

„Die Zukunft beginnt heute“

Gesellschaftliche Verantwortung für SupervisorInnen¹
Siegfried Tatschl

*Tendenzen werden in der Gesellschaft in kleinen Schritten
und Augenblicksentscheidungen sichtbar,
aber auch in lautstarken dramatischen Kämpfen.*

LEWIS MUMFORD, TECHNICS AND CIVILIZATION 1934

Wenn heute von Zukunft die Rede ist, so wird diese meist nicht als eine leicht veränderte Fortschreibung bestehender Verhältnisse gedacht. Der Gedanke an die Zukunft, die über viele Jahre so stabil und wachstumsorientiert gedacht war, ist heute mit Gefühlen von Skepsis und Verunsicherung verbunden (Vgl. Leggewie/Welzer 2011).

Widersprüchliche Zukunftsszenarien stehen einander gegenüber. Einer wunderbaren digitalisierten Hightech-Welt, in der Maschinen dem Menschen alle schweren Arbeiten abnehmen und scheinbar alle Wünsche erfüllen, stehen Szenarien der Klimakatastrophe und des Zusammenbruchs des gegenwärtigen Kulturmodells gegenüber. In Kontrast zu den Debatten über Industrie 4.0 und der Diskussion über das mögliche Verschwinden der Arbeitsplätze für Menschen oder dem Entstehen neuer anspruchsvoller Arbeitsplätze kann die Tatsache des rapide steigenden Ressourcenverbrauchs durch neue Technologien gesehen werden, die den *Welterschöpfungstag*² immer weiter vorverlagert. Den großen Chancen der Sozialen

Netzwerke für politische AktivistInnen steht die zunehmende Überwachungsmöglichkeit der privaten Kommunikation gegenüber. Diese Aufzählung von widersprüchlich wahrgenommenen Entwicklungen könnte noch länger fortgesetzt werden.

Diese komplexen und widersprüchlichen Entwicklungen wecken Zukunftsängste. Der Wunsch nach einfachen nachvollziehbaren Lösungen fördert eher irrationale Entwicklungen oder Erklärungsmodelle. Die eher bedächtigen und komplizierten demokratischen Prozesse der Entscheidungsfindung kommen dadurch zunehmend unter Druck. Unter dem Titel „Herausforderung Demokratieförderung in „Zeiten der abnehmenden Vernunft“ stellt Daniel Trepsdorf fest: „Die öffentliche Kommunikation ist seit geraumer Zeit im Wandel. Rechtspopulisten und -extremisten erklären mit gleichsam simplen wie destruktiv aufge-

ladenen Konzepten die Welt. Sie präsentieren allorts Lösungen für die soziopolitischen Herausforderungen des 21. Jahrhunderts. Eben-diese wären scheinbar ohne Anstrengungen zu erreichen. Dafür braucht es im Gedankenlaboratorium der hetzenden Ideologen lediglich folgende Ingredienzien: Konsequente Law-and-Order-Orientierung des Staates; das absolute Primat des Nationalen; Fremdenfeindlichkeit und Gewaltverherrlichung; die Hybris, den Alleinvertretungsanspruch für „das Volk“ innezuhaben; undifferenzierte Globalisierungskritik gepaart mit forciertem Neoliberalismus sowie eine gehörige Prise Verschwörungstheorie. Die Diffamierung Andersdenkender, die aktive Exklusion von Minderheiten und die allgegenwärtigen Hasstiraden auf Geflüchtete sowie die Vertreter/innen des sogenannten linksliberalen Mainstreams sind dabei gern kolportierte rhetorische Figuren.“³

Angesichts des Zusammenwirkens von materiellen und sozialpsychologischen Faktoren scheint es mir wichtig, Orte zu finden und Verfahren zu identifizieren an und mit denen eine differenzierte und möglichst rationale Auseinandersetzung mit den genannten Entwicklungen möglich ist. Dabei geht es um Exzentrizität und die Einnahme mehrperspektivischer Blickwinkel in der täglichen supervisorischen Arbeit. Es gilt, multikausale Zusammenhänge einzubeziehen (Vgl. Petzold, Linz, Ostermann 2004)⁴ mit dem Ziel, die komplexen Lebens- und Arbeitszusammenhänge der SupervisorInnen, eingebettet in einer Gesellschaftsdynamik, begreifen zu können. Zudem stellt sich für mich die Frage, wie SupervisorInnen mit den Mitteln ihrer Profession auf die oben genannten gesellschaftlichen Entwicklungen im Sinne eines konstruktiven gesellschaftlichen Klimas einwirken können.

Im Folgenden stelle ich die Erfahrungen eines Projekts aus Österreich dazu vor sowie das Konzept der „Shifting Baselines“, das mir eine wichtige Orientierungshilfe in der Super-

Abstract:

Rasante technische und demografische Veränderungen in Verbindung mit gravierenden ökologischen Umbrüchen bringen Gefühle der Skepsis und Verunsicherung mit sich. Polarisierende Politiken mit einer einseitigen Fokussierung auf das Thema Migration führen zu raschen Veränderungen von öffentlich geäußerten Werten und Einstellungen. Die Herausforderungen dieser Veränderungen für die Supervision und die Möglichkeiten alternativer Reflexions- und Handlungsräume werden untersucht.

Schlüsselwörter:

Shifting Baselines, Selbsttäuschung, Zugehörigkeit, Demokratie, Migration, Internationale Interventionsgruppen

vision geworden ist. Abschließen werde ich mit Bezugnahme auf die Internationalen Intervisionsgruppen der ANSE, die ich heute so wie bei der Gründung vor bald zwanzig Jahren als wichtige Orte und Mittel der europäischen supervisorischen Zusammenarbeit sehe.

Arbeitsgruppe AG Zugehörigkeit – Demografie – Zukunft 2016 – 2018

Im Rahmen des Instituts für Supervision und Organisationsentwicklung ISVOE⁵ in Österreich bereiteten wir in einer Kleingruppe (Günther Haberl, Margot Scherl, der Autor) im Verlauf von zwei Jahren drei Themen auf, die uns als gesellschaftlich besonders bedeutsam erschienen: Demografie, Zugehörigkeit, Zukunft. Diese diskutierten und vertieften wir in Workshops gemeinsam mit den KollegInnen des Netzwerks des Instituts⁶.

Den Ausgangspunkt für diesen Prozess bildete folgende These: „Supervision kann als Containment für Makro-Veränderungen auf politischer, sozialer, kultureller und ökonomischer Ebene und deren Auswirkungen auf die Arbeitswelt dienen. Möglicherweise kann eine Angstbindung durch reflexive und kommunikative Prozesse stattfinden.“

Als Ziele der Workshops formulierten wir:

- das jeweilige Thema in der Supervision als solches erkennen und eine eigene Position dazu entwickeln.
- das Themenfeld als Handlungsfeld für Supervisorinnen und Supervisoren entdecken.
- Wie können die mit dem Thema verbundenen Spannungsverhältnisse genutzt werden?
- Welche hilfreichen Strategien gibt es, diese Spannungsverhältnisse wahrzunehmen, die Ambivalenzen aufzuspüren, sie besprechbar zu machen und diese für das Handlungsfeld Supervision zu nützen?

Für die Reflexion zu den jeweiligen Schwerpunktthemen fokussierten wir auf drei Ebenen:

- Makroebene: Welche globalen Tendenzen nehmen wir wahr?
- Mesoebene: Wie zeigt sich das Thema auf nationaler oder kommunaler Ebene?
- Mikroebene: Wie taucht das Thema in den Supervisionen auf?

Zwischen den Auswirkungen der demographischen Veränderungen, zu denen wir auch das Thema Migration und Flucht sehen und den ökologischen Problemstellungen nimmt das Thema Zugehörigkeit eine besondere Rolle ein (Vgl. Tatschl 2011).

Zugehörigkeit als treibende soziale Kraft

*Pain can be alleviated by morphine
but the pain of social
ostracism cannot be taken away.*

DEREK JARMAN

Zugehörigkeit zu einer sozialen Gruppe verstehen wir als biologisch determiniertes Bedürfnis und als treibende soziale Kraft, die im Besonderen in Situationen oder Zeiten von Unsicherheit aktiviert wird. Sie ist ein wesentlicher Teil der Erfolgsgeschichte der Menschheit durch die Förderung des Gruppenzusammenhalts und der Bündelung der Aggressionsbereitschaft nach außen. „Die Frage von Zugehörigkeit und Nicht-Zugehörigkeit zieht sich in verschiedenen Ausprägungen durch die Geschichte der Menschheit. Zugehörigkeit gibt Sicherheit, Zugang zu knappen Gütern, Kommunikation und Vertrauen, ohne Zugehörigkeit zu einer Gruppe sind Menschen nicht überlebensfähig“ (Perchinig 2001, S. 6). Ausschluss erleben schmerzt wie körperlich zugefügter Schmerz (Bernstein, Claypool 2011). Die Angst davor ist ein wesentliches Motiv für die Bindung an die „eigene“ Gruppe. Diese Erfolgsgeschichte hat einen hohen Preis, der sich im Umgang der Menschen miteinander und mit ihrer Mitwelt zeigt: Eine Spur der Verwüstung ist untrennbar mit dem Aufstieg unsere Menschheit zum Herrscher des Planeten verbunden. In diesen 300.000 Jahren wurde unsere Menschheit, wie es Yuval Noah Harari formuliert, zum „Schrecken des Ökosystems“ (Harari 2013). All den schönen Dingen, die Menschen geschaffen haben, stehen unzählige andere gegenüber, die sie zerstört haben.

Die Aktivierung von Zugehörigkeiten erhält besondere Brisanz durch die Formulierung in politischen Programmen und deren Umsetzung in Realpolitik. Praktisch sind wir heute in Österreich, aber auch in vielen anderen Ländern mit einer Tagespolitik konfrontiert, die Gruppenzugehörigkeiten unterschiedlichster Art (nationale, ethnische, soziale) aktiviert und für Machtinteressen nutzt. Höchst wirksam ist die Aktivierung in den Kategorien MigrantIn/Flüchtling/Fremde in Gegensatz zu den Kategorien Einheimische/„Unsere Leute“/„Wahre Deutsch-Österreicher“ Die *organisierte Desintegration*⁷ als politisches Programm konterkariert die psychotherapeutischen oder beraterischen Bemühungen und differenzierte Zugänge in Organisationen im Bereich Migration. Die Psychoanalytikerin Petra Holler versteht dies als einen zerstörerischen Angriff auf Verbindungen in der Gesellschaft und zwischen Menschengruppen⁸. Diese zerstörerischen Angriffe passieren unter anderem durch Metaphern



und Bilder, die medial aufgeladen immer wieder bedient werden.

Durch die Fokussierung auf die *Flüchtlinge* gerät außer Blick, dass unterschiedlichste Gesellschaftsbereiche von diesem Aktivierungsmuster betroffen sind.

Bei der Supervisionstätigkeit in Organisationen sind SupervisorInnen partiell und zeitlich begrenzt zugehörig und für ihre fachliche Arbeit verantwortlich. Als Teil der Gesamtgesellschaft sind SupervisorInnen Teil des Geschehens, ob aktiv oder passiv.

Die treibende soziale Kraft der Zugehörigkeit wirkt auf jede und jeden ein. Als ProfessionistInnen stellt sich die Frage, ob diesen Kräften etwas entgegengesetzt werden kann.

Shifting Baselines

*“We are inclined to think of reflection as something quiet and personal. My argument here is that reflection is action-oriented, social and political. Its ‘product’ is praxis (informed, committed action), the most eloquent and socially significant form of human action.”*⁹

Der Begriff „Shifting Baselines“ wurde 1995 von Daniel Pauly geprägt. Das ursprünglich aus der Umweltforschung stammende Konzept

beschreibt das Phänomen, „dass sich die Einschätzungen von Menschen mit der Veränderung ihrer Umwelt gleitend selbst verändern – das ist wie mit zwei Zügen, die auf parallelen Gleisen fahren und relativ zueinander stillzustehen scheinen“ (Welzer 2008, S. 216). Referenzrahmen verschieben sich unmerklich und schleichend, ohne dass dies den Beteiligten bewusst ist.

In einer häufig zitierten Studie (Sáenz-Arroyo et al. 2005) wurden drei Generationen von Fischern im Golf von Kalifornien zu ihrer Einschätzung der Fischvorkommen befragt. Allen war klar, dass sich die Situation verschlechtert hatte. Das Ausmaß allerdings wurde je Generation sehr unterschiedlich wahrgenommen. Die älteren Fischer nannten elf verschwundene Fischarten, den jüngeren Fischern hingegen waren lediglich zwei verschwundene Arten bekannt. Die Wahrnehmung jeder Generation setzte bei einem anderen Referenzpunkt an und hielt das für „normal“. So kommt es rasch zu einem Verlust von lokalem Wissen, ohne dass dies problematisiert werden kann. Erst die Forscher schafften mit ihrer Studie einen Rahmen, in dem die Diskrepanz deutlich werden kann und zu Handlungsüberlegungen Anlass gegeben wird.

Das Konzept der „Shifting Baselines“ lässt sich auch auf die schleichenden und nicht bewusst wahrgenommenen Veränderungen von

Referenzrahmen in Organisationen anwenden. Beispielhaft erlebe ich dies als Supervisor im Rahmen von Ausbildungen für medizinische oder soziale ProfessionistInnen. Immer wieder wird in den Erzählungen während der Supervisionssitzungen Kritik am Verhalten von MitarbeiterInnen in manchen Praxiseinrichtungen geübt. Diese würden manchmal routiniert aber wenig verständnisvoll auf die PatientInnen oder KlientInnen reagieren. Sie würden wenig Engagement zeigen oder Techniken, die sie doch kennen müssten nicht anwenden. Die Studierenden sehen das meistens als ein Problem der Persönlichkeit der Professionellen. Sie selbst würden nie so handeln oder werden. Ich thematisiere dann, dass diese Fachkräfte vor noch wenigen Jahren auch hier im Seminar gesessen hätten und genauso engagiert und kritisch gewesen wären. Ich erkläre dann an den Herausforderungen des beruflichen Alltags und dem Umfeld in den Einrichtungen wie es zu solchen Veränderungen im eigenen beruflichen Handeln kommen kann und welche Kräfte hier am Werk sind:

Zwei Wirkmechanismen zeichnen Shifting Baselines aus und sind für deren Reflexion wichtig: Zum einen die Kraft des Sachzwangs und zum anderen die der kollektiven Stabilisierung (Schneidewind 2008, S. 8).

1. Die Kraft des Sachzwangs: Äußere Umstände und Sachzwänge erscheinen uns als vorgegeben, nicht beeinflussbar oder zu komplex. Die menschliche Psyche tendiert dazu, eher den Referenzrahmen zu verändern, als sich aktiv mit den Sachzwängen auseinanderzusetzen. Äsops Fabel vom Fuchs, der die Trauben, die er nicht erreichen kann als zu sauer bezeichnet, und erhobenen Hauptes weitergehen kann, verweist auf diesen psychologischen Mechanismus.

Für die Studierenden in meinem Fall ist die Herausforderung, wie sie ihre Erfahrungen beim Praxiseinstieg mit den vielen persönlichen Erwartungen an den Beruf und der Wirksamkeit vieler Konzepte die ihnen in der Ausbildung vermittelt wurden in Verbindung bringen können, ohne ihre professionellen Ansprüche aufzugeben. Ich empfehle ihnen eine Interventionsgruppe für Absolventinnen zu gründen oder sich eine Supervisorin dafür zu engagieren, um im Konflikt zwischen dem Druck der Sachzwänge und den eigenen Wertvorstellungen einen bewussten und konstruktiven Umgang entwickeln zu können.

2. Kollektive Stabilisierung: Damit ist der sozialpsychologische Effekt gemeint, dass Menschen ihre Bewertung von Erfahrungen und Wahrnehmungen aus einem Bedürfnis nach Übereinstimmung mit ihrem Umfeld an diesem orientieren. Peer-Groups, Ausbildungs- oder

ArbeitskollegInnen, Mitglieder des gleichen Vereins, Freunde oder Nachbarn sind dafür maßgeblich. In Zeiten großer Unsicherheit verstärkt sich diese Tendenz. Dies fördert das Zugehörigkeitserleben, hat aber eine Engführung des Denkens und Bewertens zur Folge.

Gerade beim Berufseinstieg ist der Wunsch seinen Platz im Team zu finden und Unterstützung und Anerkennung zu bekommen groß. Ebenso groß ist meist auch die Unsicherheit bezüglich der Sinnhaftigkeit oder der Wirkung des eigenen beruflichen Handelns. In einer Gruppensupervision mit Group Councillern im Gefängnis (Justizwachebeamte, die eine spezielle Ausbildung für Gesprächsgruppen mit Häftlingen haben.) wird der Umstand, wie junge engagierte MitarbeiterInnen aufgrund des Gruppendrucks sich rasch ähnlich verhalten würden wie die älteren KollegInnen, sehr kritisch kommentiert.

Ein weiterer Effekt, der in Organisationen zu beobachten ist und „Shifting Baselines“ unterstützt, ist, dass Veränderungen bei KlientInnen, gerade wenn es sich um belastende Arbeitszusammenhänge handelt, lange Zeit als Einzelphänomene wahrgenommen werden und ein Gewöhnungseffekt eintritt. Dass etwa zunehmend KlientInnen mit Migrationshintergrund in Einrichtungen kommen, fällt so nicht wirklich auf und eine fachlich und strukturell angemessene Antwort auf einen veränderten Beratungsbedarf bleibt aus. Erst eine Studie oder die Veröffentlichung einer neuen Jahresstatistik, wo entsprechende Eckdaten erfragt werden, machen den quantitativen und qualitativen Umfang deutlich.

Überträgt man das Konzept der „Shifting Baselines“ von der Untersuchung der Umweltwahrnehmung bei Fischern auf Organisationen, dann übernehmen in meinem Bild die SupervisorInnen und OrganisationsberaterInnen die Funktion der ForscherInnen, indem sie aufgrund ihrer Position und Funktion in den Organisationen die Referenzrahmen sichtbar und besprechbar machen können. Enge soziale Bezugsgruppen – „Inner circles“ oder „Seilschaften“ – sind eine der wesentlichen Risiken für das Nichtwahrnehmen von „Shifting Baselines“ und Nährboden für Selbsttäuschung. Diese bedingen, dass bestimmte fachliche und sozialpolitische Diskurse oftmals nicht mehr geführt werden.

Hinsichtlich des Themas Interkulturalität wird vieles, das vor einigen Jahren in politischen Debatten noch einen Skandal hervorgerufen hätte heute als „normal“ erlebt. Die Referenzrahmen dessen was richtig oder falsch, was angemessen oder nicht zumutbar ist, verschieben sich zusehends. Ethische Normen und

Werte, die Einschätzungen dessen, was machbar und zuträglich ist, unterliegen den gleichen subtilen, schleichenden Veränderungen der Bezugspunkte. Diese gruppenpsychologischen Prozesse führen letztlich zu Selbsttäuschungen, um sich rasch verändernde Umfeldbedingungen erträglich zu machen (Schneidewind 2008, 3) oder sich damit zu arrangieren. Erst im historischen Rückblick fällt die Diskrepanz auf, dass in relativ kurzer Zeit einschneidende normative und rechtliche Veränderungen vollzogen wurden, ohne dass dies zu einem Aufschrei geführt hätte. Es sind nicht von vorneherein „böse“ Menschen, die zu den schrecklichsten Dingen fähig sind (Vgl. Maalouf 2000, S. 33). Diese Erkenntnis, in Verbindung mit den dahinter liegenden Mechanismen, ruft geradezu nach Distanznahme zum Alltagshandeln und zu dessen Reflexion.

Shifting Baselines erkennen – Mut und solidarische Gruppen

*„Don't believe everything you hear This is no time to fight each other What we need, what we need Solidarity, solidarity“
Black Uhuru¹⁰*

Supervision und die SupervisorInnen als Teil der professionellen Landschaft sind denselben gesellschaftlichen Mechanismen ausgesetzt wie alle anderen. Es sei denn, wir entwickeln unsere Profession dahingehend weiter, uns mit diesen Phänomenen auseinanderzusetzen damit den Kräften, welche „Shifting Baselines“ befördern, etwas entgegengesetzt werden kann.

„Vielleicht kann man sich darin üben, gelegentlich „Augenblick mal!“ zu sagen, wenn einem etwas so vorkommt, als habe man es kurz zuvor nicht mal denken, geschweige denn sagen wollen. Und das nicht nur zu sich selbst, sondern auch gegenüber anderen, wenn der Arbeitskollege oder die Cousine oder der Wirt von „Lügenpresse“, „Völkerverrättern“, „Kopftuchmädchen“ spricht. Einfach mal den Rede- und Denkfluss unterbrechen, die baseline am Verschieben hindern,“¹¹ meint Harald Welzer.

„Was wir dringend brauchen, ist die Förderung des persönlichen Mutes, unabhängig vom zunehmenden Mainstream und den Sachzwängen, eine eigenständige und auch abweichende Sicht der Dinge zu entwickeln und zu vertreten (Tatschl 2018).“ Deshalb brauchen wir die Solidarität einer kritischen Gruppe. „Eine Praxis des ‚Neinsagens‘ muss individuell geübt werden und braucht den Rückhalt in einer Gruppe“ (Leggewie & Welzer, 2009, S. 233).

Ein ideales Lernumfeld für SupervisorInnen sind Gruppen, die ein hohes Maß an Pluralität

aufweisen und sich bewusst mit den gesellschaftlichen Fragen beschäftigen um sie in die Supervisionspraxis einbringen zu können.

Die Internationalen Intervisionsgruppen der ANSE als gesellschaftlicher Experimentierraum

Zum Überleben der Demokratie braucht es eine gemeinsame Hoffnung.

PHILIPP BLOM¹²

Mit dem Entstehen der ANSE 1997 (Vgl. Kessel, L. van 2006) und einem vermehrten fachlichen Austausch von SupervisorInnen aus verschiedenen Ländern trat ein Aspekt ans Licht, der in der bisherigen Supervisionsliteratur kaum Erwähnung gefunden hatte. Beim Zusammentreffen von SupervisorInnen im Rahmen der „Internationalen Intervisionsgruppen“ der ANSE wurde die Geschichte der beteiligten Länder sowie teilweise konflikthafte historische Ereignisse zwischen Nachbarländern thematisiert. Minderheitenthemen die im jeweiligen Land selbstverständlicher Alltag sind wurden plötzlich in der supervisorischen Arbeit durch das Hinzukommen der „fremden“ KollegInnen hinterfragt und führten zu teils heftigen Reaktionen, die faszinierende Reflexionsprozesse bei Einzelnen, aber auch bei Verbänden auslösten (Vgl. Tatschl 2001, Tutzer 2001, Goeschel und Ehmer 2009).

Diese heterogenen Gruppen mit TeilnehmerInnen aus verschiedenen nationalen Verbänden, die manchmal auch keine gemeinsame Sprache haben, ermöglichen ein intensives transkulturelles Erfahrungslernen. Sie wären auch eine ideale Formation, um sich mit den Shifting Baselines auf einer europäischen Ebene zu beschäftigen. Die Verschiebungen von Werten und Haltungen, die im nationalen Kontext und im persönlichen Umfeld oft nicht mehr wahrgenommen werden, könnten in den Internationalen Intervisionsgruppen am ehesten wahrgenommen werden. Das Thematisieren von unterschiedlichen Einstellungen zu gesellschaftlichen Themen ist für den Zusammenhalt der Gruppen eine große Herausforderung. Wenn ich die Kollegin zu ihrer persönlichen Einstellung im Umgang mit Flüchtlingen befrage oder wie sie zum Vorgehen ihrer Regierung stehe, so riskiere ich einen Konflikt. Der Mut, den diese Auseinandersetzung verlangt, kann allerdings in den Gruppen trainiert werden und wie die Erfahrung aus der ersten IIG zeigt, kann dies eine persönliche und fachliche Bereicherung sein. Für die Herausforderungen, die die Zukunft uns zumuten wird oder die wir Menschen uns wechselseitig zumuten werden,



Siegfried Tatschl ist Supervisor ÖVS, Lehrsupervisor (Universitäten Salzburg, Wien, Krems), Coach, Psychotherapeut und Sozialarbeiter. Lektor für Supervision an der FH Campus Wien, Lektor für Soziales Management an der FH St. Pölten. Er ist Co-Gründer der ÖVS und der ANSE und Gründer der Internationalen Intervisionsgruppen. Unter dem Label: Lust auf Obst – Essbare Lebensräume® setzt er Projekte zum Thema Essbare Stadt um. Publikationen zu Supervision, Sozialem Management, Supervision und Neurobiologie, Migration, Ökologie.

sigi.tatschl@aon.at
www.isvoe.at
www.sigi-tatschl.at

können solche transnationalen Gruppen ein persönlicher Rückhalt sein. In ihnen kann die Hoffnung auf eine gemeinsame demokratische Zukunft gepflegt werden.

1 Titel meines Workshops im Rahmen der Kremser Tage
3. Juni 2016

2 <https://www.youtube.com/watch?v=TEgpkzMFU4>
Abgerufen: 15.7.2018

3 https://www.dgsv.de/wp-content/uploads/2017/09/JS_2-2017_Trepsdorf_Teil1.pdf

4 „Qualitätssicherung und Dokumentation von Supervisionsprozessen“ URL: <http://www.gesundheitscoaching-os.de/assets/Uploads/VDL OstermannLinzPetzold-Journal2008.PDF>

5 www.isvoe.at

6 Diesen Diskussions- und Reflexionsprozess möchten wir mit anderen Gruppen von SupervisorInnen der ANSE weiterführen. Sollten Sie daran Interesse haben so nehmen Sie bitte mit mir Kontakt auf. Meine Kontaktdaten finden Sie am Ende des Textes.

7 Vgl. Gratz, W. (2017). Desintegration der Integration – ein politisches Kalkül?. Verfügbar unter https://www.wienerzeitung.at/meinungen/gastkommentare/921183_Desintegration-der-Integrationein-politisches-Kalkuel.html?em_cnt_page=2. Zugriff am 20.01.2018.

8 Holler, P. (2018). Wir wachsen an den Grenzen. Borderline-Entwicklungen und die Dialektik zwischen Innen und Außen. Vortrag am Internationalen Kongress für Tiefenpsychologie, Wien. 19.–20.01.2018.

9 Stephen Kemmis, "Action Research and the Politics of Reflection" in David Boud, Rosemary Keogh and David Walker, eds., *Reflection: Turning Experience into Learning* (New York: Kogan Page Ltd., 1985) 139 at 141.

10 <https://www.youtube.com/watch?v=r90jPQMnY7c>

11 Harald Welzer, Gestern böse, heute normal. Die üble Rhetorik der Neurechten verschiebt in Trippelschritten das Wertesystem jedes Einzelnen. <https://www.zeit.de/zeit-wissen/2017/03/moral-werte-veraenderung-shifting-baseline-rechtspopulismus>. Abgefragt: 20.7.2018

12 Standard Interview Bettina Pfluger 28. Dezember 2017, Historiker Philipp Blom: „Die Erde braucht uns nicht“

Literatur

Zeitschriftenartikel

Kessel, L. van (2006): ANSE: the European Organisation for Supervision. Origin, Aims, Activities and Significance. In: *Today's children are tomorrow's parents. Journal of the network for professionals in preventing child abuse and neglect. Professional supervision and the quality of the child and family welfare's services*, 17–18 (2006) p. 65–80.

Sáenz-Arroyo, A., Roberts, C. M., Torre, J., Cariño-Olvera, M. & Enriquez-Andrade, R. R. (2005). Rapidly shifting environmental baselines among fishers of the Gulf of California. *Proceedings of the Royal Society*. 1957–1962, (272/2005).

Tatschl, S. (2003). Supervisors as travellers. Discoveries by working as supervisors in an European context. *HASI supervision. Die Zeitschrift für Berater/innen*, 5–12, (1/2003).

Tatschl, S. (2011). Zur Gesellschaftsdynamik der Interkulturalität; Implikationen für Supervision und Organisationsberatung. *Gruppendynamik & Organisationsberatung*, 42(3), 269–284.

Bücher

Goeschel, D. & Ehmer, S. (Hrsg.). (2009). *Interkulturelle Perspektiven in Supervision und Coaching*. Kassel: Kassel University Press GmbH.

Harari, Yuval Noah 2013: *Eine kurze Geschichte der Menschheit*. München: Deutsche Verlagsanstalt.

Leggewie, Klaus/Welzer, Harald 2011: *Das Ende der Welt wie wir sie kannten: Klima, Zukunft und die Chancen der Demokratie*. Frankfurt am Main: S. Fischer Verlag.

Maalouf, A. (2000). *Mörderische Identitäten*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp

Perchinig, B. (2001). Systeme der Zugehörigkeit. In *Forum Politische Bildung* (Hrsg.), *Dazugehören? Fremdenfeindlichkeit, Migration, Integration* (Sonderband der Informationen zur Politischen Bildung) (S. 6–13). Innsbruck: Studien Verlag.

Welzer, H. (2008). *Klimakriege. Wofür im 21. Jahrhundert getötet wird*. Frankfurt a. M.: Fischer.

Internetquellen

ANSE. (2011). Folder zu den Internationalen Interventionsgruppen unter: http://anse.eu/html/activities/flyer_vorne.pdf. Zugegriffen: 5. Feb. 2011.

Bernstein, Michael J., Claypool, Heather M., *Social Exclusion and Pain Sensitivity. Why Exclusion Sometimes Hurts and Sometimes Numbs*. Zugriff am 20.7.2018. Verfügbar unter: https://www.researchgate.net/publication/51613831_Social_Exclusion_and_Pain_Sensitivity_Why_Exclusion_Sometimes_Hurts_and_Sometimes_Numbs.

Petzold, H.G., Linz, S. & Ostermann, D. (2008). „Qualitätssicherung und Dokumentation von Supervisionsprozessen“ – Metahermeneutisch fundiertes Erfassen von Supervisionsverläufen mit einem strukturierten „Supervisionsjournal“ in der „Integrativen Supervision. Supervision: Theorie – Praxis – Forschung,

20(11). Zugriff am 16.7.2018. Verfügbar unter http://www.fpiublikation.de/images/stories/downloads/supervision/supervisionsjournal_sup_11_2008.pdf

Schneidewind, U. (2008). *Shifting Baselines. Zum Wandel in stürmischen Zeiten*. Universität Oldenburg. Öffentliche Vorlesung am 31.10.2008. Abrufbar unter: <http://www.produktion.uni-oldenburg.de/download/081031Shifting-Baselines-Abschiedsvorlesung.pdf>. Zugegriffen: 5. Feb. 2011.

Tatschl, S. (2018). „I have always depended on the kindness of strangers“ – Migration als Herausforderung für die Identität. Resonanzen. *E-Journal für biopsychosoziale Dialoge in Psychosomatischer Medizin, Psychotherapie, Supervision und Beratung*, 5(2), 15–42. Verfügbar unter <http://www.resonanzenjournal.org>. Zugegriffen am 15.7.2018.

Tutzer, I. (2002). Erfahrungen aus der Internationalen Supervisionsgruppe. Abrufbar unter: Website der ANSE <http://anse.eu/html/history/2000%20HASI%20Projekt/2000%20Interview.mit.Inge.Tutzer.pdf>. Zugegriffen: 5. Feb. 2011.