



## FORMÅL

- At skabe en stryg, konstruktiv og udviklende ramme for teamets diskussioner.
- Et metode- og dialogredskab der er egnet til alle typer udviklingsbehov og problemstillinger i team –konfliktbearbejdning, rolledrøftelser, samspil med organisationen, kompetenceafdækning, etc.

## KAN ANVENDES NÅR

- Teamet har brug for at gå i dybden med ideer/temaer/problemstillinger.
- Teamet har brug for at foretage en grundig afsøgning af problemstillinger/ønsker, før man formulerer ideer til løsninger og handlinger.

## TIDSESTIMAT

Ca. 105 minutter.

## TRIN FOR TRIN PROCES

15 min.: Find et tema, der skal belyses – f.eks. "hvad er god ledelse i vores team?". Vælg en interviewer og en fokuspersion ("interviewsystem"). Vælg et reflekterende team på 3-4 personer ("refleksionssystem"). Gennemgå grundreglerne for reflekterende teams (se "tips") og sæt en tidsramme f.eks. 1,5 time. Interviewer er procesleder og bestemmer, hvornår der interviewes, og hvornår det reflekterende team er på.

60 min: 4 runder af hver ca. 15 minutters varighed. Hver runde består af 5-8 minutters interview og 5-7 minutters refleksion i det reflekterende team. Når interviewsystemet arbejder, så lytter og noterer det reflekterende system. Når det reflekterende system arbejder, så lytter og noterer fokuspersion.

- I runde 1 belyses temaet mhp. at få mest mulig viden og bredde.
- I runde 2 kredser man om at sætte ord på, hvordan situationen vil være, hvis man om en given tid (en uge, en måned, et år, flere år) har opnået ønsketilstanden ift. det tema der drøftes.
- I runde 3 skal der findes ideer og forslag til handlinger, som kan føre mod ønsketilstanden.
- I runde 4 skal ideer og forslag til handling konkretiseres.

15 min.: Derefter følger en evaluering på to niveauer, hvor hele gruppen deltager: Proces: hvordan var det at deltage med den rolle man nu havde (interviewer; fokuspersion; tilhører); Hvordan gik det med at overholde samtalens struktur – problemidentifikation; problemudvidelse; ønsker til en fremtidig situation; udvidelse af ønskefeltet; konkretisering og handling. Indhold: Hvad kom der ud af det og hvad sker der nu?

## TIPS TIL PROCESLEDEREN:

- Åbn op for at det kan være vanskeligt, første gang man skal prøve rollen som interviewer, fokuspersion eller reflekterende team. Man skal øve sig.
- Der skal være en anerkendende tone. Det reflekterende interview er undersøgende, udvidende og handler om en problemstilling, der ejes af teamet i fællesskab.
- Fuld adskillelse mellem interviewsystem og refleksionssystem. Det reflekterende team taler altid til hinanden, aldrig til interviewperson og interviewperson taler kun med interviewer.
- Det er ok at bede det reflekterende team om hjælp til spørgsmål eller hvis man bare er kørt fast.
- Hold fast i at forslag til konkrete handlinger/ideer, skal gemmes til sidste runde.
- Styr tiden – især når det reflekterende team er på. Der vil ofte være brændstof til at tale i meget længere tid end der er afsat.
- Det er vigtigt at evaluere til sidst – ikke alle synes at rollerne er nemme og især er det vigtigt, hvad interviewer og den interviewede synes.

Print dialogtegning på næste side.

Nødvendige materialer og fysiske rammer

- Lister med hv-spørgsmål og lineære spørgsmål til inspiration for interviewer og reflekterende team.
- Eventuelt en illustration af de forskellige procestrin.
- Et lokale, hvor to stole (interviewer og den interviewede) kan placeres foran 3-4 stole (reflekterende team). Helst således at fokuspersion har så lidt øjenkontakt som muligt med andre end interviewer. Resterende deltagere placeres bag ved.

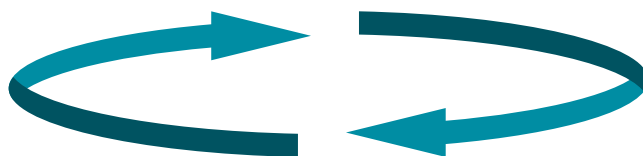
# PROCESVÆRKTØJ - REFLEKTERENDE TEAMS



FOKUSPERSON



INTERVIEWER



REFLEKTERENDE TEAM