

Das Reflecting Team

Hochschule Fresenius

Wahlmodul: Organisationsmanagement

Teilmodul: Methoden und Konzepte der Organisationsberatung

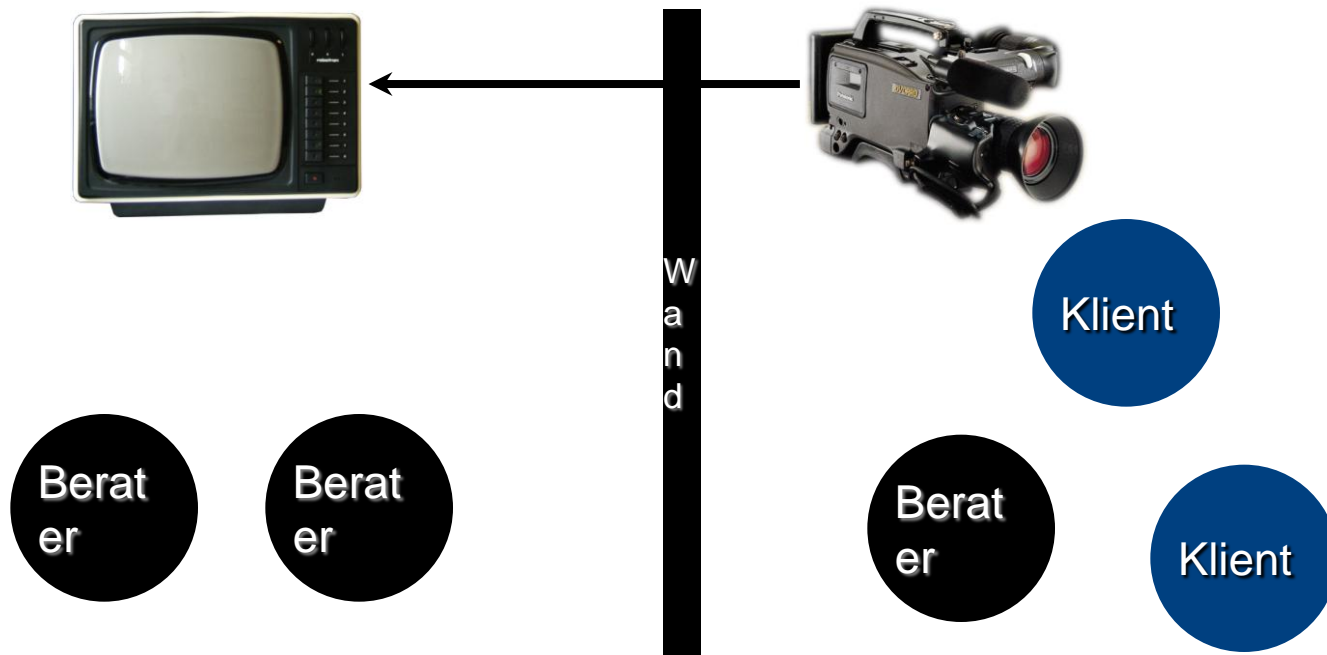
- Dipl. Psych. Stephan Holtmeier (kibit GmbH)
- Dipl. Psych. Christina Bovi (k.i.m)



- norwegischer Therapeut
- unzufrieden mit „klassischem“ Zweikammermodell der systemischen Beratung (getrennt durch Einwegscheibe)
- entwickelt die Methode „Reflecting Team“; ausgehend von einer technischen Panne?
- orientiert an der „Kybernetik zweiter Ordnung“



Das Setting (klassisch & Reflecting Team)



Sind Sie experimentierfreudig?

- Wir suchen zwei Freiwillige!
- Bitte überlegen Sie sich ein „Anliegen“, welches Sie im Rahmen einer Beratung thematisieren möchten.
 - Beispiel: Zwist in der WG. Unterschiedliche Auffassungen von Sauberkeit, Lautstärke, Umgang mit der Gemeinschaftskasse etc.
- Sie haben 15 Minuten Zeit, sich gemeinsam auf Ihr Anliegen vorzubereiten. Was ist das Thema? Wer übernimmt welche Rolle? Was ist bislang vorgefallen? Wer hatte die Idee, eine Beratung aufzusuchen? ...



- Wie kann die Situation , das Problem ergänzend zur vorgetragenen Beschreibung alternativ beschrieben werden?
- Es wird eher vorsichtig, unsicher, suchend, „konjunktivistisch“ („es könnte sein“, „ich bin nicht sicher“) gesprochen als festlegend und diagnostizierend. Es geht nicht darum, die eine „richtige“ und endgültige Erklärung zu finden, die es aus systemischer Sicht ohnehin nicht gibt.
- Vielmehr ist es die aktiv aufrechterhaltende Vielfalt, die dem ratsuchenden System helfen kann, mehrere Perspektiven gültig sein und nebeneinander existieren zu lassen und so die inneren und äußeren Dialoge (wieder) zu öffnen.
- Das Reflecting Team ist so ein Modell, wie man von einer „Entweder-oder“-Logik zu einer „Sowohl-als auch“-Logik übergehen kann.



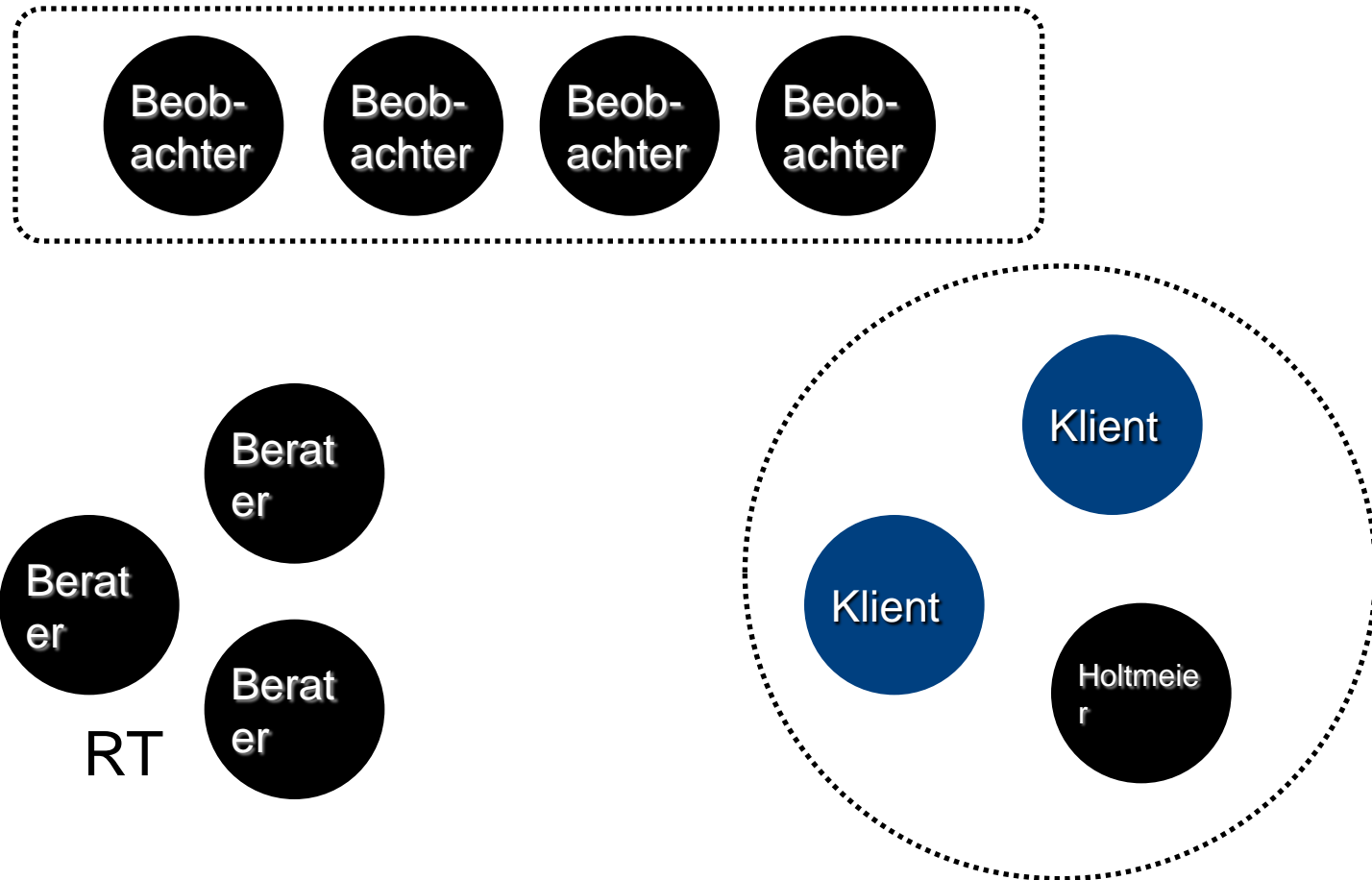
- Daraus folgt, dass abweichende Meinungen im RT nicht als Infragestellung der eigenen Position gesehen, sondern als Möglichkeiten und Anregungen begrüßt werden, weiter nachzudenken, um jeweils neue, integrierende Perspektiven zu finden.
- Äußerungen erfolgen aus einer wertschätzenden Perspektive heraus. Entwertungen passen nicht zum Denkmodell des RT, was aber nicht ausschließt, bei einem guten Rapport, konfrontativ, klar und im Sinne einer provokativen Therapie vielleicht sogar eine drastische Ansprache zu benutzen - sofern der Kontext der Wertschätzung stimmt.



- Gespräch mit dem Ratsuchenden System (20-25 Minuten);
Beschreibung aller zur Sache ermöglichen
- Metalog des Reflektierenden Teams (5-10 Minuten); moderierender Berater instruiert die Klienten („Radiosendung“) wechselt ins RT; kein Blickkontakt, keine direkte Ansprache
- erneut Gespräch mit Klienten
 - „Gibt es etwas, was Sie gehört haben, wozu Sie etwas sagen möchten, worüber Sie weiter sprechen möchten?“
 - „Gibt es etwas, dem Sie gar nicht zustimmen können, worüber besser nicht gesprochen worden wäre?“
 - „Gibt es etwas, was Ihnen gefehlt hat?“
- Insg. zwei bis drei Durchgänge; letztes Wort haben die Klienten



Unser Setting



Varianten des Reflecting Teams

- Reflecting Team im Zweiersetting
- „Reflecting Positions“
- Iteratives Reflecting Team

