

Die Themenzentrierte Interaktion (TZI) von Ruth Cohn

– was können Systemiker von diesem Verfahren für systemische Gruppenarbeit lernen?

Frank Natho

Zusammenfassung

Die Themenzentrierte Interaktion (TZI) ist ein Verfahren des lebendigen Lehrens, Lernens und Arbeitens in Gruppen. Ihre Grundlagen sind Erkenntnisse und Erfahrungen aus der humanistischen Psychologie, Gruppentherapie und Gruppendynamik. TZI steht an einigen Stellen einem systemischen Verständnis von Entwicklungsanregung sehr nahe. Sie fördert ein aktives, schöpferisches Lernen in Gruppen und zielt auf die Entwicklung der eigenen Persönlichkeit. Verschiedene Grundhaltungen, Erfahrungen und methodisch-didaktische Vorgehensweisen lassen sich auch in einer systemisch ausgerichteten Gruppenarbeit nutzen. Der Aufsatz will die TZI in Erinnerung bringen und Neugier wecken für die Nützlichkeit des Verfahrens im Rahmen systemischer Gruppenarbeit.

Einführung

Es ist beinahe ein ungeschriebenes Gesetz, in der Gruppe, insbesondere in Selbsterfahrungsgruppen in der Ich-Form über sich zu sprechen und sich mit Verallgemeinerungen und Interpretationen im Gespräch mit anderen Gruppenmitgliedern zurückzuhalten. Die Forderung: „Sprich per ich und nicht per wir oder man!“, haben die meisten von uns, die viel an Gruppen teilnehmen oder selbst Gruppen in welchen Settings auch immer leiten, verinnerlicht, und sie wird fast selbstverständlich umgesetzt, ohne ihren Sinn zu hinterfragen. Doch nur wenige wissen vielleicht, woher diese Grundregeln für die Kommunikation in der Gruppe kommen und ob nicht dort, wo sie ihren Ursprung haben, noch andere nützliche Handlungsanregungen schlummern.

Ich ging meine ersten Schritte in der Gruppenarbeit vor rund 30 Jahren in sogenannten TZI-Gruppen. Nicht selten hingen damals noch die Kommunikationshilfen von Ruth Cohn, der Begründerin der Themenzentrierten Interaktion (TZI), wie heilige Gebote mahnend an der Wand. Darunter auch die Forderung: „Sprich per ich...“. Wir haben uns danach gerichtet und waren von der Wirkung überrascht. Aber auch das sogenannte Störungspostulat der TZI, „Störungen haben Vorrang“, ließ sich nutzen und wirkte manchmal wie eine Zauberformel. Mit der Aussage: „Ich habe eine

Störung“ war man in der Lage, sich in der Gruppe Gehör zu verschaffen, aber auch den ganzen Arbeitsprozess zu blockieren. Viel von dem, was ich damals lernte, integrierte ich später ohne größere Anpassungsschwierigkeiten in meine familientherapeutische und systemische Gruppenarbeit.

Hingegen sind einige der einst in TZI-Gruppen praktizierten methodischen Vorgehensweisen, so meine Beobachtung, inzwischen aus der Mode gekommen. Ewig lange Befindlichkeitsrunden, oft verbunden mit dem ermüdenden Weiterreichen eines Gegenstandes im Kreis, oder ständig den Prozess unterbrechende Blitzlichter gehören ebenso dazu, wie die Frage, wer noch eine Störung, natürlich in der Ich-Form vorzutragen, hat. Und doch stehen sich beide Verfahren, die TZI und die systemische Gruppenarbeit, nahe und es gibt einiges, was SystemikerInnen von Ruth Cohn lernen können. Dieser Aufsatz soll auf die TZI, ihre Haltung und Methodik neugierig machen. Neugier vorausgesetzt, wird es schon schwierig sein, nichts von der TZI zu lernen.

Was war noch mal TZI, und welche Anliegen systemischer Gruppenarbeit teilt sie?

Wurzeln der systemisch-ressourcenorientierten Beratung und Therapie, so wie wir sie heute überwiegend praktizieren und in mehr oder weniger wissenschaftlichen Diskursen beschreiben, sind un-

ter anderen die Familientherapie und die Humanistische Psychologie der 1950er Jahre in den USA. Kalifornien war das Mekka der Humanistischen Psychologie, deren Bemühen die Erneuerung der Psychotherapie war. Von hier aus verbreiteten sich viele Ideen, Psychotherapie anders, vor allem ganzheitlicher und für den Patienten selbstbestimmter zu gestalten. Der neue humanistische Geist inspirierte nicht nur Virginia Satir, Paul Watzlawick, John Weakland oder Gregory Bateson, die als Wegbereiter der Familientherapie gelten, sondern auch die Psychoanalytikerin Ruth Cohn, die 1941 in die USA auswanderte. In New York City eröffnete sie dann einige Jahre später eine psychoanalytische Praxis. Doch die Couch wurde ihr mit der Zeit zu klein, sie wollte mehr Menschen erreichen und nicht nur deren Verstand ansprechen, sondern auch die Gefühle und den Körper ihrer Patienten nutzen, um Entwicklung und Wachstum anzuregen (Cohn 1983, S. 7ff). Sie war von der Idee der Einmaligkeit, der Ganzheitlichkeit, der Autonomie und der kontextuellen Bezogenheit des Menschen überzeugt und wollte diese Fähigkeiten nutzen, Lernprozesse statt Therapieprozesse anzuregen. In einer Supervisionsgruppe mit Psychoanalytikern machte sie Mitte der 1950er Jahre die Entdeckung, dass es viel mehr Wachstumsimpulse als in der Einzelanalyse für die Kollegen gab, wenn diese sich auf eine bestimmte Art und Weise miteinander austauschten (Cohn 1953). Aus systemischer Sicht produzierte ihr Vorgehen in der Gruppe mehr vernetzungsfähige Unterschiede und damit Lernanregungen als das in der direkten psychoanalytischen Zweierbeziehung Patient – Therapeut möglich gewesen wäre.

Später bezeichnete Cohn diesen Workshop als Anfang der TZI. Die Couch wurde durch Stühle ersetzt, auf denen nun nicht mehr Patienten, sondern Gruppenmitglieder Platz nahmen. Die Stühle standen im Kreis, so dass man besser miteinander reden und sich dabei anse-

hen konnte, denn die Gefühle und körperlichen Befindlichkeiten sollten eine zunehmend größere Rolle im Lernprozess spielen. Der Therapeut wurde selbst transparent, ein Mitglied der Gruppe, der nur noch Verantwortung für das Thema und die Methoden trug. Er war nicht mehr der alleinige Experte in der Gruppe, denn jedes Gruppenmitglied sollte sich gemäß der Postulate und Kommunikationsregeln der TZI selbst leiten. Damit übernahm jedes Gruppenmitglied Verantwortung, zum einen für sich selbst, aber auch für den Prozess in der Gruppe. Jeder leitete und ließ sich leiten und in diesem vernetzten Wechsel lernte der Teilnehmer, er gab anderen Impulse und erhielt im Gegenzug von diesen selbst Entwicklungsanregungen. Die Rolle des Leiters ist die eines Modellteilnehmers: aktiv, sichtbar und selbst teilnehmend (Langmaack 2001, S. 198ff). Er zeigt den anderen Gruppenteilnehmern mit seinem Verhalten, wie das Lernen in der Gruppe gelingen kann. Er fordert nicht nur die Beteiligung, sondern beteiligt sich selbst. Für diese innovativen Ideen, die in den 1980er Jahren mit den TZI-Gruppen verstärkt nach Deutschland drängten, wurde Ruth Cohn mit Ehrendoktorwürden und dem Verdienstkreuz der BRD geehrt. Die Abschaffung des Expertenstatus des Leiters oder Therapeuten ist auch eine in der Systemischen Beratung und Therapie vertraute Idee.

Der Norweger Tom Andersen (1996) schaffte Mitte der 1980er Jahre den Einwegspiegel ab, hinter dem die Experten saßen und über die Familie urteilten. Er und sein Team begaben sich in den Dialog mit der Familie, sie öffneten ihre Gedanken für die Familie und luden diese ein, dazu Stellung zu nehmen. Sie experimentierten mit therapeutischer Offenheit, Transparenz, Vertrauen und letztlich mit einer machtfreieren Therapieform. Die Methode des Reflektierenden Teams war entstanden, sie machte die Familie zum Kunden, zum Mitexperten für die Lösung seines Problems. Die Therapeuten

übten sich in Neugier, gaben mehr und mehr ihre Rolle als wissende Interviewer auf und wurden so zu hilfreicheren Gesprächspartnern der Familie.

Die klassische Familientherapie ist vom Setting her im weitesten Sinne eine Gruppenarbeit. Die Familie ist eine Gruppe von Menschen, die sich auf eine spezielle Art und Weise organisiert, und der Therapeut versucht nun, entsprechend des Auftrages, einen Lernprozess anzuregen. Letztlich führt nie der Therapeut oder die GruppenleiterIn die Lösung aus, sondern die Familie, die Gruppe, die etwas gelernt hat. Neues Wissen entsteht, und es ermöglicht anderes Verhalten. Das Wissen aber stammt nicht von der TherapeutIn oder GruppenleiterIn, sondern wurde durch kommunizierte vernetzungsfähige Unterschiede entwickelt. Jedes einzelne Ich tritt hervor, leitet sich selbst, zeigt sich, spricht per ich, übernimmt Verantwortung und ist zugleich neugierig auf den anderen in der Familie oder der Gruppe, so entsteht eine lernfreudige Atmosphäre, die die Entwicklung von neuem Wissen wahrscheinlicher werden lässt. Genau ein solches Klima, welches gemeinsames Lernen von- und miteinander erleichtert, versucht TZI zu schaffen. Auch wenn TZI sich konzeptionell überwiegend psychoanalytisch erklärt, wie Reiser (1996) in einem direkten Vergleich zwischen TZI und systemischem Denken in Therapie hervorhebt, so haben doch meines Erachtens beide Verfahren das Ziel, eine lernanregende Kommunikation zu schaffen. Auch stellt sich für Reiser (1996) die systemische Therapie Mitte der 1990er Jahre in ihrer Vorgehensweise gegenüber dem Klienten noch direkter und distanzierter dar, als ich sie selbst und andere Kollegen sie heute praktizieren. Zunehmend mehr, insbesondere aber innerhalb der systemisch-lösungsorientierten Strömung der systemischen Beratung und Therapie, erlebe ich Kollegen neutral und mit dem Wissen und der Haltung ausgestattet, dass der Klient der Experte für die Lösung ist. Mit



dieser Haltung lassen sich einige Postulate und Kommunikationshilfen, die man nicht gezwungen ist, analytisch zu erklären, in der systemischen Gruppenarbeit nutzen.

Störungen oder Unterschiede haben Vorrang – Von Axiomen, Postulaten und Kommunikationshilfen der TZI

Nun sollen hier nicht die ethische Grundhaltung und das gesamte Regelwerk der TZI vorgestellt werden (ausführliche Darstellung z. B. Langmaack 2001). Für besonders erwähnenswert und nützlich für systemische Gruppenarbeit halte ich jedoch die beiden Postulate des TZI-Konzepts. Sie werden getragen von den sogenannten Axiomen, den ethischen Grundhaltungen der TZI. Diese Axiome spiegeln eine humanistische, wachstumsorientierte und ganzheitlich denkende, handelnde und die Welt erklärende Grundhaltung wieder. Diese aus der Tradition der Humanistischen Psychologie stammende Weltsicht muss wohl Systemikern nicht näher erklärt werden. Interessanter sind die Postulate für die Gruppenarbeit.

Das erste Postulat: „Sei dein eigener Chairman!“, wird von Cohn folgendermaßen erklärt: „Mein eigener Chairman zu sein, bedeutet, dass ich mich als einzigartiges psycho-biologisches autonomes Wesen anerkenne – begrenzt in Körper und Seele, in Raum und Zeit und lebendig im lernenden, schaffenden Prozess“ (Cohn 1974, S. 212). In der Gruppe würde man wohl heute vereinfacht sagen: „Sorge gut für dich selbst!“ Da ja das Postulat für jeden in der Gruppe gilt, auch für den Leiter, sorgt also jeder für sich und wenn jeder für sich sorgt, dann ist eben auch für alle gesorgt. So kommt Gerechtigkeit in die Gruppe. Das Chairman-Postulat führt dazu, dass jeder für sich Verantwortung übernimmt und sich entsprechend seiner Bedürfnisse und Ideen einbringt. Tut das jeder in der Gruppe,

ergeben sich viele Ideen, und da ja jeder irgendwie etwas anders ist, wird es immer kleine Unterschiede geben. Das ist die Basis für das gemeinsame Lernen und das Erfinden von neuem Wissen. Eine Voraussetzung ist natürlich, dass jeder sich seiner Bedürfnisse bewusst ist und gesund genug, für sich selbst zu sorgen. Kann er das nicht, dann benötigt er Hilfe von anderen Gruppenmitgliedern oder von der LeiterIn. Die Hilfsbereitschaft ist in TZI-Gruppen nicht untersagt: wenn es mich stört oder irritiert, dass vielleicht ein anderes Gruppenmitglied von einer dominanten GruppenleiterIn oder TeilnehmerIn häufig „abgewürgt“ wird, dann kann ich das zweite Postulat in Anwendung bringen.

„Störungen haben Vorrang!“ Ich teile meine Irritation in der Gruppe mit und kann so prüfen, ob die andere sich tatsächlich „abgewürgt“ fühlt. Diese kann sich dann mit ihren Empfindungen und Absichten mir gegenüber erklären und auch das vermeintlich dominante Gruppenmitglied kann seine Handlungsintention darlegen. So entsteht ein Lernprozess, der mir deutlich macht, dass Verhalten ganz unterschiedlich bewertet wird, dass jede Bewertung berechtigt ist und meine Interpretation des Verhaltens eines Gruppenmitgliedes (der würgt Frau Sowieso ab), vermutlich mehr mit mir, mit meinen Erfahrungen zu tun hat, als mit dem vermeintlich Benachteiligten. Ein Kommunikationsprozess wird angeregt, in dem jeder Wahrnehmung, Deutung und seine Handlungsmotivation darlegen kann. Da, wo man miteinander unterschiedliche Standpunkte darlegt, wächst die Chance, voneinander zu lernen und sich zu entwickeln. Das ist ein Anliegen von TZI wie auch von systemischer Gruppenarbeit, so wie ich sie verstehe. Nicht eine ExpertIn in der Gruppe bestimmt, welche Wahrnehmung oder Deutung die richtige ist, sondern man vernetzt unterschiedliche Deutungen. So verstehe ich Selbstorganisation und Selbstlernprozesse in Gruppen oder Teams. Störungen

sollen also nicht vermieden werden, sondern sie sind als Entwicklungsimpuls wünschenswert.

Das Störungspostulat wurde in der Gruppe jedoch auch häufig missverstanden bzw. missbraucht (Hecker et al. 1992). Es bedeutet nicht, dass jeder seine spontanen Bedürfnisse so in den Mittelpunkt stellen kann, dass er damit das gemeinsame Lernen blockiert. Das Störungspostulat ist deshalb eingebettet in ein TZI-Axiom, welches die wechselseitige Abhängigkeit von Autonomie und Interdependenz hervorhebt. Der Mensch wird hier als Lebewesen definiert, welches sowohl selbstbestimmt und eigenständig, als auch abhängig und verbunden von und mit seiner Umwelt ist. Die Fähigkeit, sich beider Anteile bewusst zu werden, vergrößert nach Cohn sogar seine Autonomie. „Autonomie wächst mit dem Bewusstsein der Interdependenz“ (Cohn 1974, S. 120). Wenn man also während einer wichtigen Gruppensitzung plötzlich ein eigenes Bedürfnis wahrnimmt, dann kann man sich gleichzeitig bewusst machen, auf welche Art und Weise man zu seiner Bedürfnisbefriedigung gelangt, ohne eine große Störung, die vielleicht den Lernprozess, von dem man ja selbst profitieren möchte, zu blockieren. Die Befriedigung von Bedürfnissen stellt auch nicht zwangsläufig eine Störung dar, insbesondere dann nicht, wenn diese sich in Harmonie mit dem Lernprozess vollzieht.

Um mich von dem eher negativen Deutungsrahmen in Zusammenhang mit dem Begriff Störung zu lösen, erkläre ich diese für mich als Unterschied. Als systemische GruppenleiterIn stelle ich für meine Arbeit in der Gruppe das Postulat „Unterschiede haben Vorrang!“ (Natho 2006, S. 205) auf. Die Fähigkeit, die eigenen Bedürfnisse vor dem Hintergrund der Bedürfnisse anderer Gruppenmitglieder abzuwägen und zu verhandeln, bezeichne ich als aktive Toleranz (Natho 2004, S. 59ff). Ich frage mich also: „Was wird es vermutlich mit anderen machen, wenn ich meinen Bedürfnissen so nachkomme,

wie ich das gerade vorhabe?“ Diese Frage stelle ich unter Umständen auch den Gruppenmitgliedern: „Was vermutest du, wird das mit den anderen in der Gruppe machen?“ Unterschiede werden also nicht durchgesetzt, sondern abgestimmt, verhandelt und vernetzt. Aus meiner systemischen Perspektive hat der Leiter einer Gruppe dann die Aufgabe, dafür zu sorgen, dass Unterschiede in der Gruppe gefördert werden, erhalten bleiben und so kommuniziert werden, dass sie für möglichst viele in der Gruppe Lernanregungen, also vernetzungsfähige Unterschiede darstellen. Hier helfen die Kommunikationshilfen wie „Sprich per ich...“ und andere. Doch der Erhalt und die Förderung von Unterschieden ergibt nur dann Sinn, wenn die Gruppe auch ein gemeinsames Ziel hat und voneinander lernen will. Jeder in der Gruppe muss also mit der Zeit das Bewusstsein entwickeln, dass er das Ziel, welches er zu erreichen beabsichtigt, nicht alleine, sondern nur mit Hilfe der Gruppe erreichen kann. Der Einzelne ist also von der Gruppe und die Gruppe vom Einzelnen abhängig. Auch hierfür hat die TZI ein einfaches Modell erfunden: das Dreieck im Globe.

Das Magische Dreieck und sein Kontext

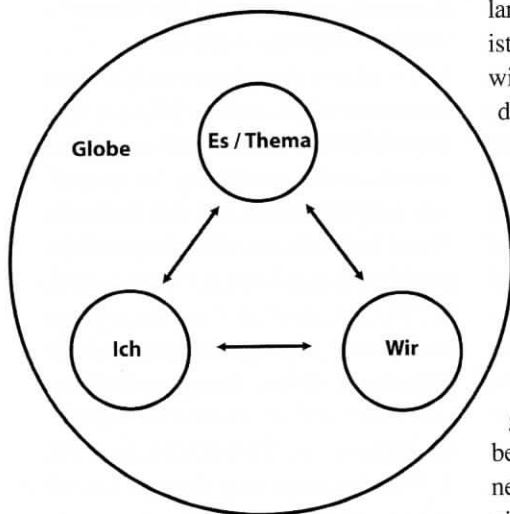


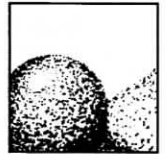
Abb. 1: Das Dreieck im Globe

Als Interaktionsmodell behandelt die TZI das einzelne Gruppenmitglied (Ich), die Lern- oder Arbeitsgruppe (Wir) und die Aufgaben bzw. das Arbeitsthema in der Gruppe (Es/Thema) gleichwertig. Ich, Wir und Thema werden im Arbeitsprozess in Balance miteinander gehalten. Diese angestrebte Balance zwischen den drei Faktoren im gedachten Dreieck fördert auf der Basis der Postulate eine aktive Beteiligung aller in der Gruppe. Das soziale Umfeld, aus dem jedes Gruppenmitglied kommt und in dem der Gruppenprozess abläuft, wird in der TZI als Globe bezeichnet und als ein den Gruppenprozess wesentlich beeinflussender Faktor verstanden und in der Gruppenarbeit berücksichtigt. Der Globe entspricht in etwa dem, was SystemikerInnen unter Kontext verstehen und es ist klar, dass dieser immer auf den Einzelnen in der Gruppe und auf das Arbeiten in der Gruppe zurückwirkt. Diese Einflussfaktoren finden wohl in der systemischen Gruppenarbeit genügend Aufmerksamkeit. Interessanter finde ich das magische Dreieck, welches sich ergibt, wenn man die Einzelne in der Gruppe, die Gruppe an sich und das Thema oder Ziel, das alle miteinander ins Arbeiten bringt, in wechselseitiger Abhängigkeit versteht und sie in einem Dreiecksverhältnis konstruiert. Dieses gedachte Dreieck, besser die Balance zwischen den Ecken des Dreiecks, ist für meine Arbeit in der Gruppe eine wichtige Orientierung, um angemessen den Prozess aufrechterhaltende Methoden anzubieten und thematische Impulse zu setzen.

Für TZI-ler ist das Dreieck ein Hilfsmittel zur Diagnose und Lösung von Stagnationen (Langmaack 2001, S. 53ff). Verlieren die Einzelne (Ich) und die Anderen, also die Gruppe (Wir) das Ziel (Thema) aus den Augen, dann stagniert nicht selten der Arbeitsprozess. Jeder arbeitet dann an einem anderen Ziel, die Aktivitäten sind nicht gebündelt und weniger vernetzbar. Das bedeutet oft, viel Aktivität bei gerin-

gem Wirkungsgrad. Verliert der Einzelne zu den Anderen, also der Gruppe (Wir) den Kontakt und in der Folge vielleicht das Vertrauen, dann stagniert das gemeinsame Lernen in der Regel ebenfalls. Das Ich kann die Unterschiede, die sich durch die Anderen ergeben, nicht mehr für seinen Lernprozess aus Mangel an Vertrauen nutzen. Sein/ihr eigener Lerngewinn ist reduziert und irgendwann ist er/sie von der Gruppe vielleicht gelangweilt und bringt sich nicht mehr ein. Die Gruppe (Wir) verliert nun vielleicht den Kontakt zum Einzelnen oder das Thema aus den Augen, dann wächst die Gefahr, dass der Prozess ebenfalls stagniert. Vernetzungsfähige Unterschiede nehmen so ab oder individuelle Interessen stehen vor den Interessen der Gruppe.

Ich kann mich also bei Unzufriedenheit, Misstrauen oder Stagnation in der Gruppe als Leiter fragen, was ich für den Einzelnen, was für die Gruppe oder für die Konstruktion des gemeinsamen Arbeitsziels tun kann. Ist das Thema unklar, sind die Beziehungen gestört, oder sind die Arbeitsstrukturen in der Gruppe ungeeignet, so dass die Gruppe nicht mehr gemeinsam auf dem Weg ist? Ich frage danach, welches Thema, welches Ziel jeder Einzelne und welches die Gruppe verfolgt. Welches Thema vereint wieder alle? Welchen Nutzen hat das Erreichen des Ziels für die Einzelne und die gesamte Gruppe? Oder wenn ich vermute, dass die Ich-Wir-Beziehung bei gleichem Ziel das gemeinsame Lernen verhindert, dann kann ich als Leiter beispielsweise Methoden oder Interventionen zur Vertrauensbildung anbieten. Fällt die Einzelne aus dem Lernprozess, so wird auch dies von der Gruppe mit der Zeit als Verlust, als Defizit erlebt, dann kann ich als LeiterIn vielleicht einen Prozess anregen, der dazu führt, dass die Gruppe sich wieder für den Einzelnen interessiert und öffnet. Oder ich biete eine Methode, ein Thema an, welches dem Einzelnen wieder Mut macht, sich den Anderen zuzuwenden und sich am Lernprozess zu beteiligen.



Das Dreieck „Ich-Wir-Thema“ ermöglicht mir in schwierigen Gruppensituationen so Orientierung und bringt mich bei Stagnation ins Handeln, ins Leiten zurück. Ich halte das „magische“ Dreieck der TZI für eine nützliche Erfindung, die auch SystemikerInnen für ihre Gruppenarbeit nutzen können.

Fragen und Kommunikation in TZI und systemischer Gruppenarbeit

Auch wenn das TZI-Verfahren psychoanalytische Wurzeln hat und von einigen Autoren nach wie vor psychoanalytisch erklärt wird, lassen sich viele Ideen für systemische Gruppenarbeit nutzen, denn das Menschenbild hinter dem Verfahren ist ähnlich dem, welches hinter systemischer Arbeit steht. Im Mittelpunkt stehen der Mensch mit seinen Möglichkeiten zu wachsen – wir würden vielleicht sagen, seine Ressourcen, sich zu entwickeln – und seine Fähigkeiten, dies erfolgreich in der Gruppe zu tun. Dabei spielt die Beziehung, die Kommunikation in der Gruppe eine besondere Rolle.

Cohn (1974) erfand zur Unterstützung der Kommunikation in der Gruppe neun sogenannte Hilfsregeln, die auch im Rahmen systemischer Gruppenarbeit unterstützend wirken. Dabei geht es nicht um spezielle Fragetechniken, wie beispielsweise Skalierungsfragen oder zirkuläre Fragen, nein, es geht eher um die *Haltung* hinter der Frage. Zum Beispiel Hilfsregel Nummer 2: „Wenn du eine Frage stellst, sage, warum du fragst und was deine Frage für dich bedeutet. Sage dich selbst aus und vermeide das Interview“ (Cohn, 1974, S. 124). Ziel von Kommunikation ist also, sich selbst dabei zu zeigen und als Individuum, als Ich, mit seinen Gefühlen und Deutungsschemata sichtbar zu werden. Man teilt die Bedeutung, die man der möglichen Antwort des Andern beimisst, in wichtigen Zusammenhängen gleich mit. So kann ich meine Antwort viel präziser auf den

Bedeutungsrahmen des Fragenden abstimmen. Dieses Bestreben hilft, Missverständnisse zu vermeiden und Vertrauen zu investieren. SystemikerInnen würden vielleicht sagen, es hilft, die kommunikative Anschlussfähigkeit zu erhöhen. Doch es ist noch mehr. Es ermöglicht meines Erachtens auch die Bildung von Unterschieden, die ich für die eigentlichen Lern- und Entwicklungsimpulse in der Gruppenarbeit halte. Dadurch, dass sich jeder mit verschiedenen Facetten seiner Persönlichkeit zeigt, generiert er ständig für andere Unterschiede und fordert diese auf, sich dazu in Beziehung zu setzen. Hinter der Man- oder Wir-Aussage kann ich mich verstecken, ich lasse den anderen im Ungewissen, wie ich persönlich darüber denke, was vielleicht eine andere Person in der Gruppe gesagt oder getan hat. Mich selbst auszusagen, heißt, zu mir, zu meinen Wünschen, Erwartungen, Ideen zu stehen und diese zur Diskussion zu stellen. Die Entwicklung in einer Gruppe, einem Team stagniert meiner Erfahrung nach sehr oft dann, wenn es den Mitgliedern in der Gruppe an der Fähigkeit oder Bereitschaft mangelt, sich selbst auszusagen. Ich nutze die Kommunikationshilfen der TZI auch in der Teamentwicklung und Supervision. Natürlich hefte ich sie nicht auf großen Plakaten an die Wand, doch ich erlaube mir, in Situationen der Stagnation in Gruppen hypothetisch darauf aufmerksam zu machen, wie es wohl wäre, wenn jetzt jede(r) in der Gruppe mehr von sich als über die/den andere(n) reden würde. Dann biete ich Vorgehensweisen an, die helfen, die einzelnen Ichs im Wir und ihre Beziehung zum Thema wieder deutlicher werden zu lassen. Eigentlich ganz einfach!

Abstract

Theme Centered Interaction (TCI) – What Systemic Therapists Can Learn From This Method for Group Dynamics

Theme Centered Interaction (TCI) is a concept of living learning, teaching and working within groups and is based on experiences of humanistic psychology, group therapy and psychoanalytic group dynamics. The main ideas seem to be very close to the systemic understanding of improving development. TCI encourages active and creative learning in groups and aims to the development of individual personality. Various attitudes, experiences and didactic methods can be used in systemic group therapy. This article aims to remind the theory of TCI and arouse curiosity for usefulness in context of systemic working in groups.

Literatur

- Andersen, T. (1996). (Hrsg.). *Das Reflektierende Team. Dialoge und Dialoge über die Dialoge*. Dortmund: verlag modernes lernen.
- Cohn, R. C. (1953). *Gegenübertragung – ein psychoanalytischer-interaktioneller Workshop mit Psychoanalytikern*. In: Cohn, R. C. (1983). (6. Aufl.). *Von der Psychoanalyse zur Themenzentrierten Interaktion*. (S. 33–63). Stuttgart: Klett-Cotta.
- Cohn, R. C. (1974). *Zur Grundlage des themenzentrierten interaktionellen Systems. Axiome, Postulate, Hilfsregel*. In: Cohn, R. C. (1983). (6. Aufl.). *Von der Psychoanalyse zur Themenzentrierten Interaktion*. (S. 120–128). Stuttgart: Klett-Cotta.
- Cohn, R. C. (1983). (6. Aufl.). *Von der Psychoanalyse zur Themenzentrierten Interaktion*. Stuttgart: Klett-Cotta.

Hecker, J., Hecker, W., Rubner, A., Rubner, E., Ruckdeschel, C. & Wolf-Hollander, J. (1992). Störung als Beitrag zum Gruppengeschehen. Zum Verständnis des Störungspostulats der TZI in Gruppen. Mainz: Matthias-Grünewald-Verlag.

Langmaack, B. (2001). Einführung in die Themenzentrierte Interaktion (TZI). Leben rund ums Dreieck. Weinheim: Beltz Verlag.

Natho, F. (2004). Selbstlernende Teams. Konzepte und Methoden. Systemische Team- und Gruppenarbeit in sozialen und anderen Unternehmen. Dessau: Edition Gamus.

Natho, F. (2006). Selbstlernende Teams – Wie man Teams leitet, die sich selbst leiten oder Unterschiede haben Vorrang. In: Rieforth (Hrsg.). Triadisches Verstehen in sozialen Systemen. Gestaltung komplexer Wirklichkeiten. (S. 200–211). Heidelberg: Carl-Auer.

Reiser, H. (1996). Statement: TZI und systemisches Denken in Therapie und Pädagogik. In: Themenzentrierte Interaktion / Jg.10/2 (S. 22–39.) Theme-centered Interaction (TCI). Basel: WILL-International.

Anschrift des Verfassers

Frank Natho
Institut für Fortbildung, Supervision und
Familientherapie (FST) Halberstadt
Buchhornstraße 1
38820 Halberstadt
E-Mail: FST-Halberstadt@t-online.de
www.fst-halberstadt.de

Kurzbiografie

Frank Natho, Jg. 1962, geb. in Dessau, studierte Religionspädagogik und ev. Theologie. Schon während des Studiums interessierte er sich für klinische Seelsorge und Themenzentrierte Interaktion und absolvierte entsprechende Aus- und Weiterbildungen (WILL-International). Er wurde einer der jüngsten dipl. TZI-Trainer in Deutschland. Vielseitig interessiert, lernte er Ende der 1980er Jahre die Familientherapie kennen und ließ sich an verschiedenen Instituten systemisch weiterbilden. Dem Pfarramt kehrte er nach der politischen und wirtschaftlichen Wende in der DDR den Rücken, arbeitete zunächst in der Jugendhilfe, bevor er 1996 sein Institut für Fortbildung, Supervision und Familientherapie in Halberstadt gründete. Seit dem ist er als Lehrender für Systemische Therapie und Systemische Supervision (DGFS), Familien- und Paartherapeut in eigener Praxis, Supervisor, Lehrsupervisor und systemischer Coach (DGFS) tätig. Seit 2002 verfasste er mehrere Fachbücher und Fachartikel und organisierte verschiedene systemische Fachtagungen in Sachsen-Anhalt.