

Uit: *Het Socratisch Gesprek*, red. Jos Delnoij en Wieger van Dalen (Damon, Budel, 2003)

Professionaliseren door gezamenlijke reflectie

Intervisie en het Socratisch gesprek vergeleken

Erik Boers
Jos Kessels

Intervisie is een populaire vorm van professionaliseren in groepsverband. Vakgenoten vormen een vaste groep en komen regelmatig bijeen om te reflecteren over lastige praktijksituaties. In dit artikel onderzoeken wij de overeenkomsten en verschillen tussen deze vorm van groepsonderzoek en het Socratisch gesprek. Na een afweging van de voor- en nadelen komen we met een suggestie voor een vorm die het Socratisch gesprek kan aannemen in een meer intervisieachtige setting.

Intervisie volgens de tienstappenmethode

Intervisie is een vorm van collegiale consultatie, net als collegiale toetsing. Maar anders dan bij *collegiale toetsing* komen mensen niet bijeen om te toetsen of ze zich gehouden hebben aan eerder opgestelde afspraken of procedures. Bij *intervisie* staat de professional centraal, niet het vak en de daaraan verbonden richtlijnen. Die professional krijgt de kans om met behulp van collega's te reflecteren over zijn eigen handelen en denken.

Meestal is de setting als volgt: een vaste groep van circa acht deelnemers komt regelmatig bijeen, bijvoorbeeld eens per maand, voor een gesprek van twee uur. Het gesprek begint met het aandragen van een lastige praktijksituatie door één van de deelnemers. Vervolgens wordt dit probleem stapsgewijs doorgesproken. De inbrenger ontvangt uiteindelijk een aantal adviezen en zal de eerstvolgende keer terugrapporteren wat hij ermee gedaan heeft. De volgende keer brengt iemand anders een probleem in, net zolang tot ieder aan de beurt is geweest.

Vaak is de intervisiegroep een onderdeel van een leergang rond de professie. Daarin is tijd vrijgemaakt om per cursusblok in vaste groepen intervisiegesprekken te voeren. Als het aanslaat blijven die intervisiegroepen nog een tijdje in stand na afloop van de leergang. Naast deze vorm van intervisie tijdens leergangen bestaan er echter ook intervisiegroepen binnen bedrijven (groepen van mensen in dezelfde functie over verschillende organisatieonderdelen heen) of tussen vakgenoten uit verschillende bedrijven (bijvoorbeeld georganiseerd door vakverenigingen).

Het woord 'intervisie' suggereert een eenheid die er niet is. De gehanteerde methodieken zijn legio: de incidentmethode, Balintmethode, tienstappenmethode, vijfstappenmethode, clinic, roddelmethode, dominante-ideeën-methode, U-methode, rationele zelfanalyse, A4-methode, dynamische oordeelsvorming®. De meeste hiervan worden beschreven door Erik de Haan in zijn boek "Leren met collega's" (De Haan 2001). Hoe uiteenlopend ze ook mogen zijn, al deze werkwijzen hebben min of meer hetzelfde doel:

Intervisie heeft tot doel iemands professionaliteit te vergroten door zijn persoon in relatie tot bepaalde ervaringen en vraagstukken te bespreken. Het gaat bijvoorbeeld om zaken als hoe deze persoon met anderen samenwerkt, hoe hij omgaat met lastige situaties, hoe hij tot oordeelsvorming komt. Waar het bij intervisie met name om gaat is dat een professional de kans krijgt met behulp van collega's te reflecteren op zijn eigen handelen en denken. Tegelijkertijd helpt het intervisieproces alle overige deelnemers om te leren zorgvuldig te adviseren, dat wil zeggen het eerste oordeel op te schorten, tijd te nemen om de aangedragen situatie zorgvuldig in beeld te brengen, door te vragen naar het probleem achter het probleem alvorens over te stappen naar het formuleren van een advies. (De Haan 2001, p.7)

Reflecteren over het eigen (professionele) denken en handelen staat centraal bij intervisie. Omdat dit veel verwantschap vertoont met de doelstellingen van het Socratisch gesprek, willen we deze beide vormen van reflecteren in groepsverband met elkaar vergelijken. Uit het scala van intervisiemethodieken kiezen we de tienstappenmethode als uitgangspunt voor onze vergelijking. Deze methode wordt veelvuldig gebruikt, is tamelijk uitgebreid en is in onze ogen representatief voor veel intervisiegesprekken. De tienstappenmethode structureert, zoals de naam al aangeeft, het gesprek in tien stappen. Die stappen staan hieronder beschreven. Elke stap is voorzien van een tijdsindicatie. De totaal benodigde tijd is circa 85 minuten.

De stappen:

1. De inbrenger introduceert zijn probleem en geeft een beknopte toelichting. Dit wordt niet op de flipover geschreven. De groepsleden mogen kort enkele verduidelijkende vragen stellen. (5 minuten)
2. De groepsleden formuleren voor zichzelf maximaal 3 open vragen; deze vragen worden op de flipover gezet. (10 minuten)
3. De inbrenger typeert de vragen als koud, neutraal of warm; noteert de symbolen bij de vragen. (5 minuten)
4. De inbrenger beantwoordt kort en krachtig alle vragen. (10 minuten)
5. De groepsleden stellen aanvullende vragen die direct door de inbrenger worden beantwoord. (10 minuten)
6. De groepsleden herformuleren het probleem van de inbrenger in termen van: 'mijn probleem is...'; deze worden op de flipover gezet.
7. De inbrenger waardeert elke probleemdefinitie als warm, koud of neutraal. (5 minuten)
8. De inbrenger formuleert dan zelf: 'mijn probleem is...' (5 minuten)
9. De groepsleden geven advies. (15 minuten)
10. Alle groepsleden evalueren het consultatieproces: wat heeft het de inbrenger opgeleverd; hoe hebben de anderen het gesprek ervaren? (10 minuten)

Om de intervisie in goede banen te leiden wordt de groep - in ieder geval tijdens de eerste bijeenkomsten - begeleid door een ervaren gespreksleider. Deze ziet er met name op toe dat elke stap zorgvuldig gezet wordt. Eenmaal vertrouwd met de wijze van gespreksvoering kunnen de groepsleden al snel de regie in eigen handen nemen.

Om een beeld te krijgen van de aangedragen problematiek, de vragen en adviezen die opduiken, geven we hieronder een voorbeeld van de manier waarop het gesprek kan verlopen.

Stap 1: probleem inbreng

“De cursusgroep die ik momenteel begeleid is niet gemotiveerd.”

Stap 2: open vragen

“Waar maak je dit uit op?”

“Waarom is dat een probleem?”

“Hoe is deze situatie ontstaan?”

“Wanneer ben je daar eerder tegen aangelopen en wat deed je toen?”

“Waarvoor ben je bang?”

Stap 6: herformulering van het probleem door de overige deelnemers

“Mijn probleem is dat ik onzeker ben.”

“Mijn probleem is dat ik met de verkeerde mensen in gesprek ben.”

Stap 7: herformulering van het probleem door de inbrenger

“Mijn probleem is dat ik de verantwoordelijkheid voor iets op me neem wat feitelijk op iemands anders bordje ligt.”

Stap 8: adviezen

“Leg het demotatieprobleem open in de groep neer en probeer er samen uit te komen.”

“Ga terug naar de feitelijke opdrachtgever en spreek jouw beleving door.”

Stap 10: evaluatie

“Ik ben blij dat jullie het probleem herkenden.”

“Ik vraag me af of we wel echt de kern van zijn probleem te pakken hebben gekregen.”

“Ik vond dat de inbrenger zich echt kwetsbaar op durfde te stellen.”

“Wat is het toch heerlijk om hier even de tijd voor te nemen!”

“We liepen dit keer wel enorm uit de tijd. Laten we dat de volgende keer beter in de gaten houden.”

Vergelijking met het Socratisch gesprek

Stel dat je het Socratisch gesprek op soortgelijke wijze in tien stappen zou willen kenschetsen, dan kan dat er ongeveer als volgt uitzien (zie Kessels, Boers, Mostert 2002, p. 183)):

1. Formuleer het te onderzoeken thema in mogelijke uitgangsvragen. Selecteer er één.
2. Zoek naar voorbeelden uit eigen ervaring waarin de uitgangsvraag speelt. Elk voorbeeld wordt kort toegelicht.
3. Selecteer een voorbeeld. Wat is het meest interessante? Wat is het meest vruchtbare voorbeeld om de uitgangsvraag aan te onderzoeken? Dit voorbeeld is de grondslag voor analyse en argumentatie gedurende het gehele gesprek.
4. Laat de voorbeeldgever het voorbeeld zo gedetailleerd vertellen dat ieder zich kan verplaatsen in diens positie. Vraag naar de feiten (omstandigheden, handelingen, wie, wat, waar, wanneer, hoe) en naar de beleving van deze feiten (gedachten, gevoelens).
5. Spits het voorbeeld toe op een cruciaal moment: een handeling, ervaring of oordeel van de voorbeeldgever. De beschrijving daarvan is de kernbewering.
6. Vraag naar de motieven voor de handeling, de gronden van de ervaring of de redenen voor de kernbewering. “Hoe kwam je daarbij? Waarom vond je dat? Wat maakte dat je ...? Is dat wat in de casus ten grondslag lag aan je gedrag?” Koppel de antwoorden op deze vragen terug naar de uitgangsvraag. Wat betekenen zij voor deze vraag? Concretiseer en preciseer de begrippen uit de uitgangsvraag aan de hand van de kernbeweringen en deze rechtvaardigingen.
7. Toets de rechtvaardigingen via de verplaatsing door de anderen. Zouden zij in dat voorbeeld, op dat moment, hetzelfde hebben gedaan, gedacht, gevoeld of niet? En waarom? Is dat een goede reden? Op grond waarvan geldt die redenering? Elke algemene uitspraak moet geconcretiseerd kunnen worden aan de hand van het gekozen voorbeeld.
8. Formuleer de essentie: Waar draait het hier om voor jou? Op welke waarden of principes is je opvatting gebaseerd?
9. Zoek consensus over rechtvaardigingen en kernbeweringen. “Kan iedereen met deze uitspraken instemmen? Is dit het antwoord op de uitgangsvraag?”
10. Kijk terug op het gesprek. Wat beviel je? Wat vond je lastig?

Bij zo'n schematisering in tien stappen moet direct opgemerkt worden dat deze stappen onmogelijk van een tijdsaanduiding te voorzien zijn. Socratische gesprekken kunnen enorm variëren in lengte, van 3 tot 30 uur. En tijdens een gesprek kunnen de stappen nogal eens door elkaar lopen. Uiteindelijk is het de groep zelf die tijdens strategiegesprekken besluit wat de eerstvolgende stap is. Verder wordt een Socratisch gesprek niet altijd afgerond met het vinden van een door ieder gedragen antwoord op de uitgangsvraag, terwijl een intervisiebijeenkomst altijd uitmondt in concrete adviezen voor de probleemhouder. Kortom, het is duidelijk dat er grote verschillen zijn tussen de opzet en werkwijze van het Socratisch gesprek en die van de tienstappenmethode.

Maar laten we de *overeenkomsten* niet over het hoofd zien. Degenen die goede intervisiegesprekken meemaken beschouwen het als een uitgelezen methode om te reflecteren over belangrijke kwesties in hun vakgebied. Het Socratisch gesprek en intervisie lijken voort te komen uit eenzelfde behoefte aan een gezamenlijk onderzoek naar de uitgangspunten voor professioneel handelen. En een goed intervisiegesprek levert veel op:

- Er ontstaat een rustig gesprek
- Men concentreert zich op één kwestie
- Een centrale, uit het leven gegrepen casus wordt minutieus onderzocht
- Men leeft zich in een ander in
- Er wordt gezamenlijk nagedacht
- Er ontstaat een sfeer van collegialiteit
- Men leert tegenwerpen te verwoorden als open vragen
- Men leert het initiële oordeel op te schorten
- Een probleemstelling wordt verkend en aangescherpt
- Men leert adviseren en van elkaar leren
- Men ontdekt en versterkt het vermogen tot zelfontwikkeling
- Probleemhouders krijgen meer inzicht in eigen patronen van denken en handelen (en aangezien iedereen een keer aan de beurt komt geldt dit uiteindelijk voor alle deelnemers)

Dit vertoont veel overeenkomst met wat er gebeurt en bereikt wordt in een Socratisch gesprek. Leergroepen die ruime ervaring hebben met deze vorm van intervisie weten zich de Socratische gespreksregels, zoals opgesteld door Gustav Heckmann, snel eigen te maken. Men heeft de waarde leren kennen van het rustig elkaar bevragen en vraagtekens durven plaatsen bij de eigen uitgangspunten.

Verschillen

Dus in het gespreksklimaat zien we veel overeenkomsten, maar in de doelstellingen, werkwijzen en uiteindelijke resultaten zitten diepgaande verschillen. Als we Kessels 1997 erbij opslaan (p. 199), lezen we dat het Socratisch gesprek de volgende *doelstellingen* kent:

- Gezamenlijke analyse van een fundamentele vraag (of thema, geformuleerd in de vorm van een vraag).
- Expliciteren en concretiseren van eigen waarden
- Toetsing aan die van anderen
- Onderzoek naar validiteit ervan
- Onderzoek naar de mate van gemeenschappelijkheid ervan (streven naar consensus)

In het Socratisch gesprek richten we ons op een algemene vraag of een algemeen thema. Daarmee is de doelstelling breder dan bij intervisie. We spreken niet over een particulier vraagstuk, maar over een algemene kwestie. Niet één iemands professionaliteit staat centraal, maar ieders professionaliteit. Op de uitgangsvraag die we formuleren rond het centrale thema willen we een gemeenschappelijk antwoord formuleren. Wij zijn dus niet bezig met het oplossen van een probleem of het adviseren van een klant. We zijn bezig met onderzoek, waarheidsvinding: “Hoe zit het nu echt? Wat is hier van belang? Waar draait het om? Wat betekent dit eigenlijk?” Om dat onderzoek zorgvuldig uit te kunnen voeren maken we de uitgangsvraag concreet in een voorbeeldsituatie uit de eigen praktijk. “Wanneer liep jij tegen deze vraag op in je werk?” Zonder concreet voorbeeld blijven we steken in algemene uitspraken die betekenisloos zijn zonder verwijzing naar de directe werkelijkheid. Zonder concreet voorbeeld beschikken we niet over feitelijk materiaal dat we kunnen onderzoeken. “Welke factoren speelden allemaal een rol?” Omdat ook bij intervisie een concreet praktijkgeval centraal staat, lijken de twee gespreksvormen op het eerste gezicht veel verwantschap te vertonen. Maar de casus, en de casusgever spelen een volkomen andere rol

per gesprek. Bij intervisie is de casus een nadere uitwerking van een hulpvraag. In het Socratisch gesprek wordt het voorbeeld aangeleverd als concrete ervaring bij de het centrale thema. De aandrager is geen probleemhouder, maar iemand die zijn ervaring ter beschikking stelt voor het onderzoek. We gebruiken zijn specifieke voorbeeld als gemeenschappelijk referentiepunt: “Wat zou ik voelen, denken, doen in die omstandigheden? En waarom?” We reflecteren over eenzelfde ervaring en onderzoeken onszelf. Dit zorgt ervoor dat niet enkel de voorbeeldgever aan de tand gevoeld wordt, maar dat elke deelnemer in de loop van het gesprek meerdere malen op de ‘hot seat’ komt te zitten. Ieder legt verantwoording af over zijn wijze van voelen, denken en handelen.

Om reflectie mogelijk te maken kiezen we in het Socratisch gesprek voor een voorbeeld dat achter ons ligt, op zoveel afstand, dat er rustig en nieuwsgierig op teruggekeken kan worden. De casus bij intervisie daarentegen is niet afgerond. De probleemhouder zit er echt mee en vraagt om hulp. Dit maakt het lastiger om er op een afstandje over te reflecteren. Als deelnemer schiet je snel in een helpende/adviserende houding. Deze drang tot helpen verdringt de neiging tot reflecteren. De bevrediging van het gevoel geholpen te hebben (geholpen te zijn) verdringt de behoefte om uitgebreid stil te staan bij de achtergronden van de verstrekte adviezen.

Naast de specifieke rol van het voorbeeld zit een kenmerkend verschil met intervisie in het streven naar consensus. Bij intervisie kan iedereen vanuit de eigen positie vragen stellen en adviezen geven. Daarmee komt een rijkdom aan perspectieven tot stand, maar er ontstaat geen gemeenschappelijke focus. De probleemhebber bepaalt uiteindelijk welk advies of gerezen inzicht het meest van belang is. In het Socratisch gesprek streven we naar een gemeenschappelijk antwoord, een gedeelde visie op het thema. Om dat mogelijk te maken moeten we onszelf helder uitdrukken zodat anderen ons begrijpen en we kunnen ontdekken waar de overeenkomsten en verschillen in onze opvattingen zitten. De zorgvuldigheid in het formuleren van de eigen uitgangspunten wordt gestimuleerd doordat we de belangrijkste uitspraken in volzinnen op de flipover zetten. Zo kunnen we goed stil staan bij hun betekenis en geldigheid. Minutieus wordt het gehanteerde begrippenapparaat geanalyseerd. Dit leidt tot het elkaar onderling bevragen naar wat we nu precies bedoelen met de woorden die we gebruiken. Zo ontstaat een gemeenschappelijk denkproces. Daarin beginnen de denkpatronen en oordeelsvorming van de afzonderlijke deelnemers verschuivingen te vertonen. Overigens is dat denkproces niet altijd even overzichtelijk. Het verloop van een Socratisch gesprek valt daardoor moeilijk te plannen – in tijd en in de volgorde van de stappen. Steeds moet de groep bepalen wat de volgende deelvraag is die onderzocht moet worden. Daarbij hebben ze helaas geen houvast aan een vaste agenda met tijdsindicaties als in de tienstappenmethode. Het (geestelijk) uithoudingsvermogen van de deelnemers wordt danig op de proef gesteld.

Samenvattend kunnen we de verschillen als volgt weergeven:

Substantieel versus instrumenteel

In het Socratisch gesprek staat een algemeen thema centraal; we zijn op zoek naar de waarheid, naar de betekenis van wat er achter/onder het voorbeeld zit. De structuur van het gesprek is tastend en schoorvoetend. Bij intervisie lossen we doelgericht een particulier probleem op, door op een bijna mechanische wijze over te stappen van anamnese, via diagnose naar het behandeladvies.

Verantwoorden versus beantwoorden

In het Socratisch gesprek verplaatst ieder zich in het voorbeeld en wordt gestimuleerd om de eigen opvattingen te verantwoorden. Hierdoor wordt men zich bewust van de achterliggende opvattingen achter het eigen voelen, denken en handelen. Socratisch onderzoek is vooral: zelfonderzoek Bij intervisie onderdrukt de uitnodiging om een hulpvraag te beantwoorden de behoefte om de achtergronden van de geboden hulp te onderzoeken.

Intersubjectiviteit versus individualiteit

In het Socratisch gesprek scherpen we onze inzichten aan elkaar, doordat we de dwang voelen om een gemeenschappelijk antwoord te vinden. Bij intervisie kan ieder vanuit zijn eigen standpunt blijven spreken; de probleemhouder bepaalt uiteindelijk wat het meest waardevol is.

Deze verschillen zorgen ervoor, dat het Socratisch gesprek naast de eerdergenoemde resultaten van een goed intervisiegesprek er bovendien voor zorgt dat (zie Bolten 1998):

- fundamentele overtuigingen expliciet worden geformuleerd;
- fundamentele overtuigingen worden getoetst en verantwoord;
- stilzwijgende kennis expliciet wordt gemaakt;
- schijnweten wordt ontmaskerd;
- oude denkgewoonten transformeren tot nieuwe;
- men inzicht verkrijgt in elkaars ideeën en opvattingen;
- er een gezamenlijke visie groeit.

Een mogelijke variant: de Socratische dialoog

Het is duidelijk dat het Socratisch gesprek meer diepgang biedt dan de tienstappenmethode. De vraag is echter of iedereen op die diepgang zit te wachten. Mensen willen graag reflecteren over hun vak, maar de Socratische methode kent veel beperkingen die ervoor zorgen dat mensen liever voor een 'lichtere' variant kiezen. Zo eindigt een Socratisch gesprek zelden met een concreet resultaat in de vorm van een oplossing, beleid of actieplan. Dat is moeilijk te verteren in de resultaatgerichte omgeving van organisaties. Verder is het lastig te beheersen in de tijd, wat het tot een zeer kostbare aangelegenheid maakt. Bovendien vergt de gespreksleiding hele specifieke ervaring en vaardigheden. Niet elke (interne) opleider of adviseur durft het uit te voeren, terwijl de tienstappenmethode voor begeleiders veel houvast biedt. In de laatste plaats is het langzame tempo van een Socratisch gesprek voor deelnemers vaak moeilijk uit te houden (het is meer iets voor duursportliefhebbers).

Betekent dit dat het Socratisch gesprek niet interessant is voor professionals in organisaties? Nee, want veelvuldig kloppen klanten bij ons aan met de vraag of we niet wat meer diepgang in hun intervisiegroepen kunnen aanbrenge. Het doel van intervisie was, zoals we lazen: 'reflecteren over het eigen denken en handelen als professional'. Dit komt echter niet goed tot zijn recht in veel intervisiegesprekken. Dat hangt samen met de inherente beperkingen van bijvoorbeeld de tienstappenmethode. Maar er is meer aan de hand. Vanwege de instrumentele en adviesgerichte setting wordt het tienstappenmethode vaak ingedikt tot vijf stappen: introductie probleem, verkennen probleem, herformuleren probleem, adviseren, evalueren. En

dan verdwijnt de reflectie helemaal naar de achtergrond en komt het helpen/adviseren voorop te staan. Kwantitatief onderzoek heeft uitgewezen dat veel intervisiegesprekken aan de oppervlakte blijven hangen (zie De Haan 2001, p.131). Er ontstaat weinig inzicht in onderliggende factoren ('verborgen bestuurders') die het eigen handelen beïnvloeden, omdat die tijdens de intervisiebijeenkomsten ook niet expliciet gemaakt hoeven te worden. En juist dit komt in het Socratisch gesprek nadrukkelijk tot uiting. Als intervisie de eigen doelstellingen echt waar wil maken, dan kunnen elementen van de Socratische methode daarbij dus helpen. Hiertoe hebben wij de 'Socratisch dialoog' ontwikkeld. Het is een korte variant van het Socratisch gesprek, waarin enkele wezenlijke aspecten van deze methode worden meegenomen in een meer intervisieachtige setting. Het gesprek begint met het opvragen en selecteren van lastige praktijkgevallen. Eén wordt er gekozen en besproken volgens het onderstaande schema. Vanaf dat moment neemt het gesprek één tot anderhalf uur in beslag.

De vier stappen in een Socratische dialoog

Centraal staat een praktijkgeval uit het verleden, waar de verteller actief bij betrokken is geweest en dat hij of zij als een probleemsituatie heeft ervaren.

1. Vertel kort wat u ervaren hebt:
 - a. Wat er feitelijk gebeurd is (*feiten*)
 - b. Wat u zelf gedaan hebt (*handeling*)
 - c. Wat de situatie voor u persoonlijk betekent (*gevoel, beleving*)
 - d. Welke vraag hier onderzocht moet worden (*vraag*)
2. De anderen stellen verhelderingsvragen
3. De anderen verplaatsen zich in de schoenen van de voorbeeldgever:
 - a. Wat zou de situatie voor u betekenen? (*gevoel, beleving*)
 - b. Wat zou u doen als u in die situatie was? (*handeling*)
 - c. Hoe zou u de gestelde vraag (1d) beantwoorden? (*oordeel*)
 - d. Op grond van welke onderliggende redenen (*visie*)
4. Aan het eind neemt ieder een paar minuten de tijd om voor zichzelf te formuleren wat de essentie is, de principes of waarden waar het hier om draait:
 - a. Wat gaat u aan het hart? Wat moeten we hier ter harte nemen? (*essentie*)
 - b. Welke *moed* is er nodig om daaraan recht te doen? Wat moet er voor worden opgegeven (*maat*)? Wat heb je onder ogen te zien (*bezonnenheid*)?
 - c. Wat is dus nodig in (uw deel van) de organisatie (*rechtvaardigheid*)?

Voor een uitgebreid beschrijving van een praktijkgeval verwijzen we naar Kessels, Boers, Mostert 2002, p. 80 – 84. We willen hier wel nog even stilstaan bij de verschillende stappen en de rol van de gespreksleider.

Toelichting op de werkwijze

Aan het begin van het gesprek inventariseert de gespreksleider kort de voorbeeldsituaties die deelnemers aandragen. Dit zijn zeer concrete situaties uit het (recente) verleden, waarbij de voorbeeldgever actief betrokken was. In die situaties moet een specifiek moment aangegeven kunnen worden waar het om draait. Elk voorbeeld wordt met de naam van de indiener omschreven in een kernachtige zin. De groep selecteert één voorbeeld. Het gehele gesprek gaat over dit ene voorbeeld. (Tijd: maximaal 10 minuten)

De gespreksleider bevrageet de voorbeeldgever met behulp van de vragen onder punt 1, zodat de anderen er een goed beeld van krijgen. Het is daarbij van belang dat het voorbeeld wordt toegespitst op een specifiek moment, waar een oordeel wordt geveld of een handeling wordt verricht. Aan het einde van de eerste ronde formuleert de casusgever een vraag. Dit moet een vraag zijn die het hart van de kwestie raakt en in het gesprek onderzoekbaar is. Een goede vraag heeft de vorm: 'Hoe moet ik met dit probleem omgaan?' Het is soms niet eenvoudig de juiste vraag scherp te formuleren. Bovendien hebben andere groepsleden al gauw zelf een idee van hoe de vraag zou kunnen of moeten luiden. Zorg ervoor dat de gestelde vraag die van de casusgever is. Schrijf deze vraag op de flipover. (Tijd: maximaal 10 minuten)

Daarna krijgen de anderen de gelegenheid om verhelderingsvragen te stellen zodat zij zich straks kunnen verplaatsen in deze situatie. Ieder moet een soort videoclip voor ogen zien. (Tijd: maximaal 10 minuten)

De anderen verplaatsen zich in de positie van de voorbeeldgever en beantwoorden voor zichzelf de vragen bij punt 3. Deze ronde is gebaseerd op het socratische idee dat je je eerst inleeft in de ingebrachte situatie en nagaat hoe jij die zou ervaren, alvorens een beeld te vormen van wat je zou doen, hoe je met de situatie zou omgaan. Soms is er een onderscheid tussen wat je werkelijk zou doen en wat je zou willen dat je deed. Dat kan leiden tot verschillende antwoorden op de vraag en verschillende sets van onderliggende redenen. Hou dat onderscheid in de gaten, het is van groot belang om een realistisch antwoord te kunnen geven en jezelf werkelijk te leren kennen. (Tijd: enkele minuten om het voor zichzelf op papier te zetten)

De gespreksleider begint met iemand uit te nodigen het eigen antwoord te geven op het viertal vragen. Indien nodig vraagt hij door. Vervolgens nodigt hij iemand uit de een andere invalshoek heeft gekozen. Ook deze beantwoordt alle vier de vragen. En zo kunnen wellicht nog één of twee deelnemers aan het woord komen. Als het nodig is kunnen de anderen om toelichting vragen. Moedig daarbij iedereen aan om zo open mogelijk te luisteren, zodat de ingebrachte antwoorden ook de eigen visie kunnen verfijnen en aanvullen. (Tijd: maximaal een kwartier)

De vierde ronde is gebaseerd op de klassieke deugdenleer (wijsheid, moed, maat en rechtvaardigheid). Nu er verschillende beelden, oplossingen, redeneringen zijn ingebracht gaat ieder voor zichzelf nog eens na wat voor hem of haar zelf de essentie is en welke excellentie er nodig is om daaraan recht te doen. Dit is een onderzoek naar persoonlijk meesterschap, niet een laatste ronde adviezen aan de casusgever. Ieder beantwoordt voor zichzelf de vragen bij punt 4. (Tijd: eerst enkele minuten om het voor zichzelf op papier te zetten en dan een korte ronde waarin ieder het meest wezenlijke punt inbrengt)

De smaak te pakken krijgen

Natuurlijk ontbreken in deze methode belangrijke aspecten van het Socratisch gesprek, met name het gezamenlijke zoekproces en de verfijnde begripsverheldering. Het streven naar intersubjectiviteit komt nauwelijks tot zijn recht. Maar ervaring heeft uitgewezen dat deze gespreksvorm mensen echt uitnodigt hun opvattingen te rechtvaardigen. Aan het eind van het gesprek zijn de verschillende visies helder boven tafel gekomen. Ieder heeft op de 'hot seat' gezeten. Wat dat betreft kun je dit gesprek echt 'intervisie' noemen, want verschillende visies expliciet worden verwoord en naast elkaar gezet. De afwisseling tussen het onderlinge gesprek en het voor jezelf op papier zetten van je eigen antwoorden op de vragen in de verschillende ronden brengt een aangename vertraging te weeg. De laatste ronde vormt ook een toets van de onderliggende opvattingen. Hier komt het substantiële karakter goed tot zijn recht. Wat is hier nu juist om te doen, beoordeeld vanuit de verschillende kardinale deugden? Hierna zou een onderzoek naar een gemeenschappelijke visie gestart kunnen worden, maar daar komen we in de dialoog niet aan toe. (Het zou eventueel gebruikt kunnen worden in de startfase van een regulier Socratisch gesprek.) Het geheel is in de tijd goed te beheersen en deelnemers kunnen al snel de regie in eigen handen nemen. Tenslotte dient vermeld te worden, dat de probleeminbrenger aan het eind van het gesprek aan kan geven welke nieuwe inzichten hij heeft opgedaan. Dit verhoogt het gevoel dat men zinvol bezig is geweest.

We doen met deze werkvorm water in de Socratische wijn. Maar wij hebben gemerkt dat mensen zo wel de smaak te pakken krijgen. En meer mensen zijn op deze manier bereid en in staat om zich daadwerkelijk te buigen over de uitgangspunten van hun eigen voelen, denken en professionele handelen.

Literatuur:

- Bolten, Hans (1998), *De ontdekking van een goede gesprekshouding: het socratisch gesprek als morele ervaring* in: Kessels, J.W.M., Smit, C (red.) *Opleiders in organisaties, Capita Selecta* afl. september 1998 (Kluwer Bedrijfswetenschappen, Deventer)
- Bras, Leo (1996), *Dynamische oordeelsvorming®, hoe het werkt*. In: *Filosofie in Bedrijf*, 1996/22
- De Haan, Erik (2001), *Leren met collega's, praktijkboek intercollegiale consultatie*. (Van Gorcum, Assen)
- Hoogendijk, Marjan en De Veer, Iris (1998) *Dialoog: samenspel geeft kennis en inzicht*. in: *Opleiding & Ontwikkeling*, 12-1998
- Kessels, Jos (1997), *Socrates op de markt, Filosofie in bedrijf*. (Boom, Amsterdam)
- Kessels, Jos, Boers, Erik & Mostert, Pieter (2002), *Vrije ruimte, filosoferen in organisaties*. (Boom, Amsterdam)