



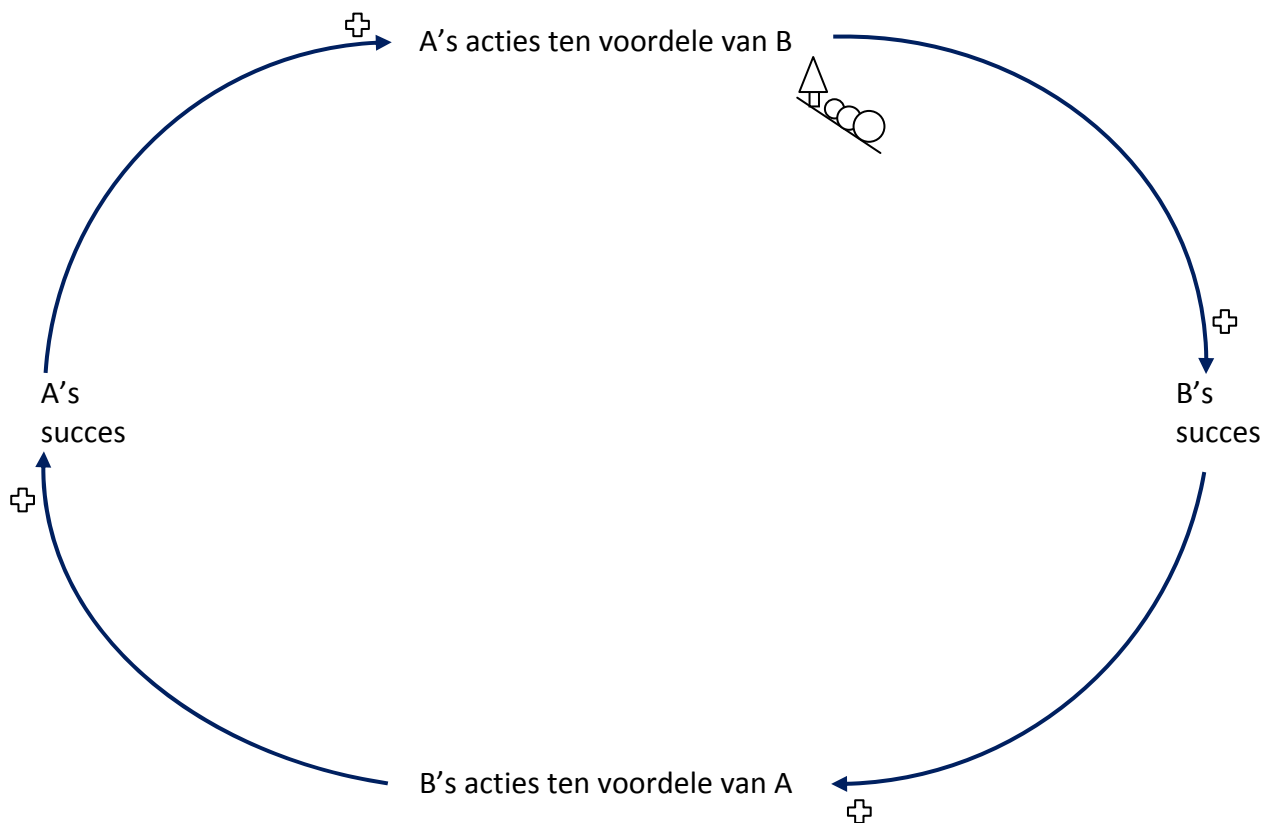
## Systemdenken

### Toevallige opponenten

#### Omschrijving

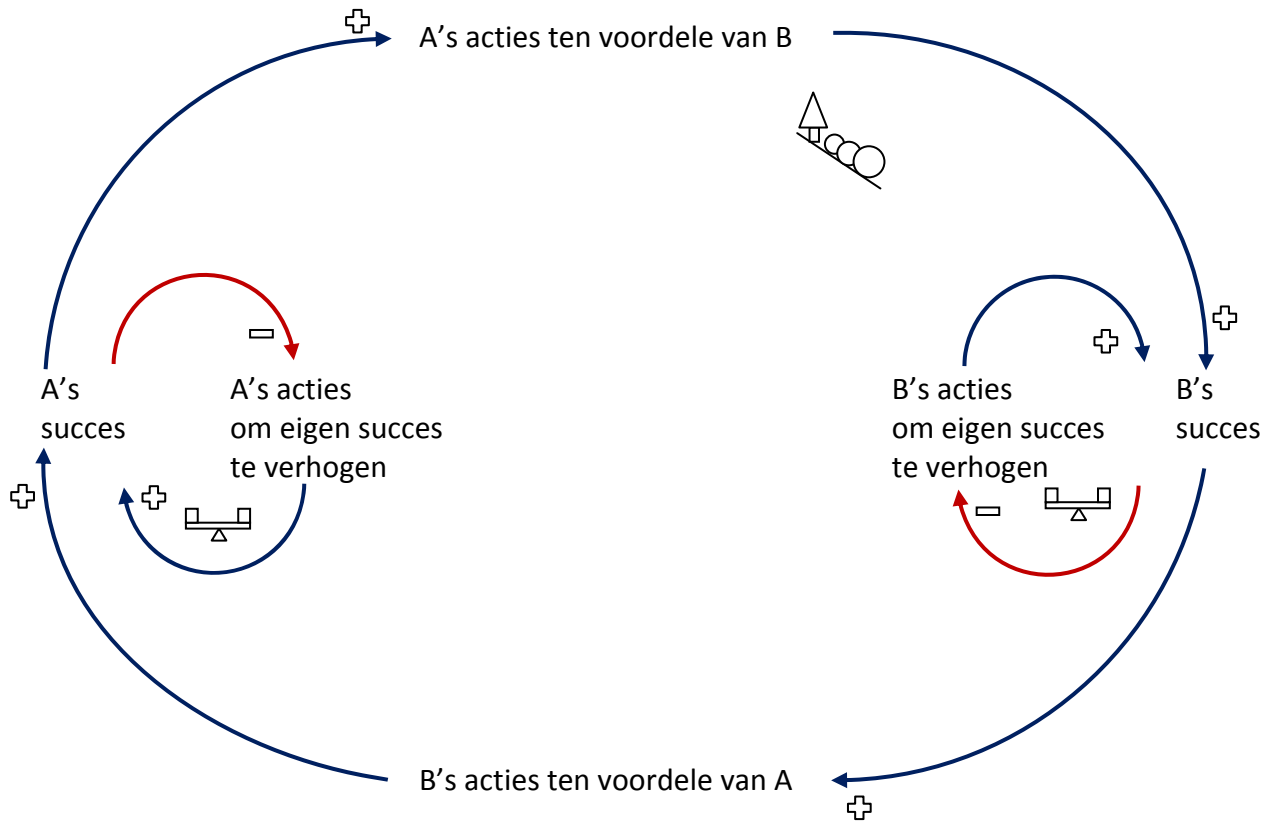
Binnen organisaties is het gebruikelijk om meerdere 'onafhankelijke' eenheden te definiëren. Hun opdracht is meestal tweeledig: eigen succes behalen en het algemene succes hiermee ondersteunen. Dit is geen makkelijke opdracht en kan, indien niet goed in de hand gehouden, in een aantal stappen het succes van het geheel grondig ondermijnen.

#### De gezonde situatie bij de start.



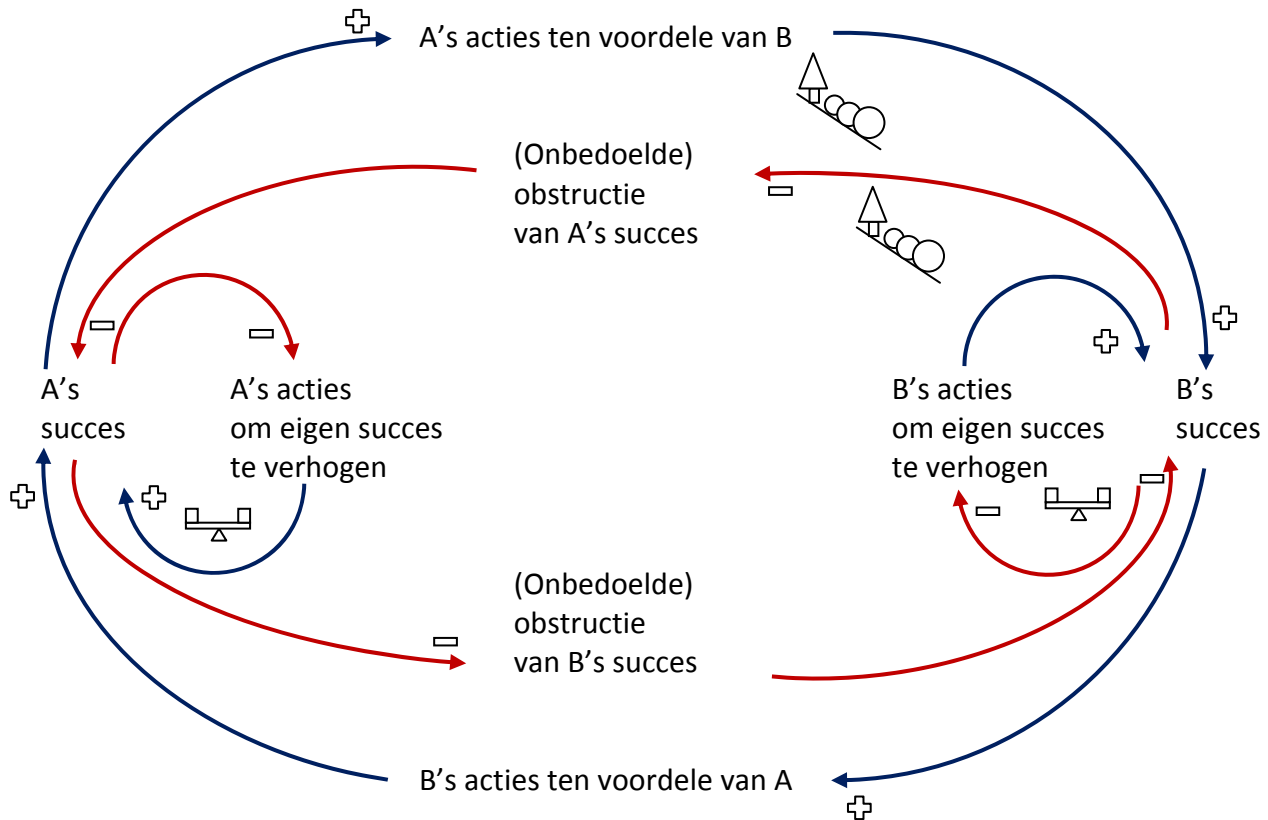
Binnen een grotere relatie hebben A en B (bijvoorbeeld afdelingen) een gezonde relatie waarmee ze bijdragen tot wederzijds succes. Dit feedbackproces is versterkend. Er zijn geen balancerende (doelgerichte) elementen. Dit houdt ook een gevaar in: eigen succes.

Eerste stap: zorgen voor eigen succes.



Een eerste stap bij succes is het initiëren / vragen / opleggen van acties om het eigen succes te vergroten. Dit is een doelgerichte (doelzoekende) actie. Het eigen succes wordt beheerst door een balancerend feedbackproces. Maar dit kan voor bijwerkingen zorgen.

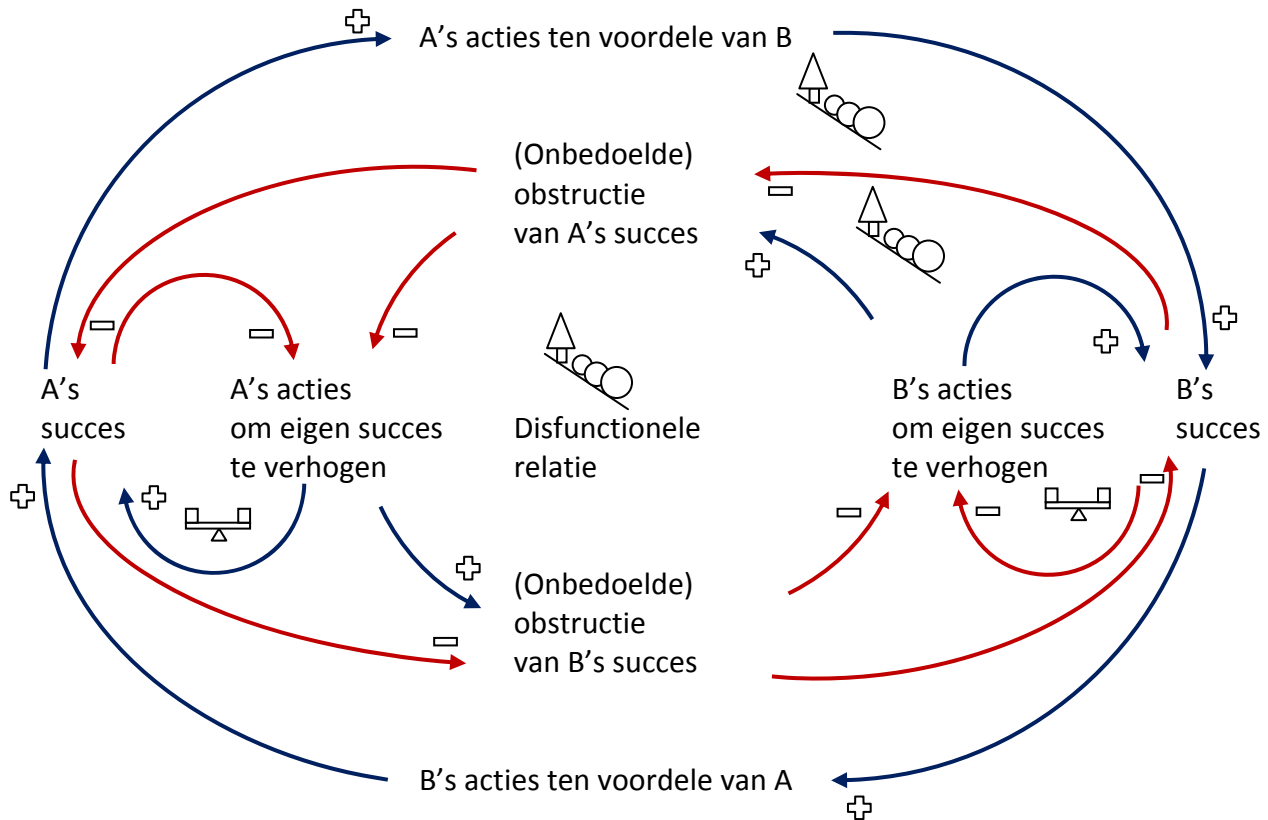
Tweede stap: onbedoelde obstructie.



A's succes en B's succes "keren" zich met in eerste instantie onbedoelde gevolgen van het eigen succes tegen het succes van de anderen. Dit is een versterkend feedbackproces (even aantal balancerende verbanden). Het geheel heeft nu 2 versterkende en 2 balancerende feedbackprocessen.

Als alles goed gaat zorgen de actoren ervoor dat het "obstructie feedbackproces" snel afgebouwd wordt ten voordele van het "ten voordele van de andere feedbackproces".  
Indien dit niet gebeurt ...

Derde stap: disfunctionele relatie.



Gezien het eigen succes taant en er obstructie komt van de ander partner in het geheel, worden de eigen acties om succes te krijgen geïntensifieerd, met als gevolg:

- Grotere obstructie van het succes van de andere
- Grotere obstructie van de acties van de andere om het succes te verhogen.

Hier komen we in een versterkend feedbackproces dat een disfunctionele relatie typeert.