

Wenn Liebesbeziehungen zu Ende gehen – Trennungsprozesse identitätsstärkend begleiten

Peter Bremicker & Melanie Zwiehoff-Bremicker

Inhaltsbeschreibung

Beziehungsenden sind schmerzhafteste Momente, in denen zwischen Hoffnung und Verzweiflung eine komplexe emotionale Dynamik entsteht. Betroffene durchleben individuell die Phasen des Trennungsprozesses, die in diesem Beitrag beschrieben werden. Trennungsberatung und -begleitung durch konkrete Werkzeuge spielen eine wesentliche Rolle, um Trennungen nicht nur als Endpunkte, sondern auch notwendige Wendepunkte zu sehen, die Raum für persönliche Entwicklung und individuelle Entfaltung bieten.

I. Zwischen Hoffnung und Verzweiflung

Sobald sich gemeinsame Lebensziele und Werte zu stark verändern oder voneinander abweichen und die Kommunikation und Verbindung zwischen den Partnern dauerhaft gestört ist, wird eine Trennung unvermeidbar. Ebenso wenn persönliches Wachstum und Glück auf der Strecke bleiben, ein toxisches Umfeld die Beziehung belastet, oder anhaltende Unvereinbarkeiten in emotionaler Entfremdung endet. Dies führt zu der unvermeidlichen Realität einer Trennung, deren Dynamik wir in diesem Beitrag genauer betrachten.

Die Kunst des Loslassens und Trennens ist eine Fähigkeit, die in unserer heutigen Zeit von immer größerer Bedeutung ist. Egal, ob wir uns von einem langjährigen Job, einer Beziehung, einem Lebensstil oder einer Gewohnheit trennen müssen, es erfordert nicht nur Mut, sondern auch eine bewusste Auseinandersetzung mit unserer Identität. Wie wir uns von etwas trennen, sagt viel darüber aus, wer wir sind und wie wir unser Leben gestalten (Bremicker, 2024).

Das Ende einer Liebesbeziehung markiert oft einen schmerzhaften Schnittpunkt im Leben von Menschen, begleitet von einer Vielzahl intensiver Emotionen. Zwischen Hoffnung und Verzweiflung schwankend, stehen sie vor der Herausforderung, die Weichen für eine Trennung zu stellen. Die Ambivalenz von Hoffnung und Verzweiflung webt ein komplexes Geflecht aus Gefühlen, das sich in den Beziehungsabschied mischt. In diesem Moment der Unsicherheit und Entscheidungsfindung sehen sich die Beteiligten

ten mit tiefen inneren Konflikten konfrontiert. Von der Hoffnung auf eine mögliche Rettung der Beziehung bis hin zur Verzweiflung angesichts sich abzeichnender Endlichkeiten, durchleben sie einen emotionalen Sturm, der den Blick auf rationale Überlegungen oft trübt. Es gilt, die Nuancen dieses Zwischenreichs zu verstehen und die Herausforderungen zu erkennen, die damit einhergehen. Doch nicht nur auf emotionaler Ebene sind Trennungsprozesse eine herausfordernde Reise. Sie manifestieren sich auch physisch und psychisch als eine besondere Prüfung für die Betroffenen. Der Übergang von einem „Wir“ zu einem „Ich“ wird nicht nur im Geiste, sondern auch im Körperlichen erlebt. Die Belastung durch den Trennungsprozess hinterlässt Spuren, sei es in Form von körperlichen Symptomen oder psychischen Herausforderungen.

II. Die Dynamik des Trennungsprozesses

Lenken wir unseren Fokus nun auf die tiefgreifende Dynamik des Trennungsprozesses. Steven W. Duck, der britische Sozialpsychologe, hat in zahlreichen Publikationen eine eingehende Untersuchung des Zusammenbruchs von Beziehungen vorgelegt. Dabei kritisierte er aktiv die bisher vorherrschende Forschungspraxis, die Trennungen lediglich als isolierte Ereignisse betrachtete und versuchte, sie durch einfache Erklärungsmodelle wie fehlende Kompatibilität oder Fehlverhalten der Partner zu erklären. Obwohl sich charakteristische Muster in den Prozessen der Auflösung erkennen lassen, verlaufen die individuellen Fälle häufig in einer chaotischen, unkontrollierten Weise und mit unvorhersehbarem Ausgang. Die Verhaltensweisen, die letztendlich zur Auflösung führen, sind dabei nicht zwangsläufig bewusst gesteuert. Die vier Phasen der Trennung nach Duck (1982) sind folgende:

1. Intra-psychische Phase: Diese Phase beginnt, wenn der unzufriedene Partner die Überzeugung entwickelt, dass er die gegenwärtige Situation nicht länger ertragen kann. Es folgt eine intensive Auseinandersetzung mit der Unzufriedenheit in der Beziehung, einschließlich der Analyse des Partnerverhaltens, unerwünschter Aspekte der Beziehung, Bewertung der Kosten des Rückzugs, Überlegungen zu den positiven Aspekten einer Beziehung mit einem anderen Partner sowie dem Dilemma, ob die Unzufriedenheit dem Partner mitgeteilt werden sollte.

2. Dyadische Phase: Der trennungswillige Partner trifft die Entscheidung: „Ich ziehe mich mit gutem Grund zurück.“ Zunächst steht die Frage im Raum, ob eine Konfrontation mit dem Partner gesucht oder vermieden werden soll. Bei Entscheidung für Konfrontation folgen die Offenlegung der Unzufriedenheit (verbal oder durch Veränderungen in Routinen oder Gereiztheit) sowie mögliche Beziehungsgespräche mit Verhandlungen. In allen Fällen wird abgewogen, ob Versöhnungsversuche und Paartherapie sinnvoll sind und welche Kosten mit Rückzug und reduzierter Intimität verbunden wären.

3. Soziale Phase: Der trennungswillige Partner vertritt die Position: „Es ist mir ernst.“ In dieser Phase wird das Trennungsergebnis mit dem zu verlassenden Partner ausgehandelt, möglicherweise unter Einbeziehung von Beratungsstellen. Die Einmischung Dritter beschleunigt oft den Zusammenbruch der Beziehung.

4. Phase der „Grabpflege“: Der trennungswillige Partner handelt nach dem Motto: „Es ist nun unvermeidbar.“ Diese Phase zeichnet sich durch eine intensive Verarbeitung der Trennung aus, einschließlich Rückblicke, Zuschreibungen und die Entwicklung eines eigenen Narrativs. Die eigene Version der Auflösungsgeschichte wird verbreitet, wobei eigene Fehler oft heruntergespielt und die des Partners übertrieben werden.

Die Phasen können oft nicht klar voneinander unterschieden werden. Manche Trennungen überspringen auch die dyadische Phase und lassen diese aus. Das bedeutet, dass der Trennungswillige einfach, ohne zu reden oder zu erklären, geht. Heute könnte man in solchen Fällen auch von einer Art „Ghosting“ sprechen.

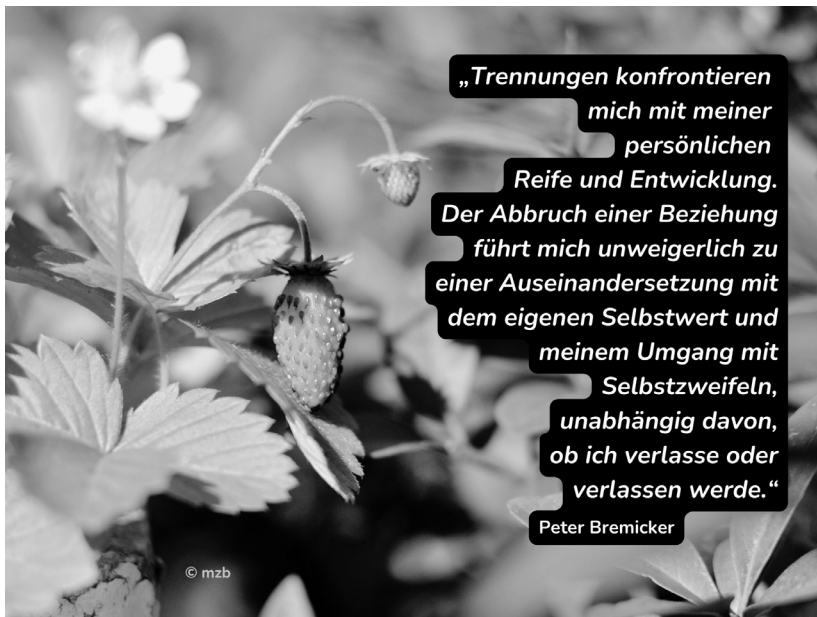


Abbildung 1 Reife und Entwicklung

III. Die Rolle der Trennungsberatung

Angesichts der emotionalen Herausforderungen in Trennungssituationen ist die Inanspruchnahme professioneller Unterstützung entscheidend. Trennungsberatung bietet einen geschützten Raum, in dem Betroffene ihre Gefühle und Gedanken offen teilen können, ohne sich beurteilt zu fühlen. Ein einfühlsamer Umgang mit den emotionalen Turbulenzen, gepaart mit konkreten Hilfestellungen für den Trennungsprozess, ermöglicht es den Betroffenen, Schritte zur Bewältigung zu setzen.

Aus der Beratungspraxis sind viele praktische Anwendungen in dem Buch „Wenn Liebesbeziehungen zu Ende gehen – Trennungsprozesse identitätsstärkend begleiten“ näher beschrieben. Exemplarisch nennen wir an dieser Stelle drei Werkzeuge für die Trennungsberatung:

- **„Mein Geborgenheitsort in Verbindung mit meinem Helferwesen“** (Bremicker, 2024): Diese Imaginationsübung aus der Trauma-Arbeit bietet sich in den ersten Tagen nach einer Trennung an, in denen sich Betroffene oft noch in einem schockähnlichen Zustand befinden. Bei der Übung geht es darum, Halt zu finden und sich eigene Ressourcen bewusst zu machen. Wichtig bei der Übung ist, dass Betroffene wieder in Bewegung kommen und Energie freisetzen, um sich wieder zu spüren.
- **„Steps of Success“** nach Julie Hay (2006): Zur Exploration werden wesentliche Aspekte verdeutlicht und Fragen gestellt, um aus der Spirale der Abwertungsprozesse heraus zu treten. Die „Steps of Success“ können in der Trennungsberatung dafür eingesetzt werden, um Betroffene für ihre Abwertungen zu sensibilisieren und sie dabei zu unterstützen, zu einem stabilen und tragfähigen Entwicklungsprozess zu finden.
- **Multiple-Chairs-Technique** (Stuntz, 1973) in Verbindung mit dem Ich-Zustands-Modell der TA: Ziel ist es, eine höhere Bewusstheit über das eigene Innenleben und die Wirkung auf sich und das Umfeld zu erreichen, und damit verbunden auch die Fähigkeit, den Trennungsprozess mehr und mehr proaktiv zu steuern.

IV. Trennung als Neuanfang und Chance

Die Betrachtung von Trennungen als Endpunkte und Anfänge ermöglicht einen Blick über den Verlust hinaus und markiert nicht nur das Ende einer Beziehung, sondern auch den Beginn neuer Lebenskapitel. In diesem Spannungsfeld zwischen Abschied und Neubeginn finden Menschen Raum zur Reflexion, zur Neubewertung ihrer Lebensziele und zur Neugestaltung ihrer Identität. Die Trennungsphasen bieten die Möglichkeit zur intensiven Auseinandersetzung mit der eigenen Identität, wodurch in der Konfrontation mit Verlust und Wandel eine innere Stärkung entstehen kann. Die Bewältigung dieser Phasen erfordert Selbstreflexion und trägt zur Entwicklung eines gestärkten Selbstbewusstseins bei, und somit besteht die Chance,



Abbildung 2 Trennungsprozess - Befreiung

gestärkt aus der Krise hervorzugehen und eine gefestigtere Identität zu formen. Die Zeit nach einer Trennung eröffnet vielfältige Chancen zur individuellen Entfaltung, indem die gewonnene Freiheit genutzt wird, um neue Interessen zu entdecken, persönliche Ziele zu verfolgen und bisher ungenutzte Potenziale zu entfalten. Die Auseinandersetzung mit eigenen Bedürfnissen und Wünschen führt zu einer authentischeren Lebensgestaltung, und somit werden Trennungen nicht nur als schmerzhaftes Einschnitten wahrgenommen, sondern als katalytische Momente für persönliches Wachstum und die Entfaltung neuer Lebensperspektiven.

Der Verlust oder das Beenden einer Beziehung bietet die Gelegenheit zum Innehalten. Der Trennungsprozess enthüllt eine Geschichte über uns selbst, unser Leben und Skriptanteile.

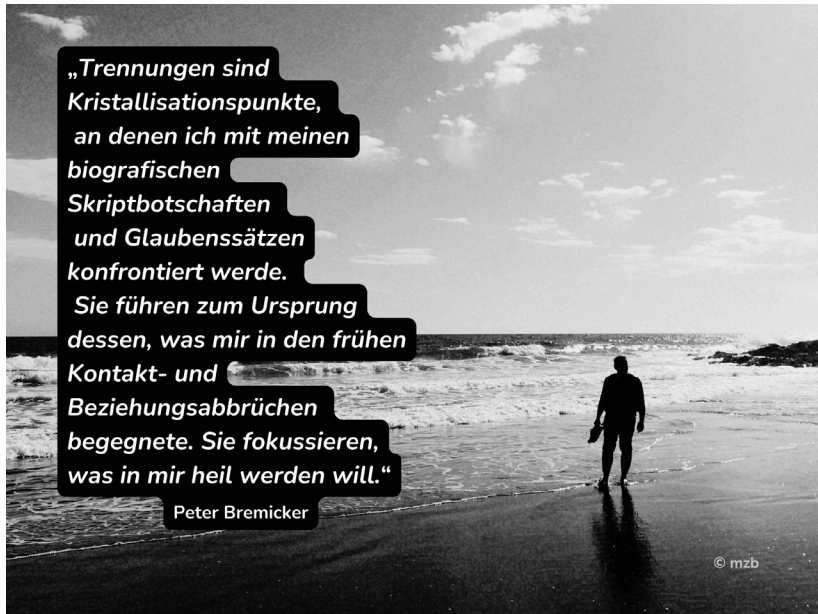


Abbildung 3 Kristallisationspunkte

Das Durchlaufen, Durchstehen und Überstehen von Trennungen liefert Material für zukünftiges Leben und kommende Beziehungen. Ein Trennungsprozess erschüttert den Selbstwert, unabhängig von der Rolle, die jede und jeder dabei spielt. Nicht erreichte Ziele, gescheiterte Beziehungen und der Verlust geliebter Menschen rütteln am Selbstwert und führen zu existenziellen Momenten.

Sich vor allem mit sich selbst zu versöhnen ist der Weg zu einem erstarkenden Selbstwertgefühl. Das Erkunden der eigenen Anteile am Trennungsprozess erfordert Neugier und Mut. Dabei gilt es, sich stetig von dem ehemaligen Partner zu lösen und auf sich selbst zuzubewegen. Sich selbst gegenüber offen und mutig zu sein, mit all den Unsicherheiten und Verzweiflungen. Die Erkenntnis des eigenen Beitrags zur Trennung ist eine notwendige Aufgabe für eine zukünftige Zweierbeziehung und das Loslassen der Ursachen der vielen Polarisierungen, die zu der Entwicklung der Partnerschaft geführt haben. Es gilt zu lernen und zu begreifen, „...*was die eigenen Bindungsmuster und Reinszenierungen, nicht nur an dysfunktionalem enthalten, sondern welche Ressourcen und Kompetenzen meine Bindungsmuster und meine Trennungsbiografie beinhalten. Gerade auch im Hinblick auf das, was ich zukünftig anders, aktiver und bewusster gestalten will.*“ (Bremicker 2024, S.74).

Die Trennung ermöglicht das Erlangen neuer Beziehungskompetenzen und schafft aus einem Abbruch die Chance für einen Aufbruch und Neuanfang.

V. Fazit

Als integraler Bestandteil menschlicher Beziehungen sind Trennung nicht nur Endpunkte, sondern auch notwendige Wendepunkte. Sie ermöglichen Reflexion, persönliche Entwicklung und schaffen Raum für individuelle Entfaltung, um Beziehungen weiterentwickeln zu können.

Literatur

- Bremicker, P. (2024): Wenn Liebesbeziehungen zu Ende gehen – Trennungsprozesse identitätsstärkend begleiten, Vandenhoeck & Ruprecht
- Duck, S. W. (1982): A topography of relationship disengagement and dissolution. In: S. W. Duck (ed.), *Personal relationships*, IV: (pp. 1-30). London: Academic Press
- Hay, J. (2006): Developmental TA. In Mohr, G. & Steinert, T. (eds) *Growth and Change for Organizations: Transactional Analysis New Developments 1995-2006* Pleasanton, USA: International Transactional Analysis Association 62-78
- Stuntz, E. C. (1973), Multiple chairs technique. *Transactional Analysis. Journal*

Selbstorganisation, Menschenverstand und wie das Ganze zusammenspielt

Praktikable Aspekte einer Theorie der Organisations-System-Relationalität

Adrian Dätwyler

«Was meinst du eigentlich? Was verstehst du schon? Konstruktiver Umgang mit Spielräumen und Konfliktpotentialen in der Verständigung»

Ursachen der Verzweiflung einfach ein Verlangen nach Hoffnung entgegen zu setzen, zeigt in der Praxis kaum Wirkung. Ein spürbares Scheitern tradierter Wertvorstellungen mag aktuell ein Grund sein, warum der Begriff Resilienz in vieler Munde ist. Er bedeutet, eine gemeinsame Sprache für widerfahrenes Leid zu finden. Eine gute Verständigung mit Menschen ermöglicht, sich zugehörig und versorgt zu fühlen. Mein Beitrag beleuchtet die Umsetzung abstrakter Begriffe im Kontext organisationaler Bedeutungszusammenhänge: Wie kann ein konstruktiver Umgang mit Bedeutungsinhalten wie Selbstorganisation und Menschenverstand dazu beitragen, ein Zusammenspiel verschiedenartiger Akteure in Gang zu bringen, schwierige Situationen in verhandelbare Bedeutungszusammenhänge und bespielbare Handlungsfelder umzudeuten, und hoffnungsvoll(er) die Zukunft zu denken.

Konstruktiver Umgang mit Spielräumen und Konfliktpotentialen in der Verständigung

Der Umgang mit paradoxen Informationslagen und inkohärentem Verhalten birgt besondere Herausforderungen, nämlich, Wahrnehmungen und Beobachtungen reflexartig in einem **entweder - oder Schema** zu verorten: ja – nein, richtig – falsch, selbst – fremd, jetzt – nie, Ursache – Wirkung, Mann – Frau usw. Dadurch verbauen wir uns Möglichkeitsräume, gangbare Auswege aus schwierigen Situationen und erfolgversprechende Zugänge zu Verhandlungen und neuen Handlungsoptionen, letztlich zu verlässlicher Kooperation und Solidarität.

Heuristische Verfahren zielen darauf ab, situative Gegebenheiten im Rahmen des Möglichen und Förderlichen zu interpretieren und rasch verfügbare Ressourcen zu mobilisieren. Sie erfordern eine ganzheitliche Einsicht in die **momentane Gestaltbarkeit realer Handlungskontexte**.

Fragen wie, «was meinst du eigentlich?», oder «was verstehst du schon?» beziehen sich auf gemeinsam erlebte Wirklichkeiten, auf bestimmte Verhaltensmuster und auf eine verbindliche Logik. Trotz bzw. Dank diesem organisationalen Bezugsrahmen können Standpunkte, Wahrnehmungen und Einschätzungen unterschiedlich formuliert und interpretiert werden. Erst in einem bestimmten Gesamtzusammenhang wird wichtigen Dingen aus einer individuellen Perspektive eine besondere Bedeutung verliehen; ein Umstand, welcher in einer operativen Hektik oft vergessen geht.

Wir Menschen sind bei der Gestaltung von Wirklichkeiten zugleich auf **Ganzheit und Diversität**, die Unterscheidbarkeit und Vergleichbarkeit von Sinneseindrücken, Emotionen und Gedanken angewiesen. Zudem müssen wir mit Widerspruch, Widersprüchlichkeiten, Einwänden und Nachlässigkeit rechnen. Probleme zeigen sich also dann, wenn ein Umgang mit den meist komplexen Beziehungsgeflechten moderner Menschen auf binärer Beurteilung statt differenzierten Betrachtungen basiert. Dies äussert sich dann beispielsweise in Form von Verzögerungen, Spätfolgen, Insellösungen und Kollateralschäden. Dabei agieren die betreffenden Macherinnen und Macher oftmals im Glauben, Komplexität zu reduzieren bzw. effektiv und effizient zu handeln. Tatsächlich erhöhen sie durch ihr Verhalten die Komplexität und systeminhärente Konfliktpotentiale.

Aus meiner Sicht liegt ein **konstruktiver Umgang mit Spielräumen und Konfliktpotentiale**n dann vor, wenn die Erfahrung und die Intuition agierender und beobachtender Person kooperatives Verhalten erleichtern und sinnvolles Handeln vereinfachen. Dementsprechend stehen Selbstorganisation und Menschenverstand für Gestaltungsprinzipien, um sich durch Kommunikation zugleich Orientierung und Einfluss zu verschaffen sowie organisationale Bewältigungsstrategien und Handlungsoptionen zu erschliessen. Für die beteiligten Personen bedeutet diesbezügliches Umdenken im Wesentlichen, Spannungen kreativ zu interpretieren, Gemeinsames und Trennendes zu erkennen, Verschiedenheit zu akzeptieren und, trotz normativer Widersprüchlichkeiten, nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen.

Ein erstes Zwischenfazit: Passende Anwendungen und Einschätzungen des **Menschenverstandes**, etwa bei einer Komplexitätsreduktion oder bei der Aufrechterhaltung einer Hausordnung, sind vorwiegend auf (dem realen Geschehen) übergeordneten Betrachtungsebenen – gewissermassen als Momentaufnahme der Gestaltung von Wirklichkeiten - zu finden.

Ansatzpunkte individueller Theorie der Organisations-System-Relationalität

Ein denkbares Beziehungsgeflecht agierender und beobachtender Personen sowie deren individueller oder kollektiver Bezug zu bedeutsamen Konstellationen und Vorgängen eines Zusammenspiels verschiedenartiger

Akteure bezeichne ich kurz mit **Organisations-System-Relationalität**. Die Komplexität eines Beziehungsgeflechts auf ein handhabbares Mass zu reduzieren, vereinfacht und erleichtert nach meinem Dafürhalten einen ganzheitlichen, transparenten Umgang mit eigenen und fremden Kompetenzen. Überdies können reflektiertes Verhalten bzw. organisationales Lernen die Funktionalität und Wirksamkeit sozialer Systeme nachhaltig stärken. Ein professionell distanzierter Umgang mit der Organisations-System-Relationalität kann dazu beitragen, Bestehendes neu zu interpretieren und wesentliche Veränderungen, sogenannte Transformation, anzustossen und Entscheidungsprozesse zu beschleunigen.

Menschliches **Streben nach Selbstbestimmung und Erkenntnis** zeigt sich exemplarisch in Platons Höhlengleichnis. Es handelt vom Sinn und der Notwendigkeit, vertrauter Zustände und Vorgänge zu hinterfragen. Neuzeitliche Formen der Kulturentwicklung finden sich in der Diversität wissenschaftlicher und politischer Disziplinierung der Gestaltung von Wirklichkeiten. Bei divergierenden Ansichten und unsicherer Lage – typischerweise in Konflikt- und Krisenfällen – sind jedoch interdisziplinäre Zusammenarbeit und überfachliche Entscheidungen von Nöten. Angesichts der Komplexität und Dynamik im modernen Alltag, ist gut positioniert, wer sich rasch einen Gesamtüberblick verschaffen kann und Mitwirkende zu mobilisieren vermag – wer sich am Wesentlichsten aus unterschiedlichen Wirklichkeitswelten orientieren und entscheiden kann.

Selbstorganisation umfasst typischerweise Aspekte wie Problemerkfassung, Lagebeurteilung, Entschlussfassung und Leistungserbringung. Eine Theorie der Organisations-System-Relationalität umfasst ausserdem steuernde Einflüsse, nämlich Funktionen und Prozesse, welche zur Bewältigung der Komplexität und Dynamik eines organisationalen Gesamtkontextes beitragen. Damit sind im Wesentlichen kohärentes Verhalten und eine interdisziplinäre Zusammenarbeit gemeint. Typische Anknüpfungspunkte dafür sind die Art und Weise der Entscheidungsfindung und der Führung sowie erwartete bzw. erbrachte Leistungen und Entwicklungsperspektiven. (Abbildung 1)

Ansatzpunkte organisationaler Einflussnahmen beziehen sich im Wesentlichen auf die Art und Weise der Vernetzung menschlicher und künstlicher Intelligenzen und der Vereinfachung von Steuerungs- und Überwachungsvorgängen – auf den **Abgleich von Hypothesen, Prognosen und Veränderungen** bezüglich eines wechselhaften Zusammenspiels verschiedenartiger Akteure. Heuristische Verfahren ermöglichen, bei wenig Zeit und fehlenden Informationen dennoch systematisch strukturiert vorzugehen und gleichzeitig die Resilienz sozialer Gemeinschaften zu beeinflussen.

Eine dauernde Aufmerksamkeit sozialer Systeme gilt deshalb den **Systemgrenzen, der Zugehörigkeit und der Abgrenzung** einzelner Organisationseinheiten gegenüber kollektiven und netzwerkartigen Verbünden. Grund dafür sind unerwünschte oder willkürliche Einflussnahmen und daraus resultierende Verschärfungen der Risikolage einer Gemeinschaft.

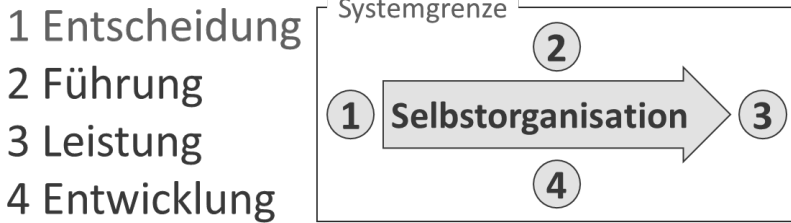


Abbildung 1: Handlungsfelder der Gestaltung von Wirklichkeiten

Mit **Einstellung** bezeichne ich einen organisationalen Prozess der Orientierung und Entschlussfassung. Die Funktion umfasst Zustände und Vorgänge der Besinnung und Neuausrichtung durch Kommunikation. Sich auszutauschen bzw. sich gemeinschaftlich auszurichten bedeutet demnach, wesentliche Wertvorstellungen und Erwartungshaltungen im Gesamtkontext situativer Bedeutungszusammenhänge zu teilen, zu verstehen und zu beurteilen.

Übergeordnete Betrachtungsebenen können dabei unterstützen, wesentliche Aspekte der Gruppenzugehörigkeit bzw. der Selbstverpflichtung (**Inklusion**) zu bündeln und die Entwicklung universeller Problemlösefähigkeiten (**Metakompetenz**) zu begleiten und massgeblich zu stärken. Praktikable Ausgestaltungsformen tragen Bezeichnungen wie Team- oder Organisationsentwicklung, Bewältigungsstrategie, Learning Journey, Transformationsprozess usw. **Verhaltensmustern** können dabei Aufschluss geben über prägende und wirksame Aspekte eines bestimmten Sachverhalts oder Handelns – jeweils aus Sicht agierender und beobachtender Personen. Zugleich dienen besonders ausgeprägte und auffällige Aspekte, sogenannte **Echtzeitbedingungen**, einer besseren Verständigung und Kooperation (vgl. auch Abbildung 2).

Ein zweites Zwischenfazit: **Selbstorganisation** ist ein Grundmuster welches hilft, den Blick auf anschlussfähige Entscheidungen und erfüllbare Leistungsvereinbarungen (Verträge) zu richten, **Neuentscheidungen** können sich zugleich als Ursache, Vorgang, Ergebnis und Zustand wesentlicher Veränderungen von Denk- Verhaltensmustern äussern – als funktionaler Treiber einer Transformation.

Echtzeitbedingungen und die Macht der Neuentscheidung.

Vieles ist nicht so komplex, wie es dargestellt wird, sondern einfach paradox. Etwa, dass Menschen um Neuentscheidungen ringen, in der Hoffnung, Wertvorstellungen guter Zeitgestaltung im Umgang mit anderen Personen näher zu kommen. Andere Menschen erfinden neue Spielregeln, etwa Anwendungen des Quantencomputers, in der Hoffnung, sich vom Umgang mit

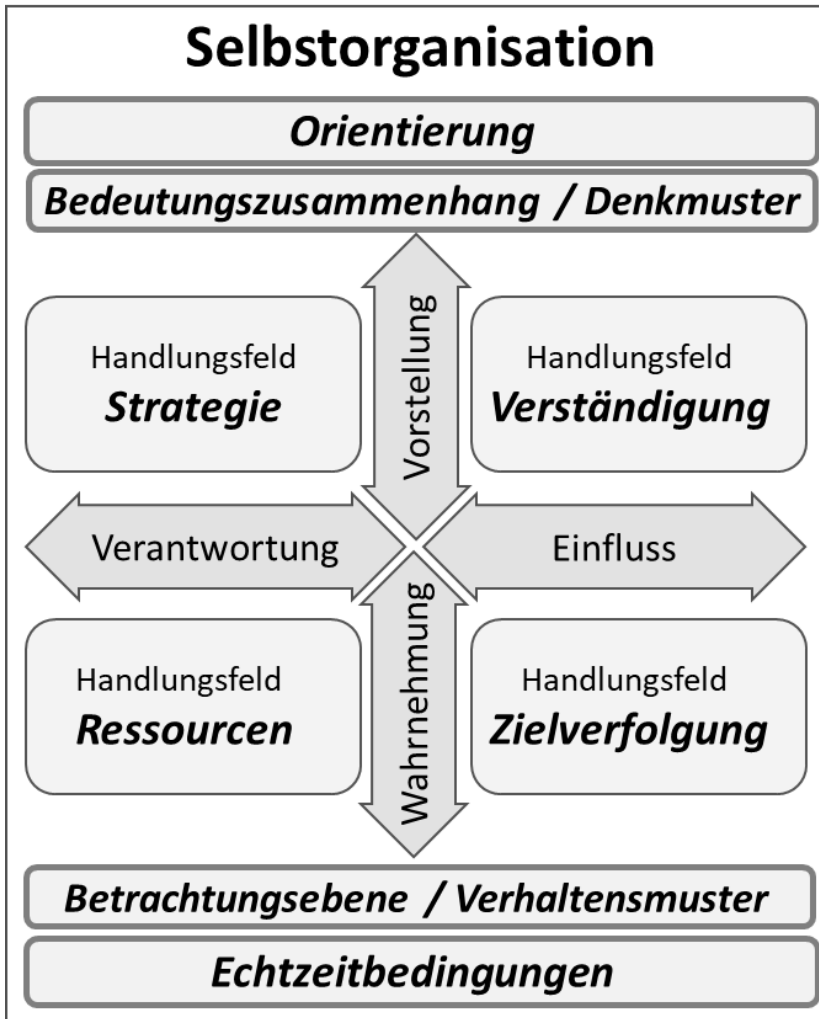


Abbildung 2: Referenzsystem Ordnung von Wirklichkeiten

anderen Menschen unabhängig zu machen. In Paradoxien genauso wie in der Relationalität sozialer Systeme schlummern ungeahnte und kaum beachtete Entwicklungs- und Lösungspotentiale.

Bestrebungen darin, komplexe Beziehungsgeflechte verstehen zu wollen und deren Dynamiken zielführend zu nutzen, geben oft Anlass zu neuer Hoffnung. Zugleich bietet organisationales Geschehen, damit meine ich die Gestaltung von Wirklichkeiten durch Kommunikation, auch verständlichen

Grund zur Verzweiflung. Die Interpretation von Gegensätzen und Gleichzeitigkeit als Ausdruck des Potentials für «**Quantensprünge**» in sozialen Systemen – sprich: Neuentscheidung - kann dazu anregen, divergierende Interessenslagen zu Gunsten interdisziplinärer Bewältigungsstrategien zu vergemeinschaftlichen und Spielraum für Experimente zu erschliessen. Abbildung 2 zeigt ein Referenzsystem, d.h. einen universell gültigen Bedeutungszusammenhang der Gestaltung von Wirklichkeiten. Universell, weil die Bedeutung der Handlungsfelder einzig durch strukturelle Beziehungen und Abgrenzungen untereinander und im organisationalen Gesamtkontext, der Abgrenzung gegenüber der Umwelt, vorgegeben ist. Die konkrete Bedeutung legen die Beobachter fest, indem für sie momentan als wesentlich erachtete Aspekte des betrachteten Systems dem aktuell passendsten Feld zuordnen – entweder zugehörig oder nicht.

Eine oft verwendete Beschreibung der Transaktionsanalyse lautet: Transaktionsanalyse ermöglicht einen qualifizierten Umgang mit der **Gestaltung von Wirklichkeiten durch Kommunikation**. Damit impliziert der Begriff Transaktionsanalyse eine organisationale Relationalität intelligenter Akteure und unterschiedlicher Systemzustände. Naheliegend, daraus ein breites Spektrum gegensätzlicher Motivlagen und denkbarer Knackpunkte abzuleiten. Ein Beispiel: Bernd Schmid setzt mit seinem Beitrag «**Pluripotente Transaktionsanalyse**» (info eins 18 DSGTA; 2018) ein grundsätzliches Fragezeichen hinter die aktuelle Gültigkeit ursprünglich psychotherapeutischer Denkfiguren und Behandlungsansätze in andersartigen Anwendungsfeldern. Mit Verweis auf die Pluripotenzen von Stammzellen postuliert er eine Rückbesinnung auf ursprüngliche Denkfiguren und ein anwendungsorientiertes, zeitgemässes Neu-erfinden der TA. Kraft eines Umdenkens scheinen plötzlich Transformationsbedarf und neue Handlungsoptionen zu bestehen, beispielsweise im Umgang mit disruptivem Wandel und neuartigen Akteuren. Wie lassen sich aus einer mars'schen Perspektive Muster eines Engpasses oder Gestaltungspotentiale durch Selbstorganisation vermitteln? Oder, welche Rollen spielen Ich-Zustände und qualifizierte Umgangsformen und in virtuellen und digitalisierten Paralleluniversen?

Ein Fazit zum grossen Ganzen: Wesentliche Veränderungen sind typischerweise durch Druck, Unsicherheit, Krisen und Rückschläge charakterisiert. Beide, Hoffnung und Verzweiflung, eröffnen einen Zugang zu aktuell relevanten Bedeutungszusammenhängen, letztlich um **Bewältigungsstrategien und Problemlöseverfahren** zu überprüfen oder um **Transformationsprozesse und Resilienz** neu zu denken. Um ein gemeinschaftliches, gleichermassen korrektes und stimmiges Ganzes zu entwickeln, sind zwangsläufig verschiedene Positionen einzubeziehen – jene der Beteiligten und jene der Betroffenen, jeweils in aktiven und beobachtenden Rollen und Verantwortlichkeiten.

Hinweis: Im Workshop stelle ich mein Verfahren (vgl. Abbildung 2) und praktische Anwendungen einer «**Ordnung von Wirklichkeiten**» vor (vgl.

Abbildung 1). Dieses Verfahren kann helfen, die inhärente Relationalität sozialer Systeme rasch in brauchbarer Qualität darzustellen und entlang im Begleittext genannten Aspekten zu analysieren.