I VOSTRI AVVERSARI POSSONO AIUTARVI IN MODI INASPETTATI

Che voi vogliate coinvolgere i vostri "alleati", persone che vi sono affini, o con cui condividete dei valori è abbastanza ovvio. Molto probabilmente, però, non avete mai pensato alla possibilità di **coinvolgere i vostri potenziali oppositori**; questa idea può apparirvi remota, o persino pericolosa. Ma provate a rifletterci: forse i vostri oppositori **possono aiutarvi in modi a prima vista insospettati**. Come scoprirete, collaborare con persone dagli scopi e dai valori parzialmente diversi dai vostri può tornare a loro e a vostro beneficio.

Potete "vincere" entrambi.

1) PERCHÉ DOVRESTE PROVARCI

La collaborazione con persone che altrimenti identificate come oppositori può fornirvi numerosi vantaggi. Per esempio potreste:

- **rimuovere o neutralizzare una critica** altrimenti pesante sul vostro operato;
- ottenere degli **indizi preziosi** sui modi in cui i vostri oppositori lavorano;
- ottenere **l'accesso ad un gruppo** che precedentemente era del tutto sordo alle vostre proposte;
- acquisire **nuove risorse** per risolvere un problema comune (per risolvere problemi "duri" e difficili sono necessarie numerose energie);
- scoprire **valori comuni** che non pensavate esistessero;
- conoscere i vostri oppositori come persone, e costruire una **base di fiducia** che vi sarà utile in futuro.
- coinvolgere i vostri oppositori può **mutare lo *status quo*** e farvi **avanzare** sensibilmente.

2) SAPETE RICONOSCERE I VOSTRI OPPOSITORI?

L'opposizione al cambiamento sociale ha gradi diversi per persone diverse. **Non tutti quelli che vi avversano difenderanno la loro posizione sino all'ultimo respiro**. Coloro che sono parzialmente contrari possono cambiare idea, e alcuni possono essere contrari semplicemente perché non hanno capito che cosa volete, o persino per abitudine: perché voi siete "x", e per tradizione essi non usano essere d'accordo con "x"!

Parlando con loro, potreste scoprire che non sono affatto vostri oppositori.

Inoltre, l'opposizione che avete dipende molto dall'istanza di cui vi occupate. Qualcuno che si oppone all'istanza A potrebbe non opporsi affatto all'istanza B: su quest'ultima, potrebbe essere il vostro più leale compagno. Perciò, **fate attenzione alle generalizzazioni**.

Infine, l'opporsi non è eterno per natura: chi la pensa in altra maniera può **cambiare opinione**. Voi stessi potreste mutare alcune posizioni. Ciò significa che mantenere relazioni "civili" (non necessariamente amichevoli) con i vostri oppositori è più spesso una buona idea che una cattiva idea. Punto chiave da tenere in mente: **chi non è d'accordo con voi non è per forza un oppositore**.

3) QUANDO COINVOLGERLI

Tre indicatori per farlo:

1. quando le **linee comunicative** sono ancora relativamente **aperte**, e in special modo quando sapete che i vostri oppositori sarebbero disponibili a parlare con voi;
2. quando riconoscete **comuni opportunità e comuni valori** (anche se i vostri oppositori non hanno raggiunto la stessa consapevolezza);
3. quando, dal punto di vista dei vostri oppositori, **il costo di un coinvolgimento con voi non appare troppo alto**.

Quattro indicatori per non farlo:

1. quando è in corso una sequenza distruttiva, di **delegittimazione reciproca**, fra i due gruppi:
2. quando le rispettive **posizioni sull'istanza** sono da ambo le parti **fortemente radicate** e tenute, e completamente opposte l'una all'altra;
3. quando essi **si rifiutano di incontrarvi** e/o parlarvi;
4. quando le quantità di **tempo ed energia per collaborare** con loro sulla questione sarebbero un **costo troppo alto** per voi.

Su alcune istanze è certamente possibile "accordarsi sul fatto di essere in disaccordo", in modo rispettoso per entrambi i gruppi. E tuttavia ricordate questo: **il fatto che siate in disaccordo ora, non significa che lo sarete anche la prossima volta**.

4) COME COINVOLGERLI

Supponiamo abbiate deciso che non sarebbe un'idea così balzana coinvolgere i vostri oppositori nella vostra causa. E' positivo che siate aperti a questa idea, ma dovete tener presente che camminerete su un terreno che non vi è familiare: perciò, come vi muoverete?

a) **Restringete gli "obiettivi"**. Chi vorreste coinvolgere? Provate a selezionare i possibili interlocutori con questi criteri: coloro che hanno il potere di aiutarvi ad ottenere ciò che volete; coloro che hanno già cooperato con voi in passato; coloro che sono d'accordo su parte delle cose che dite e fate; coloro che potrebbero muovere verso di voi altri oppositori; coloro che sembrano avvicinabili, e che voi vi sentite a vostro agio nell'avvicinare.

b) **Chiarificate i vostri scopi prima di procedere**. Cosa volete ottenere dal coinvolgimento? Che aspetto avrebbe un risultato favorevole dell'incontro? E' bene non aspettarsi la luna, ma qualche scopo più terra terra può essere raggiunto: ad esempio, un accordo sul fatto che quel tale gruppo non si opporrà a voi pubblicamente; un accordo sul provare a fare come dite voi per un periodo stabilito di tempo, seguito da valutazione imparziale; un accordo per lavorare insieme su un tema specifico.

5) SIETE PRONTI A LAVORARE CON I VOSTRI OPPOSITORI?

Può non essere facile. Può comportare nervosismo, fatica, delusione, persino rabbia. Potreste fallire, certo. Perciò riflettete sul tempo e sull'energia che potete investire in questo tentativo. Fatta questa pausa, se vi sentite ancora intenzionati a provare, **cominciate con l'identificare gli altri portatori di interesse diretto sull'istanza**, oltre a voi ed ai vostri oppositori: ovvero coloro che nella comunità soffrono il peso della situazione che state cercando di cambiare, o ne sono comunque toccati come persone.

Per esempio, se la questione in ballo è l'inquinamento di un fiume, chi sono gli altri interessati? Altri inquinatori, oltre a quelli che avete individuato (i vostri oppositori)?
I contadini che irrigano i loro campi ed abbeverano il bestiame con quell'acqua? I cittadini che vivono nei pressi del fiume?

E' bene **entrare in contatto** con questi gruppi e **consultarsi** con loro per molte ragioni: perché potrebbero avere informazioni che voi non avete, e buone idee per la soluzione del problema che a voi non sono venute in mente; perché se non vengono consultati potrebbero irrompere nel processo risolutivo quando meno ve lo aspettate, e interromperlo; perché **dovranno comunque vivere con la soluzione che verrà adottata ed hanno tutto il diritto di essere ascoltati**, nonché di essere coinvolti se lo desiderano.

6) ESSERE INFORMATI

Più spesso di quanto non si creda, i gruppi si oppongono gli uni agli altri perché non **hanno accesso alle informazioni chiave sull'istanza**. Entrambi potreste pensare di conoscere i "fatti", ma potreste entrambi sbagliare. I "fatti" a vostra conoscenza potrebbero essere incompleti, datati, mistificati o interpretati tendenziosamente. **Chiedetevi se avete abbastanza informazioni accurate** per comprendere la questione ed arrivare ad una sua soluzione.

7) ENTRARE IN CONTATTO CON I VOSTRI OPPOSITORI

Cominciate con lo **stabilire le regole dell'incontro**: ciò serve a ridurre il rischio di fraintendimenti e a convincere gli indecisi. Accordatevi sul luogo dell'incontro, sulla sua durata, su chi parteciperà, sulla

presenza o meno di giornalisti, sulla presenza di tecnici non appartenenti ad uno dei gruppi presenti, ecc. Soprattutto, stabilite insieme in anticipo l'agenda dell'incontro: che cosa volete discutere, implicando i risultati che sperate di ottenere.

8) PROPORRE LA FACILITAZIONE

Un/una facilitatore/facilitatrice potrebbe esservi di grande aiuto nel dialogo con i vostri oppositori. Questo è particolarmente vero quando vi è alle spalle dell'incontro una vecchia storia di attacchi reciproci, quando l'istanza muove profondamente le emozioni, quando non ci si fida ancora abbastanza delle proprie capacità comunicative.

9) COINVOLGERE GLI ALTRI PORTATORI DI INTERESSE DIRETTO

Il modulo d'incontro a due gruppi non è l'unico a disposizione: **altre persone interessate all'istanza potrebbero entrare proficuamente nel dialogo**. Accordatevi magari dapprima sull'incontro a due e poi, se la cosa funziona, allargate il vostro tavolo.

10) INCONTRATEVI PIÙ DI UNA VOLTA

Dipende dalle persone coinvolte, dagli scopi che avete, e dalla complessità dell'istanza: ma certamente non risolverete la questione al primo incontro. Riflettete, prima di arrivare al dialogo, sui valori e gli interessi dei vostri oppositori. Non sarete d'accordo su molte cose, **ma cercate le aree in cui gli interessi ed i valori si incontrano**: è probabile che ne troverete. Siate cordiali: trattate le altre persone come vorreste essere trattati. **Ascoltate con attenzione e partecipazione**. Fate proposte specifiche e chiare, senza temere di dire cosa desiderate accada, e perché (e pianificate in anticipo alternative negoziabili se le proposte verranno totalmente respinte). Assicuratevi che molte diverse opzioni vengano vagliate, prima di accordarvi su qualsiasi cosa.

11) RAGGIUNGERE L'ACCORDO

Il migliore che potete ottenere è l'impegno **dell'altro gruppo su un particolare piano d'azione**.

> *Per esempio, i vostri ex oppositori sono d'accordo nel sostenere il vostro programma anti-violenza, o firmano il vostro appello, o semplicemente non prendono più parte sulla questione sollevata: questi risultati possono sembrarvi piccoli, ma sono molto importanti, perché creano un precedente su cui potrete contare in seguito.*

Se non ottenete l'impegno sull'azione, potreste raggiungere un **accordo di massima su valori e scopi**. I vostri ex oppositori potrebbero dire: *Non sosterremo il vostro programma anti-violenza, ma lavoreremo anche noi in questo senso, per ridurre la violenza nella nostra comunità mediante… ecc.*

Oppure, se non siete riusciti a spostarli sino all'accordo su valori e scopi, potreste raggiungere un **"accordo di principio"** su uno schema generale, i cui dettagli saranno successivamente all'ordine del giorno di successivi incontri.

Qualsiasi sia il risultato ottenuto, mettetelo per iscritto. **Le parole scritte, in questi casi, danno ad ambo le parti un senso di chiarezza e sicurezza**. Potete redigere e chiamare l'accordo come preferite, l'essenziale è che tutti i presenti lo firmino, e che ne vengano fatte girare copie in gran quantità.

12) FAR FUNZIONARE L'ACCORDO

Ora lo avete sulla carta, vero?
Bene, scordatevi di aver finito il lavoro.

Adesso dovete **persuadere i vostri alleati a sostenere il vostro sforzo**, mostrando loro che l'accordo raggiunto è un buon punto di partenza. Qualcuno di essi potrebbe essere sospettoso, e pensare che c'è qualcosa sotto (certo che c'è: è la pratica nonviolenta, ed è l'occasione buona per spiegarne loro un po', non vi pare?). Dovete **coinvolgere**, se non lo avete già fatto, **gli altri portatori di interesse diretto**: sono cruciali per il vostro successo, e sono coloro che vivranno sulla propria pelle la situazione futura, quale essa sia. Dovete **informare l'opinione pubblica** di quanto è avvenuto: naturalmente giornalisti ecc. potranno meravigliarsi (e malignare) sul fatto che voi ed i vostri ex oppositori state ora lavorando insieme. **Date una spiegazione sul piano pratico**, in termini di pragmatismo, se i media non riescono a capire altro, o altro non vogliono pubblicare: ma datela. Nel costruire sostegno al vostro accordo, **una comunicazione chiara è la chiave del successo**.

13) STRUTTURARE L'ACCORDO

Avete un accordo, e va bene
Vi serve una struttura per farlo funzionare, a breve o a lungo termine?

E' probabile di sì, ed averla vi eviterà brutte sorprese (gli ex oppositori che all'ultimo momento si ritirano dal programma per qualsiasi ragione o, a un certo punto del processo, rigettano l'accordo, o magari si oppongono di nuovo). La "struttura" non è una sede fissa, ne' la nascita di una super-organizzazione che tenga insieme i due (o più) gruppi, ma il vedersi regolarmente, in incontri chiusi o aperti come preferite, con una formale verifica della situazione a scadenze fisse.

14) MONITORARE L'ACCORDO

Mettiamo che la struttura stia funzionando. La vostra necessità è ora **controllare ciò che accade**, ovvero se le cose stanno andando nel modo previsto dal vostro accordo. Specificatamente, dovete controllare:

- se le parole dei vostri ex oppositori sono in sintonia con le loro azioni: *stanno facendo quello che hanno promesso e sottoscritto?*

- se le vostre parole sono in sintonia con le vostre azioni: **voi, state mantenendo l'accordo?**
  Il "monitoraggio" può anche essere inserito nell'accordo stesso, e far parte della verifica.

15) SOMMARIO

Se ce la fate a seguire tutti i passi suggeriti, le possibilità di arrivare a dei risultati positivi (dialogo e accordo) con i vostri oppositori sono davvero buone. Ricordate che essi saranno proficui a lungo termine, consentendovi di pianificare ulteriori collaborazioni, e di spostare verso il cambiamento altri settori della comunità.

Maria G. Di Rienzo