

Het reflecting team model

Voorwaarden:	Tijdsindicatie: 90 minuten Voldoende tijd om in alle rust aan de casus te werken
Voordelen:	Geschikt voor beginners Geschikt voor casussen met emoties Alle deelnemers hebben tijd tot luisteren Behoorlijk compleet, omdat het de herformulering van de vraag bevat Groepsdynamica
Nadelen:	Intensief

Stap 1

De groep kiest met welke inbreng gewerkt wordt.

Stap 2

De begeleider of voorzitter interviewt de inbrenger

Zij kiezen daarvoor een opstelling buiten de groepsopstelling maar wel in dezelfde ruimte zodat de andere deelnemers luisteraars en toeschouwers worden.

De interviewer stelt vragen totdat de situatie helder is. Vragen die aan bod kunnen komen zijn:

Hoe is de situatie?

Wat deed de inbrenger in die situatie?

Wat had de inbrenger anders willen doen?

Hoeveel last ervaar je?

Waarover wil je dat de groep doorpraat?

Stap 3

De begeleider of voorzitter gaat vervolgens met de andere deelnemers in gesprek. Nu is de inbrenger toehoorder.

De begeleider stelt vragen als:

Wat is je opgevallen aan het gesprek?

Wat zou de inbrenger kunnen doen om tot een oplossing te komen?

Wat zou jij doen als je de inbrenger was?

Stap 4

De begeleider gaat weer terug naar de inbrenger. En stelt vragen als: wat haal je uit het gesprek met de deelnemers?

Wat spreekt je aan?

Wat ga je er mee doen?

Stap 5

De begeleider of voorzitter gaat nu weer met de hele groep om de tafel en stelt vragen als:

Hoe verliep deze bijeenkomst?

Wat heb je tijdens deze bijeenkomst geleerd?

Wat is het thema waar je op door zou willen gaan?