

Gestructureerd covision-model¹ – een methode om met een kritieke casus te werken

Een groep deelnemers

(bijv. 4 tot 8 deelnemers + de procesleider die de tijd in het oog houdt en ervoor zorgt dat iedereen gefocust blijft)

I Start van het proces en verzamelen van informatie (ongeveer 30 minuten)

1. Elk groepslid (deelnemer aan de discussie) presenteert een casus die hij/zij moet bespreken en geeft een zeer kort overzicht van het casusonderwerp aan de groep. De groep beslist in welke volgorde de casussen worden besproken (de beslissing kan bijvoorbeeld worden genomen met open of gesloten stemming). Het kan gebeuren dat tijdens één bijeenkomst slechts één van de casussen besproken wordt (zodat kan overwogen worden om regelmatig samen te komen om ervoor te zorgen dat elk lid zijn casus binnen een redelijke periode besproken krijgt).
2. De persoon die de casus aan de groep heeft voorgelegd, gaat dieper in op het onderwerp, de bijzonderheden die een belangrijke rol spelen in de casus en de activiteiten die al zijn uitgevoerd om de situatie te verbeteren. De persoon formuleert ook de behoefte of de vraag waarmee hij door de groep geholpen wil worden. De persoon die de discussie leidt, moet er hier op toezien dat de behoefte/vraag wordt verwoord. Het antwoord moet nuttig zijn voor de persoon die de casus voorlegt.
3. De groepsleden zetten één of twee vragen over de casus op papier. Daarna stellen de groepsleden om de beurt vragen aan de casusleider. De persoon die de casus voorlegt, probeert de vragen zo goed mogelijk te beantwoorden. De procesleider moet in gedachten houden dat dit nog niet de fase is waarin de groepsleden suggesties moeten doen of met oplossingen moeten komen. Soms bevatten de vragen “verborgen” suggesties of oplossingen in de formulering. Het is belangrijk om zoveel mogelijk informatie over de casus te behandelen en situaties te vermijden waarin de persoon die de casus presenteert de behoefte voelt om te gaan argumenteren of de gemaakte keuzes te rechtvaardigen.

¹ Vesso, S. (2020). *Kovisiooni käsiraamat: kolleegidevaheline coaching*. Tallinn: Dictum.

II Verdieping van het begrip en delen van ervaringen (ongeveer 20 minuten)

4. De groepsleden houden een rondetafelgesprek over de casus waarbij ze verschillende aspecten analyseren en hun eigen ervaringen met (min of meer) vergelijkbare casussen delen. De persoon die de casus voorlegt neemt niet deel aan het gesprek maar luistert er alleen naar (de persoon kan de ruimte/groep verlaten voor deze activiteit). De procesleider moet ervoor zorgen dat de groep en de casuspresentator elkaar niet in de discussie betrekken. Het is nuttig om te luisteren naar de gedachten, ideeën en ervaringen van anderen om een ruimer begrip te ontwikkelen en misschien nieuwe inzichten te verwerven.
5. De procesleider moet de groep er ook aan herinneren om de suggesties en oplossingen buiten de discussie te houden. Het is nuttig om regelmatig een korte pauze van 5 minuten in te lassen in de discussie. Daarna wordt de discussie hervat op een dieper niveau.
6. De groepsleden schrijven elk een suggestie of een mogelijke oplossing (of twee) op een stuk papier. Daarna delen ze hun suggesties of oplossingen mee aan de persoon die de casus presenteerde, waarna ze ook de papiertjes overhandigen (zodat de persoon later alle suggesties en oplossingen bij de hand heeft). De casuspresentator en de procesleider voegen zich opnieuw bij de groep voor deze activiteit.

III Conclusie (ongeveer 15 minuten)

7. De persoon die de casus heeft voorgelegd, bedankt de groepsleden en reflecteert in het algemeen over de suggesties/oplossingen, taxeert ze op hun merites en duidt de eerste (twee) suggesties/oplossingen aan die hij/zij zal proberen te implementeren. De procesleider moet daarbij voor twee zaken zorgen. Ten eerste mag de casuspresentator zich niet focussen op de negatieve of onmogelijke aspecten, maar op de waardevolle en toepasbare aspecten. Ten tweede dient de casuspresentator te beschrijven hoe zijn oorspronkelijke behoefte of vraag werd beantwoord.
8. Elk groepslid beschrijft ten slotte wat hij/zij geleerd heeft van dit proces/casus/gesprek.