

Redskab 9

Beskrivelse af reflekterende team som kollegial sparring

I øvelsen indgår en fokuspersion, en interviewer og et reflekterende team (kollegaer). Fokuspersionen bringer et hændelsesforløb eller en sag til teamet, hvortil ønskes sparring eller feedback. Interviewerens rolle er at styre øvelsen og interviewe fokuspersionen, eventuelt mens pointer skrives ned på en flipover eller whiteboard. Ved opstarten af øvelsen aftales en række spilleregler:

- Samtalen afholdes i et lukket rum, og hvad der drøftes er fortroligt
- Teamet skal forholde sig lyttende til fokuspersionens behov og efterspørgsel
- Samtalen har til hensigt at hjælpe fokuspersionen og afholdes i et anerkende og opbyggende sprog
- Intervieweren skal spørge til fokuspersionen inden for de temaer, som fokuspersionen efterspørger
- Interviewpersonen er ikke forpligtet til at kommentere alt

1. Runde

Hændelsen beskrives

I første runde interviewes fokuspersionen af en interviewer. Intervieweren indleder med at spørge til, hvad fokuspersionen ønsker feedback på eller input til. Interviewet har til hensigt at afdække hændelsesforløbet eller sagens fakta set fra interviewpersonens perspektiv. Intervieweren kan spørge både til følelser og handlinger. Runden kan afsluttes med, at teamet kommer med supplerende spørgsmål til fokuspersionen, som har til hensigt at bibringe yderligere afklaringer af, hvad der er sket i hændelsen / sagen.

2. Runde

Teamet reflekterer

I anden runde reflekterer teamet over mulige perspektiver på hændelsen, som måske kan give inspiration på baggrund af den efterspørgsel, som fokuspersionen har. Teamet reflekterer ved at rejse spørgsmål, som man kunne forholde fokuspersionen for at kaste lys over nye handlemuligheder i hændelsen. Det er vigtigt, at teamet i forbindelse med refleksionerne viser anerkendelse og indlevelse. Det er ikke meningen, at teamet skal komme med anbefalinger, men gennem spørgsmål undersøge, om fokuspersionen kunne få gavn af at se sagen fra andre vinkler. Spørgsmål kan for eksempel indledes med: Kunne det tænkes at...? Hvordan ville andre se på sagen? For eksempel andre parter i sagen? Hvordan ville den ideelle løsning se ud? Hvem kunne hjælpe dig i sagen? Har du selv stået i en lignende situation, der endte anderledes, og hvad gjorde forskellen? Undervejs noterer interviewer teamets spørgsmål. Der holdes en kort timeout midtvejs for at høre fokuspersionen, om teamet er på rette spor eller bør gå i en anden retning.

3. Runde

Intervieweren stiller teamets spørgsmål til fokuspersionen

I tredje runde stiller interviewer teamets spørgsmål til fokuspersionen. Det er en god idé at lægge ud med de spørgsmål, som fokuspersioner påpeger kunne være interessante at reflektere nærmere over. Pointer fra samtalen skrives eventuelt ned på en flipover eller whiteboard.

Til slut i 3. runde giver fokuspersionen feedback og fortæller, hvad der har inspireret, og hvilke nye handlinger, det har givet anledning til at afprøve.



4. Runde

Teamet giver gode råd og anbefalinger

Afhængigt af fokuspersonens ønske kan teamet afholde en 4. runde, hvor der gives gode råd og anbefalinger til fokuspersonen.

5. Runde

Intervieweren afslutter øvelsen med at stille nogle få spørgsmål, der har til hensigt at sætte handling på overvejelserne. For eksempel: Hvad er første skridt for dig? Hvilke handlinger skal der til? Hvad kan være mest effektivt at gøre nu? Hvem skal du have til at hjælpe dig?

Der bør afsættes ca. halvanden til to timer første gang øvelsen afprøves. Der bør altid, men særligt de første gange indgå tid til evaluering. Efterhånden som teamet bliver mere øvet, nedsættes tiden, og meningsfuld sparring kan opnås på ca. 1 time.