

## Argumenteren

Het onderdeel argumenteren bestaat uit een betoog met daarin standpunten met bijbehorende argumenten. Een standpunt, ook wel een mening genoemd, is een subjectieve opvatting die een mens heeft betreft een onderwerp. Hierbij maakt men kenbaar hoe diegene ergens over denkt. Een argument is wat men stelt om op grond daarvan een conclusie te trekken of om iets te bewijzen. Een betoog op haar beurt is een verdediging van een dergelijk standpunt middels argumenten en tevens middels het ontkrachten van tegenargumenten.

Wanneer er standpunten van verschillende personen met elkaar botsen, ontstaat er een verschil van mening. Wanneer men dit verschil opgelost wilt hebben moet er zich een beargumenterende discussie vormen waarin de verschillende standpunten tot uiting en onderbouwd worden.

Het voorbereiden van een betoog en het bekijken en hieruit argumenteren vanuit verschillende perspectieven van een standpunt geef inzicht en leidt tot nuancering. Een model wat hierbij kan helpen is dat van Toulmin. Hierin zijn naast argumenten en tegenargumenten, ook ondersteunende rechtvaardigingen en gedeeltelijke instemmingen (consensies) en voorbehouden opgenomen.

Een dergelijke uitwerking van een betoog middels het Toulmin-model is op de volgende pagina in het Engels te zien: <https://web.cn.edu/kwheeler/documents/Toulmin.pdf>

Drogredeneringen:

Tijdens een discussie komt het ook voor dat er drogredenen gebruikt worden. Dit zijn onjuiste en onjuist (voor de situatie) gebruikte redeneringen die aannemelijk lijken maar niet feitelijk gezien niet kloppen. Ze staan een democratische overeenstemming en nuanceering in de weg. Enige onderscheidende drogredenen zijn:

- Drogreden van de stok (Argumentum ad baculum)  
Hierbij wordt de tegenpartij onder druk gezet door een zinspeling op de negatieve gevolgen, wanneer de spreker zijn zin niet krijgt;
- Persoonlijke aanval (Argumentum ad hominem)  
Men spreekt twijfel uit over eigenschappen van de tegenpartij zoals karakter, intelligentie, kennis of goede trouw. Motieven van de tegenpartij worden ook wel verdacht gemaakt.
- Autoriteitsdrogreden (Argumentum ad verecundiam)  
Een bewering wordt berust op de autoriteit of geloofwaardigheid van diegene die de bewering doet. Een foutief gebruikte argumentatie wordt dan een drogreden.

## **Voorbeelden van toepassingen in de praktijk:**

### **Afdelingswijziging werkplek Primark**

Vanaf oktober 2017 heb ik op mijn werk aangevraagd een afdelingswijziging te willen. Ik werkte al sinds februari 2013 op dezelfde afdeling, namelijk op de vloer bij de t-shirts en de sportafdeling (tafels met gevouwen kleding en hangend gedeelte). Ik vond dat het tijd was om mijn toepassingsgebied te verbreden, alsmede meer afwisseling te krijgen in de plek waar ik werkzaam kon zijn. Hierop heb ik een motiverende brief geschreven aan het management waarin ik mijn standpunten weergaf met bijsluitend argumentatie die ervoor moest zorgen dat mijn verzoek ingewilligd werd. Als antwoord op deze brief heb ik een gesprek moeten voeren waarin ik nogmaals moest beargumenteren waarom ik vond dat deze wijziging nodig was en ik hierdoor vooralsnog op dezelfde manier zou functioneren binnen het bedrijf. Het verloop van dit gesprek is het bewijs van het competent zijn in het onderdeel argumenteren.

Mijn standpunt was algemeen gezien dat ik een andere werkplek wilde om zo mijn kennis van het bedrijf te verbreden en mijn motivatie op peil te houden. Aangezien het een tweedelig standpunt is, waren de argumenten ook enigszins op beide gericht of individueel onderbouwend.

Mijn argumenten vóór waren dat ik op deze manier (het krijgen van een andere afdeling):

- Meer kennis zou krijgen zaken binnen het bedrijf, naast de gebruikelijke werkzaamheden;
  - Daarmee mijn kundigheid zou vergroten
    - Daarmee mezelf als een potentiële kandidaat kon opstellen voor bijvoorbeeld werkzaamheden in de toekomst als supervisor van één of meerdere afdelingen.
- Motivatie zou behouden om met hetzelfde tempo en enthousiasme te werken;
- Mijn collega's hiermee kon tonen dat zij niet met ongenoegen op dezelfde plek hoefden te werken;
- Initiatief toon om door te groeien binnen het bedrijf;
  - Daarmee laat zien dat ik hart voor het bedrijf heb.

De tegenargumenten, respectievelijk bij de gegeven argumenten waren:

- Ik als normale medewerker geen extra kennis benodigd zou hebben naast de kennis die ik op de huidige werkplek al had;
- Wanneer ik dreig geen motivatie meer te hebben, ik eerder zou moeten overwegen om een andere baan in een ander bedrijf te kiezen;
- Dat ik mijzelf als individu moest zien en wat betreft een mindere motivatie geen voorbeeld hoefde te zijn voor mijn collega's.
- Ik dit initiatief ook kon tonen door direct te solliciteren naar een hogere functie, in plaats van het krijgen van een andere afdeling met het behoud van de functie die ik al heb.

Deze tegenargumenten heb ik zoveel mogelijk proberen te weerleggen middels wederom respectievelijk:

- Het nooit iets negatiefs is om extra kennis op te doen, ook al wordt dit niet van mij verwacht in de huidige functie en de daarbij behorende werkzaamheden die ik verricht;
- Ik in ieder geval wilde proberen om het gebrek aan motivatie op de huidige werkplek op te lossen in plaats van direct naar een andere baan te zoeken. Omdat dit voor mij een makkelijkere oplossing is en het de werkgever meer inzicht geeft in het feit of dat deze kans een positieve uitkomst kan hebben, ook voor in de toekomst wanneer mogelijk andere werknemers dit verzoeken;
- Ik uit ervaring op de werkvloer te horen krijg dat een mindere motivatie aanleiding geeft bij de collega's om ook minder hun best te doen en hun ongenoegen meer tot uiting te brengen;
- Met het krijgen van een hogere functie zou ik meer uren moeten maken, wat in combinatie met mijn huidige studielast gewoonweg niet mogelijk is. Een andere weerlegging was dat ik met de functieverandering (met verplichte urenvermeerdering) meer zou verdienen, waardoor ik boven de grens uit zou komen voor bijverdienen wanneer gekeken wordt naar toeslagen.

Tevens heb ik meerdere drogredenen gebruikt:

- Als ik niet op een andere afdeling gezet zal worden, zullen de werkzaamheden, nog meer als nu, door mij minder interessant gevonden worden, waardoor ik minder mijn best zal doen en waardoor dit gebrek aan inzet mijn collega's ook op een dusdanige negatieve manier zullen beïnvloeden waardoor er over het algemeen minder werk wordt verzet.
- Er over het algemeen, bij het niet inwilligen van dergelijke verzoeken, het ziekteverzuim hoger zal zijn (wat tevens betrekking heeft op het ongenoegen van de werknemers).
- De managers bij wie de kwestie ligt, minder goed kunnen inschatten wat ik als normale werknemer voel betreffende de werkzaamheden, aangezien zij niet dezelfde werkzaamheden verrichten.

Bovenstaande is een beknopte weergave van het uitvoerige gesprek dat heeft plaatsgevonden tussen mij en een werkgever (het management). De uitkomst van het gesprek was dat mijn verzoek werd ingewilligd en dat ik een kans heb gekregen om de gegeven argumenten in de praktijk in uitvoering te brengen.