

| Kenmerken van verwaarlozing | Verschuiven | Element van verwaarlozing | Effect op functioneren organisatie | Effect op functioneren medewerker |
|--|---|------------------------------|--|--|
| Top niet verbonden met primaire proces, ontbreken eenheid van leiding of centralistische sturing | Richtingloosheid, bovenstroomdwang of niet-realistische ambities | Strategische verwaarlozing | Eilandcultuur, fragmentatie van beleid, onbeheersbaarheid, kwaliteitsverlies | Zelfhandhaving, overleven, ondermijning van gezag |
| Directe leiding niet in positie Hogere leiding druk met operatie Staf neemt over | Functionele rollen en posities worden niet ingenomen, persoonlijke vrijheid domineert | Rol- en positieverwaarlozing | Groepsvorming, sterke informele netwerken, strijd | Schijnaanpassing, ontwijken verantwoordelijkheid, zelfhandhaving |
| Leiding weinig 'demanding' en 'responsive', directe leiding niet gesteund | Ontbreken van structuur in het werk en prestatieverwachtingen, geen beoordeling prestaties, grenzeloos gedrag | Operationele verwaarlozing | Slechte performance, kwaliteit niet toetsbaar, kwaliteitsverlies | Eigen invulling, grenzeloosheid, geen respect voor leiding |
| Niet leren wat nodig is voor taak en afstemming | Scholing, training wordt niet aangeboden en/of verlangd Geen begeleiding in het werk | Educatieve verwaarlozing | Ontwikkelingsachterstand, niet in staat taakstelling uit te voeren | Angst voor verandering, niet kunnen reflecteren |
| Niet ingaan op sociaal-emotionele behoeften, emotioneel niet beschikbaar | Rationaliseren (alles is inhoud), negeren uit onvermogen, niet weten hoe met emotie om te gaan | Emotionele verwaarlozing | Wantrouwen naar organisatie | Gelatenheid, ongrijpbaarheid, ongemak niet kunnen verdragen, geringe self-efficacy |