

## Wenn Supervisoren reisen

Was bei europäischer Arbeit von Supervisoren und Supervisorinnen entsteht  
Erfahrungen und Reflexionen anhand des Projekts HASI

Von Siegfried Tatschl

**Das hier vorgestellte Europäische Modellprojekt zur Vernetzung von Supervisorinnen und Supervisoren unterschiedlicher Länder bietet mit seinen sprachlichen, örtlichen und kulturellen Unterschieden ein Lernfeld an, das klassische Weiterbildungen kaum ermöglichen können. Für die Supervisorinnen und Supervisoren, die sich auf die Reise begeben, sind die Perspektiven der Außenstehenden programmiert. Und ein Stück europäische Geschichte erzählt sich "nebenbei".**

### ANSE – der europäische Dachverband für Supervision

Die ANSE (Assoziation der Nationalen Verbände für Supervision in Europa) wurde 1997 als Zusammenschluß verschiedener nationaler Supervisionsverbände (DGSv / Deutschland, MSZT / Ungarn, BSO / deutschsprachige Schweiz, ÖVS / Österreich, LVSB / Niederlande) gegründet. Ziel dieses europäischen Dachverbands ist die Förderung der weiteren Professionalisierung und Verbreitung von Supervision. Eine Grundlage dafür sind gemeinsame Ausbildungs- und Berufsstandards. Ein weiteres Ziel ist die Förderung des Informationsaustausches zwischen den einzelnen Mitgliedern.

Auf der Ebene der ANSE Delegierten der jeweiligen Verbände entstand durch die Arbeit an den Ausbildungsstandards und anderen Themen rasch ein Netzwerk. Der persönliche Kontakt und das Stück gemeinsame Geschichte, das entstand, war dabei ein wichtiger und tragender Teil.

Auf der Ebene der Mitglieder in den jeweiligen nationa

## Supervisors as travellers

Discoveries by working as supervisors in a European context  
Experience and reflection on the HASI project

by Siegfried Tatschl

**With it's linguistic, regional and cultural differences, the European model project presented here for the networking of supervisors of different cultural backgrounds offers a field of learning which no form of classical continuous training could make possible. Those supervisors who set out to travel will by nature offer outsider perspectives. And a piece of European history is related "on the side".**

### ANSE – The European Association for Supervision

The ANSE (Association of National Organisations for Supervision in Europe) was founded in 1997 as a union of various national associations for supervision (DGSv/Germany, MSZT/Hungary, BSO/German speaking Switzerland, ÖVS/Austria, LVSB/Netherlands). The aim of this European association is to stimulate further professionalisation and the promotion of supervision. One basis for this is the general standardisation of training and professional standards. A further aim is to encourage the exchange of information among individual members of the national associations.

A network rapidly developed on the level of ANSE by delegates of the respective organisations through work on training and other subjects. Personal contact, and the common history which emerged were important and fundamental factors here. Opportunities and occasions for first hand contacts among members of the respective national organisations were however scarce. Particularly

Verbänden fehlten jedoch entsprechende Begegnungsmöglichkeiten und –anlässe. Vor allem fehlten solche, die eine Regelmäßigkeit und Verbindlichkeit erforderten.

Aus der Suche nach entsprechenden Möglichkeiten entstand die Idee, Mitglieder von verschiedenen Verbänden zu einer Fortbildungsreihe einzuladen um ein persönliches Kennenlernen und einen fachlichen Austausch zu ermöglichen.

### **Das Projekt HASI (Hungary Austria Slovenia Italy)<sup>1</sup>**

Auf Initiative der ÖVS (Österreichischen Vereinigung für Supervision) fand 1999 ein erstes Treffen von Supervisorinnen und Supervisoren aus Ungarn, Slowenien, Südtirol/Italien und Österreich statt, bei dem die Idee einer gemeinsamen Workshopreihe vorgestellt wurde.

Das zentrale Anliegen war, daß einzelne Teilnehmer Supervisionsfälle präsentieren und dazu Supervision erhalten. Dies nannten wir Meta-Supervision. Zusätzlich sollten der Gruppenprozeß und die verschiedenen auftauchenden Themen einer gemeinsamen Reflexion unterzogen werden, um gemeinsame Supervisionsprozesse zu erleben. Anschließend sollten jeweils die dahinter liegenden Konzepte und Vorstellungen über Supervision herausgefiltert werden. Gemeinsamkeiten und Unterschiede sollten festgehalten werden.

Ein weiteres Anliegen war die regionale Vernetzung von Supervisoren. Neben der praktischen Überlegung, die Fahrtzeiten und Fahrtkosten gering zu halten, war die Einschätzung entscheidend, daß längerfristige Kontakte sich eher zwischen Nachbarn erhalten könnten

Um beide Anliegen umsetzen zu können war eine kontinu-

lacking were occasions requiring regular contact of a binding nature.

The idea of inviting members from various national associations to continuous training sessions was the result of a search of possibilities for realising personal contact and an exchange of professional information.

### **The HASI project (Hungary Austria Slovenia Italy)<sup>1</sup>**

An initiative on the part of the ÖVS (Österreichische Vereinigung für Supervision), led to a first meeting of supervisors from Hungary, Slovenia, South Tyrol and Austria, in the course of which the idea of a joint series of workshops was presented.

The main idea was for individual participants to present cases of supervision, and to be supervised while doing so. We termed this meta-supervision. In addition, group dynamics and the various ideas brought up were to be reflected upon together, in order to experience common processes of supervision. Finally, the underlying concepts and ideas of supervision were to be filtered out. Differences and common features were to be defined.

A further aim was to build up a regional network of supervisors. Besides the practical idea of minimising travelling times and expenses, it was estimated that long term contacts would be more likely to thrive between neighbours.

A continuous participation of members was an essential prerequisite in the realisation of both aims. It was a guarantee for the development of security and dependability, both essential for group development. The function of a group supervisor was defined for supervision

ierliche Teilnehmergruppe Voraussetzung. Sie sollte die für die Gruppenentwicklung notwendige Sicherheit und Verlässlichkeit garantieren. Für die Supervisionsprozesse wurde die Funktion eines Gruppensupervisors definiert, die innerhalb der Teilnehmergruppe wechselte.

Bei zwei Vorbereitungssitzungen entwickelte eine Delegiertengruppe der vier Verbände einen Umsetzungsplan, der dann nach dem ersten Workshop noch präzisiert wurde. Die wesentlichen Details dabei waren:

*Ablauf:* Eine Teilnehmergruppe von 16 Personen (4 Teilnehmer je Verband) der Verbände BGS (Italien), MSZT (Ungarn), ÖVS (Österreich) und DS (Slowenien) traf sich im Laufe von 1 ½ Jahren zu vier je drei-tägigen Workshops. Jeder Verband bestimmte einen Veranstaltungsort in seinem Land (Salgotarjan, Piran, Bozen/Bolzano, Wien).

*Verantwortlichkeiten:* Jeder Verband war einmal Gastgeber und das sogenannte "host team" für die Workshopdurchführung verantwortlich.

Ein gemischter "staff" aus den 4 Verbänden koordinierte die Gesamtentwicklung, griff auch zwischendurch wenn nötig steuernd ein und sorgte für die Evaluierung.

Ein Teilnehmer übernahm die zentrale Koordination, sorgte für den Informationsfluß und war Verantwortlicher für den ANSE Vorstand.

*Evaluierung:* Die Projektgruppe plante die Auswertung für folgende Aspekte:

- Was haben wir gearbeitet?
- Wie haben wir gearbeitet? Welche Methoden haben sich bewährt?
- Besondere Erkenntnisse aus der Arbeit.
- Empfehlungen für die ANSE
- Empfehlungen für die Projektgruppe

processes, this rotated within the participating group.

A plan of action was developed in the course of two preparatory sessions by a group of delegates, details were filled in after the first workshop. The essential details were as follows:

*Procedure:* A participating group of 16 persons (4 participants from each association) of the associations BGS (Italy), MSZT (Hungary), ÖVS (Austria) and DS (Slovenia) would meet for four three day work shops over a period of 1 ½ years. Each association would determine a meeting place in their own country (Salgotarjan, Piran, Bozen/Bolzano, Vienna).

*Responsibilities:* Each association would act as host once, the "host team" would be responsible for carrying out the work shop. A mixed "staff" comprising the four associations would co-ordinate the entire development, would also intervene if necessary by way of guidance, and would be responsible for evaluation.

One participant would take on central co-ordination, ensure the flow of information and would be responsible to the ANSE chairman.

*Evaluation:* The project group intended to evaluate the following aspects:

- What have we been working on?
- How have we been working? which methods have proved successful?
- Special realisations from this work
- Recommendations for the ANSE
- Recommendations for the project group.

*Dealing with the diversity of languages:* Hungarian, German and English were continuously used in parallel.

*Handhabung der Sprachenvielfalt:* Ungarisch, Deutsch und Englisch wurden laufend parallel verwendet. Übersetzungen wurden kollegial in einer bestimmten Abfolge organisiert. Eine professionelle Dolmetscherin für Ungarisch-Deutsch bzw. Ungarisch-Englisch wurde engagiert. In schwierigen Phasen waren Slowenisch-Englisch und Slowenisch-Italienisch hilfreiche Übersetzungsmöglichkeiten.

Im folgenden beschreibe ich meine Erfahrungen als Initiator und Verantwortlicher dieses Projekts. Die Schlußfolgerungen resultieren aus vielen Gesprächen mit den Projektteilnehmerinnen und Kolleginnen aus dem Kreis der ANSE. Andere Erfahrungsberichte von Projektteilnehmerinnen sind bereits erschienen oder in Arbeit (vgl.: Gogala-Svarc u.a. 2002). Die Erfahrungen aus dem Projekt HASI wurden bereits im Rahmen verschiedener Supervisionstagungen und –Kongresse präsentiert und reflektiert..

### **Bilder und Metaphern als interkulturelle Supervisions-sprache**

Metaphern und Bilder wurden zu einem zentralen Element der Verständigung im Rahmen des Projekts HASI. Mir schien es, als tauchten die Bilder dann auf, wenn es darum ging ein Anliegen zu verdeutlichen oder ein komplexes Thema zu fassen.

Beispielhaft sei hier ein Bild vorgestellt, das zu Beginn der Projektplanung entstand. Das Projekt sollte Fleisch und Blut auf die Knochen der ANSE bringen. Die Knochen stehen für die entstandenen Standards und Strukturen. Nach dieser ersten Phase der Verbandsgründung sollte eine lebendige Kultur der Begegnung und des Austausches unter den Supervisoren entstehen.

Interpretations were organised among colleagues in a certain sequence. A professional interpreter was hired for Hungarian-German and for Hungarian-English. Slovenian-English and Slovenian-Italian were useful means of interpretation in difficult phases.

The following is a description of my experience as initiator and person responsible for this project. The conclusions are a result of many talks with project participants and colleagues from within the ANSE. Other reports from project participants have already been published, or are in the process of being compiled (see also Gogala-Svarc et al (2002): Experiences from the HASI project have already been presented and discussed in the course of various supervision conferences and congresses.

### **Images and Metaphors as the Intercultural Language of Supervision**

Metaphors and images became a central element of communication in the course of the project HASI. It seemed to me, that images came up whenever a certain matter required clarification or to illustrate a complex issue.

An example of this would be an image which evolved at the beginning of the planning stage of the project. The project was intended to provide blood and muscle for the skeleton of the ANSE. The skeleton stands for the standards and structures which have evolved. The development of a lively culture of meeting and exchange among the supervisors was intended after this initial phase of the founding of the association.

A central metaphor which accompanied us was that of travelling. This can also be applied to the understanding

Eine zentrale Metapher die uns begleitete war die Metapher des Reisens. Diese eignet sich auch um das Projekt als Ganzes zu verstehen.

Wie bei jeder Reise verschieben sich die Perspektiven. Der Reisende selbst ist aus seiner vertrauten Umgebung gerissen, vieles zu Hause Selbstverständliche wird in der Fremde hinterfragt. Objekte oder Ereignisse erregen die Aufmerksamkeit, die in der gewohnten Umgebung gar nicht aufgefallen wären. Themen aus der persönlichen Geschichte werden aktualisiert, man wird als Zugehöriger zu einer bestimmten Nation identifiziert – das alles ist gut geeignet Nachdenkprozesse und Reflexion auszulösen und zu fördern.

Die Sprache, die man nicht oder nur bruchstückhaft kann, führt zu verschiedenen kreativen Versuchen sich zu verständigen. Zeichen, der Einsatz der Körpersprache oder das Verwenden von bildhaften Formulierungen prägen dann die Verständigung. Bei der Rückkehr von der Reise stellt sich immer wieder die Frage: Wie können wir den Zuhausegebliebenen, denen die nicht dabei waren, diese Eindrücke und Erlebnisse nachvollziehbar und einprägsam vermitteln.

Vieles von dem was Supervisoren und Supervisorinnen tun, was sie erleben, wofür sie eingesetzt werden, tritt bei der grenzüberschreitenden Europaarbeit, bei grenzüberschreitenden Supervisionsprojekten einfach viel deutlicher zu Tage.

In dieser Reisemetapher können supervisorische Interventionen so verstanden werden, als ob einer der Reisenden außerhalb der geplanten Reiseroute für ihn interessante Objekte spontan näher besichtigen wollte. Das bringt bei einer Reise den Reiseplan durcheinander, bei einer Super-

of the project as a whole.

As in every journey, perspectives change constantly. The traveller himself is removed from his familiar environment, many things which are taken as natural at home are questioned when away from home. Objects or events draw our attention, which would have gone unnoticed in a familiar surrounding. Issues from one's own personal history become relevant again, one is identified as belonging to a certain nation – all this is suited to initiate processes of reflection and consideration.

The language of which one has no or little command leads to various creative attempts to make oneself understood. Communication is marked through signs, the use of body language or the use of pictorial images. The question always arises when returning from a journey of how to convey these experiences and events to those at home who were not there.

Much of what supervisors do, what they experience, their involvement, is simply much clearer in supranational European activities, in supranational supervisory projects.

Within the metaphor of the traveller, supervisory interventions can be understood as one of the travellers who wishes to investigate objects of interest off the intended route more closely. On a journey, this would bring disarray into the itinerary, in supervision, this would mean encouraging reflection in a certain direction. Ideally, this would mean creating new awareness for a subject which has been taken for granted or has become taboo within an institution.

The common history of the four countries participating was also repeatedly brought up. Prejudice and attributions

vision soll die Reflexion in eine bestimmte Richtung ange-  
regt werden. Im Idealfall wird ein Thema, das in der betref-  
fenden Institution selbstverständlich geworden ist oder  
aber tabuisiert ist, wieder ins Gespräch gebracht.

Immer wieder wurde auch die gemeinsame Geschichte der  
vier Teilnehmerländer thematisiert. Vorurteile und Zu-  
schreibungen sind rasch zur Hand, wenn das Handeln des  
Anderen nicht verstanden wird. Schnell wird dies dem “ty-  
pischen” einer Gruppe oder Nation zugeordnet. Auch hier  
gibt es einen Effekt, den viele Reisende kennen. Im Kon-  
takt mit anderen Nationalitäten wird oft die Zugehörigkeit  
zu einer bestimmten Nation wichtig, und das in einer Vehe-  
menz und in einem Ausmaß, dessen man sich im Inland, zu  
Hause nie bewußt war. Zuhause hätte dies vielleicht sogar  
Gefühle von Peinlichkeit ausgelöst.

Gleichzeitig entstand in diesem Projekt durch den Aus-  
tausch von Supervisionsfällen, dem Zuschauen lassen bei  
der Arbeit, der Eindruck “ in die Seele des Landes zu blik-  
ken”. Gefühle von großer Nähe, sozusagen im Land mitten  
drin zu sein, waren spürbar . Der Eindruck entstand, etwas  
zu verstehen und zu sehen, was man als Tourist nicht se-  
hen würde.

Auch die Vorstellung und Konzeption von Supervision im  
europäischen Sinn, daß Supervisorinnen von außerhalb  
des Systems oder der Organisation kommen, legt die ge-  
nannte Metapher nahe. Supervisoren und Supervisorinnen  
sind Reisende zwischen unterschiedlichen Organisations-  
kulturen. Sie sind immer wieder damit beschäftigt Anschluß  
zu finden, ihnen Fremdes zu verstehen und sich verständ-  
lich zu machen. Gerade aus ihrer Rolle als Fremde, als Nicht-  
organisationsangehörige beziehen sie Autorität. Häufig  
wird auch argumentiert, dass man gerade wegen des Fremd-  
seins auch die naivsten Fragen formulieren darf und dass

are readily at hand if the other’s actions are not immediately  
understood. These are quickly ascribed to the “typical”  
features of a group or nation. Here also is an effect which  
is well known to many travellers. When making contact  
with other nationalities, belonging to a certain nationality  
gains importance, often vehemently so and to a degree of  
which one was not aware when at home. At home, this may  
even have given rise to feelings of embarrassment.

At the same time, an impression was created through this  
project, through the exchange of supervision cases,  
through being observed at work, of “gaining insight into  
the country’s spirit”. Feelings of great closeness, of being  
right in the country itself as it were, were perceptible. There  
was an impression of understanding and insight which  
would go unnoticed as a tourist.

The idea of supervision in a European sense, of supervisors  
coming from outside the system or the organisation can  
also be associated with this metaphor. Supervisors are  
travellers between different organisational cultures. They  
are always trying to make contact, to understand things  
unfamiliar to them and to make themselves understood. It  
is precisely their role as the stranger, the outsider in an  
organisation which constitutes their authority. A frequent  
argument is that it is this foreignness which permits the  
voicing of the most naïve questions, and that this is helpful  
for the respective systems of supervision.

Images and metaphors are very useful to convey diffuse  
ideas, feelings, things which cannot be explained in words.  
They are an attempt to render these diffuse ideas somewhat  
more concisely and to specify them. They seem to be a  
compromise between the need for precise verbal expression  
and description. Images and metaphors instead of clearly  
spoken words express the wish to be understood and an

dies für die jeweiligen Supervisionssysteme hilfreich sei.

Bilder und Metaphern eignen sich sehr gut um Diffuses, Erahtes, Gefühltes, nicht Sagbares doch darzustellen. Sie sind der Versuch dieses Diffuse doch etwas zu konkretisieren und zu präzisieren. Sie scheinen eine Kompromissbildung zwischen dem Bedürfnis nach exakter Ausdrucksweise und Benennung zu sein. Bilder und Metaphern statt einer klaren Sprache, stehen für den Wunsch, verstanden zu werden und für die Versuche einer Verständigung zwischen Verschiedensprachigen. Bilder machen eine Verständigung über Sprachgrenzen hinweg möglich. Auch die Erinnerung knüpft meist an Bilder oder beispielhafte Szenen an.

In Bildern zu reden und mit Bildern zu arbeiten, ist den meisten Supervisoren vertraut. Mir scheint dies eine gemeinsame Sprache der Supervisoren zu sein.

### **Supervision als Übersetzungsarbeit**

Im Rahmen des Projekts HASI griffen in bestimmten dichten, spannenden Momenten die Teilnehmerinnen auf ihre Muttersprache zurück. Das waren dann die Momente wo man slowenisch hören konnte oder wo die ungarische Kollegin, die sehr gut deutsch spricht, plötzlich nur mehr ungarisch mit ihren Delegationsmitgliedern redet.

Die Tatsache, daß zwei ungarische Teilnehmer ausschließlich ungarisch sprachen ließ keine Möglichkeit des Durchlavierens zu. Jeder Versuch etwas mitzuteilen, sei es Freude über etwas, das der Andere gesagt oder getan hatte, oder eine Absprache über das weitere Vorgehen, alles bedurfte einer Dritten. Das verhinderte Intimität oder schaffte eine intime Dreiecksituation.

attempt at communication between different languages. Images permit communication beyond language barriers. Human memory also works through links to images or relevant scenarios.

Most supervisors are familiar with working and speaking in images. It seems to me, that this is the common language of supervisors.

### **Supervision as Interpretation Work.**

In the course of the HASI project, the participants fell back into their own language during particularly intense and exciting moments. These were the moments when Slovenian was heard, or when the Hungarian delegate, who speaks extremely good German, suddenly conversed with her delegate members only in Hungarian.

The fact that two Hungarian members spoke only Hungarian permitted no moments of simply manoeuvring through. Each attempt to make something clear, whether it be happiness at something the other has said or done, or planning of further steps, everything required a third party. This either prevented intimacy or produced an intimate threesome.

The value of a good interpretation became apparent through Olga, the professional interpreter for Hungarian-German and Hungarian-English. She became a "special group member". We had the feeling that she was not just interpreting words, but also contributing to intercultural understanding, and greatly enriched our group with her narratives, which she told in between. In view of this, she seems to me when looking back to have taken on the function of a tour guide, who managed to bridge speechlessness and lack of understanding.

Durch Olga, die professionelle Dolmetscherin für Ungarisch-Deutsch und Ungarisch-Englisch wurde der Wert einer guten Übersetzung deutlich. Sie wurde ein "Gruppenmitglied der besonderen Art". Wir hatten das Gefühl, dass sie nicht nur die Worte übersetzt, sondern zur Kulturverständigung beiträgt und durch ihre Erzählungen zwischendurch unsere Gruppe enorm bereichert. Im Rückblick erscheint sie mir deshalb wie eine Reisebegleiterin, die Sprachlosigkeit und Unverständnis überbrückte.

Wir entwickelten zusätzlich noch ein System von kollegialer Übersetzung mit einer bestimmten Abfolge. Dadurch entstanden Untergruppen und alle Prozesse verlangsamt sich. Dieses Verlangsamen ist eine Chance gerade für Supervision. Es entsteht Zeit zum Nachdenken und genaues Hinhören. Das Risiko dabei ist, dass der Ablauf als langatmig und fade erlebt wird.

Die Herausforderung für die konsekutiven Übersetzer, die immer wieder zusammenfassend übersetzen, ist, das Wesentliche auszusagen. Vor allem wenn es spannend wird erhöht sich das Tempo der Redenden. Die Übersetzer werden dann häufig vergessen und müssen lautstark den Prozess unterbrechen, um noch sinnvoll übersetzen zu können. Wenn inzwischen wegen einer treffenden Bemerkung gelacht wurde, so ist dieser Prozess im Nachhinein kaum so zu übersetzen, dass auch die Anderssprachigen die gleiche Erfahrung von Spannung und Erheiterung erleben. Eine simultane Übersetzung, die in der Dynamik mitgeht, wäre hierbei ideal.

Auch dieser Vorgang erinnert mich an Supervision. Der Supervisor oder die Supervisorin ist im Arbeitsalltag der Supervisanden nicht live dabei, sondern bekommt auch schon eine Art Übersetzung präsentiert, wenn Szenen aus dem Arbeitsalltag erzählt werden.

In addition, we developed a system of interpretation among colleagues with a certain sequence. Sub groups came into being through this, and all processes slowed down. This slowing down is a chance particularly for supervision. As a result of this, there is time for thinking and attentive listening. The risk is, that the process is experienced as long winded and boring.

The challenge for the consecutive interpreters, who always rendered a summary, is to present the essential facts. The speakers increase their speed of speaking during particularly exciting moments. The interpreter is then completely forgotten, and has to loudly interrupt the process in order to be able to give a feasible interpretation. If in the meantime anyone has laughed at a witty comment, it is hardly possible to render this accurately afterwards so that those of different native tongue can experience the same feeling of excitement and gaiety. Simultaneous interpretation, which accompanies the dynamics of the process, would be ideal here.

This process is also reminiscent of supervision. The supervisor is not present in the daily working situation of the supervisees, he or she is already being presented with a sort of interpretation, when scenes from everyday life are being related.

Not being able to understand other members' languages generally encourages paranoia within groups. I have experienced this in many different forms and to various degrees also in ANSE meetings and in the HASI project. The stranger the situation and the less familiar the personal relationships, which would otherwise be able to convey security, the more threatening the non comprehension of a language can become.



Die Sprache anderer Mitglieder nicht verstehen zu können, fördert generell die Paranoia in Gruppen. Diesen Vorgang erlebte ich in unterschiedlicher Form und unterschiedlichem Ausmaß auch bei ANSE Treffen und beim Projekt HASI. Je fremder die Situation und je weniger vertraut die persönlichen Beziehungen sind, die Sicherheit geben könnten, umso bedrohlicher kann das sprachliche Nichtverstehen werden.

Zwei Wege sind im Umgang mit diesem Phänomen hilfreich. Entweder wird die Sprache des Anderen erlernt oder es werden Dolmetscher eingesetzt. Bei Dolmetschern ist das Vertrauen, dass sie exakt übersetzen und keine eigenen Absichten verfolgen, besonders wichtig.

Die entlastende Funktion von Supervision kann man als Übersetzungsarbeit verstehen. Supervisoren und Supervisorinnen unterstützen bei dem Versuch zum Beispiel einem Konflikt oder einer Handlung eine neue Bedeutung zu geben. Bestimmte Phänomene in einer Organisation können als Ausdruck des inhaltlichen Schwerpunktes dieser Organisation verstanden werden. Persönliche Belastungen wiederum können als Auswirkungen von Organisationsdynamiken erkannt werden.

Die Supervisandinnen und Supervisanden lernen in der Supervision eine andere Sprache. Es kann die Sprache einer anderen Berufsgruppe sein, die Sprache einer anderen Abteilung, die Sprache der Organisation, die Sprache der Kunden. Das Verstehen lernen meiner Reaktionen eröffnet neue Kommunikationsmöglichkeiten.

Die Frage der Sprache thematisiert in hohem Maße die Frage nach der eigenen Identität. Dieses Thema ist besonders als Frage der beruflichen Identität vielfach behandelt worden. Besondere Bedeutung hat es in der Supervisions-

There are two ways which can help to deal with this phenomenon, either to learn the language in question, or to use an interpreter. With interpreters, it is important that they are trusted to be interpreting accurately and not pursuing any objectives of their own.

The relieving function of supervision can be understood as interpretation. Supervisors give support in the attempt to assign new meaning to a conflict for instance, or a particular action. Certain phenomena within an organisation can be understood as an expression of the main field of this organisation. Personal strain on the other hand can be taken to be the effects of organisational dynamics.

Supervisees learn a new language through supervision. This could be the language of a different professional group, the language of a different department, the language of an organisation, the customers' language. Learning to understand my own reactions opens up new means of communication.

The question of language brings up to a large extent the question of one's own identity. This subject has often been dealt with especially as a question of professional identity. It has special significance in the training of supervisors within supervision-on-supervision, in the matter of professional biography. Which professional languages am I familiar with? What do I have to learn in the way of new languages for my activities as supervisor? (Tatschl, 1998)

In the work of intercultural teams, it is not only linguistic comprehension which is vital for the ability to work and the quality of the results, but also the understanding of certain actions, attitudes and reactions of others.

ausbildung innerhalb der Lehrsupervision, wenn es um die Berufsbiographie geht. Welche Fachsprachen sind mir vertraut? Was an neuer Sprache muss ich mir aneignen für meine neue Tätigkeit als Supervisor? (Tatschl 1998)

Bei der Arbeit von interkulturellen Teams ist nicht nur das sprachliche Verstehen, sondern auch das Verstehen bestimmter Handlungen, Haltungen und Reaktionen des Anderen für die Arbeitsfähigkeit und die Qualität der Arbeitsergebnisse wichtig.

Im Rahmen der ANSE Arbeit und der grenzüberschreitenden Projektarbeit von Supervisorinnen und Supervisoren ist der Umgang mit der Vielsprachigkeit ein permanentes Thema. Die Fragen "Welche Sprache wird wann verwendet?" und "Was wird wann, in welchem Umfang übersetzt?" sowie "Wer übersetzt?" führen immer wieder zu Diskussionen. Mit der Erweiterung der ANSE kommen eine Vielzahl von Sprachen herein. Die Übersetzungsarbeit muß hier gut geplant sein, wenn alle sich in ihrer Muttersprache ausdrücken können sollen.

Ein Arbeitskreis der ANSE (Bozen 2001), der sich mit diesem Thema beschäftigte, kam zu folgender Erkenntnis: "Englisch ist der Schlüssel zu Europa, die Muttersprache ist der Schlüssel zur Seele".

#### **.Der Supervisor in seiner Rolle als Fremder und Gast**

"Die Berührungspunkte waren deutlich zu spüren - trotz freundlicher Begrüßung und offensichtlicher Herzlichkeit. Keiner wusste aber, was uns erwarten würde, wie wir uns verständigen würden, rein sprachlich, aber noch mehr, was die fachliche Diskussion und die supervisorische Arbeit anlangte, ob und wie sich das Experiment entwickeln würde". So beschreibt Konrad Willeit seine Erfahrungen als

In the course of ANSE work and supranational project work, dealing with linguistic diversity is a permanent issue. The question "Which language is to be used on what occasion?" and "What is to be interpreted, when, and to what extent?", as well as "Who will interpret?" repeatedly led to discussions. As a result of ANSE's enlargement, a number of new languages will also be incorporated. The work of interpretation must be well planned, if all are to be able to express themselves in their native tongue.

One ANSE study group (Bolzano, 2001), which dealt specifically with this problem, reached the following conclusion: "English is the key to Europe, the mother tongue is the key to the soul."

#### **The Supervisor in his Role as Stranger and Guest**

"Fear of contact came across perceptibly – in spite of the warm welcome and apparent friendliness. No one knew what expected us, how we would communicate as far as language was concerned, or, regarding the professional discussion and supervisory work, if and how this experiment would develop." This is how Konrad Willeit describes his experience as "stranger" during the first workshop in Salgotarjan (Willeit 2002).

It is characteristic of European supervision, to have someone come in from outside into a team or an organisation. Or, the other way round, the members of an organisation come to see someone outside the system. In those organisations with internal supervisors, larger ones as a rule, great care has to be taken to position the supervisors outside the general hierarchy in the form of staff groups. This also characterises the European idea of supervision. According to the dictionary, the original meaning of the word foreign is first and foremost "far

“Fremder” beim ersten Workshop in Salgotarjan (Willeit 2002).

Es ist das Markenzeichen von europäischer Supervision, daß jemand von außen in ein Team oder in eine Organisation kommt. Oder umgekehrt gehen die Organisationsmitglieder zu jemandem der außerhalb des Systems ist. Dort wo Supervisoren innerhalb einer, in der Regel großen, Organisation als interne Supervisoren angesiedelt sind, wird genau darauf geachtet, daß sie außerhalb der Hierarchie als Stabsstellen verortet sind. Dies kennzeichnet auch das europäische Verständnis von Supervision.

Das Wort fremd bedeutet ursprünglich, laut Duden “entfernt”, dann “unbekannt, unvertraut”. Der Fremde wird noch in neuerer Zeit mit dem Gast gleichgesetzt (Fremdenbuch, Fremdenverkehr). Dieses Wort geht auf die indogermanische Wurzel *ghostis* zurück, das “Fremdling” bedeutet, aus dem sich aber auch Wörter wie *hostis* – der Feind und Gegner ableiten. “Die Einstellung zum Fremdling, die freundlich aufnehmende wie die feindlich abweisende, spiegelt sich in den Bedeutungsverhältnissen dieser Wortgruppe wider. Erst seit dem ausgehenden Mittelalter, als das Bürgertum bewußt Gastfreundschaft zu üben begann, erhielt das Wort seinen ehrenden Sinn.” (Duden 1989)

Mir fällt auch ein Zitat eines Ethnologen ein, unter welchem Blickwinkel Fremde gesehen werden. “Was wollen die Fremden, entweder wollen sie unsere Frauen rauben oder unser Land für einen späteren Überfall auskundschaften.” (unbekannte Quelle)

Sehr schön beschreibt der Ethnopschoanalytiker Fritz Morgenthaler die Möglichkeiten, die das bewusste Ansprechen der Rolle des Fremden ermöglicht: “Als ich erstmals in den Vereinigten Staaten war, machte ich eine neue Erfahrung. Ich bezog in New York ein kleines Zimmer in

away”, then “unknown, unfamiliar”. In recent times, the foreigner has been placed on one level with the guest (guest book, tourism). This word derives from the indogermanic original *ghostis*, meaning “stranger”, although other derivatives are words such as *hostis*- the hostile and enemy: “The attitude to strangers, both friendly and welcoming as well as hostile and dismissive, are reflected in the meanings of this group of words. The word did not achieve it’s honourable meaning until the late middle ages, when the middle classes deliberately began to practise hospitality. (Dictionary 1989).

I am also reminded of a quote by an ethnologist, concerning the attitude to strangers: “What are strangers after, they either want to rob our women, or investigate our land for an invasion later on.” (unknown source).

The ethnopschoanalyst Fritz Morgenthaler very nicely describes the possibilities which are opened up by deliberately addressing the role of the stranger: “When I visited the United States for the first time, I had a completely new experience. I moved into a small room in a Puerto Rican hotel in New York. In the mornings, I wanted to drink a coffee in the drug store on the other side of the street. I went to the bar. Most people were drinking their coffee standing up and were reading newspapers. I looked about attentively, in order to catch the waiter’s attention, who was attending to business behind the bar. The man looked at me, pushed his lower lip slightly over his upper lip and lifted his chin. I recognised the gesture as a sign, and called out to him: “A coffee please... without sugar and a little milk only.” There was a short rattling and clattering of plates, cutlery and machines. In front of me, between my neighbours’ newspapers, was a cup of light brown coffee, with sugar. In the days that followed, all my attempts to get what I wanted failed. The waiter turned away after the word coffee, even before I had finished my sentence

einem puertoricanischen Hotel. Am Morgen wollte ich jeweils im gegenüberliegenden Drug-Store einen Kaffee trinken. Ich stellte mich an die Bar. Die meisten Leute tranken den Kaffee stehend und lasen ihre Zeitung. Aufmerksam schaute ich aus, um dem Blick des Kellners zu begegnen, der hinter der Theke das Geschäft betrieb. Der Mann richtete seinen Blick auf mich, schob die Unterlippe leicht über die Oberlippe und hob das Kinn. Ich erkannte die Geste als Zeichen und rief ihm zu ‚A coffee please...without sugar and a little milk only‘. Kurzes Gerassel und Geklapper von Geschirr, Besteck und Maschinen. Vor mir, zwischen zwei Zeitungsblättern meiner Nachbarn, stand ein Glas mit hellbraunem , gezuckertem Kaffee. In den folgenden Tagen scheiterten alle meine Versuche, mich durchzusetzen. Nach dem Wort ‚coffee‘ wandte sich der Kellner ab, noch bevor ich meinen Satz vom Zucker und Milch zu Ende gesprochen hatte, und das immer gleiche Getränk stand vor mir. Dann fiel mir eines Morgens ein, daß ich anders vorgehen könnte. Als der Kellner mich bedienen wollte, sagte ich laut und deutlich: ‚Look, I am a foreigner‘. Die Wirkung war verblüffend. Die Leute neben mir schauten von der Zeitung auf und betrachteten mich, während der Kellner etwas ratlos wartete, was ich jetzt sagen würde. Es entstand eine Ruhepause, und mir war, als stünde ich auf einem Hügel und schaute in eine weite Ebene vor mir. Ich sagte: ‚I am not American, you know. I would like to have a coffee without sugar and a little milk only.‘ ‚Of course, Sir‘, antwortete der Kellner. Der Mann neben mir legte die Zeitung zur Seite und begann ein Gespräch. Er wollte wissen, woher ich kam und ob mir die Vereinigten Staaten gefielen. Ein Glas mit dunklem, ungezuckertem Kaffee stand vor mir.

‚Look, I am a foreigner‘ wurde zu meiner Devise in den Vereinigten Staaten. Das Zauberwort belebte in zahlreichen Situationen meinen Kontakt zu den Fremden. Ich erhielt Informationen die ich sonst nie bekommen hätte. Im

about the sugar and the milk, and I always ended up with the same drink. One morning, I realised that I could go about the matter differently. As the waiter turned to serve me, I said loudly and clearly: Look, I am a stranger.” The effect was stunning. People looked up from their papers and observed me, while the waiter stood somewhat helplessly and waited for me to continue. There was a lull, and I felt as if I were standing on a hill and looking down into a plain. I said:” I am not American, you know. I would like to have a coffee without sugar and a little milk only.” ”Of course, sir”, the waiter answered. The man next to me put down his newspaper, and started a conversation. He wanted to know where I came from, and whether I liked the United States. There was a cup of dark, coffee in front of me, with no sugar.”

”Look, I am a stranger” became my catch phrase in the Unites States. Those magic words did much to enliven my contact to strangers in numerous situations. I got hold of information, which I would never have got otherwise. Basically they were not magic words, but an expression of confrontation with myself. I do not want to be like all the others. I am setting myself apart, and am myself, someone different to the person I was way back, when I had adapted myself as a child in Paris, equalised and identified myself, in order to become by imitation someone who feels secure within someone else’s skin.” (Morgenthaler 1984).

A frequent argument for the necessity of supervisors coming from outside, is the lack of blindness to internal processes. On the other hand, there have also been repeated discussions of whether it is possible to work for two or three years with the same supervisee, or might it even be four years? Behind all this there is always the challenge of remaining ”stranger” to a great enough extent to be able to maintain the supervisory effect.

Grunde genommen war es kein Zauberwort, sondern der Ausdruck der Konfrontation mit mir selbst. Ich will nicht sein wie der andere. Ich grenze mich ab und bin ich, ein anderer als der, der ich war, als ich mich in Paris als Kind angepaßt, angeglichen, identifiziert hatte, um imitierend zu dem zu werden, der sich im Gewande der anderen sicher weiß.“ (Morgenthaler 1984)

Häufig wird als Argument dafür, warum der Supervisor von außen kommen müsse, die noch nicht vorhandene Betriebsblindheit angeführt. Umgekehrt gibt es auch immer wieder Diskussionen darüber, ob man zwei Jahre oder drei Jahre mit den gleichen Supervisanden arbeiten dürfte, oder könnten es gar vier Jahre sein? Dahinter steht immer die Herausforderung, genug “Fremder” zu bleiben um entsprechende supervisorische Wirkung zu behalten.

Der Spruch “der Prophet gilt nichts im eigenen Land”, benennt auch das Phänomen, dass einem Fremden Möglichkeiten gegeben werden, die ein Einheimischer nicht hat – etwas auszusprechen, das sonst keiner anspricht. Gleichzeitig hat diese Rolle auch ihre Tücken. Von Gästen wird erwartet, daß sie sich anpassen, sich höflich verhalten, dem Gastland Respekt zollen. Gleichzeitig soll der Fremde auch Abwechslung bringen und etwas zur Unterhaltung beitragen. Als Supervisoren sollen sie Entlastung und Problemlösung mitbringen.

Supervisoren sind oft unbequeme Gäste, die vielleicht darüber reden, dass kalte Suppe serviert wurde, nachfragen wer denn für die Küche zuständig sei und wie überhaupt die Zubereitung erfolge. Dabei muß der richtige Ton gefunden werden, damit dies alles nicht als Beschwerde und Beleidigung empfunden wird. Und wenn zur falschen Zeit zu viele Tabus angesprochen werden, dann werden die Supervisoren auch rasch abserviert. So ist es manchmal ein Seiltanz zwischen dem was in der systemischen Thera-

The proverb “The prophet is not without honour save in his own country” also addresses the fact that a stranger has possibilities which a native would not have – to address matters which would otherwise be ignored. There are however dangers in this role. Strangers are expected to adapt, to behave politely, to respect the host nation. At the same time, the stranger is also expected to bring variety into life and to amuse. As supervisors, they are expected to relieve and provide solutions.

Supervisoren sind oft unangenehme Gäste, die vielleicht darüber reden, dass die Suppe kalt war, fragen wer für die Küche verantwortlich ist, und wie die Suppe in der ersten Place zubereitet wurde. Es ist wichtig den richtigen Ton zu finden, um zu verhindern das dies als Beschwerde empfunden wird. Wenn außerdem zu viele Tabus zu falschen Zeiten angesprochen werden, werden Supervisoren schnell abgedient. Es muß eine sorgfältige Balance zwischen dem was als “störend” in der systemischen Therapie beschrieben wurde, und der notwendigen Anpassung, um von einem System akzeptiert zu werden.

Strangeness is also attributed with a further dimension with the definition of supervision as a profession in it’s own right. The supervisor “estranges” himself from his original profession or vocation. He develops an additional, new identity. He may for instance be a social worker by profession, but, in an organisation where he is acting as supervisor for social workers, he will be a stranger in his position as supervisor. His experience as social worker and his understanding for specific problems will be vital for the process of supervision. At the same time however, he must maintain a critical distance, in order to serve the system as a whole.

pie mit "verstören" beschrieben wurde und der notwendigen Anpassung, um von einem System akzeptiert zu werden.

Eine weitere Dimension gewinnt das Fremdsein mit der Definition von Supervision als eigene Profession. Der Supervisor "entfremdet" sich seinem Ursprungsberuf oder Grundberuf. Er entwickelt eine zusätzliche, neue Identität. So ist er dann, obwohl sein Grundberuf vielleicht Sozialarbeiter ist, in einer Einrichtung in der er Sozialarbeiter supervidiert, als Supervisor ein Fremder. Seine Erfahrungen als Sozialarbeiter und sein Verständnis für berufsspezifische Problemstellungen sind wichtig für den Supervisionsprozess. Gleichzeitig gilt es aber kritische Distanz zu halten um dem Gesamtsystem zur Verfügung zu stehen.

### **Meta-Supervision - Gemeinsamkeiten und Unterschiede erleben**

Sehr einprägsam ist mir der Beginn der einzelnen Supervisionssitzungen in Erinnerung. Alleine die Tatsache, daß sich jemand in die Mitte des Kreises setzte, um eine Supervision zu präsentieren, veränderte die Stimmung im Raum. Die Blicke konzentrierten sich auf die Gruppe in der Mitte (Supervisand und Supervisor). Der Außenkreis rückte näher, um die jeweiligen Übersetzungen auch gut hören zu können. Gespannte Erwartung war spürbar. Egal welches Supervisionssetting gewählt wurde, jedesmal wurde es "persönlich", jedesmal berührte die im Außenkreis Sitzenden die Lebendigkeit der Supervisionssitzungen. Andererseits wurde es auch als irritierend erlebt, wenn die Lebendigkeit ausblieb und der Eindruck einer Inszenierung, ohne diesen ungeplanten Überraschungsmoment, entstand.

### **Meta supervision – Experiencing Common features and Differences**

I have a particularly clear recollection of the beginning of the supervision sessions. Merely the fact that someone was positioning himself in the centre of the circle to present a case of supervision changed the atmosphere in the room. Looks centred on the group in the middle (supervisor and supervisee). The outer circle moved in more closely in order to be able to follow the interpretations better. Excited expectation was tangible. No matter what type of supervisory setting was chosen, it became "personal" every time, the vividness of the supervisory sessions touched those in the circle every time. On the other hand, it was found irritating when vividness was lacking, or the impression of an act was given, without the unforeseen moment of surprise.

These meta-supervisions were the highlights in our workshops, and always triggered numerous follow-up discussions or questions. I repeatedly had the impression of being able to understand something of the respective country and its social situation, to have gained insight into that country's spirit.

Although it is usually the foreigners who tell interesting tales, in this case it is the foreigners who are treated with tales by the "locals". I sometimes had the impression, that more happened, and more was said than was intended originally. The momentum of surprise could be clearly perceived.

The greatest challenge during the first two workshops, was to grant the meta supervisions space. On the one hand, there was a curiosity for information about the host's home country, about the history and situation of the

Die Meta-Supervisionen waren gewissermaßen die “highlights” in unseren Workshops und lösten jeweils eine Fülle von Folgediskussionen oder Fragen aus. Immer wieder hatte ich den Eindruck, jetzt vieles vom Land und seiner Sozialsituation zu verstehen, einen Blick in die Seele des Landes getan zu haben.

Wenn es üblicherweise die Fremden sind, die interessante Geschichten erzählen, so wurden hier die Fremden von den “Einheimischen” mit Geschichten beschenkt. Manchmal hatte ich den Eindruck, daß mehr geschah und mehr gesagt wurde, als geplant war. Der Moment der Überraschung wurde spürbar.

Die größte Herausforderung in den ersten beiden Workshops war, diesen Meta-Supervisionen Raum zu geben. Einerseits gab es den Wunsch nach Information über das Gastgeberland, über die Geschichte und Situation der jeweiligen Supervisionsverbände und die Ausbildungssituation. Andererseits war da der Anspruch, Supervisions-szenen zu erleben. Dies war aber nur eine Seite des Konflikts. Die andere stellte sich so dar: Das “host team” hatte ein fix durchgeplantes Programm erarbeitet. Neben den Arbeitszeiten waren auch die Inhalte festgelegt. Mich erinnerte das an eine Seminarplanung, die Ordnung und damit auch Sicherheit vermittelt. Der Anspruch, daß Supervisionsfälle und Meta-Supervisionen, im Mittelpunkt des Workshops stehen sollten produzierte einen Konflikt. Dieser wurde in den “staff” Sitzungen thematisiert. Angesprochen wurde der Konflikt von den “Fremden”. Diese forderten nämlich die Meta-Supervisionen ein.

Rückblickend erscheinen mir diese Situationen wie Schlüsselszenen. Das Risiko, die Gastgeber vor den Kopf zu stoßen, indem ihre Planung nicht entsprechend gewürdigt würde, war groß. Die Frage nach dem Kontrakt tauchte auf, wer denn was festgelegt hätte und ob es das auch

respective associations of supervision, and the training situation. On the other, there was the demand to experience supervisory situations. This was however only one side of the conflict. The other presented itself as follows: The “hosting team” had prepared a thoroughly planned programme. Besides the working hours, the contents were also decided upon. This reminded me of seminar planning, which conveys order and therefore also security. The demand, that supervision cases and meta supervisions should occupy a central position in the workshop, resulted in a conflict. This was dealt with in the “staff” conferences. The conflict was approached by the “foreigners”, they were the one who demanded the meta supervisions.

Looking back, these seem to me to have been the key situations. The risk of offending the hosts by not granting their plans due respect, was great. The question of the contract cropped up, who was responsible for these decisions, and whether this was also set down in writing. The point of the entire enterprise was discussed, and, as I felt, also doubted. I felt the entire matter to be a balance between interference and placing demands, thereby taking the risk of threatening the enterprise as a whole, and the attempt to make the matter, meta supervision that is, comprehensible, and to make this a common experience.

It was the success of this balancing act which caused us to progress further, which encouraged motivation to continue in spite of the communication difficulties. In the general estimation of the participants, the meta supervisions were the heart of the project.

Besides the common features, differences in the understanding of supervision became apparent. This applied to members within an association as well as among the associations themselves. This may be due on the one

in Schriftform gäbe. Der Sinn des ganzen Unternehmens wurde thematisiert und in meinem Erleben auch in Frage gestellt. Ich erlebte das Ganze als einen Balanceakt zwischen Einmischen und Forderungen stellen, mit dem Risiko das Unternehmen selbst zu gefährden, und dem Versuch das Anliegen, nämlich Meta-Supervision zu machen, verständlich zu machen und damit zu einem gemeinsamen Erleben zu kommen.

Das Gelingen dieses Balanceaktes war es, was uns gemeinsam weiterbrachte, was die Motivation förderte, trotz aller Schwierigkeiten der Verständigung weiterzumachen. Die Meta-Supervisionen waren, so die allgemeine Einschätzung der Teilnehmerinnen, das Herzstück des Projekts.

Neben allem Verbindenden wurden die Unterschiede im Supervisionsverständnis sichtbar. Dies galt für Mitglieder des gleichen Verbandes, aber auch für die verschiedenen Verbände. Dies mag einerseits an den unterschiedlichen Ausbildungsträgern liegen und den Konzepten und Traditionen die sie mitbringen. Die ersten Supervisionsausbildungen in Südtirol, Ungarn und Slowenien wurden von deutschen oder niederländischen Ausbildern und Instituten durchgeführt. In Slowenien und Ungarn kommt auch wesentlich mehr skandinavische und anglosächsische Supervisionsliteratur zum Einsatz als dies in Österreich der Fall ist. Andererseits können Unterschiede auch aus der Geschichte des Landes und seiner Traditionen erklärt werden.

Zwei Themenkomplexe sind es, die besonders auffallen: Das Verhältnis von großen Organisationen und kleinen Gruppen, sowie das Verhältnis von Planwirtschaft und Selbstorganisation

hand to different training institutions, and their inherent concepts and traditions. Initial training for supervisors in South Tyrol, Hungary and Slovenia was carried out by German or Dutch trainers and institutions. There is far more use of literature from Scandinavia or Anglo Saxon regions than is the case in Austria. On the other hand, differences could be explained by the country's history and its traditions.

There are two subject complexes which draw particular attention: The relationship between large organisations and small groups as well as the relationship between planned economy and self organisation.

### **Large Organisations and Small Groups**

Experience with large organisations and systems (party organisations, state and clerical organisations) in the history of the respective country influence present perception. An essential factor which determines how organisations are assessed today is whether state structures provided safety and security, or whether they are linked to repression and discrimination. On the other hand, this is also connected to the significance and meaning of family systems and clan structures. For supervision, this raises the question of whether organisational dynamics as such are perceived and discussed, and how they are assessed.

These differing backgrounds clash in international, European co-operation of supervisors. Differing practice became apparent in the course of the supervisory examples which were presented. The majority of supervision cases in Austria are team supervisions. Group supervision holds a central position in Hungary and Slovenia. Team supervision or concepts of organisational supervision are



## Große Organisationen und kleine Gruppen

Die Erfahrungen die mit großen Organisationen und Systemen (Parteiapparate, staatliche und klerikale Organisationen) in der Geschichte des jeweiligen Landes in der Vergangenheit gemacht wurden, prägen die heutige Wahrnehmung. Ob die staatlichen Strukturen Schutz und Sicherheit gegeben haben, oder ob mit ihnen eine Erfahrung von Unterdrückung und Diskriminierung verbunden ist, ist ganz wesentlich dafür, wie Organisationen heute bewertet werden. Verbunden damit ist im Gegenzug die Wichtigkeit und Bedeutung von Familiensystemen und Clanstrukturen. Für die Supervision bedeutet das die Frage, inwieweit Organisationsdynamiken als solche wahrgenommen und thematisiert werden und wie sie bewertet werden.

In der grenzüberschreitenden, europäischen Kooperation von Supervisoren treffen diese unterschiedlichen Hintergründe aufeinander. Anhand der vorgestellten Supervisionsbeispiele wird eine unterschiedliche Praxis sichtbar. Der überwiegende Teil der Supervisionen in Österreich sind Teamsupervisionen. In Ungarn und Slowenien hat Gruppensupervision einen zentralen Stellenwert. Teamsupervisionen oder Konzepte von Organisationssupervision sind vergleichsweise selten anzutreffen. Diese Tatsache bringe ich mit den Entwicklungen des letzten Jahrzehnts in Verbindung. Nach einer langen Zeit der Kollektivität, der großen Parteiapparate und des dominanten kommunistischen Systems ist der Wunsch nach Individualität enorm hoch. Gruppensupervisionen basieren auf der Freiwilligkeit der Teilnehmer, auch wenn es von Seiten mancher Dienstgeber klar ausgesprochene Erwartungen an eine Supervisionsteilnahme gibt. Die Gruppe kann man wechseln, ein Team nicht, denn das würde einen Wechsel des Arbeitsplatzes bedeuten. Der Bedeutung von Gruppen in der kommunistischen Ära nachzugehen wäre inter-

comparatively rare. I feel that this has something to do with the developments of the last decade. There is a great desire for individuality after the long period of collectivism, of large party machines and the communist system. Group supervisions base on the participants' own free will, although some employers voice clear expectations from the participation in supervision. A group is interchangeable, a team is not, as this would mean changing the workplace. It would be interesting to research into the significance of groups during the communist era, in order to be able to understand the focussing on group supervision. Groups definitely form a counterpart to the organisation. The hierarchy is clear. It only consists of the supervisor and supervisee. Apart from that, there is equality to a large extent. Groups are a good possibility of giving strength and gaining security in times of rapid change.

Group supervisions fulfil two functions in this case:

### *Group supervision as a space for personal learning*

A basic principle behind supervision is to reflect upon what has been done, experienced, thought and felt. Memories resurface through an exchange within the group and new aspects crop up. Supervision can also be understood as the creation of an atmosphere of experience and reflection. In meeting up with other people, various processes, dynamics and the culture of a team or an organisation can be experienced first hand and become apparent. Newly gained insights strengthen and support the individual persons in their respective everyday working life.

### *Continuity of persons*

The certainty of meeting up within a certain period of time provides security, orientation and binding duty. Continuity on the part of the participants in supervision is important

essant, um die Fokussierung auf Gruppensupervisionen besser zu verstehen.

Gruppen bieten jedenfalls ein Stück Gegenwelt zur Organisation. Die Hierarchie ist eindeutig. Sie besteht nur zwischen Supervisor und Supervisanden. Ansonsten herrscht ein hohes Maß an Gleichheit. In Zeiten großer Veränderungen und Unsicherheit sind Gruppen eine gute Möglichkeit Kraft zu schöpfen und Sicherheit zu gewinnen.

Die Gruppensupervisionen erfüllen dann vor allem zwei Funktionen:

*Gruppensupervision als Raum für persönliches Lernen*  
Getanes, Erlebtes, Gedachtes und Gefühltes zu reflektieren ist das Grundkonzept von Supervision. Im Austausch in der Gruppe werden Erinnerungen wieder belebt und es tauchen neue Aspekte auf. Supervision kann auch verstanden werden als das Schaffen und Gestalten eines Erlebnisraumes und Reflexionsraums. Beim Zusammentreffen von Personen werden verschiedenen Abläufe, Dynamiken und die Kultur eines Teams oder einer Organisation aktuell erlebbar und sichtbar. Die neu gewonnenen Einsichten und Erfahrungen stärken und stützen die einzelnen Personen in ihrem jeweiligen Arbeitsalltag

#### *Kontinuität der Personen*

Die Gewißheit, sich über einen bestimmten Zeitraum hinweg zu treffen, schafft Sicherheit, Orientierung und Verbindlichkeit. Die Kontinuität der Teilnehmer an der Supervision ist wichtig für die Arbeitsfähigkeit.

#### **Planwirtschaft und Selbstorganisation**

Die oben genannten Konflikte zwischen geplantem Ablauf und Life-Supervisionen können auf der Ebene der Grup-

for the ability to work.

#### **Planned Economy and Self Organisation**

The conflicts mentioned above between the planned procedure and live-supervisions can be explained on the level of group dynamics (Tuckman 1965). In view of history and the collective experience, that everything was planned centrally and independent initiative was risky, another issue should also be mentioned: the tension between planned economy and self organisation. In other words: everything is planned beforehand to such an extent, that nothing or hardly anything unforeseen can occur. In such systems, unplanned events can only exist and survive in niches.

A key scene regarding this matter was a report given by Hungarian colleagues. Group supervision was offered for the first time in a particular region. As is the case with many other methods, supervision was also imported from Western Europe. After a lengthy period of group supervision, the teachers began to question working processes in their own schools. This generated irritation and offence. This was not what supervision was expected to be.

An image which came up in this first workshop in the course of reflections following a live supervision also clarified this conflict between expectations and actual experience. Supervision was compared to the winged horse Pegasus. We remembered that the winged horse also serves as logo for petrol stations. The group's associations developed in the direction that what had in fact come was a Trojan horse, not a gleaming Pegasus. The men hidden inside would emerge during the night and cause all kinds of havoc. The

pendynamik erklärt werden (Tuckman 1965). Mit dem Blick auf die Geschichte und die kollektiven Erfahrungen, daß alles zentral geplant wurde und Eigeninitiative riskant war, kommt noch ein anderer Themenkomplex zu Tage: das Spannungsverhältnis von Planwirtschaft und Selbstorganisation. Anders gesagt: alles wird so vorausschauend geplant, daß nichts oder nur wenig Unvorhergesehenes geschehen kann. Ungeplantes kann in solchen Systemen am ehesten in Nischen entstehen und überleben.

Eine Schlüsselszene diesbezüglich war ein Erfahrungsbericht ungarischer Kollegen: In einer Region wurde nicht beherrschbare Vorgänge, das System von innen heraus zerstören könnten. Die "Wende" der kommunistischen Systeme ist denn auch weniger durch Druck von außen zustande gekommen, sondern war vielfach das Ergebnis innerer Prozesse. Gezielte Unterstützungen von außen für einzelne Projekte hatten dabei allerdings oft eine wichtige Funktion. Georg Soros mit seinem Konzept der "offenen Gesellschaft" setzte bei seinen Unterstützungen eben auch auf die Kräfte der Selbstorganisation.

In diesem Moment hatten wir jedenfalls den Eindruck, etwas davon zu verstehen wie Supervision wirkt und welche Kräfte durch Selbstreflexion frei werden können. Die Kraft und Leichtigkeit des Pegasus kann sich wohl dann entfalten, wenn auch die Beschäftigung mit den "Schatten der Nacht", den unbewußten, dunklen und unangenehmen Seiten erfolgt.

Was hier in den Vordergrund rückt und als konflikthaft erlebt wird, ist das Verständnis von Supervision als Anleitung und Förderung von Selbstreflexion mit dem Ziel der Erhöhung der Selbststeuerung.

Durch Reflexion kann Vergangenes einen neuen Sinn er-

Hungarians we concluded, were very experienced in dealing with horses, and would also master these surprises.

The problem as I understand it, is the fear that self organisation, that is unplanned processes which cannot be managed, could destroy the system from within. After all, The "Change" in the communist regimes also came about as a result of inner processes rather than through pressure from outside. Appropriate support from outside for individual projects did however fulfil important functions in the course of these processes. In his concept of the "open society", George Soros also relied on the forces of self organisation in his support.

It was at this point that we felt that we understood how supervision works and the forces that can be liberated through self reflection. The strength and lightness of Pegasus are most likely to unfold if the "shadow of night", the subconscious, dark and unpleasant side is also dealt with.

What surfaced here and was experienced as a conflict, is the perception of supervision as a guide and an encouragement for self reflection with the aim of more self guidance.

The past can attain new meaning through self reflection, can be understood in a new light and therefore open up new possibilities for the present and future. Giving an account of a problem and describing it presents it anew and draws attention to it. This makes it possible to develop a new understanding for the respective situation. Supervision aims at solutions of a second order (Watzlawick 1992), at unforeseen turns and new ideas. Supervision processes are per se training for dealing with surprises and taking on the unknown and open situations.

halten, noch mal anders verstanden werden und damit andere Möglichkeiten in der Gegenwart oder Zukunft eröffnen. Im Erzählen und Präsentieren eines Problems wird dieses nochmals dargestellt und inszeniert. Dies schafft die Möglichkeit ein neues Verständnis für die vorgestellte Situation zu entwickeln. Supervision zielt auf Lösungen zweiter Ordnung (Watzlawick 1992) ab, auf unvorhergesehene Wendungen und auf neue Einfälle. Supervisionsprozesse sind per se ein Training für das Einlassen auf Überraschungen und das Aushalten von Ungewißheiten und offenen Situationen. Durch das Reflektieren und Verstehen dieser Situationen und Zustände kann schrittweise Sicherheit gewonnen werden. Supervisanden werden zu aktiv handelnden Subjekten. Dieser Prozeß beinhaltet in der Folge auch die Kraft zur bewußten Veränderung.

### **Eine europäische Supervisionsschule**

Nach den einzelnen Workshops fühlte ich mich immer beschenkt und bereichert. Ich kehrte mit frischer Energie und mit neuen Ideen in den gewohnten Arbeitsalltag zurück. Es war dies auch eine Mischung aus Urlaubsgefühlen und dem Gefühl viel erfahren und gelernt zu haben. Wie auch sonst bei klassischen Urlauber tauchte auch bei Abschluß unseres Projekts die Frage auf: "Sehen wir uns wieder?"

Im Unterschied zu sonstigen Urlauber ist dies ja auch ein Ziel dieses ANSE Projekts, ein Netzwerk zwischen Supervisorinnen in Europa aufzubauen. Grundlage für dieses Netzwerk sind gemeinsame, persönliche Erfahrungen im Rahmen von Projekten und sonstigen ANSE Veranstaltungen. Was dabei am Entstehen ist, läßt sich am ehesten als "europäische Supervisionsschule" beschreiben. Es ist dies keine Schule im klassischen Sinn, mit festen Gebäuden, Lehrpersonal und Curriculum. Selbstorganisation, der Austausch von Praxiserfahrungen und das Reflektieren

Reflecting upon and understanding these situations and conditions can provide security step by step. Supervisees become dynamically active subjects. As a result, this process will also provide the strength to deliberately bring about change.

### **A European School for Supervisors**

I always felt gratified and enriched after these workshops. I returned to my everyday work full of fresh energy and new ideas. It was also a mixture of holiday feeling and the feeling of having gained and learned a great deal. As in the end of a classic holiday, the question "Will we meet again?" also came up at the end of the project.

Unlike a normal holiday, it is indeed one of the aims of this ANSE project to build up a network between supervisors throughout Europe. A basis for this network is common personal experience in the course of projects and other ANSE events. The result can best be described as a "European School for Supervisors". This is not a school in the classical sense, with a school building, teachers and a curriculum. Self organisation, an exchange of experience and joint reflection create an atmosphere and a scene in which learning will inevitably take place.

The complexity of the HASI workshop system and the focussing on live supervision together with the group process are an ideal training field for supervisors. The heterogeneity of the group, as well as interculturalism and differences in language create a field of learning which classical means of training will hardly be able to bring about.

The effects of supervision are clearly experienced and are related in the form of a narrative by the participants from

des gemeinsam Erlebten schaffen ein Klima und einen Rahmen, bei dem Lernen unausweichlich stattfindet.

Die Komplexität des HASI Workshop-Systems und die Fokussierung auf Lifesupervision in Verbindung mit dem Gruppenprozeß stellt ein ideales Trainingsfeld für Supervisoren dar. Die sehr heterogene Gruppe und die Interkulturalität, sowie die sprachlichen Unterschiede bieten ein Lernfeld, das klassische Ausbildungen kaum organisieren können.

Die Wirkungen und Auswirkungen von Supervision werden deutlich erfahren und durch Beispiele von Teilnehmern aus den verschiedenen Ländern auch erzählerisch vermittelt. Besonders geeignet erscheinen solche Erfahrungen für die Fortbildung von Lehrsupervisoren und Lehrsupervisorinnen und für die Arbeit mit interkulturellen Teams.

Für kleine und neu entstehende Supervisionsverbände ergibt sich bei solchen Projekten eine gute Möglichkeit des Vergleichs auf einer kollegialen Ebene. Die vermittelten Supervisionskonzepte, die häufig aus dem Ausland importiert wurden, können auf ihre Stimmigkeit für das eigene Land und seine Situation überprüft werden.

Auf Perspektive gesehen könnte ein eigenes europäisches Verständnis von Supervision wachsen.

Der Supervisor als "change agent", wie er in der Fachliteratur immer wieder erwähnt wird, würde sich zu einem interkulturellem Spezialisten und Übersetzer entwickeln können. Das entspricht auch der europäischen Vielfalt und dem Bedarf an Reflexion der durch das Zusammenwachsen Europas entsteht. .

various countries. This type of experience seems to be particularly suitable for the continuous training of supervision – on supervision and for work with intercultural teams.

Small and newly formed supervision associations have a good opportunity of comparison from colleague to colleague. The concepts of supervision which are demonstrated have often been imported from abroad, and can thus be tested for their suitability for the home country and the particular situation there.

Seen in a long term perspective, a specific European understanding of supervision could develop. Supervision as the "change agent", as it is often termed in professional literature, could develop into an intercultural specialist and interpreter. This also coincides with European plurality and the need for reflection which is developing through Europe's growing together.

### **Dealing with history**

A distinctive feature of a European understanding of supervision is its dealing with history. Besides field dynamics and organisational dynamics, historical dynamics are also particularly significant. A meeting of persons of various cultural backgrounds will invariably also involve the history of their countries. To put it another way, they are rapidly seen as representatives of these countries. This process has already been described above.

It is difficult for the individual to shake this off. One's behaviour is very quickly associated as being typical for a certain nationality. Historical burdens make contact difficult. Prejudice is so simple, and above all easily at hand when attempting to overcome insecurity, isolation

## Die Beschäftigung mit der Geschichte

Was dieses europäische Verständnis von Supervision kennzeichnet, ist die Beschäftigung mit der Geschichte. Neben den vertrauten Themen wie Felddynamik und Organisationsdynamik, kommt der Geschichtsdynamik eine besondere Bedeutung zu. Im Zusammentreffen von Personen aus verschiedenen Ländern bringen diese auch die Geschichte ihrer Länder mit. Besser gesagt werden sie rasch als Vertreter ihrer Länder gesehen. Dieser Prozess wurde weiter oben schon kurz beschrieben.

Der Einzelne kann sich dem auch schwer entziehen. Das Verhalten wird sehr rasch als typisch für eine bestimmte Nation bewertet. Historische Hypothesen belasten den Kontakt. Die Vorurteile sind so einfach, brauchbar und vor allem rasch zur Hand in der Bewältigung von Unsicherheit, sprachlichem Ausgeschlossenheit und dem Präsentationsdruck als kompetente Supervisoren und Supervisorinnen bzw. Supervisionsverbände.

Ich erlebte mich immer wieder zurückgeworfen auf Bilder von den Nachbarländern und auf Gefühle wie Überheblichkeit und Angst, mit denen ich aufgewachsen bin und die ich längst überwunden glaubte. Immer wieder erlebte ich, daß ich meinen Vorurteilen aufsitze. Der "eiserne Vorhang" ist im Kopf immer noch präsent.

Ähnliche Prozesse finden vermutlich in verschiedensten Arbeitssituationen und auf unterschiedlichen Ebenen im Rahmen von europäischen Kooperationen statt. Besonders bei Arbeitstreffen von Vertretern von Nachbarstaaten kommt die gemeinsame Geschichte und damit verbundene Konflikte zum Tragen.

Aus unseren Erfahrungen erscheint Supervision hilfreich,

due to language barriers and the pressure of self presentation as competent supervisor or supervision association.

I was frequently confronted with images of neighbouring countries and feelings of arrogance and fear with which I had grown up, and of which I was convinced to have overcome them long ago. It happens again and again that I fall in for my own prejudice. The "iron curtain" is still present in my mind.

Similar processes presumably happen in a variety of working situations and on all levels in the course of European co-operation. Common history and the associated conflicts are always relevant when representatives from neighbouring countries gather to work together.

From our experience, we can say that supervision helps when dealing with traditional attributions and prejudice in working situations. The consequences of organisational development, restructuring and lack of co-operation can be set apart from national differences, different education systems and historical burdens. Thus obstructions in co-operation can be eliminated and synergy and resources mobilised.

The underlying hypothesis: history lives on in ourselves. Reflective processes in the course of supervision make us aware of this and reveal new aspects. They give us new chances now to understand the past, and to recognise its effects on our present lives.

Theoretical contributions for supervision concerning historical influences would be the works of Elias Canetti in "Masse und Macht" (eng: "Crowds and Power", Canetti

um Arbeitssituationen auf traditionelle Zuschreibungen und Vorurteile hin zu reflektieren. Die Folgen von Organisationsentwicklungen, Umstrukturierungen und Kooperationsmängeln können von nationalen Differenzen, unterschiedlichen Bildungssystemen und historischen Hypothesen abgegrenzt werden. Dies kann Hindernisse in der Zusammenarbeit ausräumen und Ressourcen und Synergien mobilisieren.

Die Hypothese die zugrunde liegt: Die Geschichte lebt in uns weiter. Die reflexiven Prozesse durch Supervision machen sie bewußt und enthüllen neue Aspekte. Sie geben uns aktuell eine neue Chance, Vergangenes zu verstehen und die Auswirkungen auf unser gegenwärtiges Zusammenleben zu erkennen.

Als theoretische Beiträge für die Supervision von Geschichte bieten sich die Arbeiten von Elias Canetti in "Masse und Macht" (Canetti 1980), sowie Johan Galtungs Konzept vom öffentlichen Raum und der Konfliktforschung an (Galtung 2002).

In beiden Ansätzen hat die Arbeit mit Bildern und Metaphern große Bedeutung. Hier findet sich auch der Bezug zu Supervision. Wenn die Verwendung von Bildern und Metaphern eine den Supervisoren gemeinsame Sprache ist, so kann Supervision mit Bezug auf diese Konzepte auch für die Auseinandersetzung mit Geschichte verwendet werden. Die spezifische Kompetenz der Supervisoren hierzu gilt es weiter zu entwickeln.

### **Der Umgang mit Geschichte im Projekt HASI**

Dem Projekt HASI wurde auch sehr rasch "eine Geschichte aufgedrängt". "Projekt Habsburg" – mit dieser scherzhaften Bemerkung wurde sofort ein Name von Seiten einiger österreichischer Kollegen und Kolleginnen festgelegt.

1980) as well as Johan Galtungs concept of open space and conflict research (Galtung 2002).

Working with images and metaphors is of great significance in both approaches. Here also we have a link to supervision. If the use of images and metaphors is a common language in supervision, then supervision can also be used for dealing with history with reference to these concepts. It would be necessary to further develop supervisors' specific competence in this matter.

### **Dealing with History in the Project HASI**

The project HASI was also very quickly "endowed with history": "Project Habsburg" – This flippant remark immediately led some colleagues from Austria to decide upon a name. We toyed with it occasionally during our workshops. Hungarian colleagues brought Sissi liqueur to Piran, and we drank to our "glorious past".

Looking back, I am however beginning to realise that there was another matter behind this game, which we avoided completely. Recent history, the traumas of fascism, the consequences of the cold war and the possible effects this could have on our co-operation were not touched upon.

On the other hand, I found dealing with the situation of the German speaking minority in South Tyrol very exciting and moving. For Inge Tutzer, this was the most exciting experience in the HASI project:

"I was amazed that we, as a group from South Tyrol, discovered several new aspects about ourselves. We were asked for instance, why we do not have any close contacts to the Italian speaking professional world. In attempting to explain the objective difficulties, the extent to which structures and traditions separated by a language barrier

Bei unseren Workshops spielten wir teilweise damit. Die ungarischen Kollegen brachten Sissilikör nach Piran mit und wir stießen auf “unsere glorreiche Vergangenheit” an.

Im Rückblick fange ich allerdings an zu verstehen, dass hinter diesem Spiel noch ein anderes Thema lag, das wir gut vermieden. Die neuere Geschichte, die Traumata des Faschismus, die Folgen des Kalten Krieges und die möglichen Auswirkungen auf unsere Zusammenarbeit wurden nicht thematisiert.

Für mich sehr bewegend und spannungsreich war dagegen die Beschäftigung mit der Situation der deutschsprachigen Minderheit in Südtirol. Inge Tutzer beschreibt dies als ihre spannendste Erfahrung im Projekt HASI: “Verblüffend war für mich, dass wir als Südtiroler Gruppe einiges an Neuem über uns selbst entdeckten. Wir wurden z. B. gefragt, warum wir keine engeren Kontakte mit der italienischsprachigen Berufswelt haben. Im Versuch die objektiven Schwierigkeiten zu erklären wurde uns selbst deutlicher, wie sehr die in Südtirol nach Sprachgruppen getrennten Strukturen und Traditionen auch für uns persönlich und als Supervisoren eine gläserne Wand bilden. Durch einzelne Initiativen von BGS-Mitgliedern wird diese Trennung zwar aufgebrochen. Insgesamt aber findet die Orientierung der deutschsprachigen Minderheit zum deutschen Kulturraum hin auch in der Supervisionsszene ihre Entsprechung, nicht als erklärte Absicht, wohl aber als Tatsache. So schärfte der Blick von außen den Blick auf das Eigene. Bisher Selbstverständliches oder nicht Bewusstes musste nach außen klar dargestellt werden und wurde dadurch für uns selbst deutlich. Das stärkte den Zusammenhalt und die Identität in der eigenen Gruppe” (Tutzer 2002)

form an invisible barrier both for us personally and in our position as supervisors became apparent to us. This barrier is being broken down by individual initiatives by BGS members. On the whole however, the German speaking minority, and correspondingly also supervision circles, orientate themselves towards German speaking cultural realms. This does not happen deliberately, it is simply a fact. Peering in from the outside thus made us acutely aware of our own situation. Things which were taken for granted or we were not even aware of had to be explained to outsiders, and therefore became clear to ourselves. This increased solidarity and identity in our own group.” (Tutzer, 2002).

#### **Evaluation – a year later**

In November 2002, one year after the HASI project ended, participants of the project met up with ANSE chairmen and colleagues who were interested in new projects in the course of the ANSE general assembly in Fiesa (Slovenia) in order to evaluate. The following points were listed:

Helpful points for ANSE supervision projects:

- A preparatory meeting of a number of representatives (staff) of the associations taking part, who are to define the structure. The structure of this staff, who are responsible for guidance as a whole, has proved successful. Working in a small group throughout the preparatory meeting brings about trust and self confidence. The staff group subsequently acts as “container” for the entire project group and facilitates the start.
- Written set of aims.
- A co-ordinator for the entire project.



## Evaluierung – ein Jahr danach

Im November 2002, ein Jahr nach Beendigung des Projekts HASI trafen sich Teilnehmerinnen am Projekt mit Vorstandsmitgliedern der ANSE und an neuen Projekten interessierten Kolleginnen im Rahmen der ANSE Generalversammlung in Fiesa (Slovenien) zu einer Evaluierung. Folgende Punkte wurden zusammengestellt:

Als hilfreich für ANSE Supervisionsprojekte erschien:

- Vorbereitungstreffen einer Runde von Repräsentanten ("staff" bzw. Stab) der teilnehmenden Verbände, welche die Struktur definieren Diese Struktur des Stabes, der für die Gesamtsteuerung zuständig ist, hat sich bewährt. In den Vorbereitungstreffen entsteht durch die Arbeit in einer kleinen Runde Sicherheit und Vertrauen. Die Stabgruppe wirkt dann als "container" für die gesamte Projektgruppe und erleichtert den Start.
- Schriftliche Zieldefinition
- Ein Koordinator für das gesamte Projekt
- Eine verbindliche Struktur für den Ablauf und die Verantwortlichkeiten
- Kontinuität der teilnehmenden Personen
- Low budget Planung
- Gutes Wetter und eine angenehme Umgebung
- Wichtig ist es "das Feuer zu bewahren", die Lust und Neugier am europäischen Austausch nicht durch Formalitäten einzuengen. Eine Steuerung durch die ANSE soll durch wenige, wichtige Rahmenbedingungen erfolgen.

Als besonders hinderlich für ANSE Supervisionsprojekte wurde genannt:

- Zu große Distanz (erfordert zu viel Reisezeit)
- Große ökonomische Differenzen zwischen den teilneh-

- A binding structure for the procedure and responsibility.
- Continuity of participants.
- Low budget planning.
- Good weather and a pleasant atmosphere.
- It is important to "keep the fire burning", not to restrict pleasure and curiosity about European exchange through formalities. ANSE guidance should run via few but important framework conditions.

Particularly unfavourable factors for supervision projects were mentioned:

- Too great distances (requires too much travelling time)
- Too great economic differences between participating nations, in case no compensation is possible.

Project groups require:

- Independence
- Own motivation
- Self guidance
- A network platform.

There will be a special study group for the next ANSE meetings, which will facilitate the exchange between participants in HASI projects, participants in new projects and interested supervisors.

Thus an important aim of the project and the ANSE has been realised – to build up a network of supervisors throughout Europe. Travelling is a necessary and proven means to this effect. As has been shown, supervisors are

menden Ländern, falls kein Ausgleich möglich ist

Die Projektgruppen benötigen:

- Unabhängigkeit
- Eigenmotivation
- Selbststeuerung
- Vernetzungsplattform

Bei den nächsten ANSE Veranstaltungen wird es jeweils eine Arbeitsgruppe geben, die einen Austausch zwischen Teilnehmern am HASI Projekt, Teilnehmern an neu entstehenden Projekten und interessierten Supervisoren ermöglicht.

Damit ist auch ein wesentliches Ziel des Projekts und der ANSE erreicht – die Vernetzung von Supervisorinnen und Supervisoren in Europa voranzutreiben. Reisen ist dafür ein notwendiges und probates Mittel. Wie sich gezeigt hat sind Supervisorinnen und Supervisoren “von Berufs wegen Reisende”. Inge Tutzer formuliert dies folgendermaßen: “Wichtig erscheint mir, daß man sich zum Austausch in den Raum des Anderen hinbegibt, um das Fremde und die Annäherung sinnlich zu erfahren. Diese Haltung kennzeichnet ja generell Supervision.” (Tutzer 2002)

<sup>1</sup> Der Name HASI entstand aus dem Zusammenfügen der Anfangsbuchstaben der Teilnehmerländer.

Teilnehmerinnen: **H/ MSZT:** Judit Almásy, Maria Boros, Iván Török, Akos Vizsogi, Erzsébet Wiesner; **A/ÖVS:** Margarete Meixner, Gertrud Jerka Schupanz, Siegfried Tatschl, Josefine Young–Buchner; **S/DS:** Barbara Gogala-Svarc, Nusa Lasic, Bojan Pucelj, Marta Vodeb-Bonac; **I/BGS:** Siegfried Nitz, Edeltraud Perl-Hafner, Inge Tutzer, Konrad Willeit; **Dolmetsch:** Olga Fülei Szántò Endrèné

”travelling professionals”. Inge Tutzer found the following words for this: ”It seems important to me, to position oneself in the other’s realm for the exchange, in order to experience foreignness and approach with all senses. This attitude is after all generally characteristic for supervision.” (Tutzer, 2002).

<sup>1</sup> The name HASI derived from putting together the first letters of the participating countries. Participants:

**H / MSZT:** Judit Almásy, Maria Boros, Iván Török, Akos Vizsogi, Erzsébet Wiesner;

**A/ÖVS:** Margarete Meixner, Gertrud Jerka Schupanz, Siegfried Tatschl, Josefine Young-Buchner;

**S/DS:** Barbara Gogala-Svarc, Nusa Lasic, Bojan Pucelj, Marta Vodeb-Bonac; **I/BGS:** Siegfried Nitz, Edeltraud Perl-Hafner, Inge Tutzer, Konrad Willeit.; **Interpreter:** Olga Fülei Szántò Endrèné

Literature:

Canetti E, (1980): Masse und Macht; Frankfurt am Main

Duden (1989): Das Herkunftswörterbuch; Mannheim

Galtung, J. (2002): Searching for Peace - The road to Transcend (Peace by Peaceful Means)

Gogala-Svarc B., Lasic N., Vodeb-Bonac M. (2002): Porocilo o projektu HASI-mednarodnih supervizijskih delavnicah; Socialna pedagogika; Ljubljana

Morgenthaler, F., Weiss, F., Morgenthaler, M. (1984): Gespräche am sterbenden Fluss, Frankfurt am Main

Tatschl, S. (1998): Vom Sozialarbeiter zum Supervisor – Stationen eines beruflichen Wandels. In: Reichel, R., Dvorak K. (Hg.) Sozialarbeit und Supervision, St. Pölten

Tuckman, B.W. (1965): Development sequence in small groups, Psychological Bulletin, 63, 384-389

Tutzer, I. (2002): Erfahrungen aus der Internationalen Super-

## Literatur

Canetti E, (1980): Masse und Macht; Frankfurt am Main

Duden (1989): Das Herkunftswörterbuch; Mannheim

Galtung, J. (2002): Searching for Peace - The road to Transcend (Peace by Peaceful Means)

Gogala-Svarc B., Lasic N., Vodeb-Bonac M. (2002): Porocilo o projektu HASI-mednarodnih supervizijskih delavnicah; Socialna pedagogika; Ljubljana

Morgenthaler, F., Weiss, F., Morgenthaler, M. (1984): Gespräche am sterbenden Fluss, Frankfurt am Main

Tatschl, S. (1998): Vom Sozialarbeiter zum Supervisor – Stationen eines beruflichen Wandels. In: Reichel, R., Dvorak K. (Hg.) Sozialarbeit und Supervision, St. Pölten

Tuckman, B.W. (1965): Development sequence in small groups, Psychological Bulletin, 63, 384-389

Tutzer, I. (2002): Erfahrungen aus der Internationalen Supervisionsgruppe; In: Web-site der ANSE

Willeit, K. (2002): unveröffentlichtes Manuskript über Eindrücke zum HASI-Projekt

Watzlawick, P., Weakland, J.H., Fisch, R. (1992): Lösungen – Zur Theorie und Praxis menschlichen Wandels; Bern

## Autor

Siegfried Tatschl, Supervisor ÖVS, Lehrsupervisor, Psychotherapeut, Dipl. Sozialarbeiter, Gründungsmitglied der ÖVS, Mitbegründer der ANSE, Lehr- und Trainer-tätigkeit. Anschrift: Engelmannsbrunn 91, A – 3470 Kirchberg am Wagram, email: [sigi.tatschl@aon.at](mailto:sigi.tatschl@aon.at)

visionsgruppe; In: Web-site der ANSE

Willeit, K. (2002): unveröffentlichtes Manuskript über Eindrücke zum HASI-Projekt

Watzlawick, P., Weakland, J.H., Fisch, R. (1992): Lösungen – Zur Theorie und Praxis menschlichen Wandels; Bern

## Author

Siegfried Tatschl, supervisor ÖVS, supervisor for supervision on supervision, psychotherapist, social worker, founding member of ÖVS, founding member of ANSE, teacher and trainer. adress: Engelmannsbrunn 91, A – 3470 Kirchberg am Wagram, email: [sigi.tatschl@aon.at](mailto:sigi.tatschl@aon.at)