

Themenzentrierte Interaktion (TZI) – Anregungen zur Arbeit mit Gruppen

Von der Psychoanalytikerin Ruth Cohn begründetes Konzept, Ansatz der humanistischen Psychologie (Vertrauen in die wachstumsorientierten Kräfte des Menschen), und eine Methode zur Arbeit mit Gruppen, die Lern- und Veränderungsprozesse in Gruppen unterstützt.

Axiome

- Die Individualität und Gemeinschaftlichkeit eines Menschen gehören zusammen (Ich und Du)
- Menschlichkeit und Schutz der Schöpfung
Ehrfurcht gebührt allem Lebendigen und seinem Wachstum
- Freiheit und Verantwortung
Freie Entscheidung geschieht innerhalb der inneren und äußeren Grenzen.
Erweiterung dieser Grenzen ist möglich.

4 Faktoren in einer Gruppe (nach Klein, Gruppenleiten ohne Angst. 1996 S. 94ff, S. 101)

- Das zu bearbeitende Thema, die Fragestellung, das Es
Sache Thema, Auftrag, Aufgabe
- Die einzelne Person, das Ich mit seinen Wünschen, Gedanken, Gefühlen, Wahrnehmungen, Erfahrungen
→ in Bezug auf das gerade anstehende Thema
→ in Bezug auf die aktuellen Erlebnissen mit den anderen Gruppenmitgliedern
→ in Bezug auf die eigene Situation und Geschichte
- Die Gruppe und die Interaktion unter den Mitgliedern, das Wir
→ Wie agieren die verschiedenen „Ichs“ miteinander gerade jetzt und bei dieser Sache?
→ Wie wird miteinander gesprochen, wer gibt den Ton an, wer kommt nicht zum Zug?
→ Welche Normen, Sanktionen, Rollen...werden jetzt gerade wirksam? Usw.
- Der Kontext, Rahmenbedingungen die die Gruppe und die einzelnen Mitglieder beeinflusst, der Globe



Folgen für die Gruppenarbeit, wenn die „Sache“ im Mittelpunkt der Gruppe steht, „Ich“ und „Wir“ nicht einbezogen werden

Gefühle, Erfahrungen und Meinungen des „Ich“ werden nicht mit einbezogen, sondern eher als störend empfunden. Bei längerer Dauer kann es das Denken „Ich bin unwichtig, meine Erfahrungen und Gefühle sind unwichtig“ zur Folge haben. Autonomie und Wachstum werden eingeschränkt.

Wenn das „Wir“ unberücksichtigt bleibt und nicht ausgesprochen wird, was der einzelne in der Begegnung mit den anderen erlebt, z.B.

Ich freue mich, wenn du
 Ich erlebe dich hier als
 Ich möchte hier

lernen die Gruppenmitglieder nicht in einem Gespräch, in welchem Zusammenhang ihre Gefühle und Gedanken stehen. Sie machen alles mit sich selber aus, suchen die Schuld bei sich und sind nicht in der Lage an sich zu arbeiten oder die Bedingungen der Zusammenarbeit verantwortlich mitzugestalten.

Einseitige Aufmerksamkeit auf das „Ich“ oder „Wir“ führt zum Kreisen um die eigene Person bzw. die Gruppe

Alle drei Faktoren können nicht gleichzeitig und gleich stark im Gruppengeschehen Raum haben. Es verändert sich je nach Situation und Art der Gruppe (Arbeitskreis, Therapiegruppe, gruppendynamisches Training)

Postulate

- Ich, als meine eigene „Chairperson“, übernehme die Verantwortung für mich, für meine Bedürfnisse und mein Handeln

Höre auf deine inneren Stimmen – deine verschiedenen Bedürfnisse, Wünsche, Motivationen und Ideen. Gebrauche alle deine Sinne – höre, sieh, rieche und nimm wahr. Gebrauche deinen Geist, dein Wissen, deine Urteilskraft, deine Verantwortung, deine Denkfähigkeit. Wäge Entscheidungen sorgfältig ab. Niemand kann dir deine Entscheidungen abnehmen und niemand kann dir die Kosten abnehmen, die dir durch Entscheidungen entstehen. Du bist die wichtigste Person in deiner Welt, so wie ich in meiner. Wir müssen uns untereinander klar aussprechen können und einander sorgfältig zuhören, denn dies ist unsere einzige Brücke von Insel zu Insel.

Langmaack, Themenzentrierte Interaktion .2000. S. 74

Chairman sein heißt nicht, zu tun wozu ich gerade Lust habe oder unterwürfig einem „Soll“ zu folgen (weder einem inneren noch einem äußeren). Es bedeutet, im Hier und Jetzt Entscheidungen zu treffen, die mich selbst und die Situation, in der ich mich befinde, im Blick haben. Zu dieser Situation gehören auch die anderen beteiligten Teilnehmer.

Klein, Gruppenleiten ohne Angst.1996. S. 93

Ziel: autonomer, selbst-bewusster, entscheidungsfähiger im Sinne meiner Verantwortung für mich und andere zu werden.

- Störungen haben Vorrang

Erweiterung der Postulate→ Kommunikationsregeln

- Ich spreche per „ich“ und nicht per „man“ oder „wir“.
- Persönliche Aussagen sind oft besser als „unechte“ Fragen, hinter denen sich Aussagen verbergen.
- Ich sage echt und authentisch, was ich wirklich sagen will (und nicht das, was ich vermute, das andere von mir erwarten).
- Ich vermeide nach Möglichkeiten Interpretationen und verwende klare Ich-Botschaften.
- Ich bin zurückhaltend mit Verallgemeinerungen und bleibe möglichst konkret in den Aussagen.
- Wenn ich jemandem eine Rückmeldung gebe, so sage ich auch, warum ich das so sehe.
- Wenn Seitengespräche stattfinden, dann sind sie vorrangig zu behandeln; sie stören und sind meist wichtig.
- Es spricht immer nur eine Person. Wollen mehrere Personen gleichzeitig sprechen, so soll die Gruppe mithilfe von Stichworten eine Reihenfolge festlegen.

Aus: Lippmann, Intervention.

Störungen haben Vorrang, wenn Sie die Arbeit in der Gruppe hemmen und kurz zu klären sind. Grundsätzlichere Störungen müssen in einer Reflexionsrunde geklärt werden. Individuelle Störungen werden im Einzelgespräch angesprochen.

Ursache einer Störung

Beispiel:

Die Stimmung sackt ab, das Gespräch wird mühsam. Woran liegt es?

- **Äußere Faktoren**

Raum, Luftzufuhr, Getränke, Pausen...

- **Thema**

Entspricht das Thema nicht den Interessen der TeilnehmerInnen?

Ist es zu umfangreich? → Unterthemen bilden, Thema durch ein Beispiel oder ein Graphik veranschaulichen

- **Personen**

Die folgenden „Personentypen“ müssen in ihren Äußerungen gebremst werden. Ermutigen Sie sie nicht, vermeiden Sie, sie anzuschauen.

„Alleswisser“

Meldungen übergehen, unterbrechen, in der Pause um etwas Zurückhaltung bitten

„Geltungssüchtiger“

Beteiligt sich intensiv an der Diskussion. Beiträge sind oft nicht weiterführend.

Meldungen übergehen, unterbrechen, in der Pause um etwas Zurückhaltung bitten

Nachfragen, was ein konkreter Beitrag mit dem Thema zu tun hat.

„Besserwisser“

Äußert sich oft im Nachhinein kritisch, kommentiert und weiß alles besser.

Konkrete Fragen stellen. Vor Beendigung einer Diskussion nach weiteren Beiträgen fragen.

„Kritiker aus Prinzip“

Um Vorschläge bitten. Nicht so, sondern...?

„Oppositioneller“

Gegenpositionen können anregend sein, weil sie neue Perspektiven eröffnen. Zwischen unterschiedlichen Positionen ist zu vermitteln.

„Streitlustiger“

Sind sie freundlich. Vermeiden Sie es, ihn anzuschauen. Übertragen Sie ihm eine Aufgabe, z.B. Protokoll.

„Schweiger“

Vermitteln Sie, dass alle Teilnehmer willkommen sind, auch diejenigen, die sich wenig oder nicht äußern. Versuchen Sie zu vermitteln, dass schweigende Menschen auch am Prozess teilnehmen und mitdenken. Ermutigen Sie sie zu Äußerungen, zum Einbringen ihrer ganz persönlichen Sichtweise.

Nach: Göde, Ernst-Georg, Thomas Listing: Gruppen erfolgreich leiten. 2. Aufl. Mainz 1993.