

In: Schneider-Landolf, M., J. Spielmann, W. Zitterbarth (red.) (2009) *Handbuch Themenzentrierte Interaktion*. VI. Wechselwirkungen: TZI und.... 301-306. Vandenhoeck & Ruprecht Göttingen
Vertaling Phien Kuiper

1 Definitie: supervisie op basis van TGI

Definitie – punt 1: supervisie op basis van TGI is een vorm van begeleiding bij problemen in het beroep, op het gebied van:

- vragen rond zelfperceptie of presentatie van zichzelf en/of
- onzekerheden in de interactie met cliënten en/of collega's en/of
- problemen met de zakelijke taakstellingen en/of
- behoefte aan verheldering van de samenwerking en rollen in instellingen.

Definitie – punt 2: doel van het werken aan beroepsproblemen is het herstellen van het vermogen van de supervisant (of in een team: de supervisanten) van perspectief te wisselen, zijn of hun potentieel te mobiliseren en beschikbare bronnen te benutten, zodat autonomie en verbondenheid taakgericht in het beroep kunnen worden verwerkelijkt.

Definitie – punt 3: het betreffende beroepsprobleem wordt bewerkt door de *verduidelijking* van de samenhang tussen de omstandigheden, waarbij het niet om objectieve waarheden gaat maar om de ontwikkeling van werkhypotheses door de supervisant. Dit gebeurt door eventuele fixaties en blokkades *op te heffen* en door *impulsen* voor alternatieve handelingsmogelijkheden.

Het proces van verhelderen, oplossingen zoeken en impulsen bieden wordt geleid door de supervisor, maar gedragen door de groep (of door de dyadische dialoog in individuele supervisie) en uiteindelijk beslist door de supervisant.

Definitie 4: supervisie op basis van TGI houdt rekening met wat het overkoepelende format van supervisie in de verschillende vormen verlangt, en gebruikt technieken uit de psychoanalyse, de systemische begeleiding en de humanistische psychologie.

2 De definitie toegelicht

De bovenbeschreven definitie beschrijft het doel, de inhoud en het proces van supervisie vanuit het gezichtspunt van TGI, ongeacht het feit dat die ook voor andere methodische benaderingen zou kunnen gelden.

Bij het eerste punt wordt het vierfactorenmodel (model van het proces in de groep of dyade) gebruikt om de gebieden die in supervisie kunnen worden belicht te systematiseren. Dit voorkomt dat, wanneer een bepaald aspect van het probleem in de aandacht staat - zoals dat noodgedwongen in ieder supervisieproces gebeurt -, andere gebieden die belangrijk zijn voor de constellatie en de oplossing van het probleem, over het hoofd worden gezien.

Bij het tweede punt ligt de nadruk op de doelstelling van de ontwikkeling van autonomie en interdependentie en op de idee van het *chairpersonship*. De effectiviteit in het beroepswerk is als doel van supervisie ondergebracht bij de persoonlijke ontwikkeling van de supervisant. De gedachte van de humane ontwikkeling postuleert dat autonomie en interdependentie toenemen door bewuste beslissingen en door elkaar over en weer te versterken. De belangrijke vaardigheid van perspectief wisselen gebruikt de systematiek van de vier

factoren met elk zijn eigen invalshoek. Het onderzoek naar potentieel en hulpbronnen gaat samen met een positieve optimistische zienswijze waarin storingen als aanwijzingen en suggesties voor noodzakelijke ontwikkelingsstappen worden gezien.

Bij het derde punt worden verheldering, oplossing en impulsen als elementen van het supervisieproces benoemd, waardoor deconstructie van de zienswijze van de supervisant en constructie van een nieuwe zienswijze worden in samenspel met de supervisor (en in groepen met de medesupervisanten) bereikt. Het verloop van het proces ligt, in de geest van de humanistische psychologie, in de individuele zelfleiding van de supervisant, die niet behandeld en niet beleerd wordt door de supervisor, maar begeleid. Ook beslissingen over de richting van het supervisieproces dienen uiteindelijk door de supervisant bewust te worden genomen, hoewel confrontatie met tegenstrijdigheden en blinde vlekken beslist nodig is en de dynamiek van het supervisieproces zelf niet mag worden onderschat. Voor de vormen van groepssupervisie wordt bij deze gesteld, dat met TGI als basis supervisie *met de groep* de regel is en niet de naar de groep verplaatste individuele supervisie *in de groep*, hoewel dyadische passages ook in de groepssupervisie op basis van TGI soms nodig zijn. Met deze procesmatige condities, die hun stempel op de supervisiestijl drukken, onderscheidt supervisie op basis van TGI zich van andere supervisiebenaderingen.

Het vierde punt zal in de volgende paragraaf uitvoeriger worden toegelicht.

Door de verregaande integratie van methoden in supervisie en door de eisen die worden gesteld aan het format supervisie, worden de verschillen tussen de supervisiebenaderingen weer gerelativeerd. Zo werkt supervisie op basis van TGI met de psychoanalytische leerstelling van onbewuste innerlijke en interactieprocessen, en met fenomenen als overdracht en tegenoverdracht, evenals weerspiegelingen van thema's op verschillende niveaus. Er wordt echter in de regel niet gewerkt met *duidingen van overdracht*. Veel creatieve technieken voor de presentatie en bewerking van het probleem en de aandacht voor affecten en lichamelijke signalen zijn afkomstig uit de humanistische psychologie. Supervisie op basis van TGI werkt echter in de regel niet met *oefeningen*. De constructivistische basishouding, de aandacht voor de contextgebondenheid van alles wat wordt verteld en het gebruik van circulaire vragen vooral in de teambegeleiding, passen bij de systemisch-constructivistische benadering. Supervisie op basis van TGI hecht echter waarde - op grond van de opvattingen over storing en over oplossing - aan de erkenning en verheldering van het probleem en aan bewuste keuzes.

3 Het format supervisie en effect daarvan op het begrip TGI

Voor alle methodische benaderingen en alle supervisievormen gelden dezelfde voorwaarden bij het format:

- werken in een supervisiezinging gaat altijd uit van een verhaal waarin de supervisant (protagonist) of teamleden vertellen over een moeilijkheid in het werk, bijvoorbeeld over een conflict of relationeel probleem of over een onduidelijkheid of situatie die verbeterd kan worden.
- Het werken aan deze *casus* in een sessie komt na de presentatie van de protagonist of de teamleden en heeft een open einde. Uitzonderingen op deze regel zijn thema's die met de setting samenhangen; deze worden in de volgende paragraaf besproken.
- De supervisor is verantwoordelijk voor een adequate behandeling van het gepresenteerde probleem, maar niet voor suggesties of adviezen om het probleem uit de wereld te helpen of te verkleinen. Zowel de empathische begeleiding als de distantie van het gevoelsmatige beleven van de supervisanten als ook neutraliteit bij conflicten horen bij de rol van de supervisor.

- Afspraken tussen supervisanten en supervisor over de doelen betreffen altijd het leren voor het beroep van de supervisanten, meer tevredenheid over het werk en minder psychosociale belasting. Zorgvuldige contractering is altijd belangrijk.

Deze basisvoorwaarden van het format supervisie gelden ook in de verschillende supervisievormen, aangevuld met bijzondere voorwaarden. Zo dient bij instellingssupervisie het driehoekscontract tussen supervisor, supervisanten en instelling (dubbele contractering; opm. vertaler) transparant te zijn. In teams en bestuurslichamen dient de persoonlijke omgang zo gereguleerd worden dat de intimiteitsgrens die in dagelijkse werkverhoudingen noodzakelijk is, niet wordt overschreden. De regulering van afstand en nabijheid ziet er voor de supervisor in instellingen anders uit dan in vrij gekozen groepen. In individuele supervisie zijn andere technieken nodig om alternatieve zienswijzen tot ontwikkeling te laten komen dan in groepssupervisie.

Deze voorwaarden voor de verschillende supervisievormen gelden ook voor supervisie op basis van TGI. Hierdoor werden menige gewoontes bij het leiden van TGI-groepen uitgedaagd en zijn bepaalde regels bij op de proef gesteld. Vergeleken met de TGI-groep waarin vrijwillig bijeengekomen volwassenen werken aan bepaalde thema's, heeft supervisie niet een van te voren geformuleerd thema; vaak is supervisie een zoektocht naar het verborgen thema van de casus die eindigt als het onderliggende thema van de protagonist is gevonden. Hoewel de supervisor die met TGI werkt zijn associaties bij de casus ook inbrengt, is de participatie in de leidende rol terughoudender dan bijvoorbeeld in TGI-opleidingsgroepen. Er is meer confrontatie dan in de TGI-zelfervaringsgroep en – tegen een regel van Ruth Cohn in – er zijn ook momenten met interviews en interpretaties door de supervisor. In de regel wordt in de supervisie op basis van TGI de balans van participatie en selectiviteit en de regulering van nabijheid en afstand van de leiding bepaald door structuren (bijvoorbeeld individueel werk, een gefaseerd verloop van opdrachten).

TGI is ontstaan in de beroemde tegenoverdrachtworkshop van Ruth Cohn, van 1955 tot 1961, als opleidingssupervisie in de psychoanalytische opleiding. In aansluiting daarop werd supervisie binnen TGI ingevoerd als opleidingssupervisie, waarin supervisorische aspecten werden gecombineerd met de kunst van het leiden van TGI-groepen enerzijds, anderzijds als groepssupervisie, waarin de methode van het leiden van TGI-groepen leiden in gewijzigde vorm werd toegepast. In de jaren negentig kwam er een fase van conceptualisering van een 'TGI-supervisie' als groepssupervisie (zie Reiser 1998), waarin vooral werd gewezen op de waardeoriëntatie van TGI, de stijl van leiden, het vierfactorenmodel en het principe van de structurering. De publicatie waarmee een nieuwe kwaliteit in deze discussie werd ingeleid had in 1998 de titel 'Themacentrierte Supervision' (Hahn et al. 1998). Gauw werd echter duidelijk dat er geen TGI-supervisie of themagecentreerde supervisie volgens het gewijzigde patroon van de TGI-opleidingsgroep kon bestaan. De nieuw opgerichte werkgemeenschap die een opleiding in supervisie in het kader van TGI volgens de standaards van de Deutsche Gesellschaft für Supervision (DGSv) aanbood, koos de formulering 'Supervisie op basis van TGI'. Reichert (2005) spreekt van 'TGI als basisconcept voor supervisie'.

De formuleringen laten een verschuiving in de opvatting van TGI zien, die door de concentratie op het format supervisie in gang gezet was. TGI wordt in deze zienswijze als een concept voor de vormgeving van ontwikkelingsgerichte interactie opgevat, dat aan de verschillende formats moet worden aangepast. TGI is dan meer dan een model voor het leiden van groepen. De vrijwillig samengekomen groep volwassenen die zich schoolt op psychosociaal gebied, is historisch gezien als opleidingsgroep het standaard format van TGI, maar tegenwoordig een format naast andere. Ook voor andere formats geldt dat TGI-principes zoals participerende leiding, selectieve authenticiteit, betrokkenheid op een thema, het mee-leiden van de groep, de dynamische balans in samenhang met het format moeten worden uitgewerkt. Het systeem van TGI vereist reflectie en oriëntatie op deze basisprincipes, maar geeft geen vaststaande gedragsregels voor alle formats van interactiewerk. Uit het supervisiewerk stamt ook de suggestie om de Globe

stysteemtheoretisch te conceptualiseren, namelijk als de som van de constructies van relevante fragmenten van de omgeving door de supervisanten. Dan is de opgave van de supervisie om de constructies ter sprake en met elkaar in verband te brengen.

4 TGI en de effecten op de supervisie

Op het gebied van de supervisie is TGI vooral bekend geworden als concept van groepssupervisie. De gestructureerde gefaseerde supervisie, in aansluiting op Raguse (Raguse-Stauffer und Raguse 1980), vond ingang in verschillende modellen van collegiale consultatie, ook al wordt deze bron niet meer vermeld. Een bijzondere bijdrage van TGI is gelegen in de vormgeving van sessies van een supervisiegroep of een dyade, waarin niet een casus wordt aangepakt, maar aan een thema wordt gewerkt dat met de setting samenhangt: bij het vormen van de groep, het reflecteren op het gemeenschappelijke werk, bij slotzittingen en bij het werken aan overkoepelende thema's die uit een reeks van casuïstiekbesprekingen naar voren zijn gekomen. Dergelijke themasessies kunnen volgens de regels van de standaard TGI-format worden bewerkt.

Buiten deze bijdrage van TGI aan supervisie is, door het werk van de werkgemeenschap voor de opleiding in supervisie en de Vakgroep Supervisie in het Ruth-Cohn-Instituut (opgericht in 1992), TGI als zelfstandige supervisiebenadering bekend geworden. Deze is vooral geschikt om psychoanalytische, systemische en humanistische zienswijzen en processen te verbinden en spoort daarmee met een ontwikkeling in het supervisiewerk (vgl. Buchinger 2004). Doordat TGI-opleiders op prominente plaatsen in de DGSv (Deutsche Gesellschaft für Supervision) meewerken, is TGI als concept in de supervisie bekend geworden (zie Reichert 2005).

Helmut Reiser, universiteitsprofessor pedagogiek (emeritaat), Universiteit van Hannover, TGI-opleider, supervisor.

Literatuur

- Buchinger, H. (2004). Psychoanalyse oder Systemtheorie – eine unangemessene Frage. *Supervision*, 22 (1), 40-48
- Hahn, K., M. Schraut, K.-V. Schütz, C. Wagner (Hrsg.) (1998) *Themenzentrierte Supervision*. Grünewald Mainz
- Raguse-Stauffer, B., H. Raguse (1980) Ein TZI-Modell der Supervision. *Guppenpsychotherapie und Gruppendynamik*, 15 (1), 79-90
- Reichert, H. (2005) Die TZI als Basiskonzept für Supervision. *Supervision*, 23 (4), 12-15
- Reiser, H. (1998) Die Themenzentrierte Interaktion als Rahmenkonzept für Supervision. In K. Hahn, M. Schraut, K.-V. Schütz, C. Wagner (red.) *Themenzentrierte Supervision*. 9-36. Grünewald Mainz