



Modellen en technieken van conflicthantering: toepasbaarheid in een extreme conflictsituatie – het Israëliisch-Palestijns conflict

Eindwerk voorgelegd voor het behalen van de graad van licentiaat in de Sociale Agogiek door

Liselot Sleebus

Academiejaar 2004-2005

Promotor: Prof. Dr. L. Van Looy

Aantal woorden: 18.795



“Peace can be signed at the political level, but peace is made at the people level.”

(Marawan Barghouti, geciteerd door respondent 5, r75-76)

Samenvatting

Sleebus Liselot, 2^e licentie Sociale en Culturele Agogiek, faculteit Pedagogie en Educatiewetenschappen, Vrije Universiteit Brussel.

Modellen en technieken van conflicthantering: toepasbaarheid in een extreme conflictsituatie – het Israëliisch-Palestijns conflict.

Promotor: Prof. Dr. L. Van Looy.

Conventionele oplossingsmethoden zoals oorlogvoering blijken geen antwoord te bieden op de toename van geweld en conflicten, er is nood aan alternatieve conflicthanteringsmethoden. In dit onderzoek wordt een overzicht geschetst van bestaande westerse literatuur over deze methoden en wordt nagegaan of deze methoden een antwoord kunnen bieden in een extreem gewelddadig, niet-westers conflict: het Israëliisch-Palestijns conflict.

Om dit te onderzoeken worden Palestijnse organisaties en ervaringsdeskundigen bevraagd die werken rond conflicthantering. Er wordt navraag gedaan naar hun visie op het gebruik van westerse theorieën en naar de knelpunten die de werking van dergelijke organisaties bemoeilijken. De behandelde westerse theorieën worden toegepast op deze knelpunten.

De onderzoeksmethode is die van het kwalitatief, explorierend, interpretatief onderzoek via halfgestructureerde interviews met medewerkers van deze Palestijnse organisaties.

Uit het onderzoek blijkt dat de werking van de behandelde organisaties zeker relevant en belangrijk is, heel wat factoren bemoeilijken echter de werking van deze organisaties, maar ook de oplossing van het Israëliisch-Palestijns conflict. Veel van deze knelpunten zijn terug te koppelen naar en op te lossen met de behandelde literatuur uit de literatuurstudie. Daaruit kunnen we afleiden dat er wel degelijk overeenkomsten zijn tussen de westerse literatuur en de Palestijnse situatie, en dat deze westerse theorieën en modellen kunnen worden gebruikt in het Israëliisch-Palestijns conflict. Er bestaat bovendien geen hedendaags, Arabisch kader voor conflicthantering, het is dan ook een uitdaging voor de plaatselijke organisaties om er een te ontwikkelen, en dit kan met behulp van de westerse conflicthanteringsmethoden.

Inhoudstafel

1. Dankwoord	1
2. Verantwoording	2
2.1 Maatschappelijke relevantie	2
2.2 Wetenschappelijke relevantie	3
3. Literatuurstudie	5
3.1 Inleiding	5
3.2 Conflicthantering	5
3.3 Alternatieve conflicthanteringsmethoden	7
3.4 Conflicten	9
3.5 Fasen bij conflicthantering	11
3.6 Soorten conflicten	12
3.7 Positief omgaan met conflicten	13
3.8 Conflicthanteringsstijlen en –strategieën	14
3.9 Escalatieproces	16
3.10Belangrijkste conflicthanteringsmethoden	19
3.10.1 Bemiddelen	19
3.10.2 Onderhandelen	21
3.11Competenties bij conflicthantering	25
3.12Besluit	27
4. Exploratief onderzoek	28
4.1 Methodologie	28
4.1.1 Probleemstellende situering	28
4.1.2 Onderzoeksvragen	28
4.1.3 Onderzoeksmethode: kwalitatief, explorerend, interpretatief onderzoek	29
4.1.4 Verzameling van de gegevens	30
4.1.5 Verwerking van de gegevens	32
4.1.6 Betrouwbaarheid en validiteit	32
4.2 Analyse	34
1) Algemene informatie over de organisatie	34
2) Activiteiten	36

3) Knelpunten	37
4) Westerse literatuur	44
4.3 Conclusies en aanbevelingen	48
4.3.1 Conclusies	48
1) Algemene informatie over de organisatie	48
2) Activiteiten	48
3) Knelpunten	49
4) Westerse literatuur	53
4.3.2 Aanbevelingen	54
4.3.2.1.1 Aanbevelingen voor vervolgonderzoek	54
4.3.2.1.2 Aanbevelingen voor de organisatie	55
4.3.2.1.3 Algemene aanbevelingen	56
5. Besluit	57
6. Bibliografie	
Bijlagen	
1) Overzicht van de geschiedenis van het Israëliisch-Palestijns conflict	
2) Bepaling van de intersubjectiviteit	
3) Basisindeling voor het coderen van de primaire documenten	
4) Inventaris van de onderzoeksresultaten	
5) Primaire documenten	

1. Dankwoord

Dit onderzoek heeft heel wat voeten in de aarde gehad. Het was een zeer leerrijke, maar ongelofelijk moeilijke tocht, die zeker niet had kunnen slagen zonder de hulp van heel wat mensen.

Eerst en vooral wil ik mijn promotor, Professor Van Looy, bedanken. Haar enthousiasme en vakkundigheid zijn een enorme bron van motivatie en inspiratie geweest en hebben ervoor gezorgd dat alles in zijn plooi viel. Daarnaast wil ik alle Palestijnse organisaties en respondenten bedanken die hebben meegewerkt aan dit onderzoek, de Palestijnse gastvrijheid en bereidheid tot medewerking kennen geen grenzen. Ik bedank ook de VLIR, die studenten stimuleren om hun onderzoek of stage in een ontwikkelingsland te doen, voor hun financiële steun; en Mevrouw Couder, Maite en Luc voor hun hulp bij het samenstellen van het aanvraagdossier. Ook de lezers van mijn thesis moeten worden vermeld: Erna, Anthony, Tom en mijn grootouders.

De keuze voor dit thema was niet voor de hand liggend. Daarom bedank ik Marcus Armstrong, Jef Mostinckx, Christine Jacobs, Tony Van Loon, Anthony Vanoverschelde, Luc Laeremans, Guy Capals, Stefaan Smis en Bruno Coppieters, die mij op weg hebben geholpen. Nog minder evident was de reis naar Israël en Palestina; die was onmogelijk geweest zonder de hulp van mijn contactorganisatie Taawon en van Nadeem en Yuval, en werd bovendien onvergetelijk gemaakt door Khaled, Rasha, Khalil, Issam, Fares, Shadi en Tamir van Taawon; en door Brahim, Zeid, Suad, Shatha, Ola, Areej, Farah, Menno, Shane, Jan, Ibrahim, Yuval, Yuval's familie, Nadeem, Boris, Yana, Naomi, Amid en Royi. Ik wil dan ook mijn familie en vriend Moesje bedanken dat ze achter mijn beslissing stonden en voor de steun die ik kreeg bij deze onderneming.

Daarnaast heb ik veel steun gekregen van mijn kotgenoot Katrien en van mijn ongeëvenaarde vriendin Kim, waarmee ik sinds de interculturele uitwisseling (zie 'maatschappelijke verantwoording') een hechte vriendschap heb opgebouwd. Ook de andere leden van deze uitwisseling behoren vernoemd te worden, in de eerste plaats Lander, Marian en Nele, maar ook Koenraad, Anton, Liad, Dima, Hanan, Maya, Milla, Miri, Nijmy, Shani, Esther, Joris, Nina, Wieke, Twan, Christiane, Anne, Jelle, Jort, Erik, Lanne, Hielke en niet te vergeten de leden van Conyoungtion, de organisatie die deze uitwisseling – waarmee alles is begonnen – mogelijk maakte: Menno, Merdeka, Sophie en Jasper.

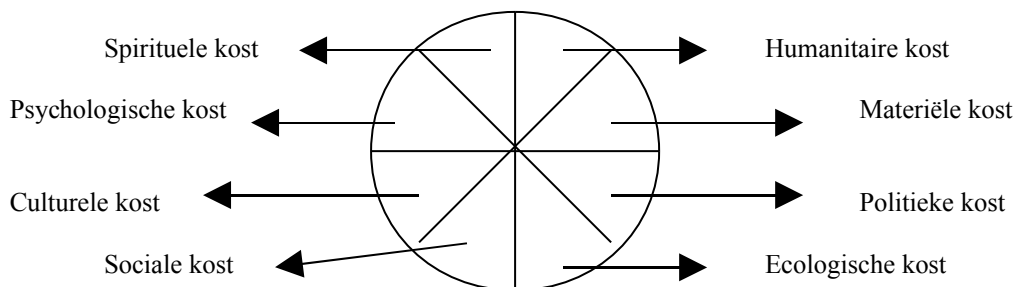
2. Verantwoording

2.1 Maatschappelijke verantwoording

Ruzies, meningsverschillen, onenigheden, conflicten: ze zijn deel van het menselijk bestaan, ze zijn er altijd geweest en zullen er altijd zijn. Ze zijn ook alomtegenwoordig: thuis, op school, op het werk,... Overall moet sociaal overleg worden gepleegd, afspraken worden gemaakt, enz. Conflicthantering is dan ook een belangrijke menselijke bezigheid (Mostinckx, 2004a). Iedereen onderhandelt elke dag wel ergens over. Naties, groepen en individuen proberen al sinds mensenheugenis om conflicten te hanteren en de negatieve, ongewenste gevolgen ervan tegen te gaan (Shamir, 2003). Mensen verschillen, en ze gebruiken conflicthanteringsmethoden om deze verschillen aan te pakken (Fisher, Ury & Patton, 1994).

Omdat conflicten deel uitmaken van de menselijke natuur, is het raadzaam te leren hoe met deze conflicten om te gaan, hoe escalatie en destructie tegen te gaan, en hoe innovatieve en creatieve methoden te ontwikkelen om ze op te lossen. Conflicten moeten niet worden vermeden, maar wel gehanteerd. Wanneer de verschillende partijen een conflict zien als een kans om te overleggen, kan iedereen er beter van worden en kunnen deze conflicten zelfs aanzet geven tot groei, evolutie en sociale verandering (Shamir, 2003).

Dat klinkt allemaal wel mooi, maar in de realiteit zien we dat het aantal gewelddadige conflicten in de wereld steeds toeneemt. De 20^{ste} eeuw was de meest gewelddadige uit de geschiedenis. In 2000 had twee derde van alle landen ter wereld te kampen met spanningen en latente gewelddadige conflicten, in tweehonderd brandhaarden stonden mensen elkaar naar het leven. Elk jaar sterven een half miljoen kinderen in een of andere vernielzuchtige, zinloze oorlog (Reychler & Moreels, 1995, p96). Deze door mensen veroorzaakte rampen richten massale verwoesting aan, ze zijn uitermate duur en betekenen een ernstige bedreiging voor de wereldstabiliteit (Reychler & Paffenholz, 2000). De kost van gewelddadige conflicten is enorm, niet alleen financieel. Reychler (2000) illustreert dit als volgt:



Figuur 1: De kost van gewelddadige conflicten. Bron: Reychler, 2000, p22.

Uytterhaeghe (2004) voegt daar nog enkele kosten aan toe: de veiligheidskost, economische kost, mensenrechtenkost, soevereiniteitskost, verminking van het internationaal recht, ondermijning van het VN-gezag en ondermijning van de globale veiligheid en ontwapening.

Oorzaak van de toenemende conflicten en de onbevredigde resultaten is volgens Goovaerts (1999) de bijna ongrijpbare evolutie van de technologie, de maatschappij, de politiek en de sociale economie: iedereen moet zijn belangen of die van zijn groep verdedigen binnen een zich steeds uitbreidend veld van nieuwe uitdagingen en de communicatie wordt steeds complexer.

De conventionele oplossingsmethoden (zoals oorlogvoering) blijken geen oplossing te bieden voor het toenemende geweld, er is nood aan alternatieve conflicthanteringsmethoden. In dit onderzoek wordt een overzicht geschetst van bestaande westerse literatuur over deze methoden en wordt nagegaan of deze methoden een antwoord kunnen bieden in een extreem gewelddadig, niet-westers conflict: het Israëliisch-Palestijns conflict.

Dit specifieke conflict werd gekozen uit persoonlijke interesse. Tijdens eigen deelname aan een interculturele uitwisseling met Palestijnse, Israëliische, Nederlandse en Belgische jongeren, kwam het tot een conflict tussen de Palestijnse en de Israëliische delegatie. Een Brits bemiddelaar zette een bemiddelingsproces op touw, en dit resulteerde in een verzoening tussen de partijen, een sterke groepsband en een gevoel van optimisme bij alle deelnemers. Hieruit groeide de interesse voor alternatieve conflicthanteringsmethoden en voor de mogelijke toepasbaarheid van deze methoden in het Israëliisch-Palestijns conflict.

2.2 Wetenschappelijke verantwoording

Dit onderzoek heeft niet als doel het Israëliisch-Palestijns conflict diepgaand te analyseren (bv. fasen, factoren, hindernissen, mechanismen enz.), noch kant-en-klare oplossingen voor het conflict aan te dragen. Waar de internationale gemeenschap niet in slaagt, zal ook een licentiaatsonderzoek niet in slagen. In dit onderzoek zal daarentegen een overzicht worden geschetst van westerse conflicthanteringsmethoden, en zal worden nagegaan of deze westerse methoden ook kunnen worden gebruikt in het Israëliisch-Palestijns conflict. Om dit te onderzoeken zullen Palestijnse ervaringsdeskundigen en organisaties worden bevraagd die zich bezig houden met conflicthantering. Er zal navraag worden gedaan naar hun visie op het gebruik van westerse theorieën en naar de knelpunten die de werking van dergelijke

organisaties bemoeilijken. De behandelde westerse theorieën zullen in dit onderzoek worden toegepast op deze knelpunten.

Tijdens de interculturele uitwisseling is gebleken dat beide partijen vooroordelen, een verkeerde beeldvorming en misinformatie hebben over de andere partij. Het gebrek aan contact tussen beide partijen vormt een belangrijke hinderpaal. Verwacht wordt dat dit element ook uit dit onderzoek zal blijken. De bemiddeling tijdens de uitwisseling was succesvol, dit bracht ons ertoe te verwachten dat westerse conflicthanteringsmethoden ook toepasbaar zullen zijn in de Palestijnse gebieden. Ons inziens hebben alle conflicten, naast hun onmiskenbare specificiteiten, ook gemeenschappelijke kenmerken.

Het onderzoek kadert in de agogische discipline: er wordt een verandering, een verbetering van de Palestijnse situatie beoogt vanuit de Palestijnse organisaties. De theoretische relevantie schuilt erin dat een overzicht wordt geschetst van (alternatieve) westerse conflicthanteringsmethoden. Het onderzoek is ook praktisch relevant want de conclusies zullen in de praktijk kunnen worden gebruikt; hiervoor zullen verscheidene aanbevelingen worden geformuleerd.

Gelijkaardig onderzoek werd nog niet eerder uitgevoerd. Dat is niet verwonderlijk aangezien de regio weinig toegankelijk is voor onderzoekers wegens de strenge veiligheidscontroles en het aanhoudende geweld, en aangezien de hier bevraagde organisaties nog niet lang bestaan en dit onderzoek enkele jaren geleden dus niet kon worden uitgevoerd. Pas na de Oslo-akkoorden (1993) was er in de Palestijnse gebieden ruimte voor dergelijke initiatieven, vele van de organisaties zijn zelfs pas ontstaan na 2000.

Dat conventionele oplossingsmethoden niet werken in de huidige, complexe, gewelddadige conflicten, is zeker geldig voor de Israëlisch-Palestijnse situatie. Dit onderzoek wil een aanzet geven tot een betere werking van de betreffende Palestijnse organisaties en wil nagaan hoe de westerse conflicthanteringsmethoden hierbij kunnen helpen.

3. Literatuurstudie

3.1 Inleiding

Traditionele oplossingsmethoden blijken niet langer te volstaan voor de aanpak van conflicten en geweld, elementen die steeds meer aanwezig zijn in de huidige maatschappij. Dit hoofdstuk wil een beeld schetsen van de bestaande westerse literatuur over alternatieve conflicthantering. Eerst wordt een overzicht gegeven van mogelijke vormen van conflicthantering, dan volgen de alternatieve conflicthanteringsmethoden. Daarna wordt het begrip conflict verduidelijkt: wat is het, welke fasen kent een conflict en welke soorten bestaan er? Men moet positief omgaan met conflicten; dit wordt verhelderd, de verschillende conflicthanteringsstijlen en -strategieën worden besproken en conflictescalatieprocessen worden behandeld. Vervolgens komen de belangrijkste conflicthanteringsmethoden uitgebreid aan bod, met speciale aandacht voor de methode van het principiële onderhandelen, waarna wordt afgesloten met een overzicht van de competenties die essentieel zijn bij conflicthantering.

3.2 Conflicthantering

België bevindt zich niet in een oorlogssituatie; de meer fundamentele conflicten die bij ons bestaan, worden geweldloos behandeld, vaak via het gerecht. Elke vorm van geweldloze conflicthantering is te verkiezen boven een gewelddadige manier, maar toch worden de conflicten in de rechtbank niet zonder slag of stoot opgelost, dit bewijst o.a. de term ‘vechtscheiding’ die maar al te vaak wordt gehanteerd. Mostinckx (2004b) meent dat het ook anders kan. Hij geeft een overzicht van de meest voorkomende vormen van conflictafhandeling in België: rechtspraak (vonnis – arrest), arbitrage, bindend advies, onderhandeling, ombudsdienst en bemiddeling.

Mostinck (2004b) licht de verschillende vormen toe. Een vonnis of arrest is een formele, afdwingbare beslissing, genomen door een onafhankelijke rechtbank op basis van wetgeving. De rechter houdt zich niet bezig met het proces tussen de partijen in het conflict, hij buigt zich enkel over de inhoud en doet daar een uitspraak over (La Poultré & Boelrijk, 2001). Arbitrage is eveneens een formele procedure, waarbij de partijen niet rechtstreeks onderhandelen maar hun zaak voor een onafhankelijke arbiter bepleiten, en het gezag en de beslissing van deze arbiter aanvaarden. Deze beslissing is, in tegenstelling tot een vonnis, niet aanvechtbaar. Ook de arbiter buigt zich enkel over de inhoud en doet daarover een uitspraak (La Poultré e.a.,

2001). Een bindend advies komt intern tot stand, op basis van een overeenkomst tussen de partijen, die hun geschil vrijwillig voorleggen aan een onafhankelijke expert. Het advies van deze expert is bindend. Een onderhandeling is meestal een informeel gebeuren tussen de partijen, al dan niet met behulp van een derde. Onderhandelen omschrijft Prein (2001) als een uitwisselingsproces ('voor wat hoort wat') tussen rationeel calculerende individuen met strijdige belangen die evenwel van elkaar afhankelijk zijn voor de realisering van die belangen. Een ombudsdienst is onafhankelijk en multifunctioneel: zij doet sociaal onderzoek, onderhandelt, bemiddelt, adviseert de overheid, geeft informatie en sensibiliseert. Bemiddeling is een vorm van onderhandelen waarbij een neutrale bemiddelaar de onderhandelingen tussen partijen begeleidt om te komen tot gezamenlijk gedragen en voor ieder van hen optimale resultaten.

In Nederland maakt men een onderscheid tussen bemiddeling en mediation: mediation is een specifieke vorm van bemiddeling, waarbij beroep wordt gedaan op een erkende, professionele mediator en waarbij een officiële standaardprocedure (opgesteld door het Nederlands Mediation Instituut – NMI) wordt gevolgd, die vooral voor juridische geschillen van belang is (La Poultré e.a., 2001 en Mostinckx, 2004a).

Mostinckx (2004a) maakt de volgende vergelijking:

Tabel 1: Vergelijking conflictanteringsmethoden. Bron: Mostinckx, 2004a, p63.

Vergelijking					
	Rechtsgang	Arbitrage	Ombudsdienst	Onderhandeling	Bemiddeling
Formele procedure	Ja	Ja	Ja/nee	Neen	Neen
Resultaat	Vonnis Arrest	Beslissing Arrest	Overeenkomst Opmerking Beleidsadvies	Overeenkomst	Formele overeenkomst
Toekomstgericht	Neen	Neen	Ja	Ja	Ja
Kosten	Hoog	Hoog	Laag	Laag	Laag
Onafhankelijke derde	Ja	Ja	Ja/nee	Neen	Ja
Zelf gekozen oplossing geschil	Neen	Neen	Ja/nee	Ja	Ja
Gelijkwaardigheid partijen	Neen	Neen	Neen	Ja/nee	Ja
Vertrouwelijkheid	Neen	Neen	Min of meer	Ja	Ja
Vrijwilligheid	Neen	Neen	Neen	Min of meer	ja

La Poultré e.a. (2001) geven een gelijkaardig overzicht, maar 'ombudsdienst' wordt niet opgenomen, ze voegen daarentegen wel 'mediation' toe:

Tabel 2: Overzicht conflicthanteringsmethoden. Bron: La Poultré & Boelrijk, 2001, p17.

	Rechtsgang	Arbitrage	Onderhandelen	Bemiddeling	Mediation
Gericht op proces	--	-	-/+	+/-	++
Onderling vertrouwen	-	+/-	++	+	++
Toekomstgericht	--	-	++	+	++
Kosten	Hoog	Hoog	Laag	Laag	Laag
Vrijwillig	Nee	Nee	Ja	Ja	Ja
Derde	Ja	Ja	Nee	Ja	Ja
Oplossing geschil	Ja	Ja	?	?	?
Formele procedure	Ja	Ja	Nee	Nee	Nee
Afdoening	Vonnis	Vonnis	Afspraak	Overeenkomst	Overeenkomst

Als we beide schema's vergelijken, kunnen we stellen dat ze sterk gelijkaardig zijn. We kunnen de kolom 'mediation' makkelijk rechts plaatsen in het schema van Mostinckx, zodat een continuüm wordt gevormd van rechtsgang aan het ene uiteinde – waarbij de kosten hoog zijn en de nadruk ligt op de formaliteit en de verplichting– tot mediation aan het andere uiteinde – waarbij vrijwilligheid, flexibiliteit en toekomstgerichtheid centraal staan. Het is dan ook begrijpelijk dat men steeds meer streeft naar alternatieve conflicthanteringsmethoden.

3.3 Alternatieve conflicthanteringsmethoden

Alternatieve geschiloplossingstechnieken dienen om het beroep op een rechter of rechtbank te vermijden (Schoenfield & Schoenfield, 1991, in Goovaerts, 1999). In vele staten zijn partijen verplicht eerst naar een bemiddelingsdienst te stappen voor ze naar de rechtbank kunnen gaan. In Nederland heeft men reeds ingezien dat partijen via bemiddeling vaak tot een overeenkomst komen, en dat deze procedure ook minder lang duurt dan een rechtsprocedure (Rijksvoorlichtingsdienst, 2002). Op 20 januari 2005 keurde de Kamer er de invoering van het project 'Mediation naast inspraak' goed, vanaf april 2005 wordt deze doorverwijzingsmogelijkheid gefaseerd doorgevoerd in de verschillende Nederlandse rechtbanken (De Rechtspraak, z.d. en Walters, 2005).

Ook de Europese Commissie is overtuigd van de voordelen van alternatieve conflicthanteringsmethoden. In mei 2000 werden een aantal besluiten hieromtrent geformuleerd en op 22 oktober 2004 werd een voorstel goedgekeurd tot invoering van een aantal maatregelen om bemiddeling te stimuleren (Europarl, 2004 en EJM, 2004). De Commissie hanteert de internationale term Alternative Dispute Resolution (ADR).

ADR omhelst verschillende methoden van geweldloze en confrontatieloze conflictoplossing, gaande van directe onderhandelingen tussen twee of meer partijen aan het ene uiteinde, tot adjudicatie (de rechtbank legt een maatregel op aan de partijen, toestemming van de partijen

is niet nodig) en arbitrage aan het andere uiteinde, waarbij een externe partij de oplossing oplegt. Tussen deze twee uitersten ligt ‘bemiddeling’, waarbij een derde partij de disputanten helpt een oplossing te zoeken die aanvaardbaar is voor alle partijen. De ADR-beweging ontstond in de jaren ’70 in de Verenigde Staten met als doel het zoeken van alternatieven voor procesvoering. Sindsdien heeft de beweging overal ter wereld aan aanhang gewonnen doordat men ontdekte dat deze alternatieve methoden een betere manier waren om conflicten aan te pakken (Shamir, 2003).

Ook in België zitten alternatieve conflicthanteringsmethoden, o.a. bemiddeling, in de lift en vinden ze steeds meer toepassingen (Mostinckx, 2004b). Storme (1993) meent ook dat, hoe weldadig een onafhankelijke rechtspraak ook moge zijn, wij een samenleving moeten opbouwen waarin geschillen worden gebannen of voorkomen, of minstens door de betrokkenen zelf opgelost. Maar, stelt hij, dat is nog een lange, hoewel attractieve, weg. Nu – tien jaar na de uitspraak van Storme – is nog steeds een behoorlijke weg af te leggen, maar we staan al een pak verder. Dat we dit enkel kunnen toejuichen bewijst volgend overzicht van Mostinckx (2004b):

Tabel 3: Vergelijking justitie – bemiddeling. Bron: Mostinck, 2004b.

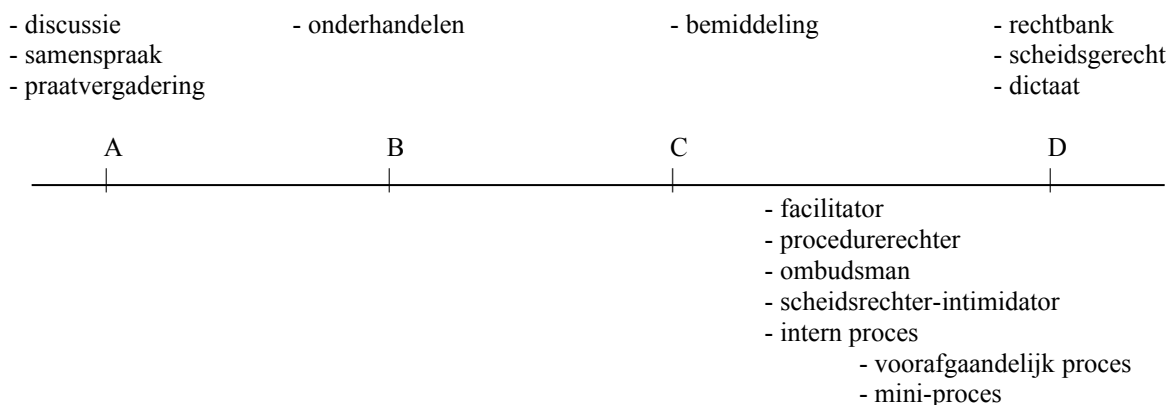
Justitie	Bemiddeling
Verticale logica (hiërarchie)	Horizontale logica (participatie)
Op zoek naar de waarheid	Op zoek naar een overeenkomst
Openbare orde primeert	Belangen van de partijen primeren
Rechtskader	Gelijkheidskader
Breuk	Verbinding – verbondenheid

Het juridisch rechtssysteem is bovendien in veel landen in een inefficiënte, tijd- en geldroevende stroomversnelling terechtgekomen. De vermenigvuldiging van wetten zorgt voor rechtsonzekerheid en de jurisprudentie zelf put steeds minder duidelijkheid uit de wetgeving. De mensen proberen hun problemen bijgevolg zelf op te lossen (Goovaerts, 1999). Hij geeft een overzicht van de meest voorkomende alternatieve geschiloplossingstechnieken:

- gewone samenspraak: niet gestructureerd, voornamelijk niet-doelgerichte communicatie,
- praatvergadering: wel doelgericht, leidt tot consensus,
- onderhandelen: iedere partij ontwerpt een eigen communicatie en methodiek en brengt deze tot uitvoering,
- bemiddelaar: brengt de partijen aan tafel, maar zijn invloed is beperkt tot (morele) druk,
- facilitator: brengt de partijen aan tafel, zonder meer,
- procedurerechter: vergemakkelijkt het onderhandelingsproces,

- ombudsman: heeft een beperkte beslissingsmacht en beschikt over uitvoeringsmogelijkheden,
- scheidsrechter-intimidator: wil de partijen tot een akkoord dwingen door de omvang van de wederzijdse toegevingen die hij zal opleggen te laten aanvoelen,
- intern proces: één partij test haar argumenten als het ware binnenskamers uit alvorens zich tot een rechtbank te wenden,
- voorafgaandelijk proces: de partijen zetten intern hun argumenten uiteen tegenover elkaar,
- mini-proces: een jurist beraadslaagt met de onderhandelaar nadat zij de uiteenzettingen van de raadsman over de zaak hebben gehoord,
- ééntekstmethode: een derde partij pakt uit met een geschreven voorstel, de partijen stellen ieder om beurt een wijziging voor, de derde partij onderhandelt om punt per punt tot een akkoord te komen.

Goovaerts (1999) schetst een overzicht:



Figuur 2: Omstandigheden en methoden tot geschiloplossing. Bron: Goovaerts, 1999, p50.

Het continuüm van ‘losse’ methoden (links) tot ‘vaste’ methoden (rechts), waarvan sprake bij de schema’s van Mostinckx en La Poeltré e.a. (zie punt 3.2), wordt hier duidelijk gevisualiseerd, zij het niet dat Goovaerts onderhandelen als een ‘lossere’ methode ziet dan bemiddelen, in tegenstelling tot Mostinckx en La Poeltré. Goovaerts behandelt ook meer mogelijkheden dan beide auteurs, zijn theorie is daarom ook interessanter.

3.4 Conflicten

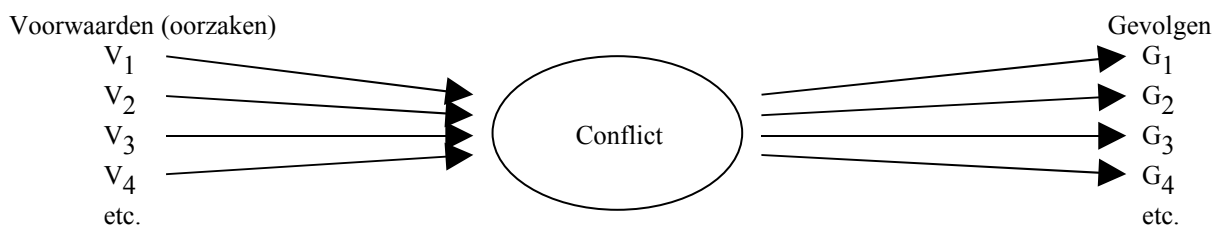
Uit de inleiding van dit onderzoek bleek reeds dat ruzies, geschillen, onenigheden en conflicten er altijd zijn geweest en altijd zullen bestaan. Volgens John Burton slaan geschillen op ‘belangen waarover kan worden onderhandeld’; conflicten hebben te maken met

‘menselijke behoeften waarop eigenlijk niet toegegeven kan worden en die men evenmin met dwang kan beëindigen’ (Reychler e.a., 1995, p90), met ‘het nastreven van onverenigbare doelen door verschillende partijen’ (Reychler, 2000, p23).

Een conflict bevat vier elementen (van Ginneken, Otto & van Ruiten, 1989): (1) een situatie: er bestaat een tegenstelling; (2) besef: alle partijen kennen deze situatie, maar dit kennen is onvermijdelijk subjectief; (3) emotie: de manier waarop men een situatie waarneemt, gaat altijd gepaard met gevoelens, bijvoorbeeld stress, angst of vijandschap; en (4) gedrag: op grond van deze waarnemingen en gevoelens doen de partijen iets, bijvoorbeeld samenwerken, aanvallen, weglopen of onderhandelen.

Ook Prein (2001), legt de nadruk op het besef, de (subjectieve) beleving: we spreken van een sociaal conflict wanneer tussen twee of meer partijen (personen of groepen) de belangen, doelen, rollen en/of opvattingen met elkaar onverenigbaar zijn of lijken (objectieve situatie). Een conflict wordt een psychologische realiteit wanneer ten minste één van de partijen de situatie als onverenigbaar beleeft en daarop reageert met vijandig of agressief gedrag. Een gelijkaardig onderscheid maakt Prein tussen de structuurbenadering en de procesbenadering. Bij de structuurbenadering worden conflicten verklaard in termen van de structuur (de min of meer stabiele kenmerken) van de omstandigheden. De procesbenadering vat een conflict op als een dynamisch proces dat zich ontwikkelt wanneer partijen reageren op voorgaande of anticiperen op volgende gebeurtenissen, deze benadering besteedt dus aandacht aan de psychologische processen. Beide perspectieven zijn aanvullend.

Een definitie van de term ‘conflict’ moet dynamisch zijn, aangezien er verschillende krachten het conflict beïnvloeden. Mulder (1980) kijkt naar de krachten die een conflict veroorzaken of verheviggen, en naar de gevolgen die door een conflict worden geproduceerd.



Figuur 3: De 'spin': conflictdefinitie door middel van voorwaarden- en gevolgenanalyse. Bron: Mulder, 1980, p19 en 1984, p310.

Voorbeelden van voorwaarden zijn: schaarste aan bewegingsruimte; schaarste in goederen zoals eten, drinken, geld materiaal (economische stagnatie en crisis); schaarste aan macht; verschil in waarden (culturele revolutie); verschil in waarneming van gegevens. Voorbeelden van gevolgen zijn: simpele cognitieve structuren (zwart-wit stereotypering); affecten (spanningen, vijandigheid); afgeslotenheid voor objectieve gegevens, slechte communicatie; strijd (Mulder, 1980, p17).

3.5 Fasen bij conflicthantering

Conflicthantering is een probleemoplossingsproces, waarbij meestal drie fasen worden onderscheiden (Prein, 2001): (1) probleemidentificatie of differentiatie: blootleggen, verhelderen, specificeren en onderling confronteren van standpunten en van de belangen en visies die daaraan ten grondslag liggen; (2) exploratie: zoeken naar nieuwe, creatieve oplossingen; en (3) integratie: samenbrengen van gezichtspunten in een gemeenschappelijk besluit over een oplossing.

Een eerste inzicht in een conflict is noodzakelijk wanneer men dat conflict op een zinvolle manier wil aanpakken (Cuyvers & Mertens, 2000). Het onvermogen om de complexiteit van een conflict te erkennen leidt onvermijdelijk tot een gebrekkige analyse en strategie (Nathan, 2000). Van Ginneken e.a. (1989) maken een onderscheid tussen de beschrijving en de diagnose van een conflict. Een beschrijving van een conflict volstaat niet, men moet deze beschrijving ook interpreteren. Een beschrijving zorgt voor informatie over:

- de partijen: de individuen, groepen, woordvoerder enz.;
- de kwestie: het onderwerp, geschilpunt;
- de sociale context: het sociale systeem waartoe de partijen behoren;
- de geschiedenis: de voorgeschiedenis en het verloop van het conflict;
- het gedrag: de argumenten, acties van de partijen;
- de eventueel betrokken buitenstaanders: bv. een bemiddelaar.

Voor de beschrijving van een conflict moet men bijkomende informatie verzamelen over:

- de aard van de kwestie: emotioneel of rationeel;
- de taakafhankelijkheid: de onderlinge afhankelijkheid bij de taakvervulling;
- het machtsverschil tussen de partijen (formeel of situationeel);
- de escalatiegraad: de sterkte van het conflict;

- de procedures die de partijen gebruiken: de mogelijkheden tot beslechting van het conflict, bv. normen, instanties, regelingen enz.;
- de tijdsdruk.

Prein (2001) ziet vier factoren die relevant zijn bij conflictdiagnose en –interventie. Deze factoren zijn min of meer terug te vinden in bovenstaande opsommingen van van Ginneken e.a.: (1) de structurele conflictbron of –oorzaak; (2) de karakteristieken van de betrokken partijen en hun onderlinge relatie; (3) de conflictreguleringsmechanismen in het bestaande systeem en (4) de omgeving waarin het conflict zich afspeelt (bredere context).

Reychler (2000) bespreekt de diagnose voor een gewelddadig conflict, hij maakt daarvoor gebruik van de formule ‘4 + 1’: (1) onderlinge afhankelijke partijen, (2) die deze interdependentie als negatief ervaren, (3) die de mogelijkheid hebben om gewapend geweld te gebruiken en (4) het gebruik van geweld als de meest rendabele optie beschouwen. (5) Eens een conflict gewelddadig wordt, brengt geweld meer geweld voort.

De term ‘geweld’ verwijst naar een situatie waarbij de kwantitatieve en kwalitatieve levensstandaard van individuen of bevolkingsgroepen moedwillig wordt ingeperkt (Reychler, 2000, p22). Reychler benoemt de vier soorten instrumenten van geweld: fysieke, structurele, instrumentele en psychologische.

Een conflict is een complex gegeven, getuige de verschillende fasen en elementen die kunnen worden onderscheiden. Begrip van en inzicht in een conflict zijn noodzakelijk om tot een oplossing te kunnen komen.

3.6 Soorten conflicten

Kuipers-Bos (1992) onderscheidt volgende soorten conflicten:

- interpersoonlijke versus intrapersoonlijke conflicten,
- zakelijke versus persoonlijke conflicten,
- stereotype versus niet-stereotype conflicten,
- procesmatige versus structurele conflicten.

Een conflict draait vaak om onderlinge afhankelijkheid. Prein (2001) maakt hierbij een onderscheid tussen: (1) instrumentele conflicten: over prioriteiten en/of middelen (doel- of taakafhankelijkheid, functionele overlapping); (2) belangenconflicten: over schaarse materiële of immateriële bronnen; en (3) machtsconflicten: binnen verticale of horizontale

machtsrelaties. Van Ginneken e.a. (1989), voegen hier nog strategische, ideologische en identiteitsconflicten aan toe.

Het is duidelijk dat er verschillende vormen van conflicten te onderkennen zijn, dit draagt alleen maar bij tot de complexiteit van het onderwerp. De opsommingen hierboven zijn verre van volledig, bovendien zijn nuances en overlappingsen mogelijk. We kunnen stellen dat bijna elk conflict verschillend is: er zijn uiteindelijk zoveel soorten als er conflicten zijn, al zijn ze soms wel gelijkaardig.

3.7 Positief omgaan met conflicten

De term ‘conflict’ heeft een negatieve connotatie, uit conflicten lijken vooral negatieve dingen te ontstaan: stress, ruzies,... en zelfs oorlogen. Dit dekt slechts een deel van de lading. Conflicten kunnen ook positief zijn, op voorwaarde dat de verschillende partijen het conflict zien als een kans om te overleggen zodat iedereen er uiteindelijk beter van wordt. Op die manier kunnen conflicten aanzet geven tot groei, evolutie, sociale verandering, en tot de ontwikkeling van nieuwe denkwijzen (Shamir, 2003).

Heel wat conflicten worden om de lieve vrede zoveel mogelijk toegedekt of vermeden (Van Dael, Van Loo & Verkest, 1993). Conflicten moeten niet vermeden worden, dit zou trouwens onmogelijk en bovendien onwenselijk zijn; er moet alleen op een opbouwende, geweldloze manier worden mee omgegaan (Spriet, 2005). Geweldloosheid is een principe, waarbij het toepassen van geweld in welke vorm dan ook – hetzij op persoonlijk, sociaal of politiek vlak – wordt afgewezen. Conflicten moeten bewust, constructief en fantasierijk worden opgelost. De voorwaarden hiervoor zijn (Walker, 2001):

- het creëren van een vertrouwenssfeer waarin de eigen waarde van ieder mens persoonlijk wordt gerespecteerd, ongeacht zijn sociale, culturele (ook religieuze, met het ras samenhangende) of familiale achtergronden en zijn geslacht;
- de wens en het vermogen openhartig met elkaar te praten;
- de wens en het vermogen kritisch te denken en samen naar een gemeenschappelijke oplossing van het probleem toe te werken.

Volgens van Ginneken e.a. (1989) vergt het effectiever met conflicten leren omgaan drie dingen: (1) de houding tegenover het conflict verbeteren: beseffen dat een conflict vruchtbaar kan zijn, open staan voor signalen en bereid zijn tot flexibel reageren; (2) het inzicht in het conflict verdiepen: begrijpen hoe conflicten ontstaan, hoe ze verlopen, welke bronnen van

misverstanden er zijn en hoe conflicten escaleren; en (3) vaardigheden ontwikkelen: leren omgaan met methoden om conflicten te voorkomen, met methoden om een ‘diagnose’ te stellen en om conflicten te beheersen, met ‘tactieken’ en met ‘interviews’. De auteurs benadrukken ook het belang van voorzorg, zelfzorg en nazorg.

Wanneer bewust en opbouwend met conflicten wordt omgegaan, hoeven deze conflicten helemaal niet negatief te zijn. Effectieve conflicthantering zorgt voor een duurzame oplossing, waarbij iedereen wint.

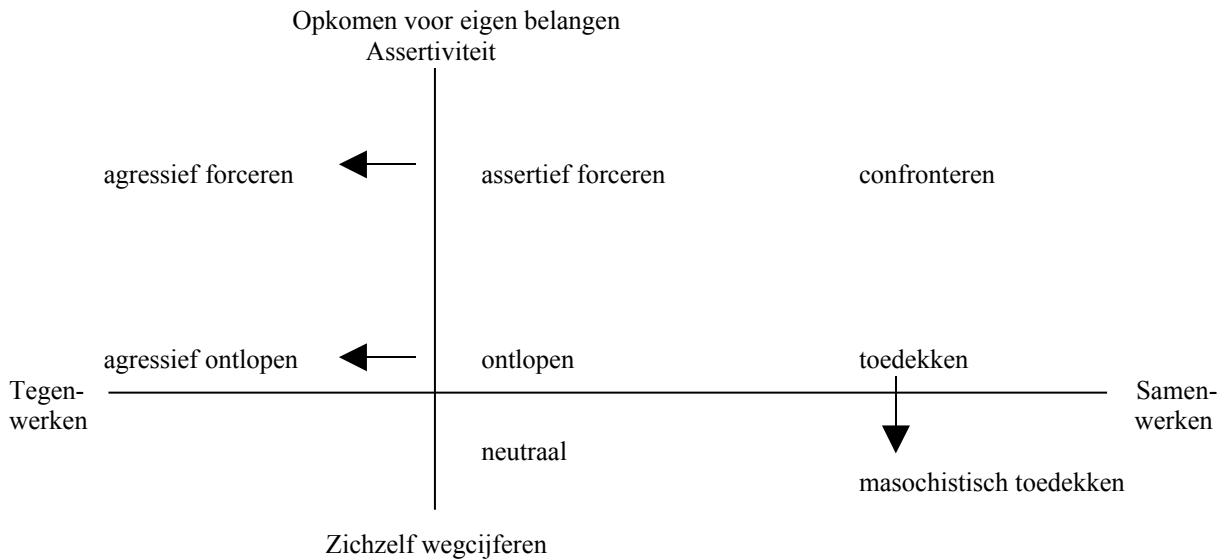
3.8 Conflicthanteringsstijlen en –strategieën

Er zijn verschillende manieren om met conflicten om te gaan. Prein omschrijft stijlen van conflicthantering als ‘de min of meer consistente patronen of stabiele voorkeursmanieren die een persoon in uiteenlopende situaties gebruikt om een conflict te hanteren en de daarmee samenhangende oriëntaties en attitudes ten opzichte van het conflict’ (2001, p39). De keuze van een strategie door een partij wordt volgens van Ginneken e.a. (1989) bepaald door:

- de situatie (de buitenwereld):
 - de kenmerken van het conflict
 - het (verwachte) gedrag van de tegenpartij
- de partij zelf (de binnenwereld):
 - de persoonlijke neigingen
 - de bewuste motieven

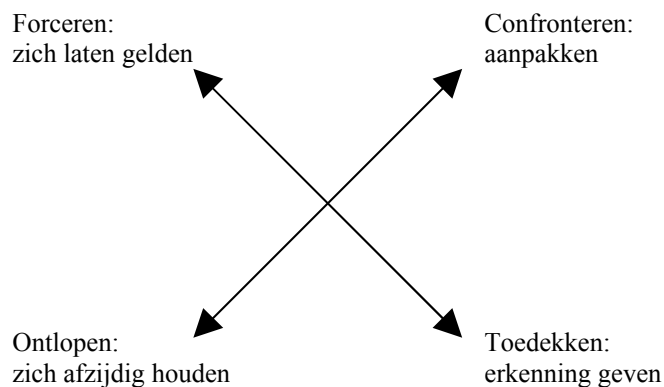
De meeste analisten onderscheiden vijf verschillende benaderingen om conflicten aan te pakken (J. Folger e.a., in Reychler, 2000) en gebruiken hierbij criteria van assertief gedrag – gericht op het bevredigen van de eigen behoeften – en coöperatief gedrag – gericht op het bevredigen van de behoeften van de andere partij (Reychler, 2000): (1) de dwingende/competitieve benadering: hoge graad van assertiviteit, lage graad van samenwerkingsbereidheid; (2) de tegemoetkomende benadering: niet assertief, maar wel coöperatief; (3) de ontwijkende benadering: noch assertief noch samenwerkingsbereid; (4) de compromisbenadering: het midden zoeken tussen assertiviteit en coöperativiteit, de partijen geven en nemen; en (5) de meewerkende benadering: hoge graad van zowel assertiviteit als samenwerkingsbereidheid.

Op basis van dezelfde criteria geeft Prein (2001) vier mogelijke stijlen van conflicthantering: ontlopen, confronteren, forceren en toedekken. Hij beschouwt deze stijlen als vier polen van de twee kruiselingse dimensies (1) samenwerken en (2) assertiviteit:



Figuur 4: Stijlen van conflicthantering, getekend in het tweedimensionale model (samenwerken en assertiviteit). Bron: Prein, 2001, p41.

Deze dimensies corresponderen met de twee basisdilemma's die spelen in iedere menselijke relatie (Wilmot & Hocker, 2001 in Prein, 2001):



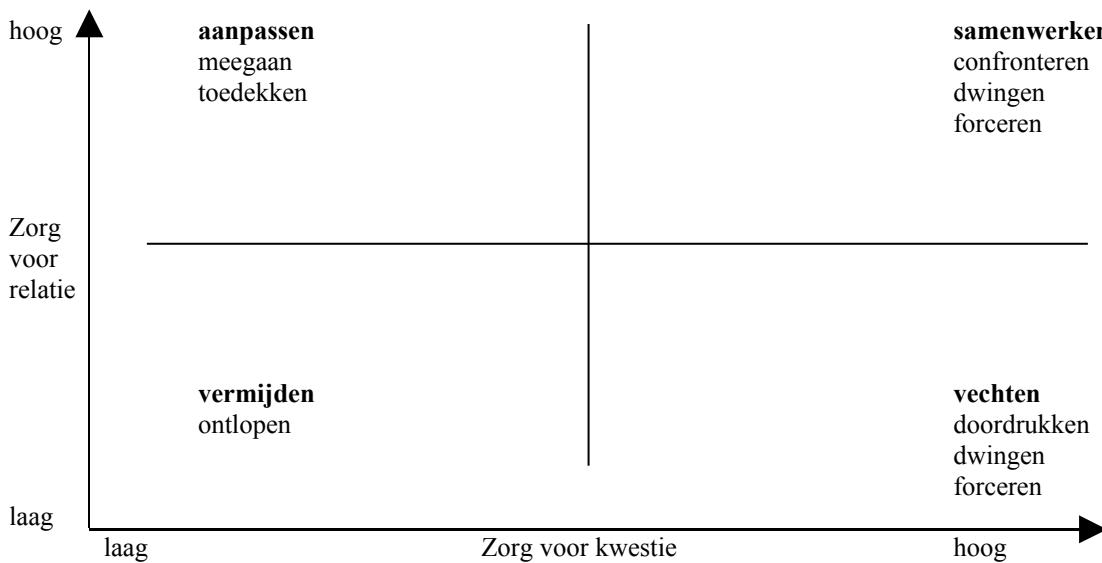
Figuur 5: Twee dilemma's. Bron: Prein 2001, p52.

Shamir (2003) formuleert de twee dimensies net iets anders dan Prein:

- competitie – samenwerking,
- tegengestelde belangen – gedeelde belangen.

Competitie en tegengestelde belangen leiden tot het 'verdelen van de taart', waarbij winst voor de ene verlies voor de andere betekent (nul-som). Samenwerking en gedeelde belangen leiden tot 'vergroten van de taart' (positieve som).

Van Ginneken e.a. (1989) plaatsen de oplossingsstrategieën op twee andere dimensies: de zorg voor de relatie en de zorg voor de kwestie.



Figuur 6: Oplossingsstrategieën in een conflict. Bron: van Ginneken, Otto & van Ruiten, 1989, p50.

De moeilijkste strategie is die van het samenwerken: men wil dat de zaak wordt opgelost, maar tevens ook dat de verhouding met de tegenpartij goed blijft. Samenwerken gaat makkelijker bij rationele conflicten dan bij emotionele conflicten. Daarom voegen van Ginneken e.a. (1989) nog een strategie toe: onderhandelen. Kuipers-Bos (1992) heeft het niet over strategieën, maar over 'basishoudingen'. Ze gebruikt dezelfde indeling als van Ginneken e.a., maar noemt de vijfde basishouding 'compromis'. Onderhandelen wordt verder toegelicht in punt 3.10.2.

Samenvattend kunnen we stellen dat alle auteurs het min of meer eens zijn over de soorten conflicthanteringsstijlen en -strategieën: forceren/vechten, ontlopen/vermijden, confronteren/samenwerken, toedekken/aanpassen en onderhandelen/compromis sluiten. Ze bevinden zich op de continua samenwerking – tegenwerking en tegengestelde/eigen belangen – gedeelde belangen.

3.9 Escalatieproces

Het probleem ligt niet bij het conflict zelf, maar bij de factoren die het escalatieproces bevorderen (Prein, 2001). De escalatieladder van Glasl (2001) bevat drie hoofdfasen van escalatie. Deze hoofdfasen kunnen elk worden onderverdeeld in drie niveaus van intensiteit: escalatiefasen of -graden genoemd. De negen escalatiefasen zijn: (1) verharding, (2) debat en polemiek, (3) geen woorden maar daden, (4) imago's en coalities, (5) gezichtsverlies, (6)

dreigstrategieën, (7) beperkte vernietigingsacties, (8) vernietiging van de vijand, en (9) samen in de afgrond. Deze negen fasen zijn verdeeld in drie hoofdfasen. Hubert en Veerman (2002) geven een overzicht:

Tabel 4: Escalatiegraden volgens Glasl. Bron: Hubert & Veerman, 2002, p22.

Hoofdfasen	Escalatiegraden
Win-win Rationele fase: polarisatie, verharding	<ul style="list-style-type: none"> • graad 1: verharding van standpunten, toenemende irritaties, selectieve aandacht • graad 2: superioriteitsgevoel, harde discussies, irrationele en oneerlijke tactieken • graad 3: meer non-verbale communicatie, prestigezaak, eigen gissingen en interpretaties
Win-verlies Emotionele fase: confrontatie, vuil spel	<ul style="list-style-type: none"> • graad 4: coalitievorming, vijandbeeld • graad 5: veroorzaken van openlijk gezichtsverlies, rigide, radicale opstelling, integriteit in het geding • graad 6: harde eisen, uiten van dreigementen en sancties
Verlies-verlies Strijdfase: mens wordt ding, destructie, geweld	<ul style="list-style-type: none"> • graad 7: schade toebrengen aan sanctiepotentieel, kwestie is ondergeschikt aan strijd • graad 8: uitschakeling van de tegenpartij • graad 9: frontale botsing, haat

De uitkomst van een conflict wordt uiteindelijk bepaald door de dynamiek van de interactie tussen de partijen. Sommige conflicten evolueren op constructieve wijze; andere monden uit in een gewelddadige confrontatie. Eens een conflict een zekere dynamiek heeft ontwikkeld (bv. escalierend, de-escalierend, gewelddadig of vreedzaam), heeft deze dynamiek de neiging zichzelf te voeden en in stand te houden. Dit fenomeen noemt Reychler (2000) ‘conflictinertie’: escalatie leidt tot meer escalatie, geweld veroorzaakt meer geweld.

Een studie door Arrow e.a. in 1995 bracht drie soorten hindernissen aan het licht die de oplossing van conflicten tegengaan (Shamir, 2003): (1) tactische en strategische hindernissen, veroorzaakt doordat de partijen hun eigen voordelen willen maximaliseren; (2) psychologische hindernissen: verschillen tussen de partijen bv. wat betreft sociale identiteit, behoeftes, angsten, interpretaties, waarden en percepties; en (3) organisatorische, institutionele en structurele hindernissen, bv. een gebrekkige informatiedoorstroming.

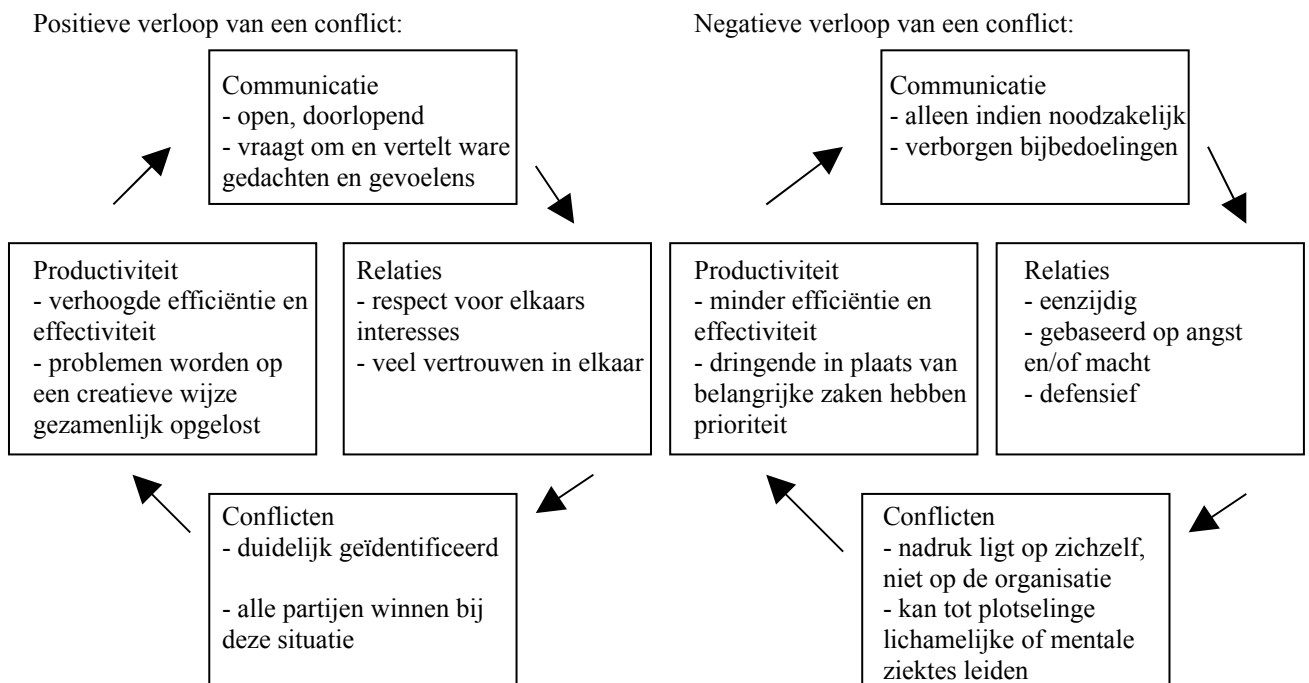
Doorheen het hele proces van conflictescalatie werken een aantal dynamiserende mechanismen (Cuyvers e.a., 2000):

- projectiemechanismen: de partijen projecteren hun negatieve verwachtingen ten aanzien van de andere partij op die andere partij, die zich dan genoodzaakt ziet te reageren;
- complexiteit van standpunten en complexiteitsreductie: steeds meer argumenten worden aangevoerd, de strijdpunten groeien als een lawine;

- toenemende sociale complexiteit: steeds meer personen worden betrokken bij het conflict;
- personalisering: vaak ontstaat het gevoel dat een paar kernpersonen de oorzaak zijn van het conflict;
- pessimistische anticipatie: de partijen gaan uit van het ergste en wapenen zich hiertegen.

Glasl (1981, in van Ginneken e.a., 1989) voegt hier nog een aantal sociaal-psychologische mechanismen aan toe, namelijk simplificatie: men wordt steeds ongenueanceerder; verwarring van oorzaken en gevolg; en toename van het tempo.

Murphy (1997) schetst het verschil tussen een positief en een negatief verloop van een conflict:



Figuur 7: Positieve en negatieve verloop van een conflict. Bron: Murphy, 1997, p37-38.

Clarke (2000) geeft nog zeven mogelijke redenen waarom een relatie stuk loopt: (1) het klikt niet; (2) persoonlijkheid/stijl; (3) filosofie/waardepatronen; (4) botsing van belangen; (5) een partij voelt zich gekwetst; (6) vooroordelen; en (7) jaloezie.

In een conflict waarbij de partijen weinig of geen contact hebben, zoals het Israëliisch-Palestijns conflict, kan men verwachten dat vooral factoren als ‘botsing van belangen’ en ‘vooroordelen’ een rol spelen. Belangen komen uitgebreid aan bod in punt 3.10.2. Een vooroordeel kan worden getypeerd als ‘een negatieve attitude met betrekking tot een verzameling mensen als geheel of met betrekking tot een individu omdat het lid is van die

verzameling' (Kok, Meertens & Wilke, 1992, p135). Hiermee gaan bijna altijd stereotyperingen gepaard. Een stereotype is 'een verzameling van persoonlijke kenmerken, voorzien van overwegingen en waarderingen, die wordt toegeschreven aan alle (of de meeste) leden van een groep' (Kok e.a., 1992, p138).

Er bestaan vier benaderingen in het onderzoek naar het ontstaan van vooroordelen, stereotypen en discriminatie (Kok e.a., 1992): (1) historische en economische factoren (bv. slavernij); (2) diepte-psychologische processen (bv. afweermechanismen, angst, woede,...); (3) cognitieve processen (bv. vereenvoudiging van informatie om deze te kunnen verwerken); en (4) sociale identiteit (bv. zelfbeeld, zich willen onderscheiden van anderen).

Verskillende mechanismen kunnen ervoor zorgen dat een conflict escaleert. Om een conflict effectief te kunnen aanpakken, moeten deze hindernissen worden vermeden of tegengegaan, en hierbij zijn belangrijke competenties nodig. Deze worden verder in de tekst besproken.

3.10 De belangrijkste conflicthanteringsmethoden

3.10.1 Bemiddelen

Bij effectieve conflicthantering wordt getracht de disfunctionele kanten van een conflict te verkleinen en de positieve kanten ervan te benutten. Een destructief escalatieproces wordt omgebogen in een constructief probleemoplossingsproces, waarbij een derde partij of bemiddelaar behulpzaam kan zijn (Prein, 2001). Mostinckx (2001b) legt uit waarom: vrijwel elk conflict heeft een oplossing die voor de betrokken partijen aanvaardbaar is, maar vaak zien diegenen die in het conflict zijn verwickeld, de oplossing niet. De partijen zijn gefocust op hun positie, in plaats van hun belangen (Shamir, 2003). Dan kan de hulp van een bemiddelaar worden ingeroepen om de partijen hierop attent te maken.

Drie elementen staan centraal in een beschrijving van bemiddeling (La Poultré e.a., 2001): (1) het gaat om partijen die een conflict hebben; (2) de partijen willen onderling een oplossing bereiken; en (3) de partijen schakelen een onafhankelijke derde in. Bemiddeling is dus 'een proces waarin partijen een tussen hen bestaand geschil onderling wensen op te lossen door gebruik te maken van een onpartijdige en onafhankelijke derde, waarbij de bemiddelaar zich richt op het onderhandelingsproces' (La Poultré e.a., 2001, p13).

Nathan (2000) formuleert zeven strategische principes van bemiddeling:

- (1) bemiddelaars moeten onpartijdig zijn,
- (2) de partijen moeten instemmen met de bemiddeling en de keuze van de bemiddelaar,
- (3) conflicten kunnen niet snel en gemakkelijk worden opgelost,
- (4) de overeengekomen regeling moet een regeling van de partijen zijn,
- (5) bemiddelaars moeten flexibel zijn,
- (6) bemiddelaars mogen geen strafmaatregelen toepassen,
- (7) bemiddeling is een taak voor specialisten.

De partijen in het geschil voeren zelf de onderhandelingen, de bemiddelaar bemoeit zich niet met de inhoud van het geschil, maar stuurt het proces van onderhandelen. Essentieel is dat de bemiddelaar geen belangen bij of bindingen met de partijen in het geschil heeft. De bemiddelaar begeleidt de partijen in een geschil bij het proces waarin de partijen zelf hun geschil bijleggen en hun eigen oplossingen vinden, m.a.w. hij legt de nadruk op de zelfwerkzaamheid van cliënten (La Poultré e.a., 2001).

Cuyvers e.a. (2000) onderscheiden vijf rollen van de derde partij: (1) autoriteitsrol: de derde partij hakt de knoop door, creëert een oplossing en legt deze op aan de betrokkenen; (2) arbiter: de partijen kennen zelf de macht toe aan een arbiter en aanvaarden zijn bindende uitspraak, samenwerking tussen de partijen is nodig; (3) belangenbehartiger: steunt een van de partijen; (4) procesbegeleider: helpend en ondersteunend maar niet richtingbepalend wat de inhoud van het conflict betreft; en (5) bemiddelaar: de betrokken partijen tot de aanvaarding van een voor beide acceptabel compromis krijgen.

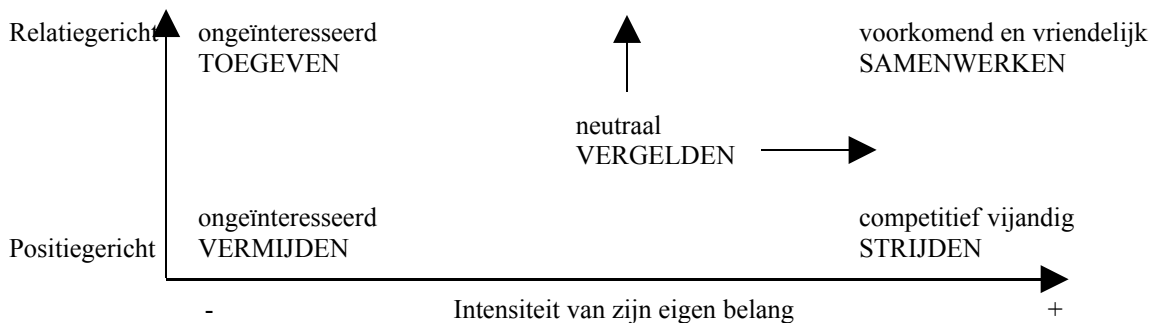
De bemiddelaar (La Poultré e.a., 2001) is strikt neutraal, opereert onafhankelijk van partijen, steunt alle partijen, doet suggesties, leidt de bemiddelingsgesprekken, bepaalt en bewaakt de omgangsregels, bepaalt de inhoudelijke werkwijze en procedure, ziet erop toe dat alle belangen aan bod komen en adviseert bij de formulering van werkbare afspraken.

Er zijn duidelijk gelijkenissen tussen de verschillende auteurs. Het belangrijkste kenmerk van bemiddeling is dat de bemiddelaar onafhankelijk en neutraal is en zich niet moeit met de inhoud of zelf oplossingen aandraagt. Hij is enkel de agogische procesbegeleider die de partijen stimuleert hun eigen oplossingen te vinden, die dan voor iedereen zo optimaal mogelijk zijn.

3.10.2 Onderhandelen

Onderhandelen is zinvol wanneer zowel vechten als samenwerken onmogelijk zijn (van Ginneken e.a., 1989) (zie punt 3.8). Huguenin (2000, p15) meent daarentegen dat onderhandelen een activiteit is met kenmerken van zowel samenwerken als vechten, zowel coöperatie als competitie. Hij definieert onderhandelen als volgt: ‘een activiteit waarbij twee of meer wederzijds afhankelijke partijen, vanuit verschillende posities en met deels strijdige, deels gemeenschappelijke belangen, tot een voordelige overeenstemming proberen te komen’.

Goovaerts (1999) onderscheidt drie strategieën van onderhandelen: (1) competitieve strategieën: zuiver competitieve strategie en agressieve strategie; (2) reactieve strategieën: van assertief tot vergeldend; en (3) coöperatieve strategieën: zuiver coöperatieve strategie, belanggerichte strategie en zachte strategie (toegevend of vermijdend).



Figuur 8: Aanpak en STRATEGIE. Bron: Goovaerts, 1999, p281.

Overeenkomsten met de schema's van Prein en van Ginneken e.a. (zie hierboven 3.9) liggen voor de hand. Goovaerts voegt hieraan nog een strategie toe: vergelden.

Het onderhandelingsproces bestaat uit negen opeenvolgende fasen (Huguenin, 2000):

- (1) voorbereiden;
- (2) informeren en aftasten;
- (3) openingsbod;
- (4) integreren: alternatieven zoeken in ieders belang;
- (5) pressie uitoefenen: de andere over de streep krijgen;
- (6) impasse: onvermijdelijk als je elkaars grenzen nadert, dit stelt de vasthoudendheid van de partijen op proef;
- (7) revitaliseren: opnieuw beweging in de onderhandeling krijgen;
- (8) afronden: resultaten concreet binnenhalen;
- (9) evalueren en uitvoeren.

De eerste drie fasen identificeren het verschil, de opeenvolgende drie fasen verkleinen het verschil, de laatste drie fasen dichten het verschil (Huguenin, 2000).

Vele conflicten leiden tot een win-verlies-situatie: één winnaar en één verliezer. Dit houdt het risico in dat op termijn iedereen verliest: de aanvankelijke verliezer kan op wraak uit zijn, de motivatie kwijt zijn om zich nog verder in te spannen om verdere conflicten op te lossen enz. Het is belangrijk te trachten conflicten zodanig aan te pakken dat er geen verliezers zijn (Cuyvers e.a., 2000). Walton en McKersie (1965, in Huguenin, 2000) introduceerden het onderscheid tussen distributief (verdelend) onderhandelen en integratief (probleemoplossend) onderhandelen. Distributief onderhandelen wordt ook nul-som onderhandelen genoemd: wat de een wint, verliest de ander. Doch het blijft onderhandelen, er wordt niet openlijk gevochten want beide partijen zijn afhankelijk van elkaar en hebben er belang bij een overeenkomst te bereiken. Bij integratief onderhandelen betekent winst voor de een ook winst voor de ander (positieve som).

Een voorbeeld van een niet-verlies-methode is de methode van het principieel onderhandelen, ontwikkeld door de deelnemers aan het Harvard-Onderhandelingsproject (Harvard Negotiation Project) (Cuyvers e.a., 2000 en Fisher, Ury & Patton, 1994). De Harvardmethode gaat uit van de veronderstelling dat wanneer mensen zich in een dilemma bevinden, ze twee manieren om te onderhandelen kennen: zacht of hard. De zachte onderhandelaar wil conflicten vermijden en doet al snel concessies; de harde onderhandelaar ziet elke situatie als een wedstrijd: hij wil kost wat kost winnen. Maar er bestaat een derde manier die zowel hard als zacht is: de methode van het principieel onderhandelen (Fisher e.a., 1994). Het is een methode waarmee verschillen in belangen kunnen worden overbrugd, waardoor beide partijen erop vooruitgaan in plaats van dat er slechts één als winnaar uit de bus komt. Kenmerkend voor deze manier van onderhandelen is dat de partijen in een conflict bereid en in staat zijn er zelf uit te komen en de oplossing niet aan een derde overlaten (La Poultré e.a., 2001). Door samen te werken en oplossingen te zoeken in plaats van elkaar tegen te werken, kunnen de partijen 'de taart' die te verdelen is, vergroten (Shamir, 2003). De methode kan worden toegepast door iedereen en in elke situatie – variërend van diplomatieke topconferenties en gerechtelijke procedures tot gesprekken over loonsverhoging of het vaststellen van de huishuur (Fisher e.a., 1994).

Onderhandelen kan op drie manieren (Shamir, 2003):

- (1) interest-based (gesteund op belangen): de beste manier, er wordt niet over posities onderhandeld, maar over belangen;
- (2) rights-based (gesteund op rechten): bv. rechtszaak;
- (3) power-based (gesteund op macht): bv. dreigen, geweld gebruiken.

Eisen gebaseerd op belangen zijn flexibeler en 'onderhandelbaarder'. Wanneer interest-based onderhandelen onmogelijk blijkt, moeten de partijen hun onderhandelingen proberen te baseren op hun rechten (bv. via een rechtszaak). Power-based onderhandelen zou enkel gebruikt moeten worden als er geen enkele andere mogelijkheid bestaat (Ury, Brett & Goldberg, 1988).

Volgens Fisher e.a. (1994) is een onderhandelingsmethode goed als ze beantwoordt aan drie fundamentele criteria. Een goede methode is (1) verstandig: er moet een wijze, duurzame overeenkomst worden gevonden die rekening houdt met de gemeenschappelijke belangen van de verschillende partijen; (2) efficiënt; en (3) vriendschappelijk: de onderhandelingen moeten de relaties tussen de partijen verbeteren of in ieder geval niet schaden.

Positioneel onderhandelen voldoet niet aan de criteria. Onderhandelaars die een stelling innemen, zullen zich schrap zetten en zich op die positie vastpinnen. Ze denken dat ze hun slag zullen thuishalen door zich extreem op te stellen en weinig toegevingen te doen, maar daardoor zetten ze zich hopeloos vast. De interest-based Harvardmethode daarentegen is gebaseerd op het gezamenlijk belang van de verschillende partijen, op oplossingsgericht onderhandelen.

Het basisprincipe van het principieel onderhandelen is: niet handelen over posities. Argumenteren over posities levert onverstandige overeenkomsten op, is niet efficiënt en brengt relaties in gevaar. Als er veel partijen zijn, is positioneel onderhandelen nog erger. Aardig zijn is geen antwoord, het zorgt niet voor een oplossing, en er is een andere mogelijkheid.

De methode steunt op vier merites (Fisher e.a., 1994):

- (1) mensen: scheidt de mensen van het probleem, de relatie van de zaak. Pak het menselijke probleem rechtsreeks aan; erkenning van de zienswijze/perceptie van partijen, erkenning van de emoties en een duidelijke communicatie spelen hierbij een grote rol.
- (2) belangen: concentreer je op belangen, niet op posities. Achter strijdige posities gaan niet alleen conflicterende belangen schuil, maar ook gezamenlijke en verenigbare.

- (3) keuzes: creëer allerlei mogelijkheden (in belang van beiden) alvorens een besluit te nemen. Zoek naar een oplossing in wederzijds belang.
- (4) criteria: sta erop dat het resultaat gebaseerd is op een objectieve norm, onafhankelijk van de wilskracht van de partijen.

Het is belangrijk dat alle partijen op de hoogte zijn en een duidelijk beeld hebben van de belangen waarover het gaat. Daarom moeten de partijen zichzelf de volgende vragen stellen (Goovaerts, 1999): ‘Hoe ziet de ander zijn belangen? Hoe denkt de ander dat ik zijn belangen zie? Hoe wil de ander dat ik zijn belangen zie? Hoe zie ik mijn belangen? Hoe denk ik dat de ander mijn belangen ziet? Hoe wil ik dat de ander mijn belangen ziet?’

Fisher e.a. (1994) geven ook aanbevelingen voor problematische situaties:

- Wat als de andere partij nu eens machtiger is?
Om jezelf te beschermen tegen het akkoord gaan met iets dat je eigenlijk zou moeten verwerpen, moet je je limiet vaststellen, je ‘beste alternatief zonder overeenkomst’ (BAZO) ontwikkelen: dit is dé norm waarmee je elk voorstel moet beoordelen. Hoe sterker de andere partij lijkt, des te meer profijt zul je hebben van principieel onderhandelen.
- Wat als de andere partij niet wil meedoen?
Als de andere partij vastgepind blijft op posities, dan gebruik je onderhandelings-jioe-jitsoe: niet in de tegenaanval gaan, maar een aanval van de andere partij gebruiken om het argument om te buigen in je eigen voordeel.
- Wat als de andere partij bewust manipuleert?
Veel gebruikte methoden zijn: opzettelijk bedrog, psychologische oorlogvoering en positionele pressietechnieken. Deze pak je aan door ze te signaleren en er (principieel) over te onderhandelen.

Principieel onderhandelen bevordert het begrip tussen mensen, of het nu gaat om de relatie tussen ouder en kind, werknemer en werkgever of Arabier en Israëli. Aandacht voor belangen en voor creatieve alternatieven schept meer voldoening en beperkt verspilling van tijd en energie. Door redelijke normen te hanteren en te proberen tegemoet te komen aan de belangen van *beide* partijen wordt een duurzaam akkoord gerealiseerd, een goed precedent geschiedt en een stabiele relatie opgebouwd. Als men zich bij onderhandelingen probeert te richten op de oplossing van een probleem en bereid is deze benadering tot norm te verheffen bij geschillen tussen mensen en volken, zal de prijs van een conflict aanzienlijk lager zijn. Daarnaast komt

deze aanpak tegemoet aan waarden als medemenselijkheid en rechtvaardigheid op een manier die aan elke betrokkene voldoening schenkt (Fisher e.a., 1994, p181).

Ury (1992) formuleerde eveneens de 'strategie van de doorbraak': vijf stappen om te onderhandelen met lastige mensen, om toch vooruit te komen als iemand blijft 'nee' zeggen, om de situatie te veranderen van een confrontatie in een gezamenlijke aanpak van problemen:

- (1) ga naar het balkon: hou je eigen gedrag onder controle, reageer niet op een uithaal, neem je tijd om na te denken.
- (2) ga naast hen staan: ontwapen je opponent door het tegenovergestelde te doen van wat hij verwacht; luister naar hem, respecteer hem, in plaats van hem aan te vallen.
- (3) zeg niet 'nee' ... kies een ander kader: om het spel te veranderen, moet je het kader veranderen. In plaats van zijn uitgangspunten af te wijzen, vorm je zijn manoeuvres om.
- (4) bouw voor hen een gouden brug: maak het makkelijk voor hem om 'ja' te zeggen, zorg dat hij geen gezichtsverlies lijdt en laat het resultaat eruit zien als zijn overwinning.
- (5) probeer hen te overtuigen, niet te overwinnen: maak het moeilijk voor hem om 'nee' te zeggen, wijs hem op de nadelen van geen overeenstemming, laat hem zelf zijn conclusies trekken.

Het doel van de doorbraak-strategie is: de tegenstander vernietigen door van hem een partner te maken en via onderhandelingen samen de problemen te lijf te gaan (Ury, 1992).

Haast alle auteurs die in dit onderzoek worden behandeld, vermelden – al dan niet expliciet – de methode van het principieel onderhandelen. De Harvardmethode wordt wereldwijd gebruikt en aanschouwd als een succesvolle methode, die overal en door iedereen kan worden aangewend. Wanneer ze correct wordt toegepast, kan de methode resulteren in het 'vergroten van de taart'. Fisher e.a. (1994) haalden reeds verschillende competenties aan die nodig zijn voor het effectief oplossen van een conflict. Andere auteurs gaan hier dieper op in.

3.11 Competenties bij conflicthantering

Conflicten zo aanpakken dat na afloop iedereen gewonnen heeft, vraagt van de deelnemers (Reychler e.a., 1995):

- grote deskundigheid: specifieke opleiding, talenten, goede vorming in conflictanalyse, bemiddelingstechnieken, verzoening en steunverlening;
- een brede juridische bagage: in verband met mensenrechten en minderheden;
- veeltaligheid: zelfs regionale conflicten hebben verre uitlopers;

- persoonlijke moed: in de gebieden waar ze werken is hun veiligheid niet gegarandeerd en moeten ze stressbestendig zijn.

Vaardigheden alleen zijn onvoldoende, menen Honeyman, Goh en Kelly (2004). Ook autoriteit en verbondenheid zijn van belang. Een goede verhouding tussen de partijen vereist volgens Clarke (2000) wederzijds respect, vertrouwen, luisteren en meevoelen. Daarnaast zijn volgens Shamir (2003) volgende vaardigheden nodig: communicatieve vaardigheden (actief luisteren, duidelijk en correct spreken), posities herformuleren als belangen, begrip en perceptie, open vragen, en de personen scheiden van het probleem.

Woerkum en van Meegeren (1999) zien communicatie als een van de belangrijkste drijvende krachten achter allerlei sociale veranderingen. Effectieve communicatie is een belangrijke basis voor het geweldloos oplossen van conflicten. Een conflict kan alleen geweldloos opgelost worden wanneer (1) de strijdende partijen over voldoende informatie beschikken; (2) alle betrokkenen in het conflict ook de zienswijze van de andere partij begrijpen of tenminste accepteren; (3) de strijdende partijen in staat zijn hun wensen en gevoelens tot uitdrukking te brengen; en (4) de strijdende partijen in staat zijn op de wensen en gevoelens van de andere partij in te gaan (Walker, 2001). De essentiële communicatieve vaardigheden zijn volgens Prein (2001):

- standpunt formuleren zonder te verwijten of te denigreren;
- assertief (constructief) forceren: voor de eigen belangen opkomen zonder het conflict te laten ontaarden in een destructief proces;
- zich inleven in anderen en actief luisteren;
- onderhandelen;
- hanteren (maar niet negeren) van sterke emoties, zowel van zichzelf als van anderen.

Ook Martin en Varney (2003) benadrukken de rol van communicatie in geweldloze acties: protesteren, overtuigen, onderhandelen,... zijn eveneens communicatieve vaardigheden.

Dat het niet eenvoudig is een conflict aan te pakken, blijkt uit de brede waaier van competenties die de auteurs voorop stellen. Communicatieve vaardigheden worden door haast alle auteurs vermeld.

3.12 Besluit

In dit hoofdstuk werd gepoogd een overzicht te schetsen van de bestaande westerse literatuur over alternatieve conflicthantering. De verschillende conflicthanteringsmethoden kunnen worden gerangschikt op een continuüm van ‘losse’ methoden naar ‘vaste’ methoden, met discussie, onderhandeling en bemiddeling aan het ene uiteinde, en rechtsgang aan het andere. Conflicten zijn zeer complex, inzicht in de aard van het conflict, de bestaande fasen, de mogelijke conflicthanteringsstijlen en -strategieën en escalatiefactoren is onontbeerlijk, wil men op een effectieve en efficiënte manier omgaan met conflicten. Naast inzicht zijn ook verschillende competenties noodzakelijk, wil men tot een duurzaam resultaat komen waarbij iedereen wint.

De aangereikte conflicthanteringsmethoden lijken veelbelovend, de vraag is nu of deze methoden overal ter wereld en in elk conflict kunnen worden toegepast. Het Westen schijnt te menen van wel; in dit onderzoek zal verder worden nagegaan hoe Palestijnse organisaties die werken rond conflicthantering denken over het toepassen van westerse methoden in het Israëliësch-Palestijns conflict. Er zal ook worden gekeken naar de knelpunten die deze organisaties ondervinden bij hun werking. De onderzochte theorieën zullen uiteindelijk worden toegepast op deze knelpunten in punt 4.3 (hoofdstuk 4); daar zal dieper worden ingegaan op sommige theorieën.

4. Exploratief onderzoek

4.1 Methodologie

4.1.1 Probleemstellende situering

De wereld wordt steeds meer geconfronteerd met geweld en de conventionele oplossingsmethoden blijken geen antwoord te bieden; de belangstelling voor alternatieve conflicthanteringsmethoden groeit. Maar geven deze methoden ook een antwoord op extreem geweld in bijvoorbeeld oorlogsgebieden? Het Westen (Europa en Noord-Amerika) beweert vaak dé kennis in pacht te hebben en treedt nogal eens paternaliserend op. Westerse theorieën en methoden worden toegepast op verschillende conflicten ter wereld, internationale bemiddelaars rukken uit en ‘zullen het daar eens gaan oplossen’. Is dit verantwoord? Hoe kijkt men aan tegen deze westerse houding in extreme conflictgebieden, bijvoorbeeld in de Palestijnse gebieden? Hoe wordt daar omgegaan met conflicten? Zijn alle conflicten gelijk en kunnen overal dezelfde oplossingsstrategieën worden gebruikt? Zijn westerse methoden dé oplossing voor alle problemen ter wereld? Of bestaan er betere, lokale oplossingen? En wat houden deze westerse methoden eigenlijk in? Bestaan er ook Midden-Oosterse theorieën?

4.1.2 Onderzoeksvragen

De vragen die hierboven werden gesteld, vormen de basis voor de onderzoeksvragen waarop in dit onderzoek een antwoord wordt gezocht. Bovenstaande toont aan dat de problematiek zeer complex is, en waarschijnlijk te hoog gegrepen voor een licentiaatsthesis. Daarom wordt de centrale probleemstelling vereenvoudigd en vertaald in volgende, haalbare onderzoeksvragen:

- Onderzoeksvraag 1: Kunnen westerse theorieën en modellen worden gebruikt in de Palestijnse gebieden? Waarom wel/niet en welke gebruiken ze?
- Onderzoeksvraag 2: Welke knelpunten ondervinden de organisaties die zich bezig houden met conflicthantering in de Palestijnse gebieden?

Operationalisering van onderzoeksvraag 1:

- Vinden de respondenten dat de westerse literatuur kan worden gebruikt in de Palestijnse gebieden? Waarom wel/niet?
- Welke specifieke verschillen zijn er tussen het Israëliisch-Palestijns en andere conflicten?
- Welke literatuur gebruiken de respondenten?

Operationalisering van onderzoeksvraag 2:

- Wat is de werking van de organisaties? Welke activiteiten organiseren ze?
- Hebben ze contact met Israël?
- Welke praktische problemen ondervinden ze?
- Welke fundamentele problemen ondervinden ze?

In de literatuurstudie werd reeds ingegaan op de vraag welke die westerse theorieën en modellen nu precies zijn. Verder in dit onderzoek wordt een antwoord gezocht op de andere vragen.

4.1.3 Onderzoeksmethode: kwalitatief, explorerend, interpretatief onderzoek

Over conflicthantering in de Palestijnse gebieden is weinig informatie te vinden. Wegens de complexe en niet voor de hand liggende probleemstelling en rekening houdend met het beperkt aantal respondenten werd gekozen voor de kwalitatieve methode. Bij kwalitatief onderzoek worden gegevens in hoofdzaak verzameld via eigen waarnemingen en interpretaties. Een dergelijk onderzoek kan veel inzicht opleveren en is in het bijzonder geschikt voor verkennend onderzoek. Kwantitatief onderzoek daarentegen gebeurt op (vrij) grote schaal en/of metingen die zich lenen voor statistische bewerkingen, hetgeen niet van toepassing is bij dit onderzoek (Wetenschapswinkel, 2005). Bij kwalitatief onderzoek gaat het niet zozeer om hoeveelheden, maar om kwaliteiten, perspectieven, ervaringen, beleving en betekenisverlening (Baarda, de Goede & Teunissen, 2001b). In een kwalitatief onderzoeksdesign gaat men uit van ‘meervoudige realiteiten’ – nl. ‘that the world is not an objective thing out there but a function of personal interaction and perception’ (Merriam, 1988, p17). Deze realiteiten zijn dynamisch en tijdsgebonden.

Algemene kenmerken van kwalitatief onderzoek zijn (Baarda e.a., 2001b):

- onderzoek onder alledaagse omstandigheden;
- holisme en contextualiteit: rekening houden met historische en maatschappelijke context, triangulatie;
- directe waarneming;
- subjectiviteit en betekenisverlening;
- integratie van dataverzameling en data-analyse;
- theorie: verklaring en exploratie.

Het onderzoek is bovendien een exploratief interpretatief onderzoek. Bij exploratief onderzoek gaat het niet enkel om een beschrijving van een bestaande situatie, maar om een verkenning, of zelfs een verklaring. Het onderzoeksproces is cyclisch-iteratief en cyclisch-interpretatief, dit wil zeggen dat gaandeweg de methoden en procedures worden aangepast, bijgestuurd en desnoods herhaald.

4.1.4 Verzameling van de gegevens

Methoden van dataverzameling in kwalitatief onderzoek zijn vooral: participerende observatie, open interviews en verzamelen van documenten. De kwalitatieve onderzoeker beschrijft en interpreteert problemen in en van situaties, gebeurtenissen en personen, met behulp van de verzamelde kwalitatieve gegevens. Dataverzamelmethode in kwalitatief onderzoek zijn meestal weinig gestandaardiseerd en in geringe mate gestructureerd. Kenmerken zijn: openheid (aangaande onderwerpen en volgorde), flexibiliteit (in aanpak en werkwijze), geringe standaardisatie en structurering vooraf, mogelijkheid tot rolovername, intensief contact (Baarda e.a., 2001b).

Triangulatie is een techniek waarbij een onderzoeksgebied op meer dan één wijze wordt benaderd, waardoor men een beter beeld van de situatie krijgt en de betrouwbaarheid en validiteit worden verbeterd (Creswell, 1994 en Carnevale & De Dreu, 2005). Bronnen-triangulatie is het verzamelen van gegevens vanuit verschillende (methodische) invalshoeken. In dit onderzoek werd informatie gehaald via interviews, literatuur, internet en locatiebezoek (participatieve observatie).

De belangrijkste methode die in dit onderzoek werd gebruikt, is het halfgestructureerde interview. Een interview is dé aangewezen methode om informatie te verzamelen over attitudes, meningen of kennis van een respondent. Bij een halfgestructureerd interview liggen de volgorde, de vragen en de antwoorden niet van tevoren vast maar de onderwerpen wel. Voordelen van deze methode zijn dat de interviewer de vragen kan herhalen en verduidelijken; hij kan ook vragen om verduidelijking van de antwoorden van de respondent (Baarda e.a., 2001b). Uit de probleemstelling, het theoretische kader, proefgesprekken en eigen ervaring werden gespreksonderwerpen afgeleid en een 'topic list' opgesteld. Aangezien er op voorhand zeer weinig informatie te verzamelen viel over de organisaties en hun werking, was de cyclisch interpretatieve methode aangewezen. De kritische interpretatie van de eerste gegevens stuurt dan het volgende interview bij. Hierdoor ontstaat er een cyclische afwisseling tussen het verzamelen en analyseren van de bekomen gegevens (Tesch, 1990).

Een aantal van de interviews zijn elite-interviews. Dit zijn interviews met invloedrijke, vooraanstaande en goed geïnformeerde leden van een organisatie of lokale gemeenschap, die worden geselecteerd omwille van hun deskundigheid. Zij kunnen meestal een totaalbeeld schetsen van hun organisatie, inclusief het verleden en de toekomst (Baarda e.a., 2001b).

Het is niet evident om onderzoek te doen in de Palestijnse gebieden. De gebieden zijn moeilijk toegankelijk, en het leven is er niet altijd georganiseerd. Onderzoekselementen selecteren was dan ook niet makkelijk. De organisaties werden geselecteerd op basis van:

- Passia Diary 2004: Palestinian Academic Society for the Study of International Affairs. Deze agenda bevat o.a. een lijst van verenigingen en organisaties in de Palestijnse gebieden.
- European Platform for Conflict Prevention and Transformation. (1998). *Prevention and management of violent conflicts – an international directory. 1998 Edition.* Utrecht: auteur. Dit boek is een wereldwijde inventaris van dergelijke organisaties.
- Internet: search via de websites van Codip¹, PNGO² en GIPP³ en via Google.
- Contactorganisatie Taawon.
- Sneeuwbalmethode: doorverwijzingen door de reeds bezochte organisaties, en bevraging van andere onderzoekers in een gelijkaardig werkveld.

De verschillende pistes kwamen steeds bij dezelfde organisaties uit. Deze triangulatie verhoogt de betrouwbaarheid en de validiteit van de gekozen onderzoekseenheden. Er werd bewust voor niet-gouvernementele, non-profit organisaties uit de Palestijnse gebieden (behalve de Gaza-strook) gekozen, waar contact met Israëli's nagenoeg onbestaand is, bijgevolg werden geen organisaties uit Jeruzalem bezocht. De meeste verenigingen en organisaties in de Palestijnse gebieden zijn gevestigd (of hebben hun hoofdzetel) in Ramallah en Bethlehem, twee steden waar de bezetting minder gevoeld wordt en de mensen vrijer zijn om zich te verplaatsen.

Overzicht van de organisaties:

- Arab Educational Institute, Bethlehem;
- Center for Conflict Resolution and Reconciliation, Bethlehem;
- Holy Land Trust, Bethlehem;
- One Voice, Ramallah;

¹ Codip = Centrum voor Ontwikkeling, Documentatie en Informatie Palestijnen

² PNGO = Palestinian Non-Governmental Organizations' Network

³ GIPP = Grassroots International Protection for the Palestinian People

- Palestinian Center for Peace and Democracy, Ramallah;
- Palestinian Peace Coalition, Ramallah;
- Ta'awon Youth Forum, Ramallah;
- Wi'am – Palestinian Conflict Resolution Center, Bethlehem.

Daarnaast werden ook vijf ervaringsdeskundigen bevraagd: drie academici van de Universiteit van Birzeit en twee deelnemers/vrijwilligers bij dergelijke organisaties. Twee van de drie academici zijn zelf ook deelnemer en/of vrijwilliger geweest.

Academicus 1 is onderzoeker en professor aan de rechtsfaculteit (vakken: Constitutional Law, Comparative Legal Systems, Middle Eastern Legal History); academicus 2 is professor van het PAS (Palestinian and Arab Program, vakken: Palestinian Questions, Palestinian Society and Arab Society); academicus 3 is coordinator van de internationale betrekkingen en schreef een masterthesis over 'coercive diplomacy' (gedwongen diplomatie).

4.1.5 Verwerking van de gegevens

Voor de analyse werden de primaire documenten opgesplitst in fragmenten en kregen deze fragmenten een label: eerst de hoofdlijnen en -onderwerpen, daarna volgden de gedetailleerde onderverdeling en aanpassing van deze labels. Op basis daarvan werd – na een uitgebreid cyclisch-iteratief proces – een indeling opgesteld, die als basis diende voor het coderen (zie bijlage 3). Nadat alle interviews gecodeerd waren, werd per onderdeel alle informatie die bij elkaar hoorde van alle interviews, bij elkaar gezet (zie bijlage 4). Deze inventaris diende als leidraad voor het uitschrijven van de bespreking van de analyse, en voor het kiezen van relevante citaten. Bij de verwerking van de analyse bleken sommige onderdelen minder relevant, bijgevolg werd de onderverdeling verder aangepast tot de huidige indeling van het hoofdstuk 4, punt 4.2. In de bespreking van de analyse kwamen enkele onderwerpen naar voor die dan konden worden gelinkt aan de theorie; verbanden en relaties werden onderzocht.

4.1.6 Betrouwbaarheid en validiteit

Betrouwbaarheid betekent dat de onderzoeksresultaten zo min mogelijk van toeval afhankelijk zijn: de gegevens zijn op zorgvuldige manier verzameld en nauwgezet geanalyseerd en gerapporteerd. Een zekere mate van kleuring is echter niet helemaal te voorkomen, objectiviteit is in de sociale wetenschappen een illusie. De sociale werkelijkheid is een door mensen gecreëerde en dus subjectieve werkelijkheid; zowel de onderzoeker, de onderzochte, het instrument en de omstandigheden kunnen een bron zijn van fouten (Baarda

& De Goede, 2001a). Doch het negeren van deze subjectiviteit leidt tot verlies van informatie (Barritt, Bleekman & Mulderij, 1985).

De betrouwbaarheid kan worden verhoogd door (Baarda e.a., 2001a):

- de gebruikte methoden uitvoerig te beschrijven,
- dataregistratie-apparatuur te gebruiken,
- triangulatie toe te passen.

In dit onderzoek werd gebruik gemaakt van de eerste en de laatste mogelijkheid. Dataregistratie via bijvoorbeeld een bandrecorder was niet mogelijk wegens de strenge veiligheidscontroles in Israël, de interviews werden met de hand genoteerd, de notities werden ter plaatse elektronisch verwerkt en per post opgestuurd naar België.

Om de intersubjectiviteit – de vraag in hoeverre onderzoeksresultaten afhankelijk zijn van toevallige kenmerken van de onderzoeker – vast te stellen, werden een aantal fragmenten ingedeeld en gelabeld door een andere onderzoeker (zie bijlage 2).

Validiteit (geldigheid) betekent dat men meet wat men beoogt te meten. Betrouwbaarheid is een voorwaarde voor validiteit (Baarda e.a 2001a en 2001b). Ook de validiteit wordt verhoogd door triangulatie. Verder kan de validiteit in de hand worden gewerkt door (Altheide & Johnson, 1994):

- aan te geven hoe de verzamelde gegevens in relatie staan tot een bredere culturele, historische en organisatorische context;
- het expliciteren van de relatie tussen de observator, de geobserveerde en de setting;
- het expliciteren van het perspectief (eigen standpunt) van de observator als basis voor de interpretatie van de verworven gegevens;
- het afwegen van de vorm van het rapport.

In het volgende deel worden de gegevens uit de primaire documenten geanalyseerd. Daarna worden de resultaten van deze analyse gekoppeld aan de theorieën uit de literatuurstudie.

4.2 Analyse

Onderzoekseenheden:

- 10 respondenten van 8 organisaties
- 5 ervaringsdeskundigen: 3 academici en 2 deelnemers/vrijwilligers

We hebben ervoor gekozen de nummering te gebruiken zoals die werd toegepast bij het coderen van de primaire documenten (zie bijlage 3). Zo kan de lezer in deze documenten (zie bijlage 5) op eenvoudige wijze nakijken wat waar staat, om eventueel zelf op zoek te gaan naar meer informatie.

Soms wordt door de respondenten een aantal data vermeld. Ter verduidelijking werd in de bijlagen een kort overzicht van de geschiedenis van het Israëliësch-Palestijns conflict geschetst (zie bijlage 1).

1) Algemene informatie over de organisatie

De informatie uit dit deel werd aangevuld met gegevens van de websites van de organisatie.

1.1 Ontstaan

Het ontstaan van de organisaties is duidelijk gelinkt aan gebeurtenissen in de geschiedenis. De eerste Intifada begon in 1987, en eindigde in 1993 met de Oslo-akkoorden. De overgrote meerderheid van de organisaties (7/8) is pas aan het einde van of na deze eerste Intifada opgericht, omdat er na de Oslo-akkoorden eindelijk kon worden gesproken over vrede en contact tussen de Israëli's en de Palestijnen. Dit wordt ook bevestigd door twee van de respondenten (5 en 14). Slechts één organisatie bestond reeds vanaf 1986, maar dan wel in de hoedanigheid van cultureel centrum (org 10). Deze organisatie is in 1997 veranderd naar een gemeenschapscentrum dat zich bezig houdt met o.a. conflicthantering, waardoor we kunnen stellen dat alle 8 de organisaties ontstaan zijn na het einde van de eerste Intifada. Vier van de acht organisaties zagen trouwens pas na 2000 het levenslicht, d.w.z. tijdens of net na het uitbreken van de tweede Intifada (org 2, 3, 4, 8). Beide Intifada's toonden aan dat er nood was aan organisaties die de nadruk legden op het bereiken van vrede, in plaats van het benadrukken van de conflicten tussen de Israëli's en de Palestijnen.

Dit betekent wel dat het terrein van dit onderzoek een relatief jong terrein is, de meerderheid van de organisaties zijn nog in volle ontwikkeling.

1.2 Visie / missie en standpunten

Alle onderzochte organisaties vertrekken vanuit de principes van vrede en geweldloosheid, maar de organisaties werken niet enkel rond conflicten en de hantering van deze conflicten. Alle acht de organisaties zien hun werking rond conflicthantering in een ruimer kader: ze werken rond sociale vaardigheden, mondigheid, (politiek) bewustzijn, empowerment, democratie, verkiezingen, mensenrechten,...

De belangrijkste invalshoek is wel verschillend. De helft van de organisaties werken meer vanuit de gemeenschap: zij benadrukken aspecten als sociale vaardigheden en empowerment en spreken zich niet meteen uit over het Israëliisch-Palestijns conflict (org 4, 5, 6, 8). De andere helft vertrekt meer vanuit politieke ideeën als democratie en (politiek) bewustzijn. In hun werking drukken deze organisaties ook meer hun visie door op het Israëliisch-Palestijns conflict en de oplossing ervan (org 1, 2, 3, 7).

1.3 Doelgroep

De doelgroepen van de organisaties zijn heel uiteenlopend. Drie organisaties werken enkel in hun eigen district (org 5, 6, 7); drie organisaties vermelden uitdrukkelijk dat ze in alle districten werken, Gaza inbegrepen (org 2, 3, 8); twee organisaties zijn werkzaam in alle districten behalve Gaza (org 1, 4). De organisaties die enkel in hun eigen district werken, zijn allen gelegen in Bethlehem. Een mogelijke verklaring hiervoor wordt gegeven in punt 3.1.

Alle organisaties richten zich op 'de hele Palestijnse gemeenschap'. Volgende doelgroepen worden specifiek vermeld: jongeren (alle organisaties); vrouwen (org 1, 3, 5, 6 en 8); andere organisaties en verenigingen (org 2, 3, 4, 7, 8); scholen (org 5, 6, 7, 8); universiteiten (org 5, 6, 8); agenten, soldaten en/of gevangenen (org 1, 6, 8); gezinnen (org 5, 7); journalisten (org 7, 8); werklozen en vroegtijdige schoolverlaters (org 5). Eén organisatie werkt specifiek rond het samenbrengen van verschillende religies: Christenen, Moslims en Joden (org 5). De helft van de organisaties vermeldt zelf dat ze met vrijwilligers werken (org 1, 2, 4, 6), maar uit eigen observatie bleek dat ze eigenlijk allemaal werken met vrijwilligers.

1.4 Contact met Israël

De meeste organisaties (7/8) hebben op een of andere manier contact met Israël. Slechts één organisatie heeft geen contact met Israël (org 7). Drie organisaties hebben een Israëliische partnerorganisatie of werken samen met een Israëliische organisatie (org 2, 3, 8). Organisatie 4 meldt dat zij geen Israëliische partner wil, omdat dit een slecht uitgangspunt is en het beter is om vanuit en binnen de eigen gemeenschap te werken (I7, r100). Deze organisatie neemt

desalniettemin deel aan interculturele uitwisselingen, net als twee andere organisaties (org 5, 6). Eén organisatie geeft aan vroeger uitwisselingen met Israëli's te hebben georganiseerd, maar dit sinds 1999 niet meer te willen doen (org 1). De redenen komen aan bod in punt 3.1.

2) Activiteiten

2.1 Algemeen

Alle organisaties bieden opleidingen, seminaries en workshops aan. Twee van de drie organisaties die samenwerken met een Israëlische organisatie, maken in hun werking een onderscheid tussen volledig Palestijnse projecten en gemengde projecten (Palestijns-Israëliësch): organisaties 1 en 3. Twee organisaties hebben een mediaprogramma: bij organisatie 7 gaat het om een eigen radio- en televisiezender; organisatie 8 brengt Israëlische, Palestijnse en buitenlandse journalisten samen. Organisaties 4 en 7 nodigen buitenlandse sprekers uit om workshops te geven. Andere activiteiten zijn: demonstraties (org 2, 6, 7), zomercursussen (org 5, 6), vrijwilligerswerk (org 5, 7), creatieve kinderprogramma's (org 6, 7) en bewustmakingscampagnes (org 1, 2). Organisatie 5 is de enige die religieus geïnspireerde activiteiten aanbiedt: interreligieuze educatie, spirituele retraite, liefdadigheid en vasten. Deze organisatie is ook degene die opleidingen voor werklozen en vroegtijdige schoolverlaters organiseert, in de vorm van een secretariatsopleiding en een computerklas.

Verschillende organisaties werken met het principe van het sneeuwbaaleffect: ze selecteren een aantal jongeren – meestal uit de verschillende districten – en leiden deze jongeren op, in de hoop dat zij nadien zelf begeleiders worden voor nieuwe jongeren. Bovendien kunnen de bereikte jongeren de ideeën van de organisatie verspreiden bij eigen vrienden, kennissen en familie. Vier organisaties vermelden deze werking expliciet: organisaties 2, 4, 5 en 6. Een van de ervaringsdeskundigen vertelt dat de meeste van zulke organisaties volgens dit principe werken, maar dat deze organisaties dan wel zorgvuldig de jongeren moeten kiezen die ze willen opleiden (I8, r28-30, r74-75). De ervaringsdeskundige meent dat op dit ogenblik te veel organisaties zich richten op een te ruime groep en niet genoeg selecteren, waardoor de uiteindelijke resultaten van dit sneeuwbaaleffect ondermaats blijven.

2.2 Specifieke inhoud

De volledig Palestijnse projecten (zie punt 2.1) hebben als doel de Palestijnse samenleving te versterken door de Palestijnen sociale vaardigheden en geweldloze conflicthanterings- en verzetsstrategieën bij te brengen, en hen bewust en mondig te maken. Dit is ook de inhoud van enkele workshops van de andere organisaties. Hierin komen politieke thema's aan bod als

vrije meningsuiting, pluralisme, medezeggenschap, verkiezingen, democratie, (internationaal) recht, mensenrechten; maar ook sociale vaardigheden als leidinggeven, geweldloos gedrag, team building, communicatie, luistervaardigheid en problem solving.

Terwijl de helft van de organisaties conflicthantering ziet als een kleiner onderdeel binnen het grote geheel van wat ze aanbieden (org 1, 2, 3, 5), beschouwt de andere helft conflicthantering als het centrale onderwerp van alle activiteiten (org 4, 6, 7, 8). De thema's van de workshops en opleidingen zijn dan: conflicten, conflictresolutie, macht, onderhandelen, bemiddelen, communiceren, conflictescalatie, geweld en geweldloosheid, verzoening. Bedoeling is een cultuur van geweldloosheid en hoop te creëren in de Palestijnse samenleving, door de Palestijnen inzicht te geven in de achterliggende mechanismen van conflicten en hen de vaardigheden bij te brengen om conflicten anders te bekijken en op te lossen.

2.3 Mening van respondenten over de activiteiten

De inhoud van de tekstfragmenten die deze code kregen, werd reeds verwerkt in de andere delen waar deze inhoud respectievelijk betrekking op had.

3) Knelpunten

3.1 Praktische knelpunten bij de concrete werking

1. Contact

Door het ongunstige klimaat in Israël en de Palestijnse gebieden, is het contact tussen beide bevolkingsgroepen heel beperkt. Negen van de vijftien respondenten vermelden dit als een probleem, omdat het praktisch haast onmogelijk is om op deze manier te werken (1, 2, 4, 5, 7, 10, 11, 14, 15). Zonder vergunning kunnen Palestijnen uit de bezette gebieden niet naar Israël en omgekeerd, na de moord op premier Rabin (1996) was contact tussen beiden volledig verboden, maar tijdens en na de Intifada's was elk contact ook gevaarlijk. In 1993 werd Jeruzalem 'gesloten', de Palestijnse organisaties daar werden verplicht naar de Westbank of Gaza-strook te verhuizen en vanaf dan verminderde het contact tussen Israëli's en Palestijnen gestaag (I1, r42-44). De checkpoints en de verplichte pasjes, die Palestijnen nodig hebben maar die slechts zelden worden afgeleverd door Israël, vormen grote obstakels.

“Encounters with students happen in a very stressful atmosphere. Palestinians need a permit, Israelis are not allowed to come to Palestine, or it must be in a neutral place. Sometimes we get an invitation for a workshop in Jerusalem, but we don't get a permit and so on, so that hinders any work. It also hinders the building of confidence.” (I11, r50-52, 114-115)

2. Neutrale plaats

Het is verboden voor Israëli's om naar de Palestijnse gebieden te komen. Palestijnen kunnen wel naar Israël, maar dan moeten ze hiervoor toestemming krijgen van Israël. Daarom gebeuren ontmoetingen tussen beide vooral op Israëli's grondgebied, hetgeen zorgt voor ongelijkheid. Om de gelijkheid te bewaren, moeten bijeenkomsten op neutraal gebied worden georganiseerd, eventueel in het buitenland. Daar is het ook makkelijker om over de problemen te praten aangezien de deelnemers niet constant worden geconfronteerd met de consequenties van die problemen. Vijf respondenten halen dit knelpunt aan (1, 10, 11, 14, 15).

“These meetings must be in neutral places, for example Palestinian territory (hij moet een beetje lachen, en zegt: ja eigenlijk is het natuurlijk allemaal Palestijns gebied...), and under Israeli security.” (I10, r203-205)

3. Credibiliteit

Twee respondenten melden dat niet alle organisaties die zich bezighouden met conflicthantering even zuiver op de graad zijn (1, 8). Een van de deelnemers (resp 9) vertelt hetzelfde, niet tijdens het interview, maar in een apart gesprek. Deze organisaties zijn enkel uit op geld: op sponsoring en financiering door de overheid, maar ze behalen geen resultaten.

“Most NGOs are just business, they do it for the money. They write projects, get funding and then do nothing. [...] But generally, the NGOs are losing their credibility, because they show no efficacy. The other NGOs affect the credibility of others.” (I8, r14-16, 24-25)

4. Dezelfde deelnemers

De mensen die worden bereikt door de organisatie, die meedoen aan de workshops of opleidingen, zijn steeds dezelfde: ze komen uit dezelfde (gegoede) sociaal-economische klasse, en hebben dezelfde (links-georiënteerde) politieke houding. Dit wordt vermeld door respondenten 5, 8 en 9. Een van de ervaringsdeskundigen meent dat dit komt doordat de organisaties zich steeds richten op dezelfde doelgroep, en doordat sommige mensen nu eenmaal meer actief en geïnteresseerd zijn (I8, r44-45).

“They have to meet Palestinians, but good examples of Palestinians. Not like me or the other people at our sailing camp, who have sufficient money, live in Ramallah,... But they should talk to people from Nablus, Jenin, Tulkarem, the villages,... because that's where the real suffering takes place.” (I9, r72-75)

5. Follow-up

Activiteiten die plaatsvinden ver van de problemen leiden tot beter resultaat (zie punt 2. ‘neutrale plaats’). Nochtans schuilt hierin ook een groot risico: de deelnemers vergeten even

hun zorgen, maar worden eens zo hard geconfronteerd met de harde realiteit wanneer ze terugkeren naar hun dagelijks leven. Dan krijgen ze het gevoel dat het allemaal voor niets was en dat bijeenkomsten met ‘de andere kant’ geen zin hebben. Het is dan ook heel belangrijk dat deelnemers na afloop van de activiteit nog steeds begeleid worden, en deze follow-up ontbreekt meestal volgens zes respondenten (5, 8, 10, 11, 14, 15).

“I came back eager to know facts, with my mind full of questions. I started to read books, asking people, go to meetings... After 4 months, the Intifada started and it became hard to go to Ramallah. There were bombings, killings, curfews etc. Zeid [...] got shot in the leg, and that’s when I decided not to go to Seeds of Peace⁴ any more, that was a turning point [...] so we don’t believe in Seeds of Peace any more. [...] SoP is a bubble, it’s a perfect world, but it’s not real” (I15, r25-29, 33)

6. Verschillende doelen

Twee respondenten vermelden dit probleem (1, 11), en dit bleek ook uit eigen ervaring: Palestijnen willen Israëli’s ontmoeten om hen te vertellen over de onderdrukking, de pijn en het verdriet. Israëli’s willen Palestijnen wel ontmoeten, maar zij willen het leuk houden en niet praten over het conflict. Het gesprek heeft voor beiden een ander doel, zodat er naast elkaar wordt gesproken en niet meer naar elkaar wordt geluisterd.

“The Palestinians would always be the weakest element, trying to tell about the stories, they want to talk about the suffering. While the Israelis don’t want to talk politics, they want to enjoy. So there is a power difference.” (I11, r54-55)

7. Onvoldoende diepgang

De meeste organisaties gebruiken activiteiten om het ijs te breken maar dit is niet voldoende, zeggen twee ervaringsdeskundigen (5, 8). Zij menen dat de vele organisaties te oppervlakkig blijven in hun workshops en opleidingen, en vinden dat de organisaties hun methoden en technieken moeten herzien en aanpassen om betere resultaten te behalen.

“It all depends on how the programs are designed: ice breaking activities are not enough, they have no point. Having a discussion after ice breaking activities will still be a confrontation, it doesn’t bring people together. The main issues that have to be build in any workshop are trust and equality.” (I5, r190-192)

⁴ Seeds of Peace is een Amerikaanse organisatie die jongeren uit de hele wereld samenbrengt en een afdeling heeft in Jerusalem

3.2 Fundamentele knelpunten

1. Democratie

Alle organisaties hebben het over democratie, het is een onderwerp waar ze allemaal belang aan hechten. Vier respondenten maken gewag van een probleem dat rijst bij het begrip democratie (1, 4, 3, 12). Er zijn niet echt democratieën en vrije verkiezingen in het Midden-Oosten, zegt respondent 3. De Palestijnen kunnen op dit gebied veel leren van de Israëli's (I3, r73-74, 83-85).

“That's another reason why it is so hard: the mentality of the people is not used to democracy. [...] Many Palestinians (Arabs) believe that politics, policy,... are a matter for the king, the president, and that it goes over from father to son. In Palestine, they try to change this: make people believe that a president should be elected, that there should be a legislated council that is elected by the people [...] Palestine is trying to be a democracy, to show the world how we are. For more than 36 years there has been fighting, demanding, claiming rights. Now we want to tell the president what the people really want. That's why we need a democracy.” (I3, r74-78, 85-89)

Het gebrek aan democratieën in het Midden-Oosten ziet respondent 1 als een verklaring waarom de Palestijnen niet meer steun krijgen van andere Arabische landen: als het Palestijnse gebied een democratie zou worden, zou dit confronterend zijn voor hen; zij zouden zich dan genoodzaakt kunnen zien zelf een democratie te moeten worden, terwijl ze liever bij het oude systeem blijven waarbij de leider beslist (I1, r9-11,144-147). De betrokken organisaties zien wél het nut van een democratie, ze ijveren voor vrije meningsuiting, persvrijheid, vrije verkiezingen, inspraak voor de burger, enz.

2. Mondigheid

De Palestijnen zijn niet mondig genoeg, ze zijn niet klaar om Israëli's te ontmoeten. Dit hangt samen met het feit dat ze niet (politiek) bewust zijn, en dit probleem wordt aangekaart door twaalf van de vijftien respondenten. De Palestijnen moeten eerst hun eigen problemen en conflicten op een rijtje zetten en aanpakken, voor ze klaar zijn om met Israël te praten over het Israël/Palestina conflict (9, 14). Daarvoor moeten ze eerst bewust worden gemaakt van hun eigen situatie (1, 12, 13). Palestijnen moeten ook eerst de nodige communicatieve vaardigheden aanleren (5, 6, 7, 8, 10, 15) en over de nodige (feiten)kennis beschikken (2, 7, 10, 14, 15) voor ze zich kunnen wagen aan gesprekken met Israëli's. Respondent 1 geeft ook aan dat een bijkomende moeilijkheid werd veroorzaakt doordat Israël de voorbije jaren de

Palestijnen wou verhinderen mondig en bewust te worden, door de werking van organisaties te bemoeilijken of te verbieden (I1, r22-23).

“We have to reach peace inside ourselves [...]: get knowledge about peace, because knowledge is power and strength, and acquire skills of peace building and non-violence. With these two steps, people will be equipped with peaceful weapons, and thus they will be stronger to work towards talking friendly, peacefully.” (I10, 54-59)

3. Stereotypen

Israëli's en Palestijnen hebben een verkeerd beeld van elkaar. Dit bemoeilijkt de communicatie en zorgt voor bijkomende problemen en misverstanden. Deze stereotypen zijn de wijten aan de omstandigheden waarin de zeldzame contacten gebeuren, en aan de verkeerde beeldvorming door de media. Elf van de vijftien respondenten vermeldt dit probleem (1, 3, 4, 5, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 15). De Palestijnen hebben een iets correcter beeld van de Israëli's, omdat ze er meer contact mee hebben (I1, r41-43); zo zijn de Palestijnen bijvoorbeeld afhankelijk van Israël voor de aanvoer van alle mogelijke producten en grondstoffen (2, 3). Ook zijn er veel meer Palestijnen die in Israël werken dan omgekeerd, 70% van de Israëli's heeft nooit een voet gezet in Palestijns gebied (I5, r13). Palestijnen zijn zelf ook meer politiek geëngageerd, omdat ze de gevolgen van de bezetting dagelijks beleven, terwijl het voor Israëli's makkelijker is om de situatie te negeren (I3, r97-100). Toch hebben ze beiden stereotype beelden van elkaar.

“There is a huge ignorance on the Israeli side, they don't know much about us, how we live,... and they have misleading stereotypes (but this of course is the case on both sides...). Most Palestinians have visited Israel, they work there,... so they know more about the Israeli people and society than vice versa. These stereotypes the Israelis have, are related to their view of the Palestinians: they see them either as terrorists, harsh people (and this reflects itself in the features they ascribe to them: bad features in the face, long beard,... when you ask Israeli kids what a terrorist is, they will come up with the image of some kind of mini Bin Laden); or either as stupid, because the only Palestinians they meet are the labourers who work in Israel, usually street sweepers. In between those two stereotypes, there is nothing. And this is very hard to realise for a Palestinian.” (I5, r14-22)

Vijf respondenten vermelden de rol van de Israëlische media en regering hierin: deze geven een verkeerd beeld van het conflict en verzwijgen de realiteit, waardoor de Israëlische bevolking (en de rest van de wereld) niet beseft wat er in werkelijkheid gaande is (4, 8, 9, 11, 12, 15). Daarom zijn Israëli's ook minder geneigd open te staan voor contacten of vredesonderhandelingen met Palestijnen. Deze respondenten zien het dan ook als een

noodzaak dat de Israëlische bevolking zelf bewust moet worden gemaakt (3, 9, 12). Door het huidige Israëlische beleid, waarbij het verboden is voor Israëli's om de bezette gebieden te bezoeken, is contact haast onmogelijk. Toch zijn ontmoetingen noodzakelijk, want enkel op die manier kunnen de stereotypen doorbroken worden.

“When Israeli en Palestinian youth meet, they discover the human beings, they discover they might have the same feelings, wear the same clothes, listen to the same songs, worship the same idols, ... [...] the stereotypes can be broken and when stereotypes get broken, the parties can start to accept the other, to understand their problem. This is what happens in most meetings.” (15, r34-35, 40-42)

Respondenten 1 en 5 merken op dat ook externe hulpverleners een verkeerd beeld hebben van de Palestijnen. Zij denken vaak dat Palestijnen onderontwikkeld zijn en stellen zich paternalistisch op.

4. Religie

Respondent 1 stelt dat ook religie voor problemen zorgt. Vele organisaties en verenigingen in Israël en Palestina zijn fundamentalistisch; zij gebruiken het geloof ter rechtvaardiging van hun gewelddadige strijd tegen de andere en poneren ‘dat God het zo gewild heeft’. Daarom is er nood aan kennis van feiten, om deze drogredenen tegen te gaan:

“Er is nood aan informatie om de mensen te veranderen in hun hoofd (hun gedachten), bv. sommigen denken dat God alles zal oplossen, dat God beslist over wat gebeurt. Daarom moet er filosofie worden gebruikt tegen de religie, om de religie en het fundamentalisme te counteren, te bestrijden. De mensen moet een alternatief aangereikt worden: wetenschap gebruiken tegen metafysica. Deze metafysica wordt gebruikt door de Hamas (als excuus, uitleg). Probleem: enkel in de moskee is het mogelijk om sociaal contact te hebben, daar wordt dus ook over politiek gepraat, waardoor de metafysica veel invloed krijgt. Conflict resolution organisaties moeten strijden tegen Islamic movements. Hamas says: go and die and you will find heaven, beautiful women,... That is their means of conflict resolution...” (11, 174-181)

Drie andere respondenten benadrukken eveneens het belang van kennis, want kennis is macht (2, 10, 15). Een van hen (resp 10) meent, in tegenstelling tot respondent 1, dat religie juist een wapen kan zijn in het bestrijden van gewelddadigheid, omdat het geloof net vredelievendheid en respect predikt. Respondenten 11 en 13 zijn het hiermee eens. Wat opvalt is wel dat deze laatste drie vertegenwoordigers zijn van organisaties die zich in Bethlehem bevinden.

5. Normalisatie

De werking van de organisaties wordt eveneens bemoeilijkt doordat velen hun werking zien als normalisatie, als verraad van het Palestijnse volk, als heulen met de vijand. Zij stellen toenaderingspogingen naar Israël verkeerdelijk gelijk met aanvaarding van de bezetting en de bezetter. Daarom is het ook zo belangrijk dat de Palestijnse samenleving opgeleid wordt en bewust wordt gemaakt. Dat is de mening van respondenten 2, 5, 7, 10 en 14.

“It is extremely hard to reach many people. Bijvoorbeeld: 100 mensen schrijven zich in en komen naar de workshop, een tiental zal de workshop verlaten omdat de ideeën hen niet aanstaan.” (12, r63-71)

Vele Palestijnen zien het nut niet in van dergelijke initiatieven en willen geen contact met Israël. Nochtans merkt een respondent heel terecht op dat de Palestijnen niet tegen de Joden (moeten) zijn, maar enkel tegen de bezetting en dus de mensen van de problemen (moeten) scheiden (15, 63-69).

6. Eenzijdige participatie

Conflicthanteringsprogramma's kunnen enkel succes hebben als beide partijen in het conflict participeren. Dit wordt vernoemd door vijf respondenten (2, 3, 7, 8, 9). Vele Palestijnen stellen dat Israëli's te weinig doen om vrede te bevorderen. Volgens respondent 3 hangt dit samen met het feit dat Israëli's ook minder worden geconfronteerd met de gevolgen van het conflict (13, r97-100). Respondent 9 ziet als reden dat Israëli's met een andere kwestie zitten dan de Palestijnen: zij willen veiligheid, Palestijnen willen een einde aan de bezetting. Respondent 9 geeft nog een andere reden, namelijk het feit dat Israëli's niet op de hoogte zijn van de realiteit en dus minder geneigd zijn een einde te willen maken aan het lijden van de Palestijnen (19, r65-70). Dit sluit aan bij de uitleg van respondent 3, en beide visies kunnen ook worden gezien als een mogelijke oorzaak van de bestaande stereotypen. De verschillende thema's hebben dus duidelijk met elkaar te maken.

7. Superioriteitsgevoel

Een ander heikel punt is de ongelijkheid tussen Israëli's en Palestijnen, waargenomen door zeven van de vijftien respondenten: zij menen dat Israëli's zich superieur voelen (5, 8, 10, 11, 12, 14, 15). Een vredesonderhandeling kan pas slagen wanneer uitgegaan wordt van gelijkheid tussen de partijen. Dit geldt ook bij gewone contacten tussen Israëli's en Palestijnen: zonder gelijkheid is er geen ruimte voor vertrouwen.

“There is an attitude of superiority against inferiority, and this is reflected through whole Israel, even at meetings between Sharon and Abu Mazen, you can tell Sharon feels superior. Israelis feel superior and feel as if they can treat Palestinians as inferior. You can’t create peace with this attitude! So we have to boost up the self-esteem of the Palestinians and teach the Israelis how to deal with Palestinians as equals. [...] Israel is not ready to give up this superior feeling, and this is reflected in and by the politics. All negotiations in history between Israel and Palestine went like this: Israel put their demands, Palestinians have to comply... In this way, there won’t be peace...” (I5, r134-139, 147-149)

Respondent 5 ziet een verklaring voor dit superioriteitsgevoel in het feit dat Israël de bezetter is, de Palestijnse gebieden bezet worden en zelf linksgeoriënteerde Israëli’s menen dat deze bezetting legaal is (I5, r152-153). Respondent 8 meent dat Israël denkt dat het boven de wet 53staat (I8, r60-61); vier andere respondenten vermelden het internationaal recht en de VN resoluties⁵ die door Israël worden geschonden (1, 3, 4, 9).

8. Rol van de VS

Drie respondenten hekelen de rol van de VS (4, 8, 15). Zij menen dat de VS partijdig zijn en vooral hun eigen – voornamelijk financieel – belang nastreven. Respondent 1 en 4 merken op dat staten enkel geïnteresseerd zijn wanneer ze er zelf voordeel bij hebben, zoals andere Arabische staten er voordeel bij hebben dat het conflict blijft en het Palestijnse gebied geen democratie wordt (I1, r144-147) (zie ook ‘democratie’). De hoop is nu gericht op Europa (4, 8), dat hopelijk een onpartijdige bemiddelaar kan spelen.

4) Westerse literatuur

4.1 Algemeen: kan westerse literatuur worden gebruikt?

Alle respondenten zijn het er in mindere of meerdere mate over eens: het Israëlisch-Palestijns conflict is niet te vergelijken met andere conflicten. Vijf respondenten pleiten voor het gebruik van westerse literatuur, maar toch menen zij dat deze westerse methodes moeten worden aangepast aan de plaatselijke situatie (3, 6, 7, 10, 13).

“Using the Western methods is good, but you have to care about the special circumstances in society. [...] build a Palestinian conflict resolution framework, related to the Arabic and Islamic way, culture,... and at the same time related to the international framework of the US and other Western countries. To use the Western methodology in a new way, in consideration of the own special case” (I6, r17, 24-26).

⁵ VN resoluties 191, 194, 242 en 338

Vier respondenten bevinden zich op het andere einde van het continuüm: zij menen dat het Palestijns conflict volledig anders is dan enig ander conflict (1, 4, 8, 14) en dat westerse theorieën bijgevolg niet kunnen worden gebruikt. Respondent 12 poneert dat geweldloosheid in het Palestijnse volk aanwezig is, en er dus geen nood is aan externe methodes (I12, r31-33). Respondent 6 merkt op dat er geen Arabisch kader bestaat voor conflicthantering, en de organisaties dus niet anders kunnen dan vertrekken vanuit westerse literatuur (I6, r15-16). Alle respondenten stellen dat de uitdaging voor de Palestijnen is om een eigen conflict-hanteringskader te ontwikkelen.

Respondent 5 merkt op dat academici over het algemeen weinig voeling hebben met de realiteit, en dat het niet belangrijk is welke theorie wordt gebruikt en of het kind een naam heeft, maar dat er vooral moet worden gezorgd dat de principes (bv. geweldloosheid) worden toegepast (I5, r160-161).

4.2 Concrete verschillen

Respondent 13 stelt dat de conflicthanteringsmodellen vooral nood hebben aan geloofwaardigheid:

“I did my master on conflict transformation in the US, and I brought my experience as a non-violent activist during the first and second Intifada. I put those two together and create trainings. So using Western techniques but mould them to fit the culture here. We need credibility in the West Bank, so everything discussed is within the Palestinian context.” (I13, r65-68).

Verschillende elementen worden door de respondenten naar voor gebracht als specifiek aan het Israëlijsch-Palestijns conflict. Respondent 3 vertelt dat de essentie in dit conflict voor beide partijen hetzelfde is: beide eisen hetzelfde land op omdat ze vinden dat ze er recht op hebben en beide beroepen zich op de geschiedenis om deze eis te verantwoorden (I3, r33-36). Dit conflict is er een tussen bezetting en non-bezetting, zegt respondent 14 (I14, r12). Het conflict verschilt van alle andere conflicten omdat hier één partij sterk is en de andere zwak, waarbij de sterke partij gesteund wordt door internationale grootmachten, en de zwakke partij door het internationale recht (I4, r10-12). Een ander verschil is, dat het institutionalisme misschien wel werkt in Europa, maar niet in het Midden-Oosten, zo poneert respondent 8 (I8, r78-79).

De cultuur zorgt voor andere verschillen. Zo menen respondenten 9 en 11 dat geweld en conflicten deel uitmaken van de Palestijnse cultuur, waardoor geweldloosheid er minder vanzelfsprekend is (I9, r43-49). Respondent 12 gelooft daarentegen dat geweldloosheid geen nieuw concept is, maar dat het reeds aanwezig is ‘in’ de Palestijnse bevolking. Respondenten

6 en 11 stellen dat de Islam zijn stempel drukt op het conflict: de religie bepaalt de cultuur, de tradities en de perceptie van de Palestijnen. Respondent 10 zegt dat dit geloof vredelievendheid predikt (zie punt 3.2 – godsdienst), hetgeen dus ook de stelling van respondenten 9 en 11 weerlegt.

De Arabische cultuur verschilt van elke andere cultuur: de collectieve aanpak van conflicten is er belangrijker dan de interpersoonlijke, die eigen is aan het Westen. In de Arabische landen wordt de Sulha-methode gebruikt: het hele dorp wordt betrokken bij een conflict, en de bemiddeling gebeurt door een oude, wijze man die deel uitmaakt van de familie (I11, r7-21). Dit wordt weerlegt door respondent 6, die meent dat de toekomst aan de jongeren is en de traditionele Arabische tradities moeten worden aangepast: de bemiddelaar moet jong en neutraal zijn (I6, r51-56). Deze laatste geeft ook een voorbeeld van een oefening, aangepast aan de Palestijnse cultuur:

“A story with 5 characters: A man and a woman live on one side of the river. Two men live on the other side of the river, one of them has a relation with the woman. They can't cross the river and they have an agreement that one day they will marry. One day a sales person crosses the river and comes to the woman, they are bargaining: he will help the woman cross the river but wants to sleep with her first in return. The woman accepts, arrives at the other side of the river and immediately tells the story to her boyfriend. He refuses to host her and cuts the relation. The other man (at this side of the river) criticises him for this response. Now the workshop is to arrange the characters on who is good from 1 to 5. The arranging happens according to culture, culture is the main value of an arrangement. An arrangement is a part of the culture. Sometimes the same values will cause different agreements (arrangements). The interpretation of values is different. E.g. on sacrifice: different interpretations are possible.” (I6, r36-45)

4.3 Gebruikte literatuur

Zoals hierboven reeds werd vernoemd, is het de uitdaging voor de organisaties om een conflicthanteringskader te ontwerpen dat toepasbaar is op hun eigen cultuur en op het Israëliësch-Palestijns conflict. Verschillende organisaties zijn hier volop mee bezig, of hebben reeds enkele opleidingsprogramma's en workshops ontwikkeld (org 1, 4, 6, 7).

Van de westerse literatuur worden Ury & Fisher drie keer vernoemd (resp 1, 6, 7). Organisatie 5 maakt daarnaast nog gebruik van boeken van Gandhi, Mandela en Martin Luther King (I10, r67), literatuur die organisatie 7 net niet gebruikt, omdat zij enkel specifieke voorbeelden wil gebruiken die toepasbaar zijn op de Palestijnse samenleving (I12, r31-33). Respondent 7 zegt ook veel informatie uit allerlei symposia mee te brengen en van het internet te halen (I7, 58-67). Vijf respondenten studeerden rechten, politieke wetenschappen of conflicthantering in

het buitenland, en haalden daar veel inspiratie (4, 5, 8, 11, 13). Twee organisaties gebruiken de Bijbel en de Koran; niet toevallig zijn deze organisaties gevestigd in Bethlehem (org 5, 6).

De hierna volgende gegevens werden wel gecodeerd in de primaire documenten, maar niet weerhouden in de analyse.

5) Algemene informatie

5.1 Algemene geschiedenis: concrete feiten

De respondenten maken geregeld gewag van gebeurtenissen uit de geschiedenis. Een overzicht van deze geschiedenis werd opgenomen in de bijlagen (zie bijlage 1).

5.2 Huidige situatie: abstractere gegevens

Deze code werd toegekend aan abstracte gegevens die uit de primaire documenten naar voor kwamen: gevoelens, meningen, opinies,...

6) Randgegevens

6.1 Hoop

Acht van de vijftien respondenten vertellen dat ze, ondanks alle moeilijkheden die ze ondervinden – hetzij in hun dagelijks leven, hetzij in de werking van de organisatie – nooit zullen opgeven en steeds zullen hopen op een betere toekomst

*“Met al die problemen... Is het dan niet moeilijk door te gaan? Zou je dan niet eerder willen opgeven?
No, on the contrary, it gives us more energy to do the best we can. [...]We're not living on the moon, we live here, we have to be realistic, it's nobody's choice to push the other part away. We have to find a way to live together. There are so many obstacles but we have to find a solution.” (I3, r 102-103, 113-114)*

6.2 Persoonlijke verhalen

Alle Israëli's en Palestijnen hebben schrijvende, persoonlijke verhalen. Zo ook verschillende van de respondenten. Doch in dit onderzoek is het niet aan de orde deze te bespreken.

6.3 Verdere interessante inzichten

Fragmenten die nergens anders konden bij aansluiten, maar die aanvankelijk toch interessant leken, kregen deze code.

In het volgende deel worden de resultaten van deze analyse verder onderzocht, en worden ze gekoppeld aan de theorieën uit de literatuurstudie.

4.3 Conclusies en aanbevelingen

4.3.1 Conclusies

1) Algemene informatie over de organisaties

De organisaties zijn relatief recent: de helft van de organisaties is pas na 2000 ontstaan. Dit wil zeggen dat het werkgebied jong en nog volop in ontwikkeling is. De werking van de organisaties staat vaak nog in de kinderschoenen, maar nu al stimuleren ze een verandering in de houding van de Palestijnse bevolking. Deze mentaliteitsverandering is nodig, omdat een onderhandelingsproces ook gestuurd wordt door de opinie van de bevolking (Shamir & Shikaki, 2002 en 2005). Ook Albin (1999) erkent de mogelijke rol die NGO's kunnen spelen in een internationaal vredesproces. Met de nodige ondersteuning valt te verwachten dat zulke initiatieven een verandering vanuit de bevolking kunnen bewerkstelligen.

De werking van de organisaties gebeurt enerzijds vanuit de gemeenschap, anderzijds vanuit politieke ideeën, maar alle organisaties hebben in se hetzelfde doel: het geweld en de bezetting beëindigen en een vreedevolle toekomst mogelijk maken. De belangrijkste doelgroep van de organisaties zijn jongeren, maar eigenlijk worden alle groepen in de samenleving gevisieerd, en dat kunnen we alleen maar toejuichen. Door de jongeren (de nieuwe generatie) aan te spreken, kan een evolutie op gang worden gebracht, maar ook de vastgeroeste waarden en normen van de oudere generatie moeten worden aangepakt. Hoe meer mensen het nut inzien van geweldloze conflicthantering, hoe beter.

Gezien de verschillende praktische en structurele problemen is het niet evident om contacten te onderhouden met 'de andere kant', toch zien zeven van de acht organisaties dit contact als noodzakelijk. Dit aspect wordt verder besproken in punt 3.1.

2) Activiteiten

De activiteiten van de organisaties zijn zeer uiteenlopend. Dit is positief, aangezien iedereen dan wel ergens zijn gading zal vinden, en zoals gezegd: hoe meer mensen bereikt en overtuigd worden, hoe beter. Daarom is ook de sneeuwbalmethode een uitstekend initiatief: zo worden de ideeën van de organisatie een discussieonderwerp tussen peers en geraken de ideeën op een laagdrempelige manier verspreid.

Wanneer we dieper ingaan op de inhoud van de workshops, opleidingen enz., dan zien we verschillende overeenkomsten met de inhoud van de literatuurstudie. Net als deze

literatuurstudie, gaan de workshops e.d. over de achterliggende mechanismen van conflicten, over conflictresolutie, macht, onderhandelen, bemiddelen, conflictescalatie, geweld en geweldloosheid, verzoening en sociale vaardigheden (zoals communicatie-, luistervaardigheid en problem solving). We kunnen dus stellen dat er duidelijk vergelijking mogelijk is tussen de westerse literatuur, en de inhoud van de activiteiten van de organisaties.

3) Knelpunten

3.1 Praktische knelpunten bij de concrete werking

1. Contact

De respondenten geven aan dat haast geen contact mogelijk is tussen Palestijnen en Israëli's en weinig of geen contact is een uitstekende voedingsbodem voor vooroordelen en stereotypen (zie punt 3.2). Het zorgt er bovendien voor dat het onmogelijk is vertrouwen te scheppen, terwijl die vertrouwenssfeer juist een van de essentiële voorwaarden is om conflicten constructief op te lossen (Walker, 2001). Zolang contact tussen beide bevolkingsgroepen nagenoeg onbestaand blijft, zullen de negatieve houding en beeldvorming die ze van elkaar hebben, niet veranderen. Daarentegen stelt de contact-hypothese: hoe meer contact, hoe positiever dit zal worden gewaardeerd (Baarda, de Goede & Theunissen, 2001b).

2. Neutrale plaats

Het weinige contact dat er is, gebeurt vaak op een neutrale plaats. Wanneer ergens geen akkoord kan worden bereikt, helpt het soms om van omgeving te veranderen. Van Ginneken, Otto en van Ruiten (1989) zien dit element als een deel van de 'zelfzorg', de zorg voor zichzelf in een conflict.

3. Credibiliteit

Sommige organisaties zijn enkel uit op geld en tasten de geloofwaardigheid aan van andere organisaties die het wel goed menen. Dit is een belangrijk element, aangezien de organisaties net nood hebben aan credibiliteit, omdat de vastgeroeste ideeën (waaronder ook vooroordelen en stereotypen) bij de Palestijnse bevolking moeten veranderen. Het is aan de Palestijnse overheid om hierover te waken, de geloofwaardige en degelijke organisaties te ondersteunen en te promoten en de andere aan controles te onderwerpen.

4. Dezelfde deelnemers

Een ander probleem is dat het steeds dezelfde mensen zijn die aan de activiteiten van zulke organisaties deelnemen en dit gaat de verspreiding van de ideeën tegen. Er moeten zoveel mogelijk mensen worden bereikt, dus de organisaties moeten een inspanning doen om hun publiek uit te breiden.

5. Follow-up

Van Ginneken e.a. (1989) benadrukken het belang van zowel voorzorg als zelfzorg en nazorg bij het oplossen van een conflict. Bij het probleem van de follow-up is het element nazorg relevant; de andere elementen worden verder in de tekst toegelicht. Deze nazorg moet gericht zijn op de kwestie, de relatie en de personen. Verworven kennis, vaardigheden en attitudes zullen maar effectief zijn als er nadien nog ondersteuning is (Vermaas & Van Der Pluijm, 2000).

6. Verschillende doelen

Een relatie loopt stuk wanneer de partijen een verschillende persoonlijkheid of stijl hebben, er een andere filosofie of waardepatronen op nahouden of wanneer hun belangen botsen (Clarke, 2000). Dit hangt samen met een element uit punt 3.2, namelijk dat er een eenzijdige conflictoplossing is. Een verschil in persoonlijkheid, filosofie of belangen is hier een oorzaak van. Het is belangrijk dat de partijen in een onderhandeling of bemiddeling op voorhand een duidelijk beeld hebben van elkaars belangen (Goovaerts, 1999).

7. Onvoldoende diepgang

Een van de respondenten geeft aan dat meer diepgang noodzakelijk is om vertrouwen en gelijkheid te creëren. Zonder vertrouwen en gelijkheid, kan er geen oplossing worden gevonden. De organisaties die hun geloofwaardigheid willen behouden, moeten dus ook hun programma aanpassen.

3.2 Fundamentele knelpunten

1. Democratie

Democratie is een nieuw begrip in de Arabische wereld, vele Palestijnen zijn er nog niet uit of ze wel een democratie willen, of weten gewoon niet wat het inhoudt. Dit toont het belang aan van organisaties die de Palestijnse mentaliteit willen veranderen. Democratieën gebruiken minder geweld, en vechten zelden met elkaar (Jackson & Sørensen, 2003). Democratie

impliceert conflicten, maar vereist ook een positieve, creatieve conflicthantering (Wildau, Moore & Mayer, 1993). Andere Arabische staten zien democratie als een bedreiging; ze hebben er geen belang bij dat Palestina een democratie wordt en zijn dus ook niet geneigd te helpen.

2. Mondigheid

Er zijn verschillende competenties die essentieel zijn, wil men een conflict aanpakken en oplossen (Reychler & Moreels, 1995; Clarke, 2000; Shamir, 2003; Woerkum & van Meegeren, 1999; Walker, 2001 en Prein, 2001). Communicatieve en sociale vaardigheden en het besef dat een conflict een complex gegeven is, zijn noodzakelijk. Van Ginneken e.a. (1989) benadrukken zoals gezegd voorzorg, zelfzorg en nazorg. Met voorzorg bedoelen ze onder andere een degelijk inzicht in het conflict; met zelfzorg dat de partijen met hun eigen gevoelens moeten leren omgaan en zichzelf moeten veranderen.

3. Stereotypen

Weinig of geen contact zorgt voor negatieve vooroordelen en stereotypen (Kok, Meertens & Wilke, 1992). Via voorlichting kan deze negatieve beeldvorming worden veranderd, maar dan moeten de waardepatronen en overtuigingen worden aangepakt. Veranderingen in waarderingen zijn zeer moeilijk te bewerkstelligen. Veranderen van de overtuigingen kan via verschillende strategieën: wijzen op tegenvoorbeelden; laten zien dat de gestereotypeerde groep bestaat uit duidelijk onderscheidbare categorieën en dat de stereotypen daarop niet van toepassing zijn; veranderen van grenzen tussen de categorieën; veranderen van secundaire of afgeleide overtuigingen met betrekking tot de groep als geheel (Kok e.a., 1992). Ook de media, zowel de Palestijnse als de Israëlische, hebben hier een grote verantwoordelijkheid (Reychler e.a., 1995). Het Israëlische beleid maakt het er evenwel niet makkelijker op. Ook dit is een mogelijke oorzaak van de eenzijdige conflictoplossing.

4. Religie

Sommige respondenten zien religie als een bron van problemen, anderen zien er een mogelijke oplossing in. De principes van een religie kunnen op verschillende manieren worden geïnterpreteerd; sommigen menen dat het geloof naastenliefde en verdraagzaamheid predikt, anderen gebruiken datzelfde geloof als verantwoording voor hun fundamentalisme (Abicht, 1993). Dit is duidelijk een veelomvattend probleem dat kenmerkend is voor onze huidige maatschappij, getuige de vele bomaanslagen die de wereld teisteren. Dit fenomeen verklaren is van groot belang, maar dit is in dit onderzoek niet op zijn plaats.

5. Normalisatie

Vanuit het standpunt van de partijen betekent bemiddelen of onderhandelen zoveel als ‘spreken met de vijand’ en het vooruitzicht dat fundamentele principes zullen moeten worden opgeofferd om tot een regeling te komen (Nathan, 2000). Een van de doelstellingen van de organisaties is dit misverstand te verhelpen, want met een dergelijke houding kan men niet tot een oplossing komen. Dit is dan ook een volgende reden waarom de organisaties noodzakelijk zijn.

6. Eenzijdige participatie

Een van de respondenten verklaart deze eenzijdige participatie in de conflictoplossing door erop te wijzen dat Israëli's en Palestijnen een verschillende kwestie hebben. Zoals gezegd vormen verschillen in belangen een obstakel bij conflicthantering. Fisher en Ury (1994 en Ury, 1992) formuleren aanbevelingen voor problematische situaties, maar ons inziens zijn deze tips te simplistisch voor dergelijke uit de hand gelopen conflicten.

7. Superioriteitsgevoel

Het superioriteitsgevoel van de Israëli's hangt samen met hun machtsoverwicht en de Palestijnse afhankelijkheid van Israël. Sterke afhankelijkheid en een groot machtsverschil vergroten de complexiteit van een conflict en bemoeilijken de oplossing ervan. Onderhandelingen die gesteund zijn op macht (power-based), leiden zelden tot een duurzame overeenkomst (Shamir, 2003; Annan, 2002 en Goovaerts, 1999).

8. Rol van de VS

De respondenten hekelen de partijdige onderhandelingen door de VS. De VS hebben belangen in het conflict, menen zij, en dit strookt niet met de principes van bemiddelen en onderhandelen, namelijk dat de bemiddelaar neutraal moet zijn en de partijen het eens moeten zijn over de partij die bemiddelt (zie La Poeltré & Boelrijk, 2001 en Nathan, 2000). Dat bemiddeling in dit conflict nodig is, staat buiten kijf, want de partijen raken er zelf niet uit (Annan, 2002). Een structurele oplossing voor dit probleem zou volgens Nathan (2000) kunnen bestaan in de oprichting van een cel voor bemiddelingsexperten in het kantoor van de secretaris-generaal van de VN.

We kunnen stellen dat er een duidelijke samenhang bestaat tussen een aantal van de knelpunten. Een overzichtsnetwerk volgt verder in de tekst (zie figuur 9).

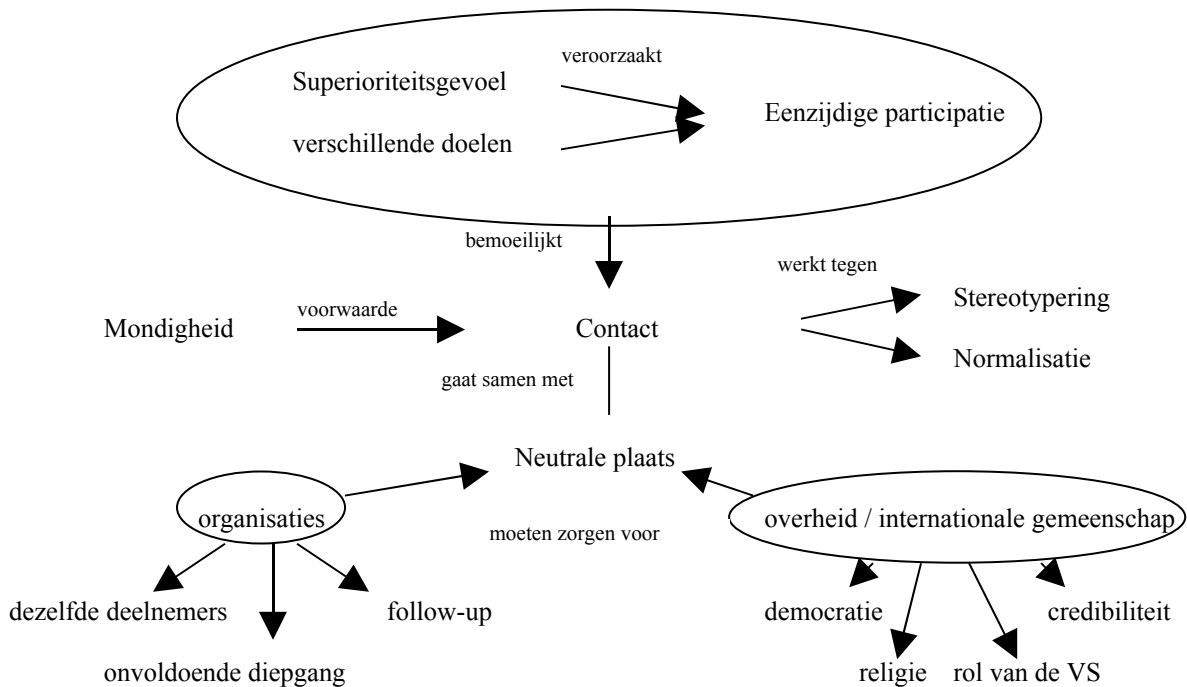
4) Westerse literatuur

Vier respondenten menen dat het Israëlijsch-Palestijns conflict volledig anders is dan andere conflicten, vijf respondenten vinden dat westerse technieken kunnen worden gebruikt, maar dat deze moeten worden aangepast aan de plaatselijke situatie, o.a. ook omdat er geen Arabisch kader bestaat voor conflicthantering.

Ons inziens hebben alle conflicten een bepaalde basis die dezelfde is. Anders zou een indeling in kenmerken en fasen van een conflict niet mogelijk zijn, hoewel verscheidene deze indeling toch maken (van Ginneken e.a., 1989; Prein, 2001; Mulder, 1980 en Reychler, 2000). Ook in dit onderzoek werden verschillende overeenkomsten gevonden tussen de inhoud van de analyse en de inhoud van de westerse literatuur uit de literatuurstudie, hetgeen de stelling ontkracht dat alle conflicten totaal verschillend zijn. Ook principes van bv. geweldloosheid zijn universeel geldig. Het klopt uiteraard wel dat elk conflict zijn eigen specificiteiten heeft en dat hiermee moet worden rekening gehouden, wil men tot een oplossing komen. Het is dan ook niet verwonderlijk dat de respondenten een hele reeks verschilpunten aankaarten, het Midden-Oosten en het Westen zijn zeer verschillend en deze verschilpunten drukken ontegensprekelijk hun stempel op de mogelijke conflicten die er bestaan. Het culturele aspect beïnvloedt onze perceptie van de wereld, onze waarden, daden, beslissingen en zodoende ook het resultaat van het conflicthanteringsproces (Shamir, 2003). Professionele conflicthanteerders moeten zich bewust zijn van de verschillen in cultuur van de partijen, maar ook van de eigen cultuur (Moore & Woodrow, 2002). Abu-Nimer (2001) meent dat we moeten evolueren naar interculturele en interreligieuze conflicthanteringsmethoden.

Dat er geen Arabisch kader bestaat, klopt ook niet helemaal. Er bestaat een Arabisch conflicthanteringskader (cf. Sulha), maar dit kader wordt door verschillende mensen als te traditioneel en niet meer toereikend in de huidige maatschappij beschouwd. Het is dan ook een uitdaging om een nieuw kader te ontwikkelen dat kan passen in een hedendaags Midden-Oosten. Evolutie, vooruitgang en de daarmee samenhangende conflicten zijn kenmerken van elke samenleving. Een nieuwe generatie zal zich altijd verzetten tegen sommige tradities van de oudere generaties; maar alle partijen moeten deze conflicten zien als een aanzet tot sociale verandering en verbetering. Bij het creëren van dit nieuwe, Midden-Oosterse conflicthanteringskader, kan de westerse literatuur ons inziens weldegelijk worden gebruikt. Dat is dan ook de conclusie van dit onderzoek.

Netwerk van de knelpunten



Figuur 9: Netwerk van de knelpunten.

Dit netwerk wordt toegelicht in het besluit (hoofdstuk 5).

4.3.2 Aanbevelingen

4.3.2.1 Aanbevelingen voor vervolgonderzoek

Het was als interviewer niet altijd evident om het gesprek te leiden en alle onderwerpen te bespreken. Sommige respondenten bleven door hun begeesterdheid maar doorpraten. Anderen waren erg blij met de internationale belangstelling en voelden heel hard de behoefte hun verhaal te doen. Elke Palestijn en elke Israëli heeft schrijnende, persoonlijke verhalen, en praten over deze problemen was onlosmakelijk verbonden aan het onderzoeksthema. Een interviewer voelt zich vaak hulpverlener, maar het is niettemin belangrijk dat er naar deze verhalen wordt geluisterd, want meestal luistert er niemand. Bovendien spraken niet alle respondenten even goed Engels, en het was ongepast en hinderlijk steeds om herhaling te vragen, vooral omdat verschillende interviews met een hooggeplaatst persoon plaats vonden. In de Arabische cultuur wordt veel belang gehecht aan respect en beleefdheid, bijgevolg was het een dilemma met bovenstaande problemen geconfronteerd te worden, en toch niet onbeleefd te willen overkomen door steeds aan te dringen en door te vragen. Elke onderzoeker die in de Palestijnse Bezette Gebieden wil werken, moet hiermee rekening

houden. De Arabische taal en gewoontes kennen, is aangeraden, net als een degelijke voorbereiding.

In de Palestijnse gebieden is het haast onmogelijk iets vooraf te plannen. Wanneer een maand op voorhand contact werd opgenomen met de organisaties, was het antwoord: ‘Bel maar als je in het land bent’. Je moet bijna de dag zelf bellen om een afspraak te regelen (en dan zeggen ze nog vaak ‘Bel morgen terug), maar dan nog zijn er onvoorspelbaarheden die roet in het eten kunnen gooien, zoals een vast checkpoint dat sluit of een onvoorzien ‘flying checkpoint’⁶ zodat mensen niet op hun plaats van afspraak geraken. Palestijnen zeggen zelf: ‘Hier kan je nooit iets plannen, je weet niet hoe je toekomst eruit zal zien, zelfs niet over vijf minuten’. Nadeel van zo een ‘last minute’ vergaderingen is dat veel respondenten dan weinig tijd hebben, en het gesprek in minder dan een uur moet worden afgehandeld. Door deze onvoorzienbare gebeurtenissen, is het raadzaam voldoende tijd uit te trekken voor een dergelijk onderzoek en op alle omstandigheden voorbereid te zijn.

Een bijkomende moeilijkheid was dat de workshops, demonstraties en documentatie meestal in het Arabisch waren, waardoor bepaalde informatie aan dit onderzoek voorbij ging. Een onderzoeker die Arabisch kent, had meer informatie kunnen verzamelen.

Laatste probleem is dat vele organisaties nog niet lang bestaan; ze zijn zelf nog volop in ontwikkeling en kunnen soms niet goed zeggen waar ze mee bezig zijn. Een gelijkaardig onderzoek binnen enkele jaren zou zeer nuttig zijn om de werking van deze organisaties verder op te volgen en om een duidelijk beeld te krijgen van de effecten die de organisaties hebben op de Palestijnse samenleving.

4.3.2.2 Aanbevelingen voor de organisaties

Wij geloven ten stelligste in de rol die dergelijke organisaties kunnen spelen in de uiteindelijke oplossing van het conflict. De organisaties leveren goed werk, ze promoten een geweldloze houding en zorgen voor een mentaliteitsverandering. Het is noodzakelijk dat deze organisaties blijven bestaan, zelfs al is het vaak vechten tegen de bierkaai. Contact met Israël is nodig: via een partnerorganisatie, via deelname aan internationale uitwisselingen, enz. Daarnaast is er nood aan meer diepgang bij de werking van de organisaties, om verder te gaan dan oppervlakkige activiteiten, terwijl de werking toch breed genoeg moet blijven (qua doelgroep en activiteiten) om zo veel mogelijk mensen te kunnen bereiken. Een groot

⁶ Flying checkpoint: verplaatsbare controlepost van het Israëlisch leger dat op elk moment ergens kan worden opgezet

probleem bestaat erin dat een aantal organisaties enkel uit is op geld, en dat deze de credibiliteit aantasten van zij die het wel goed menen. Het is aan de Palestijnse overheid om hier in te grijpen.

4.3.2.3 Algemene aanbevelingen

Het is in dit onderzoek niet de bedoeling mogelijke oplossingen aan te reiken voor het Israëliisch-Palestijns conflict. Toch zijn twee belangrijke elementen naar boven gekomen; niet meteen nieuwe inzichten, maar ze moeten toch worden aangekaart.

Ten eerste is een oorzaak van veel van de vermelde problemen, het gebrek aan contact tussen de Palestijnse en Israëliische bevolking, de ‘gewone’ mensen. Dit contact is nochtans noodzakelijk, o.a. om de stereotypen en verkeerde beeldvorming (over bv. normalisatie) te verhelpen; maar er moet voor gezorgd worden dat beide partijen op hetzelfde niveau praten, en dat er tenminste tussen de gesprekspartners een gevoel van gelijkheid bestaat. Ook de media spelen een uiterst belangrijke rol bij het aanpakken van de beeldvorming. Ten tweede heeft het conflict nood aan bemiddeling, en aan een onpartijdige, internationale bemiddelaar. Het voorstel van Nathan (2000) om een cel voor bemiddelingsexperten op te richten binnen de VN, kan bij veel conflicten een oplossing zijn.

5. Besluit

In dit onderzoek werd nagegaan of westerse theorieën en modellen over conflicthantering kunnen worden gebruikt in de Palestijnse gebieden. Om dit te onderzoeken werden een aantal Palestijnse organisaties en ervaringsdeskundigen die werken rond conflicthantering bevroegd over de knelpunten die zij ondervinden bij hun werking.

Uit het onderzoek blijkt dat de werking van de behandelde organisaties zeker relevant en belangrijk is; naar onze mening kunnen ze een rol spelen in een mogelijke oplossing voor het Israëliisch-Palestijns conflict. Heel wat factoren bemoeilijken de werking van deze organisaties, maar ook de oplossing van het Israëliisch-Palestijns conflict. Het is niet de bedoeling van dit onderzoek om dit conflict diepgaand te analyseren en eventuele oplossingen voor te stellen. Deze kwestie, waar de internationale samenleving nog steeds geen antwoord op heeft gevonden, is niet aan de orde in dit werkstuk. Wel werden een aantal elementen aangeraakt.

Een Israëliisch superioriteitsgevoel en een verschil in doeleinden bij de communicatie tussen beide partijen, zijn mee verantwoordelijk voor een eenzijdige, Palestijnse participatie in de conflicthantering. Dit bemoeilijkt het contact tussen beide bevolkingsgroepen, een contact dat bovendien enkel efficiënt kan zijn wanneer de Palestijnen er klaar en mondig voor zijn, hetgeen nu nog niet het geval is. De weinige contacten die er zijn, gebeuren op een neutrale plaats. Indien er meer contact zou zijn tussen Palestijnen en Israëli's, zou dit de vorming van stereotypen en de verkeerde beeldvorming (bv. het idee dat praten met elkaar gelijk staat aan normalisatie) tegen kunnen gaan.

Naast deze complexe probleemstelling kwamen een aantal knelpunten aan bod die de organisaties zelf moeten aanpakken om hun werking te verbeteren: ze moeten tegengaan dat ze steeds dezelfde deelnemers aantrekken, ze moeten hun follow-up verzorgen en hun activiteiten moeten meer diepgang hebben. Een aantal andere problemen kunnen enkel door de Palestijnse overheid of de internationale gemeenschap worden opgelost: het probleem van de credibiliteit, de overgang naar een democratische Palestijnse staat en de rol van religie en van de VS als partijdige bemiddelaar. Zowel de organisaties, de Palestijnse overheid en de internationale gemeenschap moeten instaan voor bijeenkomsten tussen Palestijnen en Israëli's op een neutrale plaats.

Veel van deze elementen zijn terug te vinden in de behandelde literatuur uit de literatuurstudie. Daaruit kunnen we afleiden dat er wel degelijk overeenkomsten zijn tussen de westerse literatuur en de Palestijnse situatie, dat deze westerse theoriën en modellen kunnen worden gebruikt in het Israëliisch-Palestijns conflict, en dat bijgevolg inderdaad vele conflicten een gemeenschappelijke basis hebben. Het klopt dat er geen hedendaags kader voor conflicthantering bestaat in de Arabische wereld, het is dan ook een uitdaging voor de plaatselijke organisaties om er een te ontwikkelen, en dit kan met behulp van de westerse conflicthanteringsmethoden.

6. Bibliografie

Abicht, L. (1993). Godsdienst en conflict. In: N. Van Loo & H. Verkest (red), *Om de lieve vrede. Hoe omgaan met conflicten? Korrelcahier* (p53-58). Averbode/Den Bosch: Altoria/Katholieke Bijbelstichting.

Abu-Nimer, M. (2001). Conflict Resolution, Culture, and Religion: Toward a Training Model of Interreligious Peacebuilding. *Journal of Peace Research*, 38, 6, 685-704.

Albin, C. (1999). Can NGOs Enhance the Effectiveness of International Negotiation? *International Negotiation*, 4, 3, 371-387.

Altheide, D.L. & Johnson, J.M. (1994). Criteria for Assessing Interpretive Validity in Qualitative Research. In: N.K. Denzin & Y.S. Lincoln, *Handbook of Qualitative Research* (pp. 485-599). Thousands Oaks: Sage Publications.

Annan, K. (2002). *Third party mediation is needed more than ever*. Geraadpleegd op 5 december 2004, op <http://www.un.org/News/Press/docs/2002/sgsm8187.doc.htm>.

APP – Actieplatform Palestina. (2003). *Info Palestina/Israël*. Gent: auteur.

APP (2005). *Israël – Palestina. Geschiedenis van het conflict* (2^{de} herziene versie). Brussel: auteur.

Baarda, D.B. & de Goede, M.P.M. (2001a). *Basisboek methoden en technieken: handleiding voor het opzetten en uitvoeren van onderzoek*. Groningen: Stenfert Kroese.

Baarda, D.B., de Goede, M.P.M. & Teunissen, J. (2001b). *Basisboek Kwalitatief onderzoek. Praktische handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek*. Houten: Stenfert Kroese.

Barritt, L., Beekman, T. & Mulderij, K. (1985). *Researching Educational Practice*. University of North Dakota.

Creswell, J.W. (1994). *Research design: Qualitative and quantitative approaches*. Thousand Oaks: Sage Publications.

Carnevale P.J. & De Dreu, C.K.W. (2005). Methods of negotiation research: introduction. *International Negotiation*, 9, 3 (maart 2005), 341-344.

Clarke, J. (2000). *Politieke spelletjes in organisaties*. Zaltbommel: Thema.

Cuyvers, G. & Mertens, J. (2000). *Organisatiekunde. Praktijktheorie voor non-profit organisaties*. Leuven: Wolters Plantyn.

EJN – European Judicial Network in civil and commercial matters. (2004). *Directive of the European Parliament and of the Council on certain aspects of mediation in civil and commercial matters*. Geraadpleegd op 5 juli 2005, op http://europa.eu.int/eur-lex/en/com/pdf/2004/com2004_0718en01.pdf.

- Europarl – European Parliament. (2004). *A genuine European area of justice*. Geraadpleegd op 5 juli 2005, op http://www.europarl.eu.int/comparl/libe/elsj/scoreboard/justice/default_en.htm.
- Fisher, R., Ury, W.L. & Patton, B. (1994). *Excellent onderhandelen. Een praktische gids voor het best mogelijke resultaat in iedere onderhandeling* (geheel herziene editie). Amsterdam/Antwerpen: Contact.
- Ginneken, P. van, Otto, M. & Ruiten, G. van. (1989). *Effectief omgaan met conflicten in bedrijven en instellingen*. Utrecht: Stichting Teleac.
- Glasl, F. (2001). *Help! Conflicten: heb ik een conflict of heeft het conflict mij?* Zeist: Vrij Geestesleven.
- Goovaerts, L. (1999). *Onderhandelen voor alledag. Praktisch handboek*. Brussel: Auxis.
- Honeyman, C., Goh, B.C. & Kelly, L. (2004). Skill Is Not Enough: Seeking Connectedness and Authority in Mediation. *Negotiation Journal*, 20, 4, 489-511.
- Hubert, A.B. & Veerman, T.J. (2002). *Arbeidsconflicten en arbeidsuitval. Een inventarisatie van de huidige kennis in literatuur en databestanden – Eindrapport*. Onderzoeksrapport in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (NL).
- Huguenin, P. (2000). *Communicatiememo. Onderhandelen in negen fasen: vuistregels, vaardigheden en valkuilen*. Alphen aan den Rijn: Samson.
- Jackson, R. & Sørensen, G. (2003). *Introduction to International Relations* (2de editie). Oxford: Oxford University Press.
- Janssens, J.M.A.M. (1989). *Ogen doen onderzoek*. Amsterdam/Lisse: Janssens, Swets & Zeirlinger BV.
- Kok, G.J., Meertens, R.W. & Wilke, H.A.M. (1992). *Voorlichting en verandering*. Groningen: Wolters-Noordhoff bv.
- Kuipers-Bos, A. (1992). *Conclithantering. Werkwijzer – 50 tips*. Alphen aan den Rijn/Zaventem: Samsom BedrijfsInformatie.
- Loo, N. Van & Verkest, H. (red). (1993). *Om de lieve vrede. Hoe omgaan met conflicten? Korrelcahier*. Averbode/Den Bosch: Altoria/Katholieke Bijbelstichting.
- Martin, B. & Varney, W. (2003). Nonviolence and communication. *Journal of Peace Research*, 40, 2, 213-232.
- Merriam, S. (1988). *Case study research in education: A qualitative approach*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Moore, C.W. & Woodrow, P. (2002). What Do I Need to Know about Culture: Practitioners Suggest... In: J.P. Lederach & J.M. Jenner (red), *Handbook for International Peacebuilding: Into the Eye of the Storm*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

- Mostinckx, J. (2004a). *Welzijnsbemiddeling. Een integrale aanpak van welzijnswerk, opbouwwerk en welzijnsbemiddeling*. Mechelen: Kluwer.
- Mostinckx, J. (2004b). *Welzijnsbemiddeling*. Presentatie in het kader van het opleidingsonderdeel Cultuurbeleid, Vrije Universiteit Brussel.
- Mulder, M. (1980). *Conflicthantering. Theorie en praktijk in organisaties*. Leiden/Antwerpen: H.E. Stenfert Kroese BV.
- Mulder, M. (1984). *Omgaan met macht. Ons gedrag tegen en met elkaar*. Amsterdam/Brussel: Elsevier.
- Murphy, J. (1997). *Omgaan met conflicten. TFC doe-boek*. Velp/Mechelen: TFC Trainingsmedia.
- Nathan, L. (2000). Internationale bemiddeling in Afrikaanse burgeroorlogen. Een geval van buitensporige druk. In: L. Reyckler & T. Paffenholz (red), *Handboek terreindiplomatie* (p205-222). Leuven/Apeldoorn: Garant.
- Paffenholz, T. (2000). Onderhandelingen en bemiddeling: een overzicht van westerse benaderingen. In: L. Reyckler & T. Paffenholz (red), *Handboek terreindiplomatie* (p99-106). Leuven/Apeldoorn: Garant.
- Prein, H. (2001). *Trainingsboek conflicthantering en mediation* (4^e druk). Houten/Diegem: Bohn Stafleu Van Loghum.
- Poultré, B. la & Boelrijk, M. (2001). *Bemiddeling als alternatief. Handreiking voor hulp- en dienstverleners*. Houtem/Diegem: Bohn Stafleu Van Loghum.
- Rechtspraak, De. (z.d.). *Kamer besluit tot invoering mediation*. Geraadpleegd op 5 juli 2005, op <http://www.rechtspraak.nl/Naar+de+rechter/Mediation+naast+rechtspraak/Actualiteiten/Kamer+besluit+tot+invoering+mediation.htm>.
- Respondent 9. Gesprek op 8 maart 2005, Ramallah.
- Reyckler, L. (2000). Van conflict tot duurzame vredesopbouw: concepten en instrumenten voor analyse. Een conceptueel kader. In: L. Reyckler & T. Paffenholz (red), *Handboek terreindiplomatie* (p21-34). Leuven/Apeldoorn: Garant.
- Reyckler, L. & Moreels, R. (1995). *De agressie voorbij: terreindiplomatie*. Zellik: Roularta Books.
- Reyckler, L. & Paffenholz, T. (red). (2000). *Handboek terreindiplomatie*. Leuven/Apeldoorn: Garant.
- Rijksvoorlichtingsdienst. (2002). *Mediation naast rechtspraak lijkt succesvol*. Geraadpleegd op 5 juli, 2005, op http://www.regering.nl/actueel/nieuwsarchief/2002/09September/19/42_9884.jsp.

Shamir, J. & Shikaki, K. (2002). Determinants of Reconciliation and Compromise Among Israelis and Palestinians. *Journal of Peace Research*, 39, 2, 185-202.

Shamir, J. & Shikaki, K. (2005). Public Opinion in the Israeli-Palestinian Two-Level Game. *Journal of Peace Research*, 42, 3, 311-328.

Shamir, Y. (2003). *Alternative dispute resolution approaches and their application*. UNESCO: PC-CP publications.

Spriet, G. Secretaris Vrede vzw. Gesprek op 1 juli 2005, Brussel.

Storme, M. (1993). Conflict, recht en gerecht. In: N. Van Loo & H. Verkest (red), *Om de lieve vrede. Hoe omgaan met conflicten? Korrelcahier* (p85-89). Averbode/Den Bosch: Altoria/Katholieke Bijbelstichting.

Tesch, R. (1990). *Qualitative research: Analysis types and software tools*. London: Falmer Press.

Ury, W.L. (1992). *Onderhandelen met lastige mensen. Een strategie om in vijf stappen een doorbraak te forceren*. Amsterdam: Contact.

Ury, W., Brett, J. & Goldberg, S. (1988). *Getting Disputes Resolved: Designing Systems to Cut the Costs of Conflict*. London: Jossey-Bass Publishers.

Uytterhaeghe, A. (2004). Een mislukte "transitie". *Vrede*, 47, 370 (nov-dec 2004), 34-37.

Vermaas, J. & Van Der Pluijm, J. (2000). Persoonlijke- en schoolontwikkeling: Nascholingsbeleid met behulp van het cyclisch model. *Didactief en school*, 1-2, 3-33.

VPK – Vlaams Palestina Komitee. (z.d.). *Geschiedenis*. Geraadpleegd op 1 augustus 2005, op <http://www.vlaamspalestinakomitee.be/Geschiedenis/Geschiedenis.htm>.

Walker, J. (2001). *Conflicten geweldloos oplossen*. Katwijk: Panta Rhei.

Walters, P. (2005). NMI-Informatie. *Tijdschrift voor mediation*, 1, 21-22.

Wetenschapswinkel (2005). *Handleiding bij het schrijven van een thesis*. Antwerpen: auteur.

Wildau, S., Moore, C.W. & Mayer, B.S. (1993). Democratic Decision-Making and Dispute Resolution Procedures Abroad. *Mediation Quarterly*, 10, 3 (Spring), 303-320.

Woerkum, C. van & Meegeren, P. van (red). (1999). *Basisboek communicatie en verandering*. Amsterdam: Boom.

Oriëntatiegesprekken

Armstrong, M. Peace Keeper. Gesprekken op 21-29 augustus 2004, Heerenveen (NL), op 13-14 september 2004, Nijmegen (NL) en op 12-15 december 2004, Milton Keynes (UK).

Capals, G. Medewerker UCOS (Universitair Centrum voor Ontwikkelingssamenwerking). Gesprek op 16 december 2004, Brussel, VUB.

Coppieters, B. Professor aan de faculteit Politieke Wetenschappen, VUB. Gesprek op 1 oktober 2004, Brussel, VUB.

Jacobs, C. Advocate, Professor Familierecht, KUL en Bemiddelingsdeskundige. Gesprek op 2 oktober 2004, Dilbeek.

Laeremans, L. Palestina-ervaringsdeskundige. Telefonisch gesprek op 18 december 2004.

Loon, T. Van. Advocaat en Professor Sociale Vaardigheden, VUB. Gesprekken op 12 en 14 oktober 2004 en op 21 februari, 6 en 11 mei 2005, Brussel, VUB.

Mostinckx, J. Bestuursdirecteur Administratie Gezin en Maatschappelijk Welzijn, Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap. Gesprek op 25 november 2004, Brussel.

Smis, S. Professor aan de Rechtsfaculteit, VUB. Gesprek op 13 oktober 2004, Brussel, VUB.

Vanoverschelde, A. Assistent Sociale en Culturele Agogiek, medewerker van UCOS. Gesprek op 9 en 14 september 2004, Brussel, VUB.

Websites van de onderzochte organisaties, geraadpleegd op verscheidene tijdstippen in 2004 en 2005

Arab Educational Intitute: www.aeicenter.org

Center for Conflict Resolution and Reconciliation: www.mideastweb.org/ccrr

Holy Land Trust: www.holylandtrust.org

One Voice: www.silentnolonger.org

Palestinian Center for Peace and Democracy: www.pcpd.org

Palestinian Peace Coalition: www.palestinepeace.org

Taawon Youth Forum (Palestine Conflict Resolution Institute): www.taawon4youth.org

Wi'am (Palestinian Conflict Resolution Center): www.planet.edu/~alashlah

Websites gebruikt voor het selecteren van de onderzoekselementen, geraadpleegd op verschillende tijdstippen in 2004

Centrum voor Ontwikkeling, Documentatie en Informatie Palestijnen: www.codip.be

Grassroots International Protection for the Palestinian People: www.pngo.net/GIPP

Palestinian Academic Society for the Study of International Affairs: www.passia.org

Palestinian Non-Governmental Organizations' Network: www.pngo.net

Bijlagen

Inhoudstafel

Bijlage 1: Overzicht van de geschiedenis van het Israëliisch-Palestijns conflict	1
Bijlage 2: Bepaling van de intersubjectiviteit	3
Bijlage 3: Basisindeling voor het coderen van de primaire documenten	5
Bijlage 4: Inventaris van de onderzoeksresultaten	6
Bijlage 5: Primaire documenten	15

Bijlage 1: Overzicht van de geschiedenis van het Israëlisch-Palestijns conflict

Voor 2000 vC	De regio is al tienduizenden jaren continu bewoond, er werden fossielen gevonden van de homo erectus en de Neanderthalers.
+/- 2000 vC	Amorieten, Kanaänieten en andere Semitische volkeren vestigen zich in de streek.
+/- 1000 vC	Koning David verovert Jerusalem en vestigt een joods koninkrijk.
1000 vC – 600 nC	Het gebied wordt veroverd door de Assyriërs, de Babyloniërs, de Romeinen en de Byzantijnen.
7 ^{de} eeuw nC	Arabische moslimlegers veroveren het Midden-Oosten, inclusief Palestina.
1923	Begin van het Brits mandaat.
De 2 ^e helft van de 19 ^{de} eeuw	Opstoot van het anti-semitisme, veel joden dromen van een eigen staat. Theodor Herzl werkt het idee verder uit; de plaats waar de staat moet komen is 'het beloofde land' (in de Bijbel: Zion), het toenmalige Palestina.
Einde 19 ^{de} eeuw	Heel wat Europese joden emigreren, een kleine maar georganiseerde en overtuigde groep trekt naar Palestina en richt er de eerste kolonies op. In Europa wordt de toestand steeds erger, de emigratiestromen groeien dan ook aan.
1945	De Verenigde Naties worden opgericht. Zij staan een gradueel systeem naar onafhankelijkheid toe en verdelen het Midden-Oosten in 'mandaatgebieden'; Palestina komt onder Brits VN-mandaat.
1947	Een verdelingsplan ligt ter stemming op tafel van de Algemene Vergadering; het plan voorziet in een joodse staat (+/- 55% van het mandaatgebied Palestina) en een Arabische staat (+/- 45%), en een internationaal statuut onder VN-bestuur voor Jeruzalem en omstreken (resolutie 181). Het voorstel wordt aangenomen, maar nooit gestemd, omdat de VN Palestina niet 'bezat' en dus ook niet kon 'weggeven'. De zionisten keurden dit plan wél goed.
1948	Einde van het Brits mandaat. Bij escalatie van het geweld na de stemming vertrekken de Britten uit het gebied, en Ben Goerion roept de 'joodse staat Israël' uit. De omringende Arabische landen en de Palestijnen zelf zien dit als een oorlogsverklaring, maar de zionistische legers zijn goed uitgerust, getraind en gedreven. Een enorme vluchtelingenstroom van Palestijnen is het gevolg.
1949	Wapenstilstand, de zionisten beheren 78% van het oorspronkelijke mandaatgebied. In de onafhankelijkheidsverklaring van Israël is geen afbakening van het grondgebied opgenomen, dit maakt gebiedsuitbreiding mogelijk.
5-11 juni 1967	Zesdaagse oorlog of juni oorlog: Israël verovert Oost-Jeruzalem en de Westelijke Jordaanoever op Jordanië, de Gazastrook en de Sinai woestijn op Egypte en de Golanhoogte op Syrië. Israël controleert nu het volledige grondgebied, de Westelijke Jordaanoever, de Gaza-strook en Oost-Jeruzalem zijn sindsdien 'Palestijnse bezette gebieden'.
6-24 oktober 1973	Oktoberoorlog – Yom Kippoer: Israël komt zwaar onder druk te staan van Egypte en Syrië, maar het wint toch met hulp van de VS.
oktober 1974	Alle Arabische landen (behalve Jordanië) erkennen de PLO als enige legitieme vertegenwoordiger van de Palestijnen.
dec 1987 – 1993	Eerste Intifada – volksofstand

1993	Madrid: vredesonderhandelingen; Oslo: geheime, parallelle onderhandelingen in Noorwegen, waar een overeenstemming wordt bereikt, maar het onderhandelingsproces geraakt niet afgerond, en het geweld escaleert opnieuw.
1995	De Israëlische premier Rabin wordt vermoord.
1998-1999	Nieuwe onderhandelingspogingen.
juli 2000	Camp David onderhandelingen draaien op niets uit.
september 2000	De tweede Intifada breekt uit.
24 juni 2002	Het 'kwartet' (VS, Rusland, VN en EU) werkt een stappenplan uit om nieuwe onderhandelingen op touw te zetten.
juni 2002	Israël besluit tot de bouw van 'de muur'.
2004	Dood van de Palestijnse president Arafat.
februari 2005	President Abbas kondigt een staakt-het-vuren aan, de Israëlische premier Sharen de ontmanteling van 17 nederzettingen in de Gaza-strook.

Bijlage 2: Bepaling intersubjectiviteit

Codering interview 1 door onderzoeker I en onderzoeker II:

I \ II	1.1	1.2	1.3	1.4	2.1	2.2	2.3	3.1	3.2	4.1	4.2	4.3	5.1	5.2	6.1	6.2	6.3
1.1	xxxxx x	x	x										x				
1.2	x	xxxxx xxxxx xx															
1.3			xx														
1.4				xxxx	x												
2.1				x	xx												
2.2						x											
2.3																	
3.1		x						xxxxx xx	xx								
3.2		xx						x	xxxxx xxxxx xx				x				
4.1										xxx							
4.2											x						
4.3												x					
5.1													x				
5.2									x					x			
6.1															x		
6.2																	
6.3		x							x								

Codering interview 6 door onderzoeker I en onderzoeker II:

I \ II	1.1	1.2	1.3	1.4	2.1	2.2	2.3	3.1	3.2	4.1	4.2	4.3	5.1	5.2	6.1	6.2	6.3
1.1	xx																
1.2		xxx															
1.3			xx														
1.4					x												
2.1		x			xx	x											
2.2						xxxx	x										
2.3								x									
3.1								x									
3.2									xx								
4.1										xxxx	x						
4.2											xxxx						
4.3										x		xxxx					
5.1																	
5.2																	
6.1																	
6.2																	
6.3																	

We kunnen stellen dat het toekennen van de labels over het algemeen weinig verschilt tussen beide (onafhankelijke) onderzoekers. De bestaande onenigheden werden besproken, onduidelijkheden weggewerkt en de inhoud van de labels werd op punt gesteld. Deze veranderingen werden ook toegepast op de andere primaire documenten. Doordat beide, onafhankelijke onderzoekers het uiteindelijk eens waren over de toekenning van de labels, werd de betrouwbaarheid vergroot.

Bijlage 3: Basisindeling voor het coderen van de primaire documenten

1. Organisatie of persoon: algemene informatie
 - 1.1 Ontstaan van de organisatie / voorgeschiedenis van de persoon
 - 1.2 Visie, missie en standpunten
 - 1.3 Doelgroep
 - 1.4 Algemene werking
2. Activiteiten
 - 2.1 Algemeen
 - 2.2 Specifieke inhoud
 - 2.3 Mening van respondenten over de activiteiten
3. Knelpunten
 - 3.1 Praktische knelpunten bij de concrete werking
 - 3.2 Fundamentele knelpunten
4. Westerse literatuur
 - 4.1 Algemeen: kan westerse literatuur worden gebruikt?
 - 4.2 Concrete verschillen
 - 4.3 Gebruikte literatuur
5. Algemene informatie
 - 5.1 Algemene, concrete geschiedenis
 - 5.2 Huidige situatie
6. Randgegevens
 - 6.1 Hoop
 - 6.2 Persoonlijke verhalen
 - 6.3 Verdere interessante inzichten

Bij de bespreking van de analyse bleken sommige onderdelen minder belangrijk, bijgevolg werd de onderverdeling verder aangepast tot de huidige indeling van het onderdeel 'analyse' (zie verder). Titels werden weggelaten of gewijzigd, zo werd bijvoorbeeld de titel '1. Organisatie of persoon: algemene informatie' vervangen door '1. Algemene informatie over de organisatie', aangezien de informatie over de verschillende personen niet relevant bleek om te worden opgenomen in de verdere analyse. '1.4 Algemene werking' werd '1.4 Contact met Israël', omdat enkel dit deel van de algemene werking relevant was, enz. De codes van de interviews stemmen overeen met bovenstaande indeling.

De originele indeling werd ook opgenomen op een openklapbare flap achteraan dit werkstuk, achter de primaire documenten. Wanneer de lezer deze flap openklapt, kan hij/zij op eenvoudige wijze de codes die op de primaire documenten werden aangebracht, ontcijferen.

Bijlage 4: Inventaris van de onderzoeksresultaten

1) Organisatie of persoon: algemene informatie

1.1 Ontstaan van de organisatie / voorgeschiedenis van de organisatie of de persoon

Organisatie

I1: in mei 1992, maar idee al vanaf 1979; 1998, 1999: limited group meetings; since Intifada: many questions about how to continue

I2: 2000-2001

I3: Geneva Initiative 2003

I5: background of such meetings between Israeli and Palestinians: happening for more than 10 yrs now, after Oslo (1993-1994), different levels: women, youth, business men,... , all levels.

I6: designing phase of curriculum, only started in March 2002

Persoon

I8: participated in many SoP activities; participated in most org; participated in SoP since age of 15, consider myself as a seed, or even tree; MA on peace process since Camp David, discovered stories that were hidden, the deal was already set; didn't participate in joint groups

1.2 Visie / missie / standpunten

I1: enige org die sprak over 2 staten; international legitimacy, democracy, 2 states, Palestijnse democratische staat; 'let Israelis play on our playground' = not weapons, but community contribution; we have to meet those who represent the future, not those who represent the past; na 1999 geen joint projects meer, new issues: refugees, water, borders; nu enkel in P, promotion for independence declaration, resoluties 242, 338 en 194; peace = necessity, peace should be a strategy, without weapons, Ghandi; conflict bekijken vanuit gesch; secular way; waiting for multilateral world order, positief staan tov iedereen, conflict niet uitvergroten; strijden tegen vooroordelen, bezetting, geweld, extreme religie; no more victims, seize the moment now; niet enkel I proberen overtuigen, zoniet meer de P

I2: raise your voice, be part of decision making; peace, non-violence; 10 hete hangijzers; motivate to vote; voting is for children's future, there are young ppl who want change; necessary to talk to reach peace; we open paths, but ppl have to walk it

I3: issue of peace, building peace; democracy, human rights, liberalism; empowerment of youth, including the women; Institutions: activate their role in the decision making process; human rights, fight against corruption, fight against malpractices and misinformation, democracy, we're all humans, we have the same rights; UN resolutions 242, 338, 191, 194

I4: international law, UN resolutions

I6: train the youth to be mediators, professionals and not voluntary (dus niet oud en vrijwillig zoals bij de Sulha), and also benefit from other countries, communities and modern conflicts; dealing with traditional methods is not useful in modern conflicts, there has to be a new framework; educate the youth how to search for alternatives to deal with own conflicts, train and educate youth on peaceful techniques; niet specifiek werkt rond P-I confl, jongeren leren om te gaan met conflicten, ze leren oplossen, klaar te stomen om evt een I te ontmoeten en op een vreedzame manier hun conflicten te bespreken; give youth toolbox of skills to deal with own confl, can also be used in national confl

I7: workshops about culture of peace & CR; make youth aware who don't know anything about conflict; teach youth that the confl is not as they think

I9: UN resolutions, international law; exchange programmes: main aim of bringing P and I together; try to prove to I, to the youth, that P have the rights; Taawon: develop youth, give them skills to be productive citizens, CR, comm skills, pass on knowledge

1.3 Doelgroep

I1: (in 92) uniefs en gevangenissen; P-P werking en P-I werking, maar veel meer P dan I), sinds 1999 geen projecten meer I-P; main office R'lah but work in the field

I2: Gaza & WB, all districts, young ppl (18-28)

I3: P grassroots org; youth and civil society institutions, including women; civil society: those who work there and those who benefit from it, WB & Gaza

I5: Meetings (I-P), different levels

I6: youth; entire WB

I7: volunteers, youth and their friends; youth workers from different NGO's in all districts

1.4 Algemene werking

I1: goede relaties met I, funders, vrijwilligerswerk; minstens helft vrouwen in raad v bestuur; sinds 1999 geen projecten meer tussen I en P

I2: peace works foundation (US), P branch in R'lah, I branch in Tel Aviv; volunteers; Ford Foundation = main sponsor

I3: channel with I counterparts, because same issues, same fear; semi-governmental; I partner in Tel Aviv; friends with One Voice

I4: I friends, talk about situation

I5: meetings I-P

I6: offices in Hebron & Nablus

I7: when workshop is not in R'lah, we rent a hall; we have to bring in more funds; o relation with Israeli organisations because it's not a good point to start

I8: target group must be specific, because they must understand, now the groups are mixed: qualified + naive; choose target group because you want something to come out (ivm follow-up)

2) Activiteiten

2.1 Algemeen

I1: campaigns of awareness; 2 trajecten: peace en democracy, 2 projecten: P-P (enhancing the P society) en P-I (Peace process); peace as a strategy; sinds 1999 geen projecten meer tussen I en P

I2: voting papers (10 hete hangijzers) & leadership program; choosing 25ppl/district; work as a group, creativity; workshop + activity on the ground; vans, signs, music, balloons; volunteers -> friends -> spread ideas; had joint programs but it was too hard to get to I; snowball effect

I3: trainings, seminars, workshops, projects, outreach programs; 2 established programs + emergency programs: (1) civil society program – training seminars and workshops towards the Palestinian civil society, (2) and youth program – (a) pure Palestinian: seminars, workshops and trainings to promoting peace building; (b) summer camps for teenagers

I6: field training; design courses, niet specifiek rond P-I conf. conflicten ih alg, conflicten waar jongeren leren om te gaan met conflicten, ze leren oplossen. klaar te stomen om eventueel een Israeli te ontmoeten en op een vreedzame manier hun conflicten te bespreken, in 2004 reached >1000, sometimes 15h, sometimes 25h, only 35 to 40 ppl take 50h

I7: workshops for volunteers and youth; het woord verspreiden; workshops on apartheid wall, speakers; now proposing courses on mediation & CR, facilitate way to reach peace

I8: target group must be specific, because they must understand, now the groups are mixed: qualified + naive

2.2 Specifieke inhoud

I1: peace as a strategy; freedom of expression, pluralism, elections, participation in community (medebeslissingsrecht – medezeggenschap); non-violent comm, how to behave, gedrag, kleding

I2: leadership skills: time management, team building, conflict resolution, communication, dealing with public. Mostly only the headlines; not really rules but more describing, learning by doing; [necessary to talk to reach peace, en luisteren]

I3: civil society program: peace promotion, convince them that peace is possible, and that settling of the conflict through peaceful means is possible, human rights, fight against corruption, fight against malpractices and misinformation, democracy; youth program: P-P: peace building, summer camps: peace, life, the future, the possibility of living side by side with Israel as the only possible solution; emergency program: E.g. raise your voice, motivate to vote

I5: not necessary by naming the theory, but at least by adopting them; eg meetings US: one-on-one meetings, feelings, other repeat, listening is the first step; trust: walk on string on great height

I6: field training: conception of confl, CR capacity building, religion and confl, culture and confl; concept of confl, causes of confl, confl escalation; personal & wider confl; participants do research on confl; (1) basic course of conflict resolution, (2) negotiation, (3) mediation, (4) different styles of conversation, (5) facilitation, (6) leadership and conflict

I7: basics of CR: confl are everywhere, religion, CR methods (basics); meaning of confl, culture of peace, meaning and power of violence; negotiation, using power, mediation

I8: SoP exposes you to peace, to the enemy => realised it's important to listen, try to understand

I9: You have to make friends, try to listen and understand, to realise that “yes, we can communicate and live together”

2.3 Meningen van respondenten over de activiteiten

I4: Ta'awon = good idea, sit together and talk (omdat I niks weten over P, trust can be built)

I5: background of such meetings between Israeli and Palestinians: happening for more than 10 yrs now, after Oslo (1993-1994), different levels: women, youth, business men, ... , all levels; made us realise certain facts, we need those meetings; important to break stereotypes; Org should review methods and theories to come to better results (rekening houden met belang van luisteren en methode herzien); some meetings great, some not up to standard; building trust is very hard, try to build it in workshops; main issues: trust & equality

I6: good: gives hope & youth taking initiative

I7: good and important, exchange info, real stories, talk; for other countries to see P & I discuss

I8: workshops are fine, deal with important issues, icebreaking mechanisms are really good, but CR techniques...: physical exercise is not enough, old theories, quite naive, shallow understanding; target group must be specific, because they must understand, now the groups are mixed: qualified + naive; good that they bring youth from different cities, different background and views; strengthen views of youth, encourage to be productive, act, 100% believe in peace; SoP is great, expose to peace, to other side, realised it's important to listen, try to understand; face to face with enemy: shapes character, gives leadership qualifications; joint groups (exchanges) can be very productive; SoP = unique, 1 month = life

I9: exchange programmes: main aim of bringing P and I together; try to prove to I, to the youth, that P have the rights + show world they can live together; Taawon: develop youth, give them skills to be productive citizens, CR, comm skills, pass on knowledge; SoP was worst experience (>< I8)

3) **Knelpunten**

3.1 Praktische knelpunten bij de concrete werking

Contact Israël-Palestina

I1: many of the members put in jail; altijd meer P die meedoen dan I; in 1996: contact tss I en P was verboden, forced to leave Jerusalem; 1993: I en J'lem gesloten; hard because of the shooting; closure of 3-3-93: I says security, but fundamentalists 6% -> 12%, Hamas and Sharon strengthen elkaar

I2: spread voting papers: dangerous during Intifada, ppl could be identified; they had joint programs but it was too hard to get to I

I4: after Intifada, negotiations got frozen; settlers have own streets, security? No, welfare; => if occupation would end, fear (of I) would end

I5: If I org don't want to come to P it is because they are not convinced; influence of army, permits

I7: the situation is not suitable: I mogen P niet binnen en omgekeerd, checkpoints, permission, meetings are impossible

Neutrale plaats

I1: Projecten van PCPD waren in I omdat de I dit zo wouden

Credibiliteit

I1: uit op geld, op sponsoring en financiering door de overheid; these are not people to people, but person to person organisations, they don't communicate, but are only looking for money, jobs,...

I8: most NGO's are just business, do it for the money, get funding and do nothing, but Taawon & PPC is good; Taawon: mission, vision and conduct accordingly, other NGO's affect credibility

Dezelfde deelnemers

I5: meetings same class and political attitude, no extreme party, does not reflect P and I society

I8: always same ppl, because always same target or some ppl are just more active

Follow-up

I5: reality is hard, camp = safe environment => follow-up is most important

I8: SoP: when you come back, they don't just let you go: activities, workshops, make initiative come from youth; first step is meet, but what doe sit matter when they do nothing with it afterwards; regular basis + choose target group because you want something to come out

Andere

I1: andere organisatie = org "with a big slogan" (fundamentalistisch); new issues, mr ze vonden geen enkele I org die hierover wilde samenwerken met hen, I wil enkel recreatief; P government doesn't want peace cause peace = recognise I

I3: Geneva: P government represented, but I government not; even P government believes we have to sit around the table (>< I1) "they are not well informed", mutual letters Arafat – Rabin, Bill Clinton, no longer an issue today

I5: I and P don't listen, counter and attack; ice-breaking activities are not enough (but trust and equality in workshops)

I8: their ice-breaking mech are good, but their CR techniques: physical exercise is not enough, old theories, quite naive, shallow understanding

I9: SoP: put kids together to play but they are not mature, know not much; many activities, but mostly P-P, nothing really big or important; they have to meet P, but good examples of P, not like me but ppl from Nablus, Jenin

3.2 Fundamentele knelpunten

Democratie

I1: demo is iets nieuws, in tegenstelling tot andere arabische staten, andere arab staten vinden het goed dat er een conflict is

I3: in the Middle-East no real demo & elections, P compete with I, P mentality not used to demo, many Arabs believe politics are matter for king, president => occupation learns P al lot from I (demo) => P try to be demo, show the world

I4: R'lah: freedom of expression, of writing, some other countries don't have this

Mondigheid

I1: many members in jail because Israel didn't want de P to become aware of anything; make P understand and more flexible, only then they are ready for CR; nood aan info om de mensen te veranderen in hun hoofd

I2: => everybody should be educated in CR; most important is awareness, raise voice, they have to think with knowledge

I5: P youth should be prepared to make I understand & break stereo; boost up self-esteem of P

I6: jongeren klaar stomen om evt I te ontmoeten en vreedzaam hun confl te bespreken

I7: make youth aware who don't know anything about conflict; lot of confl we have to resolve before reach solution with I-P confl, publiek nog niet klaar voor CR, ppl don't realise there are other confl => skills: ppl will be more open-minded, mature, think non-violent; P have to be ready befaore they can start talking to I; now there is weakness on P side, also in government; we need more professionals: qualified, open-minded ppl (new government gives hope)

I8: SoP is great, expose to peace, to other side, realised it's important to listen, try to understand; face to face with enemy: shapes character, gives leadership qualifications

I9: first work on our own P conflicts, develop master plan before solve confl with I; P are on our way, many are talented but not used to use talents because of confl

Stereotypen

I1: de P kennen de I wel, maar niet omgekeerd; I als settlers, als soldaten => als I zien dat P open staan vr comm: indrukwekkend voor I; => I uitnodigen om nr refugee camp te gaan: besef

I3: => P more politically oriented because they live the consequences, easier for I to ignore, majority of I doesn't know => there should be stress on responsibility of I

I4: moet ermee lachen, ironisch, P know everything about I; media doesn't reflect reality; wall, checkpoints: I don't understand; I government mislead their ppl (Camp David: I offered everything)

I5: > 70% of I never crossed border except soldiers => we need meetings; ignorance on I side, misleading stereotypes, mini Bin Laden or stupid (street sweepers) => encounter: they realise P are ppl too; P stereo about I: harsh, no trust, ask: will you serve; => meetings: discover the human beings, common things; hard to argue, but stereo can be broken, then accept the other, understand; P youth should be prepared to make I understand and break stereo; P stereo because of army, I stereo because they don't come to WB = difference; I not convinced => if they came, see that P be happy to see them; equally important that P in e.g refugee camps see that I can be interested in their situation, see I coming and trying to help P, enhances idea of differentiation between I as people and I in occupation, all problems in WB are generalised against all of I and Jews.

I8: Camp David; hidden stories

I9: I has a different issue: safe >< P: build country; I in complicated situation: need to know more than what media says, government, army, don't know what army does => I have to get out of picture and look at it from both sides

Denken dat P niks weten

I1: terwijl ze al jaren ervaring hebben, experts komen enkel de laatste fase monitoren, joke, humiliation; outsiders think P know nothing => PCPD also teach outsiders

Vrouwen

I1: w gemarginaliseerd

Godsdienst

I1: andere org z fundamentalistisch; secular way, reason and logic; sommigen denken dat God alles zal oplossen en beslist, metafysica = gebruikt door Hamas => wetenschap en filo; enkel in de moskee is ere sociaal contact

I2: they (P) have to think with knowledge

Normalisatie

I2: extremely hard to reach ppl, tiental verlaat workshop omdat ideeën hen niet aanstaan; difficult to talk about non-violence, veel mensen zien er het nut niet van in, willen geen contact met I => different methods should be used; ppl don't want to talk to I; not easy to talk about it, internal conflict => talk in direct way, niet rond pot draaien

I5: confuse it with norm to the occupation; P not against Jews or I, but against occ (I lost or accident: P help)

I7: => teach basics of CR because they think its norm => make youth aware; vb van jongen die op site keek: culture of peace = normalisation, ppl will run away

Eenzijdige participatie

I2: => has a branch in I, cause it has to come from both sides

I3: programs can only reach success if they are two-sided, I also has to do peace building (but PPC has I partners so some I talk about it) => P are more politically oriented because they live the consequences, easier for I to ignore

I7: wonders if I make similar efforts...

I8: I doesn't do enough, they bring it upon themselves

I9: I has a different issue: safe >< P: build country; I in complicated situation: need to know more than what media says, government, army, don't know what army does => I have to get out of picture and look at it from both sides

Superioriteitsgevoel

I5: even between Sharon & Abu Mazen, can't create peace with this attitude => boost up self-esteem of P; partoniserende houding, reflected in & by politics => because they are occupier, think it's legal, dangerous for their own society; vb (6.2); building trust can only be achieved when feeling of equality

Andere

I1: andere landen z enkel geïnteresseerd als ze een voordeel hebben

I4: support of international powers depends on relations and interests, mainly financial; big powers influence outcome of negotiations; US taking I side but Europe willing to pressure; UN resolutions must be respected, big powers direct international law

I9: UN resolutions, international law

I2: P is afh v I voor, cars, food, grondstoffen

I4: I wants to settle conflict through negotiation and not international legitimacy, but P already compromised, recognised 78% of the country as I; I want whole country, with W-J'lem as capital = not acceptable for P; now chance for 2-state solution, but in 10 yrs P>I

I6: youth taking initiative, doesn't happen enough in real life; P authority & I government only blaming from two sides = potential for renewing conflict

I8: I = state that lives above the law; American mediator not honest broker but friends with I, Oslo agreement: US always involved; nu steun van Europa en daar rekenen ze op (the quartet); US: intervening and not mediating; main parties in this conflict are P and I, so agreements must be from the P and I, but they need mediators; hopes are now on Europe, the UN,... and the US as well because nothing happens without them

I9: Balfour Declaration: P considered as minority 'wilde' rondzwervende stammen + regel niet nageleefd; in the homes so much violence, two-way road: violence returns violence

I2: iedere P en I kan vertellen over miserie, mr zo wordt er naast elkaar gepraat => praten én luisteren

I4: Through communication, trust can be build, the Israelis can realise we are humans too; through meetings they can know things about us; if occupation would end, their fear would end; if there was hope, there wouldn't be an uprising

I5: meetings: discover the human beings, common things; listen = understand = try to understand, reach solution; build trust before talking politics, can only be achieved when feeling of equality

I6: no violence, no occupation, and then consequences of occ will stop

I7: exchanges: for other countries to see P & I discuss their conflict; skills: ppl will be more open-minded, mature, think non-violent

4) Westerse literatuur

4.1 Algemeen: kan westerse literatuur worden gebruikt?

I1: enkel arabisch, Am en Eur niet bruikbaar, er zijn overeenkomsten, mr ze ontwikkelen eigen strategieën; buitenland respected mr P is anders, elk confl is anders; eigen strategieën geprobeerd in Cyprys: some points are useful, similarities, but difference

I3: basics are the same, but particularities/issues/perspectives are different; theory is the same everywhere but reality is always different; theoretical framework are same, cause tools used are same, but circumstances are different

I4: conflict is different

I5: Academics usually not familiar with CR regarding I and P, theories not always to do with the situation on the ground, not necessary by naming the theory, but at least by adopting them; not a matter of pick and choose, but how to get it across, what theory to use isn't the issue

I6: we use the western methodologies; link to the P case, use framework of Western methodologies on the P situation, two levels: (1) internal conflicts in P society, (2) I-P conflict; no P Arab Islamic framework of CR; using Western methods is good, but care about the special circumstances in society, you need to present the real meaning of interest and at the same time be aware of the circumstances of the P situation; build P CR network: related to Arabic & Islamic culture and at same time related to the internat framework of the US and other Western countries, use Western methodology in new way, in consideration of own special case; lit doesn't exist in Islamic world, Sulha; huge challenge: learn more to understand more about traditions and relate them to new means to eventually get to new frame work of CR; examples from P life

I7: benefit from the good methods from other people, negotiation models from the US are very good, we must develop it, benefit from the idea, the method, but use it to suit our traditions, culture and way of thinking

I8: main parties in this conflict are P and I, so agreements must be from the P and I, but they need mediators; hopes are now on Europe, the UN,... and the US as well because nothing happens without them

I9: P situation is very different from any other; not possible to use theories from Europe or US, different way of thinking, dealing with things; we must develop own theory

4.2 Concrete verschillen

I3: I en P: same issues, same background, nl both claim land, legitimacy & history

I4: one party strong and support of strong international powers, other party weak and strong legitimacy; US taking I side but Europe willing to pressure

I6: Like Ury and Fisher: focus on conflict interest. But in any course of P, perception of interest will be a bad one: the interest will be selfishness; religion & confl, culture & confl; Islam shapes Arabic and Muslim cultures, images and perception (vb verhaal van 2 mannen en vrouw ad overkant vd rivier), different interpretations; Sulha

I8: West tried to practice institutionalism, this works in Europe, not here; we need a mediator (American not honest broker)

I9: rest of world more non-violence, P: 3 kinds: I-P, P-P, family; violence = part of culture; other countries living through history as a country, P used to violence; Sulha isn't used anymore (>< I6 en I11)

4.3 Gebruikte literatuur

I1: Fisher, the Australian network for CR, own literature (over negotiations since Madrid)

I3: developed Geneva Initiative

I6: we use the western methodologies: lit from US & internet, searches and studies, but there is no P Arab Islamic framework of CR, program/challenge is to develop a P and I framework for the future, Ury & Fisher

I7: UN 2000 report about peace; 2004 Middle East Symposium for negotiation and CR (Cyprus, IIMCR), internet (amazon.com), Ury & Fisher (getting to yes), 8 essentials of CR

5) Algemene informatie

5.1 Algemene geschiedenis: concrete feiten

I1: in 1992: 78% vd P en 17,8% vd I wou vrede, na 7j onderhandelen: 60% P en 7,7% I; P fundamentalisten vóór closure: 6%, 1 month later: 12%; 1ste Intifada in 1982, Israël wou PLO vervangen; de huidige Intifada is niet de tweede maar de derde, de 2^e Intifada was vreedzaam; van 98-99 tot nu: allerlei landen bezig met peace process

I2: 2004 elections were first free elections, 1996 was supposed to, but was not free

I3: opinion survey: 60% of P supports general framework of Geneva Initiative; no P governmental org on CR; even P government believes we have to sit around the table (>< I1) "they are not well informed", mutual letters Arafat – Rabin, Bill Clinton, no longer an issue today; ontruiming van Gaza

I4: P recognised 78% of the land as I, I wants to negotiate on those remaining 22%, but P won't, I wants to accept a state of only 42% of this 22%; from Hebron before 1h15, now 3, sometimes 6h; 15% of P are extremists (but majority elected Abu Mazen, want peace); Gaza wordt ontruimd; Gaza is a big prison; in 1 year the wall will be completed, plans of tunnels, bridges; after the Intifada, negotiations got frozen; in 1996 hope for peace but Hamas suicide bombings; Camp David, Clinton, impossible to accept, I government mislead their ppl; refugees: Lebanon miserable conditions, those with money probably don't want to come back

I5: I movement refusniks

I8: Camp David, Clinton-Arafat: stories that were hidden, I had a plan before summit, deal was set; P could not compromise more; Camp David must be basics for any final deal

I9: Balfour Declaration: P considered as minority 'wilde' rondzwervende stammen + regel niet nageleefd

5.2 Huidige situatie: abstractere gegevens

I3: conflict has changed to confl between those who want peace and those who want war, extremists; even P government believes we have to sit around the table (>< I1)

I4: 15% are extremists

I4: I wants security but does not give up land; I government mislead ppl (Camp David)

I5: P will ask I: have you served or will you serve

I8: majority of ppl are pessimistic, ppl gave up because consequences of occ

I9: now the visions change, more and more programs for I youth; we hope one day I soldier will shake hand

6) Randgegevens

6.1 Hoop

I1: hoe moeilijker, hoe moediger, strategie van I averrechts effect

I3: opgeven? No contrary it gives more energy; we're not living on the moon, we have to find a way

I8: majority of ppl are pessimistic, ppl gave up because consequences of occ, but optimism is only way; SoP: gives hope in peace, mediation, makes ppl optimistic; what is so great about the P and the P society: despite the daily problems and obstacles, they still believe in peace

6.2 Persoonlijke verhalen

I2: Mu'taz dansgroep

I3: the wall, Al Quds, Abu Diz

I4: from Hebron before 1h15, now 3, sometimes 6

I5: when I gets lost i R'lah, accident: P go and help; flight to US, stay behind with 9 girl, they were terrified

I8: first very mindset but then realise it's important to listen; before SoP very stubborn, persuade others

6.4 Verdere interessante inzichten

I3: human rights are the same everywhere, for I and P; if they want to leave, let them go, but it's not because they go dat P ook toegevingen moeten doen

I4: I wants to settle conflict through negotiation and not international legitimacy, but P already compromised, recognised 78% of the country as I

I4: I also live in fear, but it's irrational one

I5: The problem starts when discussing politics, both sides will stick to own historical and political views, should be encouraged to talk about how they view the conflict; P not against I or Jews, but against occ + bewijzen (I lost or accident or not target Europe); peace can be signed at the political level, but peace is made at the people level

I8: coercive diplomacy = using pressure to get to agreements, eco sanctions; I strategy: procrastination, Sharon = comparable to Machiavelli, war criminal, no counteract (van andere landen?); I doesn't do enough, they bring it upon themselves

Bijlage 5 : primaire documenten

Interview 1 : organisatie 1	16
Interview 2 : organisatie 2	20
Interview 3 : organisatie 3	23
Interview 4 : academicus 1	26
Interview 5 : academicus 2	29
Interview 6 : organisatie 4	33
Interview 7 : organisatie 4	35
Interview 8 : academicus 3	38
Interview 9 : deelnemer 1	40
Interview 10 : organisatie 5	42
Interview 11 : organisatie 6	46
Interview 12 : organisatie 7	48
Interview 13 : organisatie 7	50
Interview 14 : organisatie 8	52
Interview 15 : deelnemer 2	54
Openklapbare flap	

Handleiding bij het lezen van de primaire documenten :

De codes, die overeenkomen met de basisindeling – zie bijlage 5, werden rechts van de tekst aangebracht. Achteraan vindt de lezer een uitklapbare flap met daarop nogmaals het overzicht van de codes, zo kunnen de codes snel een eenvoudig worden ontcijferd.

Een code geldt telkens voor een tekstfragment tussen twee schuine strepen (/), een omcirkelde code geldt voor de gehele paragraaf, te beginnen aan de omcirkelde code.

De code ‘NVT’ betekent ‘niet van toepassing’.

1 Interview 1, organisatie 1 (O1)

2

309/03/2005, 11:40, Ramallah. De respondent is Director General van de organisatie.

4

5 O1: mei '92, peace process first round, but the idea started before, in 1979, vanuit students, politicians,... / to talk
6 about international legitimacy, to talk about 2 states, democracy. Alle andere partijen en organisaties in Palestina
7 weigerden te spreken over 2 staten, zij waren compleet tegen Israël, wilden Israël niet erkennen, wilden Palestina
8 enkel voor de Palestijnen en de Israëli's buiten. De respondent noemt hen organisaties 'with a big slogan',
9 (fundamentalistisch en zo). / Ook democratie was iets nieuws, O1 (of de voorganger ervan) wou een
10 democratische Palestijnse staat, in tegenstelling tot de meeste andere Arabische landen, waar het eerder de
11 leiders zijn die alles beslissen. / De werking toen was vooral aan universiteiten en gevangenen. /

12

13 1982: 1st Intifada, against the village leagues. Israël wou de PLO vervangen. / O1 bleef praten over 2 staten,
14 terwijl anderen in Palestina dit zeer vreemd vonden. /

15 Eigenlijk is de huidige Intifada niet de tweede, zoals iedereen zegt, maar de derde. De tweede was in 1986, en
16 was a peaceful one, organising people and committees. / O1 played a role in this Intifada 1987, 1988, strategy:
17 'to let Israelis play on our playground' hetgeen betekent: not weapons, but community contribution. Bedoeling:
18 Israel has to negotiate, recognise the PLO. Alle discussies gingen steeds over dezelfde grenzen (als uit de
19 vredesonderhandelingen). /

20

21 1990: O1 was against Iraqi occupation over Kuwait, against Saddam. / O1 deed campaigns of awareness, / but
22 many of the members were put in jail by Israel because Israel didn't want the Palestinians to become aware of
23 anything. De respondent zelf is gearresteerd in 1990. /

24

25 254 members of O1 in the Palestinian Negotiating Team, dat gesteund wordt door de PLO (voorheen werden ze
26 vooral tegengewerkt). In 1992 hebben ze een huis gehuurd in Jerusalem: House of Peace and Democracy, / 2
27 trajecten: (1) peace, (2) democracy. Peace werking = over het peace process, democracy werking = enhancing
28 the Palestinian society. Dus aan de ene kant het proces tussen Israël en Palestina, werking naar buiten toe; langs
29 de andere kant innerlijke werking, tussen Palestijnen. /

30 Peace werking: ook 2 soorten projecten: (1) Palestinian-Israeli joint project; (2) Palestinian-Palestinian peace
31 project. Beide bestaan uit workshops, zo zijn er 100-den gegeven en zijn 1000-den Palestijnen en 100-den
32 Israëli's bereikt / (er deden altijd meer Palestijnen mee aan de Israeli-Palestinian joint projects). / Het
33 Palestinian-Palestinian peace project heeft als uitgangspunt 'peace as a strategy'. Peace as a necessity, what
34 peace means (in het algemeen en ook specifiek voor hen), how to get rid of the fundamentalists, and get rid of
35 the big slogans against Israel. / O1 strijdt voor de rights of both nations, en dit was nog steeds verschillend van
36 alle andere organisaties in Palestina. / Andere thema's: freedom of expression, pluralism, elections, participation
37 in community (dus soort van medebeslissingsrecht van de bewoners). /

38

39 In 1996: punished by Israel, by Peres (Rabin was killed). Contact tussen Israëli's en Palestijnen was verboden,
40 O1 was forced to leave Jerusalem en ze hebben zich dan in Ramallah gevestigd. / Toch hebben ze contact met
41 Israël behouden. Ze probeerden Israëli's naar Palestina te brengen, want de Palestijnen kennen de Israëli's wel,
42 maar omgekeerd is dat niet het geval. Op 3 maart 1993 werden Israël en Jerusalem "gesloten" / maar daarvoor
43 waren de Palestijnen al in Israël en dus kennen ze Israël en de Israëli's. Cfr. De meeste projecten van O1 waren
44 in Israël omdat de Israëli's dit zo wensten, zij wilden het liever niet in Palestina. /

45 Wat opgemerkt werd door O1, was dat de meeste organisaties die (zagezegd) voor peace waren en contacten
46 tussen de 2 wilden organiseren, eigenlijk vooral uit waren op geld, op sponsering en financiering door de
47 overheid. /

48

49 In 1998, 1999: limited group meetings, weinig mensen spraken – Israëli's en Palestijnen met elkaar dus. Dus
50 stelden ze zich de vraag: how to enlarge? / We have to meet those who represent the future, not those who
51 represent the past. /

52

53 6/9/1999: Helsinki => evaluation. Bijeenkomst van 15 Palestijnse en 15 Israëlische organisaties om te evalueren
54 hoe het zat. De O1 deed de evaluation research (en de respondent vertelde later dat O1 een gigantisch
55 evaluatiedossier heeft opgesteld, op voorhand was hen beloofd dat alles zou gepubliceerd worden, maar
56 uiteindelijk is de helft weggelaten... enkel de beschrijvende dingen werden gepubliceerd, de eigenlijke evaluatie

57werd eruit gelaten, onder druk dus van andere partijen). Maar... er was een derde partij aanwezig: de funders...
58Zodoende spraken de Israëli's en de Palestijnen met de funders, en niet met elkaar. Conclusion: these are not
59people to people organisations, but person to person organisations. / They don't communicate, but are only
60looking for money, jobs,... O1 wilde hiervoor een alternatief... / In 1992: 78% van de Palestijnen en 17,8% van
61de Israëli's wilde vrede met elkaar, maar na 7 jaar onderhandelen, projecten,... was dat nog 60% van de
62Palestijnen en 7,7% van de Israëli's. Het aantal was dus gedaald, na zoveel inspanningen! Waar was al het geld
63dan naartoe? /

64After Helsinki, because people didn't want evaluation, sindsdien geen projecten meer tussen Israël en Palestina,
65maar O1 onderhoudt wel goede relaties met Israël, / want de Palestijnen kennen de Israëli's als settlers, als
66soldaten (enkel negatieve beelden dus), en ze moeten dus een ander beeld krijgen van de Israëli's. /

67Maar O1 deed/does dus geen joint projects meer. Hun aandacht verschoof naar new issues: refugees, water,
68borders,... en hun bedoeling was to force leaderships om aandacht te schenken aan deze onderwerpen. / Maar ze
69vonden geen enkele Israëlische organisatie die hierover wilde samenwerken met hen (en voor O1 was het niet
70voldoende om een samenwerking te hebben waarbij Israëli's en Palestijnen elkaar gewoon ontmoeten, in een
71gemoedelijke sfeer, recreatief enz, er moest ook over deze dingen gepraat kunnen worden). /

72Van 1998-99 tot nu: allerlei andere landen zijn bezig aan het peace process, strategic planning. /

73

74Nu enkel in Palestina; O1: promotion for independence declaration of 1998 => recognise Israel, resoluties 242,
75338 en 194. /

76

77Since Intifada: many questions about how to continue. Ze hebben aan hun achterban en aan de mensen gevraagd
78wat ze moesten doen en die vonden dat ze moesten doorgaan, / even though it was hard because of the shooting
79etc. / Dus werkten en werken ze nog steeds among people, the poor, refugees. /

80

81Peace is a necessity, peace should be a strategy. We have to face Israel without weapons, like the thoughts of
82Ghandi, strength is among weakness. Sometimes it works, sometimes it doesn't. Hier wordt dus bedoeld dat bij
83de trainingen het soms lukt om dit gedachtengoed over te brengen en soms dus niet. Ze hebben deze issues ook
84besproken met alle political parties and it worked. Ze beseffen meer en meer dat weapons and violence only
85causes violence. /

86

87Op mijn vraag of O1 nu toch financiers heeft of niet (uit het verhaal van de respondent dacht ik op te maken dat
88ze er geen meer hadden), toonde hij mij de 3-year-planning aan de muur. Voor een aantal projecten hadden ze al
89funders, voor een aantal waren er onderhandelingen bezig en voor een aantal moesten ze er nog zoeken. En een
90aantal projecten steunde op vrijwilligerswerk. Ze hebben trouwens een tijd een Belgische sponsor gehad:
91Broederlijk Delen, met hun sponsoring voor conflict resolution trainings heeft O1 100-den Palestijnen opgeleid. /

92

93Toen ik meer doorvroeg over de inhoud van de trainingen, sprak hij over de 12 basislijnen enz, en toen vroeg ik
94of ik daar meer info kon over krijgen, over wat het juist was en zo, bleek het allemaal in het Arabisch en toen ik
95vroeg van 'misschien kan ik het laten vertalen?', bleek dat het echt wel over een heel pak ging... /

96

97De spullen – literatuur en zo – die ze gebruiken, zijn enkel Arabisch, want er zijn wel Amerikaanse, Europese,...
98boeken en theorieën, maar die zijn niet bruikbaar. Er zijn natuurlijk overeenkomsten, dingen die ze gebruiken,
99maar ze ontwikkelen hun eigen strategieën. /

100

101Een vb: NDI is een Amerikaanse organisatie die zich bezig houdt met democratie en verkiezingen e.d. en experts
102van deze organisatie kwamen in Palestina trainingen geven, ook over elections e.d.. Een trainer had een boek
103mee over elections en toen hem werd gevraagd waarom hij dat mee had, zei hij: om te tonen hoe het eruit ziet en
104hoe het moet. Hij dacht echt – en samen met hen vele anderen, internationalen e.d. – dat Palestijnen er niks van
105af weten, terwijl de Palestijnen al jaren ervaring hebben (ook in het buitenland e.d.). O1 trainde zelf de
106internationale trainers.

107Iets gelijkaardigs over de elections: experts komen enkel de laatste fase monitoren, de dag van de verkiezingen
108zelf, maar uiteindelijk zijn organisaties zoals O1 daar al maanden eerder mee bezig en hebben ze 20
109verschillende fasen die allemaal worden geëvalueerd door hen. Dus dan komen die externe experts en zij gaan
110hen een beetje zeggen hoe het allemaal moet. Commentaar van de respondent: it's a joke, a humiliation to
111Palestinians... /

112

113O1: main office in Ramallah, but the work is in the field. / Zoals ik ook opmerkte: als je als buitenlander in
114Ramallah komt, lijkt het alsof er geen problemen zijn, Ramallah is echt een moderne stad, levendig, enz. Maar
115dat is dus een verkeerd beeld. Ramallah is inderdaad de meest ontwikkelde stad in Palestina maar op alle andere
116plaatsen is het veel erger: Jericho, Nablus, Hebron... De respondent gaat zelf ook geregeld naar Nablus, Hebron
117en zo voor trainingen en ik ben vriendelijk uitgenodigd om mee te gaan. /

118

119O1 moet ook vechten tegen de dominantie van de mannen over de vrouwen, vrouwen worden gemarginaliseerd. /
120O1 heeft minstens de helft vrouwen in de raad van bestuur en zo, en ze willen zo veel mogelijk vrouwen
121bereiken. /

122

123Over conflict resolution?

124Literature, theories and so on van het buitenland zijn wel respected, but... Palestine is different, the conflict is
125different. Elk conflict is anders. / Maar O1 bekijkt het conflict vanuit de geschiedenis: 3500 years ago, was het
126land van niemand. Jews lived here and then Muslims came. O1 wants to take things the secular way (niet-
127christelijk), let's leave religion voor wat het is, but talk – based on reason and logic (dus een andere basis
128gebruiken). Make people understand about history, and also politics, talk about history, the Israeli kings. Try to
129make Palestinians understand so they become more flexible and only then they are ready for conflict resolution. /
130Over de geschiedenis is er een speciaal/specifiek boek geschreven (in het Arabisch), en dat boek bewijst dat het
131land voor beide is. /

132

133Fisher wordt vaak gebruikt, ook 'Australian network for conflict resolution' + own literature (over negotiations
134since Madrid). /

135

136O1 also teaches outsiders about everything! Outsiders often think Palestinians know nothing... /

137O1: waiting for multilateral world-order (in stead of bilateral order), where there will be no more competition,
138but people will share the world, cfr not compete America, but share it. /

139

140It has no use to use different ways of strijden tegen occupation, er moet op 1 of 2 manieren gefocust worden. /

141

142US: is not pro or anti Palestine, maar is enkel pro eigen voordelen in het Midden-Oosten. Geen haat! / Positief
143staan tegenover iedereen. Ook eigen miserie niet uitvergroten, het is een conflict tussen Israël en Palestina, niet
144meer dan dat. / Als anderen geïnteresseerd zijn, is het meestal omdat ze eigen voordeel zien. Andere Arabische
145landen hebben ook een voordeel bij het conflict. Palestina is een semi-democratie, in tegenstelling tot de andere
146Arabische staten! Ze vinden het goed dat er een conflict is, moest Palestina een onafhankelijke staat zijn/worden,
147zou dit confronterend zijn voor hen! /

148

149De Palestijnen zijn verschillend van alle anderen, we moeten voor onszelf in staat zijn de dingen te zien, ook in
150de training. Iedere persoon vertegenwoordigt zichzelf en zijn land. /

151

152In de trainingen: eerst leren de deelnemers non-violent communication, how to behave when you meet an Israeli,
153leren luisteren,... maar ook gedrag, kleding (bv. zelfs een das aandoen), cfr Fisher. Als Israëli's zien dat
154Palestijnen open staan voor communicatie, beleefd zijn enz, maakt dit een indruk op de Israëli's – it makes
155Israelis feel strange. / Israëli's uitnodigen om naar refugee camp te gaan: dan pas beseffen ze wat er gaande is en
156dit is heel confronterend. /

157

158Palestijnse government: doesn't want peace, because peace means having to recognise Israel, / but only peace
159can unify people. /

160

161Closure of 3/3/1993: why that date? What happened? Security reasons? Nee, want pas later zijn de problemen
162gekomen. Palestijnse fundamentalisten voor de closure: 6%, 1 month later: 12%, dus verdubbeld! Are the Israelis
163trying to cause terrorism? When Hamas attacks, it strengthens Israel; when Sharon implements new measures, it
164strengthens Hamas. So there is an indirect alliance between both sides of fundamentalists, and because of them
165the peace process broke off. /

166

167Generaliseerbaarheid van de modellen?

168O1 heeft haar strategieën éénmaal geprobeerd, in 1999, met Cyprus: Noord-Cyprus, Zuid-Cyprus, Israël en
169Palestina – have sessions together. Some points are useful, because there are similarities: the Turkish invaded
170Cyprus, but there is a difference, as the north has its own reference, being Turkish, and the south has no decision
171making powers, Greece decides. /

172

173If people are convinced, there can be peace! Dus probeert O1 de mensen te overtuigen. Dit is een werk van heel
174lange adem, er is nood aan informatie om de mensen te veranderen in hun hoofd (hun gedachten), bv. sommigen
175denken dat God alles zal oplossen, dat God beslist over wat gebeurt. Daarom moet er filosofie worden gebruikt
176tegen de religie, om de religie en het fundamentalisme te counteren, te bestrijden. De mensen moet een
177alternatief aangereikt worden: wetenschap gebruiken tegen metafysica. Deze metafysica wordt gebruikt door de
178 Hamas (als excuus, uitleg,...). Probleem: enkel in de moskee is het mogelijk om sociaal contact te hebben, daar
179wordt dus ook over politiek gepraat, waardoor de metafysica veel invloed krijgt. Conflict resolution organisaties
180moeten strijden tegen Islamic movements. Hamas says: go and die and you will find heaven, beautiful women,...
181That is their means of conflict resolution... /

182

183Mensen zoals de respondent strijden dus tegen zo veel dingen: vooroordelen, bezetting, geweld, extreme religie,
184... En dus niet alleen tegen Israël, Israëli's proberen overtuigen, maar zeker – zo niet meer – de Palestijnen. /

185

186Maar hoe moeilijker het wordt, hoe moediger je zelf wordt. De strategie van Israël heeft dus meestal het
187omgekeerde effect. /

188We don't want more victims, seize the moment now! /

1 Interview 2, organisatie 2 (O2)

2

3 310/03/2005, 11:30, Ramallah. De respondent is Project Coordinator bij de organisatie.

4

5 O2 is a branch of the Peace Work Foundation (US – New York). This organisation has two branches (maar
6 eigenlijk drie want ook één in de VS): a Palestinian branch in Ramallah, and an Israeli branch in Tel Aviv. /
7 Main slogan: raise your voice, be part of the decision making; goals: peace, non-violence, raise the voice of
8 Palestinians. /

9

10 General: De respondent zijn dada is the leadership program: implementing the way of thinking. This program is
11 the second method. The first was the voting papers (dus hun eerste methode om mensen te bereiken was via
12 voting papers): questionnaire with 10 questions, 10 punten over het conflict waarover de mensen bevraagd
13 werden, de 10 meest hete hangijzers, zoals Jerusalem, borders, refugees,... / O2 spread those papers to people, to
14 see if they agreed on these questions or not. This was actually very dangerous during the Intifada, but still about
15 58.000 papers were distributed. That was amazing! / Why was it dangerous? Because the people had to write
16 their names and addresses on it, which means they could be identified later on when other people might think
17 that some thoughts were not ok (dwz dat ze dus misschien konden afgestraft worden door hun deelname, door
18 de ideeën die ze hadden), so it was a high risk, especially in Nablus and Jenin, where the 'Intifada way of
19 thinking' ruled. /

20

21 So the second method was the leadership program, and I was hired to be the project coordinator. / The
22 leadership program is conducted in both Gaza strip and West Bank, / and the goal is to spread a mentality of
23 peace and non-violence between / young people (18-28 yrs old). In general: all districts are covered. /
24 Leadership program: giving training to people. It's a long process of choosing: people who want to join first
25 have to fill an application form, then follow a workshop and then have a personal interview. After this choosing
26 process, 25 people of each city/district (komt op hetzelfde neer, elk district is gebaseerd op een stad) are chosen
27 to get the training in leadership skills: / time management, team building, conflict resolution, communication,
28 dealing with public. Mostly only the headlines, sometimes also details. / The idea is to work as a group, and to
29 be creative, to stimulate creativity.

30 The period after the training course is actually more important. Then there are 2 activities: a workshop and an
31 activity on the ground. The activity on the ground is meant to show how people really are, what their skills are,
32 their character... (want een workshop is natuurlijk niet echt een reflectie van de praktijk). /

33

34 'Raise your voice' means: say what you think. The main idea is to spread the ideas of O2. /

35 [hierna toonde hij mij een voorstellingsfilmpje over O2, met beelden van het uitdelen van folders om mensen te
36 overtuigen hun stem te laten horen, te stemmen, om zo mee te beslissen over hun toekomst en die van hun
37 kinderen] /

38

39 1st training course was for the middle regions: Ramallah, Jerusalem, Jericho. Only there 250 people applied, 25
40 people were selected. From 2 to 5 December – so before the elections. 4 days of training and after that the
41 creative thinking. / It was before the elections, not to convince people to vote for a certain person, but to
42 motivate them to vote, and to think before they vote. It doesn't matter who they vote for, as long as they vote. /
43 This was important because actually it were the first free elections since ages (1959). The elections of 1996
44 were supposed to be free but they weren't, because it was known beforehand who was going to win. / These
45 elections were free. That's why these activities took place before the elections. O2 encouraged the participants
46 to think creatively. The first idea was to make and distribute flyers to motivate people. Then the idea was
47 elaborated: vans, signs, music, balloons. Zo een stoet ging door elke grote stad in elk district, and it always
48 ended by closing the main street, with the help of the police, so that people would stop to look and start talking
49 about it, wondering: "What's happening?". / The idea was to convince people to vote, with slogans as 'voting is
50 for your children's future', but also to let people know that there are young people who want change, and are
51 motivated. /

52 In Bethlehem, the activity was on Christmas eve, so thousands of people were in the streets, so they reached
53 many people (en De respondent zei dat het fantastisch was). /

54

55 Ik vraag hem of dat niet allemaal veel kost, en dat je wel goede ideeën kan hebben, maar zonder geld kan je ze
56 niet uitvoeren. De respondent: we doen veel beroep op volunteers, and O2 is sponsored by the Ford Foundation

57(main sponsor). O2 thinks that brilliant ideas have to be accomplished, so whenever there is a good idea, we
58will start looking for sponsors to be able to do so. /

59

60The output of the activities in the middle regions was great, but we wanted programs in each district, to spread
61the word even more. /

62

63Ik vertel hem over Suad (een van de deelnemers aan de interculturele uitwisseling waarvan sprake in het hoofdstuk
64'verantwoording') en over zo veel mensen hier die het gewoon niet zien zitten om nog te proberen om iets te
65veranderen, die de hoop hebben opgegeven en die ook niet zullen geloven in de ideeën van O2. Ik vraag hoe hij
66dan die mensen bereikt? Want het zijn toch net die mensen die moeten bereikt worden?

67De respondent: the trainers go through a process: first they become volunteers, then they become friends and
68then they start sharing their ideas and opinions. Every person they reach might talk about it with his/her friends
69and family, and that is how the ideas can be spread. / It is extremely hard to reach many people. Bijvoorbeeld:
70100 mensen schrijven zich in en komen naar de workshop, een tiental zal de workshop verlaten omdat de ideeën
71hen niet aanstaan. Trainers now are creatively thinking about how to reach more people, how to develop
72workshops for many people, to promote more. /

73

74Ik vraag om misschien een trainer te kunnen interviewen, omdat de inhoud van de conflict resolution workshops
75mij het meeste interesseert, en eigenlijk vooral dat relevant is voor mijn thesis, en het antwoord is: you want to
76talk to a trainer? Respondent 6 is the best! /

77

78Meer over conflict resolution?

79*Everything* here is related to the conflict, everything will end in talking to the other side. Everybody should be
80educated in conflict resolution, should learn more about how to reach solutions. /

81

82O2 also had joint programs (dus met zowel Israëli's als Palestijnen, om ze samen te brengen), but it was too
83hard to get to Israel (zoals anderen ook al zeiden: Israëli's willen wel joint programs, maar ze willen dat de
84Palestijnen dan naar Israël komen en niet omgekeerd en dat maakt het allemaal wel lastig), so they dropped it... /

85

86About the content: talk to trainers. /

87

88Ik vraag of de respondent me meer kan vertellen over bijvoorbeeld 'de 10 basispunten van conflict resolution' en
89hij zegt dat hij me wel een omschrijving zou kunnen geven, maar niet zo theoretisch een opsomming geven. Not
90really rules but more describing. No academic training, but learning by doing. Idem for the mediation,
91negotiation,... By doing zelf tot de theorie komen (pleidooi voor het ervaringsleren). /

92

93Ik merk op dat het weinig zin heeft als enkel 1 kant in het conflict deze training volgt, en dat de Israëli's
94eigenlijk ook zouden moeten trainingen volgen. Antwoord: there are so many organisations in Palestine, but it is
95difficult to talk about non-violence (is hier een heel gevoelig onderwerp, veel mensen zien er het nut niet van in,
96of willen helemaal geen gesprekken met Israël), so different methods of implementing should be used. The
97leadership program is one method, the voting papers was another and there are many more, other organisations
98have other methods.

99In Palestine it is not possible to talk about peace with Israelis, about non-violence. Most people don't want it,
100they say: "Look at what Israel does... we don't want to talk to them". / Maar zoals de respondent zei: elke
101Palestijn kan uren doorvertellen over al de miserie die hij heeft meegemaakt (De respondent zelf danste 9 jaar
102bij de dansgroep die ik op 10/3 heb gezien, maar danst er niet meer bij omdat hij eens heel hard is aangepakt
103geweest door Israëli'sche soldaten. Wonden aan zijn hoofd – nog steeds littekens, heeft maanden in het
104ziekenhuis gelegen en danst dus niet meer). Ook elke Israëli kan uren vertellen over de angst, het
105onveiligheidsgevoel, vrienden of familie die zijn omgekomen in een bomaanslag. / Maar op die manier wordt er
106naast elkaar gepraat, niet met elkaar. Om te praten moeten deze dingen dus worden opzij gezet en moet er
107gefocust worden op praten *met* elkaar, en vooral luisteren. / O2: wants to make a point, that it is necessary to
108talk to reach peace. /

109

110O2 also has a branch in Israel, because it has to come from both sides. / The most important thing is to get
111young people well educated, to raise awareness to raise your voice. No matter what they think, they have to

112*think*, with *knowledge*. It is not easy to change the mind of people, to talk about it. People struggle with an
113internal conflict, they want peace but then they see everything that happens, the misery. /

114

115So how to reach them? We talk to them in a direct way, we say what it's about, gaan niet rond de pot draaien.

116We open paths, but the people have to walk the path, take the decision themselves. / We reach some and they

117will spread the word, it's a snowball effect. /

118

119Is er communicatie tussen Israël en Palestina? De respondent: sowieso, zelfs onbewust, want Palestina is voor

120zo veel dingen afhankelijk van Israël: cars, food, grondstoffen, jobs (especially in the field of construction), and

121there are many organisations who work with both. /

122

123Andere mogelijke interessante organisatie: Seeds of Peace, Jerusalem. /

1 Interview 3, organisatie 3 (O3)

2

3 12/03/2005, 12:20, Ramallah. De respondent is Civil Society Coordinator van de organisatie.

4

5 General about O3: O3 werkt rond the issue of peace, between Palestinians and Israelis: building peace projects, /
6 especially with Palestinian grassroots organisations, / trainings, seminars, workshops, projects, outreach
7 programs,... / Focus on democracy, human rights, liberalism. Target: youth and civil society institutions. / Youth:
8 empowerment of youth, including the women; Institutions: activate their role in the decision making process. /

9

10 We have a channel with Israeli counterparts, because we have the same issues, the same fears towards the future. /

11

12 O3 developed the Geneva Initiative, an agreement proposal that was signed in September 2003 by the Palestinian
13 side by O3, and by the Israeli side by the Israeli left party and peace parties. /

14

15 Betekent dit dan dat iedereen het ermee eens is? M.a.w. heeft het enige draagkracht? Is het een document met
16 bevoegdheid?

17 We conducted public polls, opinion surveys, and the conclusion was that 60% of the Palestinians and the Israelis
18 supported a peaceful settlement for the conflict. Some don't agree completely with the ideas of the Geneva
19 Initiative, 60% supports the general framework (d.w.z. 60% steunt het in mindere of meerdere mate). / The one
20 problem was, that at the Palestinian side, the government was officially represented in the agreement, but the
21 Israeli government was not, only peace organisations were present. /

22

23 Is de O3 governmental? M.a.w. wat betekent het als de O3 iets ondertekent?

24 O3 is semi-governmental, the head of the O3 is a member of the PLO ... committee. /

25

26 Is er dan een governmental organisation/department for conflict resolution I could talk to, because I want to make
27 sure I talk to the right people for my thesis research?

28 No, there are no governmental institutions, but we are semi-governmental. /

29

30 Bruikbaarheid van de westerse theorieën?

31 The basics are the same for any conflict, but the particularities are very different and complicated. Take the
32 conflict in Iraq for example and compare it to the Israel/Palestine conflict: the basics are the same – 2 parties are
33 fighting over a subject matter, / but the issues and the perspectives are different: Israelis and Palestinians are
34 fighting on the same issues, with the same background, namely they both claim the land, try to get legitimacy for
35 being there and looking for evidence in history. Beide partijen menen dat ze recht hebben op het land omdat de
36 geschiedenis uitwijst dat hun volk hier vroeger ook leefde. /

37

38 The theory is the same everywhere, but the reality is always different. / (The respondent stresses this is his own
39 opinion) Their has come a new conception the last 10 years: the conflict is no longer between Israelis and
40 Palestinians, but between those who want peace and those who want war, extremists who cause a cycle of conflict.
41 So the conflict has changed, dus nu is het langs de ene kant zowel Palestijnen als Israëli's die vrede willen, aan de
42 andere kant de extremisten van beide partijen. /

43 So the theories, the theoretical framework of the Israel/Palestine or any other conflict are the same, because the
44 tools used are the same, but the circumstances are different. /

45

46 Meer praktisch dan: O3 has two established programmes and besides that emergency programmes. /

47

48 1) Civil society program: training seminars and workshops towards the Palestinian civil society / (later vroeg ik:
49 wat is de link tussen O3 en Taawon? Taawon is zo een civil society organisation waarmee ze samenwerken) /
50 those who work there and those who benefit from it. /

51 Content of the workshops and seminars: peace promotion, convince them that peace is possible, and that the
52 settling of the conflict through peaceful means is possible.

53 Many fields: (1) human rights: they are the same everywhere! For Israelis and Palestinians!; (2) fight against
54 corruption; (3) fight against malpractices and misinformation; (4) democracy; ...

55 O3 gives examples of the possibilities there might be. The programmes can only reach success if they are two-
56 sided, not if they are one-sided. Israel has to do peace building too. /

57 O3 has Israeli partners in Tel Aviv (adres zie brochure). /

58

59 2) Youth programs: 2 branches: (1) pure Palestinian: seminars, workshops and trainings to promote peace
60 building; (2) summer camps: onder de noemer "youth4peace", peace camps to teach youth (teenagers) about
61 peace, life, the future, the possibility of living side by side with Israel as the only possible solution. /

62

63 Emergency programmes: For example before the elections, O3 conducted a Palestinian presidential elections
64 campaign, because it was necessary then. Campaign: 'raise your voice, vote!'. Campaign all over West Bank and
65 Gaza strip: door-to-door visits, public events, media shows, publications in newspapers, magazines and on the
66 internet,... to motivate people to vote for the person they believe will bring them peace, but also onrechtstreeks it
67 was a campaign for Abu Mazen. /

68

69 Ik vertel dat ik bij One Voice ben geweest en dat die gelijkaardige dingen vertellen, dus wat dan de link is of
70 waarom ze niet samenwerken? O3 is friends with One Voice, but O3's issue lies more on the responsibility of the
71 civil society. /

72

73 In the Middle-East, in all Arabic countries, there are no real democracies, no real elections, except for Israel and
74 Palestine. So the Palestinians actually compete with Israel for elections. But that's another reason why it is so
75 hard: the mentality of the people is not used to democracy, / dus O3 wil hen aanmoedigen to convince people to
76 participate in the decision making. / Many Palestinians (Arabs) believe that politics, policy,... are a matter for the
77 king, the president, and that it goes over from father to son. In Palestine, we try to change this: make people
78 believe that a president should be elected, that there should be a legislated council that is elected by the people...
79 So the democratic basic principles. /

80

81 Waarom in Palestina wel en niet in de andere Arabische landen? Hoe komt het dat Palestina anders is, en waarom
82 willen de andere Arabische landen geen democratie?

83 Just because of the situation the Palestinians are in. It's a huge challenge, the occupation learns us a lot, despite all
84 the bad things happening. Israel is a democracy, it has separation of power, the system of checks and balances.
85 These things are useful to Palestine because of the circumstances, Palestine is trying to be a democracy, to show
86 the world how we are. De respondent omschrijft het: als de wereld naar ons kijkt en ze zien dat we een democratie
87 willen zijn, dan zal dat een positief effect hebben. Ze willen dus een positief imago naar de buitenwereld toe. For
88 more than 36 years there has been fighting, demanding, claiming rights. Now we want to tell the president what
89 the people really want. That's why we need a democracy. /

90

91 Maar heeft het zin als slechts één kant van het conflict zo veel moeite doet? Het moet toch van twee kanten
92 komen? Want tijdens die paar dagen dat ik in Israël heb gezeten, had ik toch het idee dat de meesten niks te maken
93 willen hebben met Palestijnen en dat ze er totaal niks van weten.

94 Indeed, it should be mutual, the Israelis should also talk about peace, they must also believe that they should live
95 side by side. But O3 has Israeli partners (who have the same programs as the Palestinian organisations), so at least
96 there are some Israelis that talk about it.

97 Of course, the Palestinians are more politically oriented, because we live the consequences every day. We are
98 obliged to know the other side (omdat ze er ook afhankelijk van zijn). It's easier for the Israelis to "ignore" the
99 situation and go on with their lives. The majority of the Israelis doesn't know what really goes on, they don't know
100 about the check-points, the wall, the extremist settlers in the settlements,... /

101

102 Met al die problemen... Is het dan niet moeilijk door te gaan? Zou je dan niet eerder willen opgeven?

103 No, on the contrary, it gives us more energy to do the best we can. / We try to teach the Israeli public that we're all
104 humans, we have the same rights. The first basic right is the right of freedom (and that is the same to everybody!).
105 / There should be a stress on the responsibility of the Israelis, they should also work hard on their own public.

106 Both parties are suffering. /

107

108 Dan vertelt hij over the wall, over hoe hij mensen scheidt van hun werk, van hun school, slechts tweemaal een half
109 uur open is enz. En dat als ik de echte problemen van the wall wil zien, ik naar Al Quds universiteit moet, of naar
110 Abu Diz, there it's a catastrophe... Cfr www.palestine.pmc.com /

111

112 Then why continue? Why not give up?

113We're not living on the moon, we live here, we have to be realistic, it's nobody's choice to push the other part
114away. We have to find a way to live together. There are so many obstacles but we have to find a solution. / Even
115the Palestinian authority believes that they have to sit around the table. It won't be possible to get one party out of
116the region. /

117

118Eg Sharon, he was one of the first settlers, after 36 years of negotiation on the Gaza strip, the decision is finally
119taken to clear the region. / Ik merk op dat Gaza wel ontruimd zal worden, maar dat Israël het luchtruim, de zee en
120de grenzen zal controleren, een strook zal behouden tussen Gaza en Egypte enz. Antwoord: negotiations with
121Israel are being conducted, and finally an agreement will be reached. / But we won't make a commitment to the
122evacuation. If they want to leave, let them go, but it's not because they leave dat de Palestijnen van hun kant ook
123toegevingen moeten doen... /

124Negotiations should be done according to the UN resolutions (242, 338, 191, 194, zie ook de website van pmc)
125from the UN General Assembly and the Security Council. /

126

127Over het vorige "even the government wants peace and wants to sit around the table" merk ik op dat sommigen
128menen dat de Palestijnse overheid geen vrede wil, omdat dit zou willen zeggen dat ze Israël als een staat moeten
129erkennen en dat ze dit niet willen, maar de respondent verwerpt dit.

130They are not well informed. In the time of Arafat and Rabin, there were mutual letters from both, where Palestine
131recognises the right of the Israelis to live here and the right of the Palestinians to establish their own state. In 1996
132or 1997, the Palestinian National Council and Legislative Council abolished the Palestinian National Charter
133(which talked about destroying Israel) in agreement with Bill Clinton in Gaza. So the rights of both Palestinians
134and Israelis are already established, it is no longer an issue today! /

1 Interview 4, academicus 1

2

3 14/03/2005, 12:30, Birzeit. De respondent is onderzoeker en professor aan de rechtsfaculteit van de universiteit
4 van Birzeit (vakken: Palestinian Law, Constitutional Law, Comparative Legal Systems en Middle East Legal
5 History).

6

7 Ik vertel weer het hele verhaal, zeilkamp, rol van zulke projecten en van organisaties als Taawon, bruikbaarheid
8 van theorieën als Ury en Fisher, zijn alle theorieën bruikbaar in alle conflicten of zijn alle conflicten
9 verschillend zodat er aparte theorieën moeten worden ontwikkeld enz?

10 This conflict is different. There is one party who is strong and has the support of strong, international powers;
11 and one party is weak, has no support from international powers. But this weak party has a strong legitimacy
12 and has backup from the international law. The support of international powers depends on international
13 relations and their interests in another country, mainly financial. So the problem is how to balance between
14 both, because the support of international, big powers influences the outcome of any negotiations. /

15

16 After Oslo, the US adopted the Israeli conception on how to resolve the conflict. Israel's point of view: there is a
17 conflict, and we can find a solution through negotiation. The basis of a settlement (agreement) is not the
18 international law or legitimacy, but through negotiations and compromise. On the other hand, the Palestinians
19 say they already compromised, because they already recognised 78% of the country as an Israeli state (which
20 means that only 22% of the 27.000 km² of land is left for the Palestinians). So Israel wants to negotiate on those
21 remaining 22%. They consider the 78% as their land and now want to the Palestinians to compromise on the
22 remaining 22%! Israel now wants the whole country, but Palestine doesn't want to compromise on those 22%. /

23

24 [De respondent tekent een kaartje van Israël/Palestina om dit visueel aan te tonen.] Israel has made it clear a few
25 years ago that they were planning to leave Gaza, and that's what happens now: Gaza wordt ontruimd, de settlers
26 wordt gevraagd weg te trekken. / Ik wijs op het feit dat Israël wel nog het luchtruim, de zee en de grens met
27 Egypte wil controleren. Yes, Gaza is a big prison... /

28

29 Israel wants to accept a state of only 42% of this 22%, they want to annex the rest of the land and divide the
30 West Bank. In 1 year, the wall will be completed, and the West Bank will be devised into three cantons, and the
31 plan is to build tunnels and bridges to connect the three parts, with the help of funding from Europe, the US etc.
32 There are also plans, at this moment, to connect Gaza and the rest of the West Bank with a huge bridge, or to
33 make a train line, only for Palestinians, with no stops in between. /

34

35 So the issue is to find a balance between the international law and legitimacy and the negotiations. The US is
36 taking Israel's side, but Europe is willing to pressure Israel. /

37

38 Ik vraag meer uitleg over de negotiations, maar de respondent zegt dat hij is not experienced in that field. Ik zou
39 beter contact opnemen met the Palestinian Negotiation Affairs Department, which is situated in Ramallah (they
40 are in the same building as the PPC) and is an independent organisation but works with the Prime Minister and
41 the President. They have excellent lawyers in international law, they prepare the negotiations. / After the
42 Intifada, the negotiations got frozen, but then the PNAD conducted campaigns. / Ik zou ook naar the Birzeit
43 Department of International Law moeten gaan, they have a small but very good library and probably know
44 much more about conflict resolution. /

45

46 When you ask an Israeli, they will say: we want the whole country, with West Jerusalem as our capital. But this
47 is not acceptable for the Palestinians. East Jerusalem is just a small percent of Jerusalem and comprises also the
48 Old City. /

49

50 I just had a lecture and they were talking about the conflict and they were discussing 'why does Israel want to
51 separate people?'. One student answered: maybe because they like to be separated? Jews everywhere are living
52 on their own, separated from society. In Israel itself, the Arab Palestinians who live there, live separated from
53 the Israelis (except for Haifa). Dus het lijkt wel alsof Joden er in het algemeen van houden om zich af te
54 zonderen, zelfs al leven ze in een ander land, ze zullen steeds een eigen gemeenschap vormen en weinig
55 integreren in de maatschappij. /

56In the West Bank the settlers have their own streets, separated from the Palestinians. The reason they give is
57because of security, but it is because of welfare. /

58When I want to go to Hebron (where I live), I cannot take my own car, I have to use the public transportation.
59Earlier, it took me 1h15, now it takes me 3h and then I am lucky because it used to take me 6h and at one time
60even 8h... Why? Israel answers because of security reasons, but what security? /

61

62Ok terug naar mijn onderwerp, de organisaties die workshops en trainingen geven en (jongeren van) de 2
63partijen samenbrengen?

64Taawon etc is a good idea, to sit together and talk, about everything. / I have many friends who go to Israel, e.g.
65to Tel Aviv, and then the people there ask so many questions about Ramallah: how is it, do you have streets
66there? And supermarkets? [De respondent moet er wat mee lachen en ik ook, het is dan ook ironisch...] The
67Palestinians know everything about Israel, but the Israelis know nothing about Palestine. Through
68communication, trust can be built, the Israelis can realise we are humans too. In Ramallah, we have freedom of
69expression, freedom of writing,... Some other countries don't even have this! Through meetings they can know
70things about us. Normal Israeli people, when you talk to them about the wall, the checkpoints, the freedom of
71movement,... they don't understand it, they don't believe it. But when they come here and see the disaster, they
72realise how it is. But the huge problem is that the Israeli media does not reflect the reality. /

73

74I meet in Europe with some Israeli friends, and then we talk about the situation in general and about how to
75reach peace. We speak about the real feelings under the occupation and my Israeli friends are interested and
76want to know more about it. / The Israelis also live in fear (but it is an irrational one!), but at least they don't live
77under occupation. /

78If the occupation would end, their fear would end; as long as the occupation continues, their fear will continue
79(maar dat realiseren de Israëli's zich dus niet, dat ze eigenlijk hun eigen angst in stand houden en dat ze zelf de
80redenen tot angst creëren, the occupation lokt juist de reacties uit waar ze zo bang van zijn). /

81

82Ik merk op dat er altijd wel enkele extremisten zullen zijn die voor een risico zorgen, dat de meeste mensen wel
83vrede willen, geen geweld, maar dat er altijd enkelingen zijn die het verbrodden voor de rest en die de 'security
84maatregelen' van de Israëli's ergens verantwoorden. /

85It's not just some people, you can say that 15% of the Palestinians are extremists. But how can we overcome this
86problem? / The majority of the people elected Abu Mazen because they want peace and they believe he can
87bring peace. Dus m.a.w. de meerderheid kan via democratische weg hun stem laten horen. /

88

89The problem is that Israel wants security but does not want to give up land. They confiscate land, build the
90wall,... /

91

92In 1996, there was hope for peace, but Hamas (fundamentalist organisation) committed 3 or 4 suicide bombings.
93The Palestinian people came on the streets to protest against Hamas, because they want peace. But once the
94people realised there is no hope, that Israel doesn't want to give up land and the occupation, the Second Intifada
95began. If there was hope, there wouldn't be an uprising and protest... /

96

97Ik vraag hem of hij sterk gelooft in international recht, want het blijkt toch telkens weer dat machtige landen
98zich niets aantrekken van dit recht.

99Europe and the US created these principles, but the international law doesn't apply to the big powers, they can
100direct the international law. But even in the Palestine-Israel conflict, there are already UN resolutions (from the
101General Assembly and the Security Council), and those resolutions have to be respected and implemented! UN
102resolutions are being used in Lebanon, Syria, etc. but not in Palestine! /

103

104Israel accused Palestine of refusing Clinton at Camp David, but even Clinton said afterwards: if Arafat had
105accepted this offer, he would have been killed (lynched) by his people... The proposal then was to divide
106Palestine into three pieces, and that was impossible to accept (but what the Israeli government plans now is even
107worse...). / The Israeli government mislead their people by saying that Israel offered Palestine everything, and
108in return got terrorism. /

109

110De respondent maakt de vergelijking met Ierland, there is a similarity: there is also a separation between 2
111communities. /

112The problem is that now (at this moment) there is a chance for a 2-state solution, but in 10 years there no longer
113will be this chance, because then the number of Palestinians will exceed the number of Israelis. If Israel does
114not accept the 2-state solution, the Israeli president soon will be a Palestinian! So they must accept this solution!
115/

116

117Maar dan merk ik op dat het land, die 22%, toch te klein is voor als alle refugees zouden terugkomen, dat zijn er
118ondertussen al miljoenen...

119Feras: I visited refugee camps outside Palestine, and some want to stay. Palestinians who fled to Europe can
120stay there, the refugees in Lebanon can't, they live in miserable conditions there. In Chile for example there are
121200.000 Palestinians! Those with money to leave, went to the US, Australia,... They have a good life, they are
122integrated into society... They probably don't want to come back. /

1 Interview 5, academicus 2

2

316/03/2005, 10:50, Ramallah. De respondent is 'voluntary educator' bij IYU – Independence Youth Union, 4professor aan Birzeit University (Palestinian Questions, Palestinian Society and Arab Society), en 'Campaign 5Office Manager' van de Campaign to free Marawan Barghouti. Hij studeerde socio-politics, deed zijn BA in 6Birzeit, zijn MA en zijn PhD in het Verenigd Koninkrijk.

7

8And again vertel ik over zeilkamp en thesis.

9First I will tell you a bit about the background of such meetings between Israelis and Palestinians. Those 10meetings have been happening for more than 10 yrs now, they started after Oslo (1993-1994), and started on 11different levels: women, youth, business men,... ; all levels. /

12Those meetings made us realise certain facts, first of all that we need these kinds of meetings. / Reason? 13Because more than 70% of the Israelis have never crossed the border, never came to the West Bank for the past 1420 years, except for the soldiers. There is a huge ignorance on the Israeli side, they don't know much about us, 15how we live,... *and* they have misleading stereotypes (but this of course is the case on both sides). Most 16Palestinians have visited Israel, they work there,... so they know more about the Israeli people and society than 17vice versa. These stereotypes the Israelis have, are related to their view of the Palestinians: they see them either 18as terrorists, harsh people (and this reflects itself in the features they ascribe to them: bad features in the face, 19long beard,... when you ask Israeli kids what a terrorist is, they will come up with the image of some kind of 20mini Bin Laden); or either as stupid, because the only Palestinians they meet are the labourers who work in 21Israel, usually street sweepers. In between those two stereotypes, there is nothing. And this is very hard to 22realise for a Palestinian.

23I participated in many meetings myself. When Israeli youth encounter a Palestinian for the first time, they are 24amazed, they realise that Palestinians are people too, that they are stupid nor terrorists... /

25

26The Palestinian stereotype about Israelis is more mixed, there is not 1 stereotype, but in general, they think the 27Israelis are harsh, they don't trust them, they think they're all soldiers in the army, and therefore all potential 28enemies. To Palestinians, everybody is a soldier or a potential soldier, and this makes the relations very 29complex. / Many Palestinians will always ask an Israeli: have you served or will you serve in the army? It's 30very important to them to know (dus ze stellen eerst deze vraag, nog voor er enige andere communicatie is). /

31In Israel there is a movement aan het ontwikkelen *not* to serve (refusniks), or at least not to serve in the West 32Bank. Palestinians say: it's ok that an Israeli is in the army, but not in our country! /

33

34In those meetings, when Israeli en Palestinian youth meet, they discover the human beings, they discover they 35might have the same feelings, wear the same clothes, listen to the same songs, worship the same idols,... They 36probably experience the same problems as teens: with their parents, generation conflicts,... There are lots of 37common things in youths! /

38The problem starts when they start discussing politics, because then both sides will stick to their own historical 39and political views of their country. / So they should be encouraged to talk about how they view the conflict. It 40is hard to argue, and it might end up in a quarrel, but generally the stereotypes can be broken and when 41stereotypes get broken, the parties can start to accept the other, to understand their problem. This is what 42happens in most meetings. /

43

44But there is also some criticism about these meetings, from both sides, that those meetings always remain in the 45same circles of class and political attitude. On the Israeli side: people from the left or people who are (already) 46willing to accept. Meetings with youth of the settlers or the Likud Party and other right wing parties in Israel 47amount to a minimum. Also in Palestine, no extreme political party will accept such meetings: the Islamist 48parties such as Hamas and Jihad, or the radical left parties such as the Popular Front. Meetings are always 49between socialist groups (sometimes also labour, but not that much), and those are the less significant parties 50(dus de partijen die niet de meerderheid uitmaken in de regering, of die weinig macht hebben om de publieke 51opinie te veranderen of zo). All organisations are left-sided, and this does not reflect the real view of the 52Palestinian and Israeli society.

53Ik merk op: ja maar je moet toch ergens beginnen natuurlijk en de respondent is het met me eens. /

54

55People who refuse these meetings call this "normalisation" with the Israeli people, but they confuse it with the 56normalisation with the occupation (dus ze scheren alles over dezelfde kam: normaliseren aan Israël is de

57occupation aanvaarden, ze maken het onderscheid niet). Some Palestinians say: as long as the occupation exists,
58we want no normalisation meetings. First Israel must withdraw, then we will talk. But the mainstream
59Palestinian politicians say: we can go and talk, even though we are against occupation. We have an agenda
60(d.w.z. we hebben een gemeenschappelijke agenda, we hebben een issue hier waar we over moeten babbelen),
61and the Palestinian youth should be prepared to make the Israelis understand and to break the stereotypes and
62tell the Israelis how the Palestinians view the conflict. /

63This is a very positive thing, and it originated from the Palestinians (!): the Palestinians are not against Jews or
64Israelis, they are against the occupation, and that is a huge difference! / Palestinians had done suicide bombings,
65but at the same time, when an Israeli gets lost in Ramallah, that person gets turned over! When a Palestinian
66found an accident, he will go and help. They differentiate between the human and the political level, they don't
67hate Israelis or Jews. They also don't target Israelis outside Israel (in Europe or the US or wherever, als ze
68zouden willen zouden ze buiten Israël ook wraak kunnen nemen op Joden en zo maar dat doen ze niet). It's the
69occupation that is the problem, that is the enemy. /

70So that's why Palestinian youth will always ask first: "Did you serve or will you serve?", because the behaviour
71of the Israeli soldiers is horrible and atrocious. This is a huge issue to the Palestinian youth! /

72

73The mainstream Palestinian thinks these meetings are important, to break the stereotypes, to make the Israelis
74understand how Palestinians suffer, to make them feel that there are other human beings. Marawan Barghouti
75was also involved in those meetings. He said: / peace can be signed at the political level, but peace is made at
76the people level. The people themselves must know about it and be willing to deal about it! /

77

78But to what extend is this part of the Palestinian culture (vraagt hij zich af)? It is not... People are still under the
79impression of the stereotypes, because of the daily contact with the Israeli army. But that is a difference from
80the stereotypes the Israelis have: it is because they don't come to the West Bank so they don't know about it.

81

82About the conflict resolution theories: It is not so much about theories (in zulke organisaties), but there are so
83many workshops. It's not necessary by naming the theory, but at least by adopting them. You want to talk about
84conflict resolution and the content of the trainings? Ask respondent 6! / Academics are usually not very familiar
85with the conflict resolution regarding Israelis and Palestinians, theories not always have to do with the situation
86on the ground. /

87

88Most meetings between Israelis and Palestinians, / mainly outside (e.g. Europe), / work with workshops on
89conflict resolution: the practical part, try to adapt it. E.g. meetings in the US: there they have specific techniques
90to bring out the feelings by having one-on-one meetings in front of the group and one person starts talking about
91what bothers him. The other one has to repeat each sentence to make sure he understands and has to summarise.
92Afterwards, they switch roles. This helps a lot, it (1) lets of the steam but (2) also there's the fact that in the
93conflict, the other side is usually not listening, ready to counter everything somebody says. In general, the
94Israelis talk about how they suffer, but the Palestinians don't listen, they want to counter and attack in return
95(and telling the other how much *they* suffer, in stead of listening). While listening is the first step for
96understanding! It is an important issue; it must be a starting point. But this happens so little... To listen means
97to understand and being able to try to find the will to ease the other's suffering and to reach a solution. /

98In many meetings, people go to them to 'tell' the other party how they feel, how they suffer, to give their
99opinion, without the intention to bring people together. Organisations should review their methods and theories
100to come to better results (organisaties als Taawon moeten ervoor zorgen dat ze hiermee rekening houden en als
101ze dit niet doen, moeten ze hun methode herzien want het is van enorm groot belang!). /

102

103Wat doe je eigenlijk, wat is jouw connectie met deze meetings en conflict resolution?

104I work as an educational officer for IYU - Independence Youth Union, who have programs regarding meetings,
105organised on different levels. / Some meetings were not up to standard, others were great, and Israelis and
106Palestinians became friends and are still keeping in touch with telephone and email. /

107But they also discovered something else: that the reality is so hard... On a camp, in a safe environment
108(Germany, Belgium, Oslo, wherever), they spend two weeks together, away from the everyday hassle. But when
109they come back and face the reality and they are not prepared for it, it will backfire at them! And it will make
110them think it had no point. The most important aspect of a meeting is not the meeting itself, but the *follow-up*!
111After they come back, the participants must stay involved in cooperative work, do something in cause (ten
112goede) of both communities, otherwise they will think it was nothing. But when you gather the Israeli and

113Palestinian youth, bring them to refugee camps to rebuild houses together, and then send them to hospitals in
114Israel (waar mensen worden verzorgd die in een bomaanslag zaten), you inspire them to keep on having good
115ideas of how to help both societies, how to bring a smile on the face of children, both Israeli and Palestinian.
116This will make them feel good inside. /

117

118‘But how...?’ Want je hoort zo vaak dat Israëli’s niet naar de Westbank willen komen, en dat Palestijnen geen
119toestemming krijgen om naar Israël te gaan, waardoor velen het gewoonweg opgeven...?

120This is a technical problem. If Israeli organisations don’t want to come to Palestine it is because they are not
121convinced! If they were convinced that the Palestinians differentiate between the Israeli people and the
122occupation, they would come. And if they came, they would see that the Palestinians would be happy to see
123them. But of course the problem is that organisations are influenced by the army, and the army doesn’t give
124them permits... /

125

126In Ramallah, many Israelis live: reporters, Women Against Roadblocks,... So many organisations, because they
127are convinced the Palestinians are not going to harm them. / When a bus of activists would come to the West
128Bank, the Palestinians will try to help them! It is equally important that Palestinians in for example refugee
129camps see that Israelis can be interested in their situation, that they see Israelis coming and trying to help the
130Palestinians. This enhances the idea of differentiation between Israeli as people and Israeli in the occupation.
131Because (otherwise, en dit is wat het vaakst gebeurt) all problems in the West Bank are immediately generalised
132against all of Israel and all Jews. /

133

134What is also very very important is the attitude of Israeli organisations in general. There is an attitude of
135superiority against inferiority, and this is reflected through the whole of Israel, even at meetings between Sharon
136and Abu Mazen, you can tell Sharon feels superior. Israelis feel superior and feel as if they can treat Palestinians
137as inferior. You can’t create peace with this attitude!

138So we have to boost up the self-esteem of the Palestinians *and* teach the Israelis how to deal with Palestinians as
139equals. Palestinians don’t want the Israelis to come and help them while thinking “poor Palestinians, let’s go
140and help them” and that is often the case... This is a problem! Israelis must come here not to help the
141Palestinians but to help themselves, and to help the peace process! Otherwise we say: “no thank you!”

142So this is another complexity in the relationship. De respondent vraagt of ik het wel allemaal snap en ik leg uit
143dat ik “social studies” doe en we dat allemaal ook hebben geleerd, over de patroniserende houding die
144volkomen fout is, dat je niet moet gaan helpen met de houding “wij zullen het hier eens oplossen want wij
145weten hoe het moet” maar moet vragen “wij komen helpen, wat zouden *jullie* willen dat we doen”. En hij zegt
146dat dit ook precies is wat hij bedoelt.

147Israel is not ready to give up this superior feeling, and this is reflected in and by the politics (dus wederzijdse
148beïnvloeding). All negotiations in history between Israel and Palestine went like this: Israel put their demands,
149Palestinians have to comply... In this way, there won’t be peace... /

150

151Ik vraag: what might be the reason for this superior feeling?

152Because they are the occupier and the Palestinians are the occupied! Even a lot of people on the Israeli left wing
153side are still convinced that the occupation is legal! No way! No peace as long as the occupation exists! [De
154respondent verheft hierbij zijn stem, dit is duidelijk een issue!]

155Israel has to admit the occupation is wrong. It is harming both societies! This belief is growing new generations
156of Israelis who also think they are superior, and that they can treat Palestinians as animals. But the violence, the
157militarization, the feeling they are better, they only listen to themselves. This is dangerous for their own society!
158And you just can’t get this idea into their heads! /

159

160There are different theories on conflict resolution, but it is not a matter of pick and choose, but how to get it
161across. What theory to use isn’t the issue! /

162

163Lots of Palestinians and Israelis ignore this, they don’t deal with this fact... But then they don’t achieve any
164results! /

165

166Would an Israeli group accept Palestinian leadership? For example: 2 groups: an Israeli group with a Palestinian
167leader, a Palestinian group with an Israeli leader. They might accept the leadership but they won’t be convinced

168this is their leader. Only when they are convinced, trust him as a leader, they can deal with him. We have tried
169it, but it is not easy... /

170This reminds me of a coincidence where this situation actually happened: Me (a Palestinian) and another man
171(an Arab Israeli) were in charge of 40 girls of 15-18 yrs old: 13 Palestinians, 13 Israelis and 7-8 Arab Israelis.
172We had to lead them from Tel Aviv to Colorado, and the flight schedule was very complicated: Tel Aviv –
173Milan, Milan – New York, New-York – Colorado and internal flights in the US don't work with reservations, so
174the last flight was full, only 31 people could go. I stayed behind till the next morning with 9 girls: 4 Palestinian
175and 5 Israeli, and they had to accept my leadership because they were minors. I had to arrange so many things:
176meals, hotel, transportation to the hotel, the next flight, breakfast,... as a group. Two weeks later, after two
177weeks of spending time together on the camp (naar het einde van het kamp dus), I asked the girls how the
178experience was because now they knew me. Their answer was that at first they were terrified... /

179

180Building trust is very hard, and you must try to build it in workshops. But how would (you make) a Palestinian
181trust his life to an Israeli and vice versa? One exercise we did was let everybody walk on a string at great height.
182For safety, they were attached to a string, and this string had to be held and secured by a member of the other
183group, so this person's life depended on the other person! When you look those people in the eyes: do they trust
184the other? Many thoughts will be going through their heads... This means real trust! (d.w.z., hiervoor *moet* je de
185ander gewoon volledig vertrouwen, maar dit betekent niet dat je dat dan ook doet...)/

186The idea of building trust can only be achieved when there is a feeling of equality. You want to bring people
187together? Then you must start from here. You must build trust before you can start talking about politics. Trust
188is the ability to listen, to understand, to try to find a solution. /

189

190It all depends on how the programs are designed: ice breaking activities are not enough, they have no point.
191Having a discussion after ice breaking activities will still be a confrontation, it doesn't bring people together.
192The main issues that have to be built in any workshop are: (1) trust, and (2) equality. /

193

194It's not really the issue here, but Marawan Barghouti had the same ideas. He was a pragmaticus, he fought for
195reconciliation. /

196

197Last summer I was on a summer camp in Austria with the Falcon Movement. I am a volunteer with IYU, they
198have a website but I don't know if it's working. [Hij stuurt mij door naar Walleed Atatrah, hij zou veel meer
199weten over de inhoud van de conflict resolution workshops en de summer camps, hij is ook verantwoordelijk
200voor de contacten met buitenlandse organisaties.] /

1 Interview 6, Organisatie 4 (O4)

2

3 17/03/2005, 11:50, Ramallah. De respondent is 'Director General' van de organisatie, haalde zijn BA als
4 Mechanical Engineer in Birzeit, zijn MA in Business Administration with focus on negotiation and team
5 building, werkte 6 jaar bij de Palestijnse Autoriteiten (negotiating field) en zat 5 jaar in de gevangenis.

6

7 How about the theory? Ury and Fisher etc?

8 In our training courses, we use the Western methodologies (literature from the US and other literature from the
9 internet). /

10

11 How about the content?

12 You have to link to the Palestinian case, use the framework of the Western methodologies on the Palestinian
13 situation. There are two levels: (1) the internal conflicts in the Palestinian society, and (2) the Israel-Palestine
14 conflict. /

15 Up till now, we conducted searches and studies, but there is no Palestinian Arab Islamic framework of conflict
16 resolution. So the program/challenge is to develop a Palestinian and Israeli framework for the future. /

17 Using the Western methods is good, but you have to care about the special circumstances in society. / Like Ury
18 and Fisher: their focus is on conflict interest. But in any course of Palestinians, the perception of interest will be
19 a bad one: the interest will be selfishness. So you need to present the real meaning of interest and at the same
20 time be aware of the circumstances of the Palestinian situation. /

21

22 So how about this framework?

23 O4 started field training: (1) to understand from the participants what their conception is, and (2) to do conflict
24 resolution capacity building: build a Palestinian conflict resolution framework, related to the Arabic and Islamic
25 way, culture,... and at the same time related to the international framework of the US and other Western
26 countries. To use the Western methodology in a new way, in consideration of the own special case. / The
27 highlights are: religion and its relation to conflict, and culture and its relation to conflict. So looking, searching,
28 trying to address this is a starting point in capacity building of a conflict resolution framework. /

29

30 Then what is so specific about it?

31 Religion and culture are in deep relation with each other. Religion (Islam) shapes the Arabic and Muslim
32 cultures. These Arabic and Muslim cultures shape the people's images and perceptions, and these perceptions
33 are restricted to culture and to religion. A conflict between perceptions is a conflict between cultures. There is
34 the main culture, subcultures, factors that affect culture,... /

35

36 E.g. of a training course: a story with 5 characters: A man and a woman live on one side of the river. Two men
37 live on the other side of the river, one of them has a relation with the woman. They can't cross the river and they
38 have an agreement that one day they will marry. One day a sales person crosses the river and comes to the
39 woman, they are bargaining: he will help the woman cross the river but wants to sleep with her first in return.
40 The woman accepts, arrives at the other side of the river and immediately tells the story to her boyfriend. He
41 refuses to host her and cuts the relation. The other man (at this side of the river) criticises him for this response.
42 Now the workshop is to arrange the characters on who is good from 1 to 5. The arranging happens according to
43 culture, culture is the main value of an arrangement. An arrangement is a part of the culture. Sometimes the
44 same values will cause different agreements (arrangements). The interpretation of values is different. E.g. on
45 sacrifice: different interpretations are possible. /

46

47 Literature on conflict resolution doesn't exist in the Islamic world. / Conciliation happens through sulha. That is
48 the traditional Arabic way of dealing with a conflict. Sulha has many ways, but in the traditional way of
49 mediation, the mediator is an old man with a social and sometimes also an economic position to have a
50 powerful role in the process *and* he is from the family, he is no stranger. /

51 O4 wants to train the youth to be mediators, professionals and not voluntary (dus niet oud en vrijwillig zoals bij
52 de sulha), and also benefit from other countries, communities and modern conflicts. Dealing with traditional
53 methods is not useful in modern conflicts, so there has to be a new framework. The mediator must be neutral,
54 not from the family. And why can't it be a young person or an adult in stead of an old man? So this is a huge
55 challenge because we need to learn more to understand more about the traditions and relate them to the new
56 means to eventually get to a new frame work of conflict resolution. So we are still learning... /

57Then what do you teach the youth here at O4?

58The main idea is to educate the youth how to search for alternatives to deal with their own conflicts, so we train
59and educate youth on peaceful techniques. / To accomplish this, we design courses:

60 (1) The concept of conflict (but not in a lecturing way): we present it to understand the Palestinian
61 perception of conflict. /

62 (2) The causes of conflict, not with Western or foreign case studies but with examples from Palestinian life
63 e.g. family, religion, culture, generation,... and we analyse them. /

64 (3) The stages of conflict escalation.

65Then also the relation between culture and conflict, how do we respond to conflict? What are the best strategies
66to deal with conflict? And we use a lot of simulations. /

67

68[over de papieren die ik heb gekregen van Abed (werkt voor Seeds of Peace) over een training in conflict
69resolution i.s.m. Seeds of Peace] This is a 50h training course. /

70

71Het komt erop neer dat O4 niet specifiek werkt rond het Palestijns-Israëliësch conflict. / Ze behandelen
72conflicten in het algemeen, conflicten waar iedereen dagelijks mee te maken heeft en de bedoeling is om de
73jongeren te leren om te gaan met conflicten, dat ze ze leren oplossen. / Een verdere doelstelling is om ze klaar te
74stomen om eventueel een Israëli te ontmoeten en op een vreedzame manier hun conflicten te bespreken. /

75We deal with personal conflicts and wider conflicts (family, community, politics...). We ask all the participants
76to do a research on a conflict, and the subjects they deal with are very diverse: some do research on the Cyprus
77conflict, others on Northern Ireland, on Rwanda, Kashmir, or Darfour.

78In addition to learning more on conflict resolution, it also enhances the skills of the participants in the Israel-
79Palestine conflict. But the courses at O4 are not specifying on the conflict, we give only a basic course. /

80

81Then what are the other courses?

82After finishing this basic course of conflict resolution (1), we have: (2) negotiation, (3) mediation, (4) different
83styles of conversation, (5) facilitation, and (6) leadership and conflict. All courses are 50h, in total it is a one-
84year programme. / But O4 is only in the designing phase of the curriculum. The basic course is going on right
85now, the content of the second (negotiation) course will be finished at the end of April.

86O4 only started in March 2002, so that's less than 3 years! / The first years we did trainings, workshops,... on
87conflict resolution, on dealing with conflict in a peaceful way. / To know more about what we did in our earlier
88years: look at the year report 2004 on website! (bij 'modules') /

89The courses of 50h are modified ones. First our courses were 15h, then 25, then 36 and now 50. So the training
90courses have developed in the last three years. Now we're looking to give a diploma on conflict resolution (a
91300h course – dus 6 x 50u). /

92

93O4 works in the entire West Bank, / and for good access reasons, we opened offices in Nablus and Hebron. In
942004, we reached more than 1000 youth with our courses, sometimes of 15, sometimes of 25 hours. Only 35 to
9540 people can take the 50h course (want het is heel intensief). /

96

97How will it help in the I-P conflict?

98O4 doesn't focus on the Israel-Palestine conflict, we try to give youth a toolbox of skills to deal with their own
99conflicts, and those skills can also be used in the national conflict. /

100

101What goes wrong in the current meetings between Israelis and Palestinians? Or in the conflict as a whole?

102Initiatives like the sailing camp are a good but limited model. The good things are (1) it gives hope that there is
103another way, and (2) it's about youth taking initiative, which doesn't happen enough in real life. It is missed in
104real life, there is no initiative to create a model. /

105But in real life, the Palestinian authority and the Israeli government are returning to the negotiating track, but
106there is only blaming from the two sides, about who is responsible for not implementing the things they agreed
107upon in previous meetings. They blame each other, and that is the potential for renewing the violent conflict! /

108

109We have to look for many models like the sailing camp within the Palestinian and Israeli society to create a
110momentum for peace. No violence (this means Israeli violence which is created by the occupation, the
111Palestinian violence is only a consequence of the occupation), no occupation, and then the consequences of the
112occupation will stop. /

1 Interview 7, organisatie 4 (O4)

2

3 14/03/2005, 12:45, Ramallah. De respondent is Capacity Building Department Manager, deed haar BA in
4 Business Administration en begon bij de organisatie als vrijwilliger.

5

6 Workshops are the main factor, workshops for volunteers and youth. / The main goal is youth, volunteers are a
7 part of it and of course their friends. / [het was wat verwarrend: ze sprak over jongeren en over vrijwilligers en
8 ik snapte niet goed wat die vrijwilligers nu juist deden, maar ze helpen wat en nemen deel aan de workshops,
9 samen met andere jongeren die geen vrijwilliger zijn. Ze doen vooral aan reclame: het woord verspreiden en O4
10 bekend maken.] /

11

12 What do you think about P-I meeting initiatives such as the summer camp?

13 Exchanges are really good and important, especially exchanges between 2 countries that are in conflict. They
14 can exchange information, real stories and talk about the conflict. Especially for other countries: to see
15 Palestinians and Israelis discuss their conflict, and to understand the real life in this country (dus het is ook
16 belangrijk voor andere landen dan Palestina en Israël, dat ook zij er meer over leren). /

17

18 How about the workshops?

19 We have many workshops here, for example about the apartheid wall, then speakers come to talk about the
20 geography, with information and maps; other speakers talk about the villages in West-Jerusalem; other speakers
21 on the effects of the wall, on Bodros (de plaats waar respondent 6 mij een dag wou naartoe sturen, waar veel
22 protest is – ook internationaal – tegen de muur). /

23 The main goal is to do workshops about the culture of peace and conflict resolution for youth workers from
24 different NGO's in all districts. / The content depends somewhat on the group. In the workshops issues are
25 discussed such as the meaning of culture, the conflict is discussed, etc. 15h for every district. / For example
26 Ramallah: at least 15 NGO's participated and they had a course of 15h in 3 days (5u per dag). When the
27 workshop is in Ramallah, it takes place at O4's. When it's somewhere else, we rent a hall. /

28

29 What about this Seeds of Peace? Does O4 work together with them? [ik verwijst naar de papieren die Abed (zie
30 interview 6) mij gaf en naar de workshop die er was geweest, waar ook respondent 15 aan deelnam]

31 No it's actually not O4 who works with them, but only respondent 6 and me. We are hired by Seeds of Peace,
32 which is a centre in Jerusalem. /

33

34 Contents of workshops?

35 We teach the basics of conflict resolution, / because here they think it is normalisation and they don't like it. It's
36 hard to convince people. (dus als je mensen aanspreekt over conflict resolution denken ze meteen dat het gaat
37 over normaliseren, over praten met de overkant en zich zomaar neerleggen bij de occupation.) /

38 Contents:

- 39 - The basics: exercises to realise that conflicts are everywhere: with friends, family, economy,
40 religion,...
- 41 - We talk about the UN 2000 report about peace.
- 42 - We discuss religion and the meaning of violence and non-violence in the Islam.
- 43 - Conflict resolution methods, but only the basics because right now nobody understands what is
44 conflicts. 15h is not enough to catch the meaning.

45 So the basics:

- 46 - Day 1, 5h: the meaning of conflict (2 exercises) and how they imagine what is conflict, describe
47 conflict in one word...
- 48 - Day 2, 5h: culture of peace, meaning and power of violence.
- 49 - Day 3, 5h: continuous for (voortzetting van) conflict resolution methods, discussion on religion.

50 We also talk about stereotypes e.g. Jewish and Arab. /

51

52 Conflict resolution methods?

- 53 - Negotiation: judgement (in court)
- 54 - Using power
- 55 - Mediation /

56

57Where do you get the information? What literature?

58Respondent 6 and me were in Cyprus in June for one month for a symposium: the 2004 Middle East
59Symposium for negotiation and conflict resolution, by the IIMCR (International Institute for Mediation and
60Conflict Resolution – US, www.iimcr.org). This symposium takes place every year, it takes a month but it costs
614500 USD... (Me and respondent 6 were sponsored.)

62We did very much simulations, at least 3 a week, couple and group negotiations, etc. This symposium gave us a
63lot of information and that was the starting point. From then on we started looking for the meaning of conflict,
64conflict resolution,... (I wanted to do my MA on conflict resolution but unfortunately I couldn't because I
65married respondent 6, got Joana,... but I'm still hoping I will do it once.) So after the symposium we went
66looking for information on the internet, we ordered many books from amazon.com (but we only have them at
67home and not at the office unfortunately!). /

68

69What books?

70Getting to yes, Ury and Fisher,...

718 essentials of conflict resolution (of zoiets en ze weet er ook de exacte titel niet van). /

72

73Effect/role of workshops?

74The mission of O4 is to make youth aware who don't know anything about conflict. To make them start to
75know it's not the same as normalisation. /

76Let me tell you a story: there was a O4 volunteer, a university student who I always thought of being very open-
77minded. He was sitting at Khalil's computer, opened the O4 website and said: you will make people run away
78with this slogan (in het begin als je de site opent komt er iets van 'democracy', 'culture of peace' enz), because
79culture of peace means normalisation. People will misunderstand it because they will react like 'You talk to
80Israelis!?' So we really need to teach youth that the conflict is not as they think. /

81

82What is the benefit of these workshops or these skills in the whole conflict (Israel-Palestine)?

83This conflict is not the only conflict. There are a lot of conflicts we have to resolve before we can reach a
84solution with the Israel-Palestine conflict. We have not yet reached to resolve our own conflicts. Right now, we
85are at the awareness level, on the level of acceptance of these trainings. (dus het publiek is nog lang niet klaar
86voor de conflict resolution, ze zijn nu nog maar in het stadium dat ze aanvaarden om aan zulke workshops mee
87te doen.)

88During a workshop, the conversation is always dominated by the Israel-Palestine conflict. People don't realise
89yet that there are other conflicts. /

90

91But we have to try to bring in more funds. Right now we are proposing to do (launch) 'Act for peace': courses
92on mediation and conflict resolution, to (learn people to) facilitate the way how to reach peace. These skills will
93help resolve the Israel-Palestine conflict. People will be more open-minded, mature, and think in a non-violent
94way. /

95

96How about the Israelis? Do they make similar efforts?

97I don't know, I wonder... /

98

99Does O4 have contacts with Israeli organisations?

100No relation with Israeli organisations because it's not a good point to start. / The Palestinians have to be ready
101before they can start talking to an Israeli (Palestijnen zijn er nog niet klaar voor, ze moeten eerst de nodige skills
102aanleren). Also the situation is not suitable (Israëli's mogen Palestina niet binnen en omgekeerd, check-points,
103permissions etc), on neither side, so meetings are impossible. /

104

105After learning these skills, people will be stronger and they will be *good* (klaar) to meet with Israelis. Now they
106are not strong enough, there is weakness on the Palestinian side, also in the government. We need more
107professionals: qualified, open-minded people. It's not because you are a minister that you are qualified. Most of
108them are engineers or whatever, so they are not qualified to negotiate. They need to be professionals; must be
109qualified to enter into negotiations. (Fortunately) This new government gives good hopes that it is qualified! /

110

111How about the generaliseerbaarheid of theories?

112US,... : we must benefit from the good methods from other people. The negotiation models from the US are
113very good. But of course we must develop it. We must benefit from the idea, the method, but use it to suit our
114traditions, culture and way of thinking. /

115

116What are the differences then?

117I can't tell because I didn't go deep in the negotiation (ze weet er dus zelf niet genoeg over).

118Ik zou meer info moeten vragen aan respondent 8: daughter of a big (famous) Palestinian negotiator. Lives in
119Jericho, works in Birzeit. /

1Interview 8, academicus 3

2

321/03/2005, 10:30, Birzeit. De respondent is Coordinator for International Relations aan de Universiteit van
4Birzeit; haalde haar BA in political science aan de University of Jordan, haar MA in Diplomatic Studies aan de
5University of Westminster, Diplomatic Academy of London; schreef haar masterthesis over het vredesproces
6sinds Camp David: '*Limitations on coercive diplomacy – the Camp David talks of 2000*' en is de dochter van een
7bekende Palestijnse onderhandelaar.

8

9Coercive diplomacy is a new concept, it means using pressure to get to agreements, not imposing material
10sanctions, but economic ones, or like what happened to Arafat at Camp David. /

11

12I participated in many Seeds of Peace (SoP) activities. /

13

14There are many workshops, organisations, NGO's,... like e.g. One Voice. But most NGO's are just business,
15they do it for the money. They write projects, get funding and then do nothing. But Taawon is good, and I am
16satisfied about the PPC. But generally, the NGO's are losing their credibility, because they show no efficacy. /

17

18But the workshops are fine: they deal with important issues. But some (most) of the theories used are a little old.
19Their icebreaking mechanisms are really good, and icebreaking is important, but the conflict resolution
20techniques... They do it through physical exercises, and that's not enough. They deal with old theories, they give
21the social theory, the economical theory, the political theory, but it doesn't make sense. [De respondent moet er
22een beetje mee lachen]. They're quite naive, it's just a very general, shallow understanding of how for example
23politics are, or how the economical situation is in the country, but nothing deeper, no critical dimension.

24Taawon is a good organisation. They have a mission, a vision and they conduct accordingly. The other NGO's
25affect the credibility of others... / And Seeds of Peace is an outstanding organisation. They were established in
261993, and their headquarters are at French Hill, Jerusalem. /

27

28Most workshops: The target group must be very specific, because they must understand. Now, the groups are
29mixed: some very qualified people and some very naive (het heeft geen zin je te richten op de massa, je moet er
30echt een aantal uitpikken en die opleiden). /

31I have participated in most organisations, so you've come to the right person! I can tell you a lot about them, but
32also give you another perspective on them. / What's good about it, is that they bring youth from different cities,
33so they get to meet different people with different backgrounds and views. They encourage people who are not
34so enthusiastic, they strengthen the views of youth, and encourage them to be productive, to act on the ground
35and to 100% believe in peace. /

36

37I participated in SoP since the age of 15, and consider myself as a seed, or even a tree. / SoP is really great, they
38expose you to peace, to the other side. They made my personality change: first I was very mindset (what I
39believe is right), but then I realised that it is important to listen to the other side and to listen carefully, to try to
40understand, and to know how to react with the other side and what the best solutions are. They put young people
41face to face with their enemy, and this helps in the long run: it shapes the character, gives them leadership
42qualifications,... /

43

44The problem is that it's always the same people, either because it's always the same target group, or because
45some people are just more active. /

46

47Before SoP, I was very stubborn, always tried to persuade others, but this changed. /

48

49De respondent heeft dus haar MA gedaan over the peace process since Camp David. During my research I
50discovered many stories that were hidden, like e.g. conversations between Clinton and Arafat. Er wordt gezegd
51dat de Israëli's alles aanboden aan Palestina maar dat de Palestijnen geen enkele toegeving wilden doen, but the
52conversations prove that the Palestinians did try; that Israel had a plan before the summit, the deal was already
53set. I talked to many people from both Palestine and Israel, like Arafat, Abu Mazen,... /

54

55The majority of the people are pessimistic. Most people gave up because of the consequences of the occupation.
56They will now accept anything... but optimism is the only way. /

57

58The Israeli strategy is one of procrastination: to keep delaying and in the end give nothing, cf. Gaza
59disengagement plan... Sharon is actually comparable to Machiavelli! Idem with the Oslo Agreement. There is no
60counteract. Sharon is actually a war criminal. Look at all the things he did, and that are real facts. / Israel is also

61a state that lives above the law. And Israel doesn't do enough. They bring it upon themselves (violence causes
62violence enz, en ze beseffen dit niet en ze doen er dus ook niks aan). /

63Abu Mazen did a speech on the Israeli TV to ask the Israelis to impose pressure on their government! /

64

65How about the exchanges?

66I didn't participate in joint groups (only in SoP, but not in the other organisations that I was with), but these can
67be very productive. E.g. I had conferences in my home.

68But SoP is really something unique. It is an exchange of 1 month, that means life: the youth participate in
69different activities: sport, go out, eat, sleep. / And when they come back, they don't just let you go, they organise
70activities, workshops, meetings to tease the creativity, to make initiatives come from the youth. They make the
71relations closer and closer, and that is very important. The first step is to meet. But what does it matter when they
72do nothing with it afterwards, when they don't meet any more afterwards or stay in touch?

73Tip: organise certain events, dates, trips, meetings,... on regular basis e.g. monthly, according to a certain
74timetable! It needs follow-up *and* you must choose the target group, because you invest in them, so you want
75something to come out! /

76

77How about literature?

78What the West tried to do in the Palestinian-Israeli case: the West tried to practice institutionalism (= the theory
79Europe is built upon, everything is built on institutions), but this works in Europe, not here. Mediation, conflict
80resolution, etc. is very important, we need a mediator! / The American mediator did not play the role of the
81honest player/broker, but played friends with Israel. /

82

83Did they have other mediators then?

84Not really... For example in the Oslo agreement: the Norwegian government played a huge role, but the US
85were always involved. Now we have the US *and* the quartet (Europe, the UN, Russia and the US) so they bring
86new hopes (deze nieuwe regering zou hopelijk verandering brengen en nu hebben ze dus meer steun van Europa
87en ze hopen/rekenen er ook erg op). The mediation theory was not played in the right way with the Palestinians.
88The US played the role of interveners: dictating stuff and not negotiating, intervening and not mediating. /

89

90Not institutionalism? So then what?

91In theory, I think very positively of mediation. But the main parties in this conflict are Palestine and Israel, so
92agreements must be from the Palestinians and Israelis, but they need mediators. The hopes are now on Europe,
93the UN,... and the US as well because nothing happens without them. /

94

95En gelooft ze dat een overeenkomst mogelijk is?

96History, cf. Camp David 2000, shows that they were almost there, but the Palestinians could not compromise
97more. The Camp David and Clinton Proposal must be the basics for any final deal, but this needs to be followed
98up! But now with Sharon, the peace process will be destroyed... /

99

100Wat raadt ze mij aan te lezen?

101 - Read the theory of coercive diplomacy (= close to blackmailing...), then you will understand more
102 about what happens here

103 - Read on the role of the mediator, so then you will realise the US is not playing this role /

104

105Seeds of Peace: gives hope in peace, mediation, makes people optimistic.

106What is so great about the Palestinians and the Palestinian society: despite the daily problems and obstacles, they
107still believe in peace. /

1 Interview 9, deelnemer 1

2

321/03/2005, 12:30, Birzeit. De respondent studeert BA Business Administration aan de Universiteit van Birzeit
4en heeft ervaring als vrijwilliger bij de organisaties Seeds of Peace, Taawon en Hewar (dit betekent conversation
5in het Arabisch).

6

7These exchange programmes: have the main aim of bringing Palestinians and Israelis together. The Palestinian
8perspective: the Palestinians try to prove to the Israelis, to the youth, that the Palestinians have the right to an
9independent, Palestinian, historical land. And they also want to tell this to the world media, that there are
10Palestinian people, and that they have their rights, also according to international laws, for example the UN
11resolutions. The Israeli side: it has been proven wrong that they can shut down Palestine, kick out the
12Palestinians. So the Palestinians try to show them, make them understand, so they give them land they're worthy
13of (het land dat ze verdienen). /

14

15With such exchanges, the Palestinian and Israeli youth want to show the world they can live together. You have
16to make friends, try to listen and understand, to realise that "yes, we can communicate and live together". /

17

18Taawon's main aim is to try to develop youth, give them skills to be productive citizens in the Palestinian
19community. The youth gain experience by multicultural meetings. / I personally believe in the Palestinian-
20Palestinian conflict resolution. In order to solve the problems with Israel, we first have to work on our own
21Palestinian conflicts: between youth, in schools, in the streets,... For example between groups such as Hamas,
22Fatah,... So the Palestinians can develop a master plan of living before solving the conflict with Israel. /

23Taawon works with conflict resolution, communication skills,... They try to get certificates, so they try to pass
24on knowledge in youth, families,... /

25

26[Nu vertelt hij mij in het algemeen een beetje over het conflict, wat hij ervan vindt enz. Terwijl we eten, want ik
27kan toch niks opschrijven dan (maar doe het toch af en toe).] /

28The Balfour Declaration stated that the Jews could build an Israeli state on land where nobody lived, but that
29they shouldn't ignore the minority (being the Palestinians, many in that time considered the Palestinians a
30minority) (dus eerst en vooral werden de Palestijnen gezien als een bende "wilde", rondzwervende stammen of
31zo, en ten tweede werd de regel niet nageleefd...). They did it by force... /

32

33But now the visions change, there are more and more programmes for Israeli youth. We hope that one day an
34Israeli soldier will shake our hand (dus at check-points en zo, dat de Israëli's hen behandelen als gelijken). /

35

36Seeds of Peace was my worst experience (dus in tegenstelling tot respondenten 8 en 15), and I realised it when I
37was making my bag. They put Israeli and Palestinian kids together to play, but they are not mature, they don't
38know much about history, about Palestine,... Then they invite international media to take pictures, to show the
39governments that "yeah, the people fight but still the kids play together". There are many activities, but mostly
40Palestinian-Palestinian. / No training, but listening skills and such things, but nothing really big or important. /

41

42How about literature?

43The Palestinian situation is very different from any other. In the rest of the world, there is much more non-
44violence: in the kids, on the streets,... The Palestinians have 3 kinds of violence:

45 - Israel-Palestine

46 - Palestinians-Palestinians

47 - In the families: many parents beat up their kids /

48It's annoying to know that in the homes there is so much violence, and that's a two-way-road: violence returns
49violence, so we must work on it! /

50

51Ik bemerk dat dit toch niet enkel typisch Palestijns is, dat geweld in verschillende landen en gemeenschappen
52voorkomt, maar de respondent denkt toch dat het bij Palestijnen anders is dan ergens anders, of toch ten minste
53erger, "it's part of our culture". And this is an important issue in Palestine. It is not possible to use theories from
54Europe or the US, because we have a different way of thinking, of dealing with things. Other countries have
55been living in peace throughout history as a country, while the Palestinians are used to violence, so there is not
56much use of peaceful things. We must develop our own theory for resolving the conflicts peacefully. / The
57problems are in the roots, it takes time and effort to change, and this may take a generation. /

58

59But the Palestinians are doing ok, we're on our way. Many are talented, but they are not used to use their talents
60because of the conflict, etc. We need a big number of people to think open-mindedly and to make a change. This
61takes a lot of time... /

62

63Ik bemerk dat het precies vooral de Palestijnen zijn die heel erg hun best doen om aan zichzelf te werken, maar
64dat dat toch weinig zin heeft als de andere kant niet hetzelfde doet?

65Israel has a different issue: they try to be safe. Whereas the Palestinians: they try to build their country (now they
66have a country but they must train themselves).

67The Israelis are in a complicated situation: they need to know more than what the media says, they have to get
68out of the picture and look at the picture from both sides. Now they only have their government perspective, the
69people believe the army is there only to protect them, they don't know about the problems in Palestine and what
70the army does there (the problems caused by the army). /

71

72You can't just take peace. You have to give and take. They have to meet Palestinians, but good examples of
73Palestinians. Not like me or the other people at our sailing camp, who have sufficient money, live in
74Ramallah,... But they should talk to people from Nablus, Jenin, Tulkarem, the villages,... because that's where
75the real suffering takes place. /

76

77Ik begin over Sulha, de traditionele manier van conflicten oplossen, en zowel de respondent als respondent 15
78(die erbij is komen zitten) kijken raar op zo van "I don't see why they brought this up". Sulha is between
79families, the wisest persons of each family meet to solve the conflict, but it's not used any more! /

1 Interview 10, organisatie 5 (O5)

2

3 23/03/2005, 11:00, Bethlehem. De respondent is General Director van de organisatie en haalde zijn BA English
4 en zijn Diploma of Education aan de Universiteit van Bethlehem.

5

6 63 aspecten die O5 behandelt: (1) non-violence and peace building; (2) community building: Christians and
7 Muslims living together, and (3) youth and communication. /

8

9 The target groups are teachers, educators, principals. / We started in 1986 with out of door, out of class
10 education, as enrichment of the academic courses. In the beginning, some courses were related to the school
11 curriculum, e.g. the language courses. /

12 What I consider as one of the most important things, is knowing the other through knowing the language; *that* is
13 the beginning of understanding the other. Whether it is between Israelis and Palestinians or between Christians
14 and Muslims, one of the tools is language. /

15

16 The organisation uses secretary courses for people who did not finish their school, organises pc courses, courses
17 for drop-out students etc. /

18 It used to be a cultural centre but it developed into a community building centre, and then it became an NGO (6
19 to 7 years ago, but in documents only one year ago – dus officieel, want het is altijd een heel gedoe om
20 permissions te krijgen, het is mij niet duidelijk of die van de Palestijnse of the Israëlische overheid moet komen),
21 / and we have many contacts with other organisations. /

22

23 We had to stop during the Intifada because of the occupation. Israel was against the gathering of students, they
24 closed the schools. O5 continued in absence of schools (toen de scholen sloten, nam O5 hun taak over), but then
25 they had to close anyway, but they continued underground (zo goed en zo kwaad als het kon). /

26

27 Education is the mission and the service of O5. / The target group is youth and teachers, from the 3 kinds of
28 schools (government schools, private schools and UNRWA schools – United Nations Work and Relief Agency).
29 / We developed more and more, we focus on the three issues mentioned above now since 6 to 7 years. / All three
30 are related to conflict resolution, conflict prevention. We use it but we prefer the use of peace building and non-
31 violence (hij bedoelt dat ze het eigenlijk wel hebben over conflict resolution en zo, maar dat de focus is op peace
32 en non-violence). /

33

34 Why?

35 When (while) practising and implementing, we became more involved in our newly adopted status, and O5
36 became officially affiliated of Pax Christie (a catholic peace movement in Brussels!). / So we had a change to
37 peace building, and that is our noble mission, we share it with international organisations. We are looking to
38 have peace, and we apply it through non-violent actions. We try conflict resolution, but we use *peace*, we want
39 peace. That is our noble mission and we use it in our actions. /

40

41 How do we achieve this? Through different groups and school networks.

42 Groups: kids from elementary school (from age 11-12 to 16), high school students, university students, new
43 graduates (dus na de universiteit), employees, women groups and family groups (since one month, dus zeer
44 recente). We work through them. Both Christians and Muslims are regular members of the groups, but they are
45 all Palestinian. That's also the focus (dus niet het Israël/Palestina conflict, maar het conflict tussen Christenen en
46 Moslims). This composition is important for creating peace. /

47

48 The school networks: 3 of them (dus de 3 soorten scholen), and we work in Ramallah, Bethlehem and Hebron.
49 The school networks work with us in the education programs, some in the school curriculum, some extra-
50 curricular but in cooperation with the school. / I'll give some examples. Peace building and non-violence: start
51 through schools and youth groups, to reach the dream of peace. /

52

53 How?

54 We have to reach:

55 1) peace inside ourselves, in our hearts and minds: I and he and she from all groups will be peace builders. /

56 (1) get knowledge about peace, because knowledge is power and strength /

57 (2) acquire skills of peace building and non-violence

58 With these two steps, people will be equipped with peaceful weapons, and thus they will be stronger to
59 work towards talking friendly, peacefully.

60 2) peace outside ourselves: through activities and programs

61 for example - weekly meetings, and one of the activities is “a one-minute talk”
62 - RRCA-activity: aims at creating peace spiritually /
63
64[nu is zijn assistent even aan het woord]
65RRCA means ‘read, reflect, communicate, act’. / We select topics from the Bible and the Koran (en ze bekijken
66ook wat de gelijkenissen zijn tussen de twee en bespreken dan de belevenis van beide kanten en zo), and we
67select topics from non-violent books like Gandhi, Mandela, Martin Luther King,... / and we look at the impact
68of the phrases. We then have activities, like fast (vasten) together, or charity work (in for example an elderly
69house). We also have a women’s group on Wednesday.
70We do a kind of spiritual “retreat” but in a modern way, we talk about the meanings of Easter: the suffering and
71the joy, the difficulties we have as Palestinians, Muslims and Christians.
72RRCA: we read the Bible and the Koran, and we look for similar stories. We sing songs from both religions, so
73we work interreligious and intercultural (we have also people from for example Germany and the US and they
74come and talk also), and we have sacred dances. /
75
76[respondent 10 opnieuw]
77The main point is giving and giving with love, as Jesus did. Loving and giving for the joy of peace, and share. /
78
79We don’t dialogue, but we *do*, we act. We believe and that is expressed in our deeds. They are a tool to
80understand. Peace and reconciliation, the do-methodology. It is here a good example of how it works between
81Christians and Muslims, but it would also be good with Jews if we would have them in our society. Through
82prayers we get together. / And this is as it were true conflict prevention! This may lead to peace! We focus on
83communication and on the similarities between the different parties. /
84
85With equipping ourselves, we can fight conflicts in ourselves and in others. / Gandhi said: “the prayer is one of
86the phones of peaceful resistance”, you resist violence in yourself, in your family, in the society, in others. En dit
87geldt ook voor de Israëli’s! /
88
89[Op zijn bureau ligt een boekje van Pax Christie, waar allemaal van die quotes en zo in staan, zoals van Gandhi:
90Peacemaking – Day by Day – Daily Readings. Ik vraag of hij nog zo een exemplaar heeft en hij zegt dat dit het
91enige is dat hij heeft maar misschien hebben ze er wel in het Pax Christie hoofdkwartier dat heel toevallig ook
92nog in Brussel is gelegen!]
93
94So this is one means (manier). There are other ways of non-violence, knowledge, equipping ourselves, namely
95through intercultural and interreligious educations. We have many such programs. / Some are implemented
96through schools, some through groups. /
97One of the projects we had is “Living in the Holy Land: respecting differences”. It was 2 years ago, and we had
98Jews, Christians and Muslims working together, with the help of a Dutch scholarship (met ene Dr. Jakobs). We
99prepared a lot of materials, in English, Hebrew and Arabic, and we gave it to schools, so they could integrate it
100in their lessons. Materials about the three religions. /
101
102We have three units of teaching:
103 1) characteristics: dogma’s and so on of the different religions
104 2) justice and compassion
105 3) the land (= the hottest issue) /
106The aim is to create a better understanding through teaching. / We teach in 15 schools and have one group at O5,
107and we offer them teaching and instruction.
108And this is another way to educate, raise awareness, knowledge about the other through religion. No direct
109contact, but each on other ways. That is the way to prevent the conflict. Religion as a tool to create peace: teach
110about the others. /
111
112So no focus on differences, we avoid the dogmatic differences, we stress on the similarities, this helps to live
113together here (in Bethlehem) and hopefully also with the Israelis. /
114
115We have many projects! We strengthen these training sessions in schools: the trainers go to schools, trainers
116from different backgrounds (dus different religions en zo), and they have talks and discussions. /
117Ik vraag of het mogelijk is om eventueel een trainer te spreken, maar ik blijk een beetje ongelegen te komen,
118dwz het is bijna Pasen, druk druk druk. Any priest is very busy now, I have to plan such a meeting, ik had
119vroeger moeten bellen en dan zou het wel gekund hebben. /
120

121 We have different models, training workshops, for example we have field trips where we combine fun and
122 education (dus ze gaan het niet alleen theoretisch aanpakken maar ze combineren het met plezierige dingen). Joy
123 helps to be attracted to learning, the learning happens not only through lecture groups. We had a field trip last
124 Friday to Birzeit. The idea is to involve the whole school network, and an entire class (and not just a teacher and
125 maybe two representatives of the class). / We connect the place and the topic (the topic in Birzeit was fasting -
126 vasten). We walk and talk, have performances, lunch, music (both Western and Arabic), we have a general
127 knowledge contest, about the topic (here fasting). We have fun things, sport activities,... /
128

129 Youth training happens on a weekly basis, for about 20 people: youth selected from the different groups, about
130 4-5 people from each group, 2 times a week. On Thursday and Saturday, 5h in total.

131 Trainings: on different subjects:

- 132 - orientation
- 133 - how to organise to first meet (hoe bijeenkomsten organiseren)
- 134 - communication in groups
- 135 - field trips: how to organise activities,...
- 136 - the organisation of exchange programs
- 137 - dreams and the future

138 From time to time, we have practices of these things they have learned, for example last Friday, those who were
139 available, joined on the field trip. So they took responsibility. They also take 3h a week of community service
140 every week. So they gain info *and* do community service; we call this supportive management: combine theory
141 and practice. These are also some of the methods (for conflict resolution). /
142

143 The family groups are husbands and their women (wives) / and they deal with family issues once a month:
144 issues, problems,... Responsibilities and learning: more practices. /
145

146 Communication is very important! People have to know how to be good and effective communicators, we also
147 teach them English, because English is a very important language. Most meetings are in English. They have to
148 become good, effective communicators, so we teach them:

- 149 - how to listen
- 150 - communicating/presenting Palestine in a non-violent way: also for foreigners! Palestinians go abroad
151 and represent their people in seminars, meetings; “communicating Palestine”: the history, culture,
152 geography, reality, the ups and downs. Not only talk about the Israel-Palestine conflict, but also about
153 the Palestinians: / their aspirations, dreams, in spite of the dark. /

154 Hope education, value education (education of hope and of values) is very important! And so these are also
155 models for conflict prevention. /
156

157 We teach about human rights, democracy, to look at the reality in a hopeful way, we want to give people a
158 reason to live, to show them things that are worth living for. The hope of the resurrection. /
159

160 We also have a community project with a Dutch school, called “sharing stories”. Story telling is another method!
161 It’s a Dutch-Palestinian project, where schools are linked (youth of 15-16-17-18 years old). This year, 12 schools
162 are involved here. Sharing stories: we deal with specific topics, like for example dreams and realities, how to
163 transform dreams into reality. The students exchanged stories during the year, and now in March they saw each
164 other for the first time during a video conference, so they could actually communicate with each other. Each year
165 we have another topic (and this has been going on since the past three years).

166 We also had trainers visiting the lectures. It helps to be effective communicators. Because for example the Dutch
167 students had so many questions, especially on some hot topics, like the Islam, terrorism, violence,... So with this
168 project we are bridging gaps. /

169 People here are trained how to face the other and talk to them. / We also taught them about writing their diary,
170 the method how to write. /

171 Hopefully this youth will be peace builders and it will be a hope for a better future. We give them a ray of hope,
172 because the reality is dark. /
173

174 Also in the summer, we have summer school: trainings on all these topics, in the presence of internationals
175 (volunteers), this is the Bethlehem Summer School. This year the topic is ‘communication’, last year it was
176 ‘working together’. This year is also the third year it’s been organised. We learn them how to communicate with
177 one another, and hopefully they will be trainers themselves later. Students becoming teachers themselves means
178 to build peace. Peace cannot be built from the outside. /
179

180We know it's drops in the ocean, maar we proberen het te verspreiden. A believer has to be faithful. The
181mightiest is love, love, love. Do upon others what you want others to do to you! /
182
183So do they have meetings with Israelis?
184We are prepared to meet them, but under an international agenda, because meeting the other will help us
185understand him or her. We are not politicians when we meet Israelis, we are still learners (m.a.w. we willen niet
186enkel over politiek praten en per se onze visie over het conflict kwijt kunnen, en vooral vertellen over hoe we
187wel lijden, maar we willen meer leren over de andere). /
188
189Is het niet moeilijk om mensen te overtuigen?
190Yes, we have many accusations of 'normalisation', but we have to give and take, and we go on. /
191
192Vinden jullie dan veel kandidaten?
193So many like to go! But we don't just throw them in the fire, we sit together, with the idea of an equal basis.
194Palestinians can tell the Israelis: we are not ready, and we don't accept the occupation. Without equality, it won't
195work, please don't dominate us. /
196
197We are ready for peace education, but we don't talk about reaching a compromise, that is something for the
198leaders. /
199
200Last year, we had an exchange in Canada in the wilderness for one month with Canadians, Israelis and
201Palestinians. But they were trained before (dus ze werden niet zomaar in de zee – of in het Engels het vuur –
202gegooid voor ze in contact kwamen met "the other side"), they met Israelis before, and afterwards we had an
203evaluation, and now we still have 8 workshops, to refresh the memories. / These meetings must be in neutral
204places, for example Palestinian territory (hij moet een beetje lachen, en zegt: ja eigenlijk is het natuurlijk
205allemaal Palestijns gebied...), and under Israeli security. Follow-up is very important! /
206
207How to convince people?
208I am a believer, I try despite all accusations. / That is one of the forms of resistance, but peaceful resistance:
209interreligious prayer, educating, meeting, talking, communicating, doing,... The only way for people of a
210modern society is talking. Those are the concepts of peace education. / Knowledge is important! I am not
211negotiating, I am educating, and this influences also peace activists in Israel, to put pressure on government.
212Ignorance is the enemy. /
213
214Contacts with Israeli organisations?
215We have no official institutional Israeli partners, it happens more accidentally. But we do have contacts with
216peace activists, with people who call us to meet under an international umbrella. And we don't hesitate to meet. /
217That's also strength: share experiences for example with people from Cyprus and other conflicts. /
218We have to raise the awareness! /
219
220How do you see the future?
221I am optimistic by nature, but it takes time. The reality is dark, but we have to be optimistic. We haven't gained
222too much in the history (past), so we must look forward. I carry a mission, faith encourages me to look for hope.
223/ Faith, hope and love are the mission to achieve. There is no way to succeed but to recognise one's rights to
224exist and live (dit is de enige weg). /
225
226There are no brochures (you really came on a bad time... we ran out of everything!) but you can find more
227information, like the annual report, on the website. En zijn visitekaartje is verouderd, ze zijn pas verhuisd, maar
228het internetadres en zo klopt wel. /
229
230[Hierna kreeg ik een rondleiding van Anton, de assistent, en op de benedenverdieping hingen er allemaal foto's:
231deel van een project waarbij alle kinderen foto's namen van de problemen in hun buurt, en er stond elke keer een
232tekstje bij, dus was het ook een project over de gelijkenissen tussen Christenen en Moslims. Er was ook een
233repetitie bezig van het koor (of alleszins mensen die aan het zingen waren) en dat gaf echt een speciale sfeer.] /

1 Interview 11, organisatie 6 (O6)

2

3 24/03/2005, 11:00, Bethlehem. De respondent is Program Manager, deed zijn PhD in Translation and linguistics, 4 nam deel aan verschillende workshops, opleidingen over geweldloosheid, peace building,... in de VS.

5

6 Conflict resolution, mediation / generaliseerbaarheid van de theorieën?

7 The working method of O6 is the sulha. It is specific to the Arabic culture, and the traditional way of solving 8 conflicts. The collective approach is more important than the interpersonal. If there is any problem, the whole 9 family and neighbourhood is participating (betrokken). Mediation in the community: not only the two parties in 10 the conflict, but the whole family is in the backyard. We must take this into consideration when applying 11 mediation and so on, because it is the Arab culture. In Western countries, they use more the interindividual 12 approach. We must also take into consideration the specific things in mediation in Arabic countries: 1 party 13 comes to the mediator, to ask him to mediate. The mediator then takes the initiative to talk to both sides (= 14 shuttle diplomacy). The mediator tries to reach a solution, to bring justice, so it is a win-win solution.

15 But the social problems are different and diverse, for example domestic violence, car accidents, inheritance,... 16 And the economic situation makes problems come more on the foreground (enlarges them). E.g. domestic 17 violence, because the man is unemployed or has an alcoholism problem: this makes the social problems worse.

18 Mediators must be knowledgeable about the cultural side, about mediation techniques like listening and 19 understanding, know what is the best solution,... so it is (usually) an old person. With every case, the mediator 20 tries to go beyond the surface, see who is influencing, because those with power in the family might use them to 21 put pressure on the disputants. /

22

23 Ik merk op dat het tot nu toe allemaal hetzelfde lijkt als de westerse technieken.

24 Yes, it is the same, but there are different techniques.

25 - For example coffee is a sign of reconciliation, food is a sign of reconciliation. When a solution is being 26 reached, they might have a big meal to celebrate all together, maybe even slaughter a sheep.

27 - The collective approach is also Arabic, whereas the West is more interindividual. In the West, the two 28 sides are present and maybe a lawyer or a mediator. Here, the whole family and friends are involved.

29 - In mediation, the elderly play a role. The mediator must be a man of credibility, sometimes with a 30 religious background, to be able to put moral pressure. /

31

32 We are pretty soon publishing a book on mediation in Arabic, that is special cultural (dus specifiek voor de 33 Arabische cultuur). /

34

35 You can't have 100% of success, you have to work and work, and the feedback is very important! Mediation 36 does not happen in one day or one week, it's of long duration: a month or a year or longer. And even after the 37 mediation, it doesn't stop: you have to pay visits to people, use feedback as a learning process. /

38

39 So the differences from the west:

40 - culture

41 - collective in stead of interpersonal

42 - the customs, traditions

43 - the storytelling is also an important difference! / We use verses from the Koran, the Bible, / to use 44 moral influence, it's symbolic, so that people can understand. /

45 Religion can put pressure on people, show that what they have done is wrong, against the culture and 46 traditions. Not telling it right into their face, not in an offending sense but in a sensitive way. Say: "you 47 are sinful", but in an indirect way. /

48

49 Palestine-Israel interaction?

50 From what I know from the past, from my little experience: encounters with students happen in a very stressful 51 atmosphere. Palestinians need a permit, Israelis are not allowed to come to Palestine, or it must be in a neutral 52 place (can also be outside the country). /

53 Israelis have a power-based mentality, they tell the Palestinians: "you do this and this", but that is indoctrination. 54 The Palestinians would always be the weakest element, trying to tell about the stories, they want to talk about the 55 suffering. While the Israelis don't want to talk politics, they want to enjoy. So there is a power difference. The 56 location is an issue, and follow-up is usually not there. There is no life in these (kinds of) meetings. /

57

58 How can it be better?

59When the Israeli side is not told what to say or not to say. They (de Israeli government) orient them one
60direction, which suits the government and the society. Meetings should be based on equality, mutual
61understanding. Ideology is damaging to both sides. /

62

63Did you participate in meetings?

64A few in the past but not recently no. /

65

66More about O6?

67You can find the activities in the brochure

68 - mediation services: field work (mediation and conflict resolution or conflict transformation) /

69 - training to youth groups on mediation, conflict resolution, negotiation

70 - activities for children: trauma coping, amusement, drama, clay shaping, summer camps, trips,
71 environment awareness

72 - young people: cultural exchanges with European counterparts, this might be Israel also /

73 - job creation

74 - ... /

75It depends on the season, on the funding we can get. /

76

77We also do non-violent activities, demonstrations, advocacy enhancement, publish many articles in magazines,
78newspapers etc, have other publication (cf. the book on mediation they are about to publish). / We plan to have
79training manuals in conflict resolution, mediation, negotiation. In Arabic, and translated in English. /

80

81Literature?

82The examples in Western theories are on the American or the European context, it doesn't suit the local context.

83En omgekeerd zou het ook niet lukken (dus Arabische voorbeelden gebruiken in een Europese context). Theories
84are very important, but we have to focus on our own examples, case studies,... without pressure from other
85theories. /

86

87Trainings?

88We do a lot of simulations. / We have at least 60 trainees, from university or school background. / We try to
89have people who themselves can train afterwards. It is an ongoing process, we hope they will be multipliers. So
90that is the foundation for trainers who train others. / We also have volunteers, and they are also interested in
91attending workshops. / Training: we try to get them to be experts on the Arab mentality and the Arab contents
92but also on the Western contents. International people come and give workshops, dus ze gebruiken different
93backgrounds of theories and techniques. /

94

95We deal with the Palestinian or any other conflict. For example training to teachers about (we teach trainers on)
96the behaviour of children and how to influence their character. / Political, social, domestic issues. / Different
97people: school teachers, youth, women, policemen (police force) or other branches / (dat deden ze maar ze
98hebben het moeten stoppen wegens de Intifada). We hope to continue this (meaning the teaching of the police
99force), because they were in bad shape. Now maybe one day it will be given back to the Palestinian authority,
100and then O6 activities will reach this section too. /

101

102How will the work of the organisation help in the Palestinian-Israeli conflict?

103I don't know. You are one of the elements that can help, we show people that non-violence can work, we show
104that it has worked in the past. / We do collective work, but we are no supermen. You do your best, make an
105effort, have good intentions, keep the hope alive. / People will keep it in mind, the non-violent ideas. We try to
106work against the polarisation between violence and non-violence. / In advocacy and so, we work on how to solve
107conflicts. We do non-violent protest against the wall. /

108

109But it's ironical: if you want to work with Israelis, you're not allowed to go, you get no permit etc. /

110

111Our work: spread non-violence, build a perspective of peace, and this will help! We try to build the opinion that
112violence is not a solution. The domestic side is important, we need to talk about the occupation, escalation, etc. /

113

114Sometimes we get an invitation for a workshop in Jerusalem, but we don't get a permit and so on, so that hinders
115any work. It also hinders the building of confidence. /

116

117More info?

118Website: yearly report and more info! /

1 Interview 12, organisatie 7 (O7)

2

324/03/2005, 12:30, Bethlehem. De respondent is Executive Director van de organisatie.

4

5[Eerst even gebabbeld met een andere medewerker] Hij heeft O7 opgericht samen met respondent 12; 7 jaar
6 geleden. De organisatie is voortgekomen uit een aantal activiteiten:

7 1) Journey for the Maji: 99 dagen wandelen van Irak tot Bethlehem

8 2) Remember the Innocents: to raise the awareness of children, also through the Bible. It wants to
9 remember the time when King Herodes killed 200 children in Bethlehem

10 Each year, they have a project, this year on 28/12. /

11

12 [Daarna met de respondent zelf.]

13 O7 was established in 1998, / and our mission is: strengthen and encourage the Palestinian community. To build
14 the community by tackling the obstacles who prevent it. The biggest obstacle is of course the occupation. We
15 also focus on the future look of Palestine: if the occupation would end today, what would the Palestinian state
16 look like? Political institutions, human rights, freedom of press, freedom of expression,... : will they be in the
17 Palestinian state? And that is a more different issue than only try to end the occupation. /

18

19 We ask ourselves 2 questions:

20 1) What tools and services are needed to remain resisting (standvastig)?

21 2) What will the Palestinian state look like in the future?

22 The answer lies in the concept of non-violence, the empowerment: say no to the occupation, be involved in state
23 building aspects. / The non-violence is on two levels:

24 - resistance: tactics, activities, training

25 - community: non-violent tactics like conflict resolution etc; creating groups, creating group dynamics /

26 And at the same time, we focus on internal awareness and advocacy, because they play a huge role. We must put
27 pressure on Israel, encourage the Palestinians to build their own society. One of our projects, is creating people
28 that are aware, and that can represent Palestine. /

29

30 We have three programs:

31 1) Peace and reconciliation: the hart of the organisation, non-violent training. / We try to re-engage the
32 Palestinian community in non-violence, because it is not a new concept. It is something that is in the
33 Palestinians, we can build upon it. So we do not use Gandhi or Martin Luther King. /

34 This program has 3 subprograms:

35 - peace builders: / focus on educating children in schools in the concepts of conflict resolution, non-
36 violence. The idea is: in stead of peace education, we teach the teachers (all of them! Math,
37 geography teachers,...) the skills of peace education (en op die manier kunnen zij die in hun lessen
38 toepassen en leren aan de kinderen. Het plan is om de totale omgeving van kinderen aan te pakken,
39 zodat ze er overall mee geconfronteerd worden). / So this is different from the Western approach. In
40 the West, they use weekend activities, lectures,... O7 wants to try to approach the entire
41 environment of children. /

42 - Remember the Innocents: they are a sort of clubs, where children meet outside school. They meet,
43 get training and then they decide what activities they want to do: voluntary work, community
44 activities,...

45 - Community building (the entire community!): resistance and build a non-violent community by
46 trainings, actions,... in villages, universities,... /

47

48 2) Travel and encounter: encourage internationals to come and see the reality. / No matter how many
49 books you read, documentaries or films you see, you have to see it with your own eyes to know/realise
50 what it is, and it is important to have this experience. / We also stay connected with them afterwards,
51 we continue working to keep them motivated and so they don't get depressed (als ze zich beginnen af te
52 vragen: "wat heeft het allemaal voor zin?"). / And we have many such groups! /

53

54 3) Media Program: we have the Palestinian News Network PNN (niet toevallig deze naam: compare to
55 CNN because we are competing with them), because we have to stop complaining about the media that
56 is one-sided etc. So we created our own news agency, with a focus on the news that other news agencies
57 do not bring: issues like conflict resolution, community building. Website: www.palestinenet.org, it is
58 very successful, we have over 250.000 hits a day! /

59 We are building for a new state, and media is important. We need freedom of press, government
60 censorship, rights of journalism. /

61 We also provide news for local radio stations. It's a free service, we have 4 news broadcastings per day,
62 and 10 radio stations are picking them up. It is for free, because broadcasting is very expensive, but it is
63 important (to bring news). /

64

65 Conflict resolution?

66 Conflict resolution is a step in a series of steps:

67 1) Non-violent resistance: involve yourself in resistance occupations, / start to realise, develop your
68 conscience. Non-violent activities show that the politics is unjust (dus via deze acties willen ze hun
69 stem laten horen en aantonen dat ze het er niet mee eens zijn), we target the Israeli people. The
70 awareness in the Israeli community must rise, and then they will be ready for the next step. But first,
71 Israelis have to recognise the rights of Palestinians. Palestinians are now seen as an obstacle, a nuisance.
72 To recognise the right, is the foundation of conflict resolution, it must be based on equality. /

73 2) Conflict resolution /

74 The problem in the history was, that the mediation always had a very unbalanced structure. Palestine
75 had no power of negotiating skills, and the Palestinian authority ignored the people. The Israelis
76 become happier, stronger, while the Palestinians become more depressed. So there is no balance, even
77 not of understanding the peace process, and that is a big failure (dus er is zelfs een verschil in hoe ze
78 naar het vredesproces kijken: de Israëli's denken bijvoorbeeld dat de Israëlische overheid alles doet om
79 vrede te krijgen). /

80 3) Reconciliation: being able to put the history and the pain behind you and look for a better future. /

81

82 Peace and reconciliation are the goals to reach, and this is the atmosphere we work with as an organisation. /

1 Interview 13, organisatie 7 (O7)

2

3 324/03/2005, 13:00, Bethlehem. De respondent is Peace & Reconciliation – Co-Program Manager, hoofdtrainer
4 en verantwoordelijke voor conflict resolution.

5

6 I work with the peace and reconciliation department, I develop and do trainings. The focus is on non-violence:
7 how to increase/raise the awareness of non-violence in addressing injustice. Not only political, but also to deal
8 with conflicts with family, friends, in streets, schools and the whole community. /

9

10 To achieve this, we have 3- to 6-days non-violence trainings. There are 13 sessions, it depends on the trainings
11 which ones we give (dus afhankelijk van de groep gaan ze er een aantal uit halen, maar de eerste 3 zijn wel de
12 basis en die worden dus sowieso gegeven). /

13 Module 1: conflict, module 2: violence, module 3: non-violence. Daarna nog (4) social change and social
14 movement (also outside Palestine => international); (5) historical examples of non-violent movements; (6)
15 human rights and peace building (teach about democracy, because it is important to know for the people what
16 their rights are); (7) the Palestinian legal system; (8) negotiation; (9) role play and action planning; (10)
17 communication; (11) facilitation; (12) network and organisation (know how to organise activities and network
18 with other organisation). /

19

20 The focus lies within the first 3 sessions, they are important:

21 1) Conflict analysis: It is important to know how to behave. The purpose is to understand violence and
22 non-violence: when we use it, why we use it,... So we try to create an idea. We do things related to how
23 to behave. /

24 We use three models: (1) Curle model, (2) Dugan model “the nested theory”, (3) Spitzerow model:
25 Sources – Parties – Issue(s) – Tactics – Change – Enlargment – Roles – Outcome – Winner(s). / These
26 models give people a chance, it enables them to create a framework, to understand what happens.
27 Focus: why do things happen, what’s the issue, what’s the relationship between people, what’s the
28 trigger? Etc. We use examples from the Palestinian culture.

29 2) Violence: we make a distinction between personal and destructional violence. / Personal violence
30 means search for respect and here we use Gulligan: terms of shame and dignity to explain humiliation. /
31 Why do we use violence? To search for respect, because of shame.

32 There are two concepts:

33 - learned violence: when we are taught to solve problems with violence
34 - transferred violence: for example violence at work (from the boss), or as a soldier; you go back
35 home and transfer violence to your children

36 Destructional violence means structural: how laws can create justice, how people can suffer from unjust
37 laws,...

38 3) Non-violence: /

39 1) raise awareness and advocacy: / how, what activities, leaflets, graphics, music
40 2) faith, peace and non-violence: for religious people, because all religions use non-violence /
41 3) direct action non-violence: involvement, start shake the system, address the government directly /
42 4) strategic non-violence: high-scale activity, for example like the army

43 The focus is on direct action non-violence: trainees have to become active, and not only aware. /

44

45 There are two kinds of approaches with non-violence: the pragmatic and the principal approach. The pragmatic
46 means that we use it when it’s good for us, we see the good things in non-violence (dus eerder wat selectief
47 gebruik, ‘als het ons goed uitkomt’ en zo); the principal is that we always have it in our thoughts. /

48

49 Then we add communication skills: how to be effective, by doing role play (for example: how to face soldiers at
50 a check point), action planning,... /

51

52 Our focus is on two levels:

53 1) The national level: / how can I resist the occupation? Raise awareness, organise activities on
54 settlements, by pass roads etc. /

55 2) The international, social level: increase the involvement in decision making and address international
56 issues, for example protest against honour killings. We are involved a lot in elections, we monitor them.
57 We speak about things that go wrong, and try to help those who fight cases (mensen bijstaan in
58 rechtszaken). /

59

60We have a variety of activities: political and internal issues. / We focus on local groups, have monthly meetings
61with 60 people from 16 to 30 years old, / where we discuss important issues (like the conflict) and important
62terms (like leadership and democracy). We try to prepare them to be eligible activists. /

63

64Where did he get his info (as he develops the trainings)?

65I did my master on conflict transformation in the US, and I brought my experience as a non-violent activist
66during the first and second Intifada. I put those two together and create trainings. So using Western techniques
67but mould them to fit the culture here. We need credibility in the West Bank, so everything discussed is within
68the Palestinian context. /

69

70Differences?

71For example the facilitation: we don't go completely with the participatory approach, because people here are
72not used to it. We don't use it for 100%, but we make a mix of participation and lectures. Here they are used to
73go to school, get lectures, learn everything, take a test and pass. So we try to focus on participation but also on
74the content. We don't follow the facilitation model like for example in the States, because we can't adopt a
75method that was developed in the States. We try to see how people think here and use this.

76For example about neutrality: that is difficult to beat. I have to speak (say) what I think, give my own opinion,
77otherwise it won't be credible! It is valued when you say your opinion (dus je kan als bemiddelaar niet echt
78neutraal zijn). I think this, so let's discuss it! /

1 Interview 14, organisatie 8 (O8)

2

3 324/03/2005, 13:45, Bethlehem. De respondent is Director Assistant van de organisatie.

4

5 [Ze geeft zelf aan dat ze er weinig vanaf weet. Ze werkt nog maar pas als assistent van de directeur, en daarmee
6 kan ze eigenlijk weinig zeggen over de visie van de organisatie e.d. Noah (de directeur), die instaat voor alles
7 wat conflict resolution betreft, was er niet (in het buitenland) en de mevrouw die ik eigenlijk had moeten
8 spreken, bleek niet van mijn komst op de hoogte en reageerde heel nors op de vraag van de respondent om mij
9 te spreken...] /

10

11 Generaliseerbaarheid? Gelijkaardig conflict?

12 No, it's different from any conflict because here it's a conflict between occupation and non-occupation. There
13 are also two different people: Palestine is my country, I've lived here all my life, but in Israel, everybody can
14 come in. / It is not right to bring Russians etc here, people from outside. While the refugees, they have to come
15 back! (dus ze zegt dat de mensen die hier oorspronkelijk woonden het recht zouden moeten hebben om hier te
16 blijven of ten minste terug te keren, en dit is niet het geval, terwijl in Israël iedereen van buitenaf welkom is,
17 zonder probleem.) /

18

19 [ze gaat even iets printen voor mij: het rapport] /

20

21 We have many projects

22 1) The young negotiators program: / in 10 schools, each year, we first train the teachers and then the
23 students / about how to deal with conflict, relations, how to solve problems in a non-violent way. / We
24 target all 10th grades in all the 10 schools. The 10th grade is the best age, it's halfway (dus de jongeren
25 zijn oud genoeg om het te begrijpen en je moet er ook zo vroeg mogelijk aan beginnen!) /

26 2) The young politicians program: / in 10 universities in the West Bank and Gaza. There are many
27 political parties in Palestine – Fatah, Hamas,... (en die houden er allemaal verschillende visies op na), /
28 so we teach them how to speak with each other, how to deal with problems in the right way (some in a
29 peace way, some in a resistant way), how to deal with each other, as students and as politicians.
30 Subjects: decisions, law, communication, democracy, elections,... /

31 We teach 30h per university. The universities in the West Bank are finished, now we are only waiting
32 for the university in Gaza to finish. / And now we are preparing for the conference for all the students
33 (dus iedereen die meegedaan heeft), where they can talk about the benefits about (of) the program, and
34 give feedback and do proposals (voor hoe het beter kan). / This conference will be in May (and there
35 will also be a conference for the young negotiators in May) / (jammer genoeg kunnen de studenten van
36 Gaza uiteraard niet aanwezig zijn op deze conferentie...) / and might be in Ramallah. /

37

38 De respondent komt zelf uit Jerusalem, maar haar familie woont in Bethlehem. Ze heeft enorme moeilijkheden
39 om elke keer in Bethlehem te geraken, want ze probeert al jaren haar permit te verlengen en dit gaat niet, ze
40 wordt altijd weggestuurd omdat ze “de juiste papieren niet heeft”, maar aangezien haar familie in Bethlehem
41 woont, krijgt ze geen permit. Nu probeert ze dus aan de Israëlische autoriteiten te vertellen dat ze zozeggd
42 geen contact meer heeft met haar familie – hetgeen ook niet evident is om te vertellen. Volgens haar is de
43 policy: get all the Palestinians out of Jerusalem so we can say that there are more Israelis here so Jerusalem is
44 ours. Getting a permission is very hard, also for money, work, export,... it will be very difficult, for example
45 taxes will be higher. Not only cultural places, but also the economy plan (kortom: alles zal duurder worden). /

46

47 3) Young leaders program: teach youth how to be leaders, teach them about leadership, democracy,
48 elections,... / Youth from universities but also youth in general. We choose 4 youth from each canton,
49 in total we have 36 participants. / It is very similar to the politicians program, but it's easier, very
50 general.

51 Each time we have a meeting in 1 area. The first meeting was here in Bethlehem, the second in Jericho,
52 the third in Ramallah. Alas, also here, there are no people from Gaza, because they don't get a
53 permission. The plan is to get to know the other cantons, because it is very hard to move and visit
54 others here. We have trainings, but also a tour in the city. /

55

56 Israel-Palestine?

57 In general we work for Palestinian students, but we also have joint programs: partnership between O8 and the
58 School for Peace in Israel. / We also have a media program between Palestinian and Israeli journalists. We have
59 5 meetings, and first of all we deal with the subject how to train the journalists. / We meet in Jordan or Cyprus,
60 because of the problems with permissions and also to feel equal, because that is better. / Up till now we have
61 done 3 meetings. Each time we have 12 journalists from Palestine and 12 from Israel (en als ik vraag of er dan
62 velen geïnteresseerd zijn om hieraan mee te werken zegt ze heel overtuigd dat there are many interested!), / and

63they meet and discuss issues about media, how to deal with the conflict in the media, what the differences are in
64dealing with the conflict in the media, what the difficulties are. / And this makes them start thinking about how
65to work with each other! The first meeting was with specialist journalists: those with experience, the second
66was only this week! And it was for journalists in general. /

67

68For each program, we have a special coordinator. Noah is in charge of the youth programs, Matthias writes the
69proposals. /

70

71About the negotiation program (but unfortunately the coordinator – Noah – is not here): It's a specific program,
72but we also teach some basic things in the young politicians program. They also must learn on negotiation, and
73we also teach negotiation for the young leaders (dus het is een specifiek programma, maar het onderwerp wordt
74ook behandeld in hun andere programma's). In the specific program, we talk about issues like negotiation,
75democracy, communication, how to deal with people, how to act, how your personality will be, [en nu leest ze
76voor uit een Arabische brochure over het negotiation program]: listening, when to interfere, when not to
77interfere, how to deal with the conflict, how to take a decision, how to plan,... Training for interfere
78(interference). /

79

80How do you think this will help in the Israël-Palestine conflict?

81It helps a lot! When we talk, / especially to children and students: we change their ideas, so they know what is
82elections, democracy,... / But it's not easy, because of the situation and the problems. / We also teach the
83teachers!

84It will benefit for Palestine and Israel, but also for the Palestinian society. It will help our society before dealing
85with the Israel-Palestine conflict. The political program for example: we prepare leaders in the right way for the
86future! (dus eerst moeten de Palestijnen zelf voorbereid worden.)

87Because the leadership now is not very professional. We have to work in our authority, in our society and then
88we can deal with the Israel-Palestine conflict. /

89

90O8: since 2000, but before that, Noah was giving trainings for Palestinian and Israeli soldiers in Jericho on how
91to work together. /

92

93Ik merk op dat veel organisaties nog niet lang bestaan.

94After Oslo, there were many years of Intifada and it was very hard for Palestinians and Israelis to meet and
95work together. Vandaar dat de meeste organisaties pas vanaf 2000 zijn ontstaan. / So indeed, it is very new
96because during the Intifada it was impossible to work like this, people wouldn't accept it. Even now, people are
97still protesting (saying that it's normalisation etc), / but we go on, because we believe it is the right way. /

98All organisations started after Oslo. There were many organisations before, but they were cultural etc and not
99(focused) on the conflict (maar sommigen zijn dus wel veranderd). /

100

101[En hier benadrukt ze dat ze niet wil dat ik dit schrijf in mijn thesis.] Ze vertelt dus over de regering die niet zo
102professioneel is... zeker de vorige, maar in de huidige heeft ze ook niet zo veel vertrouwen [en hier vertelt ze
103nog een aantal dingen maar die mocht ik niet opschrijven] / maar positief is dus wel dat ze in de organisatie
104proberen om de leiders van morgen op te leiden!

105Hope for a better future... /

106

107I am convinced that the Israelis are nice people, but their government... /

1 Interview 15, deelnemer 2

2

3 15/03/2005, 22:00, Birzeit. De respondent is 19 jaar (wordt 20 in mei), interview op 15-03-05, 22u

4

5 Seeds of Peace (SoP): I participated in SoP exchanges at the ages of 14 and 17. SoP brings together people from
6 so many conflicts (US, Palestine, Egypt, Jordan, sometimes Indian, Turkish, Cyprus,... also Israel, Pakistan...),
7 and then they make up different groups, with teams with the same conflict. The summer camps were in Maine
8 in the US, at age 14 in 2000, at 17 in 2003. /

9

10 The first time, at age 14, I didn't really know what happened, what it was about. We had activities (like sports)
11 and sessions. Two hours a day we talked about issues, for example 'the 5 issues' (water, borders, refugees,
12 prisoners, Jerusalem), or sometimes about feelings, for example how the occupation makes us feel, or how
13 Israel considers it (Palestine) an illegal state. /

14

15 Then why did she go when she didn't really know what it was?

16 To talk about the situation to others than Arabs (I meet Israelis daily, as I live in Jerusalem, but we don't talk or
17 discuss the conflict. So I didn't know much about it, didn't know what the camp was, but it was a great
18 experience, I learned a lot, because it was different from the daily Israelis I met in the street (de israeli's die ze
19 dagelijks ontmoette in J'lem). I got to knowing the face, because I didn't know anything. /

20

21 Seeds of Peace: they try to make you live with your enemy, to do the same things: eat, games of trust (like
22 group challenge, trust activities,...), but it did not learn me to trust them... /

23

24 At 14, it was only expressing feelings to me. I was not aware of the conflict, but only of the feelings (and I
25 wanted to express them and let the Israelis know). I came back eager to know facts, with my mind full of
26 questions. I started to read books, asking people, go to meetings... / After 4 months, the Intifada started and it
27 became hard to go to Ramallah. There were bombings, killings, curfews etc. / Zeid (who was also in SoP, that's
28 where we met and they became very close friends since) got shot in the leg, and that's when I decided not to go
29 to Seeds of Peace any more, that was a turning point.

30 It really hurts (als zoiets gebeurt, dan begin je je af te vragen wat voor zin het allemaal heeft en zo). Also while
31 I was at the camp, a friend got shot at a checkpoint (Mashour's brother – Mashour is Zeid's cousin and very
32 good friend), so we don't believe in SoP any more. I was angry, wanted to go home, but the Israelis felt our
33 pain, felt pain themselves, and felt ashamed. / But SoP is a bubble, it's a perfect world, but it's not real. /

34

35 So that really was a turning point in my life. I was no longer discussing the conflict, but just discussing peace,
36 trying to forgive and go on. "It's enough, we kunnen niet meer..." Even the founder of the camp took off his
37 SoP shirt and threw it on the floor. But Mashour said: "I have no more tears to cry, I want this to end." He was
38 hurt but strong, and said we must believe in life. He picked up the shirt and put it on... /

39

40 The Palestinians are full of life because they miss it... /

41

42 The next morning, everybody pretended it was ok, but we had pain in the hart. /

43

44 The camp was a whole month, in June-July, and / the Intifada started on August 28th (and got tougher in
45 October), so I couldn't meet with my friends (like Zeid), so we had to telephone and email, while living in the
46 same zip code! There were bombings all the time, / I was listening at my window to the bombing of Ramallah
47 and thought every time: "Is it Zeid?" I had two personalities then: I wanted peace, but also had a feeling of
48 distrust, and I refused to talk to Israeli friends (dus degene die ze op het SoP kamp had leren kennen). My aim
49 turned from reaching peace to seeing my friends alive. I drifted away from SoP. Then another friend got killed,
50 and I totally broke with SoP. /

51

52 The last few years, SoP happened every year, but without Palestinians, so only the Israeli point of view was
53 being discussed. My group was the first Palestinians to come on the camp since 4 years (en de Palestijnse
54 delegatie kwam ook uitsluitend uit Jerusalem), / so I went because I wanted to tell them (all about it!), to change
55 their minds. /

56

57 There was a discussion about whether the Holocaust could (can) be compared to the Jenin Massacre, and this
58 was a huge discussion. Afterwards, I wrote a paper about it, about that we had to forget about the pain and be
59 realistic (en daar is wel veel reactie op gekomen, positief dan). / The only obstacle standing in the way of
60 resolving the conflict, is that people can't forget about the history of the conflict. If you want to solve the
61 conflict, you have to be away from the conflict and the pain. Not forgetting it, but not wanting revenge. /

62

63After this I wanted to be involved in Palestinian organisations, and Taawon sounded great. Seeds of Peace
64makes people believe that international is always better, but I wanted to know more about Palestinian things,
65about the “own circle”: learning, how to control emotions, how to convey a message.
66Before, I was aware of my own feelings, but not about how to do a discussion. And emotions mislead! I wanted
67to learn how to explain, talk, listen with knowledge, to put papers (facts) on the table, and make others
68understand. When an Israeli asked: “what do you want?”, I couldn’t answer, but now I learn what needs to
69come first (dus leren om je voor te bereiden om een Israëli te ontmoeten). /
70
71Workshops at Taawon?
72I want to get to a point where I can say what I feel, know how to run a discussion, to support others: the ability
73to speak. /
74
75Seeds of Peace?
76In 2003, I did workshops, media conferences (October 2003), human rights workshops. These make you aware
77of your rights! For example when you get checked at a checkpoint, you realise that the Israelis violate so many
78human rights! (Bijvoorbeeld dat het verboden is iemand publiek te fouilleren.) They bring awareness!
79Everything that happens in Palestine is violating rights! We don’t even have the right to live... /
80
81Then doesn’t it make you more unhappy? (als in: zalig zijn de simpelen van geest... het is altijd makkelijker
82niets te weten dan het wel te weten en das pas te zien wat er allemaal fout gaat. Als je het niet weet, zie je het
83ook niet en heb je er minder last van.) /
84Well... at first I just felt that the world was against me, but then I just wanted to fight for the rights! /
85
86Everything in SoP ends in tears, because it makes you realise things. I felt less than a dog, and that really
87hurts... You feel like you don’t exist, and that nobody cares... /
88But anywhere else, when somebody got shot, it would be on the news, the person would get sued and go to
89prison. And this will never happen here... /
90
91I was also in a media conference, on how media reflect the world. Most of the time it's not true (wat ze tonen in
92de media), and it's directed for the own good, so that made me feel very depressed and made me feel very
93tiny... What is a terrorist anyway? All Palestinians are equated with terrorists, just because of the media, maar
94als je er goed over nadenkt, is een "terrorist" iemand die terreur zaait, en dat zou dus evengoed op Israël kunnen
95slaan. Money and media are the weapons, if you have them, you can control the world. /
96
97The more aware the worse she feels?
98It's a change, we learn. I always knew I was oppressed, but now I can learn how to fight it. Learning makes me
99get in the offence. Earlier, I only had the defence. Knowledge makes me know how to try. Now I can get into
100the conflict more and more, know it more. It makes that my thoughts are organised, and I’m depending on *facts*.
101There are two versions of the history, but now I know what to know: facts, learning.
102I also became stronger in controlling my feelings. Before, I was weak, pain, hurt; now, I am more reasonable
103(even though I am still sometimes crying). / For example when my neighbour got shot (a kid the same age as
104me), I wondered "what if it was me?". That made me think about Seeds of Peace.
105Also at a check-point once, there was a path for school children, but grown-ups (teachers) tried to pass also. The
106soldier got furious and held his gun up, and I was the first one in the row... (all this happened after the first SoP
107camp). I felt then like I was going to die; the neighbour (of the same age) got shot one month ago (before)... /
108
109So many things happened during the Intifada that even smiling got hard. School bags were suspicious, school
110kids were suspected and shot. I witnessed this happening: there was blood all over, the kid was only 12 years
111old, and they dragged him off the street and it just left a trail of blood...
112That's when I called the coordinator of SoP, to tell him "You want to talk about peace? Then come here and
113watch this..." (en na dit telefoontje is SoP haar blijven proberen contacteren, waarbij ze in het begin weigerde,
114maar na een tijd toch toegaf, omdat ze ook haar verhaal kwijt wou) /
115
116Israel put safety on the first place, but they are not right. They don't believe Palestinians exist. Israelis are
117unfair. There is a non-stop cycle of accusing – who started, why, when,... But they are not right, and there is no
118justice. They are stupid, they know what pain is, they suffered too. They can't even talk about the Holocaust
119without crying and now they do the same (upon other people)... /
120
121What annoys me most, is that Palestinians were seen as just uncivilised "tribes" while we actually were
122advanced, educated. Israelis think that they came to "bare land" that was not used (dus before 1948), while the
123Palestinians were educated! We had schools, were cultivated! /
124
125Ze lijkt toch wel wat vooroordelen te hebben tov Israëli’s, dus: Do you want to meet them?

126Not really, but I want to be ready to face them: offence in stead of defence. I want to discuss peace as a person,
127expressing my feelings and thoughts. /
128When you are afraid of something, you have to face it. People are curious (by nature), so then face it! You need
129this, to get internal peace of knowing in stead of being confused (als je meer weet over datgene waar je bang
130van bent, zal het je helpen de angst rationeler te bekijken en eventueel te overwinnen).
131I want to throw it at them, the facts! "Take it or leave it!" /
132
133They live a great life, have everything, they are not oppressed, but the Israelis feel insecure, threatened, but only
134a small slice (deel) of the people. But *all* Palestinians feel pressured, oppressed, threatened. Everything is
135threatened, nothing is sure, how will the future be? (it's impossible and it is no use to think of it, because you
136just don't know what will happen...) Will I be able to study in the future? Will I be able to live freely in
137Jerusalem after the wall is finished? Because then it will be Israel... / (en ook de problemen van de Palestijnen
138uit Jerusalem die binnen enkele maanden een permit zullen nodig hebben om Palestina terug binnen te geraken,
139en zo een permit is onmogelijk te krijgen. Dus dan moet ze kiezen: studeren of haar thuis...) /
140
141But the Palestinians get used to it, they just face it (all the problems, all the new impositions,...). 1948, 1967,...
142whatever happens, we're staying! /
143
144I want the world to know, because the world is fooled. They (the world) judge us (the Palestinians) without
145knowing, they get manipulated, only get fake facts. I wish I had money and power to tell the world... /
146
147If I was to remember everything that happened, I wouldn't live... I experienced gas bombs in the house, people
148got shot in the back, I even have memories from when I was 4 years old, that we were told not to leave the
149backyard because the rest was unsafe and dangerous. The curfews, imagining to be shot, soldiers coming in and
150taking away my brother to wipe the writings off the wall (als straf, haar broer moest de graffiti van de muren
151halen). They torture the mind. Always scared. Israeli cars mean trouble (dus als die kwamen aangereden wisten
152ze dat er trouble ging zijn), we were very scared. /
153
154The pain in Jerusalem is different: you have to pay (enormous) taxes (while you don't get anything back, no
155security system, the roads don't get fixed, etc. while we pay the same taxes!), are not allowed to do things, get
156humiliated, we're not equal. This applies to all Palestinians in Israel, while they are paying taxes, bills... To
157pave a road, it takes a year. If you pay taxes, you should be able to expect good roads, health care, etc. but no...
158The Israelis even give drugs to the Palestinians... Policemen don't do anything about it (zelfs als je hen met de
159neus op de feiten drukt). They (the Palestinians) get no licence to build, they (Israel) make fake documents in
160law cases (dus valse bewijzen tegen de Palestijnen, zelfs als een Palestijn een eigendomsakte heeft of zo), there
161is no building in the 'green land' (= close to settlements), even if the Palestinians own it! /
162Even when you discuss something with them with facts, they always believe they are right... /
163
164How do the workshops etc work?
165The whole world is involved in the conflict. We need a third person, but a *fair* one: an external force, that would
166listen. The idea of Seeds of Peace is the 3rd part being the US... But there are so many Jews in the US! Cf. in
167New York, people speak Hebrew! (dus m.a.w. totaal niet neutraal) The workshops try to help convince the third
168person, because we need a third party to stop the violence. /
169
170Disappointment in humanity, people are/change into numbers... Did the Palestinians fell from Mars or
171something? /
172
173Toen de respondent zelf in de VS was: als ze zei "I'm from Palestine", antwoordden de mensen dan: "What?
174Palestine? Never heard of it.", en als ze het dan aantoon op een kaart is de reactie: "oh, you mean Israel?" en
175dan is het humiliating en onmogelijk te zeggen "Palestine is a part of Israel"... Terwijl de respondent wel het
176Holocaust museum in NY heeft bezocht, waar een kaart van de wereld hangt en waar Palestina op aangeduid
177staat! /

Basisindeling voor het coderen van de primaire documenten

1. Organisatie of persoon: algemene informatie
 - 1.1 Ontstaan van de organisatie / voorgeschiedenis van de persoon
 - 1.2 Visie, missie en standpunten
 - 1.3 Doelgroep
 - 1.4 Algemene werking
2. Activiteiten
 - 2.1 Algemeen
 - 2.2 Specifieke inhoud
 - 2.3 Mening van respondenten over de activiteiten
3. Knelpunten
 - 3.1 Praktische knelpunten bij de concrete werking
 - 3.2 Fundamentele knelpunten
4. Westerse literatuur
 - 4.1 Algemeen: kan westerse literatuur worden gebruikt?
 - 4.2 Concrete verschillen
 - 4.3 Gebruikte literatuur
5. Algemene informatie
 - 5.1 Algemene, concrete geschiedenis
 - 5.2 Huidige situatie
6. Randgegevens
 - 6.1 Hoop
 - 6.2 Persoonlijke verhalen
 - 6.3 Verdere interessante inzichten

NVT = niet van toepassing

Handleiding bij het lezen van de primaire documenten :

De codes, die overeenkomen met de basisindeling – zie bijlage 5, werden rechts van de tekst aangebracht. Achteraan vindt de lezer een uitklapbare flap met daarop nogmaals het overzicht van de codes, zo kunnen de codes snel en eenvoudig worden ontcijferd.

Een code geldt telkens voor een tekstfragment tussen twee schuine strepen (/), een omcirkelde code geldt voor de gehele paragraaf, te beginnen aan de omcirkelde code.

Thesistitel: Modellen en technieken van conflicthantering: toepasbaarheid in een extreme conflictsituatie – het Israëliisch-Palestijns conflict

Artikel

Ruzies, meningsverschillen, onenigheden, conflicten: ze zijn er altijd geweest en zullen altijd blijven bestaan. Ze zijn ook alomtegenwoordig: thuis, op school, op het werk; ze zijn deel van het menselijk bestaan. Omdat ze deel uitmaken van de menselijke natuur, is het raadzaam te leren hoe met deze conflicten om te gaan: conflicten moeten niet worden vermeden, maar wel gehanteerd. Wanneer de verschillende partijen een conflict zien als een kans om te overleggen, kan iedereen er beter van worden en kunnen deze conflicten zelfs aanzet geven tot groei, evolutie en sociale verandering.

Dat klinkt allemaal wel mooi, maar in de realiteit zien we dat het aantal destructieve conflicten in de wereld steeds toeneemt. De 20^{ste} eeuw was de meest gewelddadige uit de geschiedenis; elk jaar sterven een half miljoen kinderen in een of andere vernielzuchtige, zinloze oorlog. Conventionele oplossingsmethoden zoals oorlogvoering blijken geen antwoord te bieden op het toenemende geweld; de belangstelling voor alternatieve conflicthanteringmethoden groeit. Maar geven deze methoden ook een antwoord op extreem geweld in bijvoorbeeld oorlogsgebieden? Het Westen beweert vaak dé kennis in pacht te hebben en treedt nogal eens paternaliserend op; westerse theorieën en methoden worden toegepast op verschillende conflicten ter wereld. Maar hoe kijkt men aan tegen deze westerse houding in extreme conflictgebieden, bijvoorbeeld in de Palestijnse gebieden? Hoe wordt daar omgegaan met conflicten? Zijn alle conflicten gelijk en kunnen overal dezelfde oplossingsstrategieën worden gebruikt? Zijn westerse methoden dé oplossing voor alle problemen ter wereld? Of bestaan er betere, lokale oplossingen?

Dit onderzoek heeft niet als doel het Israëliisch-Palestijns conflict diepgaand te analyseren, noch kant-en-klare oplossingen voor het conflict aan te dragen. In dit onderzoek wordt daarentegen een overzicht geschetst van westerse conflicthanteringsmethoden, en wordt nagegaan of deze westerse methoden ook kunnen worden gebruikt in het Israëliisch-Palestijns conflict. Daartoe worden Palestijnse ervaringsdeskundigen en organisaties bevraagd die zich bezig houden met conflicthantering. Er wordt navraag gedaan naar hun visie op het gebruik van westerse theorieën en naar de knelpunten die de werking van dergelijke organisaties bemoeilijken. Dit onderzoek wil een aanzet geven tot een betere werking van de betreffende Palestijnse organisaties en wil nagaan hoe de westerse conflicthanteringsmethoden hierbij kunnen helpen.

Pas na de Oslo-akkoorden (1993) was er in de Palestijnse gebieden ruimte voor dergelijke initiatieven, vele van de organisaties zijn zelfs pas ontstaan na 2000. Dit wil zeggen dat het werkgebied jong en nog volop in ontwikkeling is. De werking van de organisaties staat vaak nog in de kinderschoenen, maar nu al stimuleren ze een verandering in de houding van de Palestijnse bevolking. Deze mentaliteitsverandering is nodig, omdat een onderhandelingsproces ook wordt gestuurd door de opinie van de bevolking. Met de nodige ondersteuning valt te verwachten dat zulke initiatieven een verandering vanuit de bevolking kunnen bewerkstelligen.

De werking van de organisaties gebeurt enerzijds vanuit de gemeenschap, anderzijds vanuit politieke ideeën, maar alle organisaties hebben in se hetzelfde doel: het geweld en de Israëlische bezetting beëindigen en een vreedevolle toekomst mogelijk maken. De belangrijkste doelgroep van de organisaties zijn jongeren, maar eigenlijk worden alle groepen in de samenleving geïnvloed.

De organisaties zijn relevant en belangrijk; zij kunnen een rol spelen in een mogelijke oplossing voor het Israëliësch-Palestijns conflict. Heel wat factoren bemoeilijken echter deze werking, en dus ook de oplossing van het conflict.

Een Israëliësch superioriteitsgevoel en een verschil in doeleinden bij de communicatie tussen beide partijen – Palestijnen willen praten over hun pijn; Israëliërs willen het leuk houden – zijn mee verantwoordelijk voor een eenzijdige, Palestijnse participatie in de conflicthantering. Dit bemoeilijkt het contact tussen beide bevolkingsgroepen, een contact dat bovendien enkel efficiënt kan zijn wanneer de Palestijnen (politiek) bewust en mondig genoeg zijn, hetgeen nu nog niet het geval is. Dit contact tussen Palestijnen en Israëliërs is nochtans noodzakelijk, o.a. om de stereotypen en verkeerde beeldvorming (bv. het idee dat praten met elkaar gelijk staat aan normalisatie) te verhelpen; maar er moet voor worden gezorgd dat beide partijen op hetzelfde niveau praten, en dat er tenminste tussen de gesprekspartners een gevoel van gelijkheid bestaat, een voorwaarde waaraan voorlopig niet wordt voldaan. Ook de media spelen een uiterst belangrijke rol bij het beïnvloeden van de beeldvorming.

Naast deze complexe probleemstelling zijn er ook een aantal knelpunten die de organisaties zelf moeten aanpakken om hun werking te verbeteren: ze trekken steeds dezelfde (ruimdenkende, links-georiënteerde) enkelingen aan, ze besteden te weinig aandacht aan follow-up en hun activiteiten missen diepgang. Een aantal andere problemen die tot uiting komen in het onderzoek kunnen enkel door de Palestijnse overheid of de internationale gemeenschap worden opgelost: niet alle organisaties zijn zuiver op de graad en deze frauduleuze organisaties tasten de credibiliteit van de anderen aan; de Palestijnse overheid wil een overgang bewerkstelligen naar een democratische Palestijnse staat maar vindt hiervoor geen steun bij de gewone burger en bij andere Arabische staten; religie en fundamentalisme spelen een grote rol in het conflict; en het conflict heeft nood bemiddeling met een internationale, onpartijdige bemiddelaar, terwijl de VS allesbehalve onpartijdig zijn.

Veel van deze elementen zijn terug te vinden in de westerse literatuur over conflicthantering. Daaruit kan worden afgeleid dat er wel degelijk overeenkomsten zijn tussen de westerse literatuur en de Palestijnse situatie, dat deze westerse theorieën en modellen kunnen worden gebruikt in het Israëliësch-Palestijns conflict, en dat bijgevolg inderdaad vele conflicten een gemeenschappelijke basis hebben. Bovendien bestaat er geen hedendaags kader voor conflicthantering in de Arabische wereld; het is dan ook een uitdaging voor de plaatselijke organisaties om er een te ontwikkelen, en dit kan dus met behulp van de westerse conflicthanteringsmethoden. De organisaties leveren goed werk, ze promoten een geweldloze houding en zorgen voor een mentaliteitsverandering. Het is noodzakelijk dat deze organisaties blijven bestaan, zelfs al is het vaak vechten tegen de bierkaai.

Aantal tekens (inclusief spaties): 6607