

**Background information workshops  
ANSE CONFERENCE 2004**

**Workshop 1**

*Marina Ajdukovic, University of Zagreb, Zagreb, Croatia  
Lilja Cajvert, University of Göteborg, Göteborg, Sweden*

Language of the workshop: English (Croatian)(Swedish)

English

**Cross-cultural challenges of development of social work supervision in countries in transition**

Education in supervision and its introduction into the social work field is a process that has recently started in several transition countries. It is clear that the exchange of experiences had a crucial importance for further development of supervision in transition countries. In this workshop, experiences of transforming the approach to supervision developed in Sweden to Bosnia and Herzegovina and to Croatia are will be a fundament for a more general discussion about the challenges of cross-cultural collaboration and transformation of knowledge and skills in the area of supervision in relation to the three key stake-holders: international educators, participants – local professionals, and donors.

The workshop leader will open up the theme and present Croatian experiences. Possible interest parties will be defined – international educators in supervision, local professionals in the role of trainees, donors. A desired outcome could be a better insight in different needs, expectations and worries. Special focus will be given to cross-cultural issues in training in supervision.

Deutsch

**Kulturübergreifende Herausforderungen bei der Entwicklung von Supervisions-Sozialarbeit in Übergangsländern**

Die Ausbildung in Supervision und ihre Einführung im Bereich der Sozialarbeit ist ein Prozess, der kürzlich in verschiedenen Übergangsländern begonnen hat. Es ist klar, dass der Austausch von Erfahrungen eine wesentliche Bedeutung für die weitere Entwicklung der Supervision in solchen Übergangsländern hat. In diesem Workshop bilden die Erfahrungen, die bei der Umsetzung des in Schweden entwickelten Supervisionsansatzes auf Bosnien, Herzigowina und Kroatien gemacht wurden, das Fundament für eine mehr allgemeine Diskussionen – eine Diskussion über die Herausforderungen kulturübergreifender Zusammenarbeit und die Übertragung von Wissen und Fähigkeiten auf dem Gebiet der Supervision, und zwar in Beziehung zu drei Hauptinteressenvertretern: internationale Ausbilder, Teilnehmer/ortsansässiges Fachpersonal und Spender.

Der Workshopleiter eröffnet das Thema und präsentiert Erfahrungen aus Kroatien. Mögliche Interessengruppen werden definiert – internationale Supervisions-Ausbilder, ortsansässige Fachleute in der Rolle der Trainees, Spender. Ein wünschenswertes Ergebnis könnte die bessere Einsicht in verschiedene Bedürfnisse, Erwartungen und Sorgen sein. Im Mittelpunkt stehen speziell kulturübergreifende Angelegenheiten im Hinblick auf Training und Supervision.

Nederlands

**Interculturele uitdagingen in de supervisieontwikkeling binnen het maatschappelijk werk in landen die zich bevinden in de overgang naar een vrije markt economie**

De focus van deze workshop is gericht op interculturele vraagstukken op het gebied van de supervisorenopleidingen.

## Workshop 2

*Susanne Ehmer, University of Kassel, Kassel, Germany*  
*Kirsten Dörr, Freiburg, Germany*

Language of the workshop: German

### English

#### **The discovery of values**

Which values?  
What are values?  
How do values work?

In the form of a dialogue, thinking together, your own and other people's evaluations and assumptions are ascertained in this workshop. As the individual steps of the thought process are observed and traced back, the underlying values and mental models reveal themselves. In this process it becomes apparent what influence the, to a large extent, unconscious values and patterns have on perception, thought, feeling and action. Also revealed in this is the way in which different values collide, conflict with each other or can cancel each other out. The participants discover how values move their lives and guide their actions.

Short introduction to the process of dialogue. Thinking together in a dialogue.

### Deutsch

#### **Die Entdeckung der Werte**

Welche Werte?  
Was sind Werte?  
Wie wirken Werte?

In der Form des Dialogs, dem Denken miteinander, werden in diesem Workshop die eigenen und die fremden Bewertungen und Annahmen erkundet. Indem die einzelnen Schritte des Denkprozesses beobachtet und rückverfolgt werden, zeigen sich die zugrunde liegenden Werte und mentalen Modelle. In diesem Prozess wird sichtbar, welchen Einfluss die größtenteils nicht bewussten Werte und Muster auf Wahrnehmung, Denken, Fühlen und Handeln haben. Hier zeigt sich auch, in welcher Weise unterschiedliche Werte in Kollision geraten, im Widerspruch stehen oder sich gegenseitig aufheben können. Die Teilnehmer entdecken, wie Werte ihr Leben bewegen und ihr Handeln leiten.

Kleine Einführung in das Verfahren des Dialogs. Miteinander Denken im Dialog.

### Nederlands

#### **De ontdekking van normen en waarden**

In de vorm van een dialoog proberen de deelnemers te ontdekken hoe normen en waarden hun leven beïnvloeden en hun handelen bepalen.

### Workshop 3

*Achim Fritzsche, Der Rote Faden, Weierhof, Germany*

Language of the workshop: English (German)

#### English

##### **A system constellation as an intercultural dimension (in regard to the own experience in supervision)**

We will work with the method of system constellation as an intercultural dimension - regarding to our own experience in supervision. This workshop gives space to get to know the method for those who have no idea and to find new ways for those who have already some experience, as well as sharing our knowledge. In this short time we will have some self-experience and 'on the stage' you can see some case studies.

The way of working in this workshop is structured - in the systemic way of looking on intercultural relation - participants have the possibility to bring up their own intercultural cases and to work with the method themselves.

#### Deutsch

##### **Systemkonstellation als interkulturelle Dimension (in Bezug auf die eigene Supervisionserfahrung)**

Wir arbeiten mit der Methode der Systemkonstellation als interkulturelle Dimension – bezogen auf unsere eigenen Erfahrungen mit Supervision. Dieser Workshop gibt denjenigen, die noch keine Erfahrung haben, Gelegenheit, die Methode kennen zu lernen, und sie zeigt denjenigen, die bereits einige Erfahrung gemacht haben, neue Wege auf – und es gibt Raum zum Erfahrungsaustausch. In dieser kurzen Zeit werden wir verschiedene Selbsterfahrungen machen, und „auf der Bühne“ gibt es Fallstudien zu sehen.

Die Arbeitsweise in diesem Workshop ist strukturiert – durch den systematischen Blick auf interkulturelle Beziehungen – die Teilnehmer haben die Möglichkeit, eigene interkulturelle Fälle einzubringen und mit den Methoden zu arbeiten.

#### Nederlands

##### **Een systeem constellatie als interculturele dimensie met betrekking tot de eigen supervisie ervaringen**

Deze workshop geeft ruimte aan diegenen die kennis willen maken met de methode van systeem constellatie – op een systematische manier kijken naar interculturele relaties, waarbij de gelegenheid wordt gegeven eigen interculturele cases naar voren te brengen en met de methode te werken.

#### **Workshop 4**

**Angela Gotthardt-Lorenz, Institute of Supervision & Organisational Development,  
Purkerdorf, Austria  
Joachim Sauer, University of Salzburg, Salzburg, Austria**

Language of the workshop: German

#### English

#### **Evaluation of supervision in complex organisations**

The manner and way in which supervision is sought and used in organisations implies that the supervisory tool has certain evaluations and attributes. Traditional ideas of supervisors about values which apply and are represented in supervision often contradict those which organisations 'want to make' of supervision (e.g. rapid solutions, preparation of organisational changes which have already been planned, etc.). This applies above all for 'new' areas of supervision such as hospitals, administration and school development. Analysing this process in the concept of organisational supervision is, at the same time, an essential way of illuminating the backgrounds of these evaluations as a model for explaining conflicts arising elsewhere in organisations. The joint analysis of actual cases and the explanation of the concept constitutes the content of this workshop.

Demonstration of a practical example, reference to experiences of the participants, explanation and discussion of the concept of 'organisational supervision' in relation to the 'evaluation question'.

#### Deutsch

#### **Be-wertung von Supervision in komplexen Organisationen**

Die Art und Weise, mit der Supervision in Organisationen angefragt und eingesetzt wird impliziert bestimmte Bewertungen und Zuschreibungen für das Instrument Supervision. Traditionelle Vorstellungen von SupervisorInnen über Werte, die in der Supervision gelten und vertreten werden, klaffen oft auseinander mit dem, was Organisationen aus Supervisionen 'machen wollen' (z.B. Schnelllösungen, Vorbereitung von bereits geplanten Organisationsumstellungen.....). Dies gilt vor allem für 'neue' Felder der Supervision wie Krankenhäuser, Verwaltung, Schulentwicklung. Die Analyse dieses Prozesses ist im Konzept der Organisations-supervision gleichzeitig ein wesentlicher Zugang, Hintergründe dieser Be-wertungen zu erleuchten als Erklärungsmuster für auch sonst auftretende Konflikte in Organisationen. Die gemeinsame Analyse von solchen Praxisfällen und die Darlegung des Konzepts ist der Inhalt dieses Workshops.

Demonstration eines Praxisbeispiels, Bezug auf Erfahrungen der Teilnehmerinnen. Darlegung und Diskussion zum Konzept 'Organisations-supervision' bezogen auf die 'Bewertungs -Frage'

#### Nederlands

#### **De verschillende normen en waarden van supervisie in complexe organisaties**

De traditionele opvatting van supervisoren over waarden en normen botsen regelmatig met de manier waarop organisaties supervisie willen inzetten. De gemeenschappelijke analyse van de organisatiesupervisie in de praktijk en de beschrijving van het concept vormt de inhoud van deze workshop.

## Workshop 5

*Gerhilt Haak, Tübingen, Germany*  
*Kamalasani Ponnampalam, NGP Project, Berlin, Germany*

Language of the workshop: German (English)

### English

#### **Supervision in areas of war and crises on the two examples of Kosova and Sri Lanka**

Our experiences as supervisors and counsellors in Kosova and Sri Lanka are the basis for developing quality standards for Supervision for humanitarian organisations in areas of war, post war and crisis.

We both have very different backgrounds and values, worked in extremely different surroundings and have other views and a different angle of approach on the context.

In our exchange we found similar or even same patterns of problems and conflicts arising.

The value dilemma between the European donor organisation, the external international employees, the local organisation (NGO) and the local staff leads to conflicts and stress and hinders the efficiency and capability of cooperating and acting.

Supervision can build a bridge between the involved parties and should lead to an understanding between these different worlds.

In our workshop we will have a look at the values and norms which are leading our actions on the background of our experiences and work through arising questions on quality standards for supervision in this new field.

### Deutsch

#### **Supervision in Kriegs- und Krisengebiet - am Beispiel von Kosova und Sri Lanka**

Unsere Erfahrungen als Supervisorinnen und Beraterinnen in Kosova und Sri Lanka sind die Grundlage, um Qualitätsstandards für Supervision für Humanitäre Organisationen in Kriegs-, Nachkriegs- und Krisengebieten.

Wir beide haben sehr unterschiedliche Hintergründe und Werte, haben in sehr verschiedener Umgebung gearbeitet und haben unterschiedliche Blickwinkel auf den Kontext.

In unserem Erfahrungsaustausch haben wir ähnliche, fast identische Muster der entstehenden Probleme und Konflikte gefunden.

Die Wertedilemmatas zwischen der europäischen Geberorganisation, den externen internationalen MitarbeiterInnen, der lokalen Organisation (NGO) und die lokalen MitarbeiterInnen führen zu Stress und behindern die effektive Kooperation und Handlungsfähigkeit.

Supervision kann hier ein Brücke zwischen den beteiligten Parteien bilden und zum Verstehen zwischen diesen unterschiedlichen Welten führen.

In unserem workshop schauen wir darauf, welche Werte und Normen unser Handeln leiten anhand unserer Erfahrungen und arbeiten über die entstehenden Fragen an Qualitätskriterien für Supervision in diesem neuen Arbeitsfeld.

### Nederlands

#### **Supervisie in oorlogs- en crisisgebieden – bijv. Kosovo en Sri Lanka**

De waardedilemma's tussen de Europese humanitaire opdrachtgevers, de externe internationale medewerkers, de plaatselijke organisaties en hun medewerkers leiden tot stress en verhinderen zo de effectieve medewerking en de capaciteit om te handelen. In de workshop onderzoeken we welke normen en waarden ons handelen bepalen.

## Workshop 6

*Liesbeth van der Jagt, Consultancy Van der Jagt, Amersfoort, Netherlands*

Language of the workshop: English (Dutch)

### English

#### **The doctor as a person in decisions for euthanasia**

The SCEN project is a project of the Dutch Association for Medical Care. SCEN doctors legally have to be consulted by doctors who are asked to commit a euthanasia. The law on euthanasia demands the consultation of a SCEN doctor. The SCEN doctor checks whether the three criteria for euthanasia have been met: unbearable, hopeless and long-lasting suffering. Quality-control of this system implies the permanent intervision around the personal standards and values and the communication skills of the SCEN consultant. Is intervision the right method for quality-control? What problems do we meet in the intervision, and what are the do's and don'ts?

After a short introduction about the SCEN project and the work of the SCEN consultants the participants discuss a case. The case demonstrates how personal standards and values, and the level of communication skills, influence the outcome and process of the consultation. Then the intervision method, as used in the SCEN consultant groups, is explained. The participants discuss the use of this method, the advantages and disadvantages, and the preconditions to make the intervision method useful.

### Deutsch

#### **Der Arzt als Entscheider in der Sterbehilfe**

Das SCEN-Projekt ist ein Projekt der Dutch Association for Medical Care. SCEN-Ärzte müssen rechtlich von Ärzten aufgesucht werden, die um die Leistung von Sterbehilfe gebeten werden. Das Gesetz für Sterbehilfe verlangt die Konsultation des SCEN-Arztes. Der SCEN-Arzt überprüft, ob die drei Kriterien für Sterbehilfe vorliegen: unerträglich, hoffnungslos und seit langer Zeit leidend. Die Qualitätskontrolle dieses Systems beinhaltet die ständige Intervision der persönlichen Standards und Wertvorstellungen sowie der Kommunikationsfähigkeit des SCEN-Beraters vor. Ist Intervision die richtige Methode zur Qualitätskontrolle? Welche Probleme treffen wir bei der Intervision an, und was sind die Gebote, was die Verbote?

Nach einer kurzen Vorstellung des SCEN-Projektes und der Arbeit der SCEN-Berater diskutieren die Teilnehmer einen Fall. Der Fall demonstriert, wie persönliche Standards und Wertvorstellungen als auch die Ebene der Kommunikationsfähigkeit das Ergebnis und den Prozess einer Beratung beeinflussen können. Dann wird die Methode der Intervention, wie sie in den SCEN-Berater-Gruppen angewandt wird, erläutert. Die Teilnehmer diskutieren die Anwendung der Methode, die Vor- und Nachteile und Vorbedingungen, um die Methode der Intervention nutzbringend zu machen.

### Nederlands

#### **De arts als persoon bij euthanasie beslissingen**

Na een korte uitleg over het begrip SCEN-arts, het SCEN-project en het werk van SCEN-adviseurs bespreken de deelnemers een case. Deze laat zien hoe persoonlijke normen en waarden en de mate van communicatieve vaardigheden het resultaat en het proces van het consult kunnen beïnvloeden.

## Workshop 7

*Louis van Kessel, Educational program for supervision and professional coaching,  
VDO Institute for advanced training and consulting,  
Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, Nijmegen, Netherlands*

Language of the workshop: English (German)(Dutch)

### English

#### **Hidden values in the interventions of the supervisor. Can we make them explicit?**

With their interventions supervisors are realising values, but we are not always conscious of this. What could it mean for making interventions if we are more explicit in this respect? To become aware of hidden values and to develop this competence, in this workshop supervisory experiences are investigated with the following questions:

- Which values are hidden in the interventions we make as supervisors?
- Which choices do we make in our interventions -explicitly or implicitly- when assisting our supervisees to find direction in their professional acting?
- Which values underly the way we are facilitating the intended learning process of the supervisees?
- Are there any more valuable alternatives?

In this workshop some case-materials and examples will be offered, and participants are also invited to contribute their own experiences. Participants are stimulated to show concrete interventions. These will be reflected on with questions as described above. Connections with supervision theory and theory on values will be made.

### Deutsch

#### **Versteckte Werte in der Interventionen des Supervisors. Können wir sie deutlich machen?**

Durch ihre Interventionen decken Supervisoren Werte auf, aber wir sind uns dessen nicht immer bewusst. Was könnte es für die Ausübung von Interventionen bedeuten, wenn wir in dieser Hinsicht deutlicher wären? Damit versteckte Werte bewusst werden und um diese Kompetenz zu entwickeln, werden in diesem Workshop Fälle mit den folgenden Fragen untersucht:

- Welcher Wert versteckt sich in den Interventionen, die wir als Supervisor machen?
- Welche Auswahl treffen wir bei unseren Interventionen - explizit oder implizit - wenn wir unseren Supervisanden helfen, ihre Richtung im beruflichen Handeln zu finden?
- Welche Werte unterliegen der Art und Weise, wie wir den beabsichtigten Lernprozess der Supervisanden unterstützen?
- Gibt es noch weitere wertvolle Alternativen?

In diesem Workshop werden einige (Fall)beispiele angeboten und die Teilnehmer sind dazu eingeladen, ihre eigenen Erfahrungen beizusteuern. Teilnehmer werden angeregt, konkrete Interventionen zu demonstrieren. Diese werden durch o.a. Fragen reflektiert. Verbindungen zwischen Supervisionstheorie und Wertetheorie werden hergestellt.

### Nederlands

#### **Verborgene waarden in de interventies van supervisors. Kunnen we daarover duidelijker zijn?**

Kunnen supervisors zich bewuster zijn van de verborgen waarden in hun interventies? En als dat het geval is, wat is daarvan de waarde voor hun interveniëren in supervisie en professionele coaching?

In deze workshop worden deze vragen samen met de deelnemers aan de hand van praktijkervaringen onderzocht. Er wordt een link gelegd tussen supervisie en waardetheorie.

## Workshop 8

*Elfriede Konas, Konas Consulting Unternehmensberatung, Wien, Austria*

Language of the workshop: English (German)

### English

#### **The positive impact of a human-ecological approach in coaching/supervision on the client**

To be able to find answers to the very specific needs of human beings in organisations and in their private life, I merged systemic thinking with a human-ecological approach, which is very effective in dealing with a lot of problems at both the work place and in private life.

Living and working together, people seek to find what is good for them and what makes them successful. However success is defined by each individual. The concept of human-ecology gives answers, what people need in general to stay healthy, both physically and psychologically, to feel accepted and acknowledged, to be able to realise their dreams.

In this workshop you will learn about the set of values underlying my human-ecological approach in coaching/supervision and how these values can be reflected in the coaching/supervising process. How to detect values and value-dilemmas in the reports of the clients will be another very important aspect in our workshop. We discuss the consequences of the human-ecological approach – the positive ones and the potential value-dilemmas – for the supervisor/coach, the client and the relationship within the supervision/coaching. We also deal with the possible influences of these specific values on the client's system and how to make positive change sustainable.

The way of working in this workshop is in short lectures, is group works, there will be special exercises, discussions and reflexions.

### Deutsch

#### **Der positive Einfluss des human-ökologischen Ansatzes im Coaching/in der Supervision auf den Klienten**

Um fähig zu sein, Antworten zu finden für die sehr spezifischen Bedürfnisse von Menschen in Organisationen oder im Privatbereich, habe ich systemisches Denken mit einem human-ökologischen Ansatz verschmolzen, was für den Umgang mit einer Menge von Problemen am Arbeitsplatz oder auch im Privatleben sehr effektiv ist.

Im Zusammenleben und in der Zusammenarbeit suchen die Menschen nach dem, was gut für sie ist und was sie erfolgreich macht, wobei jedoch jeder einzelne Erfolg anders definiert. Das Konzept der Human-Ökologie gibt Antworten darauf, was Menschen im Allgemeinen brauchen, um sowohl physisch als auch psychisch gesund zu bleiben, um sich akzeptiert und anerkannt zu fühlen und um fähig zu sein, ihre Träume zu verwirklichen.

In diesem Workshop lernen sie etwas über die Werte, die meinem human-ökologischen Ansatz im Coaching/Supervision unterliegen und wie diese Werte im Coaching-/Supervisionsprozess reflektiert werden können. Ein weiterer sehr wichtiger Aspekt in unserem Workshop ist es, wie man in den Berichten der Klienten Werte und Wertkonflikte aufdecken kann. Wir diskutieren die Konsequenzen des human-ökologischen Ansatzes – die positiven und die möglichen Wertekonflikte – für den Supervisor/Coach, für den Klienten und für die Beziehung in der Supervision/Coaching. Wir behandeln ebenfalls mögliche Einflüsse dieser spezifischen Werte auf das System des Klienten und wie man positive Veränderungen dauerhaft machen kann.

Die Arbeitsweise dieses Workshops beruht auf kurzen Vorträgen und Gruppenarbeit; es wird spezielle Übungen geben, Diskussionen und Reflexionen.

### Nederlands

#### **De positieve uitwerking van een humane ecologische benadering in coaching/supervisie van de cliënt**

In deze workshop proberen we de consequenties van een humane ecologische benadering op te sporen aan de hand van stellingen, bepaalde oefeningen, discussie en reflecties.

## Workshop 9

*Willem Lammers, Inst. für Angewandte Sozialwissenschaften, Maienfeld, Switzerland*

Language of the workshop: English (German)(Dutch)



English

**Business or Mission: The dilemma of personal calling vs. professional task**

Finding solutions helps you manage your day-to-day work. Supervision offers many options, in exploring models, methods, roles and emotions. The most important question, however, often disappears behind day-to-day issues: the call. Why am I doing this? Why am I doing this? Matching our professional life with our personal mission constitutes the greatest dilemma of all.

In many institutions, issues about a professional's personal quest, our spiritual task, are banned into the far corners of the cafeteria and not spoken about in public.

This workshop will open a window to listen the call of your soul, to the essence that manifested you, with the aim to help you find your destination.

We will use theory inputs, guided imagery, small and large group discussions to explore the dilemma between task and mission.

Deutsch

**Beruf oder Berufung: Der Konflikt zwischen persönlicher Berufung und beruflicher Aufgabe**

Lösungen zu finden hilft, die alltägliche Arbeit zu meistern. Supervision bietet viele Möglichkeiten hierzu, durch die Erforschung von Modellen, Methoden, Rollen und Gefühlen. Die wichtigste Frage verschwindet jedoch meist hinter alltäglichen Angelegenheiten: die Berufung. Warum tue ich das? Warum tue ich jenes? Unser berufliches Leben mit unserer persönlichen Berufung in Übereinstimmung zu bringen, stellt einen der größten Konflikte dar.

In vielen Einrichtungen werden Fragen nach dem beruflichen Streben der Mitarbeiter und nach unserer spirituellen Aufgabe in die hinterste Ecke der Cafeteria verbannt, und man spricht darüber nicht in der Öffentlichkeit.

Dieser Workshop öffnet eine Tür, um den Ruf unserer Seele zu vernehmen, dem Kern, der uns offenbart, um so bei der eigenen Zielfindung zu helfen.

Wir arbeiten mit theoretischem Input, Phantasieisen, Diskussionen in kleinen und großen Gruppen, um den Konflikt zwischen Beruf und Berufung zu erforschen.

Nederlands

**Taak of missie: het dilemma van persoonlijke roeping versus professionele opdracht**

Deze workshop geeft ruimte om naar jezelf te luisteren en de essentie van jezelf zichtbaar te krijgen met als doel de aanpassing te vinden tussen persoonlijke roeping en professionele opdracht. Een dilemma?

## Workshop 10

*Jasenka Pregrad, Society for Psychological Assistance, Zagreb, Croatia*

Language of the workshop: English (Croatian)

### English

#### **Goal oriented needs vs. process oriented supervision**

Supervision is process-oriented. Its intention is to induce process of self-reflection without any pressure for acting (ANSE). It gives results on a long term.

In transitional countries in the phase of primary capital accumulation the focus is on effectiveness, on short-term goals. It is true both for management and workers – they search for sources of knowledge and skills from outside more than within an individual or organisation.

The workshop participants will reflect on how to approach potential clients (both management and professionals) in order to raise supervision needs awareness. How to disseminate and publicize correct supervision practice, stay faithful to self-reflecting and self-learning concept, and yet meet goal-oriented needs of beneficiaries?

The workshop leader will open up the theme and present Croatian experiences. Possible interest parties will be defined (e.g. supervisor, supervisee, management) and by using metaphors, identification and role-play more insight will be reached about their needs and perceptions of key words used by parties in order to express own needs and expectations. A desired outcome could be a better insight in different needs, expectations and anxieties, and key words to be used in dissemination and popularisation of supervision.

### Deutsch

#### **Zielorientierte Bedürfnisse vs. prozessorientierte Supervision**

Supervision ist prozessorientiert. Ihre Absicht ist es, den Prozess der Selbstreflexion zu veranlassen ohne irgendeinen Handlungsdruck (ANSE). Dies führt zu langfristigen Erfolgen.

In Übergangsländern liegt der Schwerpunkt während der Phase der ersten Kapitalbildung auf Effektivität und kurzfristigen Zielen. Dies gilt sowohl für Arbeitgeber (Management) als auch Arbeitnehmer – sie suchen die Quellen des Wissens und der Fähigkeiten eher außerhalb als innerhalb des Individuums oder der Organisation.

Die Workshopteilnehmer reflektieren, wie man sich potenziellen Klienten annähert (sowohl Management als auch Arbeitnehmer), um so die Aufmerksamkeit für den Bedarf an Supervision zu steigern; wie man die richtige Supervisions-Praxis verbreitet und veröffentlicht, wie man selbst-reflektierenden und selbst-lernenden Konzepten treu bleibt und wie man die zielorientierten Bedürfnisse der Nutznießenden befriedigt. Der Workshopleiter beginnt mit dem Thema und präsentiert Erfahrungen aus Kroatien. Mögliche Interessengruppen werden definiert (z.B. Supervisor, Supervisanden, Management) und durch die Anwendung von Metaphern, Identifikationen und Rollenspielen wird mehr Einsicht in deren Bedürfnisse erlangt und in die Wahrnehmung von Schlüsselwörtern, die von den Gruppen benutzt werden, um eigene Bedürfnisse und Erwartungen auszudrücken.

Ein wünschenswertes Ergebnis könnte die bessere Einsicht in verschiedene Bedürfnisse, Erwartungen und Ängste sein sowie Schlüsselwörter, die zur Verbreitung und Bekanntmachung der Supervision verwendet werden.

### Nederlands

#### **Noodzakelijk doel versus procesgerichte supervisie**

In landen die zich bevinden in de overgang naar een vrije markt economie, is de focus gericht op effectiviteit en korte termijn doelen. De deelnemers aan de workshop gaan nadenken over de benadering van potentiële klanten (zowel management als professionals) om zo de noodzaak van supervisie te bevorderen en trouw te blijven aan het supervisieconcept.

## Workshop 11

*Angelika Raths, Medical Centre Free University, Utrecht, Netherlands*

Language of the workshop: German (English) (Dutch)

English

**The GOV method for the education and intervision of supervisors used in medical science**

While exercising their supervisory duties, supervisors are constantly making decisions, in terms of content and procedure, which considerably influence the course of the supervision. Do you intervene or not? What kind of intervention is useful? Where do the boundaries of your own responsibility lie? In this feelings, prior information, standards and ethical convictions of the supervisors play an essential role. The supervisors can be faced with considerable dilemmas, particularly when supervising training. On the basis of a group supervisory case study the participants can compare and discuss their own interventions, standards and points of view, preferably internationally.

At the same time, the participants get to know the GOV method for themselves and through practical tests. A way of working which has been successfully used in the Netherlands for years in the teaching and training of doctors and can be used just as effectively in the training and intervision of supervisors. An exchange of views about the usefulness of this method closes this workshop.

Based on the GOV method (structured, open questions on a case), the participants analyse and discuss step-by-step in small groups and in a plenary session. Then the possibilities of the method used are discussed both in small groups and in a plenary session.

The emphasis is on the exchange of views between colleagues both on content and method.

Deutsch

**Die GOV-Methode aus der Medizin zur Schulung und Intervision von Supervisoren**

Während der Begleitung eines Supervisionsprozesse treffen SupervisorInnen fortwährend Entscheidungen – inhaltlich und prozessgerichtet –, die den Lauf einer Supervision wesentlich beeinflussen. Greift man ein oder nicht? Welche Intervention ist funktional? Wo liegen Grenzen der eigenen Verantwortlichkeit? Dabei spielen Gefühle, Vorinformationen, Normen und ethische Überzeugungen der SupervisorInnen eine wesentliche Rolle. Vor allem im Rahmen von Ausbildungssupervision kann das SupervisorInnen vor erhebliche Dilemmas stellen. Anhand eines gruppensupervisorischen Fallbeispiels können die TeilnehmerInnen ihre eigenen Interventionen, Normen und Sichtweisen, am liebsten international, miteinander vergleichen und diskutieren.

Gleichzeitig lernen die TeilnehmerInnen am eigenen Leib und beim praktischen Ausprobieren die GOV-Methode kennen. Eine Arbeitsform, die in den Niederlanden seit Jahren erfolgreich in der Aus- und Fortbildung von Medizinern angewandt wird und ebensogut eingesetzt werden kann bei der Ausbildung und Intervision von Supervisoren. Austausch über die Brauchbarkeit dieser Methode zum Abschluss dieses Workshops.

Anhand der GOV-Methode (strukturierte, offene Fragen zu einem Casus), analysieren und diskutieren die TeilnehmerInnen Schritt-für-Schritt in Kleingruppen und plenär. Anschliessend werden sowohl in Kleingruppen als plenär die Möglichkeiten der angewandten Methode besprochen.

Der Schwerpunkt liegt auf inhaltlichem und methodischem kollegialen Austausch.

Nederlands

**Het gebruik van de GOV-methode voor de opleiding van supervisoren en intervisie (GOV-methode: gestructureerde open vragen over een case, aangewend en beproefd in de medische opleiding)**

Aan de hand van bovengenoemde methode wordt onderzocht welke interventies functioneel zijn en waar bijv. de grens van de eigen verantwoordelijkheid ligt. Ethische normen en waarden vormen daarbij een belangrijk onderdeel, waarbij het zwaartepunt ligt op de inhoudelijke en methodische collegiale uitwisseling.

**Workshop 12**

***Friedeborg Röcher-Gilson, Steven Pennings, DGSv, Bonn, Germany***

Language of the workshop: German (English)

English

**Cultural simulation in dealing with diversity and how to make a virtue from distress**

When we try to develop common European standards together in a Europe which is growing together, we can do this in various legitimate ways:

- a) we can take over standards which have already been developed, discuss these and decide which of them to select, or
- b) we can take over, without question, standards from those who, for example, have been working on the subject for

longest, or

c) in addition to many other approaches we can decide to adopt the forms which are usually the most difficult for us: we enter the dialogue in an entirely open fashion and without preconceptions and allow ourselves to consider new standards and values which are still to be developed.

With our 'cultural simulation' we offer an experience-oriented approach, in which we create the experience forum, such as can be achieved by a fruitful and effective cooperation in international groups and teams. On the basis of equality, by means of role-play, jointly new values and standards can be developed and synergies created.

The way of working in the workshop is an active cultural simulation, a methodical approach in dealing with diversity, group work and role-play. The workshop can offer a meta-discussion in dealing with diversity in international conferences. A closing feedback session at the end of the conference can be arranged if desired.

#### Deutsch

##### **Kultursimulation:**

##### **der Umgang mit Verschiedenheit und wie aus der Not eine Tugend wird**

Wenn wir miteinander probieren in einem zusammenwachsenden Europa gemeinsam europäische Standards zu entwickeln, dann können wir dies auf verschiedene legitime Art und Weise tun:

- a) wir übernehmen Standards, die bereits entwickelt wurden, diskutieren diese und entscheiden, welche wir davon auswählen, oder
- b) wir übernehmen fraglos Standards von denjenigen, die z.B. am Längsten an dem Thema arbeiten, oder
- c) neben vielen anderen Ansätzen entscheiden wir uns für eine der Formen, die uns meist am schwersten fällt: wir gehen ganz offen und ohne Vorgaben in den Dialog und lassen uns auf Neue noch zu entwickelnde gemeinsame Normen und Werte ein.

Mit unserer 'Kultursimulation' bieten wir einen erfahrungsorientierten Ansatz, in der wir den Erfahrungsraum schaffen, wie eine fruchtbare und effiziente Zusammenarbeit in internationalen Gruppen und Teams erreicht werden kann. Auf der Basis von Gleichheit werden spielerisch gemeinsam neue Werte und Normen entwickelt und Synergien geschaffen.

Weise des Arbeitens in den Workshop ist eintätige Kultursimulation, methodischer Ansatz im Umgang mit Diversity, Gruppenarbeit, Spielinterventionen. Der Workshop kann eine Meta-Reflexion zum Umgang mit Diversity in internationalen Tagungen bieten. Eine abschließende Feedbackrunde am Ende der Tagung ist auf Wunsch angedacht.

#### Nederlands

##### **Cultuursimulatie: De omgang met verscheidenheid en hoe je van de nood een deugd maakt**

Met onze cultuursimulatie creëren wij ruimte om te ervaren hoe een vruchtbare en efficiënte samenwerking in internationale groepen en teams bereikt kan worden. Op een speelse manier ontwikkelen wij nieuwe waarden en normen en creëren wij synergieën.

## Workshop 13

*Robin Shohet, Centre for Staff Team Development, Findhorn, Moray, United Kingdom*

Language of the workshop: English

### English

#### **Fear and Love in the supervisory relationship**

As supervisors or coaches are we carriers of an oppressive (and hence fear driven) culture? Are we subtly teaching supervisees to manage their clients rather than helping them to stay open? What is the place of love in our work? Can love and fear exist together? A fear and blame driven culture robs people of their creativity and ability to take risks, and ultimately, to form deep relationships which can lead to change and healing. In this workshop we will begin to examine some of our core beliefs about safety, risk, love and fear and how they affect our practices.

The way of working in this workshop is experiential. We will be working with cases as examples.

### Deutsch

#### **Angst und Liebe in der Supervisions-Beziehung**

Sind wir als Supervisoren und Coaches Träger einer unterdrückenden (und somit angstgetriebenen) Kultur? Lehren wir unsere Supervisanden auf subtile Weise, ihre Klienten zu managen, anstatt ihnen zu helfen, offen zu bleiben? Welchen Platz hat die Liebe in unserer Arbeit? Können Liebe und Angst zusammen existieren? Eine von Angst und Scham getriebene Kultur beraubt die Menschen ihrer Kreativität und ihrer Fähigkeit, Risiken und schließlich tiefe Beziehungen zu einzugehen, die zu Veränderung und Heilung führen können. In diesem Workshop beginnen wir, einige unserer grundlegenden Überzeugungen hinsichtlich Sicherheit, Risiken, Liebe und Angst zu untersuchen und wie sie unser Handeln beeinflussen.

Die Arbeitsweise dieses Workshops ist experimentell. Wir arbeiten mit Fallbeispielen.

### Nederlands

#### **Angst en liefde in de supervisie relatie**

In een cultuur waar angst en schuldgevoelens de boventoon voeren, verliezen mensen hun creativiteit en het vermogen om risico's te nemen. In deze workshop gaan we op onderzoek uit naar onze basisprincipes omtrent veiligheid, risico's, liefde en angst en hoe onze praktijk daardoor wordt beïnvloed.

## Workshop 14

*Frans Siegers, Opleidingen in Professioneel Begeleiden, Zeist, Netherlands*  
*Carla van Brederode, Bilthoven, Netherlands*

Language of the workshop: English (Dutch)

### English

#### **Values involved in supervision based on self regulated learning by the supervisee**

Supervision is approached:

- as a guided activity aimed at learning the supervisee to use his knowledge and skills in practicing his professional work (to be distinguished from supervision aimed at improvement the practice at hand)
- as based on self-regulated learning by the supervisee outside the supervision conference (to be distinguished from supervision primarily based on guided learning in the supervision conference).

It focuses on the value dilemmas connected with:

- different kinds of learning (learning by reflection versus learning by feedback),
- different levels of learning (self-regulated learning versus guided learning; learning of knowledge and skills versus learning to use knowledge and skills)
- different kinds of work to be taught and learnt: professional work primarily aimed at client and public interests versus work inside the commercial/private market; practice based on the use of algorithms versus practice primarily based on heuristics.

We will be working with the experiences of the participant as supervisor. They are invited to bring in their own material concerning the theme of this workshop (self regulated learning in supervision). Concepts as well as experiences can be used as starting point for discovering and exploring the value dilemmas involved. This includes as well the value in using clear concepts in describing professional practice.

The connection between experiences and concepts will be made central in working with the material. Situations which are brought in by the participants can be used for reflection or to create a supervision situation for experiencing and acting.

### Deutsch

#### **Werte der Supervision auf der Grundlage selbst regulierenden Lernens durch den Supervisanden**

Der Supervision wird sich folgendermaßen genähert:

- als angeleitetes Handeln mit dem Ziel: den Supervisanden zu lehren, sein Wissen und seine Fähigkeiten durch die Ausübung seiner beruflichen Arbeit anzuwenden (zu unterscheiden von der Supervision, die das Ziel hat, die alltägliche Arbeit zu verbessern).
- basierend auf selbst regulierendem Lernen des Supervisanden außerhalb der Supervisionssitzungen (zu unterscheiden von der Supervision, die hauptsächlich auf angeleitetem Lernen während der Supervisionssitzung beruht).

Sie konzentriert sich auf die Wertekonflikte in Verbindung mit:

- verschiedenen Arten des Lernens (Lernen durch Reflexion vs. Lernen durch Feedback)
- verschiedene Stufen des Lernens (selbst regulierendes Lernen vs. angeleitetes Lernen; Erlernen von Wissen und Fähigkeiten vs. Erlernen der Anwendung von Wissen und Fähigkeiten)
- verschiedene Arten zu lernender und zu lehrender Arbeit: berufliche Arbeit, die hauptsächlich auf Klienteninteressen und öffentliches Interesse gerichtet ist, vs. Arbeit innerhalb eines wirtschaftlichen/privaten Marktes; Praxis auf der Grundlage der Verwendung von Algorithmen vs. Praxis hauptsächlich auf der Grundlage von heuristischen Methoden).

Wir arbeiten mit den Erfahrungen des Teilnehmers als Supervisor. Die Teilnehmer sind eingeladen, ihr eigenes Material betreffend das Thema des Workshops mitzubringen (selbst regulierendes Lernen in der Supervision). Sowohl Konzepte als auch Erfahrungen können als Ausgangspunkte dienen, um die Wertekonflikte zu entdecken und zu erforschen. Dies beinhaltet auch den Nutzen, klare Konzepte zu verwenden, um die berufliche Praxis zu beschreiben.

Die Verbindung zwischen Erfahrungen und Konzepten wird zum zentralen Punkt bei der Arbeit gemacht. Situationen, die von den Teilnehmern eingebracht werden, können zur Reflexion dienen oder dazu, eine Supervisionssituation zum Üben und Handeln zu schaffen.

### Nederlands

#### **Waarden in supervisie gebaseerd op een zelf-studie-methode van de gesuperviseerde**

Supervisie wordt benaderd als een begeleide activiteit en als een methode die zelf aangeleerd kan worden. Er wordt aandacht besteed aan waardedilemma's gerelateerd aan o.a. de verschillende manieren van leren en de verschillende niveaus van leren. Er zal gewerkt worden met concepten en de ervaringen van deelnemers als supervisor.

## Workshop 15

*Angelika Strauß, ÖVS, Innsbruck, Austria*

Language of the workshop: German

### English

#### **Experienced and realised values need internalised and lived competencies**

In this workshop the meaning of an idea of how to act is worked out from differentiating between ethics and morals. At the centre of the workshop then is the power of developing competencies in the different systems. This takes place on the basis of the idea of energy of the system. Working with up-dated competencies in supervision and coaching is demonstrated on the basis of a range of effects of a competence. The aim is to show a way, through appropriate action, of dealing with value issues in supervision and coaching.

The learning process should be structured in a lively way through short theoretical inputs, discussion, exercises with the whole group and consideration of case studies.

### Deutsch

#### **Keine Werhaltung ohne gelebte Fähigkeiten**

Über die Unterscheidung von Ethik und Moral wird im Workshop die Bedeutung einer Handlungskonzeption erarbeitet. Im Zentrum des Workshops steht dann die Kraft sich entfaltender Fähigkeiten in den unterschiedlichen Systemen. Dies geschieht auf Grundlage des Konzepts der Systemenergetik. Die Arbeit mit aktualisierten Fähigkeiten in Supervision und Coaching wird anhand eines Wirkungsspektrums einer Fähigkeit gezeigt. Ziel ist, einen Weg aufzuzeigen, über adäquates Handeln, mit Wertefragen in Supervision und Coaching umzugehen.

Der Lernprozess soll über kurze theoretische Inputs, Diskussionen, Übungen mit der ganzen Gruppe und Reflexion von Fallbeispielen lebendig gestaltet werden.

### Nederlands

#### **Geen grondhouding zonder doorleefde vakbekwaamheid**

Door het onderscheid tussen ethiek en moraal te benoemen wordt er gewerkt aan de betekenis van een concept van handelen. Doel is om een manier te vinden om via adequaat handelen om te gaan met vragen over normen en waarden in supervisie en coaching.



## Workshop 16

**Sabine Wengelski-Strock, DGSv, Remscheid, Germany**

Language of the workshop: German

### English

#### **Attitude and ethical tension of values between ethical discourse and governing rules**

The term attitude describes internalised knowledge; the term values can be understood to be internalised ethical knowledge. Both lead to a professional attitude. In addition to the individual professional attitude, a professional and trade association offers and promotes a generic professional attitude and an obligation through different rules. The tension between ethical discourse and governing rules in Europe is to be discussed internationally in this workshop. Differences and common points as well as their effects on cooperation and professional work will also be discussed.

The participants from as many different countries as possible say how ethical questions and problems are discussed and dealt with in the national context. Important questions are discussed in small groups and/or plenary discussion sessions. If desired, a special case can also be presented.

### Deutsch

#### **Haltung und ethische Werte Spanning zwischen ethischem Diskurs und Regularien in Europa**

Mit dem Begriff Haltung wird verinnerlichtes Wissen umschrieben; unter dem Begriff Werte kann verinnerlichtes ethisches Wissen verstanden werden. Beides mündet in eine professionelle Haltung. Neben der individuellen professionellen Haltung bietet und fordert ein Berufs- und Fachverband durch verschiedene Regelwerke eine übergeordnete professionelle Haltung und eine Verbindlichkeit. Die Spannung zwischen ethischem Diskurs und Regularien in Europa soll in diesem Workshop international diskutiert werden. Unterschiede und Gemeinsamkeiten sowie deren Auswirkungen auf Kollegialität und fachliche Arbeit sollen Raum finden.

Die Teilnehmer/innen aus möglichst verschiedenen Ländern stellen vor, wie ethische Fragen und Probleme im nationalen Verband diskutiert und behandelt werden. In Kleingruppen und / oder Plenumsdiskussion werden wichtige Fragen diskutiert. Falls gewünscht kann auch ein spezieller Fall vorgestellt werden.

### Nederlands

#### **De houding en de spanning van ethische normen en waarden tussen ethische verhandelingen en regulering in Europa**

De deelnemers uit zoveel mogelijk verschillende landen bepalen hoe ethische vraagstukken in nationale verbanden besproken en behandeld worden. De spanning tussen ethische verhandelingen en regulering in Europa wordt in deze workshop internationaal bediscussieerd.

## Workshop 17

*Erzsébet Wiesner, KG University of Budapest, Budapest, Hungary*  
*Iván Török, National Institute for Social & Family Policy, Budapest, Hungary*

Language of the workshop: German (Hungarian)

### English

#### **Aspects of culture and identity in supervision**

Where members of different cultures work and live together, differences in perception, thinking and behaviour create a great potential for misunderstandings and mutual devaluation, but also for questions and interest in meeting. If culture is the collective programming of the spirit, (Hofstede) an orientation system, which for many represents the weak, what is the effect of the different cultures (personal culture, professional culture, national affiliation, etc.) on supervision? Where are the limits of tolerance reached, to what extent can cultures be integrated? What is the contribution made by supervision?

We will approach this complex subject in a way of working which is based on practice. After an introduction to the subject, the participants have the opportunity of introducing a case study. The workshop leaders also put themselves forward as supervisors, therefore real-life supervision is at the heart of the workshop. The discussions relate to the cases of supervision that have been experienced.

### Deutsch

#### **Aspekte der Kultur und der Identität in der Supervision**

Wo Angehörige verschiedener Kulturen zusammen arbeiten und leben, schaffen Unterschiede in der Wahrnehmung, im Denken und Verhalten ein großes Potenzial für Missverständnisse und gegenseitige Abwertung, jedoch auch für Fragen und Begegnungsinteresse. Wenn die Kultur die kollektive Programmierung des Geistes ist, (Hofstede) ein Orientierungssystem, was für Vieles die Weichen stellt, wie üben die verschiedenen Kulturen (persönliche Kultur, Berufskultur, nationale Zugehörigkeit usw.) ihre Wirkung in der Supervision aus? Wo sind die Grenzen der Toleranz erreicht, wieweit sind Kulturen ineinander integrierbar? Was ist der Beitrag von Supervision?

Dem komplexen Thema nähern wir uns in einer praxisorientierten Arbeitsweise. Die TeilnehmerInnen haben die Möglichkeit, nach der Einführung zum Thema einen Fall einzubringen. Die Workshopleiter bieten sich auch als Supervisoren an, so steht im Mittelpunkt des Workshops eine Life-Supervision. Die Reflexionen beziehen sich auf die erlebten Supervisionserfahrungen.

### Nederlands

#### **Culturaspecten en identiteit in supervisie**

Als cultuur een collectieve programmering van de geest is (Hofstede) in een oriëntatiesysteem dat veel bepaalt, hoe kunnen verschillende culturen (persoonlijke cultuur, beroeps cultuur, nationaliteit) hun uitwerking in de supervisie hebben? In hoeverre zijn verschillende culturen met elkaar te integreren? Wat kan supervisie hieraan bijdragen? De workshopleiders bieden ook "live"-supervisie aan.

## Workshop 18

*Janny Wolf-Hollander, Verein für Weiterbildung, Oberschleissheim, Germany*  
*Phien Kuiper, Hogeschool van Utrecht, Amsterdam, Netherlands*

Language of the workshop: German (Dutch)

### English

#### **Group supervision – structured with the aid of Theme-Centred Interaction (TCI)**

Group supervision – structured with the aid of Theme-Centred Interaction (TCI)

There are different types of group supervision and different ways of structuring it. TCI is a method of interpreting and guiding processes in groups. In this workshop, on the basis of a concrete and observed situation the participants have the opportunity to discuss concepts and methods of working and the underlying value decisions.

In the inner circle we work with the concrete situation of a participant and with this show something of our method of working. The observations by the outer circle and the experiences in the inner circle are used to reflect the way we work with structure and interventions.

### Deutsch

#### **Gruppensupervision - gestaltet mit Hilfe von Themenzentrierter Interaktion (TZI)**

Gruppensupervision – gestaltet mit Hilfe von Themenzentrierter Interaktion (TZI)

Es gibt unterschiedliche Vorstellungen von Gruppensupervision und unterschiedliche Arten, sie zu gestalten. Die TZI ist eine Methode zur Interpretation und Steuerung von Prozessen in Gruppen. In diesem Workshop haben die Teilnehmenden Gelegenheit, anhand einer erlebten und beobachteten Fallarbeit, über Konzepte und Vorgehensweisen und die dahinter liegenden Werte-Entscheidungen ins Gespräch zu kommen.

Im Innenkreis arbeiten wir mit der konkreten Situation einer Teilnehmerin/eines Teilnehmers und zeigen so etwas von unserer Vorgehensweise. Die Beobachtungen durch den Außenkreis und die Erfahrungen im Innenkreis werden genutzt um die Gestaltung durch Struktur und Interventionen zu reflektieren.

### Nederlands

#### **Groepssupervisie – vormgegeven met behulp van Themagecentreerde Interactie (TGI)**

Er bestaan verschillende concepten van groepssupervisie en verschillende manieren om die vorm te geven. TGI is een methode om processen in groepen te interpreteren en te sturen.

Het doel van deze workshop is om te werken aan een concrete situatie, en aan de hand daarvan concepten en werkwijzen van groepssupervisie uit te wisselen. Het gaat daarbij ook om de waarden-dilemma's die daaronder liggen.

In de binnenkring werken we aan de concrete situatie van één van de deelnemers en laten zo iets van onze werkwijze zien. De observaties door de buitenkring en de ervaringen uit de binnenkring gebruiken we om te reflecteren over de manier waarop met structuur en interventies gewerkt is.

## Workshop 19

*Renate Wustinger, ÖVS, Wien, Austria*  
*Edeltrud Freitag-Becker, DGSy, Essen, Germany*

Language of the workshop: German (English)

### English

#### **The circuit of rescuer's impulse and values**

The 'rescuer's impulse' as a way towards bilateral value infringement and 're-entry' as a precondition for transformation into a mentor. The focus in the workshop is on the aspect 'rescuer's dynamic in supervision, in intercultural encounters and in the European collective work of the ANSE'.

Participants work out and recognise their own rescuer's dynamic on the basis of examples from cases reflecting the group and the event as a whole.

### Deutsch

#### **Der Schaltkreis Retterimpuls und Werte**

Der 'Retterimpuls' als Zugangshinweis für bilaterale Werteverletzung und 'Re-Entry' als Voraussetzung für die Transformation zum Mentor. Der Fokus im Workshop liegt auf dem Aspekt 'Retterdynamik in Supervision, in interkultureller Begegnung und in der europäischen Verbandsarbeit der ANSE'.

Teilnehmer erarbeiten und erkennen der eigenen Retterdynamik anhand von exemplarischen Fällen im Spiegel der Gruppe und der Gesamtveranstaltung.

### Nederlands

#### **Het circuit van de redderimpuls en waarden**

De focus van de workshop ligt op het aspect van de "reddersdynamiek" in supervisie, in interculturele ontmoetingen en in de Europese samenwerkingsverbanden van de ANSE. De deelnemers kunnen hun eigen reddersdynamiek ontdekken aan de hand van voorbeelden gespiegeld aan de groep en aan de conferentie.

## Workshop 20

**Werner Zbinden, Alena Fröhlich, Passione Consulting, Zürich, Switzerland**

Language of the workshop: English (German)(French)

### English

#### **Intercultural organizational processes and their reproduction – a covert dimension in Supervision and Coaching**

- Most client systems or systems of our clients have intercultural qualities with intercultural values. Due to this synchronicity of values, we may observe value dilemmas during the supervision process.
- Covert processes (Judith Katz e.a.) in supervision may be established by unconscious processes of reproduction – reproductions of intercultural qualities and values (Parin, Pühl, Zbinden, Barus-Michel e.a.).
- What supervisors are do to watch these internal and external dilemmas ?
- Opportunities and traps

We will adapt contents at questions and at the composition of the workshop group

The way of working of this workshop can be specified as follows:

- exchange learning
- role playing
- micro trainings

### Deutsch

- Die meisten Klienten-Systeme oder Systeme unserer Klienten haben interkulturelle Qualitäten mit interkulturellen Werten. Durch diese Synchronizität der Werte können wir den Wertekonflikt im des Supervisionsprozesses beobachten.
- Verdeckte Prozesse (z.B. Judith Katz) in der Supervision können entstehen durch einen unbewussten Prozess der Reproduktion – Reproduktionen von interkulturellen Qualitäten und Werten (z.B. Parin, Pühl, Zbinden, Barus-Michel).
- Was tun Supervisoren, um diese internen und externen Konflikte zu beobachten?
- Gelegenheiten und Fallen.

Wir wollen die Inhalte an die Fragen des Workshops und an die Zusammenstellung der Workshopgruppe anpassen.

Die Arbeitsweise des Workshops kann wie folgt spezifiziert werden:

- Erfahrungslernen
- Rollenspiel
- Micro-Trainings

### Nederlands

#### **Interculturele organisatieprocessen en hun reproductie – een verborgen aspect in supervisie en coaching**

Hoe herkent de supervisor de interne en externe dilemma's?  
Er zal ook gewerkt worden met de inbreng van de deelnemers.

## Workshop 21

**Julie Hewson, Iron Mill Institute U.K., Devon, United Kingdom**

Language of the workshop: English

### English

#### **The Anthropology of Supervision: an understanding of the historical and cultural context of the supervisory relationship**

Because we are Europeans we may make assumptions about each other's value base, governed by our own experiences and history. Even though intellectually we know we see things differently, there is often a tendency to behave as though our perceptions are the same. I had the privilege to work with the Czech people, in setting up a supervision training for many of those who had had significant responsibilities in the field of mental health, and who had been some of the leading dissidents in the Velvet revolution. Their experiences of the place of supervision in keeping the flame of independent thinking alive was something I had not considered before. In Southern Italy archetypal thinking is important, the experiences of the Spanish, Germans, Irish, Scots, Swiss, Dutch and Austrians, have all taught me different perspectives

There are ways that involve learning traditions, some of them very shame based, there are other factors such as thinking and working with archetypal thinking which seems more alive in some parts of the world than others and then there are the values of Business, and Organisational Cultures which are different from those of the Counselling and Therapeutic traditions.

The intention is to make the workshop a laboratory building on real life case material and introducing different ways of looking at the problem. Hopefully, the laboratory will give people a chance to shed light on some interesting issues and cases from the many different perspectives that will be represented at the Conference. It will be creative, active and at times contemplative.

### Deutsch

#### **Zur Anthropologie der Supervision: der historische und kulturelle Kontext der Supervisionsbeziehung**

Als Europäer können wir Vermutungen über unsere Wertgrundlagen anstellen, bestimmt durch unsere eigenen Erfahrungen und unsere Geschichte. Selbst wenn wir intellektuell wissen, dass wir die Dinge verschieden sehen, neigen wir oft dazu, uns so zu verhalten, als ob unsere Vermutungen die gleichen wären. Ich hatte das Privileg, mit einigen Leuten aus Tschechien zu arbeiten und ein Supervisionstraining zu erstellen für die vielen von ihnen, die eine große Verantwortung auf dem Gebiet der mentalen Gesundheit hatten und von denen einige während der „Samtenen Revolution“ führende Regimegegner gewesen waren.

Ihre Erfahrungen mit Supervision – als einem Werkzeug zur Erhaltung des unabhängigen Denkens – stellten für mich etwas dar, was ich zuvor noch nie so betrachtet hatte. In Südtalien z.B. ist archetypisches Denken wichtig – die Erfahrungen der Spanier, Deutschen, Iren, Schotten, Schweizer, Niederländer und Österreicher – alle haben mich verschiedene Perspektiven gelehrt.

Es gibt Methoden, die beinhalten das Lernen von Traditionen, von denen einige sehr „Scham besetzt“ sind; dann es gibt weitere Faktoren, wie das Denken und das Arbeiten, mit archetypischem Denken, welches in einigen Teilen der Welt mehr am Leben erhalten zu sein scheint als in anderen – und dann gibt es die Werte des *business* und der Organisationskulturen, die sich von denen der Beratung und Therapie unterscheiden.

Absicht ist es, den Workshop zu einem Labor zu machen, mit Fällen aus dem richtigen Leben, und verschiedene Methoden vorzustellen, um ein Problem zu betrachten. Es soll den Teilnehmern Gelegenheit geben, einige interessante Fragen und Fälle aus vielen verschiedenen Perspektiven zu beleuchten, die in der Sitzung präsentiert werden. Der Workshop wird kreativ, aktiv und manchmal auch kontemplativ sein.

### Nederlands

#### **De antropologie in supervisie; het begrijpen van de historische en culturele context van de supervisie relatie**

Van deze workshop proberen we een laboratorium te maken waarin we met voorbeelden uit de praktijk, vergaard door het werken met verschillende nationaliteit, aan de slag gaan. De cases belichten culturele en archetypische verschillen. Hopelijk zal deze workshop ook wat licht werpen op andere interessante kwesties en cases, gezien vanuit de verschillende perspectieven, die op de conferentie gepresenteerd worden.