

*»Ich glaube, dass Kinder und Erwachsene ›etwas leisten‹ wollen.  
Ich glaube, dass das Wort ›Leistungsdruck‹ aufkam, nicht weil  
Leistung an sich gehasst wird, sondern fremd verlangte Leistung,  
die nicht mit inneren Bedürfnissen verbunden ist«, schrieb  
Ruth C. Cohn 1974 in einem aufsehenerregenden Aufsatz im  
»Schleswig-Holsteinischen Ärzteblatt«.*



# Vorwort

Dieses Buch wird zum dritten Mal in der Taschenbuchreihe aufgelegt. Die Leitlinien der Themenzentrierten Interaktion, so wie ich sie dargestellt habe, stimmen weiterhin in ihrer ursprünglichen Aussage.

In einigen Kapiteln ist deutlich zu spüren, dass seit der letzten Auflage die Zeit in schnellem Tempo weitergegangen ist, vor allem durch einschneidende Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt sowie in der Gestaltung von Leben und Zusammenleben. Dietrich Stollberg greift in seinem neuen Beitrag (s. S. 277) auf, was dieses für das Erlernen der TZI bedeutet.

Beides, die Kontinuität von Inhalt und Aussage und das Wahrnehmen von Wandel und Veränderung von außen und die Reaktion darauf, gehört zum Grundgedanken von TZI.

Neben dem Streben nach ganzheitlichem Denken und Handeln, ausgedrückt im Ich-Wir-Es-Dreieck, steht das Wissen um die Störungsdynamik. Im Wesentlichen sind es diese beiden Strukturelemente zusammen mit der ethischen Grundeinstellung, ausgedrückt in den Axiomen, die das stabile Standbein der TZI ausmachen. Das Spielbein, die Einflüsse aus dem Umfeld und die der einzelnen Persönlichkeiten, das sich aktiv und oft unbequem einmischt, will mitgestalten. Es ist der politische Ansatz, der versucht, Krisen als mögliche Chancen zu sehen und zu nutzen. So sind die Kapitel 5, 6 und 8 in besonderer Weise Indizien für die momentane rasche Veränderung in Wirtschaft und Politik sowie im Sozialgefüge. Sie verdienen von daher besondere Aufmerksamkeit. Mehr als die anderen Texte, aber gestützt durch sie, stehen diese Kapitel im Brennpunkt der Aktualität.

Im begonnenen neuen Jahrtausend scheint die Welle des persönlichen Aufbruchs und die Welle des wirtschaftlichen Wachstums der Siebzigerjahre abgeebbt zu sein und nicht mehr selbst-

verständlich. Verloren gegangen ist dabei auch ein großer Teil der autonomen Lebensgestaltung, die u.a. durch Berufswahl und Wahl des Lebensumfeldes ihren Ausdruck findet. Fast schwerwiegender noch zählt, dass die Finanzierung von sozialem Engagement eine Grenze von Bezahlbarkeit erreicht zu haben scheint – oder ist es doch eine Frage der Prioritäten- und Wertesetzung?

In diesem Zuge geraten auch Qualifizierung und Fortbildung in eine Rezession und das zu einem Zeitpunkt, an dem sie dringender denn je nötig wären, um Menschen zu helfen, konstruktive Antworten auf die neuen Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt zu finden.

1994 erschreckte die Zeitungsnotiz »An Frühpensionierung führt kein Weg vorbei« viele Menschen im mittleren Alter. In Japan waren damit 41- bis 51-Jährige gemeint. Heute – 2004 – wird diese Nachricht abgelöst durch Überlegungen, das Ende der Berufstätigkeit nach oben hin zu öffnen und die tägliche Arbeitszeit zu verlängern. Unter diesem Gesichtspunkt bekommt die Falldarstellung in Kapitel 4.3 noch einmal eine andere, viele betreffende Dimension.

Der Globe, diese zweifache Bedeutung von Weltall und Augapfel, stellt uns verstärkt vor die Aufgabe, ohne Resignation die Balance zu suchen zwischen den Anforderungen des anfälligen Wirtschafts- und Politikklimas und der Fürsorge für den eigenen Augapfel als sensibles Organ und Symbol für das eigene Selbst. Dabei ist das Wissen um die anderen und um das Verbundensein mit ihnen unerlässlich.

TZI wird im Wesentlichen durch die Lehre und durch das Handeln der Lehrenden vermittelt. So können diese Texte bei der Allgemeingültigkeit auch nur meine Texte sein, mit denen ich zugleich die Anregung gebe, auch bei anderen TZI-Lehrern und Interpreten zu schauen, zu erleben und zu lernen.

Barbara Langmaack, Hamburg im Juli 2004

# 1

## **Zum Aufbau dieses Buches Wo findet der Leser was?**

Das Konzept der TZI als Kompass für humanes Leben, Arbeiten und Lernen in einer Welt, die zu einer zeitgemäßen Wertorientierung zurückfinden will, die ethische Maximen im Handeln umsetzen will, soll Hauptinhalt dieses Buches und seiner Texte sein.

Aber dieses Konzept als Methode allein darzustellen, käme einem Hausbau gleich, dem das Fundament fehlt und der ohne Einbindung in die Umgebung dastehen müsste. Die TZI lebt in der Zusammengehörigkeit von Haus, Dach und Fundamenten, auf die die Umgebung Einfluss nimmt.

Im folgenden Kapitel dieses Buches findet sich daher nach einer Einführung in das gesamte Ensemble und einer Einladung an die Leser die Beschreibung des ganz persönlichen Lebenswegs der Finderin – wie ich sie nennen möchte – und Lehrmeisterin der TZI Ruth Cohn. Die drängende Frage nach gesund erhaltenen Lebensumständen und mehr Lebendigkeit, die sie sich stellte, führte letztendlich dazu, dass das Konzept TZI so wurde, wie es wurde und viele Menschen erreichte.

Ebenfalls in diesem 2. Kapitel findet sich außerdem ein Abschnitt, der mit »Stammbaum der TZI« überschrieben ist. Er löst die Texte zur »Humanistischen Psychologie als Richtschnur der TZI« aus den vorhergehenden Auflagen ab, die im hinteren Teil des Buches sozusagen als Theorienzusammenfassung nach Darstellung der Methodik und Praxis zu finden waren. Damit will

ich die Frage nach dem gemeinsamen Nenner der Humanistischen Psychologie und dem wirklichen Bindeglied der dort angesiedelten Methoden neu stellen. Was ist Kern dieser Verfahren und wo knüpft Ruth Cohn mit der TZI an bzw. womit beansprucht sie einen eigenen Ansatz?

In Kapitel 3 ist dann von den Axiomen als Fundamenten der TZI zu lesen, wonach wir uns in den Kapiteln 4 bis 16 mehr den alltäglich benutzten Räumen des Hauses zuwenden, als Kompass zum Leben, Arbeiten und Lernen. Hier ist von den einzelnen Bausteinen die Rede, so von der Ich-Wir-Balance, dem Globe, den Postulaten und der Themenfindung.

Auch zur Rolle und zum Selbstverständnis leitender Menschen finden sich hier TZI-orientierte Anregungen.

Einen Exkurs in die Praxisanwendung der TZI in verschiedenen Berufsbereichen bietet das Kapitel 17. Dabei soll deutlich werden, dass es sich um ein Konzept handelt, welches den Zielgruppen und den Arbeitsaufträgen entsprechend variabel anwendbar ist. Dieses Buch ist kein Leitfaden zum Planen und Leiten von Gruppen. Wer hier mehr erfahren möchte, sei hingewiesen auf Langmaack und Braune-Krickau, »Wie die Gruppe laufen lernt« (2000) im gleichen Verlag. Dort findet sich ein Leitfaden für die Durchführung von Seminaren unterschiedlicher Zielgruppen und Arbeitsaufträge.