

# „Reflexive Kooperation“ und das Tool „Auftragsolympiade“ (Tom Küchler)

---

Das Tool wurde ähnlich veröffentlicht in:



**Heidi Neumann-Wirsig** (Hrsg.) (Januar 2016):

Lösungsorientierte Supervisions-Tools. Rennommierte Supervisorinnen und Supervisoren beschreiben 50 lösungsorientierte, systemische und hypnosystemische Tools für die Supervision manager Seminare

**Küchler, Tom (2015):**

MJA/SW 2.020 - Ein zukunftsorientiertes Plädoyer für eine progressiv-reflexive Mobile Jugendarbeit/Streetwork

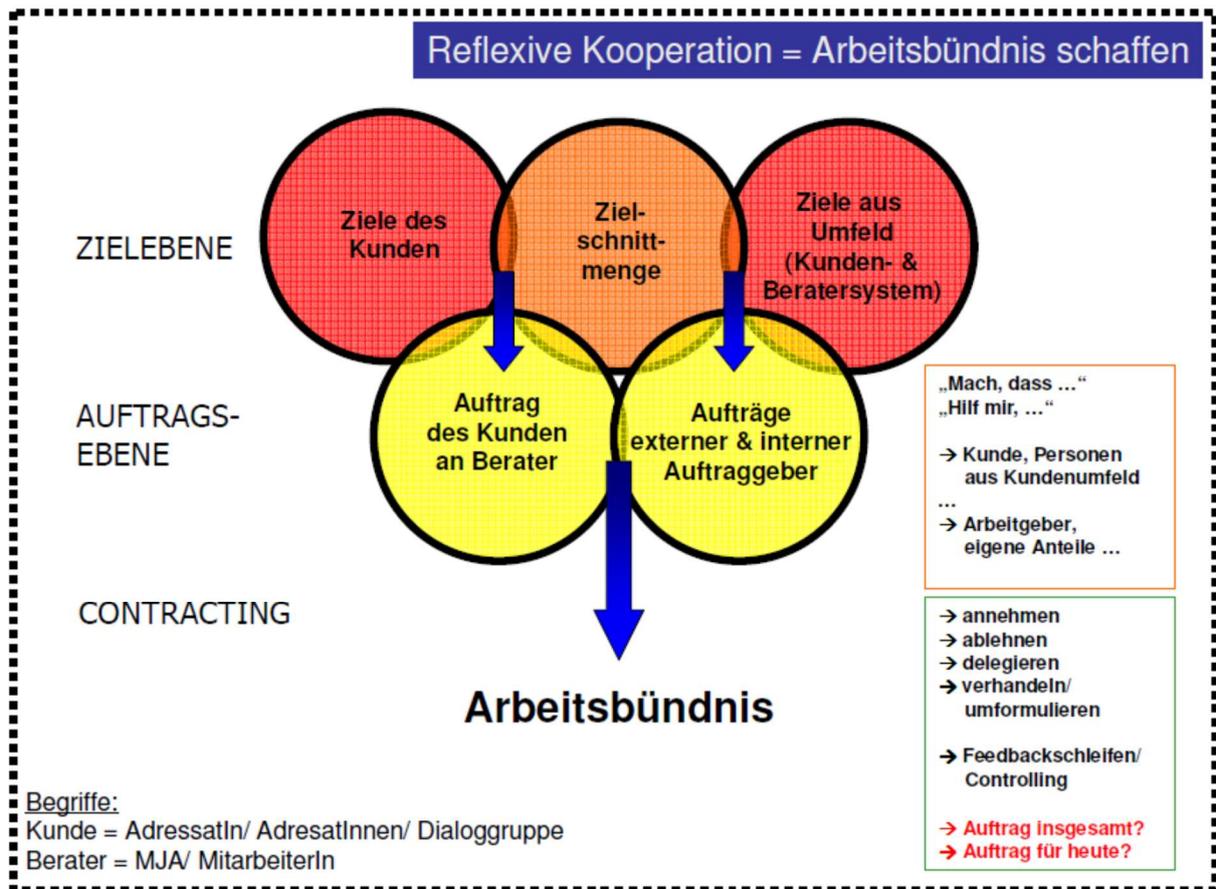
Download: [http://sis-ev.de/tl\\_files/download/Tom\\_Kuechler\\_2015\\_Perspektiven\\_MJA-Streetwork.pdf](http://sis-ev.de/tl_files/download/Tom_Kuechler_2015_Perspektiven_MJA-Streetwork.pdf)

---

Wie bereits angeführt ist das Abgleichen von Aufträgen, Rollen- & Funktionszuschreibungen mit dem eigenen Selbstbild/ Selbstverständnis von enormer Bedeutung. Ebenso beeinflussen die Ziele und Aufträge innerhalb des Kontextes meine Entscheidungen. Das folgende Tool zur Klärung des Arbeitsbündnisses (reflexive Kooperation) kann nützlich sein. Es eignet sich besonders zur Reflexion des Arbeitsbündnisses zwischen BeraterIn und seinem/ ihren „Kund\*in“ (im Sinne von Jürgen Hargens: Kundige Menschen sind HeldInnen).

In der Praxis begegnen BeraterInnen oft „zwei Fallen“ im Kontext der Klärung von Arbeitsbeziehungen und –prozessen:

- 1) Ziele und Aufträge werden miteinander verwechselt. Ziele sind Zukunftsvorstellungen d. KundInnen in seinem/ihrem eigenen „Heimatsystem“. Aufträge dagegen sind konkrete Wünsche/ Forderungen d. KundIn an d. BeraterIn.
- 2) Berater denken häufig nur unter der Perspektive „Aufträge annehmen“, obwohl weitere Möglichkeiten vorhanden sind.



Das Tool visualisiert die Komplexität der unterschiedlichen Arbeitsbeziehungen und bietet eine Sortierhilfe zur Reflexion und Planung.

Die Reflexion erfolgt über verschiedene Fokussierungen (siehe die einzelnen Kreise der „olympischen Ringe“). Jeder Kreis und die dazugehörige Frage werden nacheinander reflektiert.

Mit „Kunde“ (im Sinne des „kundigen Menschens“) meine ich die AdressatInnen oder ein anderes Gegenüber. Mit dem Begriff „Berater“ ist d. PraktikerIn (aus dem Feld Beratung, Coaching, Pädagogik ...) gemeint.

## Die Zielebene

### Ziele des Kunden (oben links):

Welche eigenen Ziele formuliert der Kunde im Arbeitskontext?  
Was möchte der Kunde erreichen?

### Ziele aus dem Umfeld des Kunden und aus dem Umfeld d. BeraterIn/ SozialarbeiterIn (oben rechts)

a) Welche Ziele werden aus dem Umfeld des Kunden (Freunde, Eltern, PartnerInnen, KollegInnen usw.) formuliert?

b) An welchen Zielen orientiert sich d. BeraterIn in der Arbeitsbeziehung zum Kunde?  
(Konzept, Leitbild, Gesetze, Einrichtung, Leitung, KollegInnen, Förderer ...)

### Die Zielschnittmenge (Mitte oben)

Welche Gemeinsamkeiten der Ziele gibt es?  
Wie groß ist die Zielschnittmenge?

Anmerkung: Je größer die Zielschnittmenge im Kontext ist, desto wahrscheinlicher ist eine Zielerreichung. Falls wenige Gemeinsamkeiten bestehen, könnte eine Neubesprechung der Ziele im Arbeitskontext förderlich und nützlich sein.

## Die Auftragsebene

Nachdem die Ziele im Arbeitskontext reflektiert wurden, erfolgt im zweiten Schritt die Reflexion der Aufträge. Nicht aus jedem Ziel (des Kunden) muss zwangsläufig ein Auftrag (an d. BeraterIn) resultieren. Neben den konkret benannten Aufträgen an d. BeraterIn gibt es häufig weitere Aufträge, die den Prozess bzw. die Arbeitsbeziehung beeinflussen und oftmals nicht „bewusst“ bzw. klar geäußert werden.

Zur Reflexion können folgende Fragen nützlich sein:

### Auftrag des Kunden an d. BeraterIn (unten links)

Welche konkreten Aufträge formuliert der Kunde an d. BeraterIn?

### Welche Aufträge gibt es noch (unten rechts)

a) aus dem Umfeld des Klienten/Kunden

b) aus dem Umfeld d. BeraterIn/ SozialarbeiterIn

c) von inneren AuftraggeberInnen (d. Berater\*in) im Sinne von: Welche inneren Anteile und weitere Stimmen gibt es, die Ihnen (eigene) Aufträge erteilen?

## Das Arbeitsbündnis reflexiv und kooperativ vereinbaren

Im Anschluss an die Reflexion des Auftragskontextes empfiehlt sich, die verschiedenen Aufträge zu sortieren. Dadurch ergeben sich erfahrungsgemäß (neue) Handlungsoptionen.

Folgende Fragen (für die Selbstreflexion formuliert) sind diesbezüglich nützlich:

„Wenn ich so auf diese verschiedenen Aufträge schaue... was bewirkt das bei mir?“ ...

„Welche Optionen sehe ich im Umgang mit diesen Aufträgen?“

Anmerkung: Die vier denkbaren Optionen im Umgang mit den Aufträgen:

- A) annehmen
- B) ablehnen
- C) delegieren
- D) verhandeln/ umformulieren

Gegebenenfalls können die Aufträge aus dem Kontext den vier Optionen zugeordnet werden.

Abschließend erfolgt die Gesamtreflexion

*Wozu war die Reflexion nützlich?*

*Was nehme ich mit?*

*Was könnten die nächsten Schritte sein?*

Was bei der reflexiven und kooperativen Erarbeitung des Arbeitsbündnisses weiterhin wichtig ist:

Erarbeite mit d. Kunden immer Feedbackschleifen im Sinne von (hier einmal in der Sie-Form):

a) Was hat sich in Ihrem „Heimatsystem“ verändert – in die Richtung, in die Sie wollen?

b) Was hat sich von dem, was hier in unserer Zusammenarbeit geschehen ist, als hilfreich erwiesen, dass Sie in Ihrem Heimatsystem in die Richtung, in die Sie wollen, vorangekommen sind?

Dies meint, dass es hilfreich ist, die Aufträge immer wieder in die Arbeitsbeziehung einzubringen und ggf. neu zu verhandeln. Nützlich kann es demnach sein zwei „Prioritäten“ von Aufträgen zu unterscheiden, nämlich:

a) Welche Aufträge sind für unsere Zusammenarbeit relevant?

b) An welchem Auftrag wollen wir heute arbeiten? Was steht vorn an?