

## Teamreflectie 2017 STARR-methode

### Reflecteren: stilstaan bij je werk om van te leren

Wie reflecteert houdt zichzelf een spiegel voor. Je staat stil bij hoe je je werk uitvoert en hoe je met anderen communiceert en werkt. Je richt de blik naar binnen en stelt jezelf vragen: 'Waarom reageer ik zoals ik reageer? Waarom handelde ik zoals ik deed? Wat wilde ik ermee bereiken?'

Reflectie is een soort van feedback, maar dan voor jezelf.

Bij reflectie herleef je een situatie die je hebt doorgemaakt. Je doet dit 'hardop', bewuster, op een rustig moment en met je collega's erbij. Je begint bij wat er gebeurde en welke signalen er waren waar je op reageerde. Dan sta je stil bij je gevoelens en gedachten en hoe je de regie nam over je reactie. Je kijkt ook naar de resultaten van je handelen.

### Reflecteren: samen leren

Reflecteren kun je doen in tweetallen, in kleine groepjes en in teamverband. Samen stilstaan bij hoe de zorg bij een cliënt verloopt en de vragen die iemand hierbij heeft, maar ook bijvoorbeeld over de samenwerking en communicatie in het team. Reflectie kost tijd. Het 'werkt' als je er bewust met je collega's mee bezig kunt zijn. Die tijd moet je maken.

Er zijn meer manieren, werkvormen om stil te staan bij het werk in de zorg en in het team.

### Werkvormen die aanzetten tot reflectie

De hier geselecteerde werkvorm kun je gebruiken om meer structuur en diepgang te geven aan georganiseerde zorgreflectiemomenten, waarin een situatie centraal staat. Deze kan ook helpen ook bij het stoom afblazen, energie opdoen en het leren uit ervaringen en van elkaar. Vanuit die situatie kunnen collega's van elkaar leren om zo tot diepere inzichten en nieuwe perspectieven te komen. Ze leren van de situatie en van elkaar.

Ga creatief om met de werkvorm, het blijft een hulpmiddelen en is geen doel op zich. Dus: bewerk het, kneed het naar je eigen situatie, eigen mensen en je eigen voorkeuren.

|                                    |  |
|------------------------------------|--|
| Titel                              | <b>2. Reflecteren met het STARR model</b>  |
| Thema                              | Reflectie op een situatie  |
| Wat is het?                        | Deelnemer reflecteren aan de hand van het STARR-model. 'STARR' staat voor<br>Situatie, Taak, Actie, Resultaat en Reflectie.  |
| Voor wie is het?                   |  |
| Toepassingsmogelijkheden           | Situaties die vragen oproepen aan een medewerker   |
| Hoe doe je het?                    | Stap 1: STARR op de flap zetten. Het is voor jezelf en de deelnemers overzichtelijk om de vragen bij de hand te hebben op flap of uitdeelkaarten<br><br>Stap 2. Methode introduceren. Licht kort de essentie van de methode toe en geef ook aan dat men zo veel mogelijk moet doorvragen. Geef eventueel een voorbeeld van hoe je door moet vragen (LSD = Luisteren/Samenvatten/Doorvragen)<br><br>Stap 3. Situatie inbrengen en toelichting vragen. De inbrenger vertelt kort om welke situatie het gaat. Zorg dat de inbrenger alleen vertelt wat relevant is voor de anderen om te weten. Bewaak de tijd goed<br><br>Stap 4. STARR kernvragen stellen (zie hieronder). Stel de vragen en kom tot de laatste R. Geef zelf een goed voorbeeld als het gaat om doorvragen en stimuleer de groep dit ook te doen.<br><br>Stap 5. Samenvatten opbrengst. Vat de belangrijkste inzichten samen of vraag de inbrenger dit te doen. Eventueel kun je een rondje in de groep maken, waarbij alle deelnemers naar eigen inzicht naar aanleiding van de bespreking reageren. |
| Wat is het doel?                   | Medewerkers staan stil bij een situatie om van te leren.   |
| Wat kan het effect/resultaat zijn? | Nieuwe inzichten, nieuwe gezichtspunten en oplossingsrichtingen, gedeelde oplossingen.   |

|            |   |
|------------|---|
| Kernvragen | <p><b>Situatie:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Wat was de beginsituatie?</li><li>• Wie waren erbij betrokken?</li><li>• Met wie is er overlegd?</li></ul> <p><b>Taak:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Wat was de taakverdeling?</li><li>• Wat was het doel?</li><li>• Voor wie was deze activiteit belangrijk?</li><li>• Welke plaats hebben de betrokkenen in het gehele proces ingenomen?</li></ul> <p><b>Actie:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Wat heb je precies gedaan? Wat deed je eerst, wat kwam daarna?</li><li>• Waarom pakte je het op die manier aan?</li><li>• Hoe heb je je aanpak ervaren?</li></ul> <p><b>Resultaat:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Wat was het resultaat van je aanpak?</li><li>• Hoe reageerde(n) de cliënt(en)? En anderen?</li><li>• Welke vervolgacties zijn eraan vastgeknoopt?</li><li>• Wordt hier gebruik van gemaakt? Waarom wel/niet?</li></ul> <p><b>Reflectie:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Waarover ben je tevreden? Waarom?</li><li>• Waarover ben je minder tevreden? Waarom?</li><li>• Wat wil je de volgende keer anders doen?</li><li>• Hoe ga je dat aanpakken?</li></ul> |
|------------|---|