

■ PRAKTIJK

Levend leren in groepssupervisie

TGI: Thema gecentreerde interactie als methode van werken met groepen en teams.

Binnen groepssupervisie buigen supervisor en een aantal supervisanten zich gemeenschappelijk over de leervraag van een supervisant. In de meeste gevallen leert de supervisant die zijn/haar vraag stelde daar iets van, komt hij/zij tot meer inzicht in de situatie en kan zij/hij weer verder. Als supervisor binnen een opleidingscontext ben ik elke keer weer uitgedaagd om op zoek te gaan hoe bij de werkinbreng van een supervisant, ook de andere supervisanten kunnen leren, hoe ik de groep kan benutten om het individuele leren te bevorderen, hoe ik als supervisor het risico kan beperken dat een leervraag van de inbrenger toch niet op de achtergrond geraakt?

Thema gecentreerde interactie als methode heeft me hierin heel wat handvaten aangereikt.

In dit artikel wil ik graag eerst even ingaan op de betekenis van themagecentreerde interactie om nadien de praktijk aan het woord te laten.

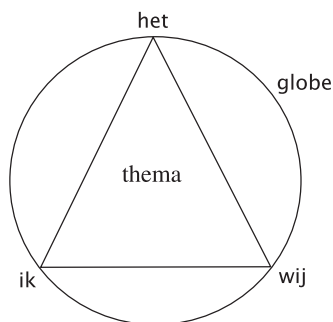
Themagecentreerde interactie is een methode van werken met groepen en teams, waarmee creativiteit en levendigheid een grotere kans krijgt. De grondlegster van TGI is Ruth C. Cohn. Zij ontwikkelde een systeem van waarden en opvattingen en een concrete methode voor het leidinggeven aan groepen en teams.

Methodiek

Eén van de centrale methodische uitgangspunten is het vier factorenmodel. Concreet betekent dit, dat wij elke vraag op het vlak van leiden of samenwerken vanuit deze vier factoren kunnen benaderen.

1. De mens als individu. Het welzijn en de persoonlijke effectiviteit van de mens als persoon. Het ontwikkelen van het eigen leiderschap. **(IK)**
2. De samenwerkingsprocessen in de groep. Het stimuleren van de interacties. **(WIJ)**
3. De taak die hier en nu gerealiseerd moet worden. De gezamenlijke opgave en doelen. **(TAAK, HET)**
4. De context waarbinnen gewerkt wordt. **(GLOBE)**

Het vier factorenmodel is door Cohn gevisualiseerd als een driehoek in een bol.



Men gaat ervan uit dat deze vier factoren van even groot belang zijn en dat zij elkaar onderling beïnvloeden. Dat betekent dat elk van deze factoren aandacht dient te krijgen en dat zij in hun onderlinge samenhang benaderd moeten worden.

Door de samenhang tussen de componenten te onderzoeken wordt duidelijk welke thema's aangepakt moeten worden. Het

'levend leren' is volgens Cohn gecentreerd rondom een thema. In het thema zijn steeds accenten herkenbaar die inspelen op het IK, WIJ, TAAK en de GLOBE.

De kunst van het levend leren zit hem vooral in de verschuivende aandacht voor ieder van deze vier elementen, het dynamische balanceren. (Zie ook Balans tijdschrift nr.5, rubriek methodiek)

Het thema binnen TGI

Alle activiteiten van een team of groep draaien om de taak en een daarvan afgeleid specifiek thema. Het thema geeft antwoord op de vraag: wat staat ons nu te doen als we verantwoordelijkheid nemen voor onze taak, de deelnemers als persoon, het groepsproces en de context waarin we ons bevinden? Het thema is een uiting van het dynamisch balanceren waaraan in dialoog met alle betrokkenen gewerkt wordt. Het THEMA focust, stuurt de interactie en bundelt de energie.

De supervisor als participierend leider

Binnen TGI is het participierend leiderschap een basishouding van de leider. Ook de supervisor is voor mij een participierend leider. Dat wil zeggen dat de supervisor het proces leidt en hieraan ook tegelijkertijd deelneemt. De supervisor bevordert hiermee het eigen leiderschap van alle deelnemers en nodigt hen uit verantwoordelijkheid te nemen. Het eigen leiderschap is geen gemakkelijke opgave. Het vraagt van supervisors dat zij tegelijkertijd als persoon actief, betrokken en empathisch deelnemen aan het proces en afstand kunnen nemen, analyseren wat zich afspeelt in volle verantwoordelijkheid vanuit hun rol als supervisor kunnen interveniëren.

Als participierend supervisor probeer ik door dynamisch te balanceren elke supervisant tot leren te brengen. Een greep uit mijn praktijk.

Opleidingssupervisie vanuit het vier factorenmodel

1. DE VOORBEREIDING VAN SUPERVISIE.

Het lijkt alsof we ons op een supervisiebijeenkomst niet kunnen voorbereiden. En toch ... Voor mij begint de voorbereiding met een terugblik op de vorige keer en aandachtspunten voor de komende supervisie.

IK

Ik vraag me af hoe het met mij persoonlijk ging de vorige supervisie, hoe ik me voelde vooraf en tijdens de groepssupervisie. Hoe heb ik geleid? Hoe heb ik de supervisiethema's beleefd, hoe heb ik de structuur beleefd. Waar kan ik de volgende keer op letten?

WIJ

Hoe heb ik alle supervisanten aangevoeld? Wie viel vooral op en wie bleef op de achtergrond? Hoe zouden ze zich gevoeld hebben? Hoe zouden de supervisanten deze supervisie beleefd hebben? Hoe kwam de groep op mij over? Hoe was het klimaat in de groep? Hoe waren de interacties met elkaar? Wie breng ik volgende keer meer in de kijker?

TAAK, HET

Wat was de leervraag binnen de supervisie? Hoe werkte deze leervraag op mezelf en op de anderen? Wat was het thema in de leervraag? Wat kwam vooral aan bod en wat bleef verborgen? Wat is niet aan bod gekomen? Wat breng ik de volgende keer nog aan bod over een thema?

GLOBE

Wat kwam vooral aan bod uit de context van de supervisanten? Wat brengen ze mee van buiten naar binnen? Waar moet ik op terugkomen de volgende keer? Hoe was de ruimte waarin we zaten en de sfeer in de ruimte? Waar gaat de supervisie de volgende keer door en heb ik de nodige ruimte om te kunnen werken? Hoe speelt de grotere globe mee? (de financiële crisis, de klimaatcrisis, de moeilijke bestuurbaarheid van België, subsidies...?)

2. DE SUPERVISIEBIJEENKOMST.

2.1. AAN-KOMEN.

Voor mij start elke supervisiebeurt met een verwelkoming en aan-komen. Een thema kan hierin sturen of ondersteunen. *Vb. Thema: Dinsdagmorgen, de zoveelste op een rij... zie-zo zit ik er bij.*

Supervisanten brengen hoe ze hier zitten, hoe ze zich voelen, wat en wie ze hebben moeten achterlaten om hier te zijn, vb: ik heb me moeten haasten, mijn dochtertje is ziek en ik heb nog heel snel een opvang moeten zoeken. Ik moet straks tien minuutjes vroeger weg want een collega is ziek en ik moet vervangen. Ik heb heel slecht geslapen en voel me moe. Ik zal even op de achtergrond zijn vandaag. Ik had een vreselijke droom en wil hem even kwijt. Ik ben er helemaal. Ik heb het hier koud.

Zo heeft ieder zijn kleine en grote verhalen en zo verbinden we ons ook met elkaar, zijn we klaar om ons te buigen over de TAAK.

2.2. PRAKTISCHE AFSPRAKEN.

Overlopen van de opdrachten en afspraken.

2.3. VORIGE SUPERVISIEBEURT.

Hoe is het jou vergaan na de vorige supervisiebeurt? Wat heb je met je vraag kunnen realiseren? Waar zijn jullie nog mee bezig geweest na de laatste supervisiebeurt?

RONDJE LEERVRAGEN EN KEUZE LEERVRAAG.

We brengen elk om beurt onze vraag in. Ook hier kan een thema focussen. *Thema: Op mijn praktijk heb ik meegemaakt dat ... Ik werd erdoor geraakt, ik heb daar iets mee en ziehier mijn vraag aan jullie.*

Nadat ieder zijn vraag heeft gebracht maken we met de groep een keuze. Welke vraagbrengen we vandaag op de voorgrond? De keuze wordt door de groep bepaald. Deze hangt af van verschillende factoren (urgentie, gemeenschappelijke verbondenheid met het thema, wie nog niet aan de beurt was, boeiend of uitdagend, ...). Nadat een keuze is gemaakt wordt stil gestaan bij de manier waarop werd gekozen. Hoe komt deze groep tot een keuze? Welk thema vormt zich hier in deze groep. Vormt zich een groepsthema?

2.4. UITWERKING CASUS.

Ik zal mijn werkwijze verder presenteren aan de hand van een concrete casusinbreng.

Bert, een supervisor in opleiding, brengt aan dat hij het niet meer ziet zitten in de leefgroep waar hij werkt. Hij brengt aan dat hij te weinig medewerking krijgt van collega's als hij een grote activiteit heeft voorbereid. Om alles goed te laten verlopen moet hij alles zelf doen. Hij is boos op zijn collega's en hij vindt dat ze niet genoeg enthousiast zijn. Eigenlijk geen goed team zegt hij. Ik heb het lastig. Ik ga er weg.

De groep heeft gevoelig geluisterd en geeft aan dat ze duidelijk voelen dat het Bert hoog zit. Ze vertellen dat ze voelen dat Bert het wel heel goed wil doen. Anderen brengen dat ze begrip hebben voor zijn harde werk en als hij het veel alleen moet doen, het toch wel zwaar is voor hem. Bert krijgt zeker erkenning voor zijn last. Iemand brengt dat ze vindt dat Bert wel veel verwacht van zijn collega's. Dat als hij het zelf allemaal voorbereidt niet moet verwachten dat ze even enthousiast zijn. Wat verwacht hij wel niet allemaal van zijn team? Moet hij dat wel allemaal alleen doen of wil hij het alleen doen?

Er worden nog wat vragen gesteld over het team en de organisatie

en de context. Ik vraag aan Bert wat eigenlijk zijn vraag is naar ons toe. Hij vraagt aan ons: ***hoe kan ik er voor zorgen, wat kan ik doen om meer medewerking en enthousiasme te krijgen voor mijn activiteiten en hoe komt het toch dat ze niet enthousiast zijn?***

Samen met Bert en de groep gaan we dieper in op de manier van samenwerking in zijn team. We thematiseren ook het onderwerp. Op deze wijze probeer ik de andere supervisanten te verbinden met dit thema en zoek ik naar mogelijkheden tot leren voor anderen.

1. Geen goed team, wat is voor jullie allen wel een goed team? Wat heb jij daar zelf voor nodig?
2. Hoe kan je ervoor zorgen dat je als één team enthousiast wordt voor de organisatie en uitvoering van een grote activiteit. Wat is enthousiasme voor jou?
3. Hoe zit het met mij zelf in mijn team? Neem ik genoeg initiatief en toon ik voldoende enthousiasme voor het werk van anderen?

De groep brengt heel wat inhoud aan en voorbeelden en tips voor Bert. Ik vraag Bert wat hij haalt uit de tips en bedenkingen van de anderen, wat hij daarbij voelt. Bert vertelt dat hij al veel geprobeerd heeft met wat hier gezegd wordt en dat het toch niet lukt. Hij had niets gevonden wat hem direct kon helpen of inzicht bracht. Verwonderlijk vond ik dat.

Ik vraag Bert of het klopt dat het hier nu ook loopt zoals het in zijn team loopt. De andere supervisanten herkenden dat direct, waren ook wat boos op hem. We hebben je allerlei ideeën gegeven en het is toch niet goed wat we zeggen aan jou. Je weet het precies beter. Ik kan geloven dat ze geen zin hebben om mee te werken.

Wat hier gebeurt, gebeurt ook daar. Bert herkende dit patroon wel en kon dit ook wel benoemen. Hij had geleerd om het heel goed te doen, geleerd om alles zelf te doen. Vol wantrouwen hield hij zo controle over zijn omgeving, wat andere collega's frustreerde. Op die manier geeft hij heel veel aan zijn omgeving en staat hij minder open om te ontvangen, kan hij moeilijker ontvangen. Bert is moe gegeven. De uitdaging voor Bert ligt er. Ik vraag hem ze zelf te verwoorden: het team meer betrekken in het ganse proces en de uitwerking van de activiteiten. Zelf niet altijd de volledige verantwoordelijkheid opnemen voor elk activiteit en genieten van het werk van anderen. Het ook daar laten waar het ligt.

2.5. AFRONDEN VAN DE SUPERVISIE.

We ronden de supervisie af zoals we ze zijn gestart. Hoe gaan we hier weg en wat nemen we mee. Door het dynamisch balanceren tussen de vier factoren heb ik geprobeerd het levend leren gestalte te geven.

Christa Claeys

Christa Claeys is gegradueerde in de orthopedagogiek, zij heeft werkervaring als (gezins)begeleidster binnen de bijzondere jeugdbijstand, is procesbegeleidster en lokale opleidingscoördinator binnen de opleiding ervaringsdeskundige in de armoede en sociale uitsluiting. Zij is werkzaam als docente gezinsgericht werken, praktijkdocente en supervisor in CVO VSPW Gent.

Bronnen.

1. Van de Braak I, Vangrinsven M (2008). Nieuwsbrief 4D organisatieontwikkeling & opleiding.
2. <http://www.tgi-forum.com/>
3. Hendriksen, J. : 'Intervisie bij werkproblemen' (Nelissen Baarn, 8e druk 1999)
4. Cohn C. Van psychoanalyse naar themagecentreerde interactie. (Nelissen Baarn, 3e druk 1993)

Wie meer wil leren over supervisie en TGI verwijs ik graag naar de supervisie cursus die Balans organiseert van 4 tot 8 mei 2009 in Hoepertingen onder leiding van Phien Kuiper en Marc Verschueren. zie www.vspw.be/opleidingen/balans