

## De Balint-methode

Het doel van de Balint-methode is tweeledig:

1. Het stellen van een gezamenlijke diagnose, namelijk wat is het eigenlijke probleem?
2. Het kijken naar het aandeel en de invloed van de professional zelf met betrekking tot de oplossing?

Bij de Balint-methode staat dus de kwaliteit van de interactie van de probleeminbrenger in zijn casus centraal, en niet zozeer de oplossing die hij/zij heeft gebruikt, zoals in de incidentmethode.

De deelnemers krijgen meer zicht op hun eigen aandeel in de situatie zoals die is ontstaan en op overdrachtverschijnselen; men leert op geheel nieuwe wijze kijken naar de dagelijkse praktijk.

Andere leerdoelen van Balint-groepen zijn: Het begrijpen van menselijke betrekkingen, het overwinnen van vooroordelen, het veranderen van jezelf.

## Balint-methode in 9 stappen

Duur: 90 tot 150 minuten

### 1. Verzamelen van problemen

Wie heeft er problemen en welke? Zijn er meer groepsleden die een 'geval' naar voren willen brengen, dan kunnen zij een voor een proberen de belangstelling van de groep voor hun probleem te winnen.

### 2. Probleemkeuze

De groep beslist aan welk probleem ze gaat werken en er wordt een voorzitter gekozen, als deze er nog niet is. Deze heeft de taak ervoor te zorgen dat de verschillende fasen niet door elkaar gaan lopen.

*Voorzitter: Karakteristiek voor de Balint-methode is de strakke scheiding van de fasen. Om dit aan alle deelnemers goed duidelijk te maken is het zinnig om ze, zeker de eerste keren, de structuur te vertellen en het doel aan te geven, alvorens ermee te werken. Die scheiding kan duidelijk worden door*

- Elke stap te beginnen met aan te geven wat te doen en waarom
- Vervolgens de groepsleden een moment de tijd te geven om zich voor te bereiden op of na te denken over de volgende stap
- Daarna aan te geven wanneer te beginnen en
- tot slot ook weer de fase af te sluiten en duidelijk de overgang naar de volgende fase te maken.

### 3. Probleemstelling

De inbrenger vertelt in het kort iets over de situatie waarin zijn 'geval' is ontstaan en stelt nog eens duidelijk zijn vraag.

### 4. Associatiemoment

Ieder schrijft kort zijn/haar associaties op, die opgeroepen zijn door het ingebrachte probleem.

### 5. Beeldvorming

De deelnemers vragen informatie ter verduidelijking van het probleem. Hierdoor ontstaat er een inzicht in de belemmerende en bevorderende factoren. De probleem-inbrenger antwoordt kort en duidelijk.

### 6. Oordeelsvorming

Ieder schrijft zijn/haar advies/idee op en vertelt het daarna.

De adviezen/ideeën worden direct mondeling gegeven.

In subgroepjes bespreekt men de adviezen/ideeën.

N.b een combinatie van varianten is mogelijk en de inbrenger reageert niet tussendoor.

### 7. Besluitvorming

De inbrenger vertelt wat hij/zij daadwerkelijk heeft gedaan of wil gaan doen. De inbrenger geeft aan wat hij/zij aan de adviezen heeft.

### 8. Gedrag in de groep

De groepsleden vertellen de probleemsteller wat zij van zijn/haar gedrag in de probleemsituatie hier in de groep herkennen. (bv. Bij het inbrengen van het probleem en het beantwoorden van de vragen).

De inbrenger reageert als hij/zij dat wil op deze feedback in de zin van: dit herken ik, dat niet. De voorzitter moet ervoor waken, dat er geen sfeer van aanval en verdediging ontstaat.

## **9. Gedrag in vergelijkbare situaties**

De groepsleden vertellen over hun eigen handelen in soortgelijke situaties.

### **Variaties**

1. Tussen de stappen 5 (Beeldvorming) en 6 (Oordeelsvorming) kun je als groep er ook voor kiezen om hardop te gaan 'roddelen' met elkaar. Een ieder geeft dan hardop weer wat hij/zij heeft gehoord, beluisterd, heeft gezien (non-verbaal gedrag) en wat hij/zij vermoedt wat er aan de hand is. Hanteer bij het 'hardop roddelen' zoveel mogelijk de feedbackregels. De probleeminbrenger luistert in deze fase.

2. Om de intervisie te eindigen met positieve feedback voor de probleeminbrenger, kan elk groepslid aan de probleeminbrenger teruggeven waarom hij/zij denkt dat het de probleeminbrenger gaat lukken om het op de nieuwe of andere manier aan te pakken. Welke kracht, kwaliteiten heb je tijdens de bespreking gezien, beluisterd, ervaren?