



Workshop:

"Scham - eine unterschätzte Zukunftsressource."

Zum Umgang mit Scham in Beratung und Gesellschaft.

**JOINT CONFERENCE
DFP-FACHTAGUNG &
ISI-KONGRESS**

7. & 8. Juni 2024
in Hamburg

**Zukunft.
Szenisch-
kreative
Impulse
in Zeiten von
Erschütterung
und Begrenzung**



Abstract zum Workshop:

"Scham - eine unterschätzte Zukunftsressource."

Zum Umgang mit Scham in Beratung und Gesellschaft.

Viele von uns fürchten die Scham wie der Teufel das Weihwasser. Und tatsächlich ist es schwer zu ertragen, wenn sie uns packt – z.B. wenn wir als Berater*innen unglücklich agieren oder von einem Moment auf den anderen in unsere Selbstzweifel stürzen. Oder auch wenn andere, zum Beispiel unsere Klient*innen in der Beratung, Scham zu tragen haben.

Dabei ist es eine paradoxe Sache mit der Scham. Durch Erfahrungen der Scham können Arbeitsbündnisse in der Beratung und unsere Arbeitsfähigkeit als Berater*innen bedroht werden. Gleichzeitig ist Scham nicht zu vermeiden, wenn das Potenzial von Supervision und Coaching tatsächlich ausgeschöpft werden soll. Die verstörende Qualität des Schamerlebens bedroht einerseits das sichere Gefühl in der Gemeinschaft und ist gleichzeitig ein Versuch, eben dieses Gemeinschaftsgefühl zu schützen. Die Scham weist uns auf Gefahren hin, die unsere Beziehungen möglicherweise bedrohen. So betrachtet ist Scham notwendig, um die Verbindung zum Gegenüber auch in Krisen zu erhalten. Sie verweist uns auf unsere Verletzlichkeit und ist doch eine unverzichtbare Ressource, wenn es darum geht, in Beratungen oder in der Gesellschaft, tapfer zu uns und unseren Haltungen, Einfällen und Werten zu stehen, uns selbst und anderen verzeihen zu können.

Die Scham – oft ungeliebte Begleiterin unserer Bemühungen – ist tief in die Struktur der Begegnungen auf den Marktplätzen der Beratung eingeschrieben. Wir schauen auf andere und andere schauen auf uns. Diesen sozialen Kontext hat Hans-Peter Dürr einst sinnbildlich als „Auge des Dorfes“ beschrieben das uns zur Quelle der Scham wird. Als Berater*innen sind wir gefordert, mit Scham – der eigenen und der fremden – umzugehen. Hilgers hat diesen Aspekt der Berater*innenrolle als „Scham-Management“ beschrieben.

Und: Vieles spricht dafür, dass viele der geopolitischen Spannungen, die uns im Moment beunruhigen, auf dem Boden einer problematischen Abwehr von Scham wachsen.

Im Workshop sollen verschiedene Aspekte und Quellen des Schamerlebens in der Beratung erarbeitet, und Strategien und Blickwinkel beforscht werden, die einen gedeihlichen Umgang mit Scham unterstützen können.

Methodisch orientiert sich der Workshop an einer Mischung aus kurzen Theorie-Inputs und szenischer Aufstellungsarbeit.

Scham in Supervision und Coaching – eine Einführung.

Das Schampotenzial jeder Supervision ist in Mehrpersonensettings (Team oder Gruppe) erfahrungsgemäß besonders hoch. Hier setzt sich jede einzelne Person den Blicken der Team- bzw. Gruppenöffentlichkeit aus. Gruppe und Team sind gleichzusetzen mit dem sinnbildlichen „Auge des Dorfes“ – wie Hans-Peter Dürr (1994, S.112) die Quelle der Scham anschaulich beschreibt. Das Unterfangen, eine persönliche Fallarbeit oder ein anderes Anliegen in der Supervision zur Verfügung zu stellen trägt also ganz grundsätzlich ein gewisses Beschämungsrisiko in sich. Scham ist ein zutiefst intersubjektives Gefühl, das sich immer auf einen leibhaftigen oder verinnerlichten Anderen bezieht. Die defragmentierende Qualität des Schamerlebens bedroht einerseits das sichere Gefühl in der Gemeinschaft und ist dennoch gleichzeitig ein Versuch, eben dieses Gefühl der Verbundenheit zu schützen. „In der Scham wird eine paradoxe Verbindung sichtbar: Einerseits tritt Scham intensiv am wahrscheinlichsten im Kontext bedeutsamer Beziehungen auf. Andererseits werden dieser zwischenmenschliche Kontakt und die intersubjektive Verbindung durch die Scham zeitweise zerstört oder stark behindert. Die Scham als intersubjektiver Affekt kann somit als Angst vor dem „Fallengelassen-Werden“ bezeichnet werden, das die Gemeinschaft mit einem Ausschluss bewirken könnte [...] Aus dieser Sicht ist Scham [...] ein Affekt, der notwendig ist, um die Bindung zum anderen zu erhalten“ (Tiedemann, 2008, S. 258). Scham ist geeignet das Arbeitsbündnis in der Supervision zu bedrohen. Gleichzeitig ist sie nicht zu vermeiden, wenn das Potenzial von Supervision tatsächlich ausgeschöpft werden soll.

Analog zu der in der Gruppenanalyse angestrebten ‚milden Traumatisierung‘ der Analysanden werden z.B. Fallberatungen im Team nicht ohne das Risiko einer ‚milden Beschämung‘ der Falleinbringenden zu bewerkstelligen sein. Scham ist so betrachtet ein ungemein produktiver Affekt, der – wenn er gut gehalten und integriert wird – die kooperative Verbindung in Teams und Gruppen vertiefen kann. Zudem kann Scham diejenigen Grenzüberschreitungen markieren, die notwendig sind, um innovativ sein zu können und neue Landschaften zu erschließen. Der kreative Prozess in Arbeitsteams vollzieht sich nicht selten parallel zu einer Entwicklung, in der sich Scham in Anerkennung und Bindung wandelt. Wir alle sind oft damit beschäftigt unser vermeintliches Anderssein schamhaft zu verbergen und sehnen uns dennoch nach dem Moment in dem das Verborgene doch sichtbar und anerkannt wird. „Es handelt sich um ein hochdifferenziertes Such- und Versteckspiel, in dem es ein Vergnügen ist, verborgen zu bleiben, jedoch ein Desaster, nicht gefunden zu werden“, schrieb Winnicott (1974, S. 186) so treffend. Gute Supervision stellt einen Rahmen zur Verfügung, in dem dieser

Wandlungsprozess möglich ist, in dem Scham erlebt und ausgedrückt werden kann und dann anerkennende Integration erfährt.

Die Angst sich in Fallsupervisionen zu zeigen, kann als Angst vor Kompetenzscham verstanden werden – der die Sorge zugrunde liegt, das Niveau des Teams nicht halten zu können oder beim individuellen Versagen der professionellen Funktionen ertappt zu werden. Kompetenzscham kann sich zu existenzieller Scham steigern, in der sich Professionelle durch ihr Sosein hinsichtlich ihrer grundsätzlichen Zugehörigkeit zum Team bzw. zur Gruppe in Frage gestellt sehen. In einer noch weiter ausgreifenden Dynamik erleben gerade Teams gelegentlich ausgeprägte professionelle Identitätsscham im Sinne eines Versagens vor individuellen oder gruppenbezogenen Idealen. Unter der Last von Arbeitsverdichtung, Ökonomisierung und anhaltendem Wandel sehen sich Professionelle oft ganz grundsätzlich daran gehindert, eine ihren Ansprüchen genügende professionelle Leistung abzuliefern.

Dieses erlebte Versagen an der „Primäraufgabe“ (Lohmer, 2000, S. 314)¹ – also derjenigen Aufgabe, die den grundlegendsten Daseinszweck einer Organisation umreißt – wird oft ausgeprägt schamhaft erlebt. In der Wahrnehmung von Professionellen erscheint die eigene Fallarbeit dann in einer ganz grundlegenden Hinsicht wertlos, trivial und `nicht der Rede wert`. Teilweise wird die Befürchtung artikuliert, man könne die anderen Mitglieder des Teams bzw. der Gruppe `langweilen`, wenn von eigenen Fällen, von wahrgenommener Überlastung und Vereinzelung berichtet wird, gemäß dem Motto, „ich kann doch meine gestressten Kollegen nicht auch noch mit meinen Schwierigkeiten in der Fallarbeit belasten“. Heike Friesel-Wark (2013) akzentuiert den in Supervisionen wirksamen Aspekt der Abhängigkeitsscham so: „Dort wo die Anpassung an die berufliche Rolle und das Aus- bzw. Erfüllen dieser Rolle im Vordergrund stehen, erlebt der Mensch in tiefem Ausmaß seine Abhängigkeit und Begrenztheit. Machtverhältnisse und hierarchische Strukturen und damit einhergehenden Erfahrung von Beschämung sind Realitäten, denen man sich im Berufsleben stellen muss“ (S. 23). Werden Prozesse in der Organisation als degradierend oder depotenzierend erlebt, so ist das Schampotenzial das aus der Abhängigkeitserfahrung in Organisationen resultiert, besonders groß.

Die Einladung zur Fallsupervisionen dockt unter Umständen an der Erfahrung der Abhängigkeit an. Auch als Fall- bzw. Anliegengeber*in erlebe ich mich in meiner Abhängigkeit von Team und Supervisor*in. Die Arbeit mit Klienten – also der Einzelfall – hat für Professionelle in bestimmten Kontexten die Bedeutung einer letzten Bastion individueller Handlungsfreiheit, die dann – auch zum Preis der Vereinzelung – vor Einmischung im Rahmen von Supervisionen verteidigt wird.

Schamerleben im Kontext von Supervisionen verfestigt sich im ungünstigen Fall und führt in einen Teufelskreis aus Scham und Schuld. Bei Scham-Schuld-Dilemmata führen „widersprüchliche Über-Ich-Forderungen... zu einem unlösbaren intrasystemischen Konflikt bei dem entweder Schuld oder Scham

¹ zum Begriff „primary task“ auch Rice (1965, S.31 f)

geföhlt wird“ (Hilgers, 2013, S. 28). Fallsupervisionen werden dann möglicherweise schamhaft vermieden, was wiederum schuldhaft erlebt wird, da der grundsätzliche Sinn von Fallsupervisionen ja gleichzeitig plausibel erscheint. Die evozierten Schuldgefühle senken ihrerseits wieder die Schamswelle und so weiter.

Schamaffekte im Rahmen von Teamberatungen:¹

- *Existenzielle Scham*: Die Scham im Team bzw. der Gruppe Außenseiter*in zu sein, nicht integriert zu sein und damit anhaltend von Ausschluss bedroht zu sein. Dies kann sich auf den persönlichen oder professionellen Habitus des Einzelnen beziehen. Aber auch prekäre Arbeitsverhältnisse mit immer weiteren Befristungen und ggf. untertariflicher Bezahlung können existenzielle Scham erwecken.
- *Kompetenzscham*: Die Scham, das professionelle Niveau des Teams bzw. der Gruppe nicht halten zu können, oder beim Versagen von Ich-Funktionen oder professionellen Leistungsfunktionen im Team gesehen und bewertet zu werden.
- *Abhängigkeitsscham*: Die Scham die aus der Erfahrung der Abhängigkeit und der damit verbundenen Einschränkung der Handlungsfähigkeit resultiert. Professionelle erleben Abhängigkeit z.B. vom Team und dessen Unterstützung und Wohlwollen, von der*dem Leiter*in des Teams, von den Auswirkungen der Veränderungsprozesse in der Organisation, von den Kund*innen und Klient*innen der Organisation und last not least auch von der*dem Supervisor*in.
- *Intimitätsscham*: Scham die beim Sichtbarwerden oder Offenbaren von Selbstanteilen hervorgerufen wird. Beispielsweise bei Feedbackprozessen im Team (positiv wie negativ), oder wenn persönliche Krisen im Team offenbar werden.

¹ Die Auflistung orientiert sich eng an der von Hilgers (2013, S. 211) vorgelegten Aufzählung von Schamaffekten im Kontext von Gruppenpsychotherapien.

- Scham bei aktiver *Demütigung* durch andere Teammitglieder, die Leitung oder den*die Supervisor*in.
 - *Ödipale Scham*: Das Gefühl, das 'dritte Rad am Wagen zu sein', ausgeschlossene*r Dritte*r zu sein verglichen mit den 'Geschwistern' im Team, dem 'elterlichen Leiterpaar', dem*der Supervisor*in in seiner*ihrer Verbindung zu Team und/oder zur Leitung.
 - *Identitätsscham*: Beim Versagen gegenüber eigenen Idealen, Idealen des Teams oder Idealen der jeweiligen Profession. Das tatsächliche oder befürchtete Versagen an der primären Aufgabe einer Organisation wird in aller Regel massiv schamhaft erlebt.
 - *Scham-Schuld-Dilemmata*: Scham hinsichtlich eigenen schuldhaften Versagens. Der Rückzug bzw. die Hemmung, die aus tatsächlicher oder antizipierter Beschämung resultiert, wird gleichzeitig schuldhaft erlebt, was wiederum die Schamdynamik anheizt.
-

'Schammanagement'

Der*die Teamberater*in ist also – gerade wenn es darum geht, einen gedeihlichen Rahmen für Fallbesprechungen zu schaffen – in seiner*ihrer Rolle als „Schammanager(*in)“ (Hilgers 2013, S. 212) gefordert. Er*sie wird versuchen, eine Sprache zu sprechen die eine Haltung der Anerkennung und Fehlerfreundlichkeit vermittelt. Es macht Sinn, mögliche Schamerfahrungen in der Supervision behutsam anzusprechen und damit eine Kultur zu befördern, in der milde Scham als alltäglich und bewältigbar erlebt werden können. Da wir als Supervisor*innen in unserer Arbeit selbst immer wieder ausreichend Gelegenheit haben, uns zu schämen, kann es förderlich sein, wenn der*die Supervisor*in eigenes Schamerleben thematisiert und damit ein Modell für einen selbstironischen und leichten Umgang mit Schamerfahrungen liefert. Derartige Selbstwahrgebungen des*der Berater*in tragen zudem dazu bei, eventuelle idealisierende Übertragungen, oder die Tendenz zur Regression der Supervisanden in ein furchtgetöntes Schüler-Lehrer-Verhältnis zum*zur Supervisor*in abzuschwächen oder aufzulösen. Teamsupervisor*innen sollten vielleicht aus ähnlichen Gründen zurückhaltend mit allzu ausgedehntem eigenen Schweigephasen, orakelhaften Deutungen oder allzu selbstgewissen Verkündigungen reiner Lehre sein. Auch die Perspektiven des*der Supervisor*in sind unvollkommen, vielleicht eher irritierend als hilfreich, auf seiner*ihrer einmaligen Subjektivität gewachsen und damit eben auch potenziell – für den*die Supervisor*in bzw. seine*ihre Supervisand*innen – beschämend.

Je unbefangener über Schamphänomene kommuniziert werden kann, desto geringer ist die Gefahr, dass sich diese im supervisorischen Forschungsprozess toxisch auswirken.

Ein weiterer Aspekt des Schammanagements durch den*die Berater*in ist die Beachtung der thematischen Grenzen des jeweiligen Supervisionskontexts. Damit kommen wir wieder zurück auf die Kontraktebene. Betroffen ist einerseits der explizite Kontrakt – also die Frage, ob grundsätzlich oder für die jeweilige Sitzung Fallberatung oder z.B. Teamentwicklungsaspekte vereinbart sind. Bezogen auf Schamphänomene kommt dem impliziten Kontrakt eine vermutlich noch größere Bedeutung zu. Der implizite Kontrakt umfasst die thematischen Grenzen, die sich in einem Team und eben auch in jedem Supervisionssetting eher kulturbezogen und latent entwickeln. Die Überschreitung derartiger thematischer Grenzen ereignet sich in Teamsupervisionen in der Regel spontan. Wird ein solcher Schritt von der*dem Supervisor*in nicht registriert und angesprochen steigt das Beschämungsrisiko beträchtlich. Möglicherweise gibt ein Teammitglied plötzlich aus der Dynamik der Fallbesprechung heraus einen sehr tiefen Einblick in seine subjektive Beteiligung gibt und berichtet z.B. Aspekte seiner biographischen Entwicklung, die aus seiner Sicht in Zusammenhang mit seinem Erleben im Fall stehen. Wenn dies in einem Setting geschieht dessen Kultur eine solche Tiefe der Selbstthematisierung bisher eher gemieden hat, so steht der*die Supervisor*in in der Verantwortung, diese spontane Ausweitung der thematischen Grenzen anzusprechen und einen expliziten Kontrakt dazu zu verhandeln. Dies ist selbstverständlich auch dann der Fall, wenn der*die Supervisor*in selbst mit der Qualität und Ausrichtung seiner Interventionen, die bisherigen thematischen Grenzen des Supervisionssetting strapaziert.

„Sich seiner zu schämen, bedeutet, nicht gesehen werden zu wollen. Daher verbirgt sich, wer sich schämt, oder wendet doch zumindest sein Gesicht ab. Zugleich schließt er die Augen und weigert sich, etwas zu sehen. Es ist die Art magischer Geste, die aus dem Glauben entspringt, daß, wer nichts sieht, nicht gesehen werden kann.“

Otto Fenichel (1945)

„Etwas Edleres als die Fähigkeit, Scham und Schuld zu fühlen und anzuerkennen – und dann Gnade walten zu lassen mit sich und mit anderen – gibt es vielleicht im Menschen nicht.“

Ann-Kathrin Scheerer (2024)

Phänomene der Scham:

- plötzliches Auftreten (die Scham überfällt uns)
- Körpersensationen: Erröten, beschleunigter Puls, ggf. (kalter) Schweiß, Schwindel
- Körpersprache: Vermeidung des Blickkontakts, ggf. Abwendung.
- Impuls aus der Situation zu fliehen (dem aber i.d.R. nicht nachgegangen werden darf).
- Fremdscham ist i.d.R. etwas weniger intensiv als eigene Scham.

Verwandte affektive Zonen:

Verlegenheit

Befangenheit

Schüchternheit

Peinlichkeit

Taktgefühl

Kränkung

Schmach

Minderwertigkeitsgefühl

Der Schamaffekt unterscheidet sich von diesen Affekten vor allem durch seine Intensität und die Plötzlichkeit und Unvermitteltheit seines Auftretens.

Entgegengesetzte affektive Zonen:

Stolz

Selbstsicherheit

Gelassenheit

Schamlosigkeit

Unverschämtheit

Es geht bei der Scham eigentlich um dreierlei:

Schamangst

Schamerleben

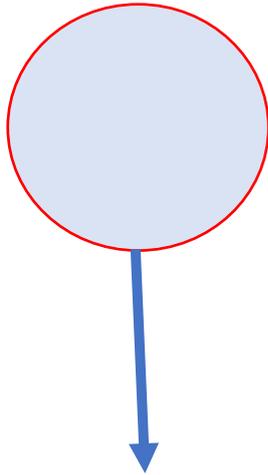
Schamhaftigkeit



Fähigkeit, sich selbst und andere vor Scham zu schützen...

- Ehre und Stolz
- Gefühl der Identität
- Selbstwert
- Taktgefühl
- Diskretion
-

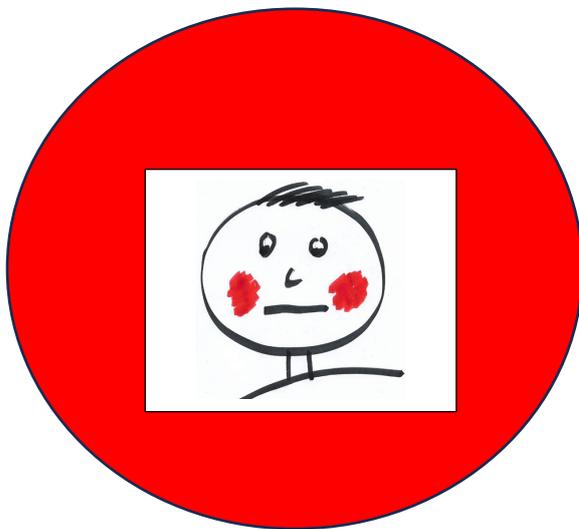
Im Scheinwerferlicht der Scham:



Innere*r

Beobachter*in

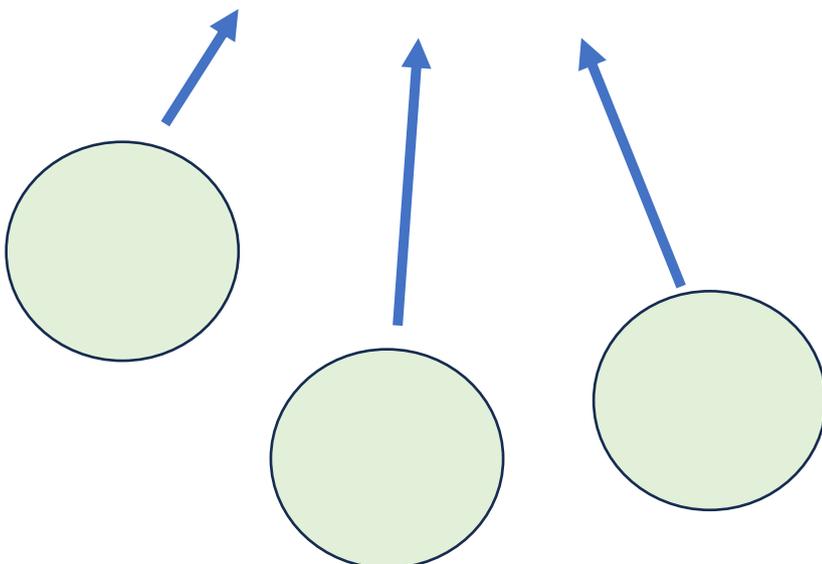
„Du hast
zu wenig bzw.
zu viel von etwas...“



Das beschämte

Ich

„Ich will weg, im
Erdboden
versinken...“



Äußere

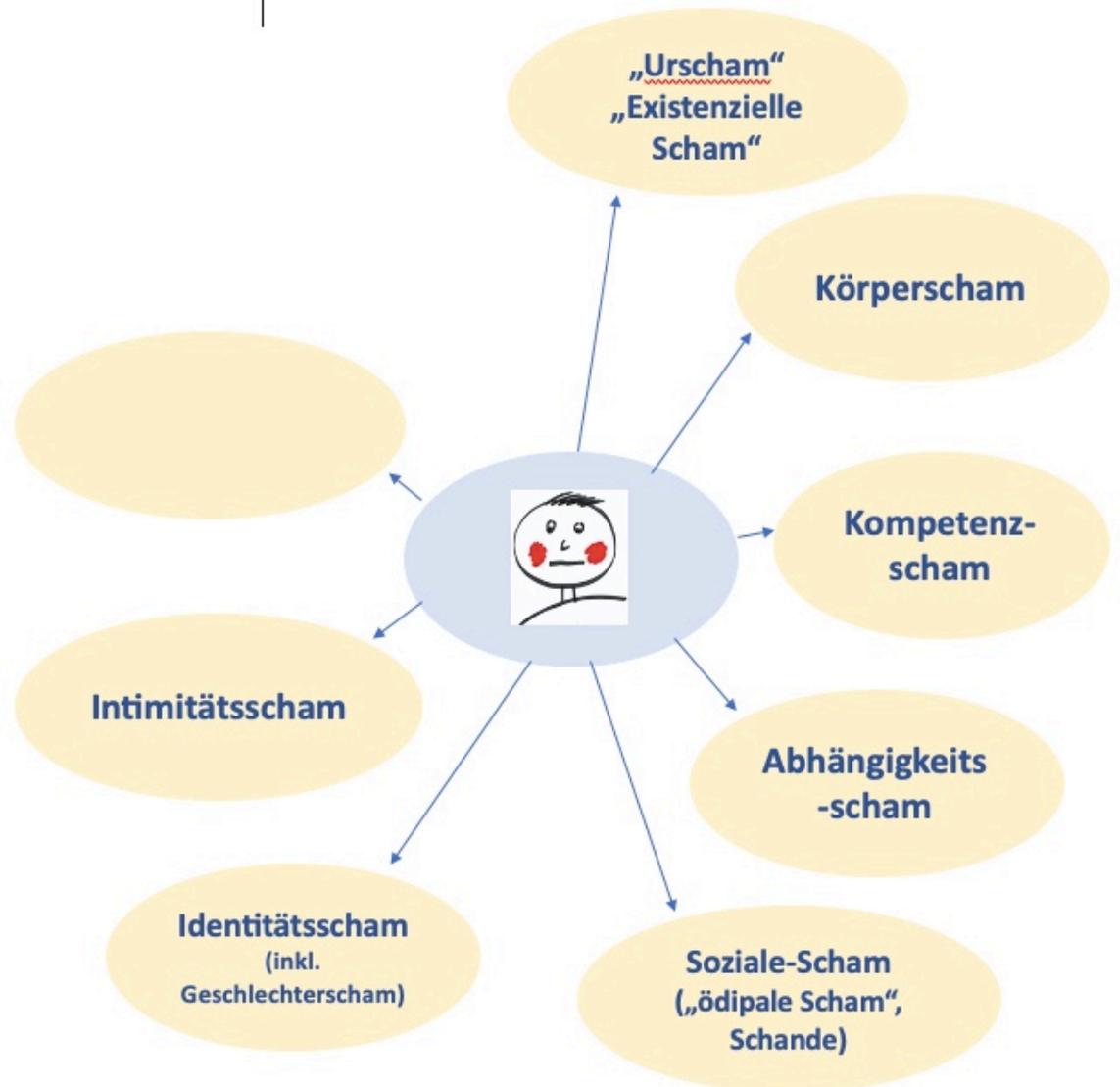
Beobachter*innen

„Das Auge des Dorfes...“

Zur Differenzierung von Scham und Kränkung:

Kränkung	Scham
<ul style="list-style-type: none"> • ringen mit der Welt • es wird i.d.R. eine Kränkungsreaktion mit dem Ziel der Selbstbehauptung ausgelöst. • Wunsch auf sich aufmerksam zu machen. • Verantwortung wird im Außen gesucht. • früher entwicklungspsychologischer Ursprung. • Deckeffekte dominieren (Wut, Ärger, Leere,...). • kann potenziell lustvoll erlebt werden. (Gewinn im Opferstatus, Racheengel) • Focus beim dem*der Anderen 	<ul style="list-style-type: none"> • ringen mit sich selbst • die Aufmerksamkeit verlagert sich – vorübergehend - sehr stark nach innen. Bedürfnis im Erdboden zu versinken. • Wunsch ungesehen zu sein. („skem“, indogermanisch = sich verstecken, sich verhüllen) • Selbstanklage dominiert. • späterer entwicklungspsychologischer Ursprung. • Scham als „echtes“ Gefühl. (ausgeliefert, nackt, ungeschützt) • wird regelhaft unlustvoll erlebt. • Focus bei sich selbst und bei dem*der Anderen.

Spielarten der Scham:



Einige Abwehrmechanismen gegen Scham:

Verleugnung

Umwandlung in Wut

**Beschämung
anderer**

Rückzug

Ekelgefühle

Exhibitionismus

Suizid

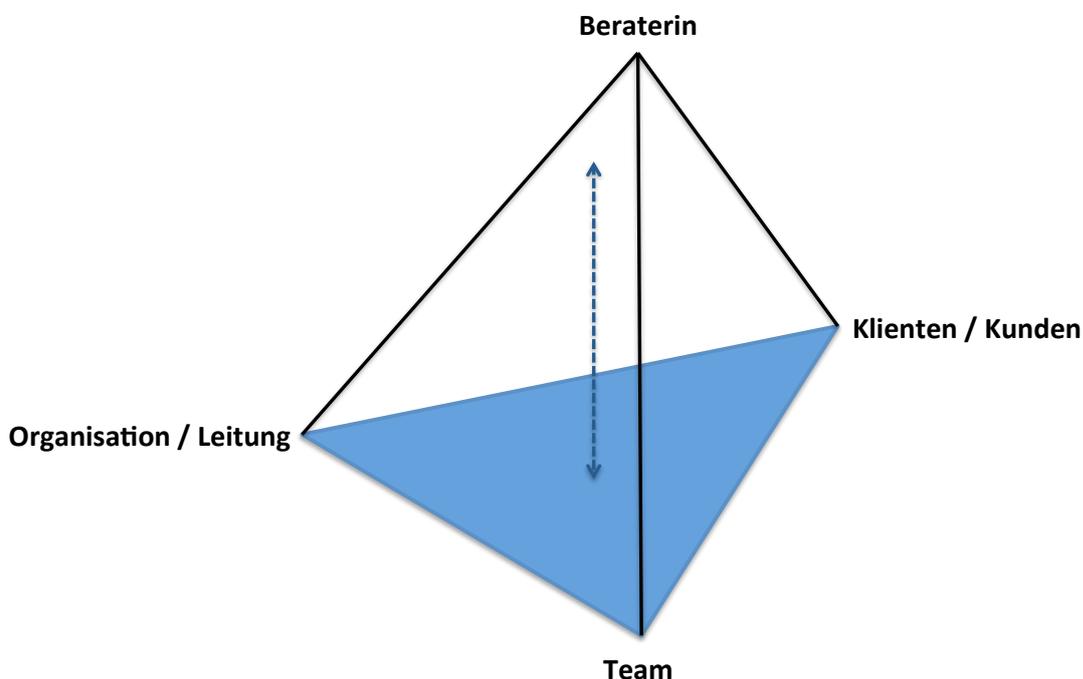
**Versuch andere
auszugrenzen**

Triadischer Raum:

In der Theorie zu Supervision, Coaching und Beratung ist oft von einer besonderen sozioemotionalen Qualität gedeihlicher Beratungssysteme die Rede.

Dazugehörige Stichworte sind z.B. der „Triadische Raum“, oder in ähnlicher Färbung in Anlehnung an Winnicott auch die Rede vom „Möglichkeitsraum“ oder vom „intermediären Spielraum (Heltzel).

Diese Räume sind triadisch, da sie unterschiedliche Standpunkte und Interessenssphären in Organisationen miteinander Balancieren müssen.



Triadische Räume leben von einer Balance widerstreitender Tendenzen. Vor allem:

Zugehörigkeit und Unabhängigkeit

Verstehen und Nicht-Verstehen

Eigener Blickwinkel und Blickwinkel Anderer (sowohl als auch)

Sichtbarkeit und Verborgenheit

Vor allem die letzte Dimension verweist unmittelbar auf den Umgang mit der Scham – das „Scham-Management“ (Hilgers).

Aspekte von „Schammanagement“:

- ⇒ Die Sprache der Scham erlernen.
- ⇒ Ein gutes Maß an Humor und Selbstironie.
- ⇒ Transparenz über Rahmenbedingungen und den Prozess / Orientierung.
- ⇒ Unerträgliche Scham in erträgliche Schuld verwandeln.
- ⇒ Beraterischer Takt. Gefühl für Grenzen. Bewusstheit der Schambedrohung.
- ⇒ Selbstverurteilungen identifizieren („Schamprofil“)
- ⇒ Scham der Berater*in erspüren.

Wofür sich Berater*innen u.a. schämen:

- „Inkompetenz“
- „Weiche professionelle Identität“
- „Abhängigkeit“
- „Isolation“ (brüchige Arbeitsbündnisse)
- „Intimität“ (Grenzen werden strapaziert)
- „Unfreiheit“ (eigene Verstrickung und eigenes Agieren).
- „Unklare Aufträge“ (erhöht die Angst vor Übergriffigkeit)
- „Zeigescham“ (analog zu den Supervisand*innen).

Scham in der sozialen Arbeit:

Klage und Aggression

...können als Schamabwehr verstanden werden.

Beschämende „Basisschuld“

...angesichts der Würde des Gegenübers ist es nie genug.

Scham hinsichtlich der individuellen Disposition

„...ich kann mich nicht abgrenzen. Habe Helfersyndrom“.

Scham über fehlende Macht.

„die resignierte Form der Kritik“.

(Bauer/Gröning)

Scham hinsichtlich gesellschaftlicher Randständigkeit.

Nähe zu marginalisierten Milieus.

Scham als Ressource:

- Die Scham zeigt die Verfügbarkeit selbstreflexiver Kompetenz. Sie ist die Emotion des *Selbst-Bewusstseins*.
- Die Scham ist das sozialste aller Gefühle. Sie ist auf ein Fundament der existenziellen Gegenseitigkeit und sozialen Verantwortung gebaut. So gesehen ist Scham ein Seismograf für Belastungen, die soziale Beziehungen bedrohen.
- Die Scham ist eine Emotion der Demut. Sie steht für ein Gespür für Grenzen und hält den Narzissmus im Zaum.
- Die Scham ist „Torhüterin des Selbst“ (Hell). Sie zeigt Risiken und Bedrohungen für das Erleben persönlicher Integrität und Würde an.
- Die Kompetenz, Scham erleben und ertragen zu können, kann zu schöpferischen Leistungen anspornen und dazu ermutigen, unkonventionelle Lebens- und Arbeitsweisen zu erproben.
- Im Prozess des Schamerlebens werden wir auf eine Weise mit uns konfrontiert die anders als bei Angst und Wut weder Flucht noch Angriff zulässt.
- Scham kann zu einer flexiblen Abgrenzung von anderen Menschen beitragen, zu dem Bewusstsein, „ich bin einzigartig und schütze die verborgenen Zonen meiner Existenz.“

„Scham hat etwas Geheimnisvolles. Sie grenzt ab, ohne die mitmenschliche Bindung aufzuheben. Sie verbirgt und offenbart zugleich. Scham ist das wohl unangenehmste Gefühl, sie trägt aber gleichzeitig zur Lösung zwischenmenschlicher Probleme bei. Sie macht auf die Würde eines Menschen gerade dann aufmerksam, wenn man in Gefahr ist, an Würde zu verlieren oder diese schon für verloren hält.“

Daniel Hell (2020, S.118ff)

Literatur-Tipps:

(die fettgedruckten Titel, finde ich zur Einführung besonders empfehlenswert)

Duerr, H.P. (1994). Nacktheit und Scham, Frankfurt a. M: Campus

Friesel-Wark, H. (2013). Scham als verborgenes Problem in der Supervision. Forum Supervision 04/2013, 41, 21. Jahrgang, S. 19-36.

Gröning, K. (2018). Entweihung und Scham – Grenzsituationen in der Pflege alter Menschen. (7. Aufl.). Frankfurt am Main: Mabuse-Verlag

Hell, D. (2020). Lob der Scham – Nur wer sich achtet, kann sich schämen. (2. Aufl.). Gießen: Psychosozial-Verlag.

Hilgers, M. (2006). Scham – die verborgene Dimension in der Supervision und Beratung. Forum Supervision 02/2006, 28, 14. Jahrgang, S. 51-64.

Hilgers, M. (2012). Scham- Gesichter eines Affekts. (4. Aufl.). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Lohmer, M. (Hrsg.) (2000). Psychodynamische Organisationsberatung. Konflikte und Potentiale in Veränderungsprozessen. Stuttgart: Klett-Cotta.

Lotter, M. (2022). Scham, Schuld, Verantwortung (4. Aufl.). Berlin: Suhrkamp Verlag.

Mallin, D. (2023). *Scham und Supervision. Eine interdisziplinäre Analyse der Scham, ihr Einfluss sowie Handlungsmöglichkeiten in der supervisorischen Praxis. Masterarbeit Uni Bielefeld. Fakultät für Erziehungswissenschaften.*

Marks, S. (2021). Scham – die tabuisierte Emotion. (8. Aufl.). Ostfildern: Patmos.

Neckel, S. (1991). Status und Scham – Zur symbolischen Reproduktion sozialer Ungleichheit. Frankfurt am Main: Campus Verlag.

Obermeyer, K. & Pühl, H. (2015). Teamcoaching und Teamsupervision. Praxis der Teamentwicklung in Organisationen. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Pfaller, R. (2022). Zwei Enthüllungen über die Scham. Frankfurt a.M.: Fischer.

Schütze, F. (2021). Professionalität und Professionalisierung in pädagogischen Handlungsfeldern: Soziale Arbeit (E-Book). Opladen & Toronto: Verlag Barbara Budrich.

Seidler, G.H. (2020). Der Blick des Anderen. Eine Analyse der Scham. (5.Aufl.) Stuttgart: Klett-Cotta.

Tiedemann, J.L. (2008). Die intersubjektive Natur der Scham. In Zeitschrift Forum der Psychoanalyse 2008 / 24. S. 246-263. Göttingen: Springer.

Tiedemann, J.L. (2010). Die Scham, das Selbst und der Andere. Psychodynamik und Therapie von Schamkonflikten. Gießen: Psychosozial-Verlag.

Tiedemann, J. L. (2022). Scham. Buchreihe: Analyse der Psyche und Psychotherapie. (4. Aufl.) Gießen: Psychosozial-Verlag.

Winnicott D.W (1974). Reifungsprozesse und fördernde Umwelt. München: Kindler.

Wurmser, L. (1998). Die Maske der Scham – Die Psychoanalyse von Schamaffekten und Schamkonflikten. (3. Aufl.). Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag

