

Solution Focused Reflecting Team

SFRT bietet in 5 Schritten:

Fokus, Klarheit, Wertschätzung, vielfältige Lösungsansätze und unmittelbares Feedback.

Solution Focused Reflecting Team (SFRT) ist eine strukturierte Vorgehensweise zur gegenseitigen Unterstützung und zum gegenseitigen Coaching im Team.

Ausführlich beschrieben wird die Methode z.B. in: *Solution-focused reflecting teams; H. Norman in: Handbook of Solution-Focused Therapy, London 2003.*

5 Schritte in 30 Minuten

- | | | |
|--|----------|--------------------|
| 1. Team fokussiert auf einen Fall oder eine fallbezogene Fragestellung. | 3-4 Min. | |
| 2. Fragestellung ist präzise und klar . | 4-6 Min. | |
| 3. Coachee erhält Wertschätzung . | 3-4 Min. | |
| 4. Coachee erhält eine Vielzahl von Ideen, Lösungsansätzen . | 12 Min | |
| 5. Team erhält unmittelbares Feedback , was Coachee mitnimmt, umsetzt. | 3-4 Min. | Total max. 30 Min. |

SFRT fand zunächst erfolgreiche Anwendung in der Supervision im medizinischen Bereich. Die Methode wird inzwischen in vielen weiteren Bereichen angewendet und kann sowohl extern wie intern moderiert werden, ist also auch für Intervention geeignet.

SFRT meint mit «Team» die aktuell arbeitende Gruppe, auch ad hoc, also nicht notwendigerweise ein Arbeitsteam. «Fall», «Fallarbeit», «Fragestellung» kann jede reflektierbare Ausgangslage betreffen.

SFRT baut konsequent auf Grundlagen des systemisch-lösungs- und ressourcenorientierten Ansatzes auf. Deshalb ist die Methode besonders passend, Berufspraxis zu reflektieren, welche ebenfalls auf diesen Grundsätzen basiert. Die Methode funktioniert aber auch in anderen Gebieten als in der Reflexion von Berufspraxis und auch dort, wo systemisch-lösungs- und ressourcenorientierte Grundlagen (noch) nicht eingeführt sind.

SFRT wird vor allem für kleine Gruppen empfohlen, allerdings ohne eine Obergrenze dafür festzulegen. Bis zu einer Gruppengröße von 10 passt die Methode jedenfalls. Darüber werden die Anforderungen an die Moderation anspruchsvoller. Es sind dann zusätzliche Regeln notwendig, um die Zeiten einzuhalten: zum Beispiel die Anzahl Wortmeldungen begrenzen; alternativ kann die Moderation grössere Zeitfenster pro Phase festlegen.

Erfahrungen mit SFRT zeigen, dass damit innerhalb von maximal 30 Minuten auch in komplexen Fällen gute Klärungen und Lösungsansätze entstehen. Für kleinere Fragestellungen lohnt es sich ebenfalls, dieser Methode zu folgen; die Zeiten pro Phase können der Fragestellung angemessen und stark gekürzt werden.

Ob die Fragestellung komplex oder klein ist...

SFRT garantiert Fokus, Klarheit, Wertschätzung, vielfältige Lösungsansätze und unmittelbares Feedback.



Ablauf & methodische Hinweise

Vorbereitungsphase Organisation nach Bedarf

- Moderation stellt sicher, dass Phasen, Regeln und Zeiten eingehalten werden.

0.1 Die Moderation trägt wesentlich dazu bei, dass die gesamte Sequenz optimal den gewünschten Nutzen entfaltet: Coachee und Team entwickeln fallbezogene Lösungen und Lösungsansätze am Einzelfall für die weitere Fallarbeit.

0.2 Die Moderation konzentriert sich ganz auf den zeitlichen und methodischen Ablauf. Sie nimmt sonst nicht am Austausch teil, in keiner der Phasen.

0.3 Die Moderation klärt so weit notwendig zu Beginn Ablauf, Rollen und Regeln. Bei kurzen Sequenzen für kleinere Fragestellungen passt die Moderation die Zeiten der einzelnen Phasen an und teilt dies mit.

0.4 Die Moderation startet die gesamte Sequenz und sorgt für die Einhaltung der Phasen und Phasenübergänge. Sie achtet darauf, dass alle die Regeln einhalten. Sie interveniert wertschätzend, wenn dies nicht der Fall ist.

0.5 Die Moderation bestimmt in den Phasen 2 bis 4 die Folge der Wortmeldungen, am einfachsten reihum, evtl. wiederholt. Wer gerade nichts fragen oder sagen will, gibt weiter («Pass» oder «weiter»); ungünstig sind nonverbale Signale.

0.6 Zu Ende ist die Phase, wenn es keine Wortmeldungen mehr gibt oder wenn die maximale Zeit erreicht ist. Die Moderation signalisiert bei laufenden Schilderungen oder Wortmeldungen in jeder Phase «1 Minute vor Ablauf».

Schritt 1 Präsentation 3-4 Min.

- Coachee schildert Team die Situation, den Fall, die Fragestellung.
- Team hört aufmerksam zu, lässt Coachee ausreden.

1.1 Coachee richtet sich nach der zur Verfügung stehenden Zeit, bereitet sich nach Möglichkeit entsprechend vor.

1.2 Nützliche Massstäbe sind: So präzise wie möglich, so viel wie notwendig. Je komplexer desto «reduce it to the max».

1.3 Die Moderation soll besonders in dieser Phase «1 Minute vor Ablauf» signalisieren und die Zeitlimite durchsetzen.

Schritt 2 Klärung 4-6 Min.

- Team stellt reihum oder in offener Folge Klärungsfragen. Ideen, Lösungsvorschläge sind nicht erlaubt.
- Coachee gibt die klärenden Zusatzinfos.

2.1 Es geht einzig darum, die Situation oder die Fragestellung besser zu verstehen.

2.2 In dieser Phase kann die Folge der Wortmeldungen noch offen sein (reihum könnte allzu gezwungen wirken).

2.3 Die Fragen können die Situation betreffen oder die/den Coachee in der relevanten Rolle. Erlaubt sind insbesondere Fragen zu weiteren Mitspielenden, Systemkomponenten, möglichen vorhandenen Ressourcen etc.

2.4 Alle Fragen sollen sich jedenfalls auf fallbezogene Fakten, Ereignisse, Gefühlslagen etc. beziehen. Fragen, die Lösungsvorschläge enthalten (Hast du schon ... versucht?) oder Wertungen (Wäre es nicht besser...?) sind nicht erlaubt.

2.5 Für kleine Fragestellungen kann die Moderation auch festlegen, dass maximal 1 Frage pro Person zugelassen ist.

2.6 Der bisherige Austausch ist nicht geleitet von Problem- oder Lösungsperspektive, er dient der Klärung. Es ist also in Ordnung, wenn noch das Problem im Vordergrund steht. Der Fall oder die Fragestellung liegt deshalb aber verlockend einfach zur weiteren Analyse und Behandlung vor, was «Problemtalk» geradezu provoziert. Turnaround folgt...



Schritt 3 Wertschätzung 3-4 Min.

- Team teilt Coachee reihum mit, was am meisten beeindruckt, positiv auffällt.
- Coachee hört zu, bedankt sich für jedes positive Feedback.

3.1 Entscheidend in dieser Phase ist: die Feedbackrunde (oft auch Komplimentdusche genannt) richtet den Fokus auf das Positive, das heisst auf Ressourcen, die bereits aufgefallen sind.

3.2 Das bringt Coachee und Team, falls notwendig, weg vom Problemfokus und jedenfalls dazu, die Aufmerksamkeit auf Ressourcen und Lösungen zu richten und diesen Fokus zu bestärken.

Schritt 4 Reflektion 12 Min.

- Team äussert reihum Ideen, Bemerkungen, Coachee wird in der dritten Person genannt.
- Coachee hört zu, sagt nichts, macht evtl. Notizen.

4.1 Es geht darum, Ideen, Gedanken, Intuitionen etc. zu äussern, die sich auf das Gehörte beziehen.

4.2 In dieser Phase soll anteilmässig am meisten Zeit zur Verfügung stehen. Sie darf ruhiger verlaufen als die vorherigen Phasen – es ist durchaus sinnvoll, Denkpausen auszuhalten. Falls es lebendig sprudelt, ist das natürlich auch gut.

4.3 Strikte Regel: Nur das Team spricht – Coachee hört nur zu, macht sich evtl. Notizen. Um dies zu unterstützen, spricht das Team in der dritten Person über Coachee.

4.4 Besonders hilfreich sind positive Formulierungen in dem Sinne, dass statt «kein» und «nicht» besser von Anfang an ausgedrückt wird, was stattdessen sein soll. Die Moderation darf hier auch mal grosszügig etwas durchlassen, soll aber bei Häufungen intervenieren (Was soll stattdessen sein, geschehen etc.?).

4.5 Nicht immer ist es hingegen sinnvoll oder möglich, Mängel, negative Gefühle, Fehler etc. durch positiv besetzte Begriffe zu ersetzen (Bedenken haben kann alternativlos treffend sein...).

4.6 Diese Phase ist jedenfalls in der Regel geprägt durch Kreativität und Ressourcenfokus. Oft bauen die Inputs aufeinander auf. Grundsätzlich sind Ideen auf allen erdenklichen Ebenen willkommen: technische Hilfe, konkrete Ratschläge, Überlegungen, Metaphern, Lesetipps, Zitate...

Schritt 5 Abschluss 3-4 Min.

- Coachee antwortet auf das Gehörte, sagt, was sie/er mitnimmt, umsetzt, bedankt sich zum Abschluss beim Team.
- Team hört zu, sagt nichts.

5.1 Strikte Regel: Nur Coachee spricht – das Team hört nur zu.

5.2 Das Team erfährt so unmittelbar, was die/der Coachee mitnimmt: besonders Zutreffendes, bestätigte oder neu entdeckte Lösungen oder Lösungsansätze.

5.3 Coachee bedankt sich zum Abschluss dafür – nicht bei einzelnen, sondern beim ganzen Team.



Ablauf pur – Checkliste für eine Sequenz

Vorbereitungsphase Organisation nach Bedarf

- Moderation stellt sicher, dass Phasen, Regeln und Zeiten eingehalten werden.

Schritt 1 Präsentation 3-4 Min.

- Coachee schildert Team die Situation, den Fall, die Fragestellung.
- Team hört aufmerksam zu, lässt Coachee ausreden.

Schritt 2 Klärung 4-6 Min.

- Team stellt reihum oder in offener Folge Klärungsfragen. Ideen, Lösungsvorschläge sind nicht erlaubt.
- Coachee gibt die klärenden Zusatzinfos.

Schritt 3 Wertschätzung 3-4 Min.

- Team teilt Coachee reihum mit, was am meisten beeindruckt, positiv auffällt.
- Coachee hört zu, bedankt sich für jedes positive Feedback.

Schritt 4 Reflektion 12 Min.

- Team äussert reihum Ideen, Bemerkungen, Coachee wird in der dritten Person genannt.
- Coachee hört zu, sagt nichts, macht evtl. Notizen.

Schritt 5 Abschluss 3-4 Min.

- Coachee antwortet auf das Gehörte, sagt, was sie/er mitnimmt, umsetzt, bedankt sich beim Team.
- Team hört zu, sagt nichts.