

Die Interviewfragen

50+1 Fragen

Unter den Fragen ist in der Reihenfolge der Beiträge zu Ihrer Orientierung vermerkt, wer darauf geantwortet hat. Die Hauptfragen sind in Fettschrift gesondert hervorgehoben.

Profilfragen (Haltung, Stil, Entwicklung)

1. Bitte gib eine kurze Visitenkarte von Dir mit persönlicher Note zum beruflichen Profil: Was bist Du für ein/e Supervisor/in?

Lasch, Grohn, Klessmann, Hess, Posner, Kühnle-Hahn, Wogenstein, Frör, Lindemann, Kreutz, Biskupski, Watzlawik, Schmuck, Sachse

2. Was hat Dich dazu gebracht, Supervisor/Supervisorin zu werden und jahrelang zu bleiben?

Lasch, Grohn, Klessmann, Hess, Posner, Kühnle-Hahn, Wogenstein, Frör, Kreutz, Sachse

3. Worin bist Du Dir treu geblieben, was hast Du verändert im Lauf Deiner supervisorischen Entwicklung?

Lasch, Grohn, Klessmann, Wogenstein, Frör, Kreutz, Sachse

4. Hältst Du es für nötig, dass Supervisoren und Supervisorinnen selbst zur Supervision gehen?

Lasch, Grohn, Klessmann, Kühnle-Hahn, Wogenstein, Kreutz, Biskupski, Sachse

5. Erinnerst Du Dich an Deine schwierigste Supervision? Kennst Du Scheitern? Wie bist Du damit umgegangen? Gibt es Schlussfolgerungen, die Du weitergeben willst?

Lasch, Grohn, Klessmann, Posner, Wogenstein, Sachse

6. Wie hat sich deine Kultur im Umgang mit Fehlern und mit Erfolgen entwickelt – in Bezug auf Deine Supervisanden und Supervisandinnen und auf Dich?

Lasch, Grohn, Klessmann, Posner, Kühnle-Hahn, Wogenstein, Biskupski, Sachse

7. Gibst Du (manchmal) etwas von Deinem Privatleben preis? Hast Du dafür Kriterien?

Lasch, Grohn, Klessmann, Posner, Kühnle-Hahn, Wogenstein, Kreutz, Biskupski, Sachse

Definitionsfragen

8. **Wie ist dein eigenes aktuelles Supervisionsverständnis und wie hat es sich entwickelt?**

Lasch, Grohn, Klessmann, Hess, Posner, Kühnle-Hahn, Wogenstein, Frör, Lindemann, Kreutz, Biskupski, Watzlawik, Schmuck, Sachse

9. **Was glaubst Du, was Supervision im besten Falle vermag? Was kann sie nicht?**

Lasch, Grohn, Klessmann, Hess, Posner, Kühnle-Hahn, Wogenstein, Frör, Lindemann, Kreutz, Biskupski, Watzlawik, Sachse

10. Wann betrachtest Du eine Supervision als gelungen?

Lasch, Grohn, Klessmann, Wogenstein, Schmuck, Sachse

11. Welche Themen können in der Supervision besprochen werden und welche nicht?

Lasch, Grohn, Klessmann, Kühnle-Hahn, Wogenstein, Kreutz, Sachse

12. **Gibt es Lehrsätze/Theorien, die sich in Deiner Praxis bewährt haben oder die Du im Lauf der Jahre über Bord geworfen hast?**

Lasch, Grohn, Klessmann, Hess, Posner, Kühnle-Hahn, Wogenstein, Frör, Kreutz, Biskupski, Watzlawik, Sachse

13. Welche Erkenntnisse hast Du zu förderlichen Äußerungs- und Sprachformen von Seiten des Supervisors bzw. der Supervisorin gewonnen? Welche Art von Interventionen und Impulssetzungen erscheinen Dir sinnvoll?

Lasch, Grohn, Klessmann, Wogenstein, Frör, Biskupski, Sachse

14. Kannst Du Dir vorstellen, dass der Einsatz Künstlicher Intelligenz Supervisoren und Supervisorinnen eines Tages ersetzt, oder zumindest unterstützen kann?

Lasch, Grohn, Klessmann, Wogenstein, Sachse

15. **Welches Thema beschäftigt Dich aktuell besonders in Bezug auf Supervision?**

Lasch, Grohn, Klessmann, Hess, Posner, Kühnle-Hahn, Wogenstein, Frör, Kreutz, Biskupski, Watzlawik, Schmuck

Prozessverlaufsfragen

16. Wie kamst Du zu Deiner ersten Supervisionserfahrung und welche Erinnerung hast Du daran? Was war das Besondere? Welches Resümee ziehst Du heute daraus?

Lasch, Grohn, Posner, Kühnle-Hahn, Wogenstein, Biskupski, Sachse

17. Was gehört für Dich zu einer guten Akquise? Gibt es Tipps, die Du Menschen, die neu in den Beruf hineingehen, diesbezüglich mit auf den Weg geben willst?

Lasch, Grohn, Klessmann, Wogenstein

18. Hattest Du jemals Lampenfieber vor bzw. während einer Supervision? Wenn ja, warum? Und wie gehst Du damit um?
Lasch, Grohn, Wogenstein, Kreutz
19. Was machst Du vor und nach einer Sitzung und was hältst Du diesbezüglich für empfehlenswert?
Lasch, Grohn, Klessmann, Kühnle-Hahn, Wogenstein, Kreutz, Biskupski
20. **Woran erkennst Du, dass es in der Supervision einen Fortschritt gibt?**
Lasch, Grohn, Klessmann, Hess, Posner, Kühnle-Hahn, Wogenstein, Frör, Kreutz, Biskupski, Watzlawik, Sachse
21. Wie erfasst und beschreibst Du die Beziehung von Einsicht und Veränderung?
Lasch, Klessmann, Posner, Wogenstein, Biskupski, Sachse
22. Vermeidest Du Ratschläge tatsächlich?
Lasch, Klessmann, Kühnle-Hahn, Wogenstein, Kreutz, Sachse
23. Was verunsichert Dich im supervisorischen Prozess? Siehst Du da eine Entwicklung im Laufe Deiner Tätigkeit?
Lasch, Klessmann, Wogenstein, Biskupski
24. Wie lang sollten supervisorische Beziehungen sinnvoller Weise dauern?
Lasch, Grohn, Klessmann, Wogenstein, Sachse
25. Wie evaluierst Du Deine Supervisionsprozesse?
Lasch, Grohn, Klessmann, Wogenstein, Kreutz, Sachse
26. Was ist Dir wichtig für die Beendigung des supervisorischen Prozesses?
Lasch, Grohn, Klessmann, Kühnle-Hahn, Wogenstein, Kreutz
27. Wie gehst Du mit dem um, was Du Deinen Supervisorinnen und Supervisorinnen schuldig geblieben bist und sie Dir?
Lasch, Kühnle-Hahn, Wogenstein

Form- und Formatfragen

28. Vor welchem supervisorischen Format hast du den meisten Respekt und warum?
Lasch, Klessmann, Wogenstein, Kreutz, Biskupski
29. **Was hat Dich Deine Erfahrung gelehrt, welche Besonderheiten sinnvoller Weise zu berücksichtigen sind in Einzel-, Gruppen-, Team-SV über die formellen und in allen Lehrbüchern nachzulesenden Kriterien hinaus?**
Lasch, Grohn, Klessmann, Posner, Kühnle-Hahn, Wogenstein, Frör, Lindemann, Kreutz, Biskupski, Watzlawik, Sachse
30. Wie erlebst Du den Unterschied zwischen analoger und digitaler Supervision?
Lasch, Grohn, Klessmann, Kreutz, Sachse

Beziehungsfragen

31. **Was ist Dir wichtig für die Beziehungsgestaltung in der Supervision?**
Lasch, Grohn, Klessmann, Hess, Posner, Kühnle-Hahn, Wogenstein, Frör, Kreutz, Biskupski, Watzlawik, Sachse
32. Was macht Deiner Meinung nach einen guten Supervisor/eine gute Supervisorin aus?
Lasch, Klessmann, Kühnle-Hahn, Wogenstein, Schmuck, Sachse
33. Welche Verantwortung trägt der Supervisor/die Supervisorin und welche der Supervisand/die Supervisandin zum Gelingen eines Supervisionsprozesses?
Lasch, Klessmann, Wogenstein, Kreutz, Sachse
34. Was vermeidest Du und was förderst Du aus welchen Gründen?
Lasch, Klessmann, Kühnle-Hahn, Wogenstein
35. Wie gehst Du damit um, wenn Du das Gefühl hast, Dir selbst im Wege zu stehen bzw. blockiert zu sein?
Lasch
36. Wie siehst Du die Gewichtung von Zuhören und Selberreden bei Supervisorinnen und Supervisoren?
Lasch, Klessmann, Kühnle-Hahn, Wogenstein, Frör
37. Welche Bedeutung misst Du Gefühlen bei im supervisorischen Arbeiten?
Lasch, Klessmann, Kühnle-Hahn, Wogenstein, Frör, Watzlawik, Sachse
38. Welche Rolle spielen Sym- und Antipathie für Dich in der Supervision und welche Schlussfolgerungen ziehst Du daraus?
Lasch, Klessmann, Wogenstein, Biskupski, Sachse
39. Ist der supervisorische Raum tatsächlich eine machtfreie Zone? Oder?
Lasch, Klessmann, Posner, Kühnle-Hahn, Wogenstein, Kreutz, Biskupski, Schmuck, Sachse
40. Wie hältst Du es mit Bestätigung, Lob, Würdigung... Deiner Supervisandinnen und Supervisanden?
Lasch, Grohn, Klessmann, Kühnle-Hahn, Wogenstein, Kreutz, Biskupski, Sachse
41. Hast Du nicht vielleicht doch schon einmal jemanden zu seinem Glück gezwungen oder wenigstens zwingen wollen?
Lasch, Grohn, Klessmann, Posner, Wogenstein
42. Was hältst Du davon, dass zunehmend gegenseitiges Verstehen auch »zum süßen Gift symbiotischer Sprachlosigkeit« (I.Riedel) werden kann und was bedeutet es für Deine Art der Beziehungsgestaltung in der Supervision?
Lasch, Wogenstein, Sachse

Methodenfragen

43. Welche Kriterien hast Du für den Einsatz von Methoden in der Supervision?

Lasch, Klessmann, Hess, Posner, Kühnle-Hahn, Wogenstein, Frör, Kreutz, Biskupski, Watzlawik, Sachse

44. Hast Du Methoden, die sich in Deiner Arbeit (immer wieder) bewähren? Kannst Du ein Beispiel oder auch mehrere nennen?

Lasch, Kühnle-Hahn, Wogenstein, Lindemann, Kreutz, Biskupski, Sachse

45. Kannst Du Dir vorstellen, dass Supervisoren/Supervisorinnen durch die Anwendung von hilfreichen Methoden (oder Methodenabfolgen) überflüssig werden? Anders gefragt: Worin siehst Du die spezifische Kunst eines Supervisors/einer Supervisorin, die über das, was perfekt angewandte Methoden vermögen, hinausgehen könnte?

Lasch, Klessmann, Kühnle-Hahn, Wogenstein, Kreutz, Sachse

46. Hast Du ein Beispiel für die förderliche Kraft von Humor in der Supervision?

Lasch, Grohn, Klessmann, Biskupski, Schmuck, Sachse

Spiritualitäts-Fragen

47. Welche Rolle spielt die spirituelle Dimension für Dich in der Supervision?

Lasch, Grohn, Klessmann, Hess, Posner, Kühnle-Hahn, Wogenstein, Frör, Lindemann, Kreutz, Biskupski, Watzlawik, Schmuck, Sachse

48. Hast Du spirituelle Erfahrungen im Rahmen deiner supervisorischen Tätigkeit gemacht und welchen Einfluss hatten sie auf die Prozessentwicklung?

Lasch, Klessmann, Kühnle-Hahn, Wogenstein, Kreutz

49. Hast Du manchmal ein Flow-Erleben in der Supervision? Wodurch stellt es sich ein?

Lasch, Klessmann, Wogenstein

50. Welche Wertmaßstäbe bzw. ethischen Grundsätze sind Dir heilig oder bedeuten Dir persönlich viel – unbenommen dessen, dass die hier geltenden Standards Deines Berufsverbandes nicht diskutiert werden müssen, weil sie selbstverständlich eingehalten werden?

Lasch, Klessmann, Kühnle-Hahn, Wogenstein, Kreutz, Sachse

Zusatzfrage

Gibt es eine Frage, die Du Dir selbst in Bezug auf das supervisorische Arbeitsfeld stellst und die hier nicht vorkommt? Und: Hast Du auch schon eine (erste bzw. vorläufige) Antwort darauf?

Lasch, Grohn, Klessmann, Wogenstein

Praxisbeispiel

Stelle ein lehrreiches Beispiel aus Deiner supervisorischen Berufspraxis dar.

Die Interviews

Analytisch verstehen, systemisch denken, prozessorientiert handeln

Christoph Lasch

Bitte gib eine kurze Visitenkarte von Dir mit persönlicher Note zum beruflichen Profil: Was bist Du für ein Supervisor? (1)

Mein supervisorisches Profil ist durch die Klinische Seelsorgeausbildung (KSA) geprägt. Seit meiner Anerkennung als Supervisor (DGfP) 2000, Kursleiter (KSA) 2001 und Lehrsupervisor (DGfP) 2010 arbeite ich kontinuierlich in Einzel- Gruppen- und Teamsupervisionen, vor allem in kirchlichen und diakonischen Ausbildungs- und Arbeitsfeldern. Zudem bin ich als Lehrsupervisor in der Pastoralpsychologischen Weiterbildung in Supervision und Kursleitung (KSA) tätig. Ich bin leidenschaftlicher Vertreter der Pastoralpsychologie. Inzwischen bin ich im Ruhestand angekommen, aber immer noch sehr interessiert an supervisorischer Arbeit, leite weiterhin Kurse und gebe Supervision.

Was hat Dich dazu gebracht, Supervisor zu werden und jahrelang zu bleiben? (2)

Erste Erfahrungen von Supervision als junger Gemeinde-, später als Krankenhauspfarrer haben mein Interesse an supervisorischer Arbeit geweckt. Vor allem waren es Protokollbesprechungen von Besuchen am Krankenbett, die mir geholfen haben, meine Arbeit zu reflektieren, die eigene Person in den Blick zu nehmen und sich der eigenen Rolle klar zu werden. Bis heute motiviert es mich, auf diesen Ebenen beruflicher Arbeit mit Supervisor:innen zu arbeiten und mich dabei auch als ein Lernender und Lernbegleiter zu verstehen.

Worin bist Du Dir treu geblieben, was hast Du verändert im Lauf Deiner supervisorischen Entwicklung? (3)

Treu geblieben bin ich mir in der Ansicht, dass supervisorisches Arbeiten immer auch Beziehungsarbeit ist und die Arbeit an der eigenen Person und Rolle nicht zu unterschätzen ist. Verändert und erweitert hat sich durch eine systemische Weiterbildung mein Verständnis für Systeme und Organisationen, in denen Supervisor:innen sich vorfinden, tätig sind oder tätig werden wollen.

Hältst Du es für nötig, dass Supervisoren und Supervisor:innen selbst zur Supervision gehen? (4)

Unbedingt. Supervision gibt mir immer wieder auch kritisches Feedback zum eigenen Handeln, nötigt mich zur Reflexion meiner Haltung und Arbeitsweisen. Sie verschafft mir Sicherheit, eigenen Impulsen, vor allem auch in stockenden Supervisionsprozessen, zu trauen und schenkt mir Gelassenheit, der Prozessentwicklung

zu vertrauen. Und sie fordert mich heraus, mich nicht meiner Verliebtheit in gewohnte Methoden hinzugeben, sondern Neues auszuprobieren.

Erinnerst Du Dich an Deine schwierigste Supervision? Kennst Du Scheitern? Wie bist Du damit umgegangen? Gibt es Schlussfolgerungen, die Du weitergeben willst? (5) Und: Wie hat sich deine Kultur im Umgang mit Fehlern und mit Erfolgen entwickelt? (6)

Aus der Reflexion mit schwierigen Supervisionen und der Einsicht, nicht die gewünschten Ergebnisse erreicht zu haben, halte ich es für unbedingt erforderlich, sich der eigenen und der Grenzen von Supervision überhaupt bewusst zu sein. Supervision kann nicht alles klären, lösen, zum Guten bringen. Manchmal stimmt die Beziehung nicht, manchmal hilft alles Reflektieren nichts. Es ist normal, dass es Prozesse gibt, die wenig Entwicklungspotential frei legen, weil zu viel verkrustet ist, Veränderungsmöglichkeiten nicht in Sicht sind und Interventionen nicht glücken. Mein Umgang damit hat sich verändert. Bekam ich nach einer Supervision kritisches Feedback, weil ich Erwartungen nicht erfüllt habe, stand ich zu Beginn meiner supervisorischen Arbeit in Gefahr mich zu rechtfertigen oder zu erklären. Ich wollte ja alles richtig und gut machen. Heute arbeite ich mit Kritik, verstehe sie als engagiertes Interesse, versuche herauszubekommen, welche Erwartungen Supervision und Supervisorin erfüllen sollte, wie das gelingen und wer dazu beitragen könnte und vor allem welchen Part, sprich welche Eigenverantwortung Supervisanden dabei übernehmen können. Ich verstehe diesen Umgang auch als ein respektvolles Eingehen auf mein Gegenüber.

Über Erfolge freue ich mich natürlich genauso wie meine Supervisanden. Ich freue mich mit ihnen, wenn sie sich in ihrer beruflichen Arbeit gestärkt fühlen, ihre Kommunikationsmöglichkeiten kennen und ausprobieren, sich ihrer Interaktionen bewusst sind, ihr Gegenüber und ablaufende Prozesse besser wahrnehmen und verstehen, berufliche Beziehungen klären u. a. m. Ich reflektiere es mit ihnen, wenn sie den Eindruck haben, Supervision hilft mir in meiner beruflichen Arbeit und bringt mich weiter.

Gibst Du (manchmal) etwas von Deinem Privatleben preis? Hast Du dafür Kriterien? (7)

Hin und wieder bin ich gefragt worden, wie ich denn das alles so mache und hinbekomme oder mich von schwierigen Prozessen nicht so runterziehen lasse und distanzieren kann und wie ich das mit meinem Privatleben verbinde. Vor allem in Supervisionen mit Kollegen werde ich danach gefragt und wie ich Beruf und Privatleben gestalte. Hier kann ich gut auch von mir persönlich sprechen. Darüber hinaus kommt es für mich auf die Beziehung an, ob und was ich von mir erzähle. Ein wichtiges Kriterium für mich ist und bleibt, was dies für die supervisorische Beziehung und Begleitung bedeutet und austragen könnte, damit es keine Selbstdarstellung wird und auch keine Befriedigung eigener Kontakt-, Mitteilungs- oder Entlastungsbedürfnisse.

Wie ist Dein eigenes aktuelles Supervisionsverständnis und wie hat es sich entwickelt?/Worum geht es Dir heute in der Supervision? (8)