

— 4 —

Grundannahmen und Grundlagen der TZI

In diesem Kapitel widmen wir uns zunächst dem anthropologischen, ethischen und pragmatischen Fundament der Themenzentrierten Interaktion und stellen anschließend die Methodik in ihren einzelnen Elementen vor.

Axiome

Das System der TZI basiert auf drei unbeweisbaren, existentiellen Grundannahmen, den Axiomen. Die Axiome werden als humanistisch und ganzheitlich charakterisiert, denn sie machen menschliche Grundfragen bewußt und bringen eine wertgebundene Lebens- und Weltauffassung zum Ausdruck. Damit beschreiben die Axiome die wesentlichen Voraussetzungen für eine pädagogisch-therapeutische Arbeit und richten sich zugleich gegen die Anwendung von TZI als einer technischen Trickkiste. Die Axiome bieten eine wertgebundene Ausgangsbasis für humanes Handeln, gleichzeitig sind sie als ethische Forderungen richtungweisend.

Die einzelnen Axiome beziehen sich aufeinander, ihre Reihenfolge ist jedoch aus anwendungs- und handlungsbezogenen Gründen nicht auswechselbar. Im folgenden stellen wir die drei Axiome der TZI im originalgetreuen Wortlaut vor und fügen erläuternde Erklärungen an.

Existentiell-anthropologisches Axiom

„Der Mensch ist eine psycho-biologische Einheit und ein Teil des Universums. Er ist darum gleicherweise autonom und interdependent. Die Autonomie des einzelnen ist um so größer, je mehr er sich seiner Interdependenz mit allen und allem bewußt wird.“ In einer Ergänzung zum ersten Axiom heißt es weiter: *„Menschliche Erfahrungen, Verhalten und Kommunikation unterliegen interaktionellen und universellen Gesetzen. Geschehnisse sind keine isolierten Begebenheiten, sondern bedingen einander in Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft.“*

Das erste Axiom thematisiert zwei Grundaspekte des menschlichen Seins. Zum einen die Eigenständigkeit und Entscheidungsfreiheit des Menschen, zum anderen seine Verbundenheit mit den Menschen und darüber hinaus mit der gesamten Schöpfung. Die Wechselwirkung von Autonomie (Selbst- und Eigenständigkeit) und Interdependenz (Abhängigkeit und Allverbundenheit) gehört existentiell zum menschlichen Dasein. Das Verständnis für die Interdependenz und Autonomie des Menschen wächst in dem Maße, wie es gelingt, die reale Situation — einschließlich der Fähigkeiten und Abhängigkeiten der Teilnehmenden einer Gruppe — bewußt wahrzunehmen. Oder anders ausgedrückt: Je klarer die Abhängigkeiten von den äußeren Gegebenheiten und den inneren Mustern, Einstellungen und Haltungen erkannt und begriffen werden, desto größer wird die Entscheidungs- und Einflußmöglichkeit. Es ist somit eine der wesentlichen

Aufgaben für TZI-Gruppen, innerhalb der sozialen, zeitlichen und universalen Bezüge die eigene existentielle Situation zu entdecken.

Das Axiom „Autonomie und Interdependenz“ beinhaltet auch die verschiedenen Zeitdimensionen. Die Ereignisse des Lebens sind nicht isoliert zu betrachten, sondern bedingen einander in Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft. Das Hier-und-Jetzt der Gegenwart steht zwar im Vordergrund, aber es soll nicht einseitig überbetont werden. Vielmehr ist es stets im Zusammenhang mit den Erfahrungen der Vergangenheit und den Möglichkeiten der Zukunft zu sehen.

Ethisch-soziales Axiom

„Ehrfurcht gebührt allem Lebendigen und seinem Wachstum. Respekt vor dem Wachstum bedingt bewertende Entscheidungen. Das Humane ist wertvoll, Inhumanes ist wertbedrohend.“

In diesem Axiom geht es um die Wert- und Sinnhaftigkeit des menschlichen Lebens und Handelns. Betrachten wir unsere Ausgangslage, so wird deutlich, daß ethische Werte der Menschlichkeit weder in der Geschichte noch in der Gegenwart genügend Wirkungskraft hatten, um den destruktiven gesellschaftlichen Kräften entgegenzuwirken. Es ist hier nicht der Ort einer detaillierten Analyse der geschichtlichen Entwicklung unserer Industriegesellschaft. Ein Aspekt soll deshalb genügen, um die Vorherrschaft destruktiver wirtschaftlicher und politischer Kräfte — wie sie sich in unserem Jahrhundert im Nationalsozia-

lismus, aber auch in der atomaren und ökologischen Bedrohung zeigen — über ethisch-humanistische Werte zu charakterisieren: In unserer gesamten abendländischen Kultur werden Intellekt und Verstand einseitig gefördert, hingegen die emotionalen und körperbewegten Seiten des Menschen vernachlässigt und als nebensächlich betrachtet.

Das zweite Axiom erweist sich angesichts der ange deuteten Krisensituation als besonders bedeutsam, da es die Hypothese eines Werte-Sinns beinhaltet. Der Werte-Sinn dient der Bewußtmachung und der Förderung des Lebens und seiner universalen Verbundenheit und ist eine menschliche Fähigkeit, die eingeübt und — wie andere Sinne auch — entwickelt werden kann. Dies kann durch die Förderung der Gefühlsseiten geschehen, durch das Hineinwachsen in eine wertschätzende Umwelt und durch die ständige Auseinandersetzung um wertvolles und wertbedrohendes Handeln. Die Ganzheit des Menschen wird betont, es geht um die dynamische Balance zwischen linker und rechter Gehirnhemisphäre. Anerkennung und Einübung brauchen sowohl die emotionalen als auch die intellektuellen Seiten des Menschen — und vielleicht kann durch die Entwicklung und Förderung des Werte-Sinns ein Gegengewicht gegen die zunehmende Zerstörung der Welt geschaffen werden.

Pragmatisch-politisches Axiom

„Freie Entscheidung geschieht innerhalb bedingender innerer und äußerer Grenzen. Erweiterung dieser

Grenzen ist möglich. Freiheit im Entscheiden ist größer, wenn wir gesund, intelligent, materiell gesichert und geistig gereift sind, als wenn wir krank, beschränkt oder arm sind oder unter Gewalt und mangelnder Reife leiden.“ Die Ergänzung zu dem Axiom lautet: „*Bewußtsein unserer universellen Interdependenz ist die Grundlage humaner Verantwortung.*“

Dieses Axiom bringt zum Ausdruck, daß es in jeder Situation innere und äußere Grenzen gibt, die aber — weil sie zeitgeschichtlichen Charakter haben — wandelt und verändert werden können. So mögen menschliche Reaktionen auf eine bestehende Situation zwar unterschiedlich sein, doch gleichgültig wie sie aussehen, sie basieren immer auf einer Entscheidung. Der Mensch kann seiner Freiheit und Verantwortlichkeit nicht entkommen, weil er sich nicht nicht verhalten und nicht nicht entscheiden kann. Ein Arbeitnehmer beispielsweise, der unter inhumanen Arbeitsbedingungen leidet, kann sich dafür entscheiden, diese hinzunehmen. Damit unterstützt er die bestehenden Verhältnisse. Er kann aber auch die Situation als Herausforderung annehmen, seinen Freiheitsspielraum ausloten, ihn entsprechend nutzen und auf diese Weise sich selbst und die Umwelt verändern, indem er z. B. den Personalrat einschaltet oder sich gewerkschaftlich organisiert.

Mit der Bewußtheit menschlicher Entscheidungsfähigkeiten und ihrer Grenzen ist eine wesentliche Voraussetzung für gesellschaftspädagogische und -therapeutische Arbeit gegeben. Der Mensch ist weder all-

mächtig noch ohnmächtig, er ist partiell mächtig. Diese partielle Mächtigkeit gilt es in jeder neuen persönlichen, politischen und sozialen Situation zu erkennen und zu nutzen.

Postulate

Die Postulate beinhalten Forderungen, die direkt aus den humanistischen Axiomen der TZI abgeleitet wurden. Oder anders ausgedrückt: In den Postulaten ist formuliert, wie die Axiome im alltäglichen gesellschaftlichen Leben zum Ausdruck kommen. Sie fordern auf, die Realität und nicht beliebige Dogmen als Autorität anzuerkennen; Menschen sollen ermutigt werden, Verantwortung für sich zu übernehmen, um sich selbst „leiten“ zu können. Insbesondere in Grupsituationen existiert oft die unausgesprochene Erwartungshaltung, allein die offiziellen Gruppenleiterinnen und Gruppenleiter seien für das Wohlbefinden aller in der Gruppe verantwortlich. Die Postulate durchkreuzen diese Erwartungshaltung und stellen klar, daß jede und jeder einzelne verantwortlich ist für das Geben und Nehmen in der Interaktion mit allen anderen. Jedes Gruppenmitglied wird in seiner Eigenständigkeit (Autonomie) und seiner Verbundenheit (Interdependenz) angesprochen.

Erstes Postulat

„Sei dein eigener Chairman/Chairwoman, sei die Chairperson deiner selbst. Mache dir deine innere und äußere Wirklichkeit bewußt. Benütze deine Sinne, Ge-

fühle, gedanklichen Fähigkeiten und entscheide dich verantwortlich von deiner eigenen Perspektive her.“

Das Chairperson-Postulat kann in drei Schritte unterteilt werden. Zunächst geht es darum, den Blick auf die innere Wirklichkeit zu richten, um so die eigenen Gefühle, Bedürfnisse und Bestrebungen wahrzunehmen und um sich gleichzeitig der körperlichen Empfindungen, der Intuition, Phantasien und Wertungen der eigenen Person bewußt zu werden. Nicht was „man“ sagt, soll der Ausgangspunkt des eigenen Denkens, Fühlens und Handelns sein, sondern was jeder Mensch selber denkt und fühlt. Es geht um die autonomen Anteile der Person.

Der zweite Schritt des Postulates lenkt den Blick auf die äußere Wirklichkeit. Mit den eigenen Bedürfnissen befindet sich jeder Mensch immer in einem Kontext. Menschliche Beziehungen, eine bestimmte Situation, persönliche Lebensumstände, das politische, ökonomische und ökologische Lebensumfeld rahmen die persönlichen Bedürfnisse ein. Mit dem zweiten Schritt des Chairperson-Postulates gilt es, dieses Umfeld wahrzunehmen und die eigenen Abhängigkeiten zu realisieren. Hier geht es um die interdependenten Anteile der Person.

Erst der dritte Schritt des Postulates fordert zu einer verantwortlichen Entscheidung aus dem Blickwinkel der inneren und äußeren Perspektive auf. Verantwortung übernimmt eine Chairperson nur für die eigenen Handlungen und Nicht-Handlungen (!), es sei denn, eine andere Person verliert ihr Bewußtsein (z.

B. bei einem Unfall) oder kann die Verantwortung für sich nicht oder erst teilweise übernehmen (z. B. Kinder). Kein Mensch kann einem anderen Menschen eine Entscheidung abnehmen, und jede Entscheidung hat Konsequenzen. Daher sind die drei Schritte des Chairperson-Postulates wichtig. Der Blick auf die eigene Person unterstützt das Bedürfnis nach Autonomie und Ich-Stärkung jedes Menschen und erleichtert eine unvoreingenommene Wahrnehmung der anderen sowie eine klarere Einschätzung der jeweiligen Situation. So können auch die herangetragenen Erwartungen besser akzeptiert werden, und es liegt dann allein in der eigenen verantwortlichen Entscheidung, ob diese Erwartungen erfüllt werden oder nicht. Das Chairperson-Postulat fordert auf, in der Bewußtheit seiner selbst, der anderen und der gemeinsamen Aufgabe Entscheidungen zu treffen und die Verantwortung dafür zu übernehmen.

Ermutigung zur Eigenverantwortlichkeit

Mit dem Aussprechen des Chairperson-Postulats wird scheinbar eine paradoxe Situation geschaffen, denn das Postulat fordert zu einem Verhalten auf, das eigentlich aus der einzelnen Person erwachsen muß. Solch ein mündiges und freies Verhalten müssen die meisten Menschen aber erst einüben, denn sie haben nicht oder nur in unzureichendem Maße gelernt, für sich selbst zu sorgen und die Verantwortung zu übernehmen.

Für den Gruppenprozeß ist es entscheidend, wie das Chairperson-Postulat eingeführt wird. Als Vor-

wurf ausgesprochen („Warum bist du nicht für dich verantwortlich?“) oder als Anspruch erhoben („Jetzt sei für dich verantwortlich!“), kann es hemmend und einengend wirken; einen ermutigenden und befreienden Aspekt hat das Postulat erst, wenn es als Einladung verstanden werden kann („Werde, der/die du schon bist!“).

Zweites Postulat

„Störungen und Betroffenheiten haben Vorrang. Beachte Hindernisse auf deinem Weg, deine eigenen und die von anderen; ohne ihre Lösung wird Wachstum verhindert oder erschwert.“

Dieses Postulat besagt, daß Störungen sich immer ihr Recht verschaffen, egal ob Teilnehmende und Leitende dies wollen oder nicht. Störungen fragen nicht nach Erlaubnis, sie haben de facto Vorrang. Daher geht es darum, sie als Realität des Menschen in der konkreten Situation ernst zu nehmen. (Da der Begriff „Störungen“ einen deutlich negativen Beigeschmack hat, werden häufig ergänzende Ausdrücke wie „Aufmerksamkeitsverschiebungen“ oder „Betroffenheiten“ mit in das Störungspostulat aufgenommen.)

Umgang mit Störungen

Störungen sind sowohl Zerstreuung, Ärger, Langeweile, Konflikte mit anderen Gruppenmitgliedern als auch Freude, Begeisterung und Sachinteresse — kurz gesagt alles, was (scheinbar) nichts mit dem Thema zu

tun hat und was die Aufmerksamkeit einzelner oder der Gruppe von der vorgenommenen Aufgabe ablenkt. Lebendiges Miteinander-Lernen kann jedoch nur erreicht werden, wenn sich alle Teilnehmenden auf das Thema und den Gruppenprozeß konzentrieren können. Das gemeinsame Lernen wird aber bereits dann verhindert, wenn ein Gruppenmitglied — aus welchen Gründen auch immer — nicht bei der Sache ist. Diese Person ist der Gruppe als Gruppenmitglied verlorengegangen. Wenn die Person ihre Aufmerksamkeitsverschiebung jedoch äußert, wird die Störung zum offiziellen Mittelpunkt des Gruppengesprächs, und zwar so lange, bis das Gruppenmitglied in die Gruppe zurückgefunden hat. Oft reicht schon das Aussprechen der Störung aus, um die betreffende Person wieder in das Gespräch einzubeziehen. Unter Umständen beansprucht die Beseitigung der Störung aber auch viel Zeit. Diese Zeit ist jedoch nicht „vertan“, da die Gruppe erfahrungsgemäß nach der Beseitigung der Störung um so intensiver zusammenarbeitet. Im Unterschied dazu beeinträchtigt ein gewaltsames Verdeckthalten einer Störung den gemeinsamen Lernprozeß anhaltend und entscheidend.

Ein derart konstruktiver Umgang mit Störungen und Betroffenheit ist für die meisten Menschen neu und ungewohnt. Es bedarf daher der behutsamen Einübung und verlangt insbesondere von den Leitenden viel Sensibilität und Kenntnisse in bezug auf den Umgang mit Gruppenphasen und Gruppenkrisen.

Hilfsregeln

Aus den Axiomen und Postulaten sind verschiedene Hilfsregeln abgeleitet, die die zwischenmenschliche Kommunikation erleichtern und fördern können. Die Hilfsregeln beziehen sich auf erhöhte Aufmerksamkeit im Selbst- und Leitungsstil und sind darauf ausgerichtet, die humanistische Grundeinstellung der TZI erfahrbar zu machen. Wenn die Hilfsregeln von den Gruppenleitenden situationsgerecht und einfühlsam eingeführt werden, kann die Kooperationsfähigkeit der Gruppe durch die Beachtung dieser Kommunikationshilfen unterstützt werden; sie sind für den Gruppenprozeß meist zu Beginn wichtiger als für den weiteren Verlauf.

Angebote statt Gebote

Die Hilfsregeln sind als Angebote und nicht als dogmatische Gesetze zu verstehen. Es führt zu einem falschen Verständnis von TZI, wenn Gruppenleiterinnen und Gruppenleiter die Anwendung und Einhaltung der Hilfsregeln als verbindliche Gruppennorm vorschreiben.

Die Anzahl der Hilfsregeln ist nicht festgelegt, und ihre Formulierung ist an keine verbindliche Form gebunden; oft ist es sogar förderlich, die Hilfsregeln der jeweiligen Gruppensprache und Gruppensituation anzupassen. Nachfolgend nennen und erläutern wir die acht gängigsten Hilfsregeln:

- „*Vertritt dich selbst in deinen Aussagen; sprich per ICH und nicht per WIR oder per MAN.*“

Für viele Menschen sind konkrete Ich-Aussagen schwierig, und erst allmählich lernen sie, die volle Verantwortung für das zu übernehmen, was sie sagen. Die Hilfsregel ermutigt, sich nicht hinter verallgemeinernden Wendungen zu verstecken, sondern selbstverantwortliche Aussagen zu machen. In diesen Zusammenhang gehört auch der Hinweis, die Sätze mit ICH statt mit DU oder SIE zu beginnen.

- *„Wenn du eine Frage stellst, sage, warum du fragst und was deine Frage für dich bedeutet. Sage dich selbst aus und vermeide das Interview.“*

Für eine ausgewogene Kommunikation sind persönliche Aussagen förderlicher als Fragesätze. Fragen sind oft Vermeidungsspiele, um die eigenen Ansichten, Meinungen und Erfahrungen nicht offen aussprechen zu müssen. Eine Aussage dagegen regt andere Teilnehmende auch zu eigenen Aussagen an, und ein direkter persönlicher und sachlicher Austausch kann leichter möglich werden. Bei authentischen Informationsfragen ist es hilfreich, die Gründe für den zugrundeliegenden Informationswunsch (Warum und wozu brauche ich diese Information?) offenzulegen.

- *„Halte dich mit Interpretationen von anderen so lange wie möglich zurück. Sprich statt dessen deine persönlichen Reaktionen aus.“*

Hinter dieser Hilfsregel steckt die Idee, nur dann das Verhalten anderer Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu interpretieren, wenn diese ausdrücklich darum gebeten haben, beispielsweise bei einer gewünschten Rück-

meldung (Feedback-Runde). Der Grund liegt darin, daß Interpretationen, die nicht gewünscht werden, das Gegenüber meist in eine defensive Haltung bringen und Abwehr hervorrufen; beides hemmt eine partnerschaftliche Kommunikation. Darüber hinaus gilt: „Wenn du schon Aussagen über andere oder Beobachtungen über Personen, Dinge und Sachverhalte außerhalb deiner selbst mitteilen möchtest, gib stets den Zusammenhang mit dir selbst bekannt, soweit er dir verfügbar ist.“

- *„Wenn mehr als einer gleichzeitig sprechen will, verständigt euch in Stichworten, über was ihr zu sprechen beabsichtigt.“*

Bei einem engagierten Gespräch kann es leicht geschehen, daß mehrere Personen gleichzeitig sprechen wollen. Die Gruppenmitglieder — und nicht die Leitenden — treffen dann die Entscheidung, wer im Augenblick zuerst redet.

Da Seitengespräche ein aufmerksames Zuhören und Reden verhindern und oft ein Ventil in einer schwierigen Gruppensituation darstellen, lautet eine ergänzende Regel: „Seitengespräche haben Vorrang. Sie stören und sind meist wichtig. Sie würden nicht geschehen, wenn sie nicht wichtig wären. (Vielleicht wollt ihr uns erzählen, was ihr miteinander besprecht?)“

- *„Sei authentisch und selektiv in deiner Kommunikation. Mache dir bewußt, was du denkst, fühlst und glaubst, und überdenke vorher, was du sagst und tust.“*

Selektive Authentizität bedeutet, daß alles, was in einer TZI-Gruppe gesagt wird, ehrlich sein soll, was jedoch nicht bedeutet, daß auch alles gesagt werden muß. Diese realistische Offenheit beachtet die Tragfähigkeit und Verletzlichkeit von Teilnehmenden und ist ein Gegengewicht zu dem häufig undifferenzierten und überfordernden Anspruch vieler Selbsterfahrungsgruppen.

- *„Werde wach für deine Gefühle. Sie gehören zu deinem Wert und zu deiner Wichtigkeit. — Sie sind gültig für dich und deinen jeweiligen Augenblick. Sie sind deine Energiespender.“*

Ein vertrauensvolles Klima in einer TZI-Gruppe wird gefördert, wenn die Teilnehmenden nicht nur auf ihre Gedanken und Äußerungen achten, sondern auch ihre Gefühle und aufsteigenden Impulse wahrnehmen und mitteilen. Begeisterung, Sympathie und Freude gehören genauso zur gemeinsamen Sprache wie Ärger, Wut, Angst und Langeweile.

- *„Beobachte Signale aus deiner Körpersphäre, und beobachte diese auch bei anderen Teilnehmenden.“*

Mit dieser Hilfsregel wird die Gleichgewichtigkeit von Körper- und Wortsprache zum Ausdruck gebracht. Weil unsere Erfahrungen als Gefühle durch unseren Körper hindurchgehen, sind Körperempfindungen Hinweise aus unbewußten und tieferen Gefühlsschichten. Körpersignale sind unmittelbarer und daher authentischer als das gesprochene Wort und können einen wertvollen Beitrag zum Thema leisten.

- *„Wenn du willst (nicht: wenn du gerade Laune dazu hast), durchbrich alle diese Regeln!“*

Mit dieser „Regel“ wird noch einmal die Bedeutung und die Wirksamkeit von Regeln in Frage gestellt. Hilfsregeln sind nur dann sinnvoll, wenn sie das Eigenpotential der Gruppenteilnehmerinnen und -teilnehmer zur Entfaltung bringen und die Kooperationsfähigkeit einer Gruppe verbessern; für alle Hilfsregeln gilt daher, daß sie als freundliche Aufforderung und Ermutigung angesehen werden sollen, nicht aber als ein Dogma.

Dynamische Balance

Das Konzept der dynamischen Balance ist das zentrale Arbeitsprinzip der TZI. Kurz gefaßt besagt es, daß eine Gruppe nicht nur auf ein Thema zentriert arbeitet, sondern in gleicher und möglichst ausgewogener Weise auch die einzelnen Personen, die Gruppe und das Umfeld miteinbezieht. Hinter dieser Arbeitsweise steht ein humanistisch-ganzheitliches Grundprinzip, das die Gleichgewichtigkeit — die **gleiche** Wichtigkeit — der vier Faktoren „Ich“, „Wir“, „Es“ und „Globe“ betont.

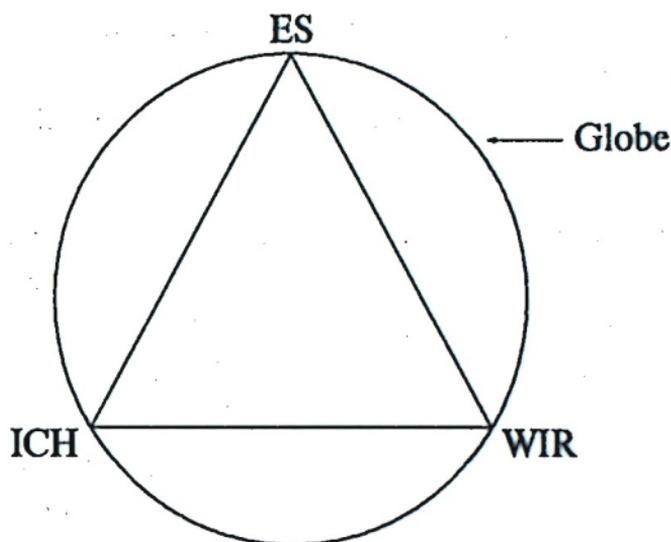
Jede Gruppeninteraktion enthält diese vier Faktoren:

1. das Ich, d. h. die einzelne Person in einer Gruppe, und ihr Anliegen,
2. das Wir, d. h. die Interaktion einer Gruppe untereinander,

3. das Es, d. h. das Thema oder die Aufgabe einer Gruppe,
4. der Globe, d. h. das nahe und ferne Umfeld einer Gruppe.

Die Aufgabe der Gruppenleitenden — und in gewissem Maße auch der Gruppenmitglieder — besteht nun darin, immer den Faktor des Dreiecks, der gerade am wenigsten zur Geltung kommt, in den Vordergrund zu rücken, um die Balance zwischen den vier Faktoren zu erreichen. Wenn beispielsweise eine Gruppe einseitig auf der Beziehungsebene arbeitet, können die Gruppenleitenden die Gleichgewichtigkeit der Ich-Wir-Es-Faktoren im Globe wiederherstellen, indem sie an das Sachthema erinnern. Wenn in einem anderen Fall das soziale Gefüge der Gruppe zu zerfallen droht, kann die Balance beispielsweise durch das Verfahren des „Blitzlichts“ wieder hergestellt werden. Bei einem „Blitzlicht“ regt die Leitungsperson die Teilnehmenden an, nacheinander in kurzer und komprimierter Form zu sagen, wo sie sich mit ihren Gefühlen und Gedanken befinden und was sie in diesem Augenblick wollen. Dabei kann der Schwerpunkt auf das subjektive Erleben (Ich-orientiertes Blitzlicht), auf das momentane Gefühl zu den anderen Teilnehmenden (Wir-orientiertes Blitzlicht), auf den Bezug zum Thema (Es-orientiertes Blitzlicht) oder auf den Bezug zum Umfeld (Globe-orientiertes Blitzlicht) gelegt werden.

Das Prinzip der dynamischen Balance ist sehr anschaulich am TZI-Symbol, dem gleichseitigen Dreieck in der Kugel, nachvollziehbar.



Die drei Eckpunkte (Ich, Wir und Es) fügen sich in die Kugel (Globe) ein. Die dynamische Balance, die in der Graphik so bestechend einfach dargestellt werden kann, ist in der Realität nicht statisch. Sie muß im Gruppenverlauf immer wieder neu erarbeitet werden. Es geht um die Balance zwischen Sach- und Beziehungsebene, Aktivität und Ruhe, Geben und Nehmen, Nähe und Distanz, die Balance zwischen physischen, emotionalen, intellektuellen und spirituellen Bedürfnissen.

Das Prinzip der dynamischen Balance macht die Notwendigkeit bewußt, Gegenpole einzubeziehen. Gegenpole sind nicht als Widersprüche, sondern als Spannungspole zu betrachten, die aufeinander bezogen werden müssen, sich also gegenseitig ergänzen.

Dem abendländischen Dualismus, der im „Entweder-Oder“ denkt, setzt das pädagogisch-therapeuti-

sche TZI-Modell ein „Sowohl-als-Auch“ entgegen. Dieses Denken hat nicht nur starke Parallelen zur chinesischen Philosophie des Taoismus, der in jedem Pol (Yin und Yang) zugleich den anderen Pol keimen sieht und der das Leben als zyklischen Wandel zwischen diesen Polen betrachtet; es steht auch im Zusammenhang mit dem neuen holistischen (ganzheitlichen) Weltbild, wie es unter anderem die Frauenbewegung, die Ökologie- und Friedensbewegung und die Humanistische Psychologie und Pädagogik entwickeln.

Faktoren der Interaktion

Im folgenden stellen wir die vier Interaktionsfaktoren noch einmal etwas ausführlicher vor, denn die inhaltliche Bedeutung von „Ich“, „Wir“, „Es“ und „Globe“ ist Dreh- und Angelpunkt der theoretischen Grundannahmen der TZI.

Das Ich:

Um in eine TZI-orientierte Interaktion treten zu können, muß ich zunächst herausfinden, was ich will, was ich denke, fühle, wahrnehme und erkenne. Je mehr ich meine inneren Motivationen und Ambivalenzen erkenne und je besser ich zwischen meinem „Ich sollte“, „Ich möchte“, „Ich darf“ und „Ich will“ unterscheiden kann, um so offener und transparenter kann ich anderen Menschen begegnen und diese auf dem Hintergrund ihrer Lebensgeschichte verstehen und annehmen.

Die Themenzentrierte Interaktion ermutigt, sich der eigenen Gedanken, Empfindungen und Wünsche be-

wußt zu werden und gleichzeitig die Gruppe, d. h. die einzelnen Gruppenmitglieder, in ihrer Unterschiedlichkeit ins Bewußtsein aufzunehmen. In dieser umfassenden Bewußtwerdung kann ich nun realitätsbezogen und verantwortlich entscheiden, ob und wie ich in die Gruppeninteraktion eintrete — oder anders ausgedrückt: ob und wie ich meine eigene Chairperson sein will.

Das Wir:

Das „Wir“ ist die Gruppe. Es setzt sich aus den einzelnen „Ichs“ zusammen, die zu einer bestimmten Zeit an einem bestimmten Ort miteinander kommunizieren.

Da in der TZI die einzelne Person und die Gruppe als gleich wichtig angesehen werden, ist das Prinzip der Mehrheitsabstimmungen zur Entscheidungsfindung tabu. Kann zur Klärung offener Fragen kein Konsens gefunden werden, gilt es, gemeinsam nach einer Lösung zu suchen, die für alle tragfähig ist. Der Prozeß wird behindert, wenn einzelne sich „für“ die Gruppe aufgeben — derartiges Zurückstecken schwächt nicht nur das WIR der Gruppe, es geht zudem potentielle Energie in Selbstaufopferung verloren. Im Unterschied dazu führt jedes „Ich gebe mich ein“ zu einem größeren Wir-Anteil, der letztlich nicht nur der eigenen Selbsterfüllung, sondern auch der Gruppe zugute kommt. Dieses Ringen um einen Konsens ist in der Regel zwar anstrengender und zeitraubender als ein vorschnell geschlossener Kompromiß, es ist jedoch für den weiteren Gruppenprozeß eine befriedigende und tragfähige Grundlage.

Das Es:

Der Name „Themenzentrierte Interaktion“ weist bereits darauf hin, daß das zu bewältigende Thema (das „Es“) der inhaltliche Bezugspunkt der TZI-Gruppeninteraktion ist. Prinzipiell können alle Themen bearbeitet werden, wenn erstens die Leitungspersonen genügend Wissen über ein Thema und entsprechende Vermittlungsmethoden besitzen, wenn zweitens die Anliegen, die Zusammensetzung und die Gesamtsituation der Gruppe bei der Themenwahl berücksichtigt werden und wenn drittens die Themen den genannten TZI-Axiomen nicht widersprechen.

Formulierung des Themas

Wesentliche Vorarbeit für die Gruppeninteraktion ist eine gute und situationsgerechte Formulierung des Themas. Es bedarf einiger Einfühlung und Intuition, um wahrzunehmen, wo eine Gruppe gerade steht und wie ein Thema lauten könnte, so daß die Gruppe angeregt wird, sich auf der persönlichen und sachlichen Ebene einen Schritt weiterzuentwickeln.

In nachfolgender Übersicht hat Ruth C. Cohn zusammengestellt, was bei der Themenformulierung beachtet werden muß:

„Ein adäquat formuliertes Thema

- ist kurz und klar formuliert, so daß es dem Gedächtnis stets präsent bleibt;
- ist nicht abgedroschen und langweilt deshalb auch nicht;

- ist in bezug auf Sprache und Wissensanforderung auf die Teilnehmer zugeschnitten;
- ist so gefaßt, daß es niemanden ausschließt und niemandes Gefühl verletzt;
- ist nicht so eng (konkret) gefaßt, um nicht Raum zu lassen für freie Einfälle, Gedanken und Bilder und
- nicht zu weit (abstrakt) gefaßt, daß es alles zulassen und nichts fokussieren würde;
- hat auch gefühlsmäßigen Aufforderungscharakter (Gruppenjargon, witzige und humorvolle Formulierung, Anklingen an aktuelle Geschehnisse u. ä.);
- eröffnet und begünstigt neue Horizonte und Lösungswege;
- ist jedoch nicht so einseitig formuliert, als daß es andere Möglichkeiten ausschliesse und dadurch manipulativ wäre;
- verstößt nicht gegen die Wertaxiomatik der Menschenrechte und Wertaxiome der TZI;
- begünstigt den Prozeß der Gruppe, insofern es, sowohl logisch als auch psycho-logisch, in die Sequenz der zu bearbeitenden Themen paßt und die dynamische Balance zwischen den verschiedenen Anliegen der Teilnehmer und den Sachnotwendigkeiten in Betracht zieht;
- beachtet die verbale Ausdrucksfähigkeit und die Sprachgewohnheiten der Gruppenteilnehmer und bezieht die Möglichkeiten nonverbaler Themen-

darstellung ein (Bilder, Pantomime, Materialien mit Aufforderungscharakter).“

Ein weiterer wichtiger Hinweis ist die positive Formulierung des Themas. Die Begründung ist einfach: Worte haben ein suggestives Element, daher können die Gruppenmitglieder in den meisten Fällen schöpferischer an ein positiv formuliertes Thema herangehen. So lenkt die Themenformulierung „Welche Grenzen und Schwierigkeiten bestimmen meinen Arbeitsalltag?“ von vornherein die Blickrichtung auf die blockierenden Aspekte und wirkt damit einengend, während die Themenformulierung „Welche Freiheitsspielräume sehe ich in meinem Arbeitsalltag?“ die Chancen und Möglichkeiten betont und damit die Blickrichtung erweitert.

Einführung des Themas

Steht das Thema fest und ist gut formuliert, bedarf es noch der Hinführung bzw. der Einführung in das Thema durch die Leitenden oder durch ein Gruppenmitglied, das diese Aufgabe übernommen hat. Dabei ist es wichtig, daß die Teilnehmenden etwas über den persönlichen Bezug desjenigen Menschen erfahren, der das Thema vorstellt.

Einführungstechniken

Um die Aufmerksamkeit der Teilnehmenden auf das Thema zu leiten, sind verschiedene Einführungstechniken vorstellbar:

- Einführende Worte über den Diskussionsprozeß in der Vorbereitungsgruppe;
- Überblick über die Struktur der geplanten Gruppensitzung;
- Aufforderung an die Gruppe, an eigene Erfahrungen und Erlebnisse zu denken, die im Zusammenhang mit dem Thema stehen;
- kurze Gruppenübungen und Rollenspiele;
- ein Bild, ein Dia und andere kreative Techniken (z. B. Malen);
- ein Text oder ein kurzes Referat;
- die Technik des „Dreischrittschweigens“:
 1. Nachdenken über frühere Erinnerungen und Gedanken (Schweigen);
 2. Bewußtwerden über jetzige Gedanken und Gefühle (Schweigen) und
 3. daran anschließend die Frage, wie sich jede und jeder einzelne persönlich auf das vorgestellte Thema einlassen kann.

Damit die Gruppenmitglieder genügend Zeit und Raum haben, um ihre eigenen Überlegungen und Anliegen bezüglich des Themas herauszubekommen, ist es hilfreich, nach der Nennung des Themas kurze Zeit zu schweigen.

Der Globe:

Zum Globe gehören alle Umweltbedingungen und Menschen, die außerhalb der Hier-und-Jetzt-Situation einer Gruppe liegen. Diese Faktoren der äußeren

Situation müssen den Gruppenleitenden schon vor dem ersten Zusammentreffen der Teilnehmenden bekannt sein, weil diese Bedingungen auf die Gruppenarbeit einen nicht unerheblichen Einfluß haben. Für die Leitungsperson ist es daher wichtig, sich über verschiedene Fragen zum „Globe“ Klarheit zu verschaffen:

- Wie sieht der familiäre und berufliche Lebenszusammenhang der Teilnehmenden aus?
- Wie ist die Zusammensetzung der Gruppe (Alter, Geschlecht, Bildung, soziale Schicht)?
- Kommt die Gruppe freiwillig zusammen oder wurden die Teilnehmenden zu dieser Veranstaltung geschickt bzw. gezwungen?
- Wieviel Zeit und welcher Ort stehen für die Gruppenarbeit zur Verfügung?
- Welche Hierarchien gilt es zu beachten und ggf. zu verändern?
- Welche ökonomischen, ökologischen, gesellschaftlichen und politischen Wirklichkeiten müssen bekannt sein (und beachtet werden)?

Der Globe wirkt in seinen Gegebenheiten nicht nur außen, sondern in Form von Normen, Vorstellungen und Gedanken auch in jedem einzelnen Menschen. Zur Erleichterung der Umgangsweise mit dieser Vorstellung ist es hilfreich, sich immer wieder die Interdependenz bewußt zu machen, nämlich die Wechselwirkung zwischen dem Globe, der uns umgibt, und den inneren Vorstellungen der Gruppenteilnehmenden von ihm.

Leistungsverständnis in TZI-Gruppen

Die TZI ist ein Ansatz zum Sich-Selbst- und Gruppenleiten. Die Gruppenleiterinnen und Gruppenleiter sind in erster Linie Teilnehmende und bringen als gleichberechtigte Mitglieder der Gruppe auch eigene Ideen, Interessen, Gedanken und Gefühle in den Gruppenprozeß ein. Erst in zweiter Linie haben TZI-Gruppenleiter und Gruppenleiterinnen eine spezielle Funktion.

Funktionen der Leitenden

Zu den Funktionen der Leitenden zählen:

- Beachtung der Balance zwischen Ich-Wir-Es und deren Zusammenhang mit dem Globe;
- Strukturierung der Arbeitsgruppe in Raum und Zeit;
- Förderung einer Gruppenatmosphäre, in der Ängste abgebaut und Schwächen und Aggressionen akzeptiert werden;
- Herausfindung der nächsten (möglichen) Schritte und Anbieten von Strukturvorschlägen;
- Themenfindung und -formulierung und gegebenenfalls auch Themeneinführung.

Partnerschaftliche Leitung der Gruppe

Die partnerschaftliche Gruppenleitung wird gerne mit dem Bild eines Orchesters ohne Dirigenten illustriert. Die Rolle des Gruppenleitenden ist in diesem Fall vergleichbar mit der des ersten Geigers. Er spielt als Or-

chestermitglied, und nur durch die Art, wie er seine Geige spielt, erleben andere Musiker seine leitende Funktion. Verliert jedoch das Orchester seinen Zusammenhalt, schlüpft der erste Geiger in die Rolle des Dirigenten, führt das Orchester wieder zusammen, um gleich darauf wieder zu seinem Part zurückzukehren. Er erfüllt damit eine zweifache Aufgabe. Neben seinem eigenen Spiel muß er sich gleichzeitig immer des gemeinsamen Spieles aller bewußt sein. Ebenso wie der erste Geiger ist auch die Leitungsperson in einer TZI-Gruppe gleichzeitig partizipierendes und leitendes Mitglied.

Im Unterschied zur konventionellen Psychotherapie geben die Gruppenleitenden ihre Leitungsrolle immer mehr zugunsten echter Partnerschaft ab. Diese partnerschaftliche Grundhaltung in der TZI-Gruppenarbeit zeigt sich unter anderem auch in dem Umgang mit Übertragungsphänomenen. Unter Übertragungsphänomenen sind Wünsche und Gefühle zu verstehen, die ursprünglich gegenüber früheren Bezugspersonen entstanden sind und die in Beziehungen zu Personen der Gegenwart aktualisiert werden. Während die klassische Psychoanalyse die Übertragung steigert, um sie durchzuarbeiten, betonen TZI-Gruppenleitende die sofortige und eindeutige Gegenüberstellung und Bearbeitung jeder Übertragung, um realitätsnahe Beziehungen zu erreichen.

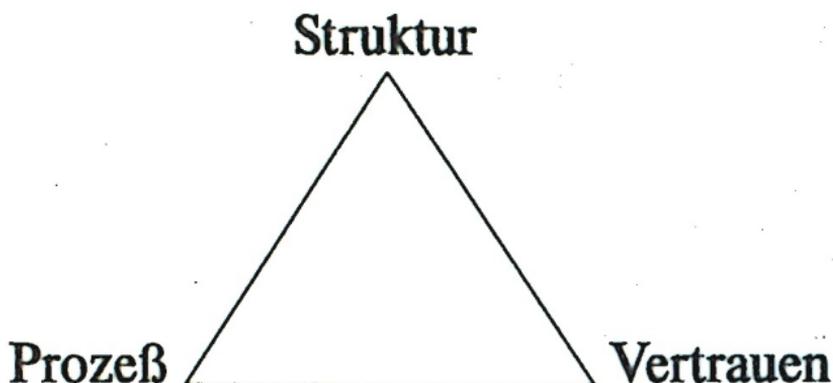
Für eine nach der TZI-Methode arbeitende Gruppe ist eine klare Leitung notwendig, wobei die Leitung durch Konsens der Gruppe und unter Berücksichti-

gung der verschiedenen Kompetenzen der einzelnen Gruppenmitglieder delegiert werden kann und auch soll. Ist die Leitungsposition nicht klar festgelegt, sinkt erfahrungsgemäß nach einiger Zeit entweder das inhaltliche Niveau der Arbeitsgruppe oder die einzelnen bzw. die Beziehungen in der Gruppe kommen zu kurz. All dies kann zu einer vorzeitigen Auflösung der Gruppe führen.

Zusammenfassend läßt sich sagen: Die TZI-Gruppenleitung ist ein urdemokratisches Modell der Gruppenarbeit, in der die Gruppenleitenden sowohl Chairperson ihrer selbst als auch Chairperson der Gruppe sind. In der Regel ist eine klare Leitung notwendig, wobei die Leitungsfunktionen nicht nur von den Leitenden, sondern in gleicher Weise auch von den Teilnehmenden wahrgenommen werden können.

Struktur — Prozeß — Vertrauen

Die Stichworte „Struktur“, „Prozeß“ und „Vertrauen“ kennzeichnen drei wichtige Eckpfeiler der TZI-Gruppenarbeit. Die drei Faktoren sind in jeder Gruppe wirksam, denn der Prozeß in einer Gruppe steht immer im Zusammenhang mit dem Vertrauen der Gruppenmitglieder untereinander und der Strukturierung des zu bearbeitenden Themas. Im Idealfall sind in der TZI-Gruppenarbeit die Faktoren „Struktur“, „Prozeß“ und „Vertrauen“ ausbalanciert. Die Gleichgewichtigkeit der drei Aspekte einerseits und die gegenseitige Abhängigkeit andererseits läßt sich graphisch in Form eines gleichseitigen Dreiecks darstellen.



Zum näheren Verständnis fügen wir im folgenden einige Erklärungen zu den einzelnen Aspekten an.

Struktur

Unter Struktur werden alle Aktivitäten und Entscheidungen verstanden, die es den Gruppenmitgliedern ermöglichen, sich auf die gemeinsame Aufgabe einzulassen und sie zu bearbeiten. Das wichtigste Strukturmoment einer TZI-Gruppe ist ihr jeweiliges Thema. Die Konzentration auf das Thema hilft der Gruppe, ihre gemeinsame Aufgabe im Blick zu behalten.

Zusätzlich zum TZI-Thema können sämtliche Organisationsformen, Techniken, Übungen und Methoden anderer Verfahren zur Strukturierung herangezogen werden, solange diese den Axiomen der TZI nicht widersprechen. Hierzu gehören z. B.: Zeitlich klar strukturierte Arbeitseinheiten im Plenum, in Halb- und in Kleingruppen, das Podiumsgespräch, die Einzelarbeit, das Blitzlicht, die Vor- und Nachbesprechung, Wahrnehmungs- und Entscheidungsübungen,

der Einsatz von kreativen Medien, Phantasiereisen, Rollenspiel, Meditation und Bewegungsübungen.

Für das Gelingen einer TZI-Sitzung ist eine *sorgfältige und gründliche Vorplanung* in zwei Schritten notwendig. Zunächst gilt es, auf der Grundlage der jeweils vorangegangenen Arbeitseinheit (bei der ersten Sitzung sind es alle verfügbaren Vorinformationen), die verschiedenen Fortsetzungsmöglichkeiten der Gruppenarbeit zu reflektieren, um in einem zweiten Schritt die dem aktuellen Gruppenprozeß angemessene Kombination von Themenstellung und entsprechender Strukturierungshilfe herauszuarbeiten.

Prozeß

Zum Prozeß einer Gruppe gehört alles, was in dieser Gruppe geschieht — von der Entwicklung, die die einzelnen bewußt und unbewußt bei sich selbst erleben, die Art der Beziehungen, die die Gruppenmitglieder untereinander eingehen, bis hin zur Entwicklung der Gesamtgruppe. Von ihrem ersten bis zu ihrem letzten Treffen durchläuft jede Gruppe einen Prozeß, der abhängig ist von den Vorerfahrungen der einzelnen, der Zusammensetzung der Gruppe, der gemeinsamen Aufgabe und den äußeren Rahmenbedingungen. Der Gruppenprozeß ist also nur bedingt planbar und macht eine flexible Handhabung der geplanten Strukturen in der konkreten Gruppensituation notwendig. Strukturen sind nämlich nur so lange hilfreich, wie sie den aktuellen Gruppenprozeß unterstützen und den Bedürfnissen der Gruppe entsprechen.

Vertrauen

Mit Vertrauen ist gemeint, daß die einzelnen Personen sich in der Gruppe sowohl wahr- und angenommen als auch geschützt und sicher fühlen. Ein vertrauensvolles Klima ist eine wesentliche Voraussetzung für soziales Lernen. Es kann durch Zuhören, Offenheit, Anerkennung, Diskretion und Nicht-Recht-Haben-Müssen entstehen und wächst in einer Atmosphäre, in der es nicht nur erlaubt, sondern sogar erwünscht ist, Fehler zu machen und etwas Neues auszuprobieren. Damit sich das dafür notwendige realitätsbezogene Vertrauen bei den einzelnen entwickeln kann, braucht die Gruppe klare und überschaubare Strukturen, die den Teilnehmenden zeigen, auf was sie sich einlassen und worauf sie sich verlassen können.

Schattenproblematik

In jeder Gruppenarbeit gibt es neben den genannten Aspekten „Struktur“, „Prozeß“ und „Vertrauen“ auch die dazugehörenden Gegenpole (sog. Schattenproblematik) „Chaos“, „Stagnation“ und „Mißtrauen“. Ebenso wenig wie Störungen und Konflikte in einer Gruppe nicht dadurch vermieden werden können, indem die Gruppenleitenden und Gruppenteilnehmenden sie ausblenden oder zu verhindern suchen, lassen sich Chaos, Stagnation und Mißtrauen aus der Gruppenarbeit verbannen. Es geht daher darum, das Auftreten dieser Gegenpole als integrale Bestandteile der Wirklichkeit zu akzeptieren und in die Gruppenarbeit miteinzubeziehen.