

STAPPENPLAN ALS REBELLEN KERNWAARDEN VAKER OF ERNSTIG OVERSCHRIJDEN

MOEILIJK EN NIET LEUK, MAAR SOMS NODIG

WAAR IS DIT STAPPENPLAN VOOR?

Binnen XR is iedereen welkom die het eens is met onze eisen en de kernwaarden naleeft (<https://extinctionrebellion.nl/over-xr/>). Het naleven van de kernwaarden gaat soms mis. Vaak kun je daar in een gesprek uitkomen. Maar soms worden de kernwaarden ernstig of steeds weer overschreden door een rebel. Wat kun je dan doen?

Het stappenplan hieronder beschrijft stap voor stap wat je zou kunnen doen in zo'n situatie. Dit stappenplan biedt groepen binnen XR hulp om met conflicten om te gaan. Met conflict omgaan is soms moeilijk en vaak spannend. Maar als de kernwaarden worden overschreden, is een reactie vanuit de eigen groep nodig. Nodig om een vervelende, misschien zelfs bedreigende situatie tot een halt te roepen en de veiligheid in een groep te beschermen of te herstellen. En nodig omdat het samen naleven van de kernwaarden onze beweging maakt tot wat we willen zijn: een lerende, systeem veranderde beweging met net zoveel manieren om ergens naar te kijken als er rebellen zijn.

Het willen zijn van een inclusieve, verwelkomende organisatie maakt het juist belangrijk om te kunnen zeggen 'tot hier en niet verder'. Fouten maken is menselijk. Maar gedrag dat anderen schaadt, kan binnen XR niet eindeloos worden geaccepteerd. Het is belangrijk om uit te zoeken of en hoe er verbetering kan komen in zo'n situatie. Wat hebben mensen nodig en welke afspraken zijn daarvoor nodig?

Is de conclusie dat gedrag niet verbetert en een te grote impact heeft op de groep? Dan kan een groep besluiten het consent op samenwerking met iemand op zeggen. Dat is natuurlijk geen beslissing die licht kan worden genomen. Dit stappenplan en het gesprek aangaan rondom kernwaarden is zeker niet bedoeld om 'moeilijk' of 'anders' gedrag uit te sluiten. Het is ook niet bedoeld als tribunaal; niemand staat boven iemand anders. De kernwaarden zijn bedoeld om samen van te leren, niet om elkaar de les mee te lezen.

Dit stappenplan is geschreven door het [Steunpunt Conflict en Kernwaarden](#). Dit steunpunt is een samenwerking van nationale cirkels. Deze nationale cirkels bieden kennis, ervaring en allerlei beschikbare hulpbronnen voor zo gezond mogelijk omgaan met conflict. De community, cirkel of (lokale) groep waar een conflict speelt besluit zelf over stappen die worden genomen en hoe die stappen eruit zien. Het steunpunt kan een community, cirkel of (lokale) groep daarbij op allerlei manieren ondersteunen. Onderaan het stappenplan staat hoe je het steunpunt kunt bereiken.

STAPPENPLAN:

0. Een goede voorbereiding is het halve werk. Waar ligt welke verantwoordelijkheid?

We zijn allemaal verantwoordelijk voor het levend houden van de kernwaarden. Hoe doen jullie dat in jullie groep/community/cirkel? En is in jouw groep/community/cirkel duidelijk wie er in actie komen als kernwaarden niet goed worden nageleefd of zelfs vaker overschreden? Is er een vertrouwenspersoon in jullie groep/community/cirkel? Bespreek deze punten in jouw groep/community/cirkel liefst voordat het fout gaat. Maak afspraken en zorg dat het duidelijk is waar het mandaat ligt voor het nemen van besluiten in conflictsituaties. Hulp nodig hierbij? Vraag het de Sociocratie Cirkel (via [Mattermost](#)).

1. Maak melding van overschrijden van kernwaarden bij jouw coördinator, een vertrouwenspersoon of andere plek met mandaat.

Een vertrouwenspersoon onderneemt alleen actie als de melder dat wil. Als je niet weet hoe je de melding aan kan pakken, kan je daarbij het steunpunt om hulp vragen. Het doen van een melding betekent niet dat diegene het probleem gaat oplossen. Je zet zo de hulptroepen in. De verantwoordelijkheid blijft bij de melder en andere directe betrokkenen in een conflict.

2. Samenstellen van een team door de betrokken groep/community/cirkel. Dit team gaat samen met de melding aan de slag.

Het team verbindt zich aan de melding en blijft gezamenlijk betrokken tot de afronding. Wees je bewust dat het een intensief proces kan zijn. Stel het team samen uit zoveel mogelijk verschillende rebellen met een verschillende achtergrond en kijk op de wereld. Zo kunnen alle kanten van het conflict zo goed mogelijk worden gehoord. Mensen die direct of via via betrokken zijn, kunnen beter geen onderdeel uitmaken van dit team. Het is belangrijk dat het team zo neutraal mogelijk naar de melding en voorafgaande gebeurtenissen kan kijken. Wees helder en open naar alle betrokkenen over het te volgen **proces**. Ga vertrouwelijk om met de **inhoud**. Organiseer ondersteuning voor de betrokkenen (bv een buddy of vertrouwenspersoon). Vraag zo nodig ondersteuning door het Steunpunt.

3a. Feitenrelaas opstellen door met iedere betrokkene (apart) een gesprek* te hebben. Heldere omschrijving van overschrijdingen opstellen:

1. Wat is er gebeurd? Zo feitelijk mogelijk, zonder interpretaties of invulling. Hoor en wederhoor.
2. Wat is de impact(s) van het gedrag?
3. Zijn er kernwaarde(n) overschreden? Welke, op welke manier, door wie en hoe vaak?

4. Is er zelfinzicht en bereidheid om terug te kijken, na te denken en te leren om het gedrag te veranderen? Stel vragen, bijvoorbeeld: Wat is er volgens jou gebeurd? Wat zou je daarvan kunnen leren? Wie of wat heb je daarbij nodig (wat zijn jouw behoeftes)? Het kan moeilijk zijn om te bepalen of er zelfinzicht en bereidheid om te leren is. Bespreek als team of hierin genoeg vertrouwen is.

3b. Is er grote kans dat de situatie snel uit de hand kan lopen? Of is er een grote kans dat je er samen niet uitkomt? Schakel het Steunpunt Conflict en Kernwaarden. Hierdoor misschien een andere volgorde van stappen: eerst kwetsbare mensen in bescherming nemen. Uitgangspunt blijft iedereen horen en ieders belangen mee blijven nemen.

** bij hoor en wederhoor en andere gesprekken: altijd aanmoedigen om iemand die je vertrouwt mee te nemen/ondersteuning te vragen bij een landelijke cirkel zoals vertrouwenspersonen.*

4. Er is nu een zo helder mogelijk beeld van wat er is gebeurd. Daarmee gaat het team met de betrokkenen een oplossing zoeken. Je kunt situaties onderverdelen in twee types. Denk hierbij aan een denkbeeldige gele kaart (4a) of rode kaart (4b).

Dit zorgt voor moeilijke afwegingen. Als team zoeken jullie de weg tussen de veiligheid en het kunnen werken van de groep aan de ene kant en de autonomie van een persoon aan de andere kant. Dit hoeven jullie niet zonder hulp te doen, vraag als nodig het steunpunt.

4a [gele kaart]. Situatie bespreken met het team. Willen degene(n) in het conflict terugkijken, nadenken en leren? Wat zijn de volgende stappen en afspraken? Welke besluiten zijn nodig? Wanneer kijken jullie terug of er verbetering is?

Laat betrokkenen eerst zelf komen met wat zij nodig hebben en ideeën voor vervolgstappen en afspraken. Als team kun je zorgen uitspreken en voorstellen doen als de betrokkenen geen (werkbare) oplossing vinden. Maak de afspraken samen SMART (specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch, tijdsgebonden), zodat er geen ruimte voor discussie ontstaat.

4b [mogelijke rode kaart]. Bij het ernstige of vaker overschrijden van de kernwaarde(n) kan er heftigere actie nodig zijn. Bijvoorbeeld het nemen van een besluit tot tijdelijke schorsing of zelfs het intrekken van het consent op samenwerking.

Besluiten hierover worden voorbereid in de groep die hiertoe mandaat heeft en voorgelegd voor consent zoals is afgesproken binnen de groep/cirkel/community (zie punt 0).

5. Communiceren van vervolgstappen, afspraken en besluiten. Zorg als team eerst voor heldere, precieze afspraken met alle directe betrokkenen bij een conflict. Ga na of de betrokkenen nazorg nodig hebben.

Deel de vervolgstappen, afspraken en besluiten daarna zo open, helder en compleet mogelijk naar iedereen die geraakt is door het conflict of die geraakt wordt door afspraken

en besluiten. Let daarbij op de vertrouwelijkheid van persoonlijke informatie*. Benoem wat moeilijk maar nodig was en de zorg die dat heeft gekregen. Benoem waarom je niet alles open deelt. Laat zo weinig mogelijk ruimte voor eigen uitleg. Zorg dat iedereen weet waar ze vragen kunnen stellen. De ervaring leert dat (het idee van) te weinig open en heldere informatie over de stappen die zijn gezet en de besluiten die zijn genomen, meer kapot kan maken dan het conflict dat er aan voorafging.

** Om een idee te hebben van hoe je met vertrouwelijkheid om kan gaan, kun je de [Confidentiality Agreement](#) van het steunpunt bekijken.*

6. Delen en afstemmen met een grotere groep of de hele beweging als van toepassing. Zorg weer voor heldere en open communicatie (met name over het proces). Is er kans op herhaling in een andere groep? Voorzie elkaar (zonder onnodige details) van relevante informatie. Denk eerst goed na over welke informatie nodig is (zie ook stap 5) voor een heldere boodschap. Wat doet het delen naar de beweging met de behoefte aan nazorg van betrokkenen?

7a. Debrief organiseren voor groep/cirkel/community waarin de situatie speelde. Een conflict én de afspraken en besluiten daarover kunnen veel emoties losmaken. Laat deze emoties niet tot nieuwe conflicten leiden. Maak ruimte om het er samen over te hebben en samen van te leren.

7b. Organiseer ook een debrief met het team.

Maak ruimte om als team jullie emoties te uiten en samen bij te komen. Neem ook de tijd om te leren van het gevolgde proces (inclusief punt 0). Sluit het conflict goed af.

Het steunpunt kan voor gespreksbegeleiders van debriefts zorgen.

CONTACT STEUNPUNT CONFLICT EN KERNWAARDEN

- Signal: [Signal Group](#)
- E-mail: steunpunt@extinctionrebellion.nl
- Mattermost: [5.3.4 Steunpunt Conflict en Kernwaarden](#)

Meer informatie:

<https://wiki.extinctionrebellion.nl/nl/groepen/nationaal/regeneratieve-cultuur>