

ARTIKEL



De Balint-methode

Intervisie volgens een vaste structuur
door Gerard Beentjes

1 Inleiding

De Balint-methode is een model voor intervisie van een groep (vrijwillige of professionele) hulpverleners. De methode is vernoemd naar de Hongaars-Britse arts Balint.

Een korte omschrijving zou kunnen: de methode is een groepsroute van stappen van de vraag "wat is *het* probleem?" naar "wat is *jouw* probleem?".

2 De Balint-groep

Als gezegd is de methode genoemd naar de arts Balint en de eerste beschrijving is terug te vinden in zijn boek "The doctor, the patiënt and the illness". Vanuit de constatering dat medici veel worden geconfronteerd met klachten van psychische aard en zij daarvoor eigenlijk onvoldoende zijn opgeleid, heeft hij een werkgroepmodel ontwikkeld dat kan dienen voor onderlinge consultatie. Aan een dergelijke werkgroep namen acht tot

tien huisartsen deel. De groep werd aangevuld met twee psychiaters. Er werden praktijkgevallen besproken en er werd aan casuïstiek gedaan.

Via gezamenlijk overleg werd gezocht naar mogelijke oorzaken van de klachten en werd gekeken naar wat zich afspeelt tussen arts en patiënt.

3 Effecten op de deelnemers

Uit een nederlands onderzoek naar nascholing is gebleken dat artsen uit Balint-werkgroepen vaker opmerkingen maken over het verloop van het gesprek met de patiënt, dat zij kritischer kijken naar hun eigen functioneren (1)

ARTIKEL

In ieder geval is gebleken dat intervisie leidt tot de volgende gegevens:

Getrainde artsen treden minder directief naar hun patiënten op.

Zij maken minder negatief getinte opmerkingen tegen hun patiënten.

Het gevolg is een grotere tolerantie voor afwijkend gedrag.

En een actievere bemoeienis van de huisarts met mensen, die klachten hebben van psychische aard.

Er is een tendens die erop wijst dat artsen door de training geneigd zijn om in het eerste consult meer tijd en aandacht aan de mensen te geven.

Deze investering verdient zichzelf later terug door een terugloop in herhaalde bezoeken voor dezelfde klachten.

4 De Balintmethode bij intervisie

In het boek van 'Intervisie bij werkproblemen' van Jeroen Hendriksen (elders in dit blad beschreven) wordt uitgebreid aandacht besteed aan de methode van Balint. In de loop van de jaren wordt deze methode steeds breder toegepast door allerlei groepen professionele hulpverleners.

Het doel van intervisie via de Balintmethode is tweeledig:

- 1 komen tot een zuivere probleemstelling;
- 2 de invloed vaststellen die de relatie hulpverlener-cliënt heeft op dit probleem.

Hendriksen verwacht van groepsbegeleiders dat zij zich verder willen bekwamen in:

- kennis van psychische verschijnselen;
- zicht krijgen op de eigen persoonlijke valkuilen in overdracht en tegenoverdracht;
- zicht krijgen op de interactie in een groep mensen.

Als ideale groepsgrootte noemt hij minimaal vijf en maximaal tien mensen. Hij wijst daarbij op belang van openheid en veiligheid kunnen bieden aan elkaar.

5 De Balintmethode

De Balintmethode is te verdelen in acht fasen:

fase 1 : inventarisatie

In deze ronde kiest de groep een gespreksleider voor de bijeenkomst en wordt gevraagd of de deelnemers "een probleem met een korte typering" willen inbrengen, waarvoor zij de aandacht van de groep willen hebben.

fase 2 : probleemkeuze

De groep kiest aan welk probleem het eerst aandacht besteed wordt. De gespreksleider tracht een consensus te bereiken van alle deelnemers.

fase 3 : informatieronde

De probleem-inbrenger geeft meer informatie over de zaak in kwestie.

fase 4 : vragenronde

Andere deelnemers stellen aanvullende vragen voor zover nodig om tot meningsvorming te komen. De probleem-inbrenger beperkt zich tot beantwoording van de vragen.

Het is nadrukkelijk de bedoeling om alleen vragen te stellen en geen veronderstellingen of waarde-oordelen uit te spreken. Discussie tussen vraagsteller en probleem-inbrenger is niet toegestaan.

ARTIKEL

fase 5 : bombardementronde

Deelnemers 'bombarderen' de probleeminbrenger met oplossingen en adviezen. De inbrenger noteert het gezegde, zonder te reageren.

fase 6 : reactieronde

Na alle deelnemers reageert de probleeminbrenger op het aanbod, bv. "ik heb die mogelijkheid wel gezien, maar niet gedaan omdat...", "dat is nieuw voor me...", "daar kan ik iets mee..." of "daar kan ik niets mee".

fase 7 : feedbackronde

Deelnemers geven persoonlijke feedback, d.w.z. deelnemers geven aan wat het probleem te maken heeft met de persoon van de inbrenger. Deze beperkt zich tot het noteren van de opmerkingen.

fase 8 : evaluatieronde

Deelnemers geven commentaar op het probleem vanuit hun eigen persoonlijke beleving, bv. herkenning met vergelijkbare problemen; tevens evalueren zij het verloop van de fasen 1-7.

Als laatste krijgt de probleem-inbrenger gelegenheid tot evaluatie.

Vanuit de achtste ronde kan eventueel een volgend probleem ter sprake komen.

De rol van de gespreksleider is uitermate belangrijk, omdat bij een zo gestructureerde opzet de bewaking van het proces de taak van betrokkene is. Zij moet de veiligheid voor de probleeminbrenger garanderen.

Uit eigen ervaring met deze methode kan ik stellen dat de groeps grootte van enorm belang is.

(Te) veel deelnemers betekent (te) weinig aandacht voor elk afzonderlijk individu; het gevaar van een over-bombardement aan adviezen en oplossingen kan verwarring veroorzaken die door het

teveel niet meer constructief is voor de probleeminbrenger.

6 Psychodrama en Balint

Het kan zinnig zijn als een psychodrama-intervisiegroep gebruik maakt van het Balint-model, zeker als de intervisiegroep bestaat uit mensen van verschillende opleidingen.

Vooraf bij de start van zo'n groep kan het de belemmeringen om met elkaar aan de gang te gaan, verminderen. Daarmee wordt de mogelijkheid vergroot om elkaar al doende te leren kennen en daarmee wordt veiligheid opgebouwd.

Ik verwacht wel dat de sterk gestructureerde opzet voor psychodramaturgen te strak aanvoelt. Ook Balint wees al dat de methode het overleg moet dienen en daarom soepel gehanteerd mag worden.

Met het schema zijn echter wel een aantal zeer wezenlijke zaken gegeven. Waar deze als uitgangspunt voor afspraken dienen, kunnen ze zorgen voor een veilige structuur binnen het collegiaal overleg.

Zelf zie ik in ieder geval duidelijke overeenkomsten met de warming up, de koorvorming en de sharing binnen een psychodramagroep.

De warming up in een psychodramagroep is te vergelijken met de inventarisatiefase en de fase van de probleemkeuze van de Balint methode.

Op die manier wordt er een groep op elkaar afgestemd. Binnen de bedding van een gezamenlijk thema leidt een vraag tot een spel. Ook de groepsbegeleider of gespreksleider van een Balint-groep dient een goed regisseur te zijn, wil hij zorg kunnen dragen voor een goed verloop van de fasen en de veiligheid kunnen

ARTIKEL

lijven garanderen voor de probleem-
brenger.

Binnen een groep psychodrama-regisseurs
zou dit een wisselende rol kunnen zijn
per bijeenkomst of per situatie.

Het aantrekkelijke van de Balintmethode
is dat het stap voor stap werken voor-
komt dat er een atmosfeer van oeverloos
en eindeloos door-discussieren ontstaat.

Tenslotte is fase 8 van de Balintmethode
goed te vergelijken met de sharing in
psychodrama. Na een bombardement aan
goede raad, kan de probleeminbrenger
zich weer verbonden voelen met zijn
medegroepsleden als er tot slot her-
kenning uitgesproken wordt en hij zelf
het laatste woord mag spreken.

Of de Balintmethode het spelen in een
intervisiegroep bevordert, geloof ik niet
echt. Misschien kan het als opstapje naar
spelen dienen. Het kan echter ook als een
middel tot afscherming dienen waardoor
vormen van meer spelend problemen
exploreren, vermeden kunnen worden.
Hoewel veiligheid ontstaat door openheid
en het samen op verkenning gaan, lijkt
praten soms toch veiliger dan spelen.

Als een groep als geheel echter nog niet
toe is aan de openheid die voor spelen
noodzakelijk is, lijkt de keuze voor een
werkwijze zoals deze voorshands juist
dan een meer confronterende werkwijze.

Bij gebrek aan concensus leidt het gevoel
niet veilig te zijn al gauw tot allerlei
groepsdynamische verwickelingen die
zeker niet dienstig zijn aan het
functioneren binnen een taakgroep.

Gerard Beentjes
Amsterdam, januari 1994

