

TGI IS VEELZIJDIG  
TGI IS LEVEND  
LEREN

TGI ACTIVEERT

WAT IS **TGI**?

THEMAGECENTREERDE  
INTERACTIE

TGI KUN JE LEREN

TGI IS CONCREET

TGI IS PRAKTIJK-

GERICHT

TGI IS

TRANSPARANT



ruth cohn  
instituut voor **TGI**  
lage landen

*the art of leading*

Dank voor uw belangstelling voor Themagecentreerde Interactie (TGI). In deze brochure vindt u een overzichtelijk antwoord op de vraag: wat is TGI?

## **TGI STREEFT NAAR EFFECTIEVE SAMENWERKING**

TGI is een systeem van waarden en opvattingen en een concrete methode, ontwikkeld door Ruth C. Cohn. TGI is geschikt voor iedereen die verantwoordelijkheid wil nemen voor de effectiviteit van organisaties, teams, projectgroepen, cursusgroepen of onderwijssituaties. TGI biedt zowel de leiders als de deelnemers van deze groepen ondersteuning.

Doel van TGI is bevorderen dat zij hun leiderschapskwaliteiten en hun zelfsturing ontwikkelen en gezamenlijk verantwoordelijkheid nemen voor het realiseren van de taak en voor constructieve samenwerkingsprocessen. TGI beoogt effectief leren en werken in alle situaties waarin communicatie van grote betekenis is.

### **TGI is verrassend helder**

Al meer dan 30 jaar hebben in verschillende landen generaties leidinggevenden, begeleiders, opleiders en leraren succesvol met TGI gewerkt. Steeds opnieuw is TGI een verrassend heldere methode om te leiden, processen te begeleiden en mensen te motiveren om geïnspireerd samen te werken.

TGI is een concept voor het omgaan en werken met mensen op de meest uiteenlopende gebieden. Het doel is altijd helder: TGI ondersteunt mensen die taken in sociale situaties effectief willen aanpakken, die daarbij goed willen samenwerken, leiding geven, begeleiden, met elkaar leven of leren.

De methodiek werkt ook onder moeilijke omstandigheden, of die nu van binnen uit komen of van buiten af. Op deze manier kunnen mensen weer zin en plezier in het werk vinden en meer tevredenheid in hun beroep en leven.

## TGI BEVORDERT PROFESSIONEEL HANDELEN

### Theoretische basis

TGI is een handelingsconcept, door Ruth Cohn ontwikkeld vanuit de psychoanalyse en de humanistische psychologie.

Ruth C. Cohn (1912 - 2010) is geboren in Berlijn in een joods gezin. Na haar opleiding tot psychoanalytica in Zürich emigreerde ze in 1941 naar de Verenigde Staten. Daar slaagde ze erin om wezenlijke inzichten uit de psychoanalyse en de sociale psychologie met elkaar te combineren. Zij droeg deze over aan mensen die les en leiding geven, in bedrijfsleven, onderwijs en politiek - dus juist ook buiten haar eigen therapeutische vakkringen.

### Lerend samenwerken

Leiden en samenwerken vanuit TGI maakt het mogelijk dat processen in groepen, teams en organisaties beter worden geanalyseerd, gepland, gestuurd en vormgegeven. Naast het werken aan inhoudelijke doelen en taken is er ook aandacht voor de effectiviteit van de samenwerking en de persoonlijke en professionele ontwikkeling van de betrokken mensen. Het gevolg is dat er resultaat- en doelgericht wordt gewerkt aan de gezamenlijke taak, waarbij alle betrokkenen ook leren van elkaar.

### Vormgeven aan verandering

We worden in ons dagelijks leven geconfronteerd met allerlei veranderingen in de meest uiteenlopende vormen: veranderingsprocessen in organisaties, drastische reorganisaties, veranderingen in onszelf of onze eigen omgeving. We hebben er allemaal mee te maken. Aan de ene kant hebben veranderingen in onze omgeving invloed op ons: ze kunnen verwarring of onrust creëren, onze mogelijkheden beperken of juist verruimen.

Aan de andere kant kunnen wij zelf invloed uitoefenen en onszelf sturen in deze veranderingen. We maken keuzes en nemen beslissingen. Soms hebben we het gevoel dat wat we doen effect heeft. Soms voelen we ons machte- loos of niet opgewassen tegen de situatie. Het concept van TGI biedt ondersteuning in de turbulentie van de veranderingen. Het geeft handreikingen om situaties aan te pakken die we als spannend ervaren.

## TGI STIMULEERT ONTWIKKELING

### TWEE GRONDREGELS (POSTULATEN)

Als professioneel handelingsconcept voor optimale samenwerking in groepen, teams en organisaties stimuleert TGI de ontwikkeling van het eigen handelend vermogen met behulp van twee grondregels:

#### 1. Het chairpersonpostulaat: wees je eigen leider

Dit postulaat nodigt uit tot zelfsturing. Concreet betekent dat:

- ▶ je (meer) bewust worden van de eigen interne en externe werkelijkheid;
- ▶ zintuigen, gevoelens en gedachten gebruiken om jezelf en je omgeving beter te begrijpen;
- ▶ keuzes maken, in verantwoordelijkheid voor jezelf en je omgeving.

Het is inherent aan het menselijk bestaan dat interne en externe omstandigheden bepalend zijn voor de mate waarin wij zelf invloed hebben op ons leven. Het is van belang dat we leren onszelf te leiden door eigen keuzes te maken binnen de mogelijkheden die we hebben. We kunnen ons ook niet onttrekken aan deze zelfverantwoordelijkheid. Bijvoorbeeld: gehoorzaam je iemand, dan ben je toch zelf degene die heeft besloten die ander te gehoorzamen.

#### 2. Het storingenpostulaat: storingen hebben voorrang

Dit postulaat nodigt uit:

- ▶ om belemmeringen en beperkingen die je aandacht vragen en je afleiden van het eigenlijke werk te erkennen als realiteit;
- ▶ te zoeken naar mogelijkheden om deze storingen productief te maken.

Bronnen van storingen kunnen zowel intern - van lichamelijke, emotionele en rationele aard - zijn als extern: fysiek, ecologisch, sociaal of politiek. Worden storingen genegeerd, dan dringen ze zich op de voorgrond en belemmeren het leren, werken en groeien. Daarom is het van belang ze serieus te nemen en er zodanig aan te werken dat de persoon of groep weer in staat is tot handelen en werken.

## TGI IS WAARDEGEBONDEN

### DRIE UITGANGSPUNTEN (AXIOMA'S)

TGI is gericht op de wisselwerking tussen persoon en omgeving en heeft daarmee oog voor het geheel van de situatie en alle factoren die hierin een rol spelen. Zodoende kan elk groepslid, iedere medewerker, elke deelnemer mee verantwoordelijkheid nemen - voor het welslagen van de gezamenlijke prestatie en voor zijn eigen doen en laten hierin.

TGI beweegt zich in drie fundamentele menselijke spanningsvelden en werkt met drie axioma's:

#### 1. Het spanningsveld tussen zelfstandigheid en afhankelijkheid (eerste axioma)

De mens is autonoom, aangezien hij zichzelf stuurt en zelf beslist. Tegelijkertijd bevindt ieder mens zich in veelsoortige, vaak wederzijdse afhankelijkheden. De ontwikkeling van onze autonomie neemt toe naarmate wij ons meer van onze wederzijdse afhankelijkheden bewust zijn.

#### 2. Een ethisch spanningsveld (tweede axioma)

Enerzijds aanvaardt TGI de humanistische waarden: respect komt toe aan al wat leeft en groeit. Anderzijds vraagt het respect voor het eigen leven. Het is een uitnodiging aan een ieder om bewust te kiezen, in verantwoordelijkheid voor zichzelf en de omgeving. Om zich bewust te worden van zijn eigen waarden en waardegebonden beslissingen te nemen, in het licht van het humanisme en met oog voor de eigen behoeften.

#### 3. Het spanningsveld tussen vrijheid en begrenzing (derde axioma)

Enerzijds kan de mens vrij beslissen en invloed nemen. Anderzijds zijn er interne en externe grenzen die deze vrije ruimte beperken. TGI gaat ervan uit dat deze grenzen niet absoluut zijn. Juist door ons ervan bewust te zijn kunnen we mogelijkheden creëren om ze te verruimen. Zo kan ontwikkeling op gang komen.

## TGI IS CONCREET

Naast een basishouding, gebaseerd op de axioma's en postulaten, biedt TGI ook een concrete methodiek: het vier-factorenmodel, het werken met thema's en passende structuren, en het participierend leiderschap.

### VIER FACTOREN

Overal waar mensen met elkaar werken, leren en leven zijn vier factoren aan het werk:

1. De taak waaraan gewerkt wordt, het doel, de opgave of leerstof, het **HET**
2. Iedere afzonderlijke betrokken persoon met zijn competenties, wensen, gevoelens en levensgeschiedenis: het **IK**
3. De relaties en interacties tussen alle betrokkenen: het **WIJ**
4. Het kader, de context, de factoren uit de omgeving: de **GLOBE**

Voor een optimale samenwerking en voor de duurzame ontwikkeling van het individu en de organisatie zijn al deze vier factoren van gelijk gewicht.

### DYNAMISCH BALANCEREN

Het is van belang om met elkaar steeds weer een goede balans te vinden tussen deze factoren. Dat betekent dat, naast het werken aan de taak, ook rekening wordt gehouden met de behoeften en competenties van de individuen, het samenwerkingsproces en de factoren in de interne en externe omgeving. Leer- en werkprocessen worden verstoord en belemmerd:

- ▶ als de aandacht te lang alleen op de inhoud is gericht, zonder oog voor de behoeften van de individuen of de kwaliteit van de communicatie;
- ▶ als een helder gemeenschappelijk belang en doelen ontbreken;
- ▶ als de deelnemers zich voornamelijk met problemen en conflicten onder elkaar bezig houden en daardoor de eigenlijke opgave verwaarlozen;
- ▶ als onvoldoende rekening wordt gehouden met omstandigheden en invloeden vanuit de omgeving.

Het vier-factorenmodel is waardevol als instrument voor planning en analyse, zowel bij de voorbereiding als bij de evaluatie van bijeenkomsten.

## HET VIER-FACTORENMODEL



## THEMA'S EN STRUCTUREN

### Themagecentreerd in plaats van leidinggecentreerd

TGI streeft ernaar dat alle deelnemers aan een bespreking actief meedoen en zich niet afhankelijk opstellen van de leiding. Het TGI-thema is een methodisch instrument om dit proces vorm te geven. In een bespreking is het TGI-thema de centrale, meestal verbaal geformuleerde, focus van aandacht. Het TGI-thema brengt een proces op gang waarbij de betrokkenen met elkaar in gesprek gaan over hun ervaringen, waarnemingen, beleving en gedachten bij het thema. Ook hun ideeën voor de verdere ontwikkeling van het proces van de groep of het team kunnen zo aan bod komen.

Een goed geformuleerd TGI-thema:

- ▶ brengt het werk- en leerproces verder;
- ▶ betreft de individuen bij het proces;
- ▶ is taak- en persoonsgericht;
- ▶ moedigt openheid en uitwisseling onder elkaar aan.

Met het expliciet formuleren van het thema wordt ook de bedoeling van de leiding transparant. De deelnemers kunnen dan bewust kiezen of ze hier inderdaad mee aan het werk willen gaan. Dit bevordert hun eigen leiderschap.

### Passende structuren

Naast het kiezen van het thema is het ook belangrijk te bepalen op welke manier de bespreking wordt gestructureerd. Welke gespreksvorm kiezen we? Maken we gebruik van een bepaalde ondersteunende werkvorm? Hoeveel tijd hebben we nodig? Hoe kunnen we ook door de structurering deze themabespreking ondersteunen en het eigen leiderschap van de deelnemers bevorderen?

Werkvormen op maat zorgen voor afwisseling en intensieve leerervaringen:

- ▶ sociale structuren: kleine groepen, individueel werken, projectgroepen, gesprekken in het plenum.
- ▶ Aanvullende werkvormen: non-verbale oefeningen, creatieve activiteiten, interactiespelen etc.

## PARTICIPEREND LEIDEN

Het participerend leiderschap van TGI is een manier van leidinggeven waarbij de leider als deelnemer participeert in het proces én een eigen specifieke verantwoordelijkheid heeft. Het gaat om een integratie van leiden en deelnemen, oftewel: **leidend deelnemen** en **deelnemend leiden**.

De leiding weegt af en beslist, selectief en authentiek, welke vorm van participeren bevorderlijk is voor het proces en de taak. De participerende leider leidt tegelijkertijd het geheel én zichzelf en neemt in de keuzes die hij maakt beide perspectieven serieus.

De participerende leider is gericht op gelijkwaardige samenwerkingsrelaties en zoekt de juiste maat in leiderschap die nodig is om enerzijds de inhoudelijke verantwoordelijkheid waar te maken en anderzijds het persoonlijk leiderschap van iedere deelnemer of medewerker te bevorderen.

De leiding geeft waar nodig sturing en doet dat taakgericht, persoonsgericht en procesgericht. Alle betrokkenen worden met de oproep de 'eigen leider' te zijn aangemoedigd om mee te bepalen, mee verantwoordelijkheid te dragen en eventuele storingen te melden.

## TGI IS BREED IN TE ZETTEN

### In teams en organisaties...

Met behulp van TGI kunt u uw medewerkers inspireren en hen stimuleren hun persoonlijk leiderschap te ontwikkelen. Op die manier kan het waarmaken van de missie en visie van de organisatie een gezamenlijke verantwoordelijkheid worden.

Voor teamontwikkeling biedt TGI een instrumentarium voor analyse en interventie, waarmee u zicht krijgt op de factoren die aandacht nodig hebben om uw team op een hoger niveau te brengen.

Bij de planning, voorbereiding en leiding van besprekingen en vergaderingen kunt u met TGI ontwikkelingsgericht werken, discussies doelgericht leiden en effectief omgaan met 'moeilijke deelnemers' of lastige interrupties.

In projectgroepen en organisaties kunt u met TGI conflicten en communicatiestoringen zichtbaar en bespreekbaar maken, verduidelijken en benutten voor verdere ontwikkeling.

In trainingen gericht op de ontwikkeling van de persoonlijkheid en competentie van de manager: door met TGI te werken en het concept te verinnerlijken, maakt u zich al doende een geïntegreerd leiderschapsconcept eigen.

In organisatie- en personeelsontwikkeling biedt TGI een methode voor reflectie en planning van interventies waarmee u goed voorbereid verschillende perspectieven en gezichtspunten kunt innemen.

### ... In onderwijs, training en begeleiding

In opvoeding, onderwijs, hulpverlening, zorg of sociaal werk kunt u met behulp van TGI integer en gelijkwaardig met elkaar omgaan en vormgeven aan levendige leerprocessen.

In beroepsopleiding, hogeschool, universiteit of volwassenenonderwijs stimuleert TGI ontwikkeling en vorming van de persoonlijkheid door geïntegreerd, ervaringsgericht en duurzaam leren.

In de geestelijke gezondheidszorg en pastoraal werk biedt TGI een handelingsconcept voor het opbouwen van vertrouwen en een goede relatie. TGI spoort aan tot dialoog en beschermt tegen blinde vlekken, verruimt de blik en draagt er toe bij zich te richten op wat wezenlijk is.

Bij de planning en evaluatie van deskundigheidsbevordering biedt TGI u een inhoudelijk solide basis, met veel aandacht voor de transfer. U kunt effectieve lessen trekken uit uw bijeenkomsten en daarmee de kwaliteit van uw werk verhogen.

Voor coaching, supervisie, begeleiding en gespreksvoering levert TGI een gefundeerde basis waar u elk moment naar kunt teruggrijpen.

## OPLEIDING IN TGI

### LEVEND LEREN

In TGI-cursussen en TGI-opleidingen staat ervaringsgericht leren centraal: leren in het hier-en-nu, met aandacht voor zichzelf, de groep en het proces. Het spreekt de mens aan als geheel in zijn denken, voelen en doen. Ruth Cohn noemt dit 'levend leren'. Een groep waarin met TGI wordt gewerkt is elke keer opnieuw een plaats om te leren en te ervaren. Een plaats waarin het effect van de eigen persoon op anderen en op de processen in de groep, van de manier van communiceren en van het handelen van de leiding aan den lijve worden ervaren. Om de processen te begrijpen worden theoretische begrippen aangereikt.

Een TGI-cursus combineert zelfervaring en persoonlijkheidsontwikkeling met het verwerven van theoretisch inzicht en methodische vaardigheden voor effectief leiderschap.

### Concreet opleidingsaanbod

- ▶ Losse TGI-cursussen kunt u volgen om de methode te leren kennen of om een bepaald thema verder te verdiepen. Iedere cursus biedt u mogelijkheden voor verdere professionalisering en persoonlijkheidsontwikkeling.
- ▶ In de Basisopleiding leert u hoe u de methode en houding van TGI kunt toepassen en d.m.v. reflectie in verband brengen met de eigen beroepsrol en ontwikkeling van de persoonlijkheid (afsluiting met TGI-certificaat).
- ▶ In de Diplomaopleiding verdiept u uw kennis en competenties op het gebied van TGI beroepsspecifiek. U ervaart hoe u TGI actief en creatief in uw eigen beroepsveld kunt toepassen en flexibel kunt overdragen op aanverwante werkterreinen (afsluiting met TGI-diploma).
- ▶ Na de Diplomaopleiding kunt u de opleidingsbevoegdheid verwerven (afsluiting met de Graduering).

Alle erkende TGI-opleidingen zijn ondergebracht bij de koepelorganisatie Ruth Cohn Institute for TCI-international en worden geleid door TGI-opleiders die binnen het RCI zijn opgeleid en door het RCI zijn erkend.

## TGI-NETWERK

Het Ruth Cohn Instituut is een netwerk waarin mensen elkaar treffen die willen werken met TGI als een vorm van levend en taakgericht leren en werken. Over regionale, nationale en continentale grenzen heen ontwikkelen ze op die manier TGI verder, in een grote verscheidenheid aan beroepen.

### Internationale koepelorganisatie

Het Ruth Cohn Institute for TCI-international is de koepelorganisatie van de regionale ledenverenigingen en de internationale vakgroepen. Regionale ledenverenigingen vindt u in Duitsland, Oostenrijk, Zwitserland, Luxemburg, België, Nederland, Hongarije en India.

Internationaal zijn er vier vakgroepen, voor supervisie, onderwijs, bedrijfsleven en theologie.

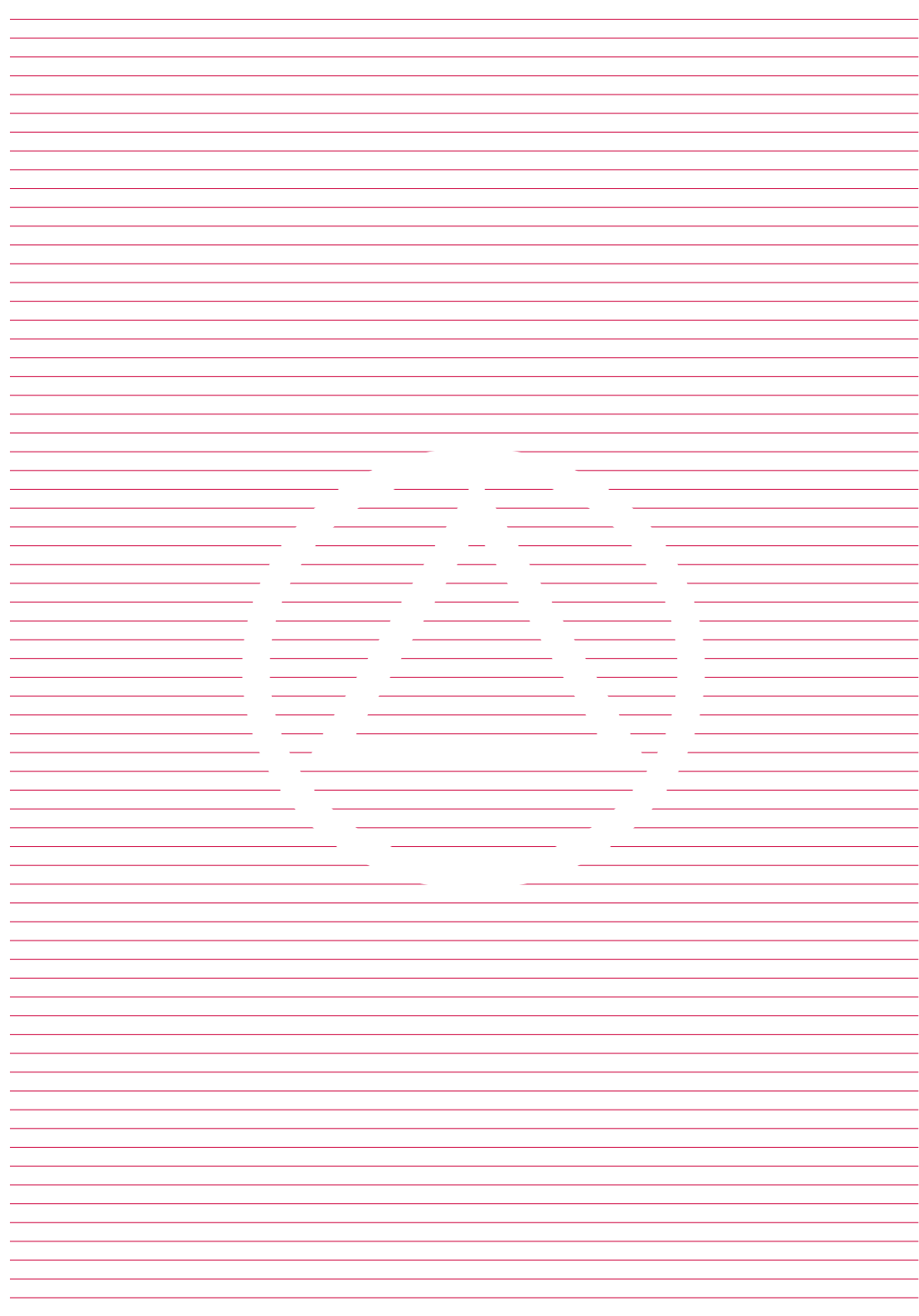
Alle contacten en het hele aanbod vindt u op [www.ruth-cohn-institute.org](http://www.ruth-cohn-institute.org)

### Regionale vereniging

Het Ruth Cohn Instituut voor TGI-Lage Landen is de vereniging voor leden uit Nederland en Vlaanderen.

Op de website van de vereniging vindt u informatie over cursussen, opleiding, literatuur en ledenactiviteiten: [www.tgi-forum.com](http://www.tgi-forum.com)

Hier vindt u ook een overzicht van de opleidingsinstituten in Nederland en België die werken op basis van TGI en die TGI-cursussen en opleidingen aanbieden.





# WAT IS TGI? THEMAGECENTREERDE INTERACTIE