

Groepsontwikkeling

Hieronder zie je de groepsontwikkelingsfasen die opeenvolgend in een groep zullen optreden als voor de groep een verandering optreedt. De aanleiding tot het in gang zetten van deze fasen in de groep kan groot of klein zijn. Bijvoorbeeld: de groepssamenstelling of de groepsopdracht verandert...

In de linker kolom worden de veranderingen in de sfeer van de groep beschreven. In de rechterkolom staan de veranderingen in de manier waarop er wordt samengewerkt.

Fase	Sfeer in de groep	Wat doet de groep
Fase 1: Vorzichtig begin <i>(forming)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Voorzichtig en een beetje onzeker. • Mensen kijken de kat uit de boom. • Teamleden weten nog niet goed wat er van hen verwacht wordt. • Ze leunen veel op de leidinggevende. 	<ul style="list-style-type: none"> • Zoekt duidelijkheid: <i>“Wat is precies de taak? Waar werken we naartoe?”</i> • Probeert afspraken te maken over tijd, planning en wie wat doet. • Er wordt veel gepraat, maar elkaar begrijpen gaat nog lastig.
Fase 2: Gedoe en botsingen <i>(storming)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Irritaties en meningsverschillen. • Subgroepjes kunnen ontstaan. • Wantrouwen en discussie met elkaar of met de leidinggevende. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sterke emotionele reacties: <i>“Het gaat te snel”</i> of juist <i>“het schiet niet op”</i>. • Twijfels over het nut van het werk of de manier van werken. • De groep zoekt naar invloed en naar <i>“wie bepaalt wat”</i>.
Fase 3: Afspraken en samenwerking <i>(norming)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • De sfeer wordt rustiger en meer ontspannen. • Teamleden accepteren elkaar zoals ze zijn. • Afspraken, normen en werkgewoontes worden duidelijker. • De communicatie wordt beter. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ze werken realistischer samen: <i>“Wat kunnen we wel en niet?”</i> • Problemen worden samengepakt en opgelost. • Er wordt goed en inhoudelijk met elkaar gesproken.
Fase 4: Echt samenwerken <i>(performing)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Open en eerlijk naar elkaar. • Conflicten worden netjes opgelost. • Iedereen voelt zich één team. • De sfeer is vooral een échte werksfeer: samen vooruit. 	<ul style="list-style-type: none"> • Er wordt zelfstandig en hard gewerkt. • De samenwerking loopt soepel. • Het team zoekt zelf manieren om nóg slimmer of beter te werken.

Slim Samenwerken

Je hebt waarschijnlijk inmiddels veel ervaring met samenwerken. Vaak weet je dan ook al waar je goed in bent en in welke dingen je wat minder sterk bent. Als je het schema van de groepsontwikkeling hierboven bekijkt, kun je vast wel aangeven in welke fase jij en jouw team op dit moment zitten.

Beantwoord hierover de volgende vragen:

- Heb je weleens in een team gewerkt dat niet goed functioneerde? Waar kwam dat door?

- Kun je een situatie beschrijven waarin je goed hebt samengewerkt in een team? Waardoor liep dat zo goed?

- Met wat voor mensen werk jij het liefst samen?

- Aan welke typen mensen erger jij je het meest?

- Werk je het liefst in een team of liever zelfstandig?

- Ben jij in een team meestal de (informele) leider of meer een volger?

- Welke teamrol past volgens jou het beste bij jezelf?

- Wat doe jij om andere teamleden goed tot hun recht te laten komen?

- Wat doe jij wanneer het team te weinig presteert?

- Werk jij het liefst op hoofdlijnen of juist met veel aandacht voor details?

Oefening Teamfasen meter

Wil je weten waar je team ongeveer staat in haar ontwikkeling?

Beantwoord onderstaande stellingen met 'ja' of met 'nee' (maak een duidelijke keuze).

- | | | |
|--|-----------------------------|------------------------------|
| 1. Er is vaak gedoe in het team, zoals mopperen, cynische grapjes en weinig vertrouwen. | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee |
| 2. De teamleden kennen elkaar nog niet goed en weten weinig van elkaar. | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee |
| 3. De teamleden hebben vertrouwen in elkaar en laten elkaar vrij om hun werk te doen. | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee |
| 4. Veel mensen wachten af en kijken vooral naar de leidinggevende voor wat ze moeten doen. | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee |
| 5. Het team werkt hard en wil goede resultaten neerzetten. | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee |
| 6. In het team zijn groepjes die vooral met elkaar optrekken. | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee |
| 7. Iedereen weet duidelijk wat de afspraken, regels en gewoontes zijn in het team. | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee |
| 8. Feedback geven voelt spannend, maar het is eigenlijk wel nodig. | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee |
| 9. Het team bedenkt uit zichzelf nieuwe ideeën en manieren om het werk beter te doen. | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee |
| 10. Overleggen duren lang omdat teamleden afwachten en weinig zeggen. | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee |
| 11. Teamleden geven elkaar gemakkelijk feedback als dat nodig is. | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee |
| 12. Het team heeft meer duidelijkheid nodig over wat het doel is. | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee |
| 13. Teamleden hebben regelmatig weerstand of irritatie richting de leidinggevende. | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee |
| 14. De overleggen zijn kort, duidelijk en zonder gedoe. | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee |
| 15. Het team kan goed met elkaar praten en een echt gesprek voeren. | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee |
| 16. Er zijn wel irritaties, maar die worden niet uitgesproken of alleen voorzichtig/onhandig. | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee |
| 17. Het team heeft de leidinggevende nodig om te vertellen welke kant het op moet. | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee |
| 18. Het team kent elkaars talenten en maakt daar ook gebruik van. | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee |
| 19. Het team werkt effectief: ze bereiken veel in weinig tijd. | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee |
| 20. Het team is veel met elkaar bezig, soms zelfs zó veel dat het wat naar binnen gericht wordt. | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee |

Omcirkel ***alleen*** de vragen die je met **JA** hebt beantwoordt en tel per kolom de 'JA's' op.

	Fase 1:	Fase 2:	Fase 3:	Fase 4:
	<i>forming</i>	<i>storming</i>	<i>norming</i>	<i>performing</i>
	2	1	3	5
	4	6	7	9
Omcirkel de vragen die je met JA hebt beantwoordt:	10	8	15	11
	12	13	18	14
	17	16	20	19
Aantal JA's				

De kolom met het hoogste aantal 'JA's' is hoogstwaarschijnlijk de fase waar het team zich nu in bevindt. Het geeft je ook een aardig inzicht in de team-volwassenheid of team-onvolwassenheid van het team dat je voor ogen hebt.

Deze korte test komt uit het boek 'Team Management' van Tica Peeman. Het boek is te bestellen via de webshop van VIStrainingen of via managementboek.nl.