschiedenis te laten vertellen en de andere partij daar verdiepende vragen over te laten stellen. Partijen worden dan voor elkaar mensen met een levensloop waarvan ze zich kunnen voorstellen hoe bepaalde waarden en overtuigingen essentieel zijn geworden. Door partijen vervolgens elkaars perspectief te laten presenteren, kunnen partijen ervaren dat de ander hen echt begrepen heeft. Er is een anekdote over een workshop van Joodse en Palestijnse Israëliërs waarin de Joodse vertegenwoordigers op een gegeven moment opmerken dat de Palestijnse vertegenwoordigers het Joodse standpunt maar bij de VN moeten betogen, zo goed geven ze het perspectief van de tegenpartij weer.

Door elkaars perspectief zo diepgaand te begrijpen, ervaren partijen dat ze ook zoals de ander hadden kunnen zijn. Dit betekent nog niet dat partijen ook een andere identiteit aannemen, maar wel dat ze zien dat wie ze nu zijn niet per se de enige optie is. In figuur 4 is het proces van een fusie van horizonnen schematisch verbeeld. Stukjes van ieders identiteit staan beide partijen helder voor ogen als potentieel omwisselbaar.



Figuur 4: De uitkomst van een fusie van horizonnen

Stap 3: Voelen van de impact en reflecteren: alternatieven van zichzelf

Aan het einde van een fusie van horizonnen zien partijen elkaars identiteit als alternatieve opties om invulling te geven aan een gedeelde menselijke constante. Meestal levert dit niet alleen een beter begrip van de ander op, maar begrijpen partijen zichzelf ook beter. Dit toegenomen begrip leidt ertoe dat partijen nog dieper kunnen voelen wat de impact van het conflict is op hun eigen leven en dat van de ander. Het kan nuttig zijn partijen expliciet uit te nodigen die impact te voelen en onder woorden te brengen. Dat creëert een dieper niveau van wederzijdse erkenning, en het activeert de motivatie om tot een doorbraak te komen.

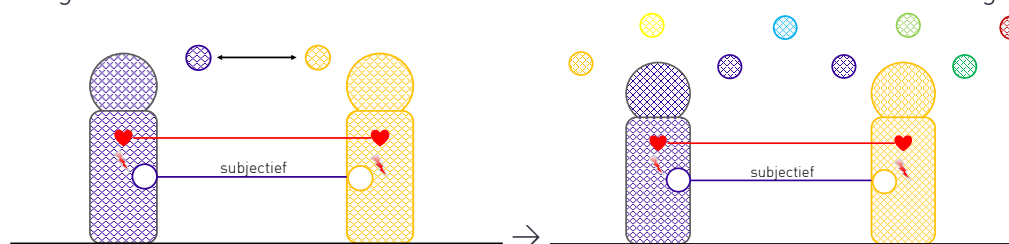
Een vaak toegepaste manier om die impact concreet te maken is door een toekomstscenario uit te werken voor het geval het conflict blijft bestaan. In geval van Zwarte Piet zou dit bijvoorbeeld kunnen inhouden dat intochten gepaard gaan met steeds grotere tegendemonstraties. Hierop komt dan een tegenreactie van voorstanders, waardoor geweldsincidenten uit het verleden nog vaker en heftiger worden. Er zullen gewonden vallen, op enig moment zal dit ook kinderen raken et cetera. Kortom, een toekomst die geen van beide partijen graag zou willen.

In veel situaties levert een diepgaand begrip van elkaar en van de impact automatisch op dat partijen iets in hun aannames over zichzelf, elkaar of de wereld aanpassen waardoor het conflict verdwijnt. Denk bijvoorbeeld aan een conflict met een gezinslid of collega waarin je met elkaar spreekt en je ineens het perspectief en de beleving van de ander begrijpt. Bijna automatisch wordt je blik op de ander milder, kun je je eigen koppigheid onder ogen zien en wellicht zelfs je excuses maken voor de ontstane situatie.

Veel werkvormen en methoden bieden dan ook uitgebreide aanpakken om te komen tot een vorm van diepgaand wederzijds en zelf-reflectief begrip. Vaak is dat het kritische punt waarna mensen de verbinding zelf weer kunnen leggen. Dat lukt echter niet altijd (wat ook blijkt uit het voortbestaan van diverse hardnekkige conflicten). Om ook dan verschil te maken is het nodig beter te begrijpen welke stappen mensen vaak ongemerkt en razendsnel zetten. Door dit bewust te maken wordt het mogelijk om te bewerkstelligen dat die stappen ook plaatsvinden in situaties waarin een fusie van horizonnen niet voldoende is om het balletje naar een oplossing te laten rollen.

Het voelen van de impact en de ervaring dat de eigen identiteit een optie is naast dat van de ander is het vertrekpunt om partijen te laten reflecteren op verschillende alternatieven van zichzelf. Immers, meestal wordt een oplossing niet bereikt doordat een van beide partijen de identiteit van de ander helemaal overneemt. Ze laten zich wellicht door elkaar inspireren en nemen elk een waardevol element van elkaar over of passen uit eigen beweging iets aan van zichzelf waar ze zich bewust van zijn geworden. Als dat niet vanzelf gebeurt, dan kunnen partijen expliciet brainstormen over verschillende mogelijkheden voor zichzelf om te zijn en zich voor te stellen welke verschillende toekomsten daarmee verbonden zijn.

In het geval van klimaatverandering worden er bijvoorbeeld voor verschillende scenario's van mondiale temperatuurstijging berekend wat hier de verwachte effecten van zijn. Die effecten kunnen zo concreet worden gemaakt dat ze betekenis hebben voor ieders dagelijks leven. Ook kunnen de verschillende niveaus van temperatuurstijging gerelateerd worden aan leefstijlkeuzes. Het wordt dan concreet met welke leefstijlen welk soort concrete impact heeft. De scenario's worden zo gerelateerd aan de identiteit van mensen. In figuur 5 is een brainstorm over alternatieve scenario's schematisch weergegeven.



Figuur 5: Het onderscheiden van verschillende alternatieven van zichzelf

Stap 4: Afstemmen: interne en externe consistentie van alternatieven van zichzelf

Als mensen verschillende toekomstscenario's en daaraan verbonden verschillende mogelijke alternatieven van zichzelf voor zich zien, dan zullen ze testen welke van deze hen zelf het meeste aanspreekt. Gedurende de brainstorm hebben ze een deel van hun identiteit even opengelaten (in de plaatjes verbeeld als een wit rondje waar de

commitments waar het conflict over ging uit zijn gehaald). Dat lege stukje identiteit moet weer ingevuld worden; de vraag is nu met welk toekomstscenario/alternatief van zichzelf.

Interne consistentie

Als mensen gemotiveerd zijn om voor het onderwerp van conflict nieuwe commitments te omarmen, dan is het belangrijk dat dit aansluit bij de rest van hun identiteit. Er vindt een interne consistentietoets plaats. Neem bijvoorbeeld een verstokte vleeseter die in de fusie van horizonnen met een vega-milieuactivist ontdekt dat vlees eten een milieu-impact heeft waar hij niet achter staat en als nieuw alternatief van zichzelf heeft bedacht om vegetariër te worden. De nieuwe identiteit als vegetariër staat op gespannen voet met een aantal commitments die op zichzelf buiten het conflict staan, zoals 'je moet altijd eten waar je zin in hebt' en 'echte mannen eten regelmatig vlees'.

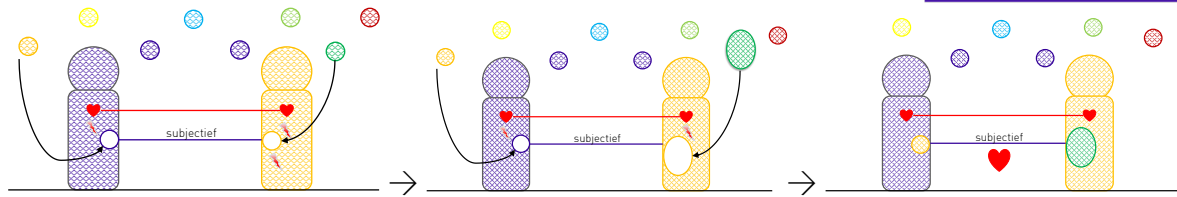
Deze aanvullende commitments worden dan ook onderdeel van het transformatieve proces. Deze persoon zal ook zijn aannames over lekker eten en man zijn ter discussie stellen en wellicht herzien. Zo wordt een nog groter deel van zijn identiteit onderdeel van de transformatie. De transformatie wordt dan groter en dieper. In figuur 6 is dit proces schematisch weergegeven.

Externe consistentie

Naast deze interne consistentie is het uiteraard ook belangrijk dat de nieuwe commitments van beide partijen ook onderling (ofwel extern) consistent zijn. Immers, als beide partijen nieuwe commitments omarmen die opnieuw botsen, dan is het conflict niet opgelost. De fusie van horizonnen geeft beide partijen op voorhand al veel informatie om rekening met elkaar te houden. Aangezien beide partijen nieuwe commitments overwegen kan het voorkomen dat een iteratief proces nodig is waarin partijen hun nieuwe commitments op elkaar afstemmen. Ook zouden partijen kunnen proberen rekening te houden met eventuele anderen, zelfs als die nu niet in het conflict betrokken zijn. Dit om eventuele nieuwe conflicten preventief te voorkomen.

Het loslaten van een stukje oude identiteit kan pijnlijk en emotioneel zijn. Het loslaten van overtuigingen over vlees eten, het afscheid nemen van Zwarte Piet tegen de achtergrond van dierbare herinneringen, loslaten dan iedereen zich altijd 100% milieuvriendelijk moet gedragen. Als het echt om diepgewortelde, essentiële waarden en overtuigingen gaat, dan vraagt zo'n stap iets van mensen.

Dit proces vereist daarom een empathisch, maar ook straight gesprek. Dat wil zeggen dat de beleving en het perspectief van mensen begrepen kan worden, maar dat een procesbegeleider ook vragen kan stellen over waar -gegeven de impact van verschillende toekomstscenario's en alternatieven- zij nu echt aan gecommitteerd zijn. Rationele reflectie en emotionele beleving worden met elkaar in verbinding gebracht. Voor een stabiele transformatie moet interne en externe consistentie tot stand worden gebracht. Als dit lukt, dan hebben partijen in plaats van de aanvankelijk conflictueuze relatie een wederzijds ondersteunende relatie ontwikkeld.



Figuur 6: Interne en externe consistentie van netwerken van commitments

Stap 5: Identificeren als een nieuw alternatief van zichzelf: transformatie

Eenmaal op het punt van interne en externe consistentie aangekomen is de laatste stap voor de hand liggend. De nieuwe commitments worden volledig omarmd als deel van iemands identiteit. De nieuwe identiteit leeft voor de persoon als een verfijndere of authentiekere versie van zichzelf. Uitkomsten zouden kunnen zijn: de verstokte vleeseter is vegetariër, en ervaart dit als authentiek voor hem, de voorstander van Zwarte Piet omarmt de roetveegpiet en is dankbaar dat zijn dierbare traditie niet langer grievend is voor anderen. Het conflict blijkt dan niet zozeer een probleem, maar een aanleiding voor een bewustwordingsproces over de eigen drijfveren en commitments. Het conflict blijkt een kans voor persoonlijke groei.

In sommige werkvormen en methoden wordt deze stap bijvoorbeeld expliciet uitgesproken en met anderen gedeeld zodat anderen de getransformeerde persoon ook zo zullen zien. Mensen spreken dan uit welk alternatief van zichzelf ze omarmen of collectief wordt het commitment aan een toekomstscenario uitgesproken. Dit is belangrijk voor het borgen van het resultaat.

In figuur 7 is de identificatie als een nieuw alternatief van zichzelf schematisch weergegeven door het lijntje om de nieuwe set commitments te laten vervallen en tenslotte de weergave als netwerk van commitments weer te vervangen door de buitenkant van een duidelijk zichtbaar (en kleurrijk) persoon.



Figuur 7: Transformatie: identificeren als een nieuw alternatief van zichzelf

Transformatie op het niveau van de samenleving

Een transformatief proces is (vaak) een ontroerend en inspirerend proces. Mensen leren zichzelf en anderen op een nieuwe manier kennen die tot meer verbinding, harmonie en mogelijkheden leidt. Het is begrijpelijk dat mensen daar op persoonlijk niveau vervuld van zijn. Om een transformatie op het niveau van een samenleving te realiseren is meer nodig.

Om transformatie effectief in te zetten om hardnekkige conflicten op te lossen is het nodig te begrijpen wat er gebeurt in een transformatief proces. Alleen dan is het mogelijk een proces te ontwerpen en voor de situatie passende werkvormen in te zetten.

Transformatie is niet af te dwingen, maar wel te organiseren. Het ontstaan van inzichten en nieuwe mogelijkheden wordt niet aan het toeval overgelaten, maar er worden

gesprekssituaties gecreëerd, vragen te berde gebracht en eventueel uitleg gegeven, zodat partijen in staat gesteld worden hun aannames te onderzoeken en te transformeren.

In de kern vindt de Transformatieve Dialoog plaats in werkvormen waarin vertegenwoordigers van conflictpartijen deelnemen. Het is mogelijk meerdere sessies te organiseren, maar in de meeste gevallen is het ondoenlijk om alle leden van een conflictpartij deel te laten nemen. Dan is het belangrijk om de resultaten van het proces te verbinden en borgen in de betrokken gemeenschappen. Dit betekent dat succesvolle transformatieve dialogen in kleinere groepen op de een of andere manier overgebracht moeten worden naar andere leden van betreffende conflictpartijen. Om dat te kunnen doen moeten de vertegenwoordigers zich bewust worden van het proces dat ze doorgemaakt hebben en moeten ze getraind worden in het voeren van een transformatieve dialoog voeren met hun achterban.

Om op samenlevingsniveau effect te hebben moeten deelnemers in transformatieve werkvormen niet alleen zelf tot een nieuw inzicht komen, maar ook begrijpen hoe dat heeft plaatsgevonden en hoe zij hun eenzelfde gesprek met hun achterban kunnen hebben. Veel bestaande methoden en werkvormen leiden tot waardevolle en inspirerende sessies, maar kampen vervolgens met een wegebbend effect doordat de achterbannen niet in transformatieve zin betrokken worden. De achterbannen krijgen misschien wel iets te horen van de ervaringen van de deelnemers, maar als dat een verslag is van diens mooie ervaring, dan heeft dat geen transformatieve impact op de niet-deelnemers. Kortom, voor een stabiel effect op samenlevingsniveau is transformatief leiderschap nodig.

De volgende strategieën bevorderen de borging van resultaten uit een transformatief proces:

- Meerdere sessies met verschillende vertegenwoordigers van conflictpartijen;
- Deelnemers aan sessies maken afspraken over de wijze waarop zij het transformatieve proces met hun achterban delen;
- Bepaalde actiepunten die verbonden zijn aan nieuwe toekomstscenario's worden vastgelegd in politieke besluitvorming (of private overeenkomsten);
- Vormen van de Transformatieve Dialoog worden ingebed in instituties als onderwijs, rechtspraak, politiek, gemeenschappen et cetera (zodat de bekendheid met dergelijke processen toeneemt en ze als 'normaal' worden beleefd).

Hoe organiseer je transformatie?

Meer inzichten en handvatten om een transformatief proces te organiseren vind je op www.videadvies.nl/videdia/. Aangezien elke situatie maatwerk is, vind je daar geen panklare oplossingen. Wil je advies op maat of dat ik met je meedenk, mail dan naar florian.bekkers@videadvies.nl.