

Pastorale Perspectieven

Nr. 149

Om de lieve vrede
Constructief omgaan met conflicten



Driemaandelijks
vaktijdschrift
voor en door
pastores

oktober
november
december 2010

Antwerpen X • P706268

KERKMEDIATION. MOGELIJKHEDEN EN VALKUILEN IN DE PRAKTIJK

Hans Jonker

1. Mediation in kerk en pastoraat

Het gebruik van mediation voor de bemiddeling bij een conflict tussen twee partijen raakt meer en meer bekend. Het werken aan een win-win situatie voor beide conflictpartijen is te verkiezen boven een (juridisch) gevecht om het eigen gelijk. Het gebruik van mediation vaardigheden in een kerkelijke omgeving maakt het ook mogelijk om kerkelijke conflicten op te lossen zonder er een kerkjuridisch proces van te maken. Bij zo'n proces ruimt de verliezer doorgaans het veld en kan het conflict ondergronds blijven sluimeren. De verschijningsvorm van het conflict is dan wel aangepakt, maar er blijft een reële kans dat de conflictbron niet onder ogen is gezien.

Het werken aan een win-win situatie voor beide conflictpartijen is te verkiezen boven een (juridisch) gevecht om het eigen gelijk.

Mediation vaardigheden kunnen behulpzaam zijn op tweeërlei wijze: als bemiddeling door een mediator bij kerkelijke conflicterende partijen en door het gebruik van enkele mediation technieken in het pastoraat,

zowel op het brede terrein van gemeente opbouw als op het gebied van het individuele pastoraat. De specifieke kerkelijke context toont ook enkele valkuilen zoals de jarenlange termijn waarover conflicten zich ontwikkelen en voort geduwd worden of het gegeven dat er bij vele conflicten niet twee overzichtelijke partijen tegenover elkaar staan, maar meerdere groepen van mensen. In deze bijdrage wil ik enkele voorbeelden van conflicten in kerkelijke context noemen en de mogelijkheden van mediation daarbij.

Een conflict in kerkelijke context wordt gekenmerkt door een of meer van de volgende factoren:

- het conflict wordt gekleurd door verwachtingen en/of gedragingen van beroepskracht(en) en / of vrijwilliger(s).
- het conflict toont een vermenging van formele en informele communicatie.
- de conflictbemiddeling wordt bemoeilijkt doordat een van de partijen geen (mede) conflict eigenaar wil worden en de eigen positie legitimeert aan de hand van een geloofsuitspraak.
- de conflictbemiddeling wordt vertraagd doordat er een nauwelijks ontwikkelde praktijk van verzoening en het omgaan met conflicten aanwezig is.

- de conflictbemiddeling lijkt stil te staan bij de uiterlijke belangen van partijen, waarbij de achterliggende, voor partijen wezenlijke belangen niet aan de orde komen. De vermenging van persoonlijke belangen en persoonlijke spiritualiteit kan het geheel vertroebelen.

2. De praktijk

Aan de hand van enkele praktijkvoorbeelden ga ik in op de mogelijkheden en valkuilen van kerkmediation. De voorbeelden zijn bedacht aan de hand van diverse ervaringen.

2.1. Een verschillende mening over de gang van zaken

Stel er is een conflict op grond van verschil in visie ten aanzien van de organisatie. Mijnheer X meent dat de gang van zaken rond het verkiesbaar stellen van hem zelf als ambtsdrager niet correct is gegaan en dat hij daardoor niet verkozen is. De voorzitter van de kerkenraad, mijnheer Y, meent namens de kerkenraad dat de procedure wel goed verlopen is. Inmiddels is dit een langdurende zaak geworden. Mijnheer X heeft er niet voor gekozen om de kerk te verlaten, en komt met regelmaat, bij elke volgende verkiezing hier op terug. De spanning blijft voortbestaan.

Nadat de mediator zijn kennis van de verkiezingsprocedure heeft opgefrist, besteedt hij een afspraak aan de aanvrager van de mediation om nadere informatie en bezoekt de conflictpartijen. Het gaat er in eerste instantie om of beide partijen bereid zijn tot

mediation. Dit vraagt onmiddellijk al een andere houding dan een pastorale. Als mediator is het niet nodig de partijen vollediger te begrijpen dan voor de communicatie nodig is. Partijen beider bereidheid tot gesprek, bemiddeling en ontmoeting is de voorwaarde om tot een mediation contract te komen. Dit contract is van belang omdat daarmee de instemming van beide partijen vastgelegd wordt. Een gegeven dat soms - lopende de mediation - behulpzaam is om de partijen weer aan hun mediation bereidheid te herinneren.

Naarmate het conflict ouder is, blijken partijen ofwel gedreven alsnog hun gelijk te halen, of om met een zekere rancune de zaak maar te laten rusten. De mediation aanpak is in dit beginstadium van belang om het gezamenlijke vertrekpunt vast te stellen. Wanneer vanuit een pastorale houding een partij zijn/haar verhaal uitgebreid kan vertellen, dan kom je als mediator al snel in de problemen. De pastor heeft een begripvolle houding, de mediator is meer communicatief gericht om daardoor de partijen uit te nodigen zelf aan het werk te gaan hun conflict op te lossen. Het vragen stellen van verschillend niveau en karakter is daarbij een goed middel. De pastor kan met enige mediation vaardigheden de houding innemen dat niet hij/zij het conflict oplost, maar dat de partijen dat met begeleiding zelf doen.

In deze casus kan nu het volgende punt van aandacht bij de mediation zijn dat er ruimte gemaakt wordt voor de bijbehorende emotionele gevoelens. Het feit echter dat de zaak zelf al jarenlang aansleept betekent ook dat

de emoties veranderd zijn, de aanvankelijke emotie heeft mogelijk plaats gemaakt voor verharding, en het verwijt wordt overgedragen op (door het verstrijken van jaren) andere bestuurders. De vraag is of het in deze situatie wel belangrijk is om uitgebreid aandacht te besteden aan de emotionele ontlading, aan de verwoording van de aanwezige irritatie. De vraag voor de mediator is of de aanwezige partijen hun gevoelens willen uiten, of het nodig is die gevoelens te uiten voordat men verder kan praten en denken. Juist het gevoel kan ook een blokade voor vervolgesprek zijn geworden.

De kernvraag lijkt in deze casus te zijn welk belang, of welke belangen een rol spelen. In het gesprek over de belangen is het doel om het grotere, achterliggende belang naar voren te halen. Is het de verkiesbare plaats zelf, of is het bij voorbeeld het aanzien, of het gezichtsverlies dat de grootste betekenis voor een partij heeft. De mediator heeft in deze fasen opnieuw geen keuzelijstje voor de partijen. Hij zoekt of partijen bij hun achterliggende belang kunnen komen. Dat hoofdbelang kan namelijk helpen om over de kleine voor de hand liggende belangen heen te stappen. Veel conflicten beginnen immers bij een conflictaanleiding, een handeling, een woord dat de spreekwoordelijke emmer doet overlopen. Meestal blijven wij mensen bij die aanleiding staan alsof dat het grootste belang is en gaan daarover het conflict aan. Het conflict wordt gevoed door eerdere opmerkingen van de andere partij die slecht vielen, of aan andere handelingen van de andere partij die geregeld wrevel wekten. We kunnen dat herkennen aan alle voorbeelden die er in een conflict bijgehaald

Wanneer vanuit een pastorale houding een partij zijn/haar verhaal uitgebreid kan vertellen, dan kom je als mediator al snel in de problemen.

worden, zoals : "jij ook altijd..."; "toen en toen deed jij ook al...". Welk belang voor elk van beide partijen is geraakt, staat onder druk door deze herinneringen, lijdt schipbreuk.

Het conflict is vaak verbonden met een dieperliggend belang. Hier komt het karakter van mediation naar voren: het is geen bemiddeling om vast te stellen wie er gelijk heeft, of wiens belang geschaad wordt door de ander. Het is geen arbitrage. Integendeel, de mediator zoekt met de partijen of het achterliggende belang van beide partijen gediend kan worden met een nader te bepalen conflictoplossing. Het doel van mediation is immers een win-win situatie voor beide conflictpartijen. In deze situatie kan dat wederzijdse erkenning en waardering zijn, of het mogelijk aanreiken van die bestuurlijke activiteit die past bij elk van beide partijen. Met een schriftelijke afronding kan het conflict en de gekozen oplossing afgerond worden.

2.2. De praktijk vanuit de invalshoek vrijwilliger - beroepskracht

In de werkrelatie tussen vrijwilligers en beroepskrachten kunnen er allerhande communicatiestoringen ontstaan die zich tot een conflict ontwikkelen. De organisator en de

predikant die samen een belangrijk aandeel hebben in de zondagse vieringen kunnen recht tegenover elkaar komen staan wanneer de ideeën en de wijze waarop er met elkaar gecommuniceerd wordt over de inkleuring van de viering erg verschillen. De communicatie kan zo verslechteren dat de beroepskracht naar de kerkordelijke regels grijpt. Bijvoorbeeld als het gaat over de eindverantwoordelijkheid voor een viering. Voorganger Z en organist W klimmen in de hoogste orgelpijp vanwege het orgelspel na de verkondiging. Voorganger Z verkiest een moment van ingetogen, meditatief orgelspel na de verkondiging, terwijl organist W. de uitbundigheid van het verkondigde evangelie wil onderstrepen met zijn orgelspel. Een mediator mag de communicatieve brokken trachten te lijmen. Beide partijen zijn bereid mee te werken.

Na het vastleggen van het mediation contract, barst bij de eerste gezamenlijke ontmoeting de communicatieve bom. De emotionele opmerkingen zijn gelardeerd met kerkordecitaten en muzikale verwijzingen naar J.S. Bach en andere componisten van kerkmuziek. Het eigenbelang, het eigen gelijk en de eigen emoties lopen door elkaar heen. De mediator heeft nu als taak om ruimte te geven aan de emoties en te helpen door vragen en andere gespreksvaardigheden de kernemotie te laten uitspreken en zo de overgang naar het bespreken van de wederzijdse belangen mogelijk te maken.

Metacommunicatie en het herformuleren van het gezegde zijn twee van een aantal gespreksvaardigheden die hierbij van nut kunnen zijn. Mediationvaardigheden helpen

om de partijen als het ware voorbij hun emotie te laten komen. De emotie verhindert de communicatie die het conflict kan beëindigen. En elke volgende emotionele uitspraak kan een nieuwe blokkade voor het communiceren worden. In de praktijk van het leven zien we geregeld hoe conflicten vast blijven zitten op de emotionele communicatie. Mensen kiezen er dan vaak voor, om de communicatie te stoppen. Hier ligt ook een belangrijke valkuil van conflicten in kerkelijke kring, omdat de emotionele communicatie geregeld verbonden is met de persoonlijke spiritualiteit. Een gegeven waar je niet gemakkelijk aan voorbij kunt gaan.

Daar waar een conflict een direct belang bedreigt, bijvoorbeeld een conflict tussen burens, of een conflict om een baan, is de bereidheid om een oplossing te vinden vaak groter dan bij een conflict in kerkelijke kring. Uiteindelijk verhuis je niet een twee, drie en zeker niet als het een koopwoning betreft. En evenmin heb je zomaar nieuw passend werk. Maar je kunt wel gemakkelijker een andere geloofsgemeenschap zoeken of geloven zonder actieve participatie aan een gemeenschap. Uiteindelijk is dit laatste nadelig voor een gemeenschap. Een reden temeer om in de geloofsgemeenschappen basale mediation vaardigheden te oefenen. Zoals er peergroup mediation voor jongeren ontwikkeld is, zo zou er ook peergroup mediation voor kerkleden nuttig kunnen zijn.

Wanneer onze voorganger en organist hun loopgravenoorlog vanuit muziekgeschiedenis en kerkorde hebben beëindigd kan er op basis van de uitgewisselde belangen geke-

ken worden naar mogelijke oplossingen. Het is hierbij belangrijk dat de mediator ruimte schept voor het inventariseren van zoveel mogelijk oplossingen. Zo veel mogelijk, omdat er dan keuzevariatie is en omdat er dan meer kans is dat er ook niet vermoedde oplossingen in beeld komen. Mediation vaardigheden dragen hier bij aan het doorbreken van de (kerkelijke) gewoonte om zodra de eerste oplossing voor een dilemma genoemd is, die oplossing meteen als definitieve aanpak te kiezen. Het aangrijpen van de eerste de beste oplossing voor een probleemsituatie kan op zich zelf al weer brandstof voor het opblazen van het conflict of voor een nieuw conflict zijn. De uiteindelijk door beide partijen geaccepteerde uitweg uit het conflict heeft grote kans van slagen om in herstelde verhoudingen weer gezamenlijk verder te gaan.

2.3. Kerkenraad en voorganger een spannend duo

Voorganger R heeft een duidelijk beeld waar zij/hij met de gemeente naar toe wil. En doet er alles aan om die koers om te zetten in beleid en concrete daden. Na een aanvankelijk enthousiaste start begint het verzet te groeien. Een groepje gemeenteleden vindt gehoor bij enkele kerkenraadsleden. Na enkele vertragingstactieken komt steeds nadrukkelijker naar voren dat een deel van de kerkenraad rustiger aan wil doen met mogelijke veranderingen. Ook de vroegere voorganger, die intussen als emeritus in de plaats is blijven wonen, geeft op verzoek zijn visie en deelt de mening dat - ook in dit geval - haastige spoed zelden goed is.

Bij de laatste discussie en voorstellen voor verdere verandering in de kerkenraad is de vlam in de pan geslagen, kwam de voorganger relatief alleen te staan met als afloop dat de voorganger kwaad is vertrokken uit de vergadering en zich de andere dag ziek heeft gemeld. De kerkenraad was onthutst over een paar pikante opmerkingen van de voorganger en de leden gingen met gemengde gevoelens naar huis. Een mediator mag proberen de communicatie weer vlot te trekken. Eventuele kerkordelijke regels laat ik nu buiten beschouwing en concentreer me op het mediationproces.

In kerkelijke kring is de emotionele communicatie geregeld verbonden met de persoonlijke spiritualiteit.

De mediator zal eerst nagaan of beide partijen bereid zijn tot gesprek en of beide zich willen inzetten voor het - zo mogelijk - bereiken van een win-win situatie. Dit kan zowel in een ontmoeting met beide partijen als in vooroverleg. De ontmoeting met beide partijen kan gemakkelijk ontaarden in een zeer emotionele communicatie sfeer. Hier mee omgaan vereist enige vaardigheid. Het gescheiden polsen van beide partijen kan als nadeel hebben dat de ontmoeting met de andere partij niet transparant is en men daardoor enige argwaan jegens de mediator ontwikkelt.

In verschillende geloofsgemeenschappen is de kerkordelijke weg zodra er zich een probleem voor doet een kerkjuridische weg en ligt een win - verlies aanpak in het verschiet.

Wie heeft zich niet correct opgesteld volgens de officiële richtlijnen en moet de terechtwijzing als verlies nemen? Mediation is dan niet aan de orde. Daarnaast is er vandaag de dag ook geregeld sprake van onverenigbaarheid van karakters (of visie op het werk) en dan is het gemakkelijker dat de voorganger verhuist dan dat de hele gemeente gaat verhuizen. Probleem opgelost. Toch knaagt de vraag of hier met mediation niet een ander resultaat bereikt kan worden?

Zodra een grotere groep geïnformeerd wordt over de ontwikkeling van de gesprekken bestaat het risico dat een en ander op straat komt te liggen.

We keren terug naar het begin van deze situatie. Bij de eerste verkenning blijkt dat voorganger en kerkenraad, vertegenwoordigd door het dagelijks bestuur met elkaar het gesprek willen aangaan. Het dagelijks bestuur is in de gesprekken door een of twee mensen vertegenwoordigd om de communicatiebasis zo evenwichtig mogelijk te houden. Na een eerste gespreksronde waarin beide partijen kort vertellen wat het dilemma is, gaat het gesprek de richting uit van een reeks incidentjes van de afgelopen jaren. De mediator kan nu in het gesprek aan de orde stellen of en hoe belangrijk alle incidentjes zijn. Soms blijken het emotionele associaties te zijn, die vanuit de bril die men op heeft worden opgeroepen. Het kan echter ook het geval zijn dat deze gemeente geregeld is vast gelopen op het actuele tempo van veranderingen. De vorige predikant en die

daarvoor zijn ook vertrokken na ontstane spanningen.

Nu kan het ook de moeite waard zijn om de gehele kerkenraad bijeen te roepen en hen om te beginnen les in conflictprocessen te geven. Het leren begrijpen van het proces van een conflict, de mogelijke escalatie die een conflict in zich draagt, de wijze waarop op de escalatie gereageerd wordt, is in veel gevallen noodzakelijk om te begrijpen waar iemand in terecht is gekomen. Tevens is het belangrijk of partijen zich conflicteigenaar beschouwen. Dit staat echter los van de aanleiding van het conflict, of de ontwikkeling ervan. De conflicterende partijen zijn per definitie conflicteigenaar, de bij het conflict betrokkenen en ook de handelende personen. De bereidheid dit onder ogen te zien is belangrijk omdat het de houding tegenover het bereiken van een oplossing bepaalt.

Een bijkomend gegeven is in deze casus dat de kerkenraad als groep bij het conflict betrokken is. Voor het gesprek zal in eerste instantie een afvaardiging van de kerkenraad, c.q. van het dagelijks bestuur gekozen worden, maar uiteindelijk zal de hele groep moeten instemmen met een mogelijke oplossing. Een aandachtspunt hierbij is de vertrouwelijkheid. Zodra een grotere groep geïnformeerd wordt over de ontwikkeling van de gesprekken bestaat het risico dat een en ander op straat komt te liggen. Dat bevordert gemakkelijk het betrekken van stellingen door de partijen. Partijen gaan zich als het ware voor de buitenwereld waar maken. Het informeren over de gang van zaken, het maken van afspraken over de vertrouwelijk-

heid, het kiezen van momenten van informatie, zijn in een dergelijk proces belangrijk.

Een hiermee verbonden factor is de huiselijke achterban. Ieder kerkenraadslid, ieder die bij dit proces betrokken is zal vanuit zijn of haar benoeming vertrouwelijkheid hebben beloofd. Vaak wordt dat zo opgevat dat die geheimhouding niet voor het eigen gezin, de eigen partner geldt. Op zich begrijpelijk omdat de onbekende informatie, de besluiten op een gebied dat - zeker in het begin - vreemd is en om gedachtewisseling in huiselijke kring vraagt. Een conflict nu roept vaak een partijdige keuze op. Wanneer de huisgenoten ook zo'n begrijpelijke partijdige keuze maken, wordt het voor het betreffende kerkenraadslid vaak lastiger om van mening te veranderen en mee te gaan in een mediation oplossing.

Door het benoemen van de wederzijdse belangen en het vinden van een oplossing die voor beide partijen acceptabel is kan er een win-win situatie ontstaan. En wordt het conflict een kans, een nieuwe mogelijkheid om gezamenlijk een stap voorwaarts te zetten, waarbij ook de achterbannen mee kunnen komen. Begeleiding door een mediator biedt hier mogelijkheden. De gerichtheid op het mediation proces zelf, dat de mediator bewaakt, vraagt inzicht en training.

2.4. Conflict als kans en mogelijkheid: over verzoening spreken.

Het conflictvirus gaat rond in een gemeente. Meerdere personen, inmiddels in partijen verenigd staan tegenover elkaar. Het afstoten van een of meer van de kerkgebouwen is in

het geding. Tegenover elkaar staan de meningen van degenen die met zakelijke argumenten stellen dat het onderhoud op termijn een te zware last wordt voor de gemeenschap.

Wie eerst een goede buur, een goede kennis was, wordt - met enig drama gezegd - een te vernietigen object.

Anderen vinden dat dit monument voor de geloofsgemeenschap bewaard moet blijven. De binding met het gebouw, de herinnering aan belangrijke gebeurtenissen uit het leven die daar gevierd/beleefd, bevestigd zijn, spelen daarbij ook een rol. De eerste steen die gelegd is door voorganger P. die zich zoveel inspanning heeft getroost om dit gebouw te realiseren en niet te vergeten de vele financiële acties van destijds, lijken met het afstoten van het gebouw allemaal vergeefs te zijn geweest. En zijn de financiële berekeningen wel correct? Op een algemene ledenvergadering is twee jaar geleden toch besloten dat de gebouwen buiten de bezuinigingen zouden blijven, zo stellen de tegenstanders. De voorstanders herhalen hun zakelijke argumenten aan de hand van de inkomsten en uitgaven van de afgelopen jaren.

Een dergelijke conflict in een gemeenschap leidt gemakkelijk tot splitsing, vertrek van een groep gemeenteleden naar elders. Het conflict heeft tot verharde standpunten geleid, mensen hebben zich niet gehoord geweten. Inzicht in conflictescalatie kan hier helpen om mensen te bepalen bij het conflictstadium waar zij zich in bevinden. Is

er in de eerste fasen van een conflict nog een weg terug in te slaan? Naarmate het conflict zich ontwikkelt komen de mensen, de partijen meer en meer tegenover elkaar te staan en dan zodanig dat de ander een nummer, een object wordt dat bestreden moet worden en wel tegen elke prijs. Wie eerst een goede buur, een goede kennis was, wordt - met enig drama gezegd - een te vernietigen object. Dit leidt slechts tot verlies-verlies situaties. Mediation- en verzoeningsvaardigheden zijn nodig.

Mediation vaardigheden kunnen goed gebruikt worden in relatief overzichtelijke pastorale situaties.

Geregeld spelen geloofsopvattingen en interpretaties van de waarheid een rol in een conflict. Vanuit een christelijk perspectief gedacht komen argumenten op tafel dat de apostelen, dat Christus, het ongetwijfeld zo en zo zouden wensen, zouden doen. Een visie die indirect verwoord naar voren kan komen als: van een christen verwacht ik dat gedrag wel en dit gedrag niet.

Een mediationproces kan beperkt blijven tot mediation met de hoofdpersonen, de vertegenwoordigers van de twee groepen. De vraag blijft echter of de beide achterbannen zich kunnen neerleggen bij een mogelijke overeenkomst van de vertegenwoordigers. De meningen en de emoties in de achterban zijn van grote betekenis voor het werkelijk bereiken van verzoening. Mensen hebben elkaar schade berokkend door uitspraken die in het vuur van het woorden gevecht zijn gemaakt.

Voor mediation is in zo'n groepssituatie niet alleen kennis van groepsprocessen nodig, maar ook kan hier kennis en inzicht in een systeemtheoretische benadering helpen. Met een enkele zin kort aangeduid: aandacht geven aan de gemeenschap als een grote familie, waarin naast allerlei onderlinge relaties, ook smaakmakers en leiders zijn. Deze aspecten beïnvloeden op eigen wijze het conflict. Mediation in strikte zin van twee conflicterende partijen helpen hun conflict voorbij te komen met een voor beide acceptabele oplossing is hier slechts ten dele aan de orde. De mediationvaardigheden zijn nodig om de reeks van conflicten die achter het hoofdconflict schuilgaan in gesprek te brengen en zo mogelijk te overwinnen.

Er is breder geformuleerd een proces van verzoening nodig om als gemeenschap in de toekomst niet voortdurend achtervolgd te worden door restconflicten uit het verleden. Dit vraagt tijd, bereidheid om aan het conflict te werken door alle betrokkenen en brengt naar verhouding meer kosten met zich mee. Hierbij kan gedacht worden aan helende strategieën die tot doel hebben de onderlinge relaties tussen leden van de gemeenschap te schonen van de conflictballast. Deels door conflictinformatie, deels door ruimte te bieden en zo allerlei een op een relaties van irritatie te helpen ontdoen, deels door de persoonlijke posities in een conflict te verhelderen en uiteindelijk de motivatie tot verzoening met elkaar vorm te geven.

In de praktijk komen we met deze invalshoek die door Richard Blackburn¹ in de USA

is uitgewerkt nog niet tot honderd procent resultaat in een Nederlandse omgeving. De door hem getoonde weg van mediation en systeemtheorie ziet er echter hoopgevend uit. Uit dit voorbeeld blijkt enerzijds de gefaseerde aanpak die voor kerkmediation soms nodig is, in een variatie van mediation met twee partijen en een combinatie van coaching, mediation, informatie en procesbegeleiding. Het is boeiend om de mediation vaardigheden in een setting die om verzoening op verschillende niveaus vraagt toe te passen.

3. Afsluitend: Mediation in het pastoraat en mediation in gemeenteopbouw.

Mediationvaardigheden kunnen goed gebruikt worden in relatief overzichtelijke pastorale situaties. Zowel in de vorm van het inhuren van een mediator, als in de vorm van het toepassen van enige mediation vaardigheden in het pastoraat. De pastor kan er zijn voordeel meedoen om enerzijds pastoranten in hun conflict te begeleiden; anderzijds om de eigen rol en positie bij conflicten helder te houden.

Mediationvaardigheden in gemeenteopbouw kunnen ingezet worden met een andere focus naast het noodzakelijke bemiddelen bij conflicten. Uitgaande van een visie op kerkopbouw die bijvoorbeeld moeite wil doen om verschillende geloofsbelevingen, geloofsvisies met elkaar vrucht-

baar in gesprek te houden, kan mediation een vaardigheid zijn naast andere gemeenteopbouw en pastorale vaardigheden om een centraal thema van het christendom 'verzoening' stap voor stap vorm te geven. Verdere bespreking van inbedding van mediation in pastoraat en gemeenteopbouw laat ik in het kader van dit artikel verder rusten.

LITERATUUR

Lies BRUSSEE-VAN DER ZEE, Annelies KLINEFELTER-KOOPMANS, *Mediation in het pastoraat*, Zoetermeer 2008

A.F.M.BRENNINKMEIJER (red), *Handboek Mediation*, Den Haag 2009, 4e druk

MARSHALL B.ROSENBERG, *Geweldloze communicatie*, Rotterdam 2008, 3e druk

HUGO PREIN, *Beroepsvaardigheden en interventietechnieken van de mediator*, Den Haag 2009, 3e druk

HUGO PREIN (red), *Benaderingen en inspiratiebronnen van mediation*, Den Haag 2006,

OVER DE AUTEUR

Dr. Hans Jonker is gecertificeerd mediator en theoloog met als specialisatie godsdienstsociologie. Hij is de afgelopen jaren bij verschillende kerkelijke conflicten als mediator betrokken geweest. Hij is lid van de Werkgroep Geweldloos Samenleven en van het Platform Church Mediation.

E-mail: jonkerdraj@gmail.com

¹ Richard Blackburn, Lombard Mennonite Peace Center, Lombard IL, USA geeft voor Geweldloos Samenleven - een projectgroep van doopsgezinden in Nederland - geregeld trainingen over 'Family Emotional Process in Church and Society' en 'The Journey Toward Healing in Mediation: Transforming Church Conflict'.