

Vijf vragen: heb je te maken met vastgelopen patronen of gestolde organisatiedynamiek?

Veel problemen in ziekenhuizen, zorgbestuur, MSB, coöperatie of medische staf dienen zich aan als incidenten, conflicten of het disfunctioneren van een of enkele personen. Je kunt middenin vastgelopen patronen en gestolde dynamiek zitten zonder het te zien: het voelt als een reeks losse problemen en gebeurtenissen die je overkomen, niet als één patroon. Deze vragen helpen je scherper te kijken.

Herkenbaar?

Soms is het lastig om deze vragen van binnenuit te onderzoeken. Juist wanneer bestuurders, voorzitters en vakgroepen onderdeel zijn van dezelfde dynamiek, kan een onafhankelijk perspectief helpen om patronen zichtbaar te maken die voor betrokkenen vanzelfsprekend zijn geworden. In mijn werk begeleid ik bestuurders, medische coöperaties en vakgroepen bij het onderzoeken van dergelijke vraagstukken, zodat er weer ruimte ontstaat voor beweging, besluitvorming en samenwerking die aansluit bij de opgave die voorligt.

Neem contact op

1

Welke onderwerpen keren steeds terug zonder dat er werkelijk beweging of besluitvorming ontstaat?

Deze vraag helpt onderscheid te maken tussen een inhoudelijk probleem en een patroon. Vastgelopen systemen herkennen zich vaak aan dezelfde discussies, dezelfde irritaties en dezelfde agendapunten die telkens terugkomen.

2

Welke gedragingen van anderen vinden wij problematisch, en hoe zou ons eigen handelen onbedoeld kunnen bijdragen aan het voortbestaan daarvan?

Gestolde dynamiek ontstaat zelden eenzijdig. Deze vraag onderzoekt de wederkerigheid van het patroon, in plaats van schuldigen aan te wijzen.

3

Waar besteden wij als bestuur of voorzitterscollectief onevenredig veel energie aan, terwijl het onderliggende vraagstuk onverminderd aanwezig blijft?

Veel energieverbruik met weinig effect is vaak een signaal van containment die niet meer functioneel is: het systeem blijft spanning reguleren zonder deze daadwerkelijk te verwerken.

4

Welke onderwerpen, belangen, emoties of machtsvraagstukken worden wel gevoeld maar niet expliciet besproken?

Onder gestolde dynamiek ligt vaak iets wat moeilijk bespreekbaar is: verlies van autonomie, status, vertrouwen, financiële belangen, opvolgingsvraagstukken of verschillen in professionele identiteit.

5

Stel dat de huidige situatie over drie jaar nog exact hetzelfde is. Wat zouden we dan moeten erkennen over onszelf, onze governance en onze samenwerking?

Deze vraag doorbreekt de neiging om stagnatie toe te schrijven aan externe omstandigheden. Als niets verandert, welke systemische mechanismen houden dat dan in stand?

+

Wie heeft er momenteel belang bij dat de situatie blijft zoals zij is, en wie betaalt de prijs van het uitblijven van verandering?

Een aanvullende diagnostische vraag die vaak veel blootlegt