

Vragen voor jou en je team

- Wie is binnen jullie team degene die de last draagt van de spanningen, conflicten of problemen van het team?
- Welke spanningen, conflicten of problemen in jullie team duwen het teamlid in de patiëntrol?
- Wat doen jullie voor de patiënt (ofwel het slachtoffer), waardoor de rol in stand blijft?
- Welke regels, beleid of structuren versterken de rol van patiënt?
- Waar leidt het zorgen voor de patiënt de aandacht van af?
- Wat kun je als patiënt doen om meer verantwoordelijkheid te nemen voor je eigen leerproces?
- Wat betekent loslaten in jullie rol en wanneer durven jullie dat te doen?
- Welke duidelijke verwachtingen over zelfstandigheid en initiatief kunnen jullie maken?
- Wat kun en wil jij doen om de rol van patiënt te doorbreken binnen jullie team?

Verder lezen

Voor verdieping in de rol van de patiënt lees je:

De Jong, J. (2021). *Competente mensen incompetent teams*. Uitgeverij Boom.

Of zoek op: Transactionele Analyse - Karpman - *De dramadriehoek*.

Voor verdieping om samen de dynamiek te onderzoeken en de rol van patiënt te doorbreken lees je:

- Theoriekaart 'Kijken naar het geheel in een lastige situatie'

Patiënt als stereotiepe rol

Geen sudderend conflict



Wat zijn stereotiepe rollen?

In groepen ontstaan stereotiepe rollen als gevolg van groepsdynamische processen. Deze rollen zijn vaste gedrags- en interactiepatronen die door de groep worden toegekend aan bepaalde individuen. Ze helpen de groep om een gevoel van stabiliteit en structuur te creëren, maar kunnen ook beperkend werken voor zowel het individu als de groep. Deze rollen worden vaak onbewust verdeeld en weerspiegelen de manier waarop de groep omgaat met spanningen, conflicten of onzekerheid.

Deze werkwijze werkt vaak vernietigend op zowel het individu als het team als geheel. Het belemmert het team om verantwoordelijkheid te nemen voor gezamenlijke problemen en kan leiden tot demotivatie en een verslechtering van de teamdynamiek.

Veel voorkomende stereotiepe rollen zijn: de impliciete leider, de verzorgende zuster, de wijze, de nar, de klager, de regelaar, de zondebok en **de patiënt**.

Wat is de rol van patiënt

De patiënt wordt binnen een teamdynamiek gezien als het individu dat (bewust of onbewust) de last draagt van de spanningen, conflicten of problemen van het team. Deze persoon laat de spanningen en problemen zien die in de groep spelen, maar die vaak niet openlijk besproken worden.

De patiëntrol ontstaat vaak wanneer een team onvermogen ervaart om met gedeelde problemen om te gaan en deze vervolgens projecteert op één lid van het team. De patiënt wordt daarmee het middelpunt van de aandacht, niet vanwege zijn of haar eigen tekortkomingen, maar omdat deze rol het team in staat stelt om afleiding te vinden van grotere werk- of persoonlijke problemen. Dit kan zich uiten in vormen van overmatige zorg, neerbuigendheid of soms een subtiele ondermijning van de persoon. Door problemen te projecteren naar één persoon, blijft het team verstoken van echte reflectie en blijft de kern van de spanningen onopgelost. Werken aan de taak is lastig als er een sterke patiëntrol aanwezig is binnen het team.

Zorgzaamheid wordt over het algemeen gewaardeerd in een team. Echter, wanneer er een patroon herkenbaar wordt van

zorgen door één of een aantal personen (redder) voor een persoon (slachtoffer), dan is er meer aan de hand. Als de tijd telkens naar het zorgen gaat, dan gaat dit ten koste van de tijd voor de (eigen) taak. Iets anders wat mogelijk speelt rondom de samenwerking aan de taak wordt niet onderzocht.

Voor het doorbreken van patroon is het belangrijk te onderzoeken waar het zorgen voor de oplossing voor is.

Voorbeeld

Het onderbouwteam komt elke twee weken na schooltijd een uur bij elkaar om een plan te maken voor komende weken. Ze starten altijd met een check-in. Eén van de teamleden neemt het woord en klaagt dat hij zijn voorbereidingen niet af krijgt. Hij kan zich niet concentreren en ook thuis blijft het heel slecht gaan. Er vloeien tranen. De andere teamleden luisteren met aandacht naar het verhaal wat twintig minuten duurt. Ze zeggen dat het niet erg is en laten hem uitpraten. Daarna nemen ze de tijd om mee te denken in mogelijke oplossingen. Deze situatie herhaalt zich de week erna, waarbij de vervelende situatie rondom het teamlid wederom uitgebreid met hem besproken wordt. Ook daarna lijkt het niet opgelost en blijft de aandacht naar de persoon vloeien.