

Ein erstes Zwischenfazit zu den Auswirkungen der Corona-Krise auf die Supervision

Ja, die Supervision, unsere Beratungstätigkeit, ist nicht systemrelevant. Die Corona-Krise hat gezeigt, dass Lebensmittelverkäuferinnen und Pflegekräfte unseren Laden auch in schwierigen Zeiten am Laufen halten, unsere Beratung, überhaupt Reflexion und kommunikative Tiefenklärung erscheint eher als eine Luxusfrage und ist es wahrscheinlich auch. Ich will hier nicht gekränkt reagieren und mich um die Bedeutungslosigkeit meiner Lebensaufgabe grämen.

Aber ich möchte mir ein paar Gedanken um die Motivationen machen, die uns diesen einzigartigen Lockdown in Friedenszeiten beschert hat und einen ersten Blick auf die Konsequenzen werfen, die sich für die Supervision abzeichnen, die von uns Supervisoren für so qualitätsrelevant für berufliche Arbeit gehalten wird.

Aus der Perspektive der Führungskräfte

a) Erhalt und Sicherung der Organisation

Eine zentrale Aufgabe von FK ist die Sicherung der eigenen Organisationen, überhaupt deren Erhalt, wenn bisherige finanzielle Mittel wegbrechen, bzw. drohen, gestrichen zu werden. Dies bedeutet, dass sie jetzt besonders akribisch zum einen mit Kostenträgern in Austausch gehen müssen. Bisherige Selbstverständlichkeiten im Kontakt zu Trägern, Spenden, Sonderprojekten fallen weg. Bei vielen ist das nackte Überleben gefährdet: Gastronomie, Freiberuflern, Event-Organisation, Kunst-Kulturschaffende, Reiseveranstaltern. Wenn grobe Existenzängste um die Organisation im Vordergrund stehen, ist öffentliches Image, Gesetzestreue, keine Negativpresse zentral und leiten das Handeln von FK in erster Linie.

b) Abhängigkeit von stark wechselnden staatlichen Verordnungen und Gesetzen

Insofern stecken viele FK einen Großteil ihrer Energie in die Umsetzung der konkreten Verordnungen: Welche Hygieneregeln, welcher Schutz für Mitarbeiter, wie den Alltag entsprechend der Verordnungen umgestalten? Sie erleben eine ständige Unsicherheit über die Dauer der Maßnahmen und Strenge der Vorschriften. Gelten sie bis nächste Woche oder noch 1 Jahr? Dadurch sind permanente Neu- und Umplanungen notwendig, die erhebliche zeitliche Ressourcen binden. (Entlassung oder Einstellung von Mitarbeitern; Sparen oder Investieren = Unsicherheit der Planung)

c) Viele Sonderregelungen für die Mitarbeiter

Sonderregelungen und Ausnahmen werden teilweise für Mitarbeiter angeordnet oder von denen eingefordert: Wer fühlt sich und wer wird eingestuft als Risikogruppe? Manche Mitarbeiter fühlen sich rein ab dem Alter ab 60 als Risikogruppe, Ärzte werden befragt, die hier je nach Gesundheitsstand unterschiedliche Empfehlungen abgeben, die die Mitarbeiter beim Arbeitgeber anmahnen. Andere wollen zur Arbeit, auch wenn sie einen ähnlichen Gesundheitszustand haben.

Digitale Vernetzungen wollen oder sollen angeschafft, organisiert und geschult werden,

home-office-Möglichkeiten, oder Ansprüche der Mitarbeiter werden geprüft, erlaubt oder versagt.

d) Hypothese: Die FK als deutliches Modell: 3 Typen von FK

Eine Grobtypisierung lässt drei Handlungsvarianten erkennen. Meine Hypothese ist: Die FK wird stark zum Modell für die Organisation und die Mitarbeiter:

- die angestrenzte und vorschriften-pedantische FK erzeugt eine Orga-Kultur des Schweigens und des Gehorsams
- die unsichere FK erzeugt ein hohes Maß an Unsicherheit bei den MA
- die entspannte und flexible FK erzeugt eine kommunikative Atmosphäre, in der über Angst, Unsicherheit und Spielräume gesprochen werden kann.

Das Problem ist, dass der erste Typus von vielen gewünscht wird: starke, schnelle, rigide Entscheidungen gelten als vorbildlich und werden in der Krise beklatscht, Unsicherheit darf FK schwer zeigen, Entspanntheit bringt viel Kritik als Führungsschwäche mit sich.

d) Qualitätsentwicklung als Aufgabe von Leitern

Die Aufgabe von Geschäftsführern, Leitern, FK ist in Alltagszeiten die qualitative Sicherung bzw. meist Weiterentwicklung der Organisation: bessere Betreuung der Klienten, mehr Bildung, mehr Kundennähe, größere finanzielle Ressourcen. Das bisherige Level mag eine FK bei 50, manche bei 90% vom angestrebten Ziel empfinden und eingeordnet haben. Durch die Krise fällt das Qualitätslevel um viele Grade nach unten: Schule: nicht mehr Intensivierung des Lehrer/Schüler-Verhältnisses, sondern Organisation des reduzierten Schulbesuchs überhaupt; Kita: nicht mehr Selbstbestimmung und Emotionalität bei Kindern fördern, sondern kontaktlose Erziehung/Regeln einhalten und Ordnung organisieren; Gastronomie: Aufgrund von Personalmangel (=Kosten) weniger Service, weniger Auswahl, weniger Schwätzchen am Tisch, sondern straffes Management von Abstandsregeln und Mundschutzpflichten. Ich erlebe in meinen bisherigen Corona-Supervisionen ein Qualitätslevel von häufig höchstens 30% vom früheren. Kann das in der Post-Corona-Zeit wieder hergestellt werden?

Auch wenn manche Vorschriften in absehbarer Zeit gelockert werden, bleibt das, "was sich gehört und aus Gesundheitsgründen angesagt ist" in den Köpfen, das noch auf Monate/Jahre. Bleibt lange ein Angriffsfeld für Kritiker, Gesundheitsstrenge, Öffentlichkeit.

e) Eindeutige, top-down-Ansagen sind erwünscht, wenig interne Meinungsbildung

Gelobt wurde in Politik und Journalismus der straffe und schnelle Entscheider (Typ Markus Söder), dies gilt auch für das Selbst- und Fremdbild von FK in Organisationen. Straffe und schnelle Entscheidungen sind das Gegenbild zu intensiver Diskussion, Reflexion mit verschiedenen Meinungsbildungsschleifen innerhalb der Führungsetage, bzw. bis hinunter zu Mitarbeitern (Bsp: In Beratungsstellen entscheidet Geschäftsführung, ob reale Kontakte zu Ratsuchenden geduldet sind, oder nur telefonisch, ob Teamsitzungen oder Supervisionen

stattfinden dürfen, Mundschutzpflicht bei Beratungen.)

Eine diskursive und auf Eigenverantwortung gerichtete Entscheidungsbildung (wie z.B. im Konzept der "lernenden Organisation" ist hier in der Krise nicht gefordert, bzw. nicht "envogue").

Aus der Perspektive von Mitarbeitern

a) Ängste und nochmal Ängste

Das jeweilige „Angstlevel“ auf der Arbeitsebene ist extrem unterschiedlich. Wir erleben sehr vorsichtige Mitarbeiter, die sich als Risikogruppe fühlen oder real sind, die eine Ansteckung nahezu um jeden Preis verhindern wollen. Wir erleben Mitarbeiter, die privat oder aufgrund der Aufgabenstellung in Altenheimen oder Behinderteneinrichtungen Sorge und Verantwortung für Ihre Klienten/Bewohner empfinden und aufgrund dessen starken Hygienevorschriften ausgesetzt sind. Wir erleben aber auch Mitarbeiter, die vor allem eine Angst vor der Ahndung von Verstößen, Bestrafungen seitens der Behörden oder der Organisation haben, selbst aber eher unaufgeregt mit der Virengefahr umgehen.

Die vielleicht größte Gruppe befürchtet primär soziale Sanktionen aus der antizipierten geäußerten oder vermuteten Kritik von Kollegen, Klienten, Öffentlichkeit. Dazu gesellen sich noch Mitarbeiter, die innerlich die geforderten Vorschriften nicht einsehen und auch nicht oder nur im geringen Maße mittragen oder akzeptieren wollen.

Welche Räume für die Artikulation dieses teilweise sehr weit auseinanderdriftenden Angstempfindens schaffe ich als Supervisor? Gerade in Organisationen, in den hierüber kaum gesprochen werden darf, da die Einhaltung der Vorschriften als oberstes Gebot formuliert wird? Alte polarisierende Differenzen, die bisher gut akzeptiert und integriert waren, brechen hier wieder auf. Wie stark lasse ich diese Differenzen zu, auch wenn es gesetzlich Gebote für strikte Einhaltung gibt?

b) Welche Kultur der Reflexion existiert noch, wird angestoßen, oder darf überhaupt noch sein?

Da viele Mitarbeiter einen gewissen „organisations-“ und „kundenbedingten Respekt“ vor diesen Differenzen haben und die Vorschriften bei vielen sehr verinnerlicht sind, entsteht die große Frage, inwieweit hier Emotionen, Sorgen und systemwidersprechende Haltungen thematisiert werden dürfen. „Darf eine Erzieherin im Kindergarten ausdrücken, dass sie es nicht aushält, Körperkontakt zu Kindern zu verhindern, das Elterngespräch nur mit Mundschutz zu führen? Darf eine Lehrerin artikulieren, dass sie jedes Bemühen um online-Unterricht für ein pädagogisches Verbrechen hält?“

c) Angst und Freiheitsbedürfnis trennen die Menschen deutlich, neue Grenzen/Gräben entstehen.

Bereits im Kontext außerhalb der Arbeit schildern nicht wenige die Belastung, die Freundschaften unterliegen, am Spannungsfeld von Freiheit und Sicherheitsbedürfnis, von

Angst und Eigenverantwortung. Diese Spannungen können im privaten Umfeld noch (hoffentlich) thematisiert werden, im Schichtbetrieb, im engen Ablauf von Organisationsabläufen wird dies größtenteils verunmöglicht.

Durch die teilweise entschiedenen und manchmal sehr widersprüchlichen Maßnahmen wird in Zweierkontakten gelästert oder zynisch kommentiert, in Teamsitzungen, Leitungsbesprechungen oder zwischen den Ebenen kann hier eine große Kommunikationslosigkeit über Grundwahrnehmungen/Interpretationen geschaffen werden.

d) Klagemöglichkeit wurde geschaffen für Ängstliche

In vielen kundenbezogenen Arbeitsfeldern entstehen reale rechtliche Klageoptionen für manche Menschen, die sich als gefährdet einstufen. Für Teamsitzungen und erst recht für Supervisionen entsteht eine neue gesundheitliche Plattform für Verweigerungshaltungen. Verweigerung, intensiver sich um Klienten zu kümmern, Verweigerung mit Kollegen in Austausch zu treten. Werden diese Verweigerungshaltungen einfach kollegial akzeptiert, werden sie von der Organisation geduldet, schaut Leitung hier weg, woran orientieren sich Mitarbeiter, die hierdurch Erschwernisse oder zusätzliche Arbeit durchführen?

e) Wie viel Eigenverantwortung ist möglich?

Da die virenbedingte Ausnahmesituation vermutlich noch Jahre anhalten kann, stellt sich die Frage nach der Eigenverantwortung und dem Gestaltungsspielraum der Mitarbeiter neu. Wenn starke Vorschriften das social distancing betonen und der Mitarbeiter Angst haben muss, bei Verstößen unter Umständen mit Klagen, Abmahnungen, etc. belangt zu werden, engt das – insbesondere in pädagogischen, therapeutischen, Beratungs- und Fortbildungskontexten, die ja per pädagogischer Definition der sozialen Distanzierung widersprechen – den Handlungsspielraum stark ein.

Dies zu thematisieren, hier Leitung und Mitarbeiter ins Gespräch zu bekommen, könnte eine große Aufgabe für die Supervision sein.

Supervision gerade jetzt!

a) Nähe und Distanz

Ziel der Supervision ist und war schon immer, eine Kommunikation herzustellen und zu intensivieren, Wege des Besprechens von Nicht-Besprechbarem zu suchen, Tabus wahrzunehmen oder wenn möglich zu lockern. Kann das sein, dass sich dies erschweren wird, in diesen Zeiten?

Welcher Supervisor beabsichtigt nicht selbst oder wird beauftragt, die Qualitätsentwicklung in den Organisationen voranzutreiben. Eine „satt-und sauber“- Haltung sollte aufgebrochen werden, Eigenverantwortung, Kreativität und Mut sollten gefördert werden. Gerade die letzten drei Dinge werden in Zeiten des „social distancing“ nicht im Fokus stehen können. Zu befürchten ist eher mittelfristig eine Haltung des „satt, sauber und zumindest gesund“.

Ein Ziel in der fallbezogenen SV war und ist schon immer ein adäquates Nähe-/Distanz-Verhältnis zu Klienten zu entwickeln, was machen SupervisorInnen, wenn die äußerlich geforderte Distanz eine Nähe gar nicht mehr zulässt? In Teamprozessen ist es ein ebenso häufiges Thema, Spannungen im Nähe-/Distanzverhältnis zwischen MA und FK abzubauen und gegenseitiges Vertrauen aufzubauen. Wie geht das, wenn im Zuge der Krise, autoritäre Führungsstile und Maßnahmen einen höheren Stellenwert erhalten?

b) Rahmenbedingungen

Dazu gesellen sich noch Rahmenbedingungen: Wie viel Geld für Supervision wird noch da sein?

Wo werden schlechtere Arbeitsbedingungen die Folge sein, wenn die Milliardenschulden des Staates wieder ausgeglichen werden sollen? Welche Organisationen werden überhaupt überleben und welche können sich weiterentwickeln?

Eine weitere Befürchtung ist, dass Menschen und Mitarbeiter mit einer größeren bisherigen Befürchtung vor zu viel Nähe – zu Klienten und zu Kolleginnen – in der Post-Corona-Zeit einen wesentlich größeren Begründungsrahmen für Weigerungen der Teilnahme oder Intensivierung des Klienten-Verhältnisses haben. Dies geht bis zu Klagen gegen gesundheitlich und virologisch unzumutbare Anforderungen. Wenn 40% der Lehrer sich bereits jetzt als Risikogruppe einstufen und einen Präsenzunterricht für unverantwortlich halten, verstärkt dies meine Sorge.

Auch wenn andere Ziele und Aufgaben der Supervision wie Rollenklarheit schaffen, einen Diskurs über divergente Werthaltungen einräumen, Perspektivwechsel ermöglichen oder Konflikte klären, nicht aussterben werden, wird die Supervision in der Post-Corona-Zeit eine andere sein.

c) Social distancing

In ein bis zwei Jahren werden wir Studien entwickeln und erste Ergebnisse sehen, wie sich das social distancing, das heute nur praktikabel zur Abwehr des Virus erscheint, mittelfristig aber tiefere psychohygienische, bzw. psychotoxische Wirkungen zeigen wird, messbar leider oft nur an der Suizid-quote, der burnout-Entwicklung oder der psychiatrischen Bedürftigkeit. Wesentlich feiner und differenzierter werden wir das in einer Kulturveränderung spüren, die Leidenschaft und Herzblut, körperliche Zuwendung und Lebenslust unter das Tabu der Gesundheitsgefährdung stellen kann. Eine Kulturveränderung, die das, was durchaus immunisierend gegen Krankheiten erschien, zum Gesundheitsproblem erhoben wird.

d) Lösung im Netz?

Schon von Beginn der Krise bis in weite Zukunft taucht aber für nicht wenige die Lösung des Kontaktproblems auf. Wir verlagern möglichst viel online, ins digitale. Videoprogramme wie zoom boomen. Schul-, Bildungs- und Unterrichtsplattformen schießen wie Pilze aus dem Boden und die digitalaffinen Lehrerinnen, Fortbildner und Bildungspolitiker schwärmen über die Möglichkeiten. Noch mehr schwärmen die Digitalfirmen, die hier gigantische Umsätze erwarten, wenn alle Schüler und Studenten, alle Fortbildungswilligen und

Kongressteilnehmer mit den allerneuesten Geräten ausgestattet werden, natürlich mit Programmen, die wie bisher, alle 6 Wochen upgedatet werden müssen.

Auch die Online-Supervision hat Konjunktur. Für mich, wie etliche andere in unserem metier, stellt sich aber nach den bisherigen Erfahrungen die Erkenntnis:

Inhalte kann ich online anbieten, Vorträge kann ich auch digital wie auf youtube halten, ein Team kann auch Sach- und formale Aufgabenklärungen auf diese Art vornehmen. Das Format der Online-beratung erfährt darüberhinaus seine Grenzen: Beim sozialen Lernen, beim emotionalen Lernen, bzw. Ausdrücken und Bearbeiten von Gefühlsinhalten, bei gruppenspezifischen Fragen und die Erkenntnis, dass der Methoden-Vielfalt online sehr enge Grenzen gesteckt sind

Gesellschaftlich-Ethisches

Zunächst stelle ich mir die Frage, warum unsere Gesellschaft in der erlebten Form auf das Entstehen dieser Pandemie reagiert hat. Die zwangsläufige Alternativlosigkeit, mit der hier von politischer und virologischer Seite argumentiert wurde, will ich dabei nicht gelten lassen. Natürlich tauchen an erster Stelle die bekannten Motive auf: Eine Überlastung unserer Gesundheitssysteme zu verhindern, den Virus einzudämmen, wie es WHO, Epidemiologen und Virologen propagieren. Und natürlich haben wir erlebt, dass nahezu alle Länder mit mehr oder weniger harten "Lockdowns" reagiert haben. (Schweden scheint von den westlichen Ländern alleine auf eine sukzessive Herdenimmunität gesetzt zu haben.)

Welche tieferen Motive prägen unsere Postmoderne, um derart auf einen Virus mit erhöhter Gefährdungs- und Todesrate zu reagieren?

a) Wert der Kontrolle und Sicherheit

Seit nicht wenigen Jahren erleben wir ein gesellschaftlich offensichtlich anerkanntes und geriebes Bemühen unser Leben kontrollieren zu wollen, Gefährdungen auszuschließen und mit meist technischen Mitteln Gefahrenpunkten zu begegnen: Wenn an einer x-beliebigen Bundesstraße eine Kreuzung sich als unfallgefährdet herausstellt, entsteht ganz schnell der Ruf nach Ampellösungen, Kreisverkehren, etc., nicht etwa als Ermahnungen an die Autofahrer langsamer zu fahren oder vorsichtiger zu sein, nein, oft wird mit erheblichem Finanzaufwand die Kreuzung umgebaut. Wenn in einem Natursee nachts Leute einsteigen und dort jemand betrunken zu Tode kommt, wird ein Zaun außen rum geplant und meist auch gebaut. Eine neugebaute Treppe in meinem Wohnort 30 Stufen von einer Brücke hinunter auf den Fußweg, wird von November bis März gesperrt, es könnte auf dem Steinbelag im Winter jemand ausrutschen. Versicherungen für alle Zwecke haben Hochkonjunktur. Eltern fahren ihre Kinder mit dem Auto zur Schule, weil ihnen 2 km Fußweg als zu aufwendig/gefährlich für die Kinder vorkommen. Ein Hauptargument für Handys in der Schule ist die dauernde Erreichbarkeit, dem Kind könnte ja was zustoßen.

Die Liste von Beispielen könnte nahezu endlos fortgesetzt werden, da unsere gesellschaftliche Antwort auf Gefahren deren Kontrolle ist und die wird weiter verfeinert. Dem Virus nicht freieren Lauf zu lassen und zu sehen, wie hoch eine Grundimmunität der

Bevölkerung ist, ob es sich wirklich exponentiell ausbreitet, ob diese angenommene Exponentialität wirklich auch zu exponentiell mehr Toten führt, durfte gar nicht diskutiert werden, der Gedanke, das Virus zu kontrollieren, überschattete vor allem in der Anfangssituation jede Kontroverse.

Kontrolle schafft uns Sicherheit, und gerade unsere wohlhabenden Gesellschaften werden dann zu richtigen Kontrollfanatikern. Erleichterung entsteht erst dann, wenn das "Virus unter Kontrolle" ist.

b) Lebensverlängerung als oberstes Ziel

Wir werden seit 50 Jahren durchschnittlich immer älter. Inzwischen beträgt das Durchschnittsalter über 80 Jahre. Unsere Schulmedizin hat es sich seit langem zur Aufgabe, dies durch das Besiegen vieler Krankheiten möglichst weit hinauszuzögern, so erhält auch noch eine 90-jährige ein neues Hüftgelenk, wenn sie es wünscht, eine künstliche Beatmung erfolgt, wenn der Betroffene dies nicht durch eine Vorsorgevollmacht rechtzeitig ausgeschlossen hat und bereit zum Sterben ist. Wir wundern uns über die drastische Zunahme von dementen alten Menschen, was ja nichts anderes bedeutet, als dass der Körper noch einigermaßen funktionsfähig erscheint, aber der Geist seinen Lebenszenit weit überschritten hat. Unsterblichkeit als Ziel! Forscher für künstliche Intelligenz, nicht wenige im Silicon Valley, suchen nach digitalen Wegen, unser individuelles Bewusstsein elektronisch zu sichern, um es in neue Körper wieder "aufzuspielen".

Das Durchschnittsalter der (an/mit) Corona-Verstorbenen liegt bei 82 Jahren. Nur wenige der bekannteren Politiker wie Wolfgang Schäuble oder Boris Palmer trauten sich zu sagen, dass es nicht der Würde des Menschen abträglich ist, im Alter auch sterben zu müssen. Deren Immunsystem hat nicht mehr die jugendliche Widerstandsfähigkeit, bei diversen Vorerkrankungen wird deren Körper anfälliger. Unter der Maxime der Lebensverlängerung müssen wir diese Menschen intensivmedizinisch möglichst lange am Leben erhalten.

c) Entfernung von der Natur

Wie weit haben sich unsere Gesellschaften von der Natur entfernt? Globalisierte Warenkreisläufe bei Technik genauso wie bei Lebensmitteln machen uns schwindlig, wie oft die Einzelteile über den Erdball transportiert wurden. Wie viele Menschen verbringen 8 Stunden täglich vor dem Monitor in irgendwelchen kunstlicht-beleuchteten Büros? Wie viele Freizeitstunden beschäftigen wir uns mit den Bildschirmen, daddelnd, arbeitend, Fotos sortierend, whatsappend? Wie lieben wir die gepflegte Hotelanlage auf Mallorca mit dem auf 26 Grad temperierten Pool, statt 500m weiter im kühleren, salzigen oder welligen Meer zu baden? Nicht nur, dass wir nicht mehr mit der Sense mähen, auch das Schieben des Rasenmähers oder Staubsaugers scheint zu viel Mühe zu machen, ein programmierter Mähroboter bearbeitet das gepflegte Vorstadtgrün. Welches moderne Kind darf oder will noch frei im Wald oder Gebüsch spielen, unter Aufsicht darf es auf den genormten Spielgeräten sich austummeln, am besten noch lieber unter Aufsicht vor dem neuen Tablett-Spiel im Kinderzimmer. Hat noch jemand mit eigener Hand einen Kuhstall ausgemistet, Kartoffeln aus dem Boden gekrümmt... und sich danach die Finger abgeleckt?

Ja, die Zivilisation ist in ihrer Entwicklung eine kontinuierliche Entfernung von der Natur. Das genießen wir in Maßen auch vielfach. Auch ich fahre gerne und lieber mit dem Auto als mit dem Pferd zu reiten. Treiben wir es mit der leidenschaftlich gepushten Digitalisierung aber vielleicht doch entschieden zu weit? Ist die Transformation von nahezu allen Lebenslagen vom analogen in die Reihenfolge von 1 und 0 doch ein entscheidender Schritt weg von der Natur? Kann es sein, dass gerade Menschen in unseren urbanen Ballungsräumen, die einen wesentlichen Teil ihres Tages mit digitaler Beschäftigung verbringen, ein weniger widerstandsfähiges Immunsystem entwickeln (wenn sie nicht für Ausgleich sorgen)? Kann es sein, dass die Digitalisierung in Schule und Wirtschaft, die ja als Lösung des Virenproblems sehr laut proklamiert wird, einen erheblichen Anteil an unserer Empfänglichkeit für unangenehme Viren hat, weil wir uns eben zu viel mit der Bildschirmvermittelten und nicht mit der realen Welt auseinandersetzen? Könnte es sein, dass die Arbeit (und die Bildung) an der frischen Luft uns widerstandsfähiger macht als Neonlicht und die Augen fix auf den Bildschirm gerichtet?

Was hat die Supervision hiermit zu tun?

Mit welchen Maßnahmen dann auf diese Ausgangslage reagiert wurde ist bekannt, das möchte ich nicht weiter aufzählen. Supervision hat oft einen Tiefenblick in das Leben der Organisationen und der Arbeitswelt. Die großen gesellschaftlichen Themen erscheinen wie in einem Kaleidoskop gebrochen, aber gut zusammensetzen in den einzelnen Sitzungen und Beratungsprozessen. Die Teilnehmenden berichten, wie es Ihnen wirklich ergeht, befreit von den Presse-Artikeln und einer zuhörenden Öffentlichkeit.