

Het zogenaamde ‘storingenpostulaat’: ‘Disturbances and Passionate Involvements take precedence’¹

Matthias Kroeger



Het storingenpostulaat – gezien als afzonderlijke absolute regel – kan angst en moeilijkheden oproepen, zowel bij mensen die groepen leiden als bij deelnemers. Alleen ingekaderd in de context van TGI kan dit postulaat werkelijk worden begrepen en kan het in de praktijk zinvol worden gebruikt. Hierna worden achtergrond en mogelijkheden voor toepassing gepresenteerd.

1. Achtergrond, functie, zin en bedoeling van het storingenpostulaat

Eerst kort een samenvatting van de theorie over de storing. De zin over de voorrang van storingen behoort tot de bekendste zinnen van TGI in het brede publiek buiten het Ruth-Cohn-Instituut (RCI), vaak is het zelfs de enige zin die men kent. Ook voor Ruth Cohn zelf was deze zin een markante en beslissende vernieuwing in haar bewustwordingsproces van de psychoanalyse naar TGI; ze heeft hem daarom ook die prominente plaats gegeven als één van de twee postulaten, toen ze TGI vanaf de late jaren 1960 probeerde te ordenen in systematische begrippen. Eerst viel ook dit storingenpostulaat evenals de andere kernachtige formuleringen onder ‘rules’, daarna ‘groundrules’, en ‘verbalisation of existential phenomena’, onder ‘existential postulates, rather than groundrules’. Uit deze existentiële kracht kan de ‘amazing effectuality of the method’s directives’ (ongepubliceerde teksten) worden verklaard. Want, nadat ze al in de tijd in Zürich (1940, 1941, vertaler) bedacht had hoe psychoanalytische inzichten konden worden overgedragen naar het praktische werk in de kleuterschool, was dat haar vraag: waarom is in leer- en werkgroepen op school, universiteit en in instituten niet de levendigheid te vinden die je in therapeutische groepen tegenkomt? Waarom zijn de gesprekken daar zo levendig, en waar komt die levendigheid vandaan? Haar antwoord: omdat in deze groepen de personen met hun wensen, weerstand en verdringing als levensopgaven worden erkend en gerespecteerd. Het zeer plausibele postulaat dat hieruit kan worden afgeleid is: dat ook

in thematische werkgroepen aandacht voor dezelfde factoren een verlevendiging en toename van de *emotionele* intelligentie in het werkproces met zich mee zal brengen. Dit zou dan speciaal ook opgaan voor de manier waarop met weerstand wordt omgegaan (‘weerstand vóór inhoud’ en ‘Nooit tegen de weerstand in werken, maar altijd met de weerstand meegaan’)². Respect en erkenning betekenen ernstig nemen en beschermen van personen en hun gevoelige plekken in het geestelijke bouwwerk van de betrokken mensen. Als hiermee rekening wordt gehouden en zij worden gerespecteerd, kan de weerstand verdwijnen en kunnen zij deel hebben. Dus de weerstand aanvaarden, begrijpen, erkennen, er tijd en ruimte aan geven – *als zij dat willen*. ‘Onderbreek als je je verveelt, je ergert of op een andere manier gepreoccupeerd bent, als je verdriet hebt of opgewonden ergens over...’, want disturbances and passionate involvements hebben/nemen voorrang, luidt het daar al in de vroege teksten (ca. 1966), waarbij ‘passionate involvement’ soms met ‘Betroffenheit’, soms met ‘leidenschaftliche Gefühle’ vertaald wordt en ‘disturbance’ soms wordt toegelicht met ‘preoccupations and feelings’ en soms met een verwijzing naar psychopathologische gedragswijzen. Merkwaardig genoeg heeft Ruth Cohn zelf in de Amerikaanse én de Duitse versie telkens weer de korte vorm ‘Storingen hebben voorrang’ gekozen, ondanks dat ze zich bewust was van het risico dat er een negatieve suggestie van deze korte formulering uitging. Niet alles wat iemand in het proces van een gesprek, van werk of leren stoort of weerstand oplevert moet een onwelkome ‘storing’ zijn en dus negatief.

¹ Hierna leest u een om druktechnische redenen verkorte versie van het artikel van M.Kroeger. De oorspronkelijke versie is te downloaden van de RCI-website www.ruth-cohn-institute.org of aan te vragen bij Anja von Kanitz, akanitz@t-online.de.

² Een informatief artikel over het ‘storingenpostulaat’ van Sarah G. Hoffmann vindt u in het nieuwe Handbuch Themenzentrierte Interaktion (TZI), 2009, p. 101 e.v. (In dit nummer van het Tijdschrift voor Themagecentreerde interactie opgenomen in vertaling).

Echter, de korte vorm verwijst, evenals de positie van ‘storingen’ voorop in de dubbele formulering, naar de herkomst van dit postulaat in de psychoanalytische theorie. Ze heeft echter ook later telkens weer de uitvoerige dubbele zin gebruikt en deze behouden: ‘Leidenschaftliche Involviertheiten und Störungen / Verstörtheiten haben / nehmen Vorrang’. Want met deze zin wordt bedoeld en benadrukt dat de grote verscheidenheid aan achtergrond en levenswensen van mensen ook in werkgroepen hoort bij de totaliteit en levendigheid van de betrokkenen, en dus erkend en erbij betrokken moet worden, en niet er buiten gehouden of verdrongen. Je kunt je immers niet verbeelden dat alles wat wordt onderwezen of behandeld, in welke groepsituatie dan ook, voor iedereen interessant is.

Het storingspostulaat maakt dus heelheid, levendigheid en betrokkenheid op het leven mogelijk bij al het werk dat in de groep wordt verricht. Schakelt men die (alle impulsen) uit (*voor zover ze* naar voren gebracht willen worden, wat vaak helemaal niet het geval is) dan heeft of neemt wat verzwegen wordt ‘voorrang’ door blokkades en afhaken en raakt het werkproces bedorven. Als alles wat verder nog belangrijk is gereduceerd wordt tot het negatieve begrip ‘storing’ dan wordt iedere belangrijke kwestie in feite en qua sfeer negatief gekwalificeerd en in een afwijzend licht geplaatst, en dat is geen nuttige noch een adequate formulering. Daarom is de hierboven geciteerde dubbele formulering van de ‘Disturbances and Passionate Involvements’ zo’n kostbaar iets, omdat daarmee het ‘storende’ uit het negatieve wordt gehaald en een positieve belichting krijgt en er toe leidt dat het ook zo wordt beschouwd. [...]

Als er al moeilijk te verwerken storingen zijn – het loont om eerst een positieve, instemmende blik te krijgen op alles wat van de agenda afwijkt, want in de meeste afwijkingen van het ‘thema’ komt toch ergens een belangrijk levensthema naar voren dat, als je er aandacht aan geeft, het groepsproces als deel van het levensproces verrijkt. Dat loont de moeite omdat het hele leer- en werkproces daardoor levendiger en humaner wordt. De uitvoerige, onverkorte dubbele formulering van Ruth Cohn werpt een nieuw licht op al deze voorvallen en helpt om ze anders te bekijken: niet alleen de stof, het thema, de agenda hebben rechten, maar de mensen hebben ook rechten en dat betekent: juist ook in het belang van de stof, het thema of de agenda helpt het op den duur om niet alleen daarvoor oog te hebben. Juist die winsten aan levendigheid en efficiëntie als de betrokkenen met hun wensen aandacht krijgen. [...]

2. Hoe kunnen we omgaan met Passionate Involvements en storingen?

Het helpt al om niet (of minder) bang te zijn voor ‘storingen’. Dan krijg je een opener houding tegenover alles wat zich aandient buiten het geplande thema om. Ik wacht dan niet, als het konijntje voor de slang, tot er ‘storingen’ mijn goed voorbereide sessie binnenkomen, maar ik nodig de deelnemers steeds weer uit om wat interessant en belangrijk is te vertellen en ik laat weten – door de sfeer en indirect – dat de door mij geleide sessie open staat voor interessante en belangrijke dingen. [...]

Als ik er niet van tevoren vanuit ga dat alleen mijn thema een rol speelt, ben ik al rustiger tegenover het onverwachte. Ik ben er niet bang voor, ik heet het welkom, of in ieder geval aanvaard ik het. Natuurlijk zijn er altijd weer situaties, maar ook houdingen, levens- en ontwikkelingsfasen waarin het overmatig gebruik of zelfs misbruik van de storingsformulering tot problemen in een sessie leidt. [...] Dat vraagt dan om een duidelijke leiding. Ruth Cohn gaf die in workshops ongenoemd. Willekeurige of storende storingen kapte ze energiek af met de woorden ‘je stoort’, ook ten opzichte van mij deed ze dat, onvergetelijk. Ze deed dat in de wetenschap dat ze dat kon eisen en dat zo’n terechtwijzing goed was voor de emotionele discipline.

In de loop van de jaren echter en door gewinning aan deze ‘regel’ is over het geheel genomen de schok van de vernieuwing verdwenen en wordt het postulaat pragmatisch gehanteerd zodanig dat die noch groepen noch leiders overspoelt. Wat kan er echter nog gezegd worden over het pragmatisch omgaan met de passionate involvements and disturbances na jaren ervaring en er mee omgaan?

a) *Geen regel, geen wet – maar een hulp om oplettend te zijn*

De zin van de geïnvolveerdheid en storingen is – tegen een wijd verbreed misverstand in – geen regel noch een wet die nageleefd moet worden. Dit postulaat is eerder, gezien de hele bandbreedte van ‘Preoccupation’ en ‘leidenschaftliche Gefühle’ tot aan ‘psychische gestoordheid’, een hulp om oplettend te zijn en zet er toe aan waakzaam te zijn en te beoordelen wanneer er iets behulpzaam of nodig is – in het belang van de mensen en ook in het belang van het thema, dat betekent in het belang van de levendigheid van alle twee! Het wordt niemand bespaard *flexibel* waakzaam te zijn en *intuïtieve* keuzes te maken voor gedrag en interventie; dit wordt juist van elke groep en elke leider gevraagd.

Je doet de juist ontstane levendigheid van een groep onrecht als je vragen of irritaties afkapt en de indruk wekt dat alles alleen maar gaat zoals de leider het wil en om het thema. Je kunt hier beter teveel meegeven en serieus nemen wat er komt, dat geeft vertrouwen in de werkelijk gewilde balans tussen interactie/menselijke kant en zaak/thema: vertrouwen dat de leiding de mensen ziet en ernstig neemt.

Omgekeerd zou het ook destructief zijn om in te gaan op een duidelijk misbruik van het storingspostulaat en geen grenzen aan te geven; hier 'voorrang' geven zou niet bevorderlijk zijn. Waar de grens tussen beide getrokken moet worden vraagt oefening. Niemand zal dit leren zonder fouten te maken, verkeerde waarnemingen en langzaam geëfende intuïtie. Het is ook niet erg om zich te vergissen *als* de betrokkenen merken dat je het niet uit kwaadheid of heerszucht doet, maar probeert ze waar te nemen en op ze te letten, dus met en niet tegen hen, en hen uitlegt wat je wilt of wat je dilemma is. Als een groep wordt gekenmerkt door participerende leiding en een deelnemergerichte stijl, zal het 'storende' geval zijn scherpe kanten verliezen en de deelnemers helpen je. [...]

b) 'Storingen' alleen uitspreken – en laten voor wat ze zijn

Een tweede inzicht in het omgaan met storingen dat ons vroeger niet ter beschikking stond is gebaseerd op de ervaring dat het heel vaak, zo niet meestal, *niet* nodig en zelfs *niet* bevorderlijk is om uitvoerig te spreken over aanwezige of gemelde storingen – nu bedoel ik echt wat stoort, verstoort of als storing wordt ervaren. Meestal is het voldoende dat de storing wordt uitgesproken en daarmee ruimte krijgt en openlijk wordt, zodat er geen energie besteed hoeft te worden aan inslikken of net doen alsof hij niet bestond. Als iemand namelijk iets erg heeft meegemaakt zou hij dat, als hij aarzelt, niet tegenover iedereen uitgebreid vertellen; dan zou een hele groep over hem heen kunnen vallen met meegevoel. Alleen uitspreken: 'Het gaat slecht met mij en ik wil er nu niet over praten' is vaak genoeg. De storing heeft ook het recht op bescherming, krijgt ruimte en hoeft niet ontkend te worden. Soms is het ook genoeg als iemand iets kan uitspreken en daarbij weet dat de leider daar in de pauze tijd voor zal nemen. 'Zich mogen uitspreken en echt gehoord worden is meestal genoeg om het innerlijk evenwicht van een mens weer zover te herstellen dat hij zich weer op de groep en de opgave kan richten en zijn problemen en emoties op de achtergrond kan plaatsen zonder ze te verdringen.' (Cohn 1074, 154).

Ditselfde uitspreken en laten staan kan ook in een heel ander perspectief gelden: als ik als leider de indruk heb dat een storing moedwillig wordt gemeld, bijvoorbeeld om het werk te belemmeren, dan kan het ook nodig zijn met duidelijke stem deze storing af te wijzen of eventueel naar de pauze te verwijzen en juist niet toe te laten. Natuurlijk kan ik me vergissen: misschien is het toch een ernstig gemeende melding die op een of ander niveau een echt belang dient, dat niet uit de openbaarheid van de groep naar het individuele gesprek in de pauze mag worden gedrongen – dan moet ik die toelaten, al is het om te laten ervaren dat ik protest van de deelnemers ernstig neem en niet alleen en met mijn thema gelijk wil hebben. Er zijn situaties waarin het de moeite loont om 'maar raak te accepteren', in eerste instantie. Er kan namelijk echt sprake zijn van een storing die vraagt om een open gesprek in de groep. Dan neemt deze storing absoluut voorrang. Die moet je dan geven, want zelfs als je met je eigen thema verder gaat is het leerproces toch voor een belangrijk deel van de geestelijke energie geblokkeerd en werk je voor niets door. De 'storing' kan je – met het oog op de thematische noodzaak en de tijd – uitkomen of niet: je moet hem tijd en ruimte geven. Anders verspeel je zowel je thema als de deelname en het vertrouwen van de deelnemers. Men kan natuurlijk onder bepaalde omstandigheden pleiten voor een kort uitstel en met strakke leiding eerst de thematische opgaven tot een eind brengen, maar dan moet merkbaar zijn dat dit gebeurt vanuit aandacht voor de wens van de groep en niet vanuit gebrek aan aandacht daarvoor. Overigens is het mijn ervaring dat als men in het groepsproces dat zich aan het vormen is, een paar keer persoonlijke aspecten en ook 'storingen' ruimte heeft gegeven, daarmee de sfeer is bepaald. Dit maakt 'storingen' en wensen gewoner; ze worden normaal, en horen erbij. Als je dus wil werken met de dynamische balans tussen menselijke en thematische/zakelijke aspecten in het werkproces – volgens mij het basiscredo, de kern en het centrale postulaat van TGI – is er in ieder geval tijd en aandacht nodig om langzamerhand dit basispatroon en de bijpassende sfeer tot stand te brengen. 'Je kunt niet leiden en onderwijzen in de zin van TGI als je niet in iedere sessie bereid bent een minimum aan revolutie [tegen conventie en blikvernauwing] toe te laten', heeft Ruth Cohn hierover eens gezegd. [...]

c) Tussentijdse gedachten over het begrip 'storing'

Wat is eigenlijk een storing? Is dit begrip niet altijd weer heel onduidelijk en in het kader van TGI heel principieel niet echt verhelderd? Op deze plaats is het belang-

rijk te bedenken wat in het algemeen voor TGI opgaat: dat TGI op een, naar mijn smaak indrukwekkende manier, geen uitgedacht systeem is, maar invoelend en verstandig echte groepsprocessen, geslaagd of mislukt, afgeluisterd en afgekeken heeft: wanneer en onder welke omstandigheden slagen gesprekken en groepen? Wanneer en hoe lopen ze mis, blijven ze koel en zonder (of met minder) betrokkenheid? Omdat TGI zo dichtbij de dagelijkse praktijk is ontstaan lijkt het bij eerste kennismaking bijna vanzelfsprekend en al te aannemelijk. TGI is ook geen nieuwe uitvinding, maar een *systematisering* van wat allang in de wereld gebeurt, wat liefdevolle ouders, leraren, tantes, moeders bedenken en doen als ze hun beschermelingen iets willen bijbrengen. TGI is de systematisering van zulke oeroude ervaringen, waarmee men niet fatalistisch moet wachten tot er weer een goed gesprek en geslaagd werk in een groep plaatsvindt, maar waarbij onderzocht kan worden waarom en hoe het goed ging of waarom en hoe het slecht ging. Daaruit worden/werden dan mogelijkheden voor de toekomst afgeleid.

Hierdoor wordt echter weer duidelijk dat de begrippen van TGI in velerlei opzicht niet helemaal roerend zijn voor duidelijkheid qua theorie en definitie. Zo kan 'storing' gaan over manifeste psychische stoornissen, via acute ergernis over de leiding of over bepaalde omstandigheden tot over persoonlijke en interpersoonlijke ontstemdheden. Wat in het ene geval stoort, doet dat in een andere situatie helemaal niet. Een neurotisch of psychotisch gestoorde persoon hoeft niet aanleiding te zijn voor een storing als hij respect- en liefdevol wordt behandeld. Wat ik aan problemen zie hoe ik niet zonder meer op te pakken, ik kan dat benoemen en daardoor alleen al ontlastend en bevrijdend werken. In zoverre blijft wat een 'storing' precies is *zinvol* onhelder en dubbelzinnig: alles wat op zichzelf of op een ander moment nog zo goed en juist is kan storen op het verkeerde moment, en het kan bovendien de een storen en de ander daarentegen helemaal niet. 'Storing' blijft noodzakelijkerwijs onnauwkeurig geformuleerd – precies zo onnauwkeurig en veelzijdig als alles wat een 'storing' kan worden. Het is evident dat heel verschillende inhouden die eigenlijk 'in orde' en normaal zijn storend kunnen worden en soms, onder bepaalde omstandigheden menselijke houdingen en psychische toestanden die zeker therapie nodig hebben, helemaal niet hoeven te storen als ze niet worden geprikkeld maar in een productieve en ondersteunende menselijke atmosfeer ingebed blijven. Het gegeven dat de storing vele gezichten heeft en ongedefinieerd is maakt het mogelijk dat er flexibel kan worden gekeken naar de

verschillende vormen van wat in een groepsproces hinderlijk kan zijn. Gewoon bij wijze van een lesje kan m.b.t. het concept en in belang van TGI worden geformuleerd dat 1. als ik plaats maak voor een storing – van welke aard dan ook – en er niet toe bijdraag dat die (energievretend en blokkerend) wordt verdrongen, dan doet dat de ontwikkeling van mensen in het groepsproces goed, en 2. dat niet altijd maar wel heel vaak juist ook het thema voordeel heeft bij de betrokkenheid van de mensen en daardoor kan worden gestimuleerd; de schijnbare storing van het thema wordt – niet altijd maar vaak genoeg – een bijdrage aan het thema en aan de levendigheid van de groep. Dat wordt nu door de ongedefinieerde dubbelzinnigheid van storing mogelijk gemaakt. Wat zouden we winnen bij een duidelijke definitie, dus een definitie waarmee het begrip is afgegrensd? Die zou de focus van de aandacht kunnen beperken. Dan zou men, verstandig gedefinieerd en geïnformeerd, precies letten op dat waarop volgens de definitie moet worden gelet en alles wat men verder nog – buiten het storingbegrip – tegenkomt buiten beschouwing laten, of pas gedwongen aandacht geven als de storing echt massief wordt en aandacht afdwingt. Dan bevalt mij die pragmatische dubbelzinnigheid in de definitie, die beter helpt om waakzaam en open te leiden en die opnieuw getuigt van de menselijke wijsheid van Ruth Cohn – juist in haar theoretisch duidelijke kijk op de veelzijdigheid van dat wat 'storen' kan. 'Dat storingen en ontstemdheden in het leven en leren voorrang hebben stemt overeen met het psychoanalytische beginsel dat weerstand vóór de inhoud moet gaan. Het concept van de storing is echter breder dan dat van de weerstand. Bronnen van storing in de zin van TGI zijn niet alleen storingen van de weerstand die voortkomt uit onopgeloste intrapsychische angst, maar kunnen alle innerlijke emotionele gebeurtenissen en externe gegevens zijn die het thema of de taak in de weg staan' (uit het verslag van een gesprek met Fr. Schulz von Thun, na 1983, ongepubliceerd).

d) Wanneer en hoe worden 'Passionate Involvements and Disturbances' procesgericht ingeleid?

Hoe het postulaat van de passionate involvements and disturbances ervaren wordt en ermee wordt omgegaan hangt m.i. ook erg af van hoe je de deelnemers confronteert (of misschien zelfs overvalt) met de systematische formuleringen en aannames van TGI. Want natuurlijk, als je met alle axioma's, postulaten en hulpregels in één keer wordt geconfronteerd stapelen de problemen zich op als je ze eigen wilt maken. Als leiders en deelnemers in zo'n overladen context ook nog worden

geconfronteerd met de zin van de *Passionate Involvements* en dan helemaal als dat alleen in de negatieve vorm ‘Storingen hebben voorrang’ gebeurt, wordt het moeilijk om de uitgangspunten van TGI op te nemen in lijn met het proces, omdat er dan heel veel tegelijk verteerd moet worden. Waarom wordt de inleiding altijd weer zo volgeladen en wellicht ook teveel eisend? Ik vermoed dat het veel beginners net zo als gaat als mij toen ik TGI leerde kennen en aan het begin van bijeenkomsten over TGI vertelde alsof ik een missie had. In de loop van de jaren heb ik me, na problematische en ook ronduit slechte ervaringen (door mij zelf geïnduceerd!), aangewend om in het begin niets over TGI te vertellen als het geen RCI-interne TGI-bijeenkomst was, en helemaal niets over de methode te zeggen, maar alleen het groeps- en leerproces en de leiderschapsstijl merkbaar anders dan gewoon te laten ervaren. Pas als er zich in het proces van de groep concreet iets voordeed dat met behulp van de TGI-uitgangspunten beter kon worden begrepen, introduceerde ik een paar TGI-uitspraken, of als mij gevraagd werd waarom mijn lessen zo anders waren, vertelde ik over de achtergronden en dat meestal alleen in kleine kring als we na een bijeenkomst nog in een café bij elkaar zaten. Zo kwam het voor dat ik hele cursussen lang niets heb verteld over de achtergronden van TGI, alleen aandacht had voor het verlevendigen van de bijeenkomsten en voor meer dynamisch balanceren – in lezingen door regelmatig in kleine groepen te laten werken aan persoonlijke thema’s die met de lezing opkwamen, in cursussen ook door regelmatig bij het begin te vragen of er iets belangrijks was dat studenten misschien wilden vertellen, of er muziek, gedichten of romans waren die verband hielden met ons thema. Juist de formulering van de *Passionate Involvement* en speciaal de storingen heb ik, als ik het al deed, alleen met een directe aanleiding, dus laat en gedoseerd, geïntroduceerd en daar heb ik goede ervaringen mee opgedaan. Op die manier zijn de elementen van TGI altijd alleen *mogelijkheid en aanbod* die de deelnemers kunnen aannemen, niet moeten; nooit worden elementen van TGI – als schijnbaar voor levend leren noodzakelijke ‘regels’ – *dwang en noodzaak*. Veeleer: ik zal altijd aanmoedigen tot een beetje meer persoonlijks (*als* de deelnemers dat willen), een beetje meer ik-betrokkenheid en persoonlijk ervaren van het thema en ze aansporen om iets meer zelfstandige chairperson te laten zien in hun mening over de thematische inhoud (‘Wat vind ik van dit of dat? Op welk punt ben ik het eens met de tekst of auteur, en waar niet?’). In de loop van de TGI-opleiding wordt TGI als middel (wat TGI is!) vaak verward met TGI als doel (wat niet zo is!), omdat

ze dan volledig bezig zijn met het leren van TGI; TGI is dan het doel dat moet worden bereikt. Ondertussen verdwijnen de mensen dan vaak en worden slachtoffer van de methode die dan op de voorgrond staat. TGI wordt een reglement. De zin van TGI is echter niet TGI en ook niet de zin ‘Storingen hebben voorrang’, maar de toename van de mogelijkheden van mensen met behulp van TGI-impulsen. Dat zou *style and spirit* van TGI in de praktijk zijn.

Waarom vertel ik dit? Omdat het mij passend lijkt om de achtergronden van TGI en de formuleringen alleen gedoseerd en aangepast aan het proces, overeenkomstig de verscheidenheid van instellingen, mentaliteit van deelnemers, leeftijd of groepsprocessen, te introduceren en expliciet (of eerst alleen impliciet) te gebruiken. Er zijn groepen en instellingen waarin openheid heel voorzichtig moet groeien en waarin bijvoorbeeld de introductie van de *Passionate Involvements* en helemaal de formulering van de storing meer ergernis geeft dan hulp. Het doel van een TGI-leider is niet te werken volgens de regelen der TGI-kunst, maar aandacht te schenken aan de mensen en het uitbreiden van het interactieproces vanaf het punt waar de groep of de instelling nu juist staat, zodat ze enkele productieve millimeters in de richting van de dynamische balans worden gestimuleerd en zich ontwikkelen kunnen. Ook vanuit dit gezichtspunt is de introductie van de formulering van de storingen geen wet van Meden en Persen, geen must, maar een element van de ‘kunst van leven- en groepen’ en die zegt (in het hoofd van de leider): ‘Wees oplettend en kijk wat past, klopt en helpt. Bevorder het dynamisch balanceren!’ [...]

e) Wat betekent preventie van ‘storingen’ en hoe gaat die in zijn werk?

Telkens weer heeft TGI de reputatie dat agressie uit angst wordt verdrongen. Als dit in zekere zin klopt (wat ik voor mogelijk houd maar niet wezenlijk vind – na alles wat ik op dit punt heb meegemaakt in allerlei soorten workshops, vooral met Ruth Cohn zelf), dan zou dat de keerzijde kunnen zijn van een kracht die kenmerkend is voor TGI. TGI mikt namelijk niet op vergroting van de agressie alsof het een bijzonder helpende of zelfs noodzakelijke opgave zou zijn. Agressie hoort zonder twijfel bij geestelijke gezondheid en kan buitengewoon productief en stimulerend zijn. Agressie kan echter ook – tussen mensen en vooral onder agressieve en onzeker makende omstandigheden – buitengewoon belastend en destructief worden. Allebei is mogelijk en dit geeft ons de opdracht om omstandigheden (in TGI-taal: structuren) en interactievormen te

ontwikkelen die geen aanleiding geven, stimuleren of dwingen om agressief te worden, maar veel meer te bevorderen ook bij agressieve onderwerpen productief en constructief met elkaar om te gaan. Ruth Cohn zelf heeft vrij vaak, afgezien van haar eigen glasheldere en scherpe agressiviteit die ze in workshops (en duidelijk minder in privé-contacten) kon laten zien, meegedaan met oefeningen die er op gericht waren agressiviteit in gecultiveerde en constructieve vormen te hanteren. TGI wil dus inderdaad niet agressie stimuleren om de agressie alleen, maar weet dat agressie een wezenlijke productieve kracht in de mens is die constructief moet worden vormgegeven, en die niet door omstandigheden en interacties groter en destructief moet worden. Vandaar dat er zeker een tendens is tot voorbehoud, tot beteugeling respectievelijk vormgeving van agressie in het geestelijke klimaat van TGI die kan werken, nog versterkt door een persoonlijke remming van de leider, als terughoudendheid, misschien zelfs als vermijding van agressie. Dit is m.i. in de zin van TGI niet wenselijk, dit zou echter slechts de schaduw zijn van een kracht die ik maar met mate kan betrouwen. Daar zou ik iets anders meer kunnen betrouwen en de voordelen en sterke kanten van TGI loven.³ De opgave is geen onnodige of extra onzeker makende structuren te bevorderen, maar in tegendeel: structuren aan te bieden die bevorderlijk zijn en een minimum aan vertrouwen en samenwerking mogelijk maken. Dat is de belangrijkste groepstheoretische betekenis zowel van structuur als van leiding en thema in TGI: alle drie moeten ze een veilig kader bieden waarbinnen al het mogelijke en noodzakelijke, ook agressie, kan bestaan. Alle drie *kunnen* ze echter ook beperkend en dwingend worden gehanteerd, en daarom bestreden, bekritiseerd en veranderd worden. Ze bieden echter allereerst een constructief kader waarin tegenspraak, kritiek en afwijzing kan plaatsvinden. De bij TGI wenselijke leiding zal dat toelaten, stimuleren, in banen leiden als het komt, maar niet provoceren en wenslen.

Het doel en de cultuur van TGI met de methodische middelen – namelijk om een productief en door structuur, thema en accepterende en waarderende leiding beschermd proces mogelijk te maken – moet preventief werken tegen storingen, of liever gezegd: tegen het destructief worden van emoties, personen en gebeurtenissen die dat eigenlijk helemaal niet zijn of moeten zijn

als ze met acceptatie en productief-agressief worden vormgegeven. In zo'n klimaat kunnen Passionate Involvements en storingen geuit worden zonder te escaleren, omdat juist de zelfstandigheid van de chairperson en de dynamische balans dat bevorderen. De opgave is aandacht te hebben voor dit klimaat, zich te scholen in manieren waarop het vormgegeven kan worden (want het is een wonder *dat* het vormgegeven kan worden en dat men kan leren hoe dat te doen), zodat storingen helemaal niet hoeven te ontstaan. [...] Bij het voorkómen van storingen hoort ook dat men agressie er niet bijhaalt door selffulfilling prophecy, door te geloven dat een productief groepsproces in een of andere fase een agressieve uitbarsting en discussie nodig heeft. Ik beschouw dat als een bijgeloof – tegen veel in dat telkens weer daarover in TGI-kringen wordt geloofd en geschreven.⁴ Een werkproces kan zeker zonder wezenlijke storingen verlopen als er voldoende rekening wordt gehouden met de wensen van de deelnemers en zij merken dat ze meetellen in de interactie, de structurering en de thema's. Het proces *kan* maar *moet* niet tot in agressieve dimensies omlaag gaan. In contexten waarin persoonlijke thema's aan de orde zijn (zoals therapie- en ervaringsgroepen) zullen agressiviteit en 'storingen' welkom en eerder noodzakelijke elementen zijn die in ieder geval benadrukt en eventueel geprovoceerd moeten worden, elementen die onvermijdelijk horen bij de waarheid van het thema en de standvastigheid van het chairpersonship – maar als ze aan de orde zijn of als de leiding ze thematiseert, niet als een 'fase' aan de orde is. In zakelijk-thematische groepen *kan* dit ook gebeuren, het *moet* echter niet en is – alleen al gelet op de beperkingen in de tijd van werk- of leergroepen – slechts met mate wenselijk. De ontwikkeling van de eigen chairperson moet in taak- en leergroepen niet zover gaan dat er gefocust wordt op storingen die door-gewerkt worden; hier is het genoeg er aandacht aan te schenken totdat het vermogen tot werken weer is hersteld. Zonder storing en met overgave aan een thema werken is ook een zinvolle – juist een andere – doelstelling. Ook juist dit zou TGI kunnen stimuleren en mogelijk maken in de betreffende werkerterreinen. Dus: de agressie welkom heten maar niet overwaarderen. Preventie van storingen door een vertrouwenscheppend groepsklimaat hoort heel wezenlijk bij het beeld en het hanteren van het storingenpostulaat. Op zich kan het

³ Over R. Cohns houding ten opzichte van groepsfasen, zie 'TZI und Aggression – ein Gespräch' in: K. Hahn (red.), Aggression in Gruppen, 193 e.v., vooral 215 e.v. en over de algemene discussie G. Klemmer in het Handbuch Themenzentrierte Interaktion. 204 e.v.

⁴ Zie Kroeger 1974/1985, 23 e.v., vooral 33 e.v.. Vgl. R. Cohn 1994, 193 e.v. en Handbuch Themenzentrierte Interaktion 105 e.v.

voor allen die leer- en taakgroepen leiden enigszins bedreigend zijn, omdat het van het thema afleiden kan. Als men het bekijkt in de ruimere dubbele formulering van *Passionate Involvements and disturbances*, evenals in het kader van alle andere TGI-uitgangspunten van de balans tussen zakelijk-thematische en *menselijk-persoonlijke aspecten*, dan wordt het een heel organisch en productief ingekaderd element waarvoor je niet bang hoeft te zijn, als je bereid bent *de telkens mogelijke kleine* stappen te nemen in de richting van de dynamische balans tussen zakelijk-thematische en menselijk-persoonlijke kant in het proces die toch al – afgezien van de stimulering van de chairperson – de hoofdpogave van TGI is.

Met dit alles moet duidelijk worden dat de losse zin ‘Storingen hebben voorrang’ moeilijkheden en angst kan oproepen. Als het postulaat echter rustig de tijd krijgt in een goede sfeer, waarin het mensvriendelijke groepsproces dat de chairperson ondersteunt voorop staat – ver vóór het ontstaan van een acute storing, dan is het – vooral in de dubbele formulering van de ‘leidenschaftliche Involviertheiten [Wichtigkeiten, Betroffenheiten] *en* storingen – slechts een herinnering aan de (het meest gewilde en geaccepteerde!) bedoeling van de deelname in de interactie en de belangrijkheid van de mensen in het proces van thema- en werkgroepen en een echte hulp. Veel plezier! Het is de moeite waard!

Literatuur

Cohn, Ruth Das Themenzentrierte Interaktionelle System. In: *Gruppendynamik* 1974

Cohn, Ruth TZI und Aggression – ein Gespräch. In: Von Abelen, R. *Aggression in Gruppen*, Mainz 1994.

Hoffmann, Sarah G. Störingspostulat. In: Schneider-Landolf 2009, 101-106

Klemmer, Gernot Phasenmodelle. Schneider-Landolf 2009, 201-206.

Kroeger, Matthias Profile der Themenzentrierten Interaktion, 1974. Wieder abgedruckt in: Birmelin, R. u.a. (red.) *Erfahrungen lebendiges Lernens*, Mainz 1995.

Schneider-Landolf Mina et al. (red.) *Handbuch Themenzentrierte Interaktion (TZI)*. Göttingen 2009.

Over de auteur

Dr. Matthias Kroeger is TGI-opleider en auteur.

Am Deich 2, D - 21354 Radegast.

