

# 3

## MIDDENRIF MOEDIGT REFLECTIE- IN-ACTIE AAN

Oefening in reflexief-dialogisch onderzoek

Gertjan Schuiling

Die geraffineerde vedettes (...) hoe houden die hun middenrif soepel?  
Ze herinneren zich hoe het was...  
Ze hebben hun ervaringen in hun geheugen opgeslagen en roepen die zonodig op.  
*Madame Pylinska in Schmitt, 2019, p. 64*

Het middenrif kennen we van de hik: een krampachtige samentrekking van het middenrif, die een plotseling inademing veroorzaakt, wat gepaard gaat met een eigenaardig geluid. Tegen iets aanhikken is een spreekwoord: veel moeite met iets hebben; iets met tegenzin doen. Welke rol speelt het middenrif als we in ons begeleidingswerk tegen iets aanhikken? Alleen maar lastig, of ook helpend? Welke eigenzinnigheid voegt het middenrif aan ons werk toe? Via reflexief-dialogisch onderzoek zoek ik een antwoord op deze vraag.

### **Reflexief-dialogisch onderzoek**

Reflectief onderzoek is door Donald Schön (1983) gedefinieerd als onderzoek door een praktijkprofessional buiten zijn directe handlingscontext, en wel om een bijzondere werkervaring uit te werken in een bijdrage aan het vak. In reflectief onderzoek koppel je deze ervaring aan theorie en maak je een narratief dat je voorlegt aan vakgenoten. Ik heb reflectief onderzoek eerder omschreven als bestaand uit vier activiteiten: moed verzamelen om de persoonlijke kant van je verrassende ervaring in te brengen, afwisselen van subjectiveren en objectiveren, discipline betrachten in het beschrijven van momenten van de waarheid en begrippen vinden die oriëntatiepunten vormen voor bekwaam handelen (Schuiling, 2019).

Simon Twaalfhoven heeft voorgesteld dat we beter van reflexief-dialogisch onderzoek kunnen spreken. Om meer dan Schön te benadrukken dat je in dit onderzoek ook reflecteert op de wijze van reflecteren en dat je dit dialogisch doet. Er is dus onderscheid tussen reflectie en reflexie. *Reflectie* is een conversatie met de situatie waarin je handelt, oftewel reflectie-in-actie. *Reflexie* omvat reflectie op de wijze waarop je reflecteert. Dialogisch wil bijvoorbeeld zeggen dat je reflexief terugkijkt met anderen (zie ook Schuiling & Twaalfhoven, 2020).

Dit artikel verhaalt de reflectie-in-actie op drie momenten van de waarheid op basis van het logboek dat ik als adviseur bijhield bij het begeleiden van participatief herontwerp van een hogeschoolopleiding. Vervolgens geeft het de reflexieve dialoog weer die enkele maanden na het traject plaatsvindt met een goede vriend, met mijn leermeester

in participatief herontwerp en met een cliënt in de opdracht. Het artikel sluit af met de bespreking van enkele oriënterende begrippen.

De bijzondere ontdekking die ik hier deel is de intelligente rol die het middenrif heeft als het tijdens het handelen iets waarneemt dat de 'eigenaar' van het middenrif ontgaat en dit zodanig stem geeft dat de eigenaar er wel mee in gesprek moet gaan. Reflexief-dialogisch onderzoek kent dan dus ook een interne dialoog. Hermans (2002) spreekt van het dialogische zelf en omschrijft deze als een 'maatschappij van het gemoed' met, net als in de echte maatschappij, opposities, conflicten, onderhandelingen, samenwerking en coalities tussen posities. In mijn onderzoek blijkt het lijf op intelligente wijze deel te kunnen nemen aan deze innerlijke meerstemmigheid.

### **Actoren en stappen in het herontwerptraject**

Het werk van de adviseurs in dit traject omvat acquisitie, verkenningronde, het begeleiden van herontwerpteam, klankbordgroep en directie, reflectiebijeenkomsten van allen samen, het leiden van drieheidagen met alle docenten en een afscheidsetentje. Dit alles beslaat in totaal zeven maanden. Actoren die in dit artikel als personage optreden zijn Jan en Tine die samen de directie vormen, Anne, Tom en Johan als leden van de herontwerpgroep, Cees als lid van de klankbordgroep en Ella, Wim en Gertjan als de drie adviseurs. Gertjan is de ik-figuur in het logboek. Gertjan en Ella vormen een adviesbureau en deden samen de acquisitie. Wim deed al eerder advieswerk in deze hogeschoolopleiding en neemt deel aan het tweede acquisitiesgesprek. De taakverdeling die zij afspreken: Wim begeleidt de directie en de reflectiebijeenkomsten, Gertjan het herontwerpteam en Ella begeleidt de klankbordgroep. Ella leest Gertjan's logboek tijdens het traject en geeft daar directe feedback op. Als Gertjan merkt dat de directie en Wim niet samenkomen stapt hij zelf in, wat uiteindelijk leidt tot het samenvoegen van directie en herontwerpteam.

Terugkijkend gaat het om een adviestraject dat voor alle betrokkenen buitengewoon lastig was, maar uiteindelijk toch op zijn pootjes terecht kwam. Als elke betrokkene meerdere keren in het traject vertwij-

feld verzucht dat het anders verloopt dan hij of zij wil, wat geeft dan vertrouwen met elkaar door te gaan?

### **Een slecht gevoel - fragment uit reflectieboek (reflectie-in-actie 1)**

'Vorige week donderdag had ik een slecht gevoel toen ik in een e-mail aan de directie kort verslag deed van de eerste week van het herontwerpteam. Alsof het niet klopte dat ik dit buiten het herontwerpteam om deed. Toch gestuurd, kon geen redelijk argument bedenken waarom niet. Gisteren agenda voor herontwerpteam ontvangen. Daar stond in dat Anne op de agenda had gezet hoe ik met de directie communiceerde. Vandaag (dinsdag) bleek in de herontwerpteambijeenkomst, dat ze hadden gehoord dat ik die e-mail had gestuurd. Ik legde uit dat ik procesbegeleider ben van hele proces, dat meer actoren kent dan het herontwerpteam. En vertelde van mijn slechte gevoel bij het schrijven. Of ik soms een gevoel uit het systeem had opgepikt: dat alles open moet gebeuren. Ja, dat klopte, de cultuur is dat ieder bij alles wordt betrokken. Ik: "Dat mag wel wat minder. Mijn eigen regel is dat ik niets aan derden vertel dat ik ook niet tegen de betrokkenen heb gezegd of ga zeggen." "Ja," zegt Tom, "anders is het vertrouwen weg, over en uit." En daarmee was de kous af.'

### **De stem van het middenrif**

Middenrif: 'De zakelijkheid waarmee adviseur Gertjan dit noteert in zijn reflectieboek laat zien dat hij datgene waarvoor ik waarschuwde, vooral als iets lastigs beschouwde. Het herontwerpteam hoort hem te vertrouwen en als ze dat niet doen bespreekt hij het kort met hen en daarmee 'is de kous af'. Hij is opgelucht dat het zijn relatie met het herontwerpteam niet heeft beschadigd. Pas in de weken erna dringt mijn boodschap tot zijn bewustzijn door: hun gebrek aan vertrouwen betreft de directie. Hij was weer eens in de vuurlinie gaan staan, leert hij dat nou nooit af? Laat ik mijn dialoog met de adviseur volledig beschrijven. Dat ging zo:

Adviseur: 'Even mailen dat het herontwerpteam in zijn eerste week goed begonnen is.'

Middenrif: 'Dit klopt niet.'

Adviseur typt verder

Middenrif: 'Dit klopt echt niet.'

Adviseur: 'He, wat is dit, het is net of iets in mij zegt dat ik iets verkeerd doe met dit mailtje. Ik lees terug wat ik heb getypt. Is niets mis mee. Laat ik verder gaan.'

Middenrif: 'DIT KLOPT NIET.'

Adviseur: 'Wat nou, er is echt een innerlijke stem die me waarschuwt. Maar waarvoor? Een externe adviseur hoort te rapporteren aan zijn opdrachtgever, en dat is niet het herontwerpteam maar de directie. Dus klopt het wat ik doe.'

Middenrif: 'Het herontwerpteam zal dit niet waarderen.'

Adviseur: 'Oh, echt? Zal ik hen dan deze email cc sturen? Nee, dat vind ik raar. Alsof ik als begeleider van het herontwerpteam niet meer zelfstandig met de directie mag communiceren. Dat zou mijn handen te veel binden. Ik heb manoeuvreerruimte nodig tussen directie en herontwerpteam. Ik moet naar beiden zelfstandig kunnen interveniëren.'

Middenrif: 'Pas nou op!!!'

Adviseur: 'Dat doe ik toch, ik denk na over wat je zegt, ik zal volgende week extra alert zijn maar verzend nu deze e-mail aan de directie.'

Middenrif: 'Prima. Dan gaan we samen zien wat er volgende week gebeurt.'

**Gertjan:** *Middenrif:  
'Dit klopt echt niet'*

### **Reflexieve dialoog middenrif en adviseur**

Middenrif: 'Je was best gespannen in deze opdracht. Je had er heel veel zin in door het eerste acquisitiesprek, maar raakte van streek door het tweede acquisitiesprek. Wat gebeurde er met jou?'

Gertjan: 'Mijn handelingsverlegenheid was dat ik werd uitgenodigd als expert in participatief herontwerp maar onzeker was of ik daar

voldoende kennis en ervaring voor in huis had. Ik had het 20 jaar eerder Leopold Vansina in Brugge zien doen en was daar zo door gefascineerd dat ik er een promotieonderzoek naar ben gaan doen. In het eerste acquisitiesprek met Jan vertelde ik daarover en dat wekte vertrouwen waardoor we meteen de opdracht kregen. In het 2e acquisitiesprek was adjunct-directeur Tine er voor het eerst bij. Zij bleek een heel ander beeld van de opdracht te hebben dan Jan en toen Ella daar op wees, bleek dat voor beiden onbespreekbaar. We hadden dus meteen een ontkende olifant in de kamer. Wim zegde toe de directie hierop te begeleiden, maar daar hadden we geen zicht op. Dit versterkte mijn gevoel van onzekerheid, waarop ik reageerde door heel erg mijn best te gaan doen, vooral in de voorbereiding van de eerste bijeenkomst van het herontwerpteam. En gelukkig ging dat heel goed, dat wilde ik in mijn e-mail tegen de directie zeggen, en toen kwam jij er tussendoor.

Middenrif: 'Je had volstrekt niet in de gaten onder hoeveel druk je mij zette. Ik moest wel ingrijpen, anders had je mij geschaad. Na vijf maanden heb je ook hielspoor gekregen.'

Gertjan: 'Dat is waar. Gelukkig ging dat ook weer over, het lichaam heeft een fenomenaal vermogen tot herstel.'

Middenrif: 'Mits je luistert naar lijflije stemmen.'

Gertjan: 'En naar de feedback van mensen die me goed kennen.

Het was het Ella die het rolconflict voor me oploste. Zij zei: "Je bent ingehuurd als procesbegeleider, niet als ontwerper. Jij hoeft het niet zeker te weten, je taak is juist hen te begeleiden in hun onzekerheid. En daar ben je goed in: samen delen van onzekerheid en samen zoeken naar een oplossing." Toen ik dat combineerde met jouw waarschuwing over de relatie tussen directie en herontwerpteam, begon ik me te realiseren dat 'samen' niet alleen intern in het herontwerpteam was, maar ook samen met directie, klankbordgroep, personeel. Dat vergrootte mijn speelveld aanzienlijk. Het ging om participatief herontwerp als organisatieproces. Deze verruiming van de opdracht gaf me het gevoel het echte vraagstuk beet te krijgen. Jouw interventie zette me op het goede spoor.'

## **Het meningsverschil wordt bespreekbaar (reflectie-in-actie 2)**

Rond de eerste reflectiebijeenkomst is het zo hectisch, dat adviseur Gertjan blijkbaar geen tijd of rust had de gebeurtenissen te beschrijven. Dit is alles wat er staat in zijn logboek rond de dramatisch verlopen eerste reflectiebijeenkomst van 23 maart:

'Dinsdag 17 maart: Cees van de klankbordgroep belde me. "We komen niet toe aan klankborden met het herontwerpteam en dan komende maandag opeens met de directie erbij". Hij vreest dat de klankbordgroep dan ervaren zal worden als een kritiekgroep. Ik zei: "Dat vraagt van jullie dan de nodige takt." "Dat hebben we wel", was zijn antwoord.

Donderdag 19 maart: rustig gesprek met herontwerpteam. Hun document is af en verstuurd. Johan wil maandag presenteren. Ik zeg dat dit niet in het programma past dat adviseur Wim en ik hebben opgesteld.

Maandag 23 maart: al in januari gepland als reflectiebijeenkomst onder leiding van Wim, waar nu volgens directeur Jan dé go/no-go beslissing wordt genomen. Het wordt een bijeenkomst met heel veel kritiek, die Jan eerst niet verwoordt, waarna Wim dat doet. Aan het eind hebben we onder leiding van Wim een kringgesprek waarin ieder zich committeert aan het proces.'

Gertjan: Aan het einde van de bijeenkomst zie ik Tine snel weglopen. Aan haar rug zie ik dat er wat aan de hand is en ik ga achter haar aan. In de gang vraag ik: "Hoe is het met je?" Onmiddellijk springen de tranen haar in de ogen. We gaan in een leeg klaslokaal zitten. Tine: 'Verschrikkelijk is dit. Vorige week vrijdag heb ik met Jan bij hem in de tuin het voorstel van het herontwerpteam besproken. Ik ging daar weg met de gedachte dat we het eens waren. Nu in de bespreking met herontwerpteam, expertteamvoorzitters, klankbordgroep en adviseurs lopen Jan en ik weer een heel andere kant op. Ons meningsverschil speelt het herontwerpteam al maanden parten en zelfs vandaag lukt het ons niet hiermee om te gaan.'

Gertjan: 'Wat is je kritiek op het plan?'

Tine: 'Het biedt geen oplossing voor een reeks praktische problemen in het operationele proces die voor hoge werkdruk zorgen, tot ziekteverzuim leiden, en tot klachten van studenten. Dit herontwerptraject was mijn idee en Jan had zich daarbij aangesloten. Nu hebben we drie maanden verloren, terwijl de praktische problematiek alsnog groter wordt.'

Gertjan: 'Wat vind je van hun nieuwe visie op het onderwijsproces?'

Tine: 'Ik vind het grote winst dat zij de didactiek op de agenda hebben gezet. Maar onderwijsvernieuwing vergt veel tijd en die moet je eerst creëren door de logistieke problemen op te lossen.'

Gertjan: 'Dan hebben we een reëel dilemma: om te vernieuwen is tijd nodig en om in de huidige werkzaamheden tijd te besparen heb je een inspirerend perspectief nodig.'

### **Het middenrif over zijn eigenzinnigheid**

'Fijn dat ik in dit verhaal mijn ervaring mag inbrengen. Ik sprak tot de adviseur via een zeurend, onrustig gevoel vlak onder zijn borstbeen. Men heeft mij wel de 'zetel van de kritische vermogens van de mens' (Negt & Kluge, 1981) genoemd: lachen, huilen, de stroom van vrije associaties, herinneringsvermogen - dit alles wat zo cruciaal is in menselijke interactie - dat vindt bij mij plaats. Kritische vermogens zijn onderscheidingsvermogens. Mijn gemoedsbewegingen registeren veel subtieler dan het denkende hoofd wat er speelt. Middenriffs communiceren ook met elkaar: het middenrif van Tine liet mij weten dat zij zich diepongelukkig voelde. Ik adem gemoedsbewegingen in en uit. De poëzie geeft al eeuwenlang het hart de credits hiervoor, maar het hart is slechts een machine die het bloed door het lichaam pompt. Ik ben het dynamisch raakvlak tussen onder en boven en neem als intermediair beide kanten mee, anders krijg je geen evenwicht.'

### **De controle kwijt (reflectie-in-actie 3)**

Na het gesprek met Tine neemt adviseur Gertjan de leiding om gesprekken te arrangeren die leiden tot een herontwerp van het herontwerpproces. De directie en twee leden van de klankbordgroep gaan meedoen aan het herontwerpteam dat wordt opgedeeld in twee



wergroepen, een voor het onderwijsproces, met Tine erbij, en een voor de organisatie, met Jan erbij. Beide werkgroepen functioneren rampzalig. In de organisatiegroep zet Jan zich schrap om de expert teams te behouden in plaats van om te schakelen naar faseteams. In de onderwijswerkgroep brengt Tine gegevens in over het logistieke proces maar lukt het niet tot een goede analyse hiervan te komen.

‘Dinsdag 31-3 was ik erg onrustig, woensdag naar de hogeschool gegaan in plaats van donderdag. Was goede beslissing. Dat kanaliseerde mijn onrust. Ik zag dat het niet goed loopt en concludeerde ‘s avonds dat ik de controle over het proces kwijt ben. Het proces loopt erg rommelig en ik weet niet hoe hier structuur in te krijgen. Het was een nuchtere constatering, geen schrikreactie. Controleverlies heb ik veel meegemaakt en vaak kwam er weer wat moois voor terug.’

#### **Les extrêmes se touchent (reflectie-in-actie 4)**

Op de eerste heidag licht Johan het voorstel van het herontwerpteam toe. Er komt veel kritiek. Gertjan geeft ieder de gelegenheid zijn zegje te doen. Men maakt elkaar verwijten over de toon. Adviseur Wim vraagt alle aanwezigen positie te kiezen op een lijn tussen voor en tegen de verandering. De meesten doen meteen mee en een paar deelnemers die toevallig in de buurt van Gertjan staan zijn furieus en spreken van een fascistische methode. Mensen verdelen zich over de hele lijn, met de meesten voor de verandering. In de lunchpauze is Gertjan nog steeds onder de indruk van het fascismeverwijft. Hij zoekt de twee mensen op die het meest van elkaar verwijderd waren en vraagt hen of zij straks voor in de zaal hun positiekeuze willen toelichten. Voor in de zaal gaan zij in dialoog waarbij zij uit zichzelf aangeven wat zij in de argumentatie van de ander herkennen. De twee extremen creëren zelfregelend een verstandhouding en ieder is daar blij mee. Men gaat samen aan het werk. Middenrif: ‘Kijk, nu doe jij – voortbouwend op Wim - in hun organisatie wat ik in jouw lichaam doe. Je zorgt voor een dynamisch raakvlak tussen onder en boven, waardoor samenhang ontstaat. Zolang het raakvlak beweegt, is er vertrouwen.’

## **Adviseur en leermeester: reflexieve dialoog 1**

Leopold: 'Gertjan, je hebt het meningsverschil in de directie maandenlang laten liggen. Een adviseur dient dat snel en behoedzaam aan te snijden door beide directieleden even apart te nemen.'

Gertjan: 'Wat ik bijzonder vind is dat de heidag – waar het hele systeem aanwezig is - dit probleem oplost. Eind van de eerste dag komt het herontwerpteam bijeen. Ieder voelt dat een concretisering nodig is. Dan neemt Tine het woord en al discussiërend ontstaat in twee uur onder haar leiding een lijstje van vijf concrete veranderingen. Als deze de volgende ochtend worden gepresenteerd, krijgt iedereen grond onder de voeten. Het is alsof de kritiek van de werkvloer de leiding uit een langdurige patstelling bevrijdt. Zoals bij de geboorte van een baby die niet is ingedaald. Is dat niet een treffend beeld voor de rol van de adviseur, vroedvrouw zijn van de verandering die het systeem zelf bewerkstelligt?'

Leopold: 'Toch heeft het mijn voorkeur een probleem van de directie in de directie zelf op te lossen. Nu heb je het hele systeem er mee belast.'

Gertjan: 'Was het probleem alleen van de directie? Nu kwamen tegengestelde delen in het hele systeem tot een dialoog.'

## **Adviseur en cliënt: reflexieve dialoog 2**

Tine: 'Ik vond het apart en herkenbaar je logboek te lezen. Het positieve vind ik dat het herontwerpteam een enorm verantwoordelijkheidsgevoel heeft ontwikkeld, wat ik voor die tijd niet bij de mensen heb gezien. Ook positief aan het herontwerptraject was dat zij de didactiek op de agenda hebben gezet, die was echt niet meer van deze tijd. En dat er op de heidagen niet twee directeuren stonden, maar een team van negen mensen. Wel had ik het prettig gevonden als het herontwerpteam mij in het begin had geïnterviewd: wat is jouw drijfveer voor dit project, waar loop jij tegen aan? Ik had echt buikpijn van de mensen die het te druk hadden.'

Gertjan: 'Ik had ook wel bij je langs mogen komen om mijn ervaring van dat acquisitiegesprek met je te bespreken. Wat mij heeft geholpen is dat je me uitnodigde op de personeelsbijeenkomst een presentatie te houden over werkdruk en herontwerp. Daardoor kreeg ik contact met de grote groep en het vertrouwen dat ik de heidagen kon leiden.'

### **Adviseur en vriend: reflexieve dialoog 3**

Gertjan: 'Wij kennen elkaar uit de studentenbeweging en de andragologie. Wat valt jou op bij het lezen van het reflectieboek?

Frans: 'Je reflecteert met behulp van verschillende rolaanduidingen zoals procesbegeleider, adviseur, procesmanager, docent, onderzoeker. Ik vind dat niet helder. Mijn suggestie is in deze de lijn te volgen van Giesecke. Hij stelt dat 'begeleiden bij en leren mogelijk maken' de centrale taak is van pedagogisch handelen. En wel via vijf grondvormen: onderrichten, informeren, adviseren, arrangeren en animeren. Afhankelijk van het beroep – bijvoorbeeld leraar, sociaal-pedagoog of sociaal werker – wordt op verschillende wijze gebruik gemaakt van deze grondvormen. Gezamenlijk echter vormen ze de professionele competentie van elk pedagogisch beroep. In Nederland spreken we bij volwassenen niet van pedagogie maar van agogie. In jouw beroep is adviseren de dominante grondvorm van agogisch handelen: anderen met raad en daad terzijde staan. Daarnaast ben je veel bezig met arrangeren, bijvoorbeeld van het herontwerpproces, met onderrichten, bijvoorbeeld van de leden van het herontwerpteam, met informeren, van de directie, met animeren, tijdens de personeelsbijeenkomst.

Gertjan: 'Dan verander je dus niet steeds van rol, maar van accent in de combinatie van de grondvormen van agogisch handelen. Dat geeft meer rust in de aanduiding van mijn professionele identiteit. En maakt ook begrijpelijk hoe ik halverwege de jaren 80 omschakelde van het beroep van universitair docent naar adviseur. Dat leek me toen een complete verandering van professionele identiteit, maar was zo gezien een recombinitie van grondvormen van agogisch handelen.'

### **Oriënterend begrip (1): ontspannen overgave**

Madame Pylinska: "Maria Callas maakt haar opwachting niet als zangeres maar als personage. In een opera heeft de heldin een reden om (...) op het toneel te verschijnen, dat kan niet langer wachten, ze is tot het uiterste gespannen, ze heeft iets te doen, iets te zeggen. Haar aanwezigheid komt voort uit haar overgave, die is daar de uitdrukking van. Mensen die zich niet geven, zijn totaal niet aanwezig."

Gertjan: 'Tine had een dringende reden voor het herontwerptraject.

Zij straalde uit dat haar zaak niet langer kon wachten, zij was de uitdrukking van die overgave. Ik vond dat intimiderend, in dat tweede acquisitiesgesprek voelde ik me erdoor van tafel geveegd. Pas toen ik op 23 maart aan haar rug zag hoe teleurgesteld ze was, opende ik mij voor haar motief. Toen ontstond de rust mij over te geven aan het reële dilemma dat door Tine nu op tafel lag. Toen ik daarop de directie voorstelde deel te worden van het herontwerpteam vroeg Jan: 'Weet je dat zeker?' Ik zei: 'Ja'. En toen was hij om. Als presentie voortkomt uit overgave, wekt dat vertrouwen.'

Middenrif: 'Ik ben de specialist van de overgave, ook van het onvermogen je over te geven. Als de spanningen zich bij mij ophopen, ben ik de plek waar je in elkaar krimpt, met als gevolg lage rugpijn en hoge ademhaling. Als deze kramp met kracht present wordt gesteld, is dat naar anderen toe een vorm van intimidatie. Als de overgave ontspannen is, wekt dat vertrouwen.'

Madame Pylinska: 'Dat klopt. Neem operasopraan Magdalena. Zij kon haar hoge noten alleen zinderend produceren als zij vlak daarvoor de liefde had bedreven. Dat gaf haar de kracht en ontspanning die zorgen dat het middenrif de adem efficiënt vasthoudt. Ze nam daarom haar man Bogdan mee naar elke uitvoering. De opera's van Wagner waren voor hem echter te veeleisend. Andere zangeressen zijn gewiekster en houden het langer vol door ervaringen aan ontspanning in hun geheugen op te slaan en zonodig op te roepen.'

## **Oriënterend begrip (2): natuurlijke intelligentie**

Alexander Kluge en Oskar Negt: 'Oog, oor, voetzolen, middenrif, zij bezitten een natuurlijke intelligentie. De rationale voor zelfbewustzijn ligt aan de kant van de natuurlijke intelligentie, niet aan de kant van de artificiële intelligentie.'

Gertjan: 'Dit reflexief-dialogische onderzoek bevestigt deze stelling. De kennis die je middenrif je verschaft, geeft een innerlijk besef van jezelf en maakt het mogelijk zelfbewust op te treden. Anderen hebben daar vrijwel geen verweer tegen. Dat kan productief of contraproductief uitpakken, afhankelijk van de ontspannenheid waarmee de natuurlijke intelligentie zich present stelt.'

Gerard Visser: 'Data zijn gegevens. Wie van ons hoort in data of

gegevens nog het gevende? Een fenomeen als *levend* behandelen, betekent het *gevende* ervan in acht nemen.'

Gertjan: 'Als je middenrif zich roert, roert zich een stuk leven in je. Reflexief-dialogisch onderzoek is een oefening in ontvankelijkheid voor dat wat je gegeven wordt. Onderzoek begint met zintuiglijke waarneming. Het eigenzinnige middenrif doet zelfs nog mee bij het schrijven van deze rapportage. Het wint aan rust door de erkenning van zijn rol in het adviestraject. Dit innerlijk besef is nu 24/7 aanwezig bij elke in- en uitademing.'

### **Oriënterend begrip (3): communicatief basisvertrouwen**

Alexander Kluge: 'Volgens mij gaat het in dit herontwerptraject vooral om communicatief basisvertrouwen, een zich zonder bijbedoelingen toevertrouwen aan het gesprek.'

Gertjan: 'Dat is een goede verwoording van de ethiek in mijn advieswerk. Het een houding waarin je iedere sprekende met elk onbehagen en ieder tegenstrijdig belang toelaat. Het gaat om het verminderen van het uitsluitingsmechanisme.'

Middenrif: 'Bij elke uitsluiting schiet de adem omhoog en worden keel en lage rug overbelast. Ik voel me het lekkerst als ik niets hoeft uit te sluiten. Dan beweeg ik mij vrij en resoneert de hele romp met me mee.'

### **Literatuur**

- Giesecke, H. (1991). *Pedagogiek als beroep. Grondvormen van pedagogisch handelen*. Hilversum: Uitgeverij De Meerval.
- Hermans, H. (2002). The dialogical self as a society of mind. *Theory & Psychology*, 12(2), 147-160.
- Kluge, A. (2001). 'Momentaufnahmen aus unserer Zusammenarbeit', Oskar Negt & Alexander Kluge, *Der unterschätzte Mensch, Band 1*. Frankfurt am Main: Zweitausendeins.
- Negt, O. & Kluge, A. (1981). *Geschichte und Eigensinn*. Frankfurt am/M: Zweitausendeins.
- Schmitt, E-M. (2019). *Madame Pylinska en het geheim van Chopin*. Amsterdam/Antwerpen: Atlas Contact.
- Schuiling, G.J. (2019). Pendelen als vorm van werken. *Tijdschrift*

voor *Begeleidingskunde*, 8(3), 40-49.

- Schuiling, G.J. en Twaalfhoven, S. (2021). Oriëntatievermogen ontwikkelen in reflexief-dialogisch onderzoek. Tanja Odijk, Mark van Peufflik & Marijke Sijbesma, *Kleuren in coaching. Caleidoscopisch perspectief op coaching*. Amsterdam: Boom.
- Visser, G. (2020). Als je drinkt, denk aan de bron. Spirituele vorming overdacht vanuit de levensfilosofie van Nietzsche. Ongepubliceerd manuscript.