

Vorstand und Redaktion freuen sich, den Leserinnen und Lesern von DGSv aktuell auch in diesem Jahr eine Reihe kompakter Fachbeiträge aus den jeweiligen Blickwinkeln supervisorischer „Schulen“ anbieten zu können. In der Konzeptreihe erschienen bisher die Beiträge „Vom Nutzen systemischen Denkens für die Supervision“ von Dr. Susanne Ehmer und Prof. Dr. Kurt Buchinger (Heft 1.2004), „Der Nutzen der Psychoanalyse für die Supervision“ von Prof. Dr. Kornelia Rappe-Giesecke (2.2003), „Die Bedeutung der Gruppenanalyse für die Supervision“ von den Mitgliedern der Projektgruppe Supervision und Gruppenanalyse (3.2004) und „Vom Nutzen der Gruppendynamik für die Supervision von Dr. Oliver König (4.2004), „Der Dreiecksvertrag als organisationale Triangulierung“ von Dr. Harald Pühl (1.2005) und „Der Integrative Supervisionsansatz“ von Dr. Heidi Möller (2.2005) und „Personzentrierte Supervision“ von Prof. Ursula Straumann. Im Rahmen dieses fachlichen Diskurses wird 2006 noch ein weiterer Beitrag erscheinen.

Der Fachdiskurs wird nun fortgesetzt mit dem Beitrag von Helmut Reichert „Die Themenzentrierte Interaktion als Basiskonzept für Supervision“.

Die Redaktion wünscht Ihnen Freude beim Lesen und sieht Ihren Rückmeldungen gerne entgegen.

Red.

Helmut Reichert

DIE TZI ALS BASISKONZEPT

1. Entstehung und Konzept der TZI

Die Themenzentrierte Interaktion gehört zur Bewegung der Humanistischen Psychologie und ist immer Bewegung geblieben. Die Praxis der Gruppenarbeit, die Ausbildung in TZI und die Prägung der eigenen Arbeit durch TZI hatten lange Zeit Vorrang vor einer ausgefeilten Theoriebildung und vor der wissenschaftlichen Untermauerung und Evaluation.

Die Entwicklung der TZI begann mit Supervision, genauer mit Ausbildungssupervision: mit Kontrollsupervision. Die TZI entwickelte sich in einem Gegenübertragungssseminar, welches Ruth C. Cohn im Rahmen der Ausbildung von Psychoanalytikern in den fünfziger Jahren des vorigen Jahrhunderts in den USA leitete und in der die Teilnehmer/innen Fälle aus ihrer Praxis einbrachten mit dem Ziel, der eigenen Gegenübertragung bewusst zu werden, um sie dann für die therapeutische Arbeit nutzen zu können.

Die Besonderheit dieses Seminars und seines durchschlagenden Erfolges war vor allem dies: spontane und persönliche Mitteilungen der Teilnehmenden und der Leiterin. Besonders letzteres war neu, da die Kontrollsupervisor/innen gemäß der psychoanalytischen Enthaltsamkeitsregel (Abstinenz) sich tunlichst der persönlichen Mitteilungen zu enthalten haben. Diese Tradition hat sich bekanntermaßen bis heute erhalten.

In der TZI sind Methode und Haltung gleichermaßen wichtig. Dies schlägt sich nieder in der TZI-Ausbildung. Sie bewirkt eine enorme Persönlichkeitsprägung; sie ist für viele eine hoch wirksame und nachhaltige Sozialisation im Erwachsenenalter; sie lässt Menschen zu „TZIler/innen“ werden. Dieses Phänomen löst bei Außenstehenden bisweilen die Assoziation von Kirche oder Gemeinde aus. Und in der Tat: TZI ist nicht nur Schule, sondern Gemeinde des Lebendigen Lernens.

Die TZI erscheint wissenschaftsferner und alltagsnäher als manch anderer Ansatz. Was es „bei TZI“ zu lernen gibt, nämlich wahrzunehmen und gewahr zu sein, was ist und was wirkt, und gleichsam homöopathisch darauf Einfluss zu nehmen, erscheint eher trivial und selbstverständlich - wie die Luft zum Atmen. Die TZI vermittelt Selbstverständlichkeiten wie etwa die, dass Menschen erfolgreich sind und zufrieden und dass Organisationen gut funktionieren, wenn im menschlichen Miteinander und im Arbeitszusammenhang die handelnden Subjekte, die Aufgaben, die Gemeinschaft und die Welt gleichermaßen wahrgenommen, wertgeschätzt und berücksichtigt werden.

Diese Überzeugung ist weniger als Ethik denn als die Phänomenologie der TZI zu verstehen. Diese Phänomenologie richtet ihr Augenmerk und ihre Forschung auf das, was ist und wirkt. Die TZI ist insofern eine Art Aktionsforschung, in der Leiter/in und Teilnehmer/innen immer wieder den Wirkungszusammenhang fokussieren und untersuchen.

FÜR SUPERVISION

Auf der einheitlichen Basis der Axiome und Postulate und des Vierfaktorenmodells (dargestellt als Dreieck in der Kugel) mit der Dynamischen Balance haben sich unterschiedliche Richtungen mit unterschiedlichen Schwerpunkten und Ansätzen entwickelt. Als Hauptkonzepte, was TZI denn nun ist, sind auszumachen:

- Konzept für Gruppenleitung
- Kommunikations- und Kooperations-system
- professionelles Leitungskonzept
- gesellschaftstherapeutisches Konzept
- Konzept zur Selbstleitung und Persönlichkeitsentwicklung
- professionelles (Handlungs-)Konzept

Der Ansatz „TZI ist ein System der Kommunikation und Kooperation“ bedeutet z. B: ICH – WIR – ES – GLOBE sind die Basisfaktoren der Kommunikation. Dahinter steckt die Annahme, dass Ruth Cohn nicht neue Faktoren der Kommunikation erfunden hat, sondern dass sie gleichsam „Naturgesetze“ der gelungenen menschlichen Kommunikation und Kooperation aufgespürt und systematisiert hat. Sind sie in dynamischer Balance, d.h. ist der interaktive Wirkzusammenhang der Faktoren in einem überschaubaren Zeitrahmen ausbalanciert, dann gelingt die Kommunikation und die Kooperation. Ist das Zusammenspiel dieser Faktoren in einem System nachhaltig aus der Balance geraten, dann misslingt die Kommunikation, die Verständigung klappt nicht, die Beteiligten arbeiten schlecht zusammen, die Organisation funktioniert nicht optimal.

Nach diesem Ansatz ist jeder gelungene Schulunterricht „nach TZI abgelaufen“, unabhängig davon, ob die/der Unterrichtende dies so benennt. Im einzelnen mag der Unterrichtspraxis eine wissenschaftlich ausdifferenzierte Didaktik zugrunde liegen. Aber: Dieses didaktische Konzept lässt sich auf die TZI zurückführen und auch jedes „pädagogische Naturtalent“ arbeitet auf der Basis der vier Faktoren und der dynamischen Balance.

Der in der TZI liegende Gegensatz von trivial/selbstverständlich/einfach einerseits und hochkomplex andererseits bewirkt eine merkwürdige Erscheinung in der Vermittlung der TZI. Methodenlehrer an Fachhochschulen und Universitäten lehren TZI auf Basis der Kenntnis von Büchern. Die TZIlerin mit Lehrbefähigung dagegen lehrt die TZI auf Basis einer etwa zehnjährigen Diplombildung und eines darauf folgenden „Graduierungswegs“ von sicherlich fünf Jahren. Der Professor und die TZIlerin, beide „vermitteln“ TZI. Der Professor kann die Essentials der TZI-Methodik (Axiome, Postulate, Modell) in einer Vorlesung, vielleicht sogar in wenigen Vorlesungsstunden darstellen. Die TZIlerin will das Wesen der TZI vermitteln. Sie setzt vorrangig auf Erfahrung und deren Reflexion, erst dann auf Wissen. Sie ist fest davon überzeugt, dass die Integration von Methode und Haltung nur in Ausbildungskursen erfahren, dass sie nur über das Erleben gelernt werden kann.

Der Komplexität der Wirklichkeit begegnen bedeutet: Permanente Bereitschaft zur Reflexion, zur Selbst- und Prozessreflexion, d.i. Reflexion dessen, was wirkt, und derer, die wirken. Es bedeutet auch: Bereitschaft zur Bildung und Korrektur von Weltbildern und Welttheorien.

Die Zeiten, da TZI auf das Postulat „Störungen haben Vorrang.“ beschränkt wurde, sind sicherlich vorbei. Aber die Störungs- und Fehlerfreundlichkeit hat die professionelle Haltung, die in der TZI-Ausbildung heranwächst bzw. gefördert wird, stark geprägt. Das Störungspostulat ist eine Aufforderung dazu, in der komplexen Wirklichkeit Irritation als Lernanlass anzunehmen und konstruktiv mit ihr umzugehen. In dieser Prägung liegt die TZI sehr nahe bei der Supervision, denn diese tritt auf den Plan, wenn es Störungen gibt. Es sei der Hinweis erlaubt, dass auch und gerade der lösungsorientierte Ansatz in der Supervision die nach Lösung rufende Störung und also die Kompetenz der Störungswahrnehmung existenziell braucht. Ohne Störung keine Lösung.

2. Besonderheiten der TZI-Ausbildung

Das Wahrnehmen, Reflektieren und Beeinflussen der „Selbstverständlichkeiten“ verlangt, dass man sich auf die Komplexität der Wirklichkeit, die eigene und die umgebende, einlässt und dass man sich beim Lernen Zeit lässt. So wird begreiflich, was zunächst verwundern mag, dass nämlich die Ausbildung zum TZI-Diplom bis zu der jüngst erfolgten Ausbildungsreform im Schnitt etwa zehn Jahre dauerte. Die lange Ausbildungszeit dient auch dem Ziel: Die TZI-Ausbildung soll eine deutlich wahrnehmbare Entwicklung der Persönlichkeit umfassen.

DIE TZI ALS BASISKONZEPT

In den TZI-Ausbildungskursen findet nicht isoliertes Lernen statt, sondern dort geht es um Themen des eigenen Lebens. Die Selbsterfahrung ist an reale Alltagsthemen, die sorgfältig fokussiert und formuliert werden, gebunden. Die Arbeit der Teilnehmer/innen ist immer essentiell und existenziell; sie lernen die TZI „am eigenen Leib“. Diese Betonung des ICH-Faktors kann bei Außenstehenden zu dem Bild führen, in der TZI drehe sich alles um die Personen, also um ICH und WIR, und insofern sei die TZI nicht „gesellschaftstauglich“. Dem ist entgegenzuhalten, dass sich die Aufgabenbearbeitung mit TZI auf Sachinhalte richtet, die gleichzeitig persönlich und gesellschaftlich relevant sind.

3. TZI und Supervision

Für TZIler/innen ist Supervision immer ein fester Bestandteil der Ausbildung gewesen. Es wurde lange Zeit nicht zwischen Ausbildungssupervision und arbeitsbezogener Supervision unterschieden. Erst recht war die Supervision als eigene Profession in der TZI-Öffentlichkeit nicht im Blick. Zwei Ereignisse haben das Verhältnis der TZIler/innen zur Supervision verändert:

Der erste Professionalisierungsschritt, der breite Auswirkungen hatte, war die Etablierung einer Ausbildung von Supervisor/innen durch den Verein (zunächst: Arbeitsgemeinschaft) für Weiterbildung in Supervision auf der Grundlage der themenzentrierten Interaktion ab dem Jahre 1990. Die Ausbildungstätigkeit dieses Vereins hat in der TZI-Öffentlichkeit die Unterscheidung von Supervision in der Ausbildung und Supervision als eigener Beratungsprofession für Arbeit und Beruf vorbereitet.

Das zweite Ereignis: Im Jahre 1997 kam der erste Überblick über das Arbeiten mit dem System der TZI im Metier Super-

vision in der Reihe „Aspekte themenzentrierter Interaktion“ unter dem Titel „Themenzentrierte Supervision“ als Sammelband heraus. Dieser Band hat die Supervision aus der TZI herausgelöst, die Supervision außerhalb der TZI deutlich in den Blick der TZI-Öffentlichkeit gerückt und die Facetten der Supervision auf der Grundlage der TZI einer breiteren Fachöffentlichkeit bekannt gemacht.

Heute ist Supervision für die meisten, die mit TZI arbeiten, ein Metier, ein Format neben anderen, z.B. neben Schulunterricht und verschiedenen Ausprägungen der Erwachsenenbildung. In der Supervisionspraxis von TZIler/innen und erst recht in der erwähnten Supervisionsausbildung stellt die TZI als methodenplurales System die Basis, auf der unterschiedliche methodische Ansätze integriert werden. Dort haben systemische Interventionen ebenso Platz wie psychoanalytische Sichtweisen oder gestaltungspädagogische Techniken. Eine Folge dieser „methodischen Offenheit“ mag sein, dass der TZI-Ansatz nicht so profiliert, konturiert und spezifisch erscheint wie etwa der systemische.

4. Was sind die Hauptmerkmale der Supervision mit dem Basiskonzept der TZI?

Kennzeichnend für die Gruppenarbeit nach TZI ist die umfangreich praktizierte Prozessreflexion. Diese im Zentrum lässt jede TZI-Arbeit an beruflichen und arbeitsbezogenen Themen als Supervision erscheinen. Die Fähigkeit zur gediegenen Prozessreflexion bringt manche TZI-Gruppe in die Nähe zu einer Supervisionsgruppe. Die hohe Kompetenz, Gruppen und Einzelne zur Prozess- und Selbstreflexion anzuleiten, besichert erfahrenen TZIler/innen vermehrt Anfragen für supervisorische Arbeiten, auch ohne dass sie eine Supervisionsausbildung durchlaufen haben.

- Die Nähe der TZI zur Supervision liegt in den Elementen:
- Prozessreflexion
- Selbstthematisierung
- Intervenieren in dem Bewusstsein, selbst Teil des aktuell arbeitenden Systems zu sein
- Kompetenz der Störungswahrnehmung und -bearbeitung
- Systematische Sicht auf die umgebenden Verhältnisse, Rahmenbedingungen (GLOBE)

5. Was macht eine TZIlerin in der Leitung von Supervision?

Zunächst einmal das, was wohl alle Supervisor/innen tun: öffnen und fokussieren; Berichte und Reaktionen/Resonanzen ermöglichen und auslösen, dann thematisch bündeln und eine Entscheidung über das zu bearbeitende Thema bzw. über den nächsten Arbeitsschritt herbeiführen. Die supervisorischen Interventionen der TZIlerin – selbstredend auch des TZIlers – werden sich nicht krass von denen anders geprägter Super-

FÜR SUPERVISION

visor/innen unterscheiden. Von ihr sind lediglich mehr Selbstaussagen in der Supervision zu erwarten. Sie versteht sich als Leiterin der Supervision und gleichzeitig als Teil des aktuellen Systems, welches Supervision vollbringt. Als Supervisionsleiterin hat sie das Ziel, Transparenz zu schaffen. Dies versucht sie einmal, indem sie authentische Selbstaussagen anstößt und verstärkt, zum anderen aber auch, indem sie sich selbst zur Prozessunterstützung mitteilt und so Modell für die Teilnehmenden ist („Modellpartizipantin“). Die TZlerin geht also auch als Supervisorin in die Rolle der Teilnehmerin – wenn auch beträchtlich sparsamer, d.i. selektiver als z.B. in der Leitung eines Persönlichkeitskurses.

Der Hauptunterschied zwischen der Supervision auf der Grundlage der TZI und anders geprägter Supervision dürfte im begleitenden Hintergrund liegen: im Blick auf den Prozess und im begleitenden Nachdenken über die Beiträge oder Ereignisse, die dem Supervisionsgeschehen eine Wendung geben. Die TZlerin hat als „Kompass“ des Reflektierens und supervisorischen Intervenierens das „Vierfaktorenmodell“ und als Leitungskonzept die Dynamische Balance. Von diesen beiden Elementen lässt sich die Supervisorin, die auf der Grundlage der TZI arbeitet, leiten. Sie bestimmen ihre Vor- und Nachbereitung von Supervisionssitzungen. Sie sind allgemein das Kernstück ihres professionellen Konzepts der Kommunikation und Kooperation im Dialog, in Gruppen, in Teams und anderen Organisationseinheiten. Das Vierfaktorenmodell ist ihr Reflexions- und Strukturierungsmodell.

Der Misserfolg der TZI-Gruppenarbeit, erst recht der supervisorischen Arbeit auf der Grundlage der TZI droht dort, wo die Leiterin bzw. Supervisorin der Themensetzung den Vorrang vor der Anleitung zur Reflexion gibt. Hier gilt die Warnung, die auch beim supervisorischen Arbeiten auf der Basis anderer Konzepte zu beherzigen ist: System- und Methodenkompetenz können die angestrebte „Selbstaufklärung“ der Supervisor/innen torpedieren, wenn sie zur Unsicherheitsreduktion der Supervisorin eingesetzt werden. TZler/innen mögen mehr als andere Supervisor/innen in der Gefahr stehen, das konstruktive Aushalten der supervisorischen Machtlosigkeit abubrechen und sich durch strukturierendes Meistern der Situation – z.B. mit Hilfe eines Themas, das den Prozess „weiter bringt“ – aus der Unsicherheit zu ziehen.

Thema und Strukturierung sind dennoch hilfreiche Werkzeuge, auch in der Teamsupervision bzw. in der Supervision im Rahmen von Organisationen, solange sie dienend und sparsam eingesetzt werden. Dies ist dann der Fall, wenn die Leiterin/ Supervisorin nur das prägnant formuliert, was die Falleinbringerin als ihr Anliegen anspricht oder was in der Gruppe, in der Organisationseinheit thematisch in der Luft liegt oder unter der Decke ist. Schwelendes oder Untergründiges behutsam in die Sprache zu bringen, das hat die TZlerin gelernt. Dadurch dass sie das Thema nicht wie in der TZI-Gruppe setzt, sondern mit den Teilnehmer/innen gemeinsam findet, dadurch dass sie das Erspürte bzw. Vermutete als Aufgabe oder besser noch als Hypothese ausspricht, wird es zum Gegenstand der gemeinsamen Reflexion und damit bearbeitbar und lösbar.

Literatur:

- Ruth C. Cohn: Von der Psychoanalyse zur Themenzentrierten Interaktion. Stuttgart 1975
- Karin Hahn u.a. (Hg.): Themenzentrierte Supervision. Mainz 1997
- Zeitschrift „Themenzentrierte Interaktion (TZI)/Theme-centered Interaction (TCI)“. Erscheint seit September 1987 im Matthias-Grünwald-Verlag in Mainz
- Verein für Weiterbildung in Supervision auf der Grundlage der Themenzentrierten Interaktion e.V., Kontaktperson: Helmut Reichert, www.supervisionsausbildung.net

*Helmut Reichert,
Supervisor DGSv, Geschäftsführer des
Vereins für Weiterbildung in Supervision
auf der Grundlage der Themenzentrierten
Interaktion e.V., Asbach-Löhe*