



Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V.

Jochen Wagner

**Berufsberaterisches Handeln  
auf der Grundlage der  
themenzentrierten Interaktion**

Karlsruhe 1988

Jochen Wagner, Jahrgang 47, verheiratet, 2 Töchter, 12 Jahre Berufsberater für Abiturienten und Hochschul­ler, Auf-/Um-Stieg zum Abschnittsleiter im Arbeitsamt Karlsruhe; von 1981-1988 Fortbildung TZI.

Jochen Wagner versucht in seinem Aufsatz, die üblicherweise auf Gruppenarbeit bezogene Methode der themenzentrierten Interaktion (TZI) auf das gesamte Spektrum klientenorientierten Handelns der Berufsberatung auszuweiten. Seine Theorie ist, dass sich die vier tragenden Elemente der Cohnschen Theorie sowohl auf die Orientierungsmaßnahmen als auch auf die Einzelberatung sinnvoll anwenden lassen. Anhand der knappen Schilderung des gemeinsamen lösungsorientierten Kommunikationsprozesses in der Einzelberatung versucht er die Wirksamkeit der TZI-Elemente zu beleuchten. Durch ein Baustein-Fortbildungssystem könnte die BA wichtige TZI-Inhalte den Beratern vermitteln.

## Gliederung

1. Einleitung	3
2. TZI in der Bundesanstalt	3
3. Was ist Themenzentrierte Interaktion?	4
4. TZI in der Berufsorientierung	6
5. TZI in der Einzelberatung	7
6. Auswirkungen auf die Fortbildung	8
7. Schlussbetrachtung	9
Literatur	9

(erschien erstmals in dvb-forum 2/1988, Seite 38 ff)



Herausgeber der Reihe dvb-script (neue Auflage):  
dvb • Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V.  
© Schwerte • Düsseldorf • 2005

# **Berufsberaterisches Handeln auf der Grundlage der themenzentrierten Interaktion**

## **1. Einleitung**

Die Berufsberatung hat sich in den letzten Jahrzehnten inhaltlich und organisatorisch ständig weiterentwickelt. Sie ist, trotz unübersehbarer Defizite in manchen Bereichen, eine Institution geworden, die sich dem internationalen Vergleich stellen kann. In vieler Hinsicht hat sie vorbildhaft auf andere ausgestrahlt.

In der jüngsten Vergangenheit zeigen sich jedoch immer deutlicher Tendenzen, die auf eine Dequalifizierung der Berufsberatung hindeuten. Stichworte wie Sofortberatung oder Beraterausbildung in sechs Monaten mögen hier genügen.

Bei einer kritischen Analyse des Standorts der Berufsberatung ist nicht zu übersehen, dass eine einheitliche Beratungstheorie nicht existiert. Es wird auch nirgendwo deutlich, dass berufsberaterisches Handeln in Beratung und Orientierung eine gemeinsame Grundlage hat. Eine „ratsuchendenorientierte“ Beratung wird mit einer „lernzielorientierten“ Didaktik in der Berufsorientierung zusammengespannt. Gemeinsame Bezüge sind kaum zu erkennen. Im Selbstverständnis und in der Tätigkeit ergeben sich dadurch ständig Probleme, die es nicht geben müsste, wenn ein einheitliches Konzept vorhanden wäre.

Ich möchte hier den Versuch machen, berufsberaterisches Handeln in Beratung und Orientierung auf der Grundlage der themenzentrierten Interaktion (TZI) zu beschreiben.

## **2. TZI in der Bundesanstalt**

Die themenzentrierte Interaktion fand über die Fortbildung in Gruppenberatung Eingang in die Berufsberatung. Die Verfasser der Arbeitspapiere für die Lehrgänge hatten nach Ansätzen gesucht, die geeignet waren, soziales Lernen in Gruppen zu ermöglichen.

Einer dieser Ansätze war TZI.

Aufgrund der sehr unscharfen und unausgegorenen Vorstellungen stand die TZI in einer Reihe mit verhaltenstherapeutisch orientierten und kommunikationstheoretischen Modellen. Später kamen noch gestaltpädagogische Methoden dazu. Eine kritische Würdigung der einzelnen Richtungen fand dabei nicht statt.

Die mangelnde Kompetenz der Trainer für Gruppenberatung (nicht ihr mangelndes Engagement) sowie die geradezu unglaubliche Vorstellung der Bundesanstalt, man könne in zwei kurzen Lehrgängen eine so komplexe Methode auch nur kennen lernen, verhinderte weitgehend, dass die Teilnehmer der Lehrgänge ein adäquates Bild der Methode bekommen konnten.

Der Einfluss der TZI erschöpfte sich weitgehend darin, dass das „Chairman“- und das „Störungs“-Postulat (s.u.) zu wichtigen Bestandteilen von Gruppenarbeit erklärt wurden. Was sie genau bedeuteten, wurde nie eingehender beleuchtet. Es entstand der Eindruck, dass sie als „magische Formel“ bereits durch das Aussprechen Irgendwelche Wirkungen erzeugen sollten.

### 3. Was ist themenzentrierte Interaktion?

TZI setzt Strukturen im Gruppenprozess, die dynamisches Gleichgewicht (dynamic balance) zwischen den verschiedenen Bedürfnissen des Einzelnen, der Interaktion der Gruppe und deren Aufgabe anstreben (Ich-Wir-Es-Balance) und das Umfeld (Globe) – im engsten und weitesten Sinn stets mitberücksichtigen. TZI geht von Grundvoraussetzungen aus, ohne die das System in unzusammenhängende Techniken zerfallen würde: Die Autonomie des Menschen ist um so größer, je bewusster er seine soziale und universelle Interdependenz anerkennt und aktiviert.

Wertentscheidungen sind unabdingbar und im Geiste der Achtung vor dem Lebendigen und seiner Entfaltung zu treffen. Entscheidungen sind bedingt durch innere und äußere Grenzen – eine Erweiterung dieser Grenzen ist möglich. TZI ist ein systematischer Ansatz, solche Erweiterungen durch psychodynamische und gruppenpädagogische Prozessführung in der Praxis zu verwirklichen.

Die **PERSON** kennzeichnet den Einzelnen mit seinen besonderen, unverwechselbaren Bedürfnissen.

Die **GRUPPE** wird durch die Interaktion zu einem mehr oder weniger eigenständigen Ganzen verbunden.

Das **THEMA** verbindet die Gruppe, es ist der Grund, aus dem die Einzelnen zusammengekommen sind.

Der **GLOBE**, die Umweltbedingungen und -inflüsse, bestimmen das Geschehen mit.

Im Idealfall werden alle vier Faktoren in einer Lernsituation angemessen berücksichtigt. Da solche Situationen nicht statisch sind, beschreibt Ruth Cohn die „dynamische Balance“ zwischen Person, Gruppe, Thema und Globe als Basis der TZI-Gruppenarbeit und Gruppenleitung.

Ruth Cohn stellt drei Axiome an den Anfang, die ihr grundlegendes Werteverständnis beinhalten:

1. Der Mensch ist eine psycho-biologische Einheit und ein Teil des Universums. Er ist darum gleichermaßen autonom und interdependent. Die Autonomie des Einzelnen ist umso größer, je mehr er sich seiner Interpendenz mit allen und allem bewusst wird.
2. Ehrfurcht gebührt allem Lebendigen und seinem Wachstum. Respekt vor dem Wachstum bedingt bewertende Entscheidungen. Das Humane ist wertvoll, Inhumanes wertbedrohend.

3. Freie Entscheidung geschieht innerhalb bedingender innerer und äußerer Grenzen; Erweiterung dieser Grenzen ist möglich.

Aus diesen Axiomen folgen zwei grundlegende Postulate:

**Sei Dein(e) eigene(r) Chairman/Chairwoman.**

**Störungen haben Vorrang**

Diesen Postulaten sind „Hilfsregeln“ zugeordnet:

**Sprich per ich und nicht per man.**

**Sei authentisch und selektiv; sei Dir bewusst, was Du denkst und fühlst, und wähle aus, was Du sagst.**

**Sei vorsichtig mit Verallgemeinerungen und Interpretationen. Immer nur einer soll sprechen**

Die Axiome und Postulate sind für die TZI systemimmanent, die (hier nicht vollständig aufgeführten) Hilfsregeln sind das, was ihr Name sagt: Regeln, die helfen sollen, optimale Bedingungen für Kooperationen herzustellen.

**TZI ist keine therapeutische Methode, sie soll vielmehr „lebendiges Lernen“ ermöglichen.**

Ruth Cohn postuliert, dass TZI für alle interaktionellen Gruppen anwendbar ist. Im optimalen Fall wird die der Gruppe gestellte Aufgabe in Kooperation gelöst und gleichzeitig ist der Wunsch nach Selbstverwirklichung für den Einzelnen weitgehend erfüllt. TZI ist keine therapeutische Methode, sie soll „lebendiges Lernen“ ermöglichen. Nur in der Hand therapeutischer geschulter Gruppenleiter kann sie auch für therapeutische Arbeit verwandt werden. Als Methode ist sie m.E. für alle, die Gruppen leiten wollen, erlernbar und erlebbar.

#### **4. TZI in der Berufsorientierung**

TZI als Methode, die für das Lernen in Gruppen konzipiert wurde, bietet sich für alle Maßnahmen der Berufsorientierung an. Die Berufsorientierung besteht in erster Linie aus den Schulbesprechungen und den themenspezifischen Gruppenmaßnahmen (Gruppeninfo). Im Gegensatz zur offiziellen Zuordnung nehme ich für diese Ausführungen die Gruppenberatung dazu. Die Unterscheidung, die für alle, die sich damit beschäftigen, immer wieder ein Problem war, tritt durch den themenzentrierten Ansatz in den Hintergrund.

Es lässt sich ohne größere Schwierigkeit aus der Themenstellung erkennen, mit welcher „klassischen“ Bezeichnung eine Gruppenmaßnahme übereinstimmt.

**Für die Schulbesprechung typische Themen sind:**

Wie kann uns die Berufsberatung bei der Berufswahl unterstützen?

Von der Schule In den Beruf – was muss ich alles berücksichtigen?

### **Eine Gruppeninfo hat z.B. die Themen:**

Ich will einen technischen Beruf ergreifen. Was gibt es da alles?

Wie bewerbe ich mich um einen Ausbildungsplatz?

### **Gruppenberatungsthemen sind:**

Wie wähle ich meinen Beruf?

Was kann ich tun, um meine Chancen auf einen Ausbildungsplatz zu verbessern?

### **Sowohl Schülern als auch Beratern bietet TZI neue Wege In der Gruppenarbeit.**

Bei der Durchführung der verschiedenen Gruppenveranstaltungen gibt es natürlich Unterschiede. Sie beziehen sich auf die Größe der Gruppe, Einbindung in den Unterricht oder Freiwilligkeit der Themen (Globe), Medien, Didaktik und viele weitere Gesichtspunkte. In der konkreten Situation achtet der Berater aber immer darauf, welches das aktuelle Thema der Gruppe ist. Die derzeitige Art der Berufsorientierung wird von vielen Beratern als unbefriedigend empfunden. Das merkt man nicht zuletzt daran, dass immer wieder neue Formen ausprobiert werden. So gibt es in einzelnen Fällen Gruppen, die sich mehrmals in kurzen Abständen oder an einem Wochenende treffen. Für die Arbeitsfähigkeit der Gruppen und die Effizienz der Maßnahmen für die Teilnehmer bieten sich hier Wege, die sowohl den Schülern als auch den Beratern neue Chancen eröffnen.

Gemeinsam sollte allen Veranstaltungen der Berufsberatung sein, dass die Wichtigkeit der **ICH - WIR - ES - GLOBE - Faktoren** beachtet wird. Es ist vornehmlich Aufgabe des Beraters, an der praktischen Verwirklichung mitzuwirken.

## **5. TZI in der Einzelberatung**

TZI ist eine Methode, Gruppenarbeit zu strukturieren. Die typische Beratungssituation ist keine Gruppensituation, selbst wenn Familienangehörige dabei sein sollten.

Es stellt sich die Frage, ob die die TZI kennzeichnenden Haltungen und Einstellungen auch in der Einzelberatung wirksam angewandt werden können. Ich bin der Meinung, dass das möglich ist. In der Berufsberatung geht es den Ratsuchenden um

- Einbettung der Berufswegplanung in die Lebensplanung
- Erkennen der eigenen Wünsche und Neigungen
- Einsicht in Stärken und Schwächen
- Unterstützung bei Informationssuche und -bewertung
- Hilfe bei der Realisierung

Dabei kommt es häufig vor, dass Ratsuchende, die bei der Berufswahl zum ersten Mal vor einer richtungweisenden Entscheidung stehen, sich dieser Punkte nur verschwommen oder gar nicht bewusst sind.

Beratung ist hier eine besondere Form helfender Interaktion, die den Ratsuchenden befähigt, diese komplexe Situation zu bewältigen.

Sie durchläuft im Idealfall drei Phasen:

**Problemnennung:** Der Ratsuchende und der Berater arbeiten gemeinsam daran, das Anliegen des Ratsuchenden zu beschreiben und präzise auszudrücken.

**Lösungsansatz:** Der Ratsuchende und der Berater verbinden die Wünsche und Fähigkeiten des Ratsuchenden mit der Realität eines Berufes. Der Ratsuchende erkennt die Übereinstimmungen und mögliche Schwierigkeiten.

**Handlungsentwurf:** Ratsuchender und Berater entwickeln Konzepte zur Realisierung der Wünsche des Ratsuchenden.

In vielen Fällen wird sich in den Phasen „Lösungsansatz“ bzw. „Handlungsentwurf“ herausstellen, dass eine Realisierung mit Problemen verbunden ist. Es wird sich dann als notwendig erweisen, das Problem zu modifizieren und neu zu fassen. Dadurch wird der Weg zu alternativen Lösungsansätzen geöffnet.

**Die Beachtung der vier TZI-Elemente trägt entscheidend zur Lösung persönlicher Probleme bei.**

Wie kann TZI nun in dieser Beratungssituation wirksam eingesetzt werden? Jede Beratung beginnt damit, dass zunächst fremde Menschen aufeinander zugehen. Sie wissen beide nicht, wer der andere ist und was auf sie zukommt. Es ist in erster Linie Aufgabe des Beraters, darauf zu achten, wo der Ratsuchende steht. Dort wird er ihn abholen. Der Ratsuchende soll spüren, dass er als Mensch und nicht als Problem vor dem Berater sitzt. Dieser wird darauf hinarbeiten, eine positive Beziehungsgrundlage als wichtige Voraussetzung für eine hilfreiche Beratung zu schaffen.

Der nächste Schritt besteht darin, sich der dynamischen Balance des ICH-WIR-ES-GLOBE-Systems als Hilfsmittel zu erinnern. Als Berater habe ich die Hypothese, dass eine gelungene Balance der vier Faktoren ein positives Lebensgefühl ausmacht, das zur Lösung persönlicher Probleme entscheidend beiträgt. Ich will also Klarheit darüber bekommen, wie sich der Ratsuchende in den verschiedenen Bereichen eingerichtet hat.

Auf der **ICH-Ebene** sorgt er für seine Wünsche und Bedürfnisse. Er ist mit sich allein und betrachtet sich selbst. Wie sieht er sich? Wie kommt er mit sich zurecht?

Auf der **WIR-Ebene** ist er mit anderen in Kontakt. Er lebt in Beziehungen und Gruppierungen. Wie grenzt er sich ab? Welche Nähe, welche Distanz braucht er, nimmt er sich?

Auf der **ES-Ebene**, dem Bereich der Berufswahl im engeren Sinn, hat er sich mehr oder weniger ausführlich bewegt. Was fesselt ihn, was lehnt er ab? Welche Werte bestimmen ihn? Sind seine Gedanken seiner Person und seinem Alter entsprechend?

Der **GLOBE**, die Geschehnisse um ihn herum, beeinflussen ihn. Wie steht er dazu, wie nimmt er deren teil?

In der Phase der Problembenennung wird der Ratsuchende häufig Schwierigkeiten haben, sich seines eigenen Standpunktes bewusst zu werden. Als Berater behalte ich jetzt mit ihm und für ihn die verschiedenen Ebenen im Auge. Ich werde behutsam die Punkte ansprechen, die ihm aus dem Blickfeld geraten sind. Das Ziel besteht darin, das Anliegen mit seinen wichtigsten Aspekten deutlich und verständlich herauszuarbeiten. Bei der Arbeit am Lösungsansatz soll sich der Ratsuchende mehr und mehr seiner eigenen Entscheidungsmöglichkeiten bewusst werden. Ich werde ihn auf diesem Weg zum „eigenen Chairman“ unterstützen – auch dadurch, dass ich ihn immer selbstständiger gehen lasse. Störungen und Verwirrungen, die diese Arbeit behindern, lassen sich dabei nicht einfach wegschieben. Sie müssen ernst genommen und, soweit notwendig, bearbeitet werden.

Am Ende der Beratungssequenz, nach der Realisierung, werden wir uns voneinander verabschieden, nachdem wir ein Stück Weg gemeinsam gegangen sind.

## **6. Auswirkungen auf die Fortbildung**

Für das Leiten von Gruppen nach der Methode der TZI existiert ein Ausbildungskonzept, das von WILL e.V. erstellt wurde. WILL steht für „Workshop Institut for Living Learning“.

Die Ausbildung steht allen Interessierten, unabhängig von ihrer Vorbildung, offen. WILL erkennt den „Fähigkeitsausweis“ (FA) Menschen zu, die in ca. 20 bis 30 Wochenkursen Erfahrungen mit sich, mit anderen und mit verschiedenen Methoden des Gruppenleitens gesammelt haben. Supervision und Gruppenleitung unter Kontrolle sind wichtige Bestandteile der Ausbildung, die sich nebenberuflich über mehrere Jahre erstreckt. Nach dem FA ist es möglich, die Lehrbefähigung (Graduierung) für TZI zu erhalten. Es ist utopisch und m.E. auch nicht notwendig, bei der Aus- und Fortbildung der Berufsberater dieses ausführliche Konzept zugrunde zu legen. Realistisch erscheint es mir, einzelne Elemente der WILL-Ausbildung in das Fortbildungskonzept der Berufsberatung, das allmählich beginnt, Formen anzunehmen, einfließen zu lassen.

### **Die Berater/innen sollten aus einem Baustein-Fortbildungskonzept wählen können.**

Ein erster Schritt wurde mit der Fortbildung in Gruppenberatung bereits getan. Die Basis, auf der dies geschah, war allerdings völlig unzureichend. Man muss dazu nur den Weg zum FA (s.o.) mit der Trainerausbildung für die Gruppenberatung vergleichen. Ein nächster wichtiger Schritt müsste darin bestehen, dass die Bundesanstalt Abschied vom Bild des überall gleichen Beraters nimmt. Die Vorgabe, dass jeder Berater in der Bundesrepublik ein und dieselbe Art von Fortbildungsmaßnahmen durchlaufen muss, steht einer vernünftigen, an den Bedürfnissen des Einzelnen orientierten Fortbildung im Wege.

Die dadurch gewonnene Kapazität an Fortbildungszelt könnte dann in einer neuen Konzeption dazu verwendet werden, den Beratern Bausteine anzubieten, aus denen sie die für sie passenden auswählen. Eine gesunde Mischung aus persönlichkeitsfördernden und methoden- und wissensvermittelnden Kursen sollte das Fortbildungsangebot der Bundesanstalt und die Entwicklung des einzelnen Beraters prägen.

## 7. Schlussbetrachtung

TZI entstand aus dem Bewusstsein, dass es wichtig ist, die Gegensätze Autonomie und Interdependenz zu einem versöhnlichen Miteinander zu verschmelzen.

In der Berufswahl werden diese Gegensätze so deutlich wie sonst in wenigen Bereichen. Der Berufswähler sucht nach Möglichkeiten, seine Wünsche und Neigungen zu erfüllen, er will seine Fähigkeiten einsetzen, sein Ziel ist es, sich (beruflich) zu verwirklichen. Gleichzeitig wird ihm immer mehr bewusst, wie sehr er von der Umwelt abhängig ist. Seine Eltern beeinflussen ihn, Freunde und Lehrer wirken auf ihn ein. Ausbildungswünsche stoßen sich mit Anforderungen von Betrieben und Schulen, der Arbeitsmarkt bietet oft nicht die Stelle, die er sich in autonomer Wahl gerne nehmen würde.

Hier setzt die Berufsberatung an. Der Berufsberater verdeutlicht dem Berufswähler beide Seiten, bestärkt ihn in seiner Autonomie, verschweigt aber nicht die Probleme, die sich aus der gegenseitigen Abhängigkeit ergeben. Für den Berater ergibt sich hieraus die Möglichkeit, für sich selbst die Frage zu beantworten, was er nun eigentlich ist. Ist er Therapeut, dessen Klienten zufällig Berufswahlprobleme haben, oder ist er ein Informationsgeber, der beim richtigen Stichwort korrekte Berufsbeschreibungen abliefern. Irgendwo in diesem Kontinuum zwischen Extremen haben sich die meisten Berater eingerichtet. Der Ansatz der TZI fordert sie, dazu auf, wieder zu erkennen, dass sie sich darin bewegen müssen. Der „therapeutische Berater“ wird nun sein Augenmerk mehr auf Information und Realität richten, der bisherige „Informations(rat)geber“ wird stärker auf die „Frage hinter der Frage“ hören. So werden beide dem Ratsuchenden gerechter werden können.

In Dienstbesprechungen könnte TZI erfolgreich frustrierende Rituale zugunsten kreativer Arbeit abbauen helfen.

Es gibt eine weitere Gelegenheit in der Bundesanstalt, bei der Gruppen zusammenkommen, um zu arbeiten. Ich meine damit Dienstbesprechungen und Dienstunterrichte. Auch und gerade dort wäre es dringend notwendig, einige der Prinzipien anzuwenden, die hier beschrieben wurden. Hier bestünde die Chance, das oft frustrierende Ritual in eine lebendige und fruchtbringende Arbeit umzuwandeln. Ob das geschehen kann, liegt an den Führungskräften. Aber es liegt auch an uns selbst. Nur wenn wir uns bewegen, bewegt sich etwas. Es kommt auf den Versuch an.

## Literatur

- Cohn, Ruth C., Von der Psychoanalyse zur themenzentrierten Interaktion. Stuttgart, Klett-Cotta, 1975
- Farau, Alfred / Cohn, Ruth C., Gelebte Geschichte der Psychotherapie. Stuttgart, Klett-Cotta, 1984
- Langmaack, Barbara, Themenzentrierte Interaktion in der Ehe- und Lebensberatung. In: Erfahrungen lebendigen Lernens. Mainz, Matthias-Grünwald-Verlag, 1985
- Lobos, Roberto, Die TZI in der Gestaltung des therapeutischen Milieus. In: Themenzentrierte Interaktion, Heft 1/88 Mainz, Matthias-Grünwald-Verlag (TZI 1/88)
- Mann, Renate / Thomas, Klaus, TZI an der Hochschule. In: TZI 1/88
- Raguse, Hartmut, Was ist themenzentrierte Interaktion? In: Gruppenarbeit themenzentriert. Mainz, Matthias-Grünwald-Verlag, 1987
- Raguse, Hartmut, Einige Gedanken über Krisen in TZI-Gruppen, in TZI 1/88
- Schütz, Klaus-Volker, TZI zwischen Gruppendynamik und Gruppenpsychotherapie. In: Gruppenarbeit themenzentriert , a.a.0.



**Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V.**  
Bundesvorsitzende: Birgit Lohmann  
Geschäftsstelle c/o A. Büchner, Ulanenstraße 20, 40468 Düsseldorf  
Fon: 0211/453316, Email: kontakt@dvb-fachverband.de  
[www.dvb-fachverband.de](http://www.dvb-fachverband.de)