

Auftragskarussell

Haja (Johann Jakob) Molter und Arist von Schlippe

Wortzusammensetzung nach von Schlippe u. Kriz (1996). Als eine Methode der Auftragsklärung (□ *Auftrag*) von Arist von Schlippe in die systemische Praxis eingeführt. Es bietet den Rahmen für eine bestimmte Vorgehensweise, mit der sich der systemische (□ *System*) Berater/Therapeut/Supervisor/Coach (□ *Beratung*/□ *Therapie*/□ *Supervision*/□ *Coaching*) über das komplexe (□ *Komplexität*) Geflecht aus □ *Erwartungen*, inneren und äußeren Aufträgen, das den □ *Beratungskontext* (□ *Kontext*) ausmacht, Klarheit verschafft. Es geht darum zu überprüfen, welche Aufträge der Berater/Therapeut/Supervisor/Coach vom Klienten/ Patienten/Kunden und von sich selbst annimmt/ablehnt.

In der Ko-Evolution der Auftragsklärung wird durch das Auftragskarussell ein besonderer Fokus auf die Seite des Beraters/Therapeuten/ Supervisors/Coachs gelegt. In der systemischen Praxis spielen □ *Personen*, die nicht direkt anwesend sind, insofern eine □ *Rolle*, als sie als »unsichtbare« Dritte und Vierte mit ihren Fantasien und Wünschen das Beratungsgeschehen beeinflussen und im Extremfall die Handlungsmöglichkeiten aller Gesprächspartner erheblich einschränken können. Das Modell bietet einen guten Überblick über die inneren und äußeren Stimmen einer Auftragskonstellation im □ *Problemsystem* und erlaubt es, in festgefahrenen Situationen mögliche Blockaden aufzulösen und wieder handlungsfähig zu werden. Im Zentrum der Methode steht das subjektiv vom dem Berater/Therapeuten/Supervisor/Coach wahrgenommene und erlebte Auftragsgeflecht, unabhängig davon, wie es »wirklich« beschaffen ist. Es geht also, genau genommen, um die Abklärung des Netzes der eigenen Erwartungserwartungen. Für die eigene Handlungsfähigkeit ist es erfahrungsgemäß wichtig, sich über die erlebten und vermuteten Aufträge klar zu werden und sich ihnen gegenüber zu positionieren. Eine »objektive« Analyse leistet das Werkzeug nicht.

Das Auftragskarussell kann daher als eine Form von Selfcare für den Berater/Therapeuten/Supervisor/Coach verstanden werden. Es ist allein oder in der □ *Gruppe* durchführbar. Im letzteren Fall können – ähnlich wie in einer □ *Skulptur* – Aufträge und Erwartungserwartungen mit Protagonisten besetzt werden. Im Folgenden wird die Durchführung als Anleitung zu einer Einzelmethode beschrieben. Für andere Situationen kann sie leicht entsprechend modifiziert werden.

Zeit (□ *Zeit*) und □ *Raum* schaffen: Sorgen Sie für einen Ort, an dem Sie für etwa ein bis zwei Stunden ungestört sind. Nehmen Sie einen Stuhl, und stellen ihn in die Mitte des Raums als »Zentrum des Karussells«. Fragen Sie sich dann ohne Zensur, wer Ihnen für die Beurteilung der Situation als potenzieller Auftraggeber wichtig zu sein scheint. Ordnen Sie alle Personen, die Ihnen einfallen, kreisförmig mit je einem Stuhl (oder Kissen) um sich herum an, und legen einen Zettel mit dem jeweiligen Namen darauf.

Das äußere Problemsystem benennen: Wichtig ist dabei, zunächst an die unmittelbar am Prozess beteiligten Personen zu denken, sich dann aber auch auf Menschen zu

konzentrieren, mit denen Sie nicht direkt im Kontakt stehen; das Problemsystem kann sie durchaus mit einbeziehen. Hierbei geht es um die Frage impliziter Mitgliedschaft: Mit welchen offenen und verdeckten Aufträgen dieser impliziten Mitglieder sitzen die Ratsuchenden – auch Sie selbst – im Raum? Daher ist neben der Frage nach aktuellen Gesprächsteilnehmern auch die Frage nach dem Zuweisungskontext bedeutsam: Welche Personen entwickeln eine Perspektive auf das Geschehen der Beratung, welche Arten von Aufträgen könnten sie direkt oder indirekt vermitteln?

Innere Auftraggeber suchen: Problemsysteme werden nicht nur durch die *Kommunikationen* äußerer Personen gebildet, sondern auch durch die Kommunikationen mit inneren Personen, also mit Repräsentanten eigener kritischer oder auch unterstützender Anteile. Fragen Sie sich also auch nach ihnen. Es können Menschen aus der eigenen Geschichte sein, wie z. B. ein strenger Vater, eine hilfsbedürftige Großmutter, aber auch sehr persönliche innere Anteile wie z. B. der »innere Leistungsanspruch«, der »Perfektionist«, die »innere Feministin« o. Ä. Man kann für die inneren Anteile auch Fantasiefiguren wählen. Versammeln sie sie um sich – denken Sie aber auch an hilfreiche innere und äußere Personen (z. B. Partner/Partnerin, der/die sagt: »Egal, wie du das Problem löst, ich mag dich!«). Schließlich und vor allem laden Sie Ihren kreativen Teil ein, der Ihnen schon oft geholfen hat, *Probleme* erfolgreich und erfindungsreich anzugehen.

Gefühl (*Gefühl*) der Blockierung: Das Auftragskarussell geht je- weils von dem zentralen Gefühl der Blockierung aus. Vergegenwärtigen Sie sich dieses Gefühl möglichst genau: Wie geht es mir in Bezug auf das System, das ich berate? Schauen Sie sich im Kreis um: Wo ist das System am stärksten? Beginnen Sie dort.

Identifikation – Fokussierung der Aufträge: Im nächsten Schritt gehen Sie mit allen oder den wichtigsten Gestalten und inneren Anteilen in Kontakt, indem Sie sich auf deren Stuhl setzen und sich in sie einfühlen. Die gestalttherapeutische Technik der Identifikation ermöglicht eine unmittelbare Erlebnishöhe, die über den »Kopf« nicht zu leisten ist. Das kann auch neue Hypothesen (*Hypothesieren*) über verdeckte Aufträge erbringen, die möglicherweise den offenen Aufträgen unterliegen. Versuchen Sie, die Identifikation mit einem möglichst präzisen Satz zu den offenen und verdeckten Aufträgen abzuschließen: »Es soll in unserer Familie/unserem Team weniger Streit geben!« – »Sorge dafür, dass es mal richtig kracht hier, aber halte mich raus!« – »Sorge dafür, dass mein Vater mich anerkennt!« – U. Ä. Notieren Sie diesen Satz auf dem jeweiligen Zettel. Dieses Präzisieren fällt mit einem Berater leichter.

Gegebenenfalls »Hilfs-Ichs« einführen: Dieser Schritt kann auch übersprungen werden, kann aber in einer Gruppensupervision (*Supervision*) eine interessante Erfahrung bedeuten: Setzen Sie sich wieder in die Mitte, und lassen Sie sich die Aufträge noch einmal laut von Rollenspieler*innen sagen. Dies kann anfangs langsam und nacheinander gehen, später dann mehr und mehr den Charakter eines Karussells bekommen, indem die Sätze ineinander übergehen. Schließen Sie die Augen: Welche Aufträge hören Sie besonders akzentuiert, was lösen einzelne Schlüsselwörter bei Ihnen aus?

Das »demokratische Grundgefühl«: Es kann Sie niemand zu etwas zwingen, was Sie nicht wollen. Es kann sein, dass Sie, etwa um Ihren Job zu behalten, etwas tun, was Sie nicht gern tun, aber Sie behalten stets die Möglichkeit, Nein zu sagen. Das ist sehr wichtig, sich zu vergewissern: Niemand kann mich zwingen, ich bin nie verpflichtet, einen Auftrag anzunehmen, vor allem nicht automatisch so, wie er mir gegeben wird. Ein Kontrakt braucht die Zustimmung von beiden Seiten. Dies ist eine wichtige Vorbedingung für den nächsten Schritt, nämlich den der Differenzierung: Was nehme ich an, was lehne ich rundweg ab, und wo mache ich ein Angebot?

Die Fülle differenzieren – Annahme, Modifikation, Ablehnung: Wenn Sie nach dem Prozess der verschiedenen Identifikationen wieder auf den eigenen Platz zurückgehen, kann es Ihnen gehen wie vielen, die angesichts der Vielfalt der teilweise widersprüchlichen und inkompatiblen Aufträge ein Gefühl von Hilflosigkeit und Ohnmacht überfällt: »Das krieg ich nie unter einen Hut!« Man wird mit der gesamten Komplexität konfrontiert und erlebt sie als nicht reduzierbar. Hier ist es wichtig, sich getreu dem chinesischen Sprichwort zu verhalten, »Der Weg von 1000 Meilen beginnt mit dem ersten Schritt«, und zu differenzieren. Nehmen Sie Ihren Stuhl, und setzen Sie sich nacheinander jeder einzelnen Person oder jedem inneren Anteil gegenüber, und achten Sie darauf, was Sie von dem Auftrag zu übernehmen bereit sind, was Sie modifizieren und was Sie zurückweisen: »Den Auftrag akzeptiere ich in der Form nicht. Ich biete Ihnen aber das und das an!« Nach einer solchen Runde erleben viele Berater ein Gefühl von Befreiung: Es ist nicht nötig, allen Aufträgen zu entsprechen, man kann ihnen eigene Angebote entgegensetzen, sobald das Auftragsgeflecht deutlich geworden ist, und man kann Nein sagen.

Wo stehe ich jetzt? – Standortbestimmung und Umsetzung in die Praxis: Vielfach genügt die Durchführung des Auftragskarussells, um wieder Zugang zur eigenen Handlungsvielfalt zu bekommen. Die Klarheit über die Situation führt zu verändertem Handeln, dies wirkt sich im System selbst aus, neue *Interaktionsmuster* können sich entwickeln.

An zwei Punkten könnte eine explizitere Umsetzung bedeutsam sein: (1) Bei sehr problematischen offenen Aufträgen. Sehr diffuse oder widersprüchliche Aufträge sollten im zu beratenden (realen) System offen thematisiert werden, denn dann ist der Kontrakt offensichtlich noch nicht klar. Eine solche Klärung kann z. B. dazu führen, dass die Arbeit beendet wird oder dass sie auf einer anderen Ebene, ggf. mit anderen Personen, fortgesetzt wird. (2) Bei sehr hartnäckig kritischen inneren Anteilen: Anders als bei externen Kooperationspartnern kann man ihre Aufträge nicht einfach ablehnen, sie bleiben ja bedeutsame innere Stimmen. Es kann sein, dass man in der Konfrontation mit ihnen Lebensthemen noch einmal begegnet, für die man sich Unterstützung suchen möchte. Kurzfristig kann mit den kritischen Stimmen eine Vereinbarung getroffen werden. So kann z. B. der »innere Abwerter« gebeten werden, für die Zeit der Beratung außerhalb des Raums, vielleicht auf einem extra dafür reservierten Stuhl, zu »warten«.

Verwendete Literatur

Schlippe, Arist von u. Jürgen Kriz (1996): Das Auftragskarussell – eine Möglichkeit der Selbstsupervision in der systemischen Therapie und Beratung. *System Familie* 9 (3): 106–110.

Schlippe, Arist von (2006): Das »Auftragskarussell« oder auch »Münchhausens Zopf«. In: Steffen Fliegel u. Annette Kämmerer (Hrsg.): *Psychotherapeutische Schätze. 101 bewährte Übungen und Methoden für die Praxis*. Tübingen (DGTV), S. 30–36.

Schlippe, Arist von (2009): Das Auftragskarussell als Instrument der Fallsupervision. In: Heidi Neumann-Wirsig (Hrsg.): *Supervisions-Tools*. Bonn (ManagerSeminare), S. 226–233.

Schlippe, Arist von u. Jochen Schweitzer (2009): *Systemische Interventionen*. Göttingen (Vandenhoeck & Ruprecht).

Weiterführende Literatur

Schindler, Hans u. Arist von Schlippe (Hrsg.) (2005): *Anwendungsfelder systemischer Praxis*. Dortmund (Borgmann).

Schlippe, Arist von u. Jochen Schweitzer (2009): *Systemische Interventionen*. Göttingen (Vandenhoeck & Ruprecht).

Schwing, Rainer u. Andreas Fryszer (2006): *Systemisches Handwerk*. Göttingen (Vandenhoeck & Ruprecht).

Aus: Wirth, J. V., Kleve, H. 2012. *Lexikon des systemischen Arbeitens. Grundbegriffe der systemischen Praxis, Methodik und Theorie*. Heidelberg: Carl Auer, S. 39-43