

## Intervisie volgens de incidentmethode

### Doel intervisie:

- Problemen kun je soms anders oplossen dan je denkt. Ervaringsdeskundigheid heet dit. Leer van je ervaringen en voeg dit toe aan wat je al wist. Ervaringen van anderen zijn hierbij belangrijk. Er zijn andere manieren om een probleem aan te pakken, leer van anderen. Anderen kunnen oplossingen aandragen waar je zelf niet aan hebt gedacht. Ieder mens heeft blinde vlekken.
- Het kritisch kijken naar eigen handelen: Waarom doe je dingen zo? Wat zijn je motieven? Welke overwegingen hebben een rol gespeeld?
- Respect
- Acceptatie, begrip, afstemming, op één golfte komen, verplaatsing in een ander. Het is geen intercollegiale toetsing, er wordt geen oordeel gegeven over een ander.
- Inhoudelijke afspraken:

### Fasen incidentmethode:

- Introductie en keuze van het te bespreken incident of incidenten;
- Toelichting op het gekozen incident;
- Noteren van vragen om informatie;
- Informatieronde;
- Analyse van de situatie;
- Standpuntbepaling (advisering) van de groep;
- Wat deed / doet de incidentinbrenger;
- Afsluitende discussie;
- Evaluatie.

### Voorwaarden:

- De deelnemers staan open voor een werkwijze waarbij je als team opereert.
- Een voorzitter geeft duidelijk leiding aan deze werkwijze.
- De probleeminbrenger durft zich kwetsbaar op te stellen.
- Het incident moet zo gebracht worden dat, indien dat nodig is, anonimiteit verzekerd is.

## Werkwijze

### Ronde 1 (15 minuten)

- Kies gezamenlijk een incident om uit te diepen
- Kies een voorzitter; de voorzitter is geen deelnemer maar procesbewaker
- De incidentinbrenger vertelt zijn/haar incident (hierbij wordt nog niet verteld hoe hij/zij heeft gehandeld)
- De anderen schrijven naar aanleiding van het incident vragen op (de vragen mogen alleen feitelijke vragen zijn)

### Ronde 2 (15 minuten)

- Iedereen stelt om de beurt een vraag (vragen mogen niet gaan over de afloop/oplossing of het vervolg op het incident).
- De incidentbrenger beantwoordt de vragen.

### Ronde 3 (25 minuten)

- Ieder schrijft op wat hij/zij denkt wat het probleem is en bedenkt op basis waarvan hij/zij dat denkt.
- De groep (behalve de incidentinbrenger) bespreekt o.l.v. de voorzitter wat er aan de hand kan zijn: "Wat is het probleem?"
- Er mogen geen nieuwe vragen gesteld worden.
- Kies samen welke probleemanalyse het meest waarschijnlijk is.

### Ronde 4 (20 minuten)

- Ieder noteert wat zijn/haar aanpak zou zijn op het incident.
- Elk groepslid vertelt zijn/ haar aanpak.
- De incidentinbrenger mag eventueel verduidelijking vragen
- De incidentinbrenger geeft aan welke suggesties het beste bij hem passen
- De incidentinbrenger vertelt zijn/haar aanpak.

### Ronde 5 (15 minuten)

- Bespreek de verschillende reacties op het incident. Zo mogelijk volgt een uitdieping van het incident en een veralgemenisering naar andere problemen
- Er worden conclusies getrokken uit de bespreking en eventueel voornemens voor een volgende keer geformuleerd.