

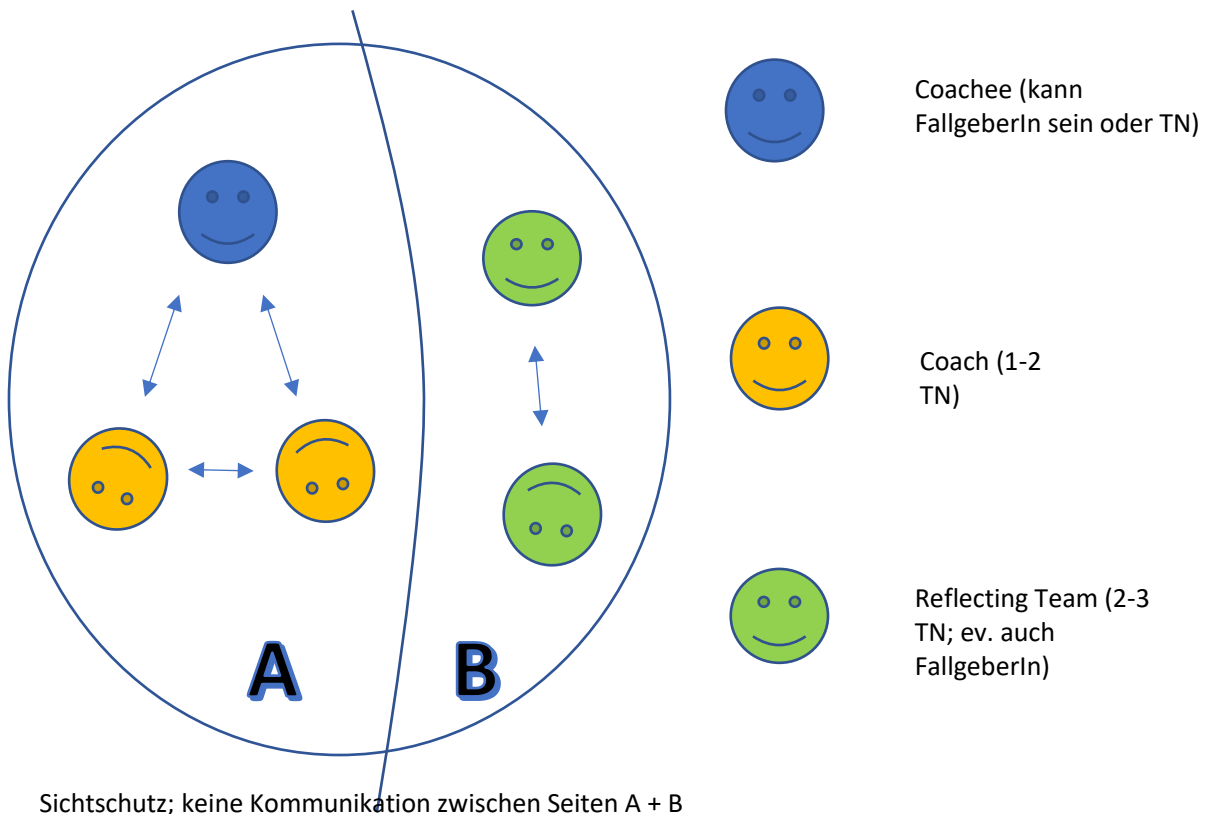
## Das reflektierende Team bzw. Reflecting Team nach Tom Andersen

**Idee:** Ein schwieriges, allenfalls von Widerstand geprägtes Gespräch wird geführt und von einem Reflecting Team begleitet und reflektiert.

**Rollen** siehe Legende rechts: Coachee + Coach (1-2) = Coaching-Team; 2-3 BeobachterInnen = Reflecting Team (RT); FallgeberIn kann Coachee- oder RT-Rolle einnehmen.

**Raumorganisation:** Coaching-Team und Reflecting Team sind durch Sichtschutz getrennt und kommunizieren nicht direkt miteinander.

**Thema** und Einführung (2-3'): FallgeberIn skizziert dem Coaching-Team die wichtigsten Aspekte der Situation und „typische“ Verhaltensweisen kurz, prägnant und informativ. TN aus Coaching-Team stellen ev. Verständnisfragen. RT hört schweigend zu.



**Gesprächsverlauf** (total ca. 30'): Das Coaching-Team führt klassisches Beratungsgespräch, bei dem relativ bald Widerstand zu spüren ist... Coach versucht Gespräch erfolgreich zu führen (falls 2 TN als Coach: gegenseitige Unterstützung im Beratungsprozess). RT hört schweigend zu – führt „nur“ inneren Dialog (und hält Notizen fest). Nach einigen Minuten (ca. 10') kann Gespräch **durch Klopfzeichen** auf die andere Seite zum Reflecting Team übergeben **oder** vom RT erbeten werden.

**Reflecting Team** führt **Gespräch über das Gehörte** als Dialog (bzw. **Metalog**): Wertschätzend das Gehörte würdigend, Fragen stellend, sich gegenseitig inspirierend – aber NIE belehrend oder Lösungen anbietend. Es geht um subtile, empathische, wohlwollende und wertschätzende und gleichzeitig Verstehen suchende Anteilnahme am Gespräch und seinem Verlauf.

**Coach** (und Coachee) dürfen wiederum durch Klopfzeichen das Gespräch zurückholen. RT schliesst Gedankengang ab und gibt zurück. ...solche Wechsel können zwei-, dreimal wiederholt werden...

Nach ca. 30' wird das Setting aufgelöst und die beiden Seiten tauschen sich kurz aus (5-10').