

Q.

**Onderling gedoe bij  
topprofessionals, hoe ga je  
daarmee om aan de  
mediationtafel?**

Conflicten  
&  
“topprofessionals”  
&  
mediation

Jan Willem Loman/NVVMA

MfN-congres  
29 november 2024

**YOUMAN  
FISCHER**

YoumanFischer

FOCUS

1 PAND

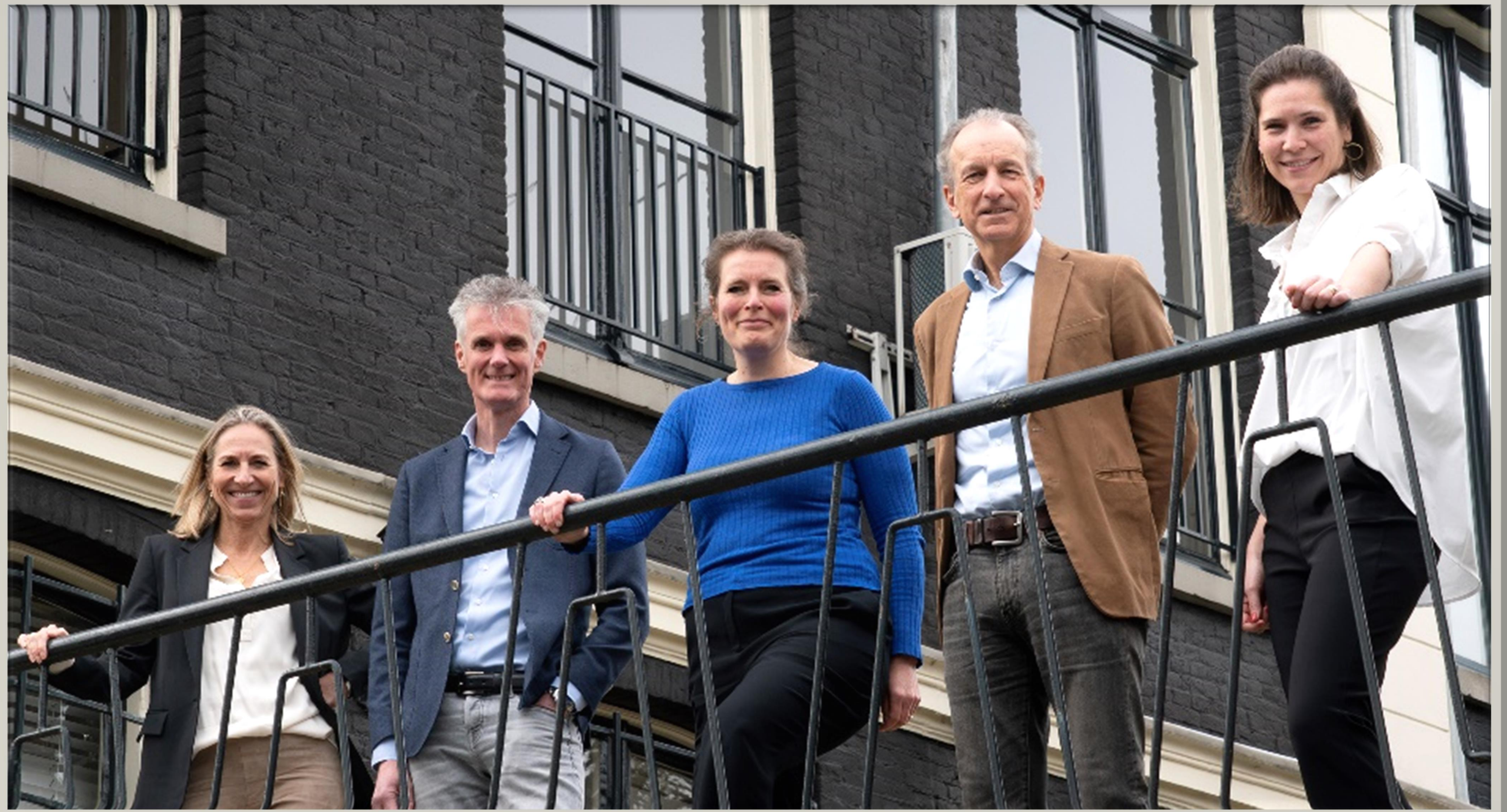
1 B.V.

5 PROFESSIONALS  
2 OFFICEMANAGERS

1 VAKGEBIED

YOUUMAN  
FISCHER





**YOU MAN  
FISCHER**



# “Topprofessionals”

- Medisch specialisten
- Wetenschappers
- Docenten
- Advocaten
- Architecten
- Etc.



PEERS

- Professionele autonomie – Deskundigheid
- Gedrevenheid – Ambitie – Inhoud
- Grote verantwoordelijkheid – Druk
- Competitief

**“Er is helemaal geen conflict!”**

# Oorzaken / Bronnen

1. Functioneren
2. Communicatiestijlen
3. Opvatting



# Oorzaken / Bronnen

## Ad 1 functioneren

Ad 2 communicatiestijlen

Ad 3 opvatting

- Vakinhoudelijk
- Productie
- Acquisitie
- Gedrag

# Oorzaken

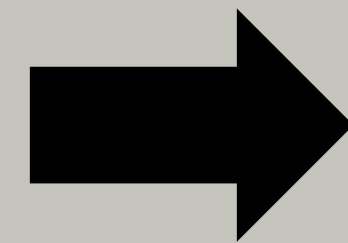
Ad 1 Functioneren

**Ad 2 Communicatiestijlen**

Ad 3 Opvatting

A. Emoties inhouden/uiten

B. Ruimte geven/nemen



GITP-model

Oorzaken

**Emoties inhouden**

Beschouwend

Directief

Ruimte  
geven

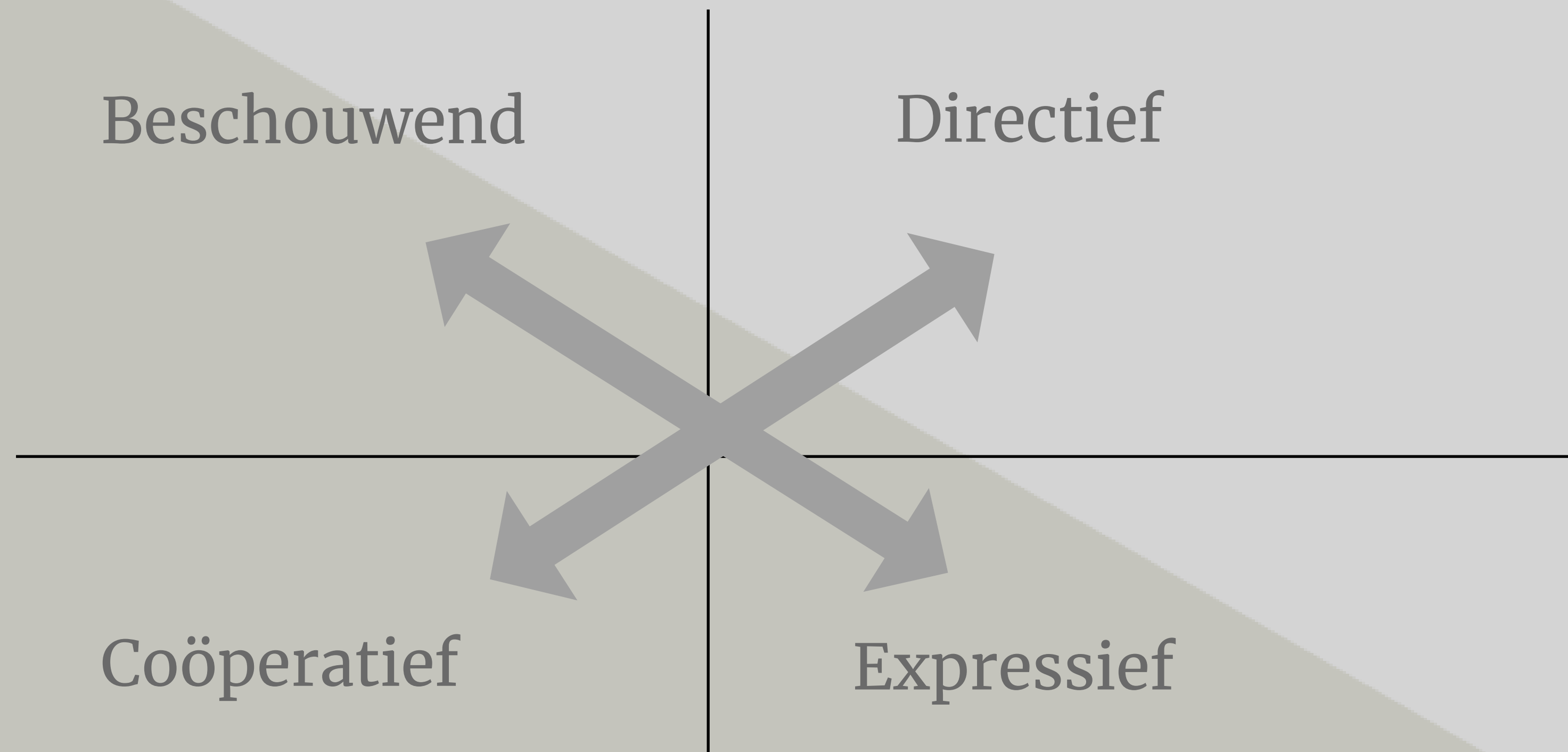
Ruimte  
nemen

Coöperatief

Expressief

**Emoties uiten**

**YOU MAN  
FISCHER**





**Welke communicatiestijl hanteer jij in mediation?**

# Oorzaken

Ad 1 Functioneren

Ad 2 Communicatiestijlen

**Ad 3 Verschil van opvatting**

# **CASUS 1**

Advocatenkantoor

2 partners

6 medewerkers

- kampen
- 'ongewenst gedrag'

**Leiderschapsstijl**



# Achterliggende factoren

## **Persoonlijk:**

- Miskenning
- Bewijsdrang
- Perfectionisme / controle
- Insecure overperformer
- Imposter syndrome















# Angst

voor (sociale) uitsluiting  
voor afwijzing  
voor falen  
voor ..... conflict

## Wat je ook ziet.....

- pot verwijt de ketel
- self fulfilling prophecy
- confirmation BIAS
- vermijddgedrag



Wat ook niet helpt.....

## Cultuur

- geen aanspreekcultuur
- geen/weinig hiërarchie – informele macht
- weinig formalisatie
- hoge eisen/werkdruk

# Tools mediator

Klassieke interventies.....of

- Stepping into the shoes
- Hypothetische vragen
- TA
- Kernkwadrant
- Naar 't balkon
- Talking stick



Persoonlijk: kennis + intuïtie + moed



Directief, faciliterend.....of?

## **CASUS 2**

Makelaarskantoor  
2 partners

- 'het is goed zo'
- Innovatie!

**Ongelijkwaardigheid**

**Kernkwaliteit**

teveel van het goede

**Valkuil**

positief  
tegenovergestelde

positief  
tegenovergestelde

**Allergie**

teveel van het goede

**Uitdaging**



# TEAMS / GROEPEN / SECTIES



## CASUS 3

MSB  6 medisch specialisten

“functioneren X” : “niet collegiaal”

Y + Z : boegbeelden

Van Horizontaal naar Verticaal proces

## Systemische benadering

- **Disfunctionele patronen**
- **Coalitievorming**

**Hoe meer de één.....**

**Des te meer de ander.....**

- **Circulaire vragen**

# **CASUS 4**

## **Vakgroep Lyceum**

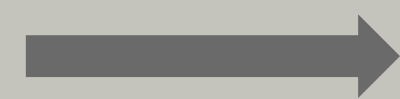
- besparingen
- “oud zeer”
- interventie : opstelling

**Wie / wat inspireert jou?**

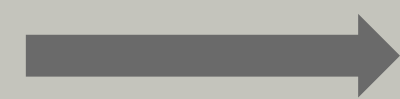


**DUS:**

- **Topprofessionals zijn net mensen**
- **Met hun eigen kenmerken, angsten en patronen**



**GENOEG TOOLS**



**WAT EEN MOOI VAK**



Trust the process,  
result will come!

# Bronnen

Y. Witman 2007

*De medicus maatgevend over leiderschap en habitas*

M. Wanrooy 2011

*Conflicten tunen topprofessionals: oorzaken, dynamiek en preventie.*

J. Choy, red 2005

*De vraag op het antwoord: Systemische interventies voor conflicten in organisaties*

M. Spanjersberg e.a. (2010)

*Systeemdenken in de praktijk, de kunst van het verbinden*

P. Watzlawick (2001)

*De pragmatische aspecten van de menselijke communicatie*

S. Schreurs 2024

*Over grenzen, regelgeving, onderzoek en aanpak bij sexueel grensoverschrijdend gedrag op het werk*