

DE BALINT METHODE VOOR INTERVISIE

De **Balint methode voor intervisie** is gebaseerd op de methode die Dr. Michael Balint (Hongaarse arts en psychoanalyticus) in de jaren vijftig ontwikkelde, waarbij een groep professionele werkers (artsen, hulpverleners, psychosociale werkers) een casus bekijkt, zich inleeft in de situatie en mogelijke strategieën voor het handelen formuleert. Dit is vooral gericht op het verkennen van het probleem en het zicht krijgen op eigen 'blinde' vlekken.

Het doel van de Balint methode is tweeledig:

- ❖ stellen van een gezamenlijke 'diagnose', namelijk: wat is het eigenlijke probleem?
- ❖ kijken naar aandeel en invloed van de hulpverlener zelf met betrekking tot de oplossing.

Met behulp van zijn werkwijze hoopte Balint een beter zicht te krijgen op de problemen en tot adequatere oplossingen te komen.

Door zijn werk als psychoanalyticus had Balint ontdekt dat verreweg het meest gebruikte medicijn in de dokterspraktijk **de dokter zelf** was. Meer dan het drankje of de pillen lijkt het te gaan om de **communicatie** tussen arts en patiënt en de sfeer waarin het gesprek zich afspeelt. Klachten zijn immers vaak symptomen van dieper liggende problemen. Vandaar zijn nadruk op intervisiebijeenkomsten, waardoor geprofiteerd kan worden van elkaars ervaring en steun. Deelnemers krijgen meer zicht op eigen aandeel en op overdrachtsverschijnselen in de arts-patiënt relatie of de therapeut-cliënt relatie en men leert op een geheel nieuwe wijze kijken naar de dagelijkse praktijk. Overdracht noemen we alle gevoelens van de cliënt die zij/hij projecteert op de therapeut, *tegenoverdracht* is de reactie van de arts of therapeut op die gevoelens (zie Boswijk-Hummel, R., *Liefde in wonderland. Overdracht en tegenoverdracht in de hulprelatie*. De Toorts, Haarlem 1999-2).

Scheiding van fasen: Bij het hanteren van de Balint methode kom je tot oplossing van problemen door de *fasen van probleemstelling, beeldvorming, oordeelsvorming en besluitvorming* strak van elkaar te scheiden. Dat biedt leermogelijkheden en maakt de methode ook bruikbaar in situaties die wat minder veilig zijn. De structuur biedt op zichzelf voldoende garanties voor veiligheid. Voorwaarde voor het welslagen is wel dat deelnemers bereid en in staat zijn het eigen functioneren ter discussie te stellen. In intervisiegroepen zal de nadruk komen te liggen op verheldering van het probleem en het zoeken naar oplossingen. Over het algemeen zullen zeker beginnende groepen zich minder expliciet bezighouden met psychoanalytische (of psychodynamische) processen van overdracht en tegenoverdracht. Voor de goede orde is het van belang te vermelden dat deze begrippen in de persoonsgerichte (of cliëntgerichte) aanpak veel minder van belang zijn omdat de therapeut grotere transparantie/ duidelijkheid en openheid nastreeft, zodat een en ander eerder bespreekbaar of expliciet wordt.

Doelstellingen kunnen zijn:

1. het begrijpen van menselijke betrekkingen
2. het overwinnen van vooroordelen
3. het veranderen van jezelf.

De intervisiemethode van Balint blijkt in de praktijk goed bruikbaar vanwege een duidelijke structuur en aandacht voor het persoonlijke in de probleemsituatie.



Voorwaarden

De begeleider van de groep dient een aantal vaardigheden te bezitten:

- kennis van en ervaring met psychische verschijnselen
- het gescheiden kunnen houden van de eigen persoon en de anderen wanneer er sprake is van emotionele betrokkenheid en herkenning, bijvoorbeeld bij overdrachtsverschijnselen
- zicht hebben op de eigen tegenoverdracht
- voldoende ervaring met groepsprocessen (oog voor wat er op interactieniveau gebeurt in de groep, ook non-verbaal)
- bij voorkeur zelf ook ervaring opgedaan met de methode om te weten welke werking deze kan hebben en om de verschillende fasen beter te kunnen 'bewaken', zonder starheid of rigiditeit, zichzelf opstellend als een van de groepsleden
- een gevoel van **veiligheid** in de groep omdat deelnemers anders hun eigen functioneren niet meer ter discussie durven te stellen (in een groep van directe collegae voel je je soms eerder bedreigd dan in een groep van mensen die meer op afstand van elkaar werken)
- zaken als zelfvertrouwen en autonomie, ongelijkheid, verschillen in machtsposities of opleiding/ervaring/ concurrentiepositie/ etniciteit/ sekse/ seksuele voorkeur kunnen een rol spelen en het is belangrijk om daar oog voor te hebben
- persoonlijke factoren kunnen van invloed zijn (faalangst, het gevoel niet geaccepteerd te worden, etc); een goed functionerende intervisiegroep heeft als voorwaarde het ervaren van gelijkwaardigheid, spontaniteit, uiting van emotionele reacties, diepgaande volledige weergave die eventuele verborgen thema's aan het licht kan brengen, zelfreflectie/zelfinzicht (het gaat vooral om de **beleving** tijdens de beschreven ervaring)
- zichtbaar maken van een ingesloten 'groepsnorm' zodat eventueel valse illusies en vooroordelen kunnen worden afgebroken
- **motivatie** is van belang voor allen: groepsleden onderschrijven niet alleen het belang van de intervisiebijeenkomst maar nemen deel op vrijwillige basis, er zijn duidelijke afspraken over tijd, plaats, frequentie, duur, kost, enz.; groepsleden denken van te voren na over een probleem en ieder brengt in het begin van de bijeenkomst kort een probleem in om *er te zijn* en te ervaren dat alle groepsleden in beweging zijn
- zich bewust te zijn dat het voorstellen van een nieuwe methode weerstanden kan oproepen (daarom is het van belang de groep vooraf in te lichten over de methode en het proces ervan).

Groepsgrootte

Intensiteit varieert met de grootte van de groep: ideaal is 5-12 personen, bij meer dan 12 hangt het slagen van de methode af van:

- de motivatie van de groepsleden in het algemeen
- herkenbaarheid van/interesse in het probleem en veiligheid in de groep
- capaciteiten van de groepsleider zoals voldoende veiligheid kunnen inbouwen, zelf authentiek vragen kunnen stellen of advies bieden, zelf problemen durven inbrengen, sfeerverhogend kunnen werken
- bekendheid met de methode: als groepsleden al in kleine groepjes bekend zijn geraakt met de methode en ontdekt hebben dat ze niet steeds zelf vragen hoeven te stellen maar dat juist ook het luisteren naar vragen van anderen vruchtbaar is, zullen ze ook bereid zijn in een grotere groep te werken.



Benodigde tijd

Om rustig alle fasen van de methode te kunnen doorwerken moet ruim anderhalf of twee uur worden uitgetrokken. Herhaald gebruik van de Balint methode staat verdieping van de problematiek toe en geeft gevalsinbrenger meer zicht op eigen aandeel. Men dient zorgvuldig met tijdsplanning om te gaan en tijdig rustpauzes in te lassen (eventueel een fase over te slaan).

Werkwijze onderscheiden in fasering

- Fase 1 **Verzamelen van problemen:** Wie heeft er problemen en welke? Mogelijk brengen meer groepsleden een werkvraag naar voren. De gespreksleider zorgt ervoor dat de verschillende fasen niet door elkaar lopen en dat de tijd bewaakt wordt.
- Fase 2 **Probleemkeuze:** De groep beslist onder leiding van de gespreksleider aan welk probleem gewerkt zal worden.
- Fase 3 **Probleemstelling:** De inbrenger vertelt in het kort iets over de situatie waarin de casus is ontstaan en stelt nog eens duidelijk zijn/haar vraag.
- Fase 4 **Associatiemoment:** Groepsleden schrijven kort associaties op die zijn opgeroepen door het ingebrachte probleem (dit kan bewustwording van tegenoverdracht gevoelens mogelijk maken, zodat men met meer vrije aandacht naar het ingebrachte probleem kan luisteren).
- Fase 5 **Beeldvorming:** deelnemers vragen om informatie (feitelijke informatie en belevings-ervaringen) ter verduidelijking van het probleem waardoor inzicht ontstaat in belemmerende en bevorderende factoren - probleeminbrenger antwoordt kort en duidelijk.
- Fase 6 **Oordeelsvorming** (combinatie van varianten is mogelijk; inbrenger reageert niet tijdens deze fase)
- ✓ ieder schrijft zijn advies en/of idee op en vertelt het daarna
 - ✓ adviezen en ideeën worden direct mondeling gegeven
 - ✓ in subgroepjes bespreekt men adviezen en ideeën.
- Fase 7 **Besluitvorming:** Inbrenger vertelt wat zij/hij daadwerkelijk heeft gedaan of wil gaan doen en geeft aan wat zij/hij aan de adviezen heeft.
- Fase 8 **Gedrag in de groep:** groepsleden vertellen de probleemsteller wat zij van haar/zijn gedrag in de groep herkennen (bijvoorbeeld bij het inbrengen van het probleem of het beantwoorden van de vragen), inbrenger reageert eventueel met: *dit herken ik, dat niet;* gespreksleider moet ervoor waken dat er geen sfeer van aanval en verdediging ontstaat.
- Fase 9 **Gedrag in vergelijkbare situaties:** Groepsleden vertellen over hun eigen handelen in soortgelijke situaties.

Ook aan de slag met deze intervisie methode?

Bel ons gerust als u wilt ervaren hoe deze methode in de praktijk werkt of als u in uw organisatie intervisie-groepen wilt opstarten. Door het hele land begeleiden wij intervisiegroepen. U kunt zich op onze website (www.chenta.nl) aanmelden voor deelname aan een intervisiegroep of ons bellen op (024) 3228077.



Karakteristiek voor de Balint methode is het strak scheiden van de fasen. Om dit aan alle deelnemers goed duidelijk te maken is het zinnig om de structuur uit te leggen en het doel aan te geven alvorens er mee te werken, zeker de eerste keer!

Die scheiding wordt ook duidelijk wanneer de gespreksleider:

- elke fase begint met aan te geven wat te doen en waarom
- vervolgens de groepsleden een moment de tijd geeft om zich te kunnen voorbereiden op of na te denken over de volgende fase
- daarna aangeeft wanneer te beginnen en
- tot slot de fase afsluit en duidelijk de overgang maakt naar de volgende fase (veel tijd en rust nemend voor de structuur omdat die zekerheid en veiligheid dient te bieden zonder tot harnas te worden); vooral fase 5 (beeldvorming) dient goed bewaakt te worden want mensen zijn dikwijls minder geneigd de tijd te nemen zich eerst een beeld te vormen van een situatie door vragen te stellen, dan snel een oplossing aan te bieden, normen/waarden op te leggen, te stigmatiseren of alleen in eigen richting te denken - daarom is een associatiemoment van belang want spontaan opgeroepen associaties kunnen helpen vooroordelen los te laten.

Er zijn variaties mogelijk of verkorte versies zoals: uitpluizen, geen oplossing geven, *hoe zou ik het doen?*

Evaluatie van de Balint methode: Methodisch werken kan een ongewoon gebeuren zijn in collegiaal overleg, waar men meer gewend is aan een open manier van vertellen over probleemsituaties waarna er meestal wel enkele bruikbare oplossingen tevoorschijn komen. Men heeft echter vaak niet in de gaten dat er veel over het hoofd wordt gezien dat toch van belang kan zijn, zoals foute interpretaties, projecties die adviezen/interventies kunnen beïnvloeden, of weerstanden die door onderkenning ervan meer ruimte kunnen geven voor positieve zaken. As alle deelnemers zich verantwoordelijk voelen voor het proces, dan kan de probleeminbrenger zich vrijer voelen en persoonlijker uiten, waardoor werkelijk zicht op eigen handelen en motivatie mogelijk wordt en een en ander leerzaam en interessant wordt voor alle groepsdeelnemers (b.v. de ontdekking dat men vaak suggestieve vragen stelt, geneigd is snel te oordelen en oplossingen voor anderen te verzinnen, nog voordat hun probleem geheel duidelijk is; of dat een bepaalde interventie ook bij de hulpverlener moet passen, etc.)

Tenslotte: Het beroepsveld is gediend met werkers die door reflectie op hun handelen zichzelf en elkaar verder kunnen bekwamen in de beroepsuitoefening.

Gebaseerd op *Intervisie bij werkproblemen* van Jeroen Hendriksen, 12e druk 2005, Nelissen, Soest. Samengevat door Els Barkema-Sala, MPhil, MBACP

Ervaar rust en licht in onze intervisieruimte

Chenta beschikt over een op maat ontworpen intervisieruimte aan het water. Op zoek naar begeleide intervisie in de regio Nijmegen? Bel gerust om een keer te komen kijken in onze intervisieruimte: Tel (024) 3228077.

Chenta BV, Poldervaart 30, 6642 CX Beuningen (Gld)

