

PARALLELPROCESSEN, hoe opereert de teammanager binnen de organisatie?



Gonnie Kügel
23 september 2016

Parallelprocessen

- zijn er altijd en overal veelal onbewust
- niet perse negatief of positief
- herkend en bewust, van grote diagnostische waarde
- reflectie nodig: individueel en op samenwerking
- Onderzoeken incongruenties oppervlakte en dieptestructuur van behandelteam
- Is er sprake van vergelijkbaar proces/conflict in cliëntengroep en andersom ((tegen)overdracht)

Parallelprocessen:

Verplaatsingen van

- belevingen
- emoties
- reacties

van de ene tussenmenselijke situatie naar de andere

Min of meer onbewuste beïnvloedingsprocessen, meestal herhalingen, tussen met elkaar verbonden systemen in een organisatie. Kan zowel positief als negatief zijn.

Parallelprocessen:

Kenmerken:

- bestaande 'natuurlijke' en geaccepteerde complementaire relaties worden aangevochten of genivelleerd
- het vermogen tot nadenken van de hiërarchische hogere groep neemt sterk af. Het reflexieve vermogen verdwijnt.
- de hiërarchisch hogere groep gaat zich gedragen als de hiërarchisch lagere groep

teamontwikkelings
model

doelen

context

kwaliteiten
persoonlijke
opvattingen
onderlinge
verhoudingen

taken

procedures

Symbiotisch

- leden zijn kluwen
- angst voor disloyaliteit
- zoeken naar gelijkheid
- Oppervlakkige probleem analyses leiden tot niets
- weinig taakafbakening
- hoge drempel nieuwe
- Interne conflicten verplaatst naar vijand buiten

Gefragmenteerd

- los zand
- angst samenwerking
- afgebakende grenzen
- diepgaande probleem-analyses mist gemeensch.
- taken scherp afgegrensd
- conflicten opgelost door zondebokken / splitsen

Bewust aangaan van een parallelproces

Kan alleen in goed functionerend team.

Olthof: 3 spelregels analyseren parallelprocessen

1. 'Alles ist der Patient'.
2. alle ervaringen van teamleden (lichaamssensaties, associaties, beelden, intonaties en de taal die wordt gesproken zijn bruikbaar om deze terugkoppeling naar de cliënt en zijn levensgeschiedenis uit te voeren.
3. Het team moet zichzelf voldoende tijd gunnen

Belemmerende factoren zodat destructief parallelproces kan ontstaan

‘de ‘gekke’ van het team slaat in de patiëntengroep”

- Wantrouwen en angst
- Cultuur roddels/geheimen
- Chaos en willekeur
- Structuur staat boven proces
- Onvoorspelbaar gedrag
- Wat therapeutisch is en ‘echt’ lopen door elkaar
- Regels zijn regels, op elke regel een uitzondering
- Toegeven aan groepsdruk
- Klagen, beschuldigen, invullen, patiënten laten ruziën
- Rivaliteit tussen onderdelen, eilandencultuur
- Onvoldoende regie in gezamenlijk behandelproces
- Goeden en slechten
- Regels hanteren zonder verhaal patiënt te horen
- Personeelsgebrek door ziekte en plotseling weggaan

Rol van de leidinggevende

- Bewust zijn van haar/zijn rol
- Het team door de teamontwikkelingsfasen leiden, niet alles is een parallelproces
- Kennis van oppervlakte en dieptestructuur/ harde en zachte kant van teams/ communicatieniveaus
- Regelmatig agenderen communicatie en samenwerking en begeleiden dat men daar samen over communiceert
- Of regelmatig iemand met distantie erbij vragen

Praktische handvatten

Vast terugkerend agendapunt met volgende vragen:

1. Indien parallelproces team- cliënten, waar gaat dat dan over?
2. Kijkend naar de gedragingen in de cliëntengroep, welk signaal van hen is terug te vinden voor de samenwerking in het team?
3. Welk signaal is terug te vinden in de cliëntengroep wanneer we het team als uitgangspunt nemen?

Coach/procesbegeleider is soms gewenst.