



## TGI en tweegesprekken: gedachten vóór, over en na de workshop

Phien Kuiper

*Al jaren leg ik mij toe op het leren en onderwijzen van TGI en nog meer jaren op het geven en het leren geven van supervisie. Aanvankelijk hadden beide bezigheden niets met elkaar te maken, dacht ik, ik geef immers voornamelijk individuele supervisie. De laatste jaren echter houdt de vraag mij bezig of en hoe TGI - een methode bij uitstek voor het werken met en in groepen - niet toch iets te bieden heeft voor het werk als supervisor. Over deze kwestie ging de workshop, 'Coaching in tweegesprekken' die ik in het kader van de conferentie 'Organisaties in beweging' op 21 januari 2000 heb gegeven in samenwerking met Marianne de Bruijn. Deze workshop heeft een voorgeschiedenis. Vooral daarover wil ik iets vertellen. De workshop zelf heeft nieuwe vragen opgeroepen die ik tot slot wil voorleggen aan de lezers.*



Phien Kuiper

### Vóór de workshop: een nieuwe kijk op tweegesprekken

Eind 1998 bereidde ik een weekend voor in de vervolgopleiding voor het TGI-diploma, de groep die binnenkort de opleiding voor het diploma afrondt. In dat weekend wilden we de deelnemers er toe brengen een definitief plan voor een project te maken en daarbij steun te zoeken bij een collega-deelnemer. Die steun zou in dat weekend al gegeven worden in verhelderende tweegesprekken ('coaching op actieplannen' heette dat in de brochure) en aan het einde van dat weekend zouden ze zich in twee- of drietalen groeperen met als doel elkaar tussentijds te coachen. Hoewel ik niet gecharmeerd ben van deze term (Bennink, 1999) en hem alleen gebruik met duidelijke omschrijving van dat wat ik ermee bedoel, zal ik hem voor hier hanteren wanneer ik de activiteit aanduid die de deelnemers met elkaar (leren te) doen ter ondersteuning van hun projectwerk.

Die voorbereiding deed ik met Hanneke Elich en met plezier: ik wilde kijken of het mogelijk was de deelnemers iets anders aan te bieden dan gespreksvaardig-

heden, gericht op het stellen van de juiste vraag met het oog op de snelle verheldering. In mijn werk als nascholer in leerlingbegeleiding had ik mij heel lang verdiept in training in gespreksvoering en was uitgekeken op de mogelijkheden die trainingen bieden.

Tot mijn grote vreugde kwam ik tijdens die voorbereiding in de TGI-literatuur van de laatste jaren opvattingen tegen over de relatie tussen TGI en tweegesprekken. In het boek *Themenzientrierte Supervision* (1997) staat een hoofdstuk van Brigitte Müller-Bülow over individuele of dyadische supervisie. Ook Helmut Reiser (1995) verwijst naar standpunten over de verhouding tussen TGI en tweegesprekken.

Ik ga hier in op het eerstgenoemde hoofdstuk. De auteur buigt zich over de vraag wat supervisie in een dyade wezenlijk onderscheidt van supervisie in een groep, welke bijzondere effecten er te verwachten zijn van het leren in een tweetal, welke risico's deze vorm van supervisie wellicht ook heeft en welke aspecten van TGI ook in de individuele supervisie kunnen bijdragen tot levend leren.

Heel verrassend vond ik het om iets te lezen over individuele supervisie - in Nederland heel gewoon - vanuit het gezichtspunt van iemand voor wie juist groeps-supervisie heel gewoon is. Concreet besteedt de auteur uitgebreid aandacht aan de bijzondere betekenis die de relatie tussen twee mensen ontwikkelingspsychologisch heeft. In de twee-eenheid vindt het leven van een mens zijn oorsprong. Evenals wij verband leggen tussen de ervaringen, opgedaan in het eigen gezin, en de manier waarop we ons in groepen gedragen en voelen, zo wordt ook de relatie in het tweegesprek beïnvloed door onze vroegste ervaringen.

Voor de supervisie ziet de auteur ook risico's, bijvoorbeeld van collusie, een onbewust samenspel tussen twee partners, waarbij het ontbreken van een kritisch en corrigerend 'derde oog' kan leiden tot kritiekloosheid en grensoverschrijdingen. Het is daarom van groot belang dat de supervisor alert blijft voor het vreemde, het andere, en het niet buiten houdt, zodat als het ware de buitenwereld binnengehaald wordt. Terwijl ik dit las, herinnerde ik me een ander interessant artikel, 'Verstehen' in supervisie, van Franz Wellendorf (1991). Beide teksten gaven mijn eigen nog vage ideeën over wat de deelnemers van de vervolgopleiding zouden kunnen gebruiken om zichzelf en elkaar verder te helpen, een duwtje en zo kwam ik tot de volgende gedachtegang.

Het stellen van vragen in verhelderende gesprekken wordt overgewaardeerd. Mijn bezwaar is dat, hoe



meer vragen ik stel, hoe meer de ander de indruk krijgt dat het beantwoorden ervan uiteindelijk de, of tenminste een soort van oplossing brengt. In plaats van verder te oefenen in het stellen van de juiste vragen, zou de coach kunnen nadenken over de vraag hoe hij of zij het eigen leiderschap, en meer algemeen de houding die aan de basis ligt van TGI, vorm kan geven in een helpend gesprek. Degene die geholpen wordt zou kunnen meedenken over de vraag hoe hij of zij het beste geholpen wordt en hoe in het gesprek actief te kunnen worden. Te vaak zie ik in oefensituaties dat degene die een probleem inbrengt zich beleefdheidshalve of gewoontegetroouw overlevert aan degene die begeleidt.

Tenslotte waren er nog twee beweringen die mij troffen. In het artikel van Brigitte Müller-Bülow lees ik: 'Es ist vor allem das Moment der Fremdheit, das uns zu neuem Verstehen auffordert' (uitspraak ontleend aan R. Uhle). Uit de vertaling van Franz Wellendorf begrijp ik dat 'verstehen' niet goed in het Nederlands te vertalen is. Volgens de schrijver betekent het dat ik me serieus en zonder voorbehoud wil openstellen voor de ander(en). Ik citeer: 'Wat ik als supervisor begrijp of niet, en hoe, is tegelijkertijd een uitdrukking van de problematiek waar het ons in de supervisie om gaat. We moeten dus niet alleen onderzoeken wat het betekent dat we bepaalde dingen niet begrijpen. We moeten ook onderzoeken welke betekenis het heeft dat we andere dingen misschien verdacht gemakkelijk wél begrijpen'.

Geïnspireerd door deze uitspraken formuleerden Hanneke en ik in dat weekend de thema's zo dat de deelnemers met veel plezier aan het werk gingen in verhelderende gesprekken. Vooral de aanzet na te denken over wat vertrouwtheid versus vreemdheid in het contact met een ander teweegbrengt, bleek stimulerend te werken en diepgang te bevorderen.

Aan het eind van het weekend hebben de deelnemers zich gebogen over de vraag wat TGI, houding en methodiek, te maken hebben met tweegesprekken. Hun bevindingen hebben me verder begeleid bij het ontwerpen van deze workshop.

### **Over de workshop 'Coaching in tweegesprekken'**

Over de workshop zelf zal ik kort zijn. Er zijn vooral een paar kwesties er omheen die mij bezighouden, en die wil ik naar voren brengen.

Eerst de samenwerking. Ik vond het prettig met iemand te werken die mijn belangstelling voor supervisie deelt. Marianne is de laatste tijd bezig supervisor te worden binnen de LVSB, dat is de beroepsvereniging van supervisors (Landelijke Vereniging voor Supervisie en

andere Begeleidingsvormen). Een voordeel is dat we, als we het over supervisie hebben, dezelfde taal spreken; als we over TGI spreken meestal ook, maar daarover straks meer. Voor mij is het belangrijk (hierover heb ik in paragraaf 2 al iets gezegd) dat begrippen zo eenduidig mogelijk gebruikt worden. Ik vind het handig, als ik over supervisie praat, dat mijn gesprekspartner weet waarover ik het heb. Ik weet dat dit begrip verschillende definities kent; de letterlijke betekenis van het woord is zoiets als 'toezicht' of 'overzicht', dat verklaart misschien een deel van de meerduideligheid. Lastig vind ik het wel; als taalmens (ooit heb ik Frans en Italiaans gestudeerd en gedoceerd) ben ik op dat punt gevoelig. Eén kant daarvan is dat ik graag altijd zorgvuldig zou zijn in mijn taalgebruik en dat ik er naar streef, in ieder geval op schrift, zo precies mogelijk te omschrijven wat ik met een bepaald begrip bedoel.

Een andere kant is dat ik dikwijls navraag wat een ander bedoelt met een bepaald woord of een zin. In dit verband is het vast niet verbazend dat ik niet prettig verrast was toen ik de workshop in de brochure zag aangekondigd met de titel die boven deze paragraaf vermeld staat. Coaching is als term nu een aantal jaren populair. Toen ik het woord net hoorde, zag ik steeds onmiddellijk het gezicht voor me van een grote jongen die coach was van het basketbalteam van mijn lagere school waarvan ik aanvoester was. Die jongen was aan ons toegevoegd zonder dat we daarom gevraagd hadden en hij zei ons wat we moesten doen. Intussen heb ik een klein onderzoek gedaan en weet ik dat de term meer en anders inhoudt dan wat de grote jongen deed.

In het geval van onze workshop vermoedde ik dat de titel verschillende mensen zou kunnen aantrekken, vooral omdat de conferentie ook gericht was op mensen in organisaties die TGI niet kenden. Dat bleek ook zo te zijn: een gemengd gezelschap op het gebied van kennis van en ervaring met TGI, en een paar die afgekomen waren op coaching. Ik heb mijn eigen titel 'TGI en tweegesprekken' aan het begin van de workshop meegedeeld. Hoewel - of misschien juist omdat - ik lang had nagedacht over de manier waarop ik dat het beste kon doen, heb ik volstaan met een zakelijke mededeling. De enige reactie die ik daarop kreeg was van een niet-Nederlandstalige deelnemer, een Duitse TGI-man, die juist aan die term coaching houvast had en dus niet erg blij was met die wijziging.

Om nog even bij de taligheid te blijven: Marianne hanteerde de term 'componenten' voor de vier factoren Ik, Wij Het en Globe die iedere leer- en werksituatie bepalen. Dit verschil in gebruik was me de laatste tijd, juist bij het lezen van Duitstalige TGI-literatuur al opgevallen. Mijn voorkeur gaat uit naar 'factoren': het



dynamische karakter van de driehoek-in-de-bol wordt door het woord 'factor' beter uitgedrukt; factoren dragen tot iets bij. Het woord 'component' (samenstellend deel) is daarentegen statisch.

Met de workshop hebben we ons ten doel gesteld na te gaan in hoeverre basisbegrippen van TGI bruikbaar zijn bij het terugkijken naar een tweegesprek. Vanwege de beschikbare tijd hebben we ons tot de reflectie beperkt en de mogelijkheid TGI als richtlijn voor het handelen te gebruiken links laten liggen. Evenmin hebben we onderzocht wat wij van de houding die aan de basis van TGI ligt inzetten in tweegesprekken. Zo kwamen we tot deze opzet: inleiding met doel, toelichting op de begrippen waarmee we de deelnemers wilden laten kijken en terugkijken, tweegesprek door twee vrijwilligers, nabespreking in kleine groepjes en plenaire afronding.

De begrippen werden op papier uitgereikt. Deze fungeerden als brillen waar we doorheen konden kijken: het vier-factorenmodel (Ik, Wij, Het en Globe), het eigen leiderschap bij beide partijen, storingen hebben voorrang en selectieve authenticiteit. Het kijken door deze brillen heeft de deelnemers naar hun eigen zeggen zeker iets opgeleverd. De workshop eindigde met de vraag eens een training te geven in de toepassing van TGI in tweegesprekken.

### Na de workshop

Met deze laatste vraag houd ik me nu bezig. In ieder geval zal ik geen training geven: de suggestie die daarvan uitgaat is dat het zou gaan om een aantal vaardigheden die te trainen zijn. Een cursus waarin onderzocht wordt wat TGI, als houding en methodiek, betekenen kan voor mensen die in hun werk ook individuele gesprekken voeren, leidinggevend, docenten, personeelswerkers en anderen, daartoe zie ik goede mogelijkheden. Het is denkbaar dat zo'n cursus interessant is voor mensen die TGI niet kennen; in dat geval zou de basis van TGI aan de orde kunnen komen. De houding ten opzichte van jezelf en je omgeving, waarbij vooral het respect en aandacht voor de ontwikkeling en het leren van mensen nadruk kunnen krijgen. Het methodisch instrumentarium, waarbij de mogelijkheden en de grenzen van het participerende leiderschap onderzocht kunnen worden, en dit alles gekoppeld aan rollen die mensen te vervullen hebben in hun beroep, de taal die men daar spreekt, de mate van afstand of nabijheid die er bestaat tussen de gesprekspartners in geval van tweegesprekken. Intussen heb ik meer ervaren TGI-mensen in mijn hoofd. Ook de afwisseling van werken in en met de groep en werken in en met tweetallen kan spannend leermateriaal geven.

Tot slot kom ik terug op de terminologische kwestie uit paragraaf 3. Het zou mij heel interessant lijken in WILL Lage Landen van gedachten te wisselen over de overwegingen die geleid hebben tot het gebruik van de verschillende termen. Misschien is dat te combineren met een ander idee dat de laatste tijd in me is opgekomen, namelijk om met geïnteresseerden aan de literatuurstudie te gaan. Wellicht zijn er lezers die geïnspireerd zijn door bovenstaande tekst en zich aangesproken voelen.

### Literatuur

Bennink, H., (1999). Coaching als vorm van professioneel begeleiden. *Supervisie in Opleiding en Beroep*, 16, 3.

Müller-Bülou, B., (1998). Zu wissen dass ich zähle. Einzelsupervision als Lernen in der Dyade. *Themenzentrierte Supervision*. Mainz.

Reiser, H., (1998). Themenzentrierte Interaktion als Rahmenkonzept für Supervision. *Themenzentrierte Supervision*. Mainz.

Reiser, H. & Lotz, W. (1995). *TZI als Pädagogik*, Mainz.

Wellendorf, F. (1991) 'Verstehen' in supervisie. *Supervisie in Opleiding en Beroep*, 8, 4.

Amsterdam, 1 april 2000