

Themagecentreerde interactie (TGI) is in de jaren zeventig van de vorige eeuw in Nederland en Vlaanderen bekend geworden. Deze door Ruth Cohn ontwikkelde methode staat voor het werken met groepen, waarin 'levend leren' samengaat met persoonlijke ontwikkeling. TGI heeft zich geleidelijk ontwikkeld tot een veelzijdig concept voor het analyseren en sturen van processen bij individuen, teams en organisaties. Het bestuderen van dit handboek heb ik als een waar feest ervaren, omdat elk element van het methodisch handelen wordt uitgediept wat het 'levend leren in groepen' betreft. In korte, compacte en boeiende bijdragen worden achtereenvolgens de fundamentele van de methode, de theorie, de praktijk en de diverse toepassingsmogelijkheden besproken. Steeds plaatsen de auteurs hierbij kritische kanttekeningen die aanwijzingen geven voor verdere ontwikkeling van het concept.

In het ten geleide schrijft Friedemann Schulz von Thun: 'Het bijzondere, het bijzondere waardevolle, maar ook moeilijke bij TGI: dat iedere interventie als het ware is ingebed in een intelligente omgeving en pas haar eigen aard laat zien in samenhang met een juiste diagnose van de situatie en met menselijke houdingen en kwaliteiten.' Het ogenschijnlijk eenvoudige model voor 'levend leren' heeft een risico in zich dat de complexe gelaagdheid ervan niet wordt gezien. Als de intelligente omgeving - dat wil zeggen, de veelheid aan gedocumenteerde gegevens waarvan wij kennis kunnen hebben - niet in het methodisch handelen wordt meegenomen, wordt het gebruik van het model tot een werkvorm, een techniek, die niet leidt tot de beoogde coöperatie en groepsontwikkeling. Om TGI ten volle te benutten is het van belang je te realiseren hoe deze methode tot stand is gekomen en wat ze nastreeft.

Het hier besproken handboek biedt daar volop informatie over. Om het leren werkelijk holistisch leren te laten zijn, is bijvoorbeeld een zorgvuldig gekozen structuur nodig, waarbij alle deelnemers (inclusief de leiding) zich met hun hele persoonlijkheid inzetten in de groep en betrokken zijn op zowel de inhoud als

# *Handboek themagecentreerde interactie*

BOEKBESPREKING

Truus ROZEMOND

de ontmoeting met anderen, aldus Dietrich Stollberg en Mina Schneider-Landolf (p. 175). Wat dit betekent, wordt vooral in het derde deel van dit handboek zorgvuldig uitgewerkt.

Het handboek bestaat uit vier delen: deel I behandelt de historische context waarin het model is ontwikkeld, deel II gaat in op elk van de elementen waaruit het model bestaat, deel III problematiseert het werken met TGI in de praktijk en deel IV geeft voorbeelden van uitwerkingen in relatie tot enkele werkvelden. (Aan het derde deel besteed ik wat meer aandacht, omdat juist de toepassing van TGI een grote alertheid vraagt.)

### *Samenvatting per deel*

In deel I worden de historische en politieke fundamenten uiteengezet aan de hand van Cohns persoonlijke geschiedenis als joodse vrouw in Duitsland, in het interbellum opgeleid tot psychoanalytica, terwijl de nazi's aan de macht kwamen. De invloeden vanuit de humanistische psychologie, het existentialisme en het experientialisme worden besproken in relatie tot haar ballingschap (eerst in Zwitserland, later in de Verenigde Staten).

Deel II behandelt het TGI-systeem dat bestaat uit drie axioma's (uitgangspunten ten aanzien van de mens in zijn omgeving), twee postulaten (vereisten ten aanzien van het handelen op basis van de axioma's) en vier factoren die onderling in een dynamische balans verbonden zijn. Bij de bespreking van de axioma's wordt duidelijk wat Cohn bezielde en hoe ze haar praktisch pedagogische werk probeerde onder te brengen in een systeem. Astrid Schreyögg wordt hier aangehaald (p. 88) als een autoriteit die TGI in de jaren negentig waardeerde als een van de eerste integratieve handelingsmodellen. Deze zijn gebaseerd op een boven methoden en scholen uitstijgende theorie van integratieve psychotherapie.

Het commentaar van Schreyögg bracht een intensieve discussie en diepgaande aandacht voor de kennisstructuur van TGI als systeem op gang. De doorwerking daarvan klinkt in alle volgende hoofdstukken door, als elk van de elementen van het systeem kritisch en concreet onder de loep wordt genomen. Dit deel vind ik bijzonder inspirerend, omdat hier ogenschijnlijk eenvoudige begrippen in hun complexe gelaagdheid uiteengezet worden.

Deel III toont hoe in de praktijk met TGI gewerkt wordt. Aanvankelijk stond

bij TGI de persoonlijke groei van deelnemers in een groep centraal. In steeds meer toepassingen is de aandacht verschoven naar de kwaliteit van het groepsfunctioneren in taakgerichte groepen. Het 'wij' is daarmee steeds meer centraal komen te staan. Het omvat de interactie, de communicatie en de interpersoonlijke verhoudingen in een groep in al zijn kwaliteiten; ook de verhoudingen tussen deelnemers en leiding. Het wij ontwikkelt zich; het verandert kwantitatief als de interactie toeneemt en kwalitatief als de aard van de verhoudingen tussen de individuen verandert.

In principe wordt in een TGI-groep een realistische verhouding tot de leiding nagestreefd, met zo min mogelijk irrationele vertekening. Overdracht wordt gezien als een storing van de ontmoeting in het hier en nu. Door de overdracht als zodanig te benoemen, wordt de ontmoeting teruggebracht in de actuele werkelijkheid. De verhouding tot andere mensen is, in vergelijking met de autonomie van het zelf, niet secundair maar wezenlijk. Pas door de erkenning van anderen - in termen van emotionele aandacht, achting voor de persoonlijke status en sociale waardering - ontwikkel je zelf tot een eigen zelf. De TGI-leiding stuurt dit proces en gebruikt daarvoor methodische instrumenten en zorgvuldig gekozen werkvormen. ▼

*Drs. T.M. Rozemond* is psycholoog en begeleidingskundige, geregistreerd als supervisor en leersupervisor, en docent supervisiekunde te Utrecht.  
E-mail: trozemond@xs4all.nl.

Door deze instrumenten, groepsstructuren en themaformuleringen worden relationele ervaringen en sociale behoeften bewust gemaakt en ter sprake gebracht. Door feedback, meta-communicatie en gezamenlijke analyse van het proces wordt begrip over en weer bevorderd. De leiding staat daarbij een optimaal wij voor ogen: een groepsklimaat van wederzijdse waardering (ieder ik is belangrijk), respect voor verscheidenheid en open communicatie, contact en ontmoeting tussen alle betrokkenen. Dat klinkt simpeler dan het is, wanneer ook het 'het' (taak) en de 'globe' (omgevingsfactoren) worden meegenomen. Onder globe vallen zaken als particuliere omgeving, zakelijke instelling, veranderende organisatiecultuur en tijdsgezicht (bijvoorbeeld de economische crisis). Met deze factoren heeft het ik een relatie, die maar gedeeltelijk te bevrieden is maar van waaruit het wel reageert.

De kunst voor de leiding bestaat eruit alert te zijn en te onderkennen wat er speelt. Vanuit dat besef kunnen thema's worden benoemd die voor elk van de betrokkenen op dat moment relevant zijn. In het methodisch omgaan met de factoren gaat het om 'to balance the never balanced': een statisch evenwicht wordt nooit bereikt, harmonie is er hooguit voor een moment. Het is de kunst steeds aan te voelen hoe verder te gaan, door participerende leiding te geven. Dit houdt in dat de leiding de eigen verbinding met het thema in de context van de groep en de globe serieus neemt, als kompas voor wat urgent is en als wezenlijk ervaren wordt.

TGI is naast organisatieontwikkeling een van de weinige belangrijke sociale concepten die een grote plaats inruimen voor het 'het' (zaken, inhoud en leerstof). Zaken zijn een voorwaarde en onmisbaar element van onze menselijkheid, aldus Martina Emme en Jochen Spielmann (p. 153). Zonder 'het' is er geen

groep, geen verzameling op de taak betrokkenen. Een deel van 'het' steekt als bij een ijsberg boven de waterlijn uit, maar onder de waterlijn zitten ermee verbonden problemen, affiniteiten, opgaven, verwachtingen, taboes, enzovoort. Dat wat onder het wateroppervlak zit, en waar elk van de leden van de groep een andere verbinding mee heeft, kan door de leiding zichtbaar gemaakt worden, met thema's die aanzetten tot denken, uitwisseling en discussie. Als het thema adequaat geformuleerd is, heeft ieder groepslid er een eigen ingang toe en biedt het zowel ontmoeting als confrontatie met feiten.

Het thema kan bewerkt worden door een geschikte structuur te kiezen. Daar toe rekt Cohn elk element dat helpt de aandacht naar het thema te leiden, als een bal die in de groep wordt gegooid en waarmee men begint te spelen, aldus Schneider-Landolf (p. 186). Het gaat dan om groepsindeling (plenum, subgroepen, tweetallen en individuele momenten), werkvormen en tijds grenzen. In bredere zin wordt onder structuur ook verstaan de keuze van de inrichting van de ruimte en de keuze van de leiding voor het doen van bepaalde interventies op geschikte momenten. Het gaat om een precair evenwicht tussen houvast en ruimte voor het beoogde proces, tussen te veel en te weinig structuur in verband met het vertrouwen in het eigen leiderschap van iedere individuele deelnemer en het wij in de groep met betrekking tot de taak (het). Deel IV behandelt de uitwerkingen van TGI naar enkele beroepenvelden en levensvragen. Als professioneel handelingsconcept ter overbrugging van de kloof tussen theorie en praktijk worden diverse modellen op basis van TGI beschreven voor pedagogisch en theologisch handelen, maar ook voor levenskunst als verbinding van het individu met alles wat hem omringt. Tot slot wordt in dit laatste deel door Ivo Callens het concept transformationeel leiderschap uitgewerkt in relatie tot recente maatschappelijke ontwikkelingen. Hij legt daarbij een verbinding met Theory U: 'sensing the future' (Jaworski, Scharmer, Senge) en 'rusten in het zijn' (Knibbe).

### ***Waarde van deze publicatie***

Met enige regelmaat zijn er - ook in Nederland - artikelen en boeken verschenen over de aanwending van TGI in supervisie, intervisie en groepswork. Bekend is bijvoorbeeld *Van psychoanalyse naar themagecentreerde interactie* (1979) van Ruth Cohn zelf. Binnen de kring van de LVSC was Henk Hanekamp (1984) de eerste die schreef over het benutten van TGI in groeps-supervisie. De meeste publicaties betreffen toepassingsmogelijkheden op verschillende begeleidingsterreinen en zijn methodisch gezien minder diepgaand dan het nu vertaalde handboek. Bovendien wordt TGI hier geplaatst in een breder theoretisch kader, betreffende (onder andere) groepsdynamische processen en transformationeel leiderschap. Door een zorgvuldige keuze en vertaling van essentiële bijdragen uit het Duitse handboek door Phien Kuiper, is de Nederlandstalige lezer in staat zijn kennis van en visie op TGI te ver-

diepen, nuanceren of bij te stellen. (Kuiper is een door het Ruth Cohn Instituut te Berlijn erkende TGI-opleider.)

Zoals gezegd, heeft het lezen van de keur aan bijdragen in dit handboek mij verrijkt. Het vanuit handelingsverlegenheid willekeurig inzetten van technieken en wisselende activiteiten leer je er definitief door af. Bij TGI wordt elke keuze gemaakt op basis van afwegingen met betrekking tot het dynamisch balanceren van de vier factoren in het kader van de bij TGI horende axioma's en postulaten. De hoofdstukken in dit handboek vormen zo een contrast met methodeboeken die werkvormen en groepsstructuren bijna als recepten aanbieden, zonder voldoende oog voor de concrete situatie waarin ze gebruikt worden en de doelen die ermee nagestreefd worden.

In taakgerichte groepen worden de verschillende belangen van de deelnemers nogal eens veronachtzaamd door de leiding, zo is mijn ervaring. Om met André Wierdsma (p. 173) te spreken: de 'plekken der moeite' worden omzeild, waardoor ze geen werkelijke 'plekken der ontmoeting' kunnen worden. In zo'n geval wordt gestreefd naar harmonie, zonder dat de deelnemers oog krijgen voor wezenlijke verschillen en zonder dat ze daar op een constructieve manier mee leren omgaan. Bij TGI worden deelnemers uitgenodigd deze verschillen, die veelal onder de waterlijn verscholen liggen, juist te benoemen en mee te nemen in de interactie. Dat is geen eenvoudige opgave en niet alleen te leren door het gedachtegoed van TGI tot je te nemen. Het vraagt veel training in en ervaring met het hier beschreven model.

Als opleider en begeleider van leerprocessen ervaar ik het steeds als bijzonder wanneer het mij - door zorgvuldige themakeuze en interactie - lukt de deelnemers het zekere pad te laten verlaten en zich te richten op wat niet bekend is. En, ook al zorgt dit voor onzekerheid en het gevoel de regie te verliezen, toch niet hun lot in mijn handen leggen maar zelfsturend te blijven. Het Handboek themagecentreerde interactie zal ik als bron nog vaak ter hand nemen, als ik twijfel bij het voorbereiden van de begeleiding van een groep.



## BESPROKEN

Mina Schneider-Landolf, Jochen Spielmann & Walter Zitterbarth (red.) (2013), *Handboek themagecentreerde interactie (TGI)*. Amsterdam: Tonnelier (zie tgi-forum.com). ISBN 978 90 9027 807 0.

## LITERATUUR

- Braak, I. van de, Fabels, A., Kuiper, Ph. & Rozemond, T. (2009). *Lerend samenwerken, samenwerkend leren*. Deventer: Kluwer.
- Cohn, R.C. (1979). *Van psychoanalyse naar themagecentreerde interactie*. Baarn: Nelissen.
- Hanekamp, H. (1984). Themagecentreerde groepssupervisie. *Supervisie in Opvoeding en Beroep*, 1 (1), 13-21.
- Wierdsma, A.F.M. & Swieringa, J. (2002). *Leren organiseren*. Groningen: Wolters-Noordhoff.

### WEBSITES

- [www.tgi-forum.com](http://www.tgi-forum.com)