



Die Welt ist mein Coach.

Reflecting Team als Intervisionsmethode

Kurzanleitung

Hintergrund

Tom Andersen (Das reflektierende Team. Dialoge und Dialoge über Dialoge. Modernes Lernen, Dortmund 1990) erfand diese Methode für die systemische Therapie. Die Pointe: Die Klientin/der Klient darf sich anhören, wie eine ganze Gruppe von Therapeutinnen ihr/sein Problem diskutiert; und kann sich dann darüber äussern. Damit passiert für diese Sequenz ein Rollenwechsel: Nun sind die Bemühungen der ExpertInnen-Gruppe das Objekt der Reflexion, nicht mehr das Subjekt. Nun ist die Klientin/der Klient in der Rolle der Metaposition und berät die Therapeutengruppe, wie diese das gegebene Problem besser, angemessener bearbeiten kann. Damit entstehen oft für alle Beteiligten – und damit letztlich auch für die Klientin/den Klienten bzw. ihr/sein Problem – neue Erkenntnisse.

Dieses Prinzip wurde zwar für die systemische Therapie entwickelt und ist sehr typisch für deren Kreativität im Umgang mit Grenzen, Rollen und Definitionen. Inzwischen wurde die Idee über die therapeutische Arbeit im engeren Sinn hinaus beispielsweise in die Felder der Beratung und des Coachings übertragen, weil sie erfahrungsgemäss oft zu produktiven Innovationen verhilft.

Vorgehen in der Intervention

Auch in die Arbeit als Interventionsgruppe lässt sich das Prinzip gut übertragen. Dabei kann man z.B. von drei Rollen ausgehen:

- Fall-/FragestellungsgeberIn
- ModeratorIn
- ExpertInnen (alle anderen)

Der Ablauf kann so aussehen:

- Die Moderatorin führt ein kurzes Gespräch mit dem Fall-/Fragestellungsgeber und erkundet, um was es geht. Die ExpertInnen hören zu und bringen sich weder verbal noch nonverbal ein. Das funktioniert leichter, wenn der Fall-/Fragestellungsgeber einige Meter von der Gruppe entfernt gesetzt wird und z.B. aus dem Fenster schaut. Die Moderatorin kommt zu ihm, verlässt also die Gruppe für diese Phase. Ziel: Der Fall/die Fragestellung ist erklärt, einige erste Vertiefungs-, Interpretations- bzw. Lösungsansätze sind kurz angetestet. (ca. 5')
- Die Moderatorin führt gemeinsam mit den ExpertInnen ein Gespräch über dieses kurze Gespräch von vorher und über den Fall/die Fragestellung. Der Fall-/Fragestellungsgeber hört zu, bleibt dabei aber abgewendet, so dass nicht nur kein verbaler Kontakt, sondern auch kein nonverbaler Kontakt besteht. Ziel: Ein eher mäandrierendes Gespräch, punktuelle Vertiefungen, aber primär in die Breite: Interpretationsvarianten suchen, Differenzen in der Gruppe als Differenzierungsvorschläge verfolgen. (ca. 15')
- Die Moderatorin setzt sich zum Fall-/Fragestellungsgeber und führt ein zweites kurzes Gespräch mit ihm, diesmal gerade nicht über den Fall/die Fragestellung, sondern über das Gespräch von soeben! Ziel: Feedback zum vorherigen Gespräch erhalten und einen Auftrag, an welcher Stelle die ExpertInnen nun vertiefen/weiterdiskutieren sollen. (ca. 5')
- Die Moderatorin führt gemeinsam mit den ExpertInnen ein zweites Gespräch entsprechend dem Auftrag des Fall-/Fragestellungsgebers unter Berücksichtigung des Feedbacks. (ca. 10')
- Der Fall-/Fragestellungsgeber kommt in den Kreis der Gesamtinterventionsgruppe zurück. Die Moderatorin erteilt ihm das Wort und er zieht Fazit, was er daraus mitnimmt. Er kann nochmals Fragen an die Gruppe oder an bestimmte Gruppenmitglieder stellen, doch soll diese Sequenz kurz bleiben, auf die Bedürfnisse des Fall-/Fragestellungsgebers konzentriert sein und von ihm gesteuert werden. Ziel: Abschluss, idealerweise mit Handlungsplan und/oder Erkenntnisbenennungen seitens Fall-/FragestellungsgeberIn. (ca. 5')