

HILDE VERAART-MAAS

JEZELF SOCRATISCH COACHEN IN WERKSITUATIES

Probleemanalyse, opties en oplossingen



HNB | Uitgeverij Nelissen

Copyright: © Uitgeverij Nelissen, Barneveld 2009

Omslag: Matt Art Concept & Design, Haarlem

ISBN: 978 90 244 1843 5

NUR: 808

1e druk: 2010

ALLE RECHTEN VOORBEHOUDEN

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen, of enig andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voor zover het maken van reprografische verveelvoudigingen uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16h Auteurswet 1912 dient met de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan de Stichting Reprorecht (Postbus 3051, 2130 KB Hoofddorp, www.reprorecht.nl). Voor het overnemen van gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers

en andere compilatiewerken (artikel 16 Auteurswet 1912) kan men zich wenden tot de Stichting PRO (Stichting Publicatie-en Reproductierechten Organisatie, Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.cedar.nl/pro)

Uitgeverij Nelissen

Postbus 358, 3770 AJ Barneveld

Telefoon: 0342 42 79 50, fax: 0342 42 79 59

www.nelissen.nl, e-mail: uitgeven@nelissen.nl

**MISSCHIEN
MOET JE JEZELF
EERST TEGENKOMEN**

**VOORDAT JE
HET KUNT ZIJN**

Loesje

Postbus 1045
6801 BA Arnhem
www.loesje.nl

Inhoud

Inleiding 9

1. *'If you can dream it, you can do it!'* Of toch niet? 9
2. Het doel van dit boek 9
3. De twee pijlers om jezelf socratisch te coachen 10
4. Het ontstaan van dit boek 11
5. Voor wie is dit boek bestemd? 12
6. Hoe kan dit boek gebruikt worden? 12
7. Tot slot 14

Woord van dank 15

Deel I (Jezelf) socratisch coachen 17

1. **Socratische vragen** 19
Resumé 19
 - 1.1 Wie anders dan Socrates leerde ons de kunst van het vragen stellen? 19
 - 1.2 Kenmerken van socratische vragen 21
 - 1.3 Destructieve en constructieve fase 22
 - 1.4 Wat zijn socratische vragen? 28
 - 1.5 Wat is de zin van socratische vragen? 29
2. **Kennismaking met de Rationeel Emotieve Training** 35
Resumé 35
 - 2.1 Ontwikkeling van de RET 35
 - 2.2 Uitgangspunten van de RET 36
 - 2.3 Gevoelens opsporen 41
 - 2.4 De kracht van gedachten 44
 - 2.5 Het A-B-C-schema opsporen 47
 - 2.6 Uitdagen 54
 - 2.7 Effectieve nieuwe gedachten 65
3. **Jezelf socratisch coachen** 73
Resumé 73
 - 3.1 Wanneer heeft het zin om jezelf socratisch te coachen? 73
 - 3.2 Overzicht van de fasen 78
 - 3.3 Achtergronden 79
 - 3.4 Uitwerking van de fasen 80
 - 3.5 En toch die terugval? 93
4. **Ze doen niet wat ik wil!** 95

Deel II Praktijk 113

5. Tussen twee vuren 115

6. Macht en onmacht 127

7. Dreigend conflict 139

8. Zelfvertrouwen 149

Bijlage 1: Dagboek 161

Bijlage 2: Voorbeeldvragen per fase 165

Geraadpleegde literatuur 169

Register 173

Over de auteur 175

Inleiding

‘De wind verander je niet, de zeilen kun je zelf bijstellen.’

1. **‘If you can dream it, you can do it!’ Of toch niet?**

‘Als je maar écht wilt, kun je alles bereiken wat je wilt.’ Of je nu miljonair wilt worden, wilt blaken van zelfvertrouwen en charisma, de ideale balans tussen werk en privé wilt vinden, de perfecte presentatie wilt geven of zelfs het roer wilt omgooien om je leven een totaal andere wending te geven om je passie te volgen... We denken graag dat onze wereld, ons leven maakbaar is: met écht willen, heldere doelen stellen en zelfdiscipline ligt je persoonlijk geluk voor het grijpen. Heb je je ooit afgevraagd hoe het komt dat je datgene wat je zo graag wilt bereiken of oplossen, nog niet voor elkaar hebt gekregen?

Als je iets wilt bereiken, moet je eerst weten van waaruit je begint. Iedereen heeft zijn eigen valkuilen of steeds terugkerende patronen, en je persoonlijke ervaringen beïnvloeden de manier waarop je denkt, voelt en handelt. Niet de situatie zelf maar juist de gedachten die die situatie oproept, bepalen wat je voelt, hoe je reageert. Dat betekent dat aan elke verandering een cruciale stap voorafgaat, namelijk je denken, voelen en doen onderzoeken. Stel je voor: twee collega's op dezelfde afdeling. De een heeft last van bazenallergie, de ander niet. De een is een en al stress, de ander lijkt alles onder controle te hebben. Opvallend, want ze doen hetzelfde werk, hebben dezelfde baas en dezelfde werkdruk.

Al die verschillen hebben te maken met gedachten, met beelden en overtuigingen: hoe kijk je naar jezelf en de wereld om je heen? Vaak ben je je niet of nauwelijks bewust van die overtuigingen, en al helemaal niet van de enorme invloed daarvan op je voelen en je reacties.

De kracht van gedachten staat centraal in dit boek. Zelfinzicht is van cruciaal belang om de kern van je vraag of probleem te traceren; pas dan kun je de drempel nemen, met succes verandering inzetten en bereiken wat je wilt bereiken. Dat maakt dit boek anders dan veel zelfcoachingsboeken: het gaat helemaal van jón uit.

2. **Het doel van dit boek**

Socrates zei zo'n 2500 jaar geleden al: ‘Ken uzelve.’ Dit boek helpt je met jouw persoonlijke ontwikkeling en groei binnen je eigen werksituatie. Het helpt je om een antwoord te vinden op je vragen of problemen, op een manier die vanuit jezelf begint en die bij jou past. Het helpt je om de kern, de werkelijke oorzaken van bepaalde drempels en barrières op te sporen

en niet vanuit symptomen te werken. Dit boek is bedoeld om inzicht te krijgen in je eigen denken, voelen en doen door jezelf vragen te stellen. Alleen jij weet wat goed voor jou is en hoe je dit kunt bereiken op een manier die bij jou past.

Je zult merken dat je met dit boek een manier van denken verwerft door gebruik te maken van de kunst van het vragen stellen. Jezelf vragen stellen haalt het beste in je naar boven. 'If you can dream it, you can do it!' Maar dan wel vanuit jouw eigen doelstellingen, kwaliteiten en zwakke punten en op jouw eigen manier. Er zijn geen goede of foute antwoorden en geen oordelen, het gaat alleen om je eigen denken, voelen en reacties helder te krijgen, om van daaruit verder te kunnen. Vervolgens helpt het boek je door bepaalde vragen of technieken vanuit nieuwe invalshoeken je doel te bereiken. De focus ligt op een werksituatie waarin je je prettig voelt, omdat je je balans, eigenwaarde, keuzes en prioriteiten hervindt of versterkt.

Deze methode van vragen stellen helpt je bovendien om anderen te helpen die met een vraag bij je aankloppen. Net als jij wil die ander werken aan mogelijkheden en oplossingen die aansluiten bij hun eigen ervaringen, denken, voelen en doen. Net als jij heeft die ander weinig aan goedbedoelde adviezen en suggesties.

Mochten woorden als 'denken', 'voelen' en 'doen' al een vage associatie oproepen met de sofa bij de psychotherapeut: niets van dat al is waar. Jezelf socratisch coachen is een pragmatische aanpak waar niets vaags aan is. Alleen nieuwsgierigheid, de bereidheid om eerlijk naar jezelf te kijken en een open mind zijn voorwaarden om jezelf socratisch te coachen. Niet méér en niet minder.

3. De twee pijlers om jezelf socratisch te coachen

Socratisch coachen is bepaald niet nieuw. De methode is allereerst gebaseerd op de manier waarop Socrates ons, 2500 jaar geleden, vragen leerde stellen: 'socratische vragen'. De tweede pijler is de Rationeel Emotieve Training (RET¹), zoals Albert Ellis die in de jaren vijftig van de vorige eeuw ontwikkelde. Socratische vragen zijn essentieel om een vraag goed te analyseren en de oorsprong te traceren. Natuurlijk blijft het niet bij dit inzicht, want je wilt juist iets bereiken: een verandering, een verbetering tot stand brengen. Het model en de technieken uit de RET helpen je om je vraag anders, constructief te benaderen, je koers te bepalen en in te zetten.

Een nog belangrijkere reden om gebruik te maken van de RET is dat het helpt bij complexere vraagstukken waarin denken, voelen en doen onver-

1 Voor de Rationeel Emotieve Training bestaan verschillende benamingen. De psychologie spreekt over Rationeel Emotieve Therapie, Rational-Emotive Behaviour Therapy (REBT) of Rationeel Emotieve Gedragstherapie (REGT). Albert Ellis voerde deze naam in om te benadrukken dat ook de gedragskant in deze aanpak aan de orde komt. Het begrip RET is inmiddels zo ingeburgerd dat ik die benaming zal blijven gebruiken.

brekelijk verbonden zijn. Denk je eens in dat je drie keer bent afgetroefd door die ene collega, of dat een voorstel twee of drie keer zonder argumenten van tafel is geveegd. Dan is het alleen maar menselijk om op voorhand al door aanval of verdediging te anticiperen: je hebt al een beeld, verwachting of overtuiging. Of je bent op voorhand al geïrriteerd of gespannen. De RET concentreert zich op de kracht van gedachten en hoe het denken je voelen en handelen beïnvloedt. Zeker als die relatie blokkerend werkt, kun je de kern van het probleem opsporen met behulp van de RET. In de RET wordt ook veel gebruikgemaakt van socratische vragen. Vandaar dat socratische vragen en de RET bij het socratisch coachen zo nauw verweven zijn. Deze twee pijlers worden in hoofdstuk 1 en 2 uitgelegd. Als er al iets nieuw is in het socratisch coachen, is dat de integratie en inbedding van socratische vragen en RET in een duidelijke structuur en fasering.

Jezelf socratisch coachen betekent je denken, voelen en doen onderzoeken met behulp van vragen. Wat maakt dat je reageert en handelt zoals je doet? En helpt het je verder, of juist niet? Het kan prettig zijn om een coach, een onafhankelijke derde, te hebben om je door dit proces te loodsen. Iemand die niet emotioneel bij de situatie betrokken is zoals jij dat zelf bent, kan precies die vragen stellen die je verder helpen met zelfinzicht of met het aanpakken van wat je wilt bereiken. Maar niet iedereen heeft of wil een coach. Soms vindt je werkgever het niet nodig, of misschien vind je zelf dat je geen coach nodig hebt. Ook zonder een neutrale ander kun je jezelf heel goed die kritische, onderzoekende vragen stellen om te onderzoeken waarom je een bepaalde situatie ervaart zoals je die ervaart. De situatie kun je meestal niet naar je hand zetten, hoe je ermee omgaat heb je wel zelf in de hand. *De wind verander je nu eenmaal niet, maar de zeilen kun je zelf bijstellen.*

4. Het ontstaan van dit boek

Socratisch coachen is ontstaan als resultaat van een aaneenschakeling van toevalligheden, al geloof ik niet in toeval. Als trainer en coach werk ik met mensen die met moeilijke situaties in hun werk te maken hebben. Ik merkte dat de combinatie van socratische vragen en de RET daadwerkelijk kon helpen om zelf tot andere inzichten te komen, hun vraag zelf op te lossen en bovenal: blijvend op te lossen. Omdat deze methode tot nieuwe, constructieve inzichten leidt, stelt die mensen ook in staat om toekomstige vragen zelf op te lossen. Dit resultaat is precies wat mijn doel is bij een coachingstraject: mijzelf–als externe coach–overbodig maken.

Dit heeft geleid tot een reeks van trainingen aan coaches, managers en (human resources)adviseurs. Keer op keer leer ik van mijn eigen cliënten én van de deelnemers aan de trainingen. Al die kennis en ervaring heb ik gebundeld in het boek *Socratisch coachen* (2006). Dit boek richt zich op degenen die hun beroep hebben gemaakt van mensen begeleiden, zoals coaches en adviseurs. Het boek is ook heel handzaam voor mensen die

zichzelf willen helpen om iets te bereiken. Gezien de positieve effecten lag het voor de hand om de methode, die al zo veel mensen blijvend heeft geholpen, ook aan te bieden aan mensen die zelf hun vragen, dilemma's of problemen willen aanpakken. Om de reden dat zij (nu nog) geen coach willen of krijgen.

Omdat ik merkte dat coachingsvragen zich geregeld rond bepaalde thema's afspelen (in het bijzonder stress, machtsverhoudingen en communicatie), heb ik de praktijkvoorbeelden in dit boek gekoppeld aan die thema's. In het eerste deel leg ik de methode van het socratisch coachen uit. Ik leg hier bovendien verschillende vragen aan je voor; die zijn bedoeld als een uitnodiging om na te denken en je de materie op die manier eigen te maken. Naar de tekst kijken mag misschien interessant zijn, maar als je luistert naar de antwoorden in jezelf, kun je wel eens voor boeiende ontdekkingen en verrassingen komen te staan. Leren door doen! In het tweede deel, het praktijkdeel, werk ik een aantal regelmatig voorkomende problemen uit als een voorbeeld.

5. Voor wie is dit boek bestemd?

Het werken met socratische vragen helpt iedereen die zich wil ontwikkelen, een verandering tot stand wil brengen of een probleem in de werksituatie wil oplossen. Het boek richt zich vooral op stafmedewerkers en managers op middenniveau en hoger niveau; de aard van de besproken problemen sluit hierbij ook aan. Ook coaches die het socratisch coachen als methode hanteren, kunnen dit boek als hulpmiddel gebruiken om hun cliënt vertrouwd te maken met de manier van denken en werken, de achtergronden en de mogelijkheden die de methode biedt.

6. Hoe kan dit boek gebruikt worden?

Doel van dit boek is om je, net als de wegwijzers van de ANWB, te helpen je persoonlijke doelen te bereiken of je vragen of problemen op te lossen. Niet noodzakelijk is het om het boek vanaf de eerste tot en met de laatste pagina te bestuderen. Het belangrijkste is dat je inzicht krijgt in de manieren waarop je met een probleem kunt omgaan.

Deel I, waarin alle principes en uitgangspunten op een rij worden gezet, is wél belangrijk.

Hoofdstuk 1 geeft uitleg over socratische vragen: wat zijn dat voor vragen, hoe werken ze, wanneer gebruik je ze en wat is het effect ervan?

Hoofdstuk 2 laat het model van de RET zien: hoe helpt het je om de relatie tussen denken, voelen en doen te traceren en je doel te bereiken?

Hoofdstuk 3 laat zien hoe je jezelf socratisch kunt coachen. Hierin toon ik hoe socratische vragen en RET samengaan en leg ik de structuur en fase-ring om jezelf socratisch te coachen uit.

Hoofdstuk 4 geeft de overgang tussen theorie en praktijk aan. Aan de hand van een concreet voorbeeld over stress koppel ik stap voor stap de praktijk aan de theorie om te laten zien hoe je met behulp van de fasen en voorbeeldvragen je eigen vraag kunt benaderen.

In Deel II wordt in de hoofdstukken 5 tot en met 8 een aantal veelvoorkomende problemen uitgewerkt: een innerlijk conflict, een conflict met je eigen manager, interne machtsverhoudingen en gebrek aan zelfvertrouwen. Waar ik in het overgangshoofdstuk 4 nog alle stappen heb doorlopen, staat in deze vier praktijkhoofdstukken het zogenoemde ‘dagboek’ centraal. Ik laat wel zien hoe je jezelf de vragen kunt stellen die je naar de essentie van je denken, voelen en doen leiden, zoals die in het dagboek worden samengevat. Het dagboek is een goed hulpmiddel dat in hoofdstuk 2 over de RET wordt uitgelegd.

Deze hoofdstukken gaan weliswaar over verschillende thema’s, en misschien is er een thema bij dat op het eerste gezicht lijkt op je eigen vraag. Ik werk het voorbeeld uit, maar dat wil niet zeggen dat de kern, het soort vragen en de oplossingsrichting ook voor jou opgaan. Het belangrijkste in de praktijkhoofdstukken is dat je ziet *hoe* elke vraag een antwoord oproept, waarop je weer verder kunt doorvragen. Op die manier kun je je denken, voelen en handelen afpellen tot je bij de kern van je vraag bent gekomen.

Bijlage 1 is een blanco exemplaar van het dagboek, bedoeld om je vraag zelf te analyseren en op te lossen. Het dagboek kun je gratis downloaden op de website www.socratischcoachen.nl/dagboek.

Bijlage 2 geeft een overzicht van de fasen en voorbeelden van vragen waarmee je de discussie met jezelf kunt aangaan. De antwoorden roepen vanzelf weer een volgende vraag op die inhaakt op je eigen denken. Die fasen en voorbeeldvragen vind je ook terug in *Socratisch coachen, De waaier*, die in 2009 is uitgekomen. De waaivorm werkt prettig om de fasen en voorbeeldvragen altijd en overzichtelijk bij de hand te hebben en om even te kunnen spieken.

Wie zich verder wil verdiepen in het socratisch coachen, raad ik aan het boek *Socratisch coachen* te lezen. Bovendien is de literatuurlijst achter in het boek dat je nu in handen hebt per hoofdstuk opgezet. Wie meer wil weten over een bepaald onderwerp, vindt daar ook veel aanknopingspunten.

Dit boek geeft geen kant-en-klare recepten en oplossingen. Er is niet één goed antwoord; er zijn veel goede wegen om te komen waar je wilt zijn. Mensen verschillen, en de oplossing die het best bij hen en –vooral– bij jou past daarmee ook.

7. Tot slot

Nu volgen nog enkele praktische opmerkingen. Ik lijk me met de bespreking van socratische vragen en RET op het terrein van de filosofie en psychologie te begeven. Als organisatiesocioloog is het beslist niet mijn bedoeling om een volledige of wetenschappelijk verantwoorde uitleg te geven van disciplines die niet tot mijn specifieke terrein horen. Ik schets alleen die achtergronden en kaders die van belang zijn bij het socratisch coachen. Uiteraard put ik daarbij wel uit bronnen vanuit de filosofische discipline en cognitieve psychologie.

Dan is er bij het schrijven van een boek de vraag: tutoyeren of vousvoyeren? In deze tijd is die grens – helaas – aan het vervagen. De etiquette maakt duidelijk dat ‘u’ zeggen te maken heeft met respect tonen: ongeacht of het om status, hiërarchische positie of leeftijd gaat. Daar staat tegenover dat het gebruik van ‘u’ formeel is en afstand creëert. Ik respecteer mijn medemens, mijn cliënten en mijn lezers. Maar in dit geval zou het vousvoyeren een formele sfeer creëren en daarmee een afstand die niet past bij de aard van het boek. Daarom heb ik ervoor gekozen je als lezer te tutoyeren. Dat maakt mijn respect voor mijn lezers echter niet minder.

Tot slot nog een opmerking over de kwestie van ‘hij en/of zij’. In dit boek zal ik, om het lezen niet onnodig ingewikkeld te maken, over ‘hij’ of ‘hem’ spreken. Uiteraard bedoel ik daarmee vrouwen en mannen.

Ik besluit deze inleiding met een uitspraak die treffend laat zien waar het bij socratisch coachen écht om gaat²:

Wil je gelijk? Of wil je geluk?

Geniet je?

Zo niet, kun je de situatie vermijden?

Zo niet, kun je de situatie dan accepteren?

Zo niet, kun je de situatie veranderen?

Zo niet, verander dan van gezichtspunt!

² Ontleend aan de ‘optietheorie’ van onder anderen Evans (2005), Kaufman (2008), Cuvelier (1999) en Di Marsico & Mendel (2007).

Woord van dank

Dit boek heeft alleen kunnen ontstaan door de inspiratie en stimulans van velen. Allereerst zijn dat al die mensen die mij in de gelegenheid hebben gesteld van hen te leren, omdat ik hen heb mogen coachen. De resultaten inspireerden mij om op deze weg door te gaan. Ook gaat mijn dank uit naar alle deelnemers in de trainingen. Hun opstelling was kritisch, vooral ook ten opzichte van zichzelf, en open. Daardoor verliep elke training anders, maar altijd weer intens én zeer plezierig. Van hun houding en ervaring, maar ook uit de ervaringen die zij na de training hebben opgedaan en met mij hebben gedeeld, heb ik veel geleerd. Ook zij hebben mij geïnspireerd om dit spoor verder uit te werken. Die dank gaat ook uit naar lezers van *Socratisch coachen*. Hun reacties en feedback hebben mij ook weer nieuwe inspiratie gegeven.

Mijn ouders zijn vroeg overleden. Nog elke dag ben ik hen dankbaar voor heel veel dingen, ook voor het feit dat zij mij al op jonge leeftijd hebben gestimuleerd om het beste uit mijzelf te halen. Dat was in de jaren vijftig, zestig van de twintigste eeuw voor meisjes nog lang geen gemeengoed. Aan hen draag ik dit boek op.

Dan is er de uitgever, die mij op voorhand vertrouwen schonk, zowel bij het eerste boek als bij het idee voor dit boek. In het bijzonder gaat mijn dank uit naar Jan de Ruijter, omdat hij door zijn nieuwsgierige, positief-kritische stijl van begeleiden weer het beste in mij naar boven weet te halen. Daarnaast hebben heel wat mensen zich ingezet voor kwaliteit, vormgeving, afzet en promotie.

Tot slot ben ik dankbaar voor alle stimulans, meedenken en socratisch tegendenken van mijn eigen Gijs. Hij heeft mij in alle mogelijke opzichten gesteund en mij, voor de tweede keer, ruim anderhalf jaar moeten delen met het fenomeen Socrates; dat is een niet te onderschatten bijdrage geweest.

Aan al deze mensen: heel veel dank! Zonder jullie had dit boek niet kunnen worden wat het nu is.

Hilde Veraart-Maas
Leidschendam, 2009

Deel I

(Jezelf) socratisch coachen

‘Wie de wereld wil bewegen, zal eerst zelf in beweging moeten komen.’

(Socrates (469-399 v. Chr.), Grieks filosoof)

Hoofdstuk 1 (Socratische vragen) gaat in op de kunst van het vragen stellen: wat is een socratische vraag nu eigenlijk? En vooral: wat is de zin ervan? Ik begin met een korte reis terug in de tijd om te laten zien wat Socrates zo bijzonder maakte dat hij nu, 2500 jaar later, nog altijd een voorbeeld voor ons is. Socratische vragen zijn essentieel om je vraag te analyseren en oorzaken op te sporen.

Hoofdstuk 2 (Kennismaking met de Rationeel Emotieve Training) gaat over de tweede pijler van het socratisch coachen, namelijk de Rationeel Emotieve Training (RET). Ik bespreek ontstaan en werkwijze van de RET. Aan de hand van praktijkvoorbeelden licht ik bepaalde technieken toe die nuttig zijn om jezelf socratisch te coachen. Waar socratische vragen je helpen om inzicht te krijgen in je eigen denken, helpt de RET je om je analyse om te zetten in verandering. Het model van de RET is een belangrijk instrument om te onderzoeken hoe de onverbreekelijke relatie tussen denken, voelen en doen ligt, zeker als je merkt dat je in je dagelijks functioneren last hebt van de situatie.

In hoofdstuk 3 (Jezelf socratisch coachen) worden socratische vragen en Rationeel Emotieve Training geïntegreerd om te laten zien hoe je jezelf socratisch kunt coachen.

Hoofdstuk 4 (Ze doen niet wat ik wil!) laat de overgang naar de praktijk zien. Aan de hand van een concreet voorbeeld over stress koppel ik, stap voor stap, de praktijk aan de theorie om te laten zien hoe je met behulp van de fasen en beeldvragen je eigen situatie kunt benaderen.

In de eerste drie hoofdstukken staan verschillende praktijkvoorbeelden om je te laten zien hoe de drie thema's in de praktijk kunnen uitwerken. Ik stel je ook af en toe vragen; ik hoop dat ze je uitnodigen tot nadenken.

1. Socratische vragen

‘Ik weet slechts één ding: dat ik niets weet.’

(Socrates (469-399 v. Chr.), Grieks filosoof)

RESUMÉ

Dit hoofdstuk begint met een schets van Socrates, vooral van wat hem zo bijzonder maakt dat hij 2500 jaar na zijn dood nog altijd tot voorbeeld dient als we het hebben over de kunst van het vragen stellen. Via zijn methode van het logisch weerleggen komen we bij socratische vragen: wat zijn de kenmerken? Welke vragen kun je jezelf stellen in de zogenoemde ‘destructieve’ en ‘constructieve’ fase? In die destructieve fase worden gedachten onderzocht en getoetst op houdbaarheid. Als ze niet houdbaar blijken te zijn, wordt in de constructieve fase een nieuwe mening gevormd.

1.1 Wie anders dan Socrates leerde ons de kunst van het vragen stellen?

Wat wij over Socrates weten, weten wij alleen uit overlevering van zijn leerlingen en volgelingen, zoals Plato, Xenophon en Aristoteles, namen die bij menig gymnasiast een déjà vu zullen oproepen. Overleveringen zijn fragmentarisch en gekleurd, doorspekt met de visie en de overtuigingen van de overleveraar. De vraag ‘wie was Socrates?’ zullen we nooit eenduidig kunnen beantwoorden. Toch zijn alle overleveringen het over één ding eens: Socrates was iemand die argumenteerde en vragen stelde, iemand die de pretentie van mensen dat zij deskundig waren op de proef stelde en inconsequenties in hun overtuiging aan het licht bracht.

Socrates leefde in het Athene van de vijfde eeuw voor Christus (468-399 v. Chr.). Hij vond zijn kennis ontoereikend en hooguit benaderend. Daarom gaf hij ook geen colleges. Hij heeft nooit tijd genomen om te schrijven. Liever liep hij filosoferend door de straten van Athene. Socrates leefde sober. Materiële bezittingen zeiden hem niets.

Socrates maakte de filosofie begrijpelijk en toegankelijk voor de man op de straat. Hij was ervan overtuigd dat we het menselijk vermogen tot kritisch redeneren niet kunnen stimuleren zonder verwondering, de aangeboren, onverzadigbare nieuwsgierigheid die je bij kinderen aantreft. Die grondhouding van niet-weten, die ook in socratische vragen zo belangrijk is, is bedoeld om aan het licht te brengen dat iemands uitspraken – op een terrein waarop iemand kennis pretendeert te hebben – onsamenhangend of tegenstrijdig blijken te zijn. Socrates verwachtte bovendien dat zijn ge-

sprekspartner zijn mening duidelijk illustreert met concrete voorbeelden; hij had niets op met algemene en hypothetische uitspraken. Zo bereikte Socrates, vanuit een oprecht zoeken naar kennis en wijsheid, dat iemand helemaal zelf ontdekt dat zijn vermeende deskundigheid niet houdbaar blijkt te zijn. Pas dan is de ander bereid om zijn mening daadwerkelijk te herzien en open te staan voor nieuwe inzichten, om echt te leren.

Socrates deed dit vraag-en antwoordspel van kritisch redeneren op een sympathieke manier. Hij deed niets tegen iemands wil. Zelfs als het erop leek dat de gesprekspartner niet verder wil, gaf Socrates hem duidelijk ruimte om te stoppen.

Het lijkt alsof die vragen bij Socrates spontaan opborrelden en dat de dialoog zich spontaan en onvoorspelbaar ontvouwde. Niets is echter minder waar. Socrates stelde zijn vragen niet zomaar voor de vuist weg. Hij gebruikte zijn vragen om structuur te brengen in de dialoog en daarmee het doel van de dialoog–kennisvermeerdering–te bereiken. Want al neemt Socrates in zijn dialogen een onwetende houding aan, zijn vragen maken wel duidelijk dat hij wel degelijk over kennis beschikt. Die inhoudelijke kennis gebruikt hij bewust om de dialoog te sturen. Socrates stelt dan ook vragen als ‘Is het niet zo dat...?’ of ‘Deel je dat principe met me?’ Socrates’ methode van logisch weerleggen kwam voort uit zijn gedrevenheid om achter de waarheid te komen. Zijn kritische, onderzoekende manier van vragen maakte hem niet bij iedereen geliefd. Hij werd ook wel ‘de horzel’ van Athene genoemd.

In diezelfde periode was het gebruikelijk dat kennis werd overgedragen door de zogenoemde sofisten. Zij trokken van stad naar stad om jongelingen door verhalen kennis bij te brengen. Zij waren de kennisdragers van die tijd en werden door de rijken ingehuurd om deze kennis over te dragen aan hun zonen. Zij lieten zich ruim betalen voor hun kennis.

De sofisten doceerden vermeende waarheden die voetstoots werden aangenomen. Zo is er een voorbeeld van een dialoog met de sofist Protagoras dat laat zien hoe deze sofist klem komt te zitten op het moment dat hij niet meer kan terugvallen op zijn retoriek, zijn breedsprakige standaardlezing. In diverse dialogen die Plato heeft vereeuwigd, ligt Socrates in de clinch met sofisten. Keer op keer slaagt Socrates erin de inconsistenties en onvolledigheden in de redeneringen en uitgangspunten van de ‘alleswettende’ sofisten bloot te leggen.

Dit is ook de belangrijkste controverse tussen Socrates en de sofisten: de sofisten laten zich voorstaan op deskundigheid, zonder dat zij daadwerkelijk kennis hebben. Het verbaast daarom niet dat de sofisten in veel literatuur negatief worden afgeschilderd. Toch moet dit beeld wel wat genuanceerd worden. Een horzel kan alleen steken als hij een prooi heeft. In al zijn waarheidsliefde kon Socrates wel bestaande kennis ter discussie stellen, maar zelf bood hij geen nieuwe kennis aan. Het is de verdienste van de sofisten dat zij als eersten een onderwijsprogramma boden dat voorzag in geometrie, fysica, astronomie, medicijnen en kunst, maar vooral in re-

toriek en filosofie in de huidige zin van het woord. Kortom: als de sofisten geen kennis hadden aangeboden, hoe retorisch ook, had Socrates ook geen kennis ter discussie kunnen stellen om tot verdieping te komen.

1.2 Kenmerken van socratische vragen

‘Er is geen goed antwoord. Er zijn alleen goede vragen!’

(Christine Padesky)

Socrates had het talent om te luisteren en spontaan door te vragen. Met zijn kritische vragen slaagde hij er ogenschijnlijk moeiteeloos in iemand subtiel tot het inzicht te brengen dat de kennis waarover diegene dacht te beschikken, toch niet zo gefundeerd bleek.

Essentieel in zijn (en onze) benadering is de zogenoemde ‘socratische onwetendheid’. Daarmee wordt bedoeld een oprechte nieuwsgierigheid en verwondering, bijna zoals je die alleen nog bij kinderen aantreft, omdat die zich nog geen vaste mening of vast oordeel gevormd hebben. Totdat wij, volwassenen, ze dat afleren en ze aanleren om logisch te denken. In onze samenleving met de talloze kennis- en informatieprikkels leren we al snel te analyseren, te interpreteren en te denken in termen van oorzaak en gevolg, ook al zijn dat soms schijnverbanden. Al snel denken we te begrijpen wat iemand bedoelt en vragen we niet verder door. We interpreteren een situatie en verbinden daaraan een mening. Stel dat je een collega hoort zeggen: ‘Met die man is niet te werken!’ Natuurlijk ken je als collega de persoon in kwestie, de kans is groot dat je precies begrijpt (beter gezegd: denkt te begrijpen) wat hij bedoelt. Maar weet je dan echt waarmee jouw collega precies een probleem heeft? Op zo’n uitspraak doorvragen, oprecht willen weten waarvan je collega nu last heeft, noemen we socratische onwetendheid. Alsof je de persoon in kwestie niet kent, stel je vanuit een oprechte belangstelling vragen als ‘Wat doet hij dan?’, ‘Wat maakt het dan zo lastig voor jou?’ ‘Doet hij dat alleen bij jou of hebben anderen er ook last van?’, ‘Doet hij ook dingen waarbij je wel goed met hem kunt werken?’

Socratisch onwetend zijn wil zeggen dat niets als vanzelfsprekend wordt aangenomen. De kunst is om (weer te leren) vragen te stellen; elk antwoord op die vragen roept vanzelf weer nieuwe vragen op. Vrijwel elke situatie laat zich op deze socratische manier uitdiepen. Vandaar dat je heel goed die dialoog met jezelf kunt aangaan en op eigen kracht ‘waarheden’ kunt onderzoeken. Dat maakt socratische vragen stellen tot een zelflerend proces.