

---

# Groepsgerichte waarneming met groepsinterview en groepsdiscussie

H. J. M. Hüttner

## 1. Inleiding

De literatuur over de verschillende vormen van het interview bevat meestal naast een beschrijving over de toepassing van de besproken methode, ook een aantal voor- of nadelen ervan. Zo is bekend dat het individuele interview minder geschikt is om valide informatie te verschaffen over houdingen en/of gedragingen die nogal sterk bepaald worden door de werking van de zgn. 'sociale controle', m.a.w. het verschijnsel dat een individuele meningsvorming onderhevig is aan beïnvloeding zowel door het heersende waarden- en normenpatroon, als door de personen en instituties die het onderschrijven of (gedeeltelijk) afwijzen. Bij het individuele interview wordt een respondent niet direct geconfronteerd met zijn omgeving en de andere positiebekleders daarin. Antwoorden over individuele houdingen kunnen daardoor méér in de richting van eigen wenselijkheid gekleurd worden, dan ze in feite in hun effectuering bezitten. Dit klempt des te meer wanneer het gaat om informatie over sociale verschijnselen waarop meerdere positiebekleders, meestal in onderling samenspel, hun invloed uitoefenen. Ook bij sociale processen waar meerdere individuen aan een beslissing meewerken is het duidelijk dat men in feite rekening houdt met de mening van de andere positiebekleders waarmee men samen in de zelfde sociale context zit. In dergelijke situaties, zo blijkt uit de literatuur (zie o.a. Mangold, 1960), zou het individuele interview als materiaalverzamelingsstechniek minder geschikt zijn en het groepsinterview wellicht soelaas kunnen bieden.

Zo is bekend dat de provinciale overheid in verband met een keuze uit meerdere gewestelijke structuurplannen onder de bevolking inspraakprocedures organiseert, om met de daarbij verzamelde gegevens een keuze gemakkelijker te maken en te motiveren. Deze inspraakprocedures maken gebruik van de groepsdiscussie om de gewestelijke structuurplannen te bespreken in (kleine) groepen, waarna een groepsinterview de groepsmening registreert. Bij de uiteindelijke beleidsbeslissing zal men hiervan een nuttig gebruik kunnen maken.

In de literatuur over het groepsinterview wordt meestal weinig aandacht besteed aan de vraag voor welke verschijnselen dit nu een adequate waarnemingsmethode zou zijn. Impliciet wordt wel verondersteld dat het geschikt is

voor het waarnemen van individuele gegevens. Een aantal studies waarin het groepsinterview de waarnemingsmethode is worden door Scheuch (1962) in een overzichtsartikel vermeld. Voor de groepsdiscussie is het vinden van toepassingen wat moeilijker. Zo deze methode al in het sociologisch onderzoek voorkomt is dit meestal niet voor de waarneming, maar eerder om sociale veranderingsprocessen van de grond te krijgen. Toch willen we in dit artikel laten zien, dat ook de groepsdiscussie als waarnemingsmethode in het sociologisch onderzoek een belangrijke plaats kan innemen. In dit opzicht wijken beide methodes niet zoveel van elkaar af, wanneer het tenminste de bedoeling is om ze voor het waarnemen van groepsverschijnselen aan te wenden. In beide gevallen worden er aan de groep een of meerdere vragen voorgelegd, waarop dan een groepsantwoord wordt verwacht hetgeen meestal via een discussieproces tot stand komt. Men noemt deze waarneming een *groepsinterview*, als gevraagd wordt naar een *groepsmening* of *groepshouding*. Bij een *groepsdiscussie* zijn de vragen eerder een middel om de onderzoeker via het daarop volgende discussieproces in de gelegenheid te stellen inzicht te krijgen in groepsstructuur of groepsproces(sen).

Wanneer sociologen van de groepsdiscussie gebruik maken is dit meestal met de bedoeling om gegevens te verkrijgen, waarbij interacties tussen groepsleden een rol spelen. De *omvang* van zo'n groepering zal dan een zodanige interactiestructuur moeten toelaten waardoor een betrokkenheid van alle groepsleden mogelijk blijft. Er zijn collectiviteiten waarbij dit niet of slechts ten dele het geval is, zoals bij vele organisaties. Bij dergelijke complexe sociale systemen zal een groepsinterview of groepsdiscussie, waarbij bijvoorbeeld alle personeelsleden betrokken worden, niet tot het gewenste resultaat leiden. Dit kan worden opgelost door binnen een sociaal systeem de totale populatie in bij de bestaande situatie aangepaste sub-groepjes op te delen. Daarvoor kunnen in een bedrijfsorganisatie de (werk)afdelingen worden gebruikt. Ook zou men discussiegroepen kunnen samenstellen die op de een of andere manier een afspiegeling vormen van de collectiviteit waarover men gegevens wil verzamelen. Op deze aspecten en eventueel daarmee samengaande manipulaties zullen wij verder niet ingaan. Ons uitgangspunt is de (kleine) groep waarin een interactiestructuur aanwezig is. Het individu maakt dan deel uit van de eenheid waarover de gegevens verzameld gaan worden en voor hem is een groepsgewijze benadering nogal verschillend van de situatie waarin gevraagd wordt te reageren op vragen van een interviewer. Het aanhoren van de diverse meningen van de andere groepsleden met het tegelijkertijd optredende proces van geven en nemen in de discussie, heeft uiteindelijk zijn effect op de meningsvorming. In een groepssituatie kan een eerder ingenomen standpunt worden gemodificeerd. Zelfs kan de keuze voor een bepaalde mening in de groep anders uitvallen, dan bij een individuele benadering in een persoonlijk gesprek bijvoorbeeld. In de laboratoriumsituatie is dit verschijnsel al vele malen onderwerp van studie geweest

(Meyers en Lamm, 1975.) Als deelnemer aan een groepsdiscussie blijkt men namelijk een groter risico te willen lopen, dan bij een individuele benadering. Groepsexperimenten hebben aangetoond, dat een groepsadvies of een groepsmening extremer uitvalt in dezelfde richting als het gemiddelde van de individuele antwoorden vóór de groepsdiscussie. Met anderen samen durft men dus een groter risico te adviseren of te nemen; als eenling is men veel voorzichtiger. Men durft zich in de groep (en als groep) extremer op te stellen, omdat dit door de overige groepsleden gesanctioneerd wordt. Bij een groepsbesluit hoeft men dan niet zo bang te zijn anderen tegen de haren in te strijken, want men weet zich gesteund door de overige groepsleden die ook achter dit gezamenlijk besluit staan. Het risico dat men er op zal worden aangevallen is nu over meer personen gespreid. Deze grotere risicobereidheid in groepen wordt in de literatuur met de term *'risk-shift'* aangeduid. Deze *'risk-shift'* komt overeen met de door Walker en Main (1973) beschreven verandering die gerechtelijke vonnissen ondergaan, als ze in plaats van op een individuele beslissing te berusten, geformuleerd worden na een besluitvormingsproces waaraan door meerdere rechters is deelgenomen. Dit vonnis wijkt dan af van de geaggregeerde individuele uitspraken, indien deze bijvoorbeeld voorafgaande aan de gezamenlijke besluitvorming zouden zijn vastgesteld. Tijdens de gezamenlijke beraadslaging kunnen de rechters gemakkelijker vasthouden aan de geldende jurisprudentie, die mede door hun eigen vakgenoten is geformuleerd, dan wanneer ze elk afzonderlijk tot een oordeel moeten komen. In het laatste geval spelen de waarden en normen die buiten hun beroepswereldje gelden veel sterker door. Dit leidt er toe dat de rechter zonder steun van zijn collega's, voorzichtiger van deze jurisprudentie gebruik zal maken en dan bijvoorbeeld een milder vonnis zal vellen. Er komt dan een keuzeverandering tot stand (of *'choice-shift'*) op grond van een wisselend referentiekader. De auteurs verwijzen hiervoor naar de *'value-theory'* die zegt dat in de groepsdiscussie vooral een mechanisme werkzaam is waarbij de *'gewenste culturele waarden'* van de samenleving, de beroepsgroep of een andere collectiviteit waartoe de discussianten behoren, sterk in de oordeelsvorming worden betrokken. Bij een gelijkgestemde groepering kan dit gemakkelijker een homogeniserend proces zijn, dan bij de zgn. ad-hoc samengestelde groepen waar iedereen zijn eigen ervaring mee inbrengt en de *'gewenste culturele waarden'* niet voor iedereen hetzelfde hoeven in te houden. Een op te treden *'choice-shift'* is dan m.i. niet volledig vanuit deze theorie te verklaren, maar ook vanuit het mechanisme dat een groep van groter risico durft te aanvaarden dan de afzonderlijke groepsleden.

Met dit verschijnsel moet natuurlijk ook in het sociologisch onderzoek rekening worden gehouden, indien als waarnemingsmethode van de groepsdiscussie of het groepsinterview gebruik gemaakt wordt. Binnen het sociologisch onderzoek worden beide methodes slechts sporadisch toegepast. Voor zover

men ze hanteert is dit meestal het geval in een 'pilot-study', met de bedoeling een eerste inzicht te verwerven in een te bestuderen sociale werkelijkheid. Al een enkele keer ziet men groepsdiscussie en groepsinterview gebruikt worden voor het verzamelen van gegevens; die in de analyse-fase nodig zijn (I.T.S., 1966; Hüttner, 1975).

Vooral bij het tot stand komen van te nemen groepsbeslissingen, te geven groepsadviezen en groepsmeningen kan het 'risk-shift' mechanisme de uitkomst mede bepalen. Als in een onderzoek dergelijke variabelen zijn opgenomen, dan kan dus niet meer worden volstaan met het aggregeren van individuele kenmerken, maar zal de onderzoeker gebruik dienen te maken van een groepsgerichte benadering. Dit is de les die uit het bovenstaande te trekken is.

Natuurlijk blijven er nog voldoende groepsgegevens over waarvoor de aggregatiemethode wel gebruikt kan worden, zoals bijvoorbeeld gemiddelden en percentage verdelingen. Eveneens bestaan er groepskenmerken die via groepsdiscussie of groepsinterview verzameld worden en waarbij het 'risk-shift' mechanisme niet zal voorkomen. Een voorbeeld hiervan zijn de structurele groepskenmerken, welke afgeleid worden uit de interacties tussen de groepsleden. We zien dus dat groepsinterview en groepsdiscussie voor de waarneming soms niet te vermijden zijn. Vandaar dat we er in de volgende bladzijden de nodige aandacht aan zullen besteden. We gaan daar achtereenvolgens in op de soorten groepseigenschappen die er mee waargenomen kunnen worden en tenslotte op een aantal vereisten waaraan het onderzoek en de onderzoeker moeten voldoen om deze waarnemingsmethoden te kunnen hanteren.

## 2. Groepseigenschappen en groepgerichte waarneming

Het groepsinterview maakt gebruik van de mogelijkheid het individu als groepslid met zijn interacties van en naar de leden van de groep waar te nemen. Individueel gedrag is via deze interactiepatronen mogelijk, maar wordt er ook door beperkt. Andere eigenschappen van de groep zoals het heersende waarden- en normensysteem spelen hierop ook nog in. Al deze collectiviteits- of groepseigenschappen worden door Lazarsfeld en Menzel (1961) in drie soorten onderverdeeld. We kunnen ons nu de vraag stellen welke van de door hen onderscheiden soorten groepskenmerken met het groepsinterview zijn waar te nemen.

*Analytische groepskenmerken* worden berekend vanuit de individuele eigenschappen. Voor de waarneming van de individuele eigenschappen wordt meestal het groepsinterview niet gebruikt.

Voor de *structurele kenmerken* van de groep geschiedt de waarneming ook vaak door middel van een individuele ondervraging waarin zogenaamde sociometrische vragen voorkomen. Een andere waarnemingsmanier is het observe-

ren van interacties tijdens een groepsdiskussie. Als de groep discussieert kan de groepsstructuur worden geobserveerd, door te letten op de interactiepatronen die zich tussen de groepsleden ontwikkelen. We stellen zo de structurele groepskenmerken vast. Door eventueel ook nog te letten op de formele aard van deze contacten kunnen de interacties nog nader gespecificeerd worden (bv. zijn het vragen om verduidelijking of wordt er een oplossing voor een probleem geformuleerd). Dit laatste kan worden waargenomen met het observatieschema dat Bales (1963) hanteerde in een onderzoek naar het verloop van een discussieproces in kleine groepen, waarbij gezocht werd naar een aantal vaste patronen volgens welke de groepsleden tot een gezamenlijke oplossing van een bepaald aan hen voorgelegd probleem kwamen. Bales wilde enkel een aantal formele groepseigenschappen vaststellen, die de loop van zo'n discussie bepalen. Het inhoudelijke onderwerp doet dan niet ter zake. Bij een dergelijke groepsdiscussie wordt als eindresultaat niet de groeps mening vastgelegd, maar zal de onderzoeker letten op de wijze waarop de discussie verloopt. Dit doet hij niet door de groepsleden naar hun gedrag te vragen, maar door zelf hun interactie te observeren. We zijn dan wel haast ongemerkt overgestapt van groepsinterview en groepsdiscussie naar de observatie van groepsprocessen. Het observatieschema van Bales heeft, al of niet in gemodificeerde vorm, in het onderzoek naar groepsverschijnselen veel navolging gevonden.

Als derde en laatste soort kennen we nog de *globale groepskenmerken*, die aan groepen worden toegeschreven zonder daarmee iets over elk der groepsleden te willen zeggen. Lazarsfeld en Menzel (1961, p. 428-429) noemen o.a. de volgende voorbeelden: een classificatie van maatschappijen naar een geschreven taal; landen kunnen gekarakteriseerd worden naar de ratio van het nationale budget besteed aan onderwijs en bewapening; de bebouwingsdichtheid van een stad is er een globaal groepskenmerk van; de toegankelijkheid van een dichtst bij liggende stad is een globaal groepskenmerk van een dorp. Voor de waarneming van *deze* globale groepskenmerken hoeft men het groepsinterview niet te gebruiken. Maar er worden ook nog *andere* globale groepskenmerken in de literatuur onderscheiden. Cattell (1948, p. 49) beschrijft de zgn. '*syntality*' variabelen; deze hebben betrekking op gemeenschappelijke handelwijzen van de groep als geheel, het gedrag van de groep zelf, bijvoorbeeld de agressie van een groep tegenover andere groepen. Het kan zijn dat dergelijke gemeenschappelijke handelwijzen al langer vastliggen. Men heeft ze gestructureerd en tot het cultuurbezit van de groep verheven zoals bijvoorbeeld een inwijdingsritueel voor nieuwe leden. Ook andere waarden, normen en doelstellingen van de groep waarnaar de groepsleden refereren bij hun gemeenschappelijk handelen behoren tot de '*syntality*'. Door sommige auteurs worden deze kenmerken weergegeven met de term '*style*' variabelen waaronder dan ook nog worden begrepen: de atmosfeer in de groep, de aard van het leiderschap en de groeps Moraal

(Golembiewski, 1962, p. 180-181).

'Syntality' of 'style' kenmerken duiden op een beschrijving van de toestand waarin zich de groep op een bepaald moment bevindt. Een herhaalde meting kan natuurlijk naar veranderingen in het groepsleven verwijzen, maar in het algemeen voorziet men toch voor deze groepskenmerken een lange levensduur waardoor het groepsleven een stabiel verloop kan hebben.

Er zijn ook groepsgebeurtenissen en groepsgedragingen die men niet kan voorzien en die meestal optreden als er in de groep een plotselinge (on)gewenste gebeurtenis plaats vindt. De daaruit voortkomende kenmerken worden 'emergent' kenmerken genoemd. Bijvoorbeeld als een groepslid of de groepsleider niet komt opdagen, of wat nog erger is als een plotselinge ramp de groep treft, kan dit gevolgen hebben voor de variabelen welke onder 'syntality' of 'style' genoemd zijn. Bestaande waarden en gedragspatronen hebben hun werkingskracht verloren en er zijn ook nog geen nieuwe oplossingen om adequaat op nieuwe situaties te kunnen reageren. Zo gauw er echter weer wat zicht op de nieuwe situatie binnen de groep komt, ontstaan er meestal snel weer nieuwe gedragsmogelijkheden, waardoor de groepsleden gezamenlijk kunnen handelen.

Het ontstaan van 'emergent' kenmerken kan met het groepsinterview slechts retrospectief worden waargenomen. De groepsleden kunnen dan vertellen hoe de groep reageerde achtereenvolgens vóór het 'emergency' moment, op het moment zelf en erna. 'Emergent' kenmerken hebben een korte duur en zijn meestal verantwoordelijk voor veranderingen in de andere groepskenmerken (zowel de globale- als de analytische- en de structurele groepskenmerken).

'Syntality' of 'style' kenmerken kunnen uitstekend met een groepsinterview worden waargenomen, waarbij we nogmaals goed moeten bedenken dat het bij die waarneming niet om de individuele zienswijzen of gedragingen gaat, maar om die van de groep als geheel. De groep is een systeem waarbinnen de individuele leden natuurlijk wel worden benaderd en aangesproken, maar hun gezamenlijke interactie en het daaruit voortvloeiende groepsstandpunt bepalen het antwoord. Formele groepsstandpunten zouden nog wel door een individuele benadering achterhaalbaar zijn, omdat ze meestal al ergens (in notulen, reglementen) verwoord zijn en dus bekend bij elk actief groepslid. De informele standpunten daarentegen zijn vaak belangrijker voor het reilen en zeilen van de groep. Om die nu boven water te krijgen moeten ze middels een communicatieproces worden verwoord. Het groepsinterview kan hierbij de helpende hand bieden. Wanneer deze methode wordt aangewend om groepsmeningen, gedragingen en houdingen vast te leggen, dan moeten de uitspraken van de afzonderlijke groepsleden op een bepaalde manier bewerkt worden. Men kan niet volstaan met ze letterlijk te noteren zoals bij het individuele interview. Maar om als groepskenmerk te kunnen dienen moet de onderzoeker ook letten op de

onderlinge samenhang tussen de individuele uitspraken, die tesamen met gegevens over de (machts)positie van elke respondent in de groep pas een valide waarneming mogelijk maken.

Sommige onderwerpen kunnen in een groeps gesprek, eerder dan in het individuele interview, spontane reacties uitlokken. Vooral in gevallen waarin men merkt en hoort dat de een over een bepaald onderwerp durft te praten, zullen de anderen het ook eerder durven. Het resultaat is dan een genuanceerde informatie, die verder gaat dan antwoorden zoals 'mee eens' of 'niet mee eens'. Voorwaarde is wel dat degene die spontaan reageert ook sociaal geaccepteerd is in de groep, om reacties op te kunnen roepen van de andere groepsleden. Daarbij bestaat wel het gevaar dat er gelegenheidsmeningen bedacht kunnen worden die geen enkele realiteitswaarde bezitten.

Uit het bovenstaande blijkt duidelijk dat groepsinterview en groepsdiscussie als waarnemingsmethoden zeer nauw met elkaar verweven zijn. Zoals in de vorige paragraaf werd opgemerkt is er slechts een accentverschil aan te wijzen. Het groepsinterview richt zich meer op de waarneming van de groeps meningen en houdingen, terwijl de groepsdiscussie vooral inzicht in de structuur van de groep geeft. Het gemeenschappelijke aspect in beide methoden is het groeps gesprek. Deze verbale interactie tussen de groepsdeelnemers is dan het object van de waarneming. Wat er uit gehaald wordt, bepaalt de vorm waarin het gesprek zal verlopen.

De bruikbaarheid van beide waarnemingsmethoden wordt in de literatuur vaak gekoppeld aan het explorerend onderzoek. Daarbij gaat het er meestal om een overzicht te krijgen van de belangrijkste variabelen die mogelijk samen zullen hangen met het te bestuderen sociale verschijnsel. Meestal neemt het groepsinterview dan het karakter aan van een open gesprek door de onderzoeker gevoerd met een aantal 'bevoorrechte getuigen' die zelf op de een of andere manier direct bij het probleem betrokken zijn. Ook bij toetsend onderzoek kent men het gebruik van groepsdiscussies, bijvoorbeeld bij het toetsen van theoretisch gefundeerde hypothesen omtrent communicatieprocessen. De functionaliteit van het groepsinterview en de groepsdiscussie is dus voornamelijk daar te localiseren waar de onderzoeker gebaat is bij het verkrijgen van (kwalitatieve) eigenschappen van collectiviteiten, die zich niet of slechts gedeeltelijk via aggregatie uit de kenmerken der samenstellende delen laten indiceren.

### 3. De praktische toepassing van het groepsinterview

Het waarden- en normenpatroon in een groep levert vaak één (of meerdere) groepskenmerk(en) op, waarin een onderzoeker geïnteresseerd kan zijn en die hij dus zo zuiver mogelijk wil vaststellen. Hij zou daartoe de groepsleden

individueel kunnen ondervragen, maar kan ook een 'hearing' organiseren waaraan iedereen (zowel groepsleden als niet-leden) die de groep kent kan deelnemen. Dit kan relevante informatie over de groep opleveren, maar het gevaar van vertekening is aanwezig. Bij het individueel benaderen van groepsleden en in sterkere mate nog bij een 'hearing' doet zich namelijk de moeilijkheid voor dat elke deelnemer niet alleen een onderdeel is van de groep waarbinnen de waarneming plaats vindt maar ook posities in andere groepen inneemt. We weten dan niet vanuit welke referentiekader een respondent de vraag beantwoord en kunnen zijn antwoord moeilijk interpreteren.

Voor dit probleem is een oplossing gevonden, namelijk die vorm van groepsinterview waarbij interactie tussen de groepsleden wordt toegelaten en elk groepslid naar zijn mening wordt gevraagd, terwijl de overige groepsleden meeluisteren als hij zijn antwoord geeft. Daardoor wordt de werking van de groepscontrole geactiveerd, zodanig dat de afzonderlijke groepsleden als het ware worden geprest, om vanuit het waarden en normenpatroon van de eigen groep te antwoorden en daarbij hun gebondenheid aan eventuele andere referentiekaders (buiten deze groep) te vergeten. Het resultaat van zo'n waarneming gaat niet verder dan een weergave van aantallen groepsleden die zus of zo denken cq. handelen en komt dus eigenlijk niet verder dan de mogelijkheid vanuit deze waarnemingen analytische groepskenmerken samen te stellen.

Worden echter waarnemingen van groepskenmerken verlangd zoals 'syntality' of 'style' en 'emergent properties', dan zal de waarneming eerder op het groepsniveau gericht dienen te zijn. Een groepsinterview krijgt dan een andere functie en een daarop aangepaste vorm. De ondervrager richt zich dan niet in de eerste plaats tot de afzonderlijke individuen, maar tot de groep als geheel. Als er om een groepsmening gevraagd wordt, kan elk der leden daartoe het zijne in de onderlinge communicatie daarover bijdragen, maar uiteindelijk wordt door de ondervrager naar een formulering gezocht waarin alle groepsleden zich kunnen vinden. Dit sluit de mogelijkheid van een minderheidsstandpunt niet uit. Aan de interviewer worden in zo'n situatie dus extra eisen gesteld, die met name te maken hebben met de gave een vraag voor een groep duidelijk te kunnen formuleren en het kunnen verwoorden van het groepsantwoord. Dit laatste zal de interviewer alleen kunnen klaar spelen door de groep er bij (regelmatige) tussenpozen op te wijzen, dat hij een groepsantwoord verlangt. Daartoe zal hij zich de moeite getroosten om de uitspraken van de groep welke tot een definitief groepsantwoord bijdragen voor de groep te formuleren en deze vervolgens ter discussie te stellen. Dit is een waarnemingsprocedure waarbij de groep in étappes geconfronteerd wordt met haar eigen voortgang. Behalve een goed oor voor datgene wat als (onderdeel van) een groepsmening wordt uitgesproken, moet de interviewer in deze situatie de capaciteiten bezitten het groeps gesprek te leiden, opdat de discussianten niet afdwalen van de oorspronkelijke vraagstel-



ling, het groepsinterview lijkt in zo'n geval op een groepsdiscussie en de daarvoor vereiste technieken zijn dan ook toepasbaar.

Een andere mogelijkheid is, om de in het discussieproces gerijpte groepsmening na afloop ervan bij elke deelnemer afzonderlijk vast te stellen en vervolgens naar het groepsniveau te aggregeren. Alle deelnemers aan de discussie kunnen op deze manier hun mening over het groepsstandpunt kwijt en voor de verbaal minder begaafden voorkomt deze procedure, dat hun mening wordt ondergesneeuwd. De zo verkregen groepsmening berust dan echter wel weer op een waarneming op individueel niveau en levert een analytisch groepskenmerk op. Wanneer een groepsinterview wordt gebruikt voor het waarnemen van dergelijke gegevens lijkt het op een individuele enquête. Met de schriftelijke groepsgewijze ondervraging (de *klassikale enquête*) is de overeenkomst dan het grootst. Bij deze vorm van groepsinterview wordt evenals bij het individuele gestructureerde interview de interactie tussen de respondenten uitgesloten. Men hoeft dan niet op elkaar te letten bij het (schriftelijk) beantwoorden van de vragen. Iets wat men in het bijzijn van anderen niet zou vertellen, kan in deze omstandigheden wel worden beantwoord. Vergelijkende studies hebben uitgewezen dat een schriftelijke ondervraging minder remmingen veroorzaakt bij de beantwoording van persoonlijke vragen, dan wanneer deze vragen door een interviewer gesteld worden. Voor de praktische uitwerking van deze opmerkingen verwijzen wij naar de uitgebreide literatuur, waarin de schriftelijke ondervragingstechnieken beschreven staan (Wieken, 1974).

Of men aldus op het individuele niveau waarneemt, of zich tot de groep richt, zal voornamelijk afhangen van de kwaliteit van de discussieleider en van de verbale kwaliteiten der deelnemers. De voorkeur verdient o.i. echter het groepsinterview waarin de onderlinge discussie een centrale plaats inneemt, omdat daarbij op groepsniveau een standpunt door de groepsleden wordt geformuleerd, hetgeen bovendien anders zou kunnen uitvallen dan bijvoorbeeld een gemiddelde individuele mening, zoals Walker en Main (1973) hebben aangetoond. Zo'n groepsinterview krijgt dan ook de kenmerken van een groepsdiscussie waarover in de volgende paragraaf nader wordt uitgebreid.

#### 4. De praktische toepassing van de groepsdiscussie

Omdat een toepassing van de groepsdiscussie in het sociologisch onderzoek nog niet zo vaak voorkomt, leek het ons nuttig een aantal praktische overwegingen uit de bestaande literatuur bij elkaar te zetten. Vooral ook omdat de groepsdiscussie een belangrijke bijdrage kan leveren aan het groepsinterview, indien daarmee tenminste globale groepskenmerken worden waargenomen. Voor een uitgebreide uiteenzetting over de toepassing van de groepsdiscussie verwijzen wij naar Bormann (1975).

#### 4.1. *De grootte en de samenstelling van de groep en de duur van de groepsdiscussie*

Wanneer men in de literatuur zoekt naar aanwijzingen over de grootte van de discussiegroep worden er nog al variërende aantallen genoemd. De optimale grootte die men daaruit zou kunnen destilleren bedraagt tien tot twaalf personen. Merton e.a. (1956, p. 137) achten het belangrijker dat de omvang van een groep zo groot wordt dat een adequate deelname aan de discussie voor het merendeel der groepsleden verzekerd is. Bovendien moet de groep ook weer niet te klein zijn, zodat een groepsdiscussie evenveel informatie zou gaan opleveren als een individuele benadering. Juist de interactie moet er borg voor staan dat de groepsleden door elkaar aan te vullen en te corrigeren tot een groepsstandpunt kunnen komen. Over de samenstelling van een discussiegroep wordt bijna steeds opgemerkt dat een hoge mate van homogeniteit dient te worden nagestreefd. Hierdoor wordt het voor de groep gemakkelijker om eensluitende groepsstandpunten binnen een redelijke tijdsduur te formuleren. Van iedereen moet verwacht kunnen worden dat hij actief aan de discussie *kan* deelnemen. Het is bekend dat bij heterogeen samengestelde groepen degenen met een lage opleiding of met minder ter zake kundige kennis, eerder hun mond houden. Het is de taak van de discussieleider deze 'zwijgers' bij de discussie te betrekken, aangezien ook hun inbreng van belang kan zijn. Zijn daarentegen de tegenstellingen binnen de groep groot, dan duurt het erg lang voor de minderheids- en meerderheidsstandpunten bekend zijn. Bij ad-hoc te vormen discussiegroepen is de homogeniteitsvoorwaarde wel na te komen, maar veelal zullen bestaande groeperingen onderzocht worden, of wordt de discussiemethode gehanteerd om bestaande tegenstellingen zichtbaar te maken. Dan is het wellicht beter de discussietijd over een aantal dagen te verdelen, of zelfs met nog langere tussenpozen te werken. Wanneer een groepsdiscussie over meerdere perioden gespreid is, zal het vaak voorkomen dat er groepsleden niet aanwezig zijn, waardoor de groep over het geheel genomen geen constante grootte meer is. De eindformulering van een groepsmening wordt daardoor onbetrouwbaar.

Er zijn methodes volgens welke de discussiestof in kleinere eenheden opgedeeld kan worden (Hüttner, 1975). Een vruchtbaar gesprek mag niet langer dan twee en een half uur duren.

#### 4.2. *De structurering van de discussie*

Schematisch wordt het gespreksverloop doorgaans als volgt gekarakteriseerd: inleiding, aanbieden van het gespreksonderwerp, gesprek over het onderwerp, directe vraagstelling door de discussieleider welke is gericht op een samenvatting van het voorgaande, afsluiting van de discussie.

Het gesprek kan ook uit een aantal (reeks) stimuli bestaan die na elkaar

volgens dit schema aan de orde worden gesteld. Een probleem waarvoor men een oplossing wenst te formuleren is immers meestal weer in een aantal subproblemen te onderscheiden, welke achtereenvolgens als gespreksonderwerp kunnen dienen. Bij het opstellen van onderwijsprogramma's zal men het bijvoorbeeld eerst eens moeten zijn over de doelstellingen en eindtermen, alvorens men zich over de middelen gaat buigen waarmee het een en ander gerealiseerd kan worden. Zo kan dus in een discussie de directe vraagstelling en de daaruit voortvloeiende samenvatting een aanleiding vormen voor een nieuwe stimulus.

Voor een vruchtbare discussie moet de onderzoeker/discussieleider er voor zorgen, dat alle deelnemers ingelicht worden over de probleemstelling van het onderzoek, de plaats van deze discussie binnen de onderzoeksopzet en indien van toepassing waarom zij nu juist zijn uitgekozen om een bijdrage aan dit onderzoek te leveren. Ook deelt de onderzoeker nog mede dat de discussie zal uitmonden in een groepsstandpunt of inzicht zal geven in de communicatiestructuur. Ieders persoonlijke inbreng wordt daarvoor gevraagd. Daartoe is een open gespreksituatie noodzakelijk; eventuele individuele weerstanden kunnen door een goede inleiding worden weggenomen. De onderzoeker moet vervolgens het gesprek mogelijk maken door een stimulus te introduceren. Deze moet concreet zijn, actueel en aansluiten bij de alledaagse ervaring van de groepsleden, zodat zij er zich persoonlijk en emotioneel bij betrokken kunnen voelen. Pas in zo'n situatie mag verwacht worden dat alle groepsleden er met elkaar op zullen reageren.

Wil de groepsdiscussie inzicht geven in de groepsstructuur, dan zal de discussieleider het gesprek op zijn beloop laten. Zijn taak zal dan voornamelijk bestaan uit het observeren van de interactiepatronen. Moeten er beslissingen genomen worden dan zal de discussieleider een mogelijk afdwalen van het thema snel signaleren en zo nodig corrigeren. Spontaneiteit tijdens de groepsdiscussie is erg belangrijk. Deze zal toenemen als de discussie zich afspeelt in een neutrale omgeving en de deelnemers zo mogelijk anoniem blijven. Wordt er een groepsstandpunt verlangd dan heeft de discussieleider de taak datgene wat besproken is samen te vatten en aan de groep ter verificatie voor te leggen. Hij zal de groep vragen stellen om tot een juiste analyse van het afgelopen gespreksonderdeel te komen. Wanneer de groep tenslotte accoord gaat met de eindformulering, kan het gesprek worden afgesloten. De functie van discussieleider is dus geenszins een sinecure. Abrams (1949, p. 505) schrijft hem de volgende kwaliteiten toe: 'hij moet duidelijk zijn en gemakkelijk kunnen spreken, zelfbewust, waakzaam, stimulerend, geruststellend, goed geïnformeerd, zich gemakkelijk aanpassend, opmerkzaam, onverstoorbaar en objectief; tenslotte moet hij zijn ervaringen kunnen vertalen en analyseren'.

## 5. Besluit

De mogelijkheden van de beide hiervoor besproken methodes voor de waarneming van de sociale werkelijkheid zijn wellicht nog uit te breiden met andere methodes waarbij de onderzoeker ook meer waarde hecht aan respondent's eigen formulering als antwoord op een vraag, dan aan de min of meer gedwongen situatie waarin de respondent zijn antwoord op een gestandaardiseerde vragenlijst moet aankruisen. Bij de groepsdiscussie en het groepsinterview wordt aan de respondent deze vrijheid optimaal gegeven, waarbij de onderzoeker hem ook nog zoveel mogelijk binnen zijn eigen vertrouwde communicatiestructuur zal benaderen. Vandaar dat deze methoden nauw samengaan met observatietechnieken.

Wij hebben ons vooral bezig gehouden met de functie die beide methodes kunnen hebben wanneer het om de waarneming van groepskenmerken gaat of om de bestudering van sociale processen. Naast hun waarnemingsfunctie kunnen groepsinterview en groepsdiscussie ook een belangrijke rol spelen in beleidsvoorbereidende activiteiten, ofschoon zich dan weer problemen kunnen voordoen rond de wijze waarop de groepen worden samengesteld. Deze en aanverwante vragen zijn in dit artikel achterwege gebleven. Belangrijk evenwel blijft dat in alle gevallen waar groepsinterview en groepsdiscussie worden aangevend, een actieve inbreng van elke deelnemer vereist is, hetgeen met name een appèl doet op iemands kwaliteit als mondig burger. Naarmate een samenlevingsstructuur meer beïnvloed wordt door democratische idealen, zullen deze procedures ook vaker kunnen worden toegepast.

## Geraadpleegde literatuur

- Abrams, M., Possibilities and problems of group interviewing. *Public Opinion Quarterly*, 13 (1949) 502-506.
- Bales, R. F., Some uniformities of behavior in small social systems. in: Riley, M. W., *Sociological research*, New York, Hartcourt etc., 1963, pp. 98-111.
- Bormann, E. G., *Discussion and group methods, theory and practice*. New York, Karper & Row, 1975.
- Cattell, R. B., Concepts and methods in measurement of group-syntality. *Psychological review*, 55 (1948), 48-63.
- Golembiewski, R. T., *The small group, and analysis of research concepts and operations*, Chicago, 1962.
- Hüttner, H. J. M., Enkele opmerkingen over het samengaan van interne democratisering met innovatie binnen een schoolorganisatie, *Tijdschrift voor agologie*, 4 (1975), 224-243.
- I.T.S., Achtergronden van beroepskeuze, Nijmegen, april 1966 (repro).
- Lazarsfeld, P. F., Menzel, H., On the relation between individual and collective properties, in: Etzioni, A. (ed.), *Complex Organizations*, New York, Holt etc., 1961, pp. 422-440.

- Mangold, W., *Gegenstand und Methode des Gruppendiskussionsverfahrens*. Frankfurt a.M., Europäische Verlagsanstalt, 1960.
- Merton, R. K., Fiske, M., Kendall, P. L., *The focused interview*. Glencoe, Ill., The Free Press, 1956.
- Mijers, A. G., Lamm, H., The polarizing effect of groupdiscussion. *American Scientist*, 63 (1975), 297-303.
- Scheuch, E. K., Das Interview in der Sozialforschung, in: König, R. (Hrsg.), *Handbuch der Empirischen Sozialforschung*, Band I, Stuttgart, F. Enkeverlag, 1962, pp. 136-196.
- Walker, T. G., Main, E. C., Choice shifts in political decisionmaking: federal judges and civil liberties cases. *Journal of applied social psychology*, 3 (1973), 39-48.
- Wieken, K., Die schriftliche Befragung, in: Koolwijk, J. van, Wieken-Mayer, M. (Hrsg.), *Techniken der empirischen Sozialforschung*, Bd 4, Erhebungsmethoden: Die Befragung, München, Oldenbourg, 1974, pp. 146-161.