Werken in groepen

Fasen van de groepsontwikkeling

Katrien.janssen@ap.be

Met dank aan collega's: Fientje Verschueren, Mira Van Looy, Sanne Coppens, Eveline Rogge, Marjan Moons, Marianne Van Tiggelen, Inge Jacobs, Johan Delpire, Tom Verheyen, Jo Clauw

AP HOGESCHOOL ANTWERPEN

AP.BE

Ontwikkelen van procesgevoeligheid

- Het ‘invoelen’ van processen die spelen in een groep
    - Via bewust en onbewust observeren van wat tussen mensen gebeurt
    - Bijna “niet-waarneembaar”

- Ontwikkelen door zo vaak als mogelijk bewust op te letten.

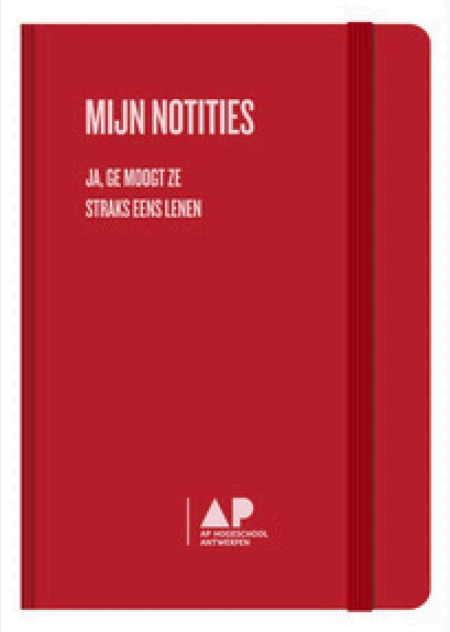
Doorgaande oefening procesgevoeligheid

- Welke procesobservaties doe jij?

- Wat heb je opgemerkt tijdens de les?
- Wat waren opvallende interventies?
- Wat heeft het proces vooruit geholpen?
- Zag je verschillende rollen in de groep?
- Op welke manier werd er rekening gehouden met stillere mensen in de groep?
- Op welke manier werd er leiderschap opgenomen?
- Hoe werd er met besluitvorming omgegaan?

kwadraet
cocreatie werkt

Observeren, reflecteren, noteren, uploaden



Niet vergeten!

Observaties, criterialijsten, verslagen groepsbesprekingen

Hier plaats je doorheen dit semester al het materiaal dat je verzamelt.
Hoe meer hoe beter, hou je niet in. Doe je in september een observatie mbt het groepsgebeuren? Ziet dat er in november helemaal ander uit? Dat is niet erg. Dit mogen foto's zijn van geschreven kladjes (het rode boekje!), een versie van de criterialijst die een klasgenoot voor je invulde, een verslag van een groepsgesprek, persoonlijke observaties...

Het is belangrijk dat je in je uiteindelijke opdracht kan verwijzen naar het hier verzamelde materiaal. Wacht dus niet tot in december om hier materiaal te verzamelen maar zorg dat je het proces vanaf dag 1 in beeld brengt.

OPGELET: Dit oplaadportaal wordt afgesloten op 19 december (23u59).

Doel van dit OLOD

- Belang van procesgevoeligheid.
- Dit ‘aanvoelen’ stofferen met kennis.
- Reflectie op: wie ben ik in een groep?

Wat kan je na vorige les?

- Uitleggen wat groepsdynamica is.
- Voorbeelden van groepsdynamische krachten geven.
- Je weet dat alle groepsleden, effect hebben op de groep en omgekeerd dat de groep effect heeft op de groepsleden.
- Uitleggen wat de meerwaarde is van de groep voor de SCW'er.
- Een lijst opmaken van de groepen waar jij toe behoort.
- Uitleggen wat procesgevoeligheid is.
- Eerste procesobservaties doen.
- De 6 kenmerken van een groep herkennen.

Herhaling: Product – Proces - Procedure

- Product: acties gericht op het resultaat dat je wil bereiken
- Proces: inzetten op interactie en betrokkenheid van mensen.
- Procedure: Hoe pakken we dit aan? Hoe nemen we beslissingen? Wat zijn onze regels?...

Wat kan je hier mee in de praktijk?

- Belang van procesgevoeligheid in het werken in en met groepen.
- Weten hoe groepen werken
  - Draagt bij tot procesgevoeligheid.
  - Geeft jou handvaten om te reflecteren op wie jij bent of wil zijn in een groep.
- Inzicht in achterliggende motieven van gedrag en het effect van groepsdyamieken op gedrag, geeft jou handvaten om goed te reageren als groepslid (en later als begeleider).
- Als je de meerwaarde van een groep kent, kan je de groep “als middel” inzetten in het SCW

Voorbeeldvraag

Wat is de meerwaarde van de groep voor de SCW'er?

- Verbondenheid als fundamentele menselijke behoefte
- Lidmaatschap van een groep geeft mensen een identiteit
- In groep kan je je belangen behartigen

Meerwaarde groepen

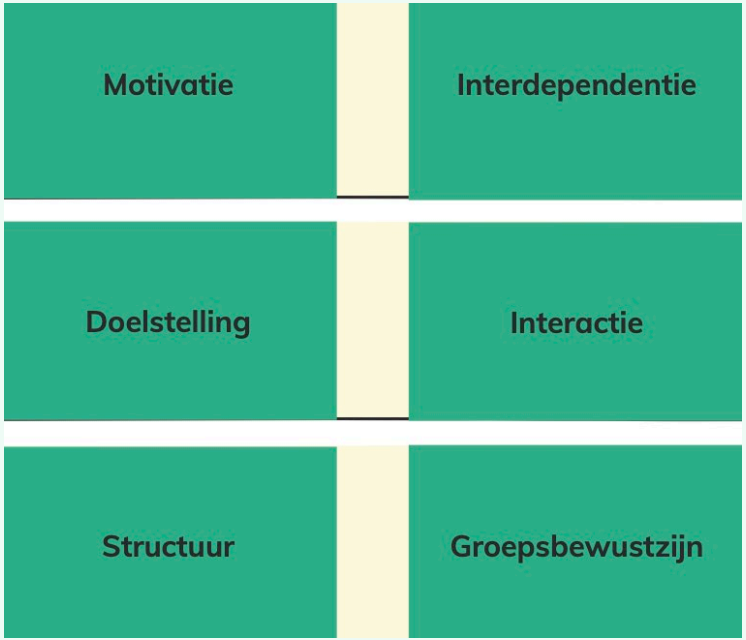
Individueel

- Waar zie jij de meerwaarde van deze klasgroep voor jezelf?
- Benoem minstens 3 elementen

Voorbeeldvraag

Welke van de 6 kenmerken van een groep herken je in onze huidige klasgroep?

Welke wat meer, welke wat minder?



Hoe sta jij ervoor?
LUKT DIT AL?
JA!
TOP. STEL JEZELF DEZE VRAAG BINNENKORT OPNIEUW.
IK HEB NOG WAT TWIJFEL.
GEEN ZORGEN.
WAT KAN JE DOEN ZODAT DIT WEL KAN LUKKEN?
DIT LUKT ME ALLEEN
IK HEB HULP NODIG
YES, YOU CAN!
DURF TE VRAGEN
WIE KAN JOU DAT BIEDEN?
HOE ZIET DIE HULP ERUIT?

Inhoud Groepsdynamica

1. De kracht van de groep
2. De ontwikkeling van groepen
3. Verschillende soorten groepen
4. Cohesie, conformisme en persoonlijk leiderschap
5. Communicatie in groepen
6. Rollen en gedragsvormen in groepen
7. Krachtgericht handelen in groepen
8. Samenwerking

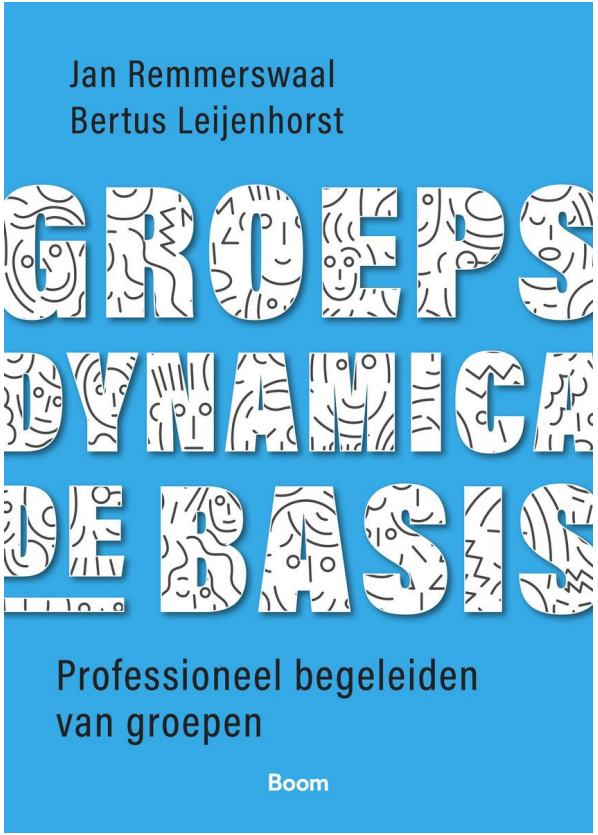
Leerdoelen

- Je herkent factoren die een rol spelen bij groepscohesie.
- Je herkent de verschillende fasen in groepsontwikkeling.
- Je erkent het belang van individuele keuzes als lid van een groep.
- Je legt uit wat de meerwaarde is van groepsgericht werken voor de sociaal-cultureel werker.
- Je herkent verschillende soorten groepen.
- Je onderscheidt taak- en procesgerichtheid van groepen.
- Je beschrijft de aspecten van krachtgericht handelen in groepen.
- Je onderscheidt functioneel en disfunctioneel gedrag in een casus.
- Je herkent factoren die een invloed hebben op communicatie in een groep.
- Je benoemt wat je van anderen leert in een groepsactiviteit.
- Je herkent waar jij kan groeien met betrekking tot samenwerken in groepen.
- Je herkent voorwaarden om tot samenwerking te komen.
- Je reflecteert op jouw functioneren in een groep.

In het boek

Hoofdstuk 3: Groepsvorming en groepsontwikkeling.

3.6 Fasen van de groepsontwikkeling



Wat kan je na deze les?

- De fasen in groepsontwikkeling in eigen woorden uitleggen
- Aangeven
  - Hoe personen zich gedragen in elke fase.
  - Welke vragen er bij hen spelen
- De fasen van groepsontwikkeling herkennen in een casus.

Wat kan je hier mee in de praktijk?

- Je weet in welke fase een groep zich bevindt.
- Je weet welk effect dit heeft op het gedrag van de leden van een groep. Ook op jouzelf.
- Bij WMG bekijken hoe je jouw begeleidershouding hierop kan aanpassen.

Groepsprocessen

- Groepen ondergaan veranderingen
- Elke groep heeft zijn eigen vertrekpunt, eigen doelen en eigen ontwikkelingstempo
- Alhoewel elke groep uniek is, bestaan er toch overeenkomsten met betrekking tot de ontwikkelingsfasen die de groep doorloopt

Ontwikkeling van groepen
fasen Remmerswaal

1. Fase 1: Voorfase
2. Fase 2: Oriëntatiefase ‘forming’
3. Fase 3: Invloedsfase ’storming’
4. Fase 4: Affectiefase ‘norming’
5. Fase 5: Autonome groep ‘performing’
6. Fase 6: Afsluitingsfase ‘reforming’

Ontwikkeling van groepen
fasen Remmerswaal

1.	Fase 1: Voorfase	
2.	Fase 2: Oriëntatiefase	‘forming’
3.	Fase 3: Invloedsfase	’storming’
4.	Fase 4: Affectiefase	‘norming’
5.	Fase 5: Autonome groep	‘performing’
6.	Fase 6: Afsluitingsfase	‘reforming’

Voorfase

- Groep wordt ontworpen:
  - Doelstelling
  - Mogelijke samenstelling
  - Programma: activiteiten
  - Taakverdeling
  - Methodieken
  - Logistieke voorbereiding
  - …

Voorfase

- Zeer belangrijke fase voor begeleider
  - Werken met groepen

- Vaak onzichtbaar voor deelnemers
- Kan verderlopen in oriëntatiefase
  - Groep zelf wordt mee verantwoordelijk

Ontwikkeling van groepen
fasen Remmerswaal

1. Fase 1: Voorfase	
2. Fase 2: Oriëntatiefase	‘forming’
3. Fase 3: Invloedsfase	’storming’
4. Fase 4: Affectiefase	‘norming’
5. Fase 5: Autonome groep	‘performing’
6. Fase 6: Afsluitingsfase	‘reforming’

Oriëntatiefase

Oefening: Oriëntatiefase

Individueel

- Denk voor jezelf na: hoe voelde ik me de eerste weken na de start van mijn studie?

Oriëntatiefase

- Groepsleden zijn onwennig.
- Informeren zich mbt:
  - Taakaspecten: focus op eigen taak: wie, wat, waar…
  - Sociaal-emotionele aspecten: focus op ‘erbij horen’

Oriëntatiefase:

- Onzekerheid over de eigen positie

- Probleemgebied: **Inclusie**

Oriëntatiefase

- Informeren zich mbt:
  - Taakaspecten:
    - focussen nu op eigen taak: wie, wat, waar…
      - Leidt uiteindelijk tot gemeenschappelijke doelstellingen
  - Sociaal-emotionele aspecten:
    - focussen nu op ‘erbij horen’

Oriëntatiefase

- Wat is mijn relatie tot de rest van de groep?
- Wat zijn de voorwaarden om lid te zijn van de groep?
- Hoeveel energie en inzet zal de groep vragen?
- Kan ik in deze groep “mezelf” blijven?
- Welk soort gedrag is binnen deze groep acceptabel, welke grenzen stelt de groep hieraan?
- Hoor ik erbij ? Hoor ik er niet bij ? Op welke voorwaarden?

Oriëntatiefase

- Vragen bij groepsleden spelen op verschillende gebieden
  1. Relaties
  2. Taken, doelen, werkwijzen
  3. Gevoel van onveiligheid
  4. Positionering
  5. Afhankelijkheid
  6. Inclusievraag

- Opstart groep, keuze focus op:
  - Inhoud (product)
  - Procedure
  - Relatie (proces)

Oriëntatiefase

- **Wat doen groepsleden?**
  - Kennismaking
  - Informatie verzamelen over
    - Doel van de groep
    - Werkwijze van de groep
    - Verdeling van taken, posities, rollen
    - Normen
    - Betrokkenheid en inzet van de anderen
    - …

- **Wat typeert groepsleden?**
  - Emoties niet snel tonen
  - Oppervlakkig contact
  - Zich zelfzeker voordoen
  - Zijn ‘op hun hoede’
  - Missen gevoel van controle
  - Voelen zich onzeker
  - Stellen zich vriendelijk op
  - …

Oriëntatiefase

- **Wat zie je in het proces?**
  - Groep start vanuit een verzameling losse inidividuen
    - Groepsleden zijn nog vooral gericht op eigen taak en eigen belang
  - Interacties ontstaan
- Wat valt op?
  - Wie wil meteen aan de slag? Wie wacht af?
  - Wie zegt veel, wie zegt weinig?
  - Wie stelt vooral vragen, wie geeft antwoorden?

Oriëntatiefase

Wat doen groepsleden?	Wat typeert groepsleden?	Wat typeert het proces?

• Kennismaking
• Informatie verzamelen over
  • Doel van de groep
  • Werkwijze van de groep
  • Verdeling van taken, posities, rollen
  • Normen
  • Betrokkenheid en inzet van de anderen
  • …
	• Emoties niet snel tonen
	• Oppervlakkig contact
	• Zich zelfzeker voordoen
	• Zijn ‘op hun hoede’
	• Missen gevoel van controle
	• Voelen zich onzeker
	• Stellen zich vriendelijk op
	• …
		• Groep start vanuit een verzameling losse inidividuen
		  • Groepsleden zijn nog vooral gericht op eigen taak en eigen belang
		• Interacties ontstaan
		
		• Wat valt op?
		  • Wie wil meteen aan de slag? Wie wacht af?
		  • Wie zegt veel, wie zegt weinig?
		  • Wie stelt vooral vragen, wie geeft antwoorden?

Welke kenmerken van deze fase herken je op de 12-uren van het GSCW?

Ontwikkeling van groepen
fasen Remmerswaal

1. Fase 1: Voorfase	
2. Fase 2: Oriëntatiefase	‘forming’
3. Fase 3: Invloedsfase	’storming’
4. Fase 4: Affectiefase	‘norming’
5. Fase 5: Autonome groep	‘performing’
6. Fase 6: Afsluitingsfase	‘reforming’

Invloedsfase:

Invloedsfase: Conflict, cofrontatie en Macht

- Ontstaan van aandacht voor eigen functioneren als groep.
- Leden stellen zich meer kritsch op naar
  - Leider
  - Onderlinge relaties.
- Posities innemen
- **Controle** over groepsgebeuren
- Belangrijke fase
  - Groepen kunnen zich maar verder ontwikkelen als deze fase goed werd doorlopen en groepsleden duidelijk zicht hebben op onderlinge machtsverhoudingen

Invloedsfase: Cofrontatie en Macht

Vragen rond macht, gezag en verantwoordelijkheid:

- Hoeveel macht en invloed heb ik ?
- Wie heeft er macht en invloed over mij ?
- Waar ligt de controle of sturing van wat we in deze groep doen ?
- Door wie zal ik mij laten beïnvloeden en hoe ?

Invloedsfase

Wat doen groepsleden?

- Zoeken eigen plaats en rol
- Tasten af welke invloed ze al-dan-niet kunnen uitoefenen

Wat typeert groepsleden?

- Nog niet veel echte samenwerking
- Groep wordt hechter, meer vertrouwen
- Meer ruimte voor emoties
- Kans op conflicten neemt toe
- Belangrijk dat deze conflicten opgelost geraken
  - Proces van de groep zelf
  - Groepsleden zien zaken onder ogen en reflecteren

Invloedsfase: Cofrontatie en Macht

Wat typeert deelnemers?	Wat typeert het proces?

• Zoeken eigen plaats en rol
• Tasten af welke invloed ze al-dan-niet kunnen uitoefenen
	• Nog niet veel echte samenwerking
	• Groep wordt hechter, meer vertrouwen
	• Meer ruimte voor emoties
	• Kans op conflicten neemt toe
	• Belangrijk dat deze conflicten opgelost geraken
	  • Proces van de groep zelf
	  • Groepsleden zien zaken onder ogen en reflecteren

Oefening: Invloedsfase

Individueel

- Kijk naar de lijst van groepen die je opmaakte in les 2.
- Herken je deze fase in 1 of meerdere groepen waar je lid van bent?

Welke kenmerken van deze fase herken je op de 12-uren van het GSCW?

Ontwikkeling van groepen
fasen Remmerswaal

1. Fase 1: Voorfase	
2. Fase 2: Oriëntatiefase	‘forming’
3. Fase 3: Invloedsfase	’storming’
4. Fase 4: Affectiefase	‘norming’
5. Fase 5: Autonome groep	‘performing’
6. Fase 6: Afsluitingsfase	‘reforming’

Affectiefase

- Onderlinge relaties staan centraal
  - Er ontstaan een relatiepatronen
- Onzekerheid over de mate van betrokkenheid over elkaar
- Doelstelling: groepsleden hebben duidelijk beeld over de relatieptronen
  - Niet: we worden allemaal vrienden

Affectiefase

- Vragen rond cohesie en intimiteit:
  - Hoe persoonlijk zullen we met elkaar omgaan?
  - Kunnen we elkaar vertrouwen en hoe kunnen we een dieper niveau van vertrouwen bereiken?
  - Met wie kan ik het goed of minder goed vinden?
  - Wie beschouw ik als vriend, wie als collega?
  - Hoe kijken de andere groepsleden naar mij?
  - Hoe persoonlijk zullen we met elkaar omgaan?
  - Welke mate van **afstand en nabijheid** zullen we hanteren?
  - Hoe goed kunnen we elkaar vertrouwen?

Affectiefase

Wat typeert de groep?

- Uitingen van zowel positieve als negatieve gevoelens naar elkaar toe. Vooral veel positieve.
  - Affectie en intimiteit
  - Maar ook nog persoonlijke vijandigheid en jaloezie

Wat typeert het proces?

- Goede omgang, weerstand ebt weg
- Ruimte voor positieve feedback
- Groepsproces zelf kan onderwerp van gesprek worden
  - Leden zoeken naar normen en waarden van de groep of willen deze vormgeven

Affectiefase

Wat typeert de groep?	Wat typeert het proces?

• Uitingen van zowel positieve als negatieve gevoelens naar elkaar toe:
  • Affectie en intimiteit
  • Persoonlijke vijandigheid
  • Jaloezie
	• Goede omgang, weerstand ebt weg
	• Ruimte voor positieve feedback
	• Groepsproces zelf kan onderwerp van gesprek worden

Oefening: Affectiefase

Individueel

- Herken je deze fase in 1 of meerdere groepen waar je lid van bent?
- Herken je deze fase in de klasgroep? Of een subgroep in de klas?

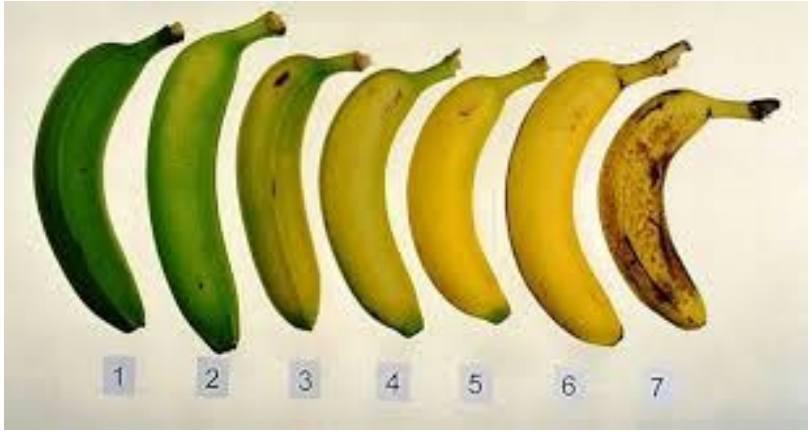
Welke kenmerken van deze fase herken je op de 12-uren van het GSCW?

Ontwikkeling van groepen
fasen Remmerswaal

1. Fase 1: Voorfase	
2. Fase 2: Oriëntatiefase	‘forming’
3. Fase 3: Invloedsfase	’storming’
4. Fase 4: Affectiefase	‘norming’
5. Fase 5: Autonome groep	‘performing’
6. Fase 6: Afsluitingsfase	‘reforming’

Autonome groep

Autonome groep

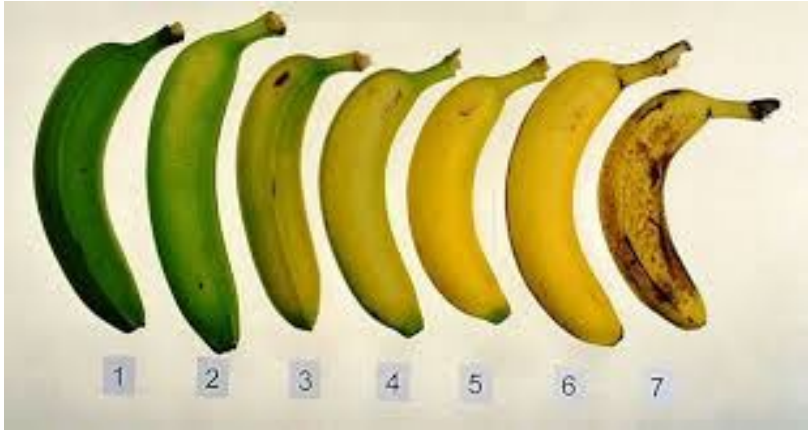


- Groep kwam tot volle rijping

- Vorige fasen zijn afgerond:
  - Fase 2: Oriëntatiefase
    - groep heeft nu een eigen taakstructuur
  - Fase 3: Invloedsfase
    - groep heeft nu een eigen invloedsverdeling
  - Fase 4: Affectiefase
    - groep heeft nu een eigen en helder relatiepatroon

Autonome groep

- Er is onderling vertrouwen
- Er komt ruimte vrij om persoonlijke ervaringen in te brengen



- Er heerst een open klimaat: groepsleden kunnen en durven zich kwetsbaar opstellen
- Conflicten kunnen ontstaan

- Groepsleden nemen taken op vanuit persoonlijke betrokkenheid, niet vanuit een verborgen agenda

- Weinig groepen bereiken de autonome fase volledig

Autonome fase

Wat typeert de groep?

- Productief
- Prestatie
- Probleemoplossend vermogen
- Constructief
- Acceptatie van elkaar

Wat typeert het proces?

- Gevestigde onderlinge verhoudingen
- Hechte groep
- Dynamiek van verscheidenheid en aanvaarding
- Groepscohesie
- Goede samenwerking

Autonome groep

Wat typeert de groep?	Wat typeert het proces?
• Productief • Prestatie • Probleemoplossend vermogen • Constructief • Acceptatie van elkaar	• Gevestigde onderlinge verhoudingen • Hechte groep • Dynamiek van verscheidenheid en aanvaarding • Groepscohesie • Goede samenwerking

Oefening:
Autonome groep

Individueel

- Herken je deze fase in 1 of meerdere groepen waar je lid van bent?

Ontwikkeling van groepen
fasen Remmerswaal

1. Fase 1: Voorfase	
2. Fase 2: Oriëntatiefase	‘forming’
3. Fase 3: Invloedsfase	’storming’
4. Fase 4: Affectiefase	‘norming’
5. Fase 5: Autonome groep	‘performing’
6. Fase 6: Afsluitingsfase	‘reforming’

Afsluitingsfase:
wanneer de laatste bijeenkomst in zicht komt

Verschillende aanpak en vragen bij:

- Taakgerichte aspecten ‘afsluiten’
  - Hebben we onze doelen bereikt?
  - Zijn er doelen bijgekomen?
  - Hoe is er samengewerkt?

- Sociaal-emotioneelgerichte aspecten ‘afscheid’
  - Wat hebben we voor elkaar betekend op sociaal-emotioneel vlak?

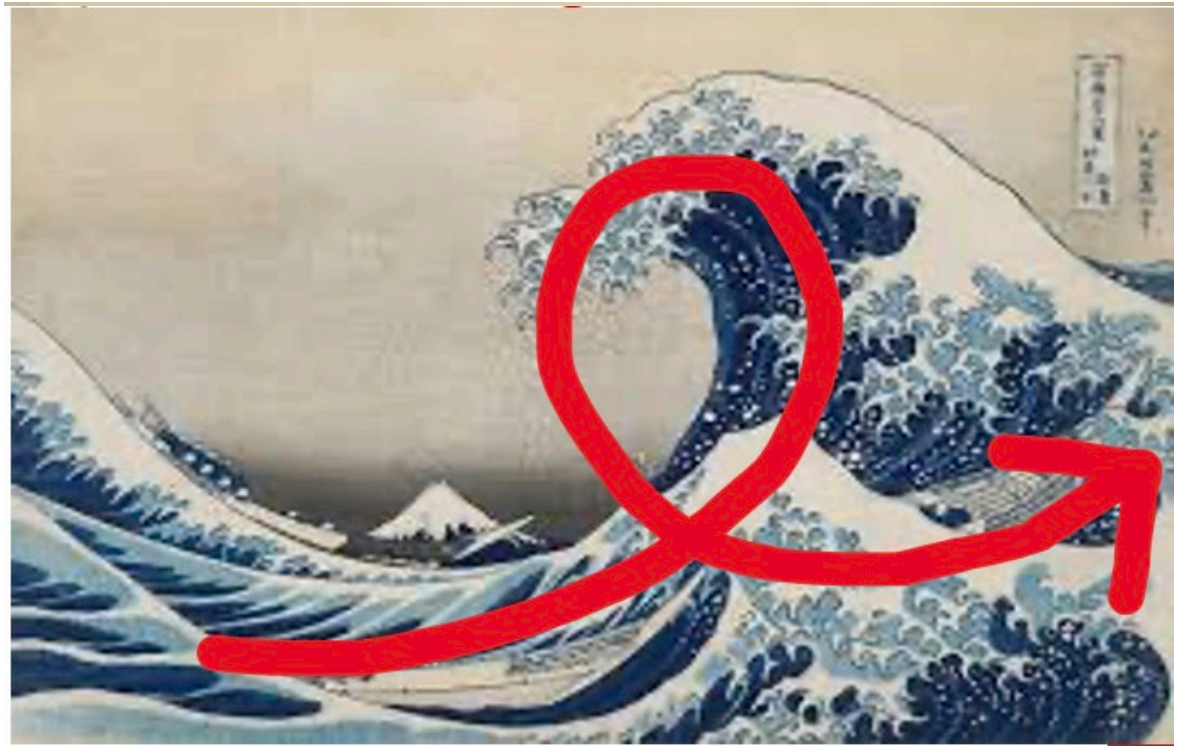
Afsluitingsfase

- Dimensies uit voorgaande fasen in omgekeerde volgorde afsluiten:
  - Affectie (uit affectiefase)
    - Wordt weer sterk benoemd *(in verleden tijd)*
  - Controle (uit invloedsfase)
    - Wordt terug meer uit handen gegeven
  - Inclusie (uit oriëntatiefase)
    - Wordt exclusie: opheffen van de grenzen
- Belangrijk om de juiste aandacht te besteden aan deze fase

Ontwikkeling van groepen
fasen Remmerswaal

1.	Fase 1: Voorfase	
2.	Fase 2: Oriëntatiefase	‘forming’
3.	Fase 3: Invloedsfase	’storming’
4.	Fase 4: Affectiefase	‘norming’
5.	Fase 5: Autonome groep	‘performing’
6.	Fase 6: Afsluitingsfase	‘reforming’

Modellen van groepsontwikkeling



Modellen van groepsontwikkeling

- Het lineaire model
  - Doorlopen van een aantal fasen waarbij de ontwikkeling een stijgende lijn vertoont.
  - Einddoel is een fase van volwassenheid

- Spiraalmodel
  - Ontwikkeling gaat als spiraalbeweging de diepte in

Individueel doorlopen van fasen

- Bij **bestaande groepen:** vaak een verloop van deelnemers, hergroeperingen
  - Groepsleden kunnen zich tegelijkertijd in verschillende fasen bevinden
    - vb. bij elke nieuwkomer:
      - Fases van oriëntatie, confrontatie en harmonie opnieuw doorlopen.
      - Tegelijk blijven leden met meer ancienniteit ook bezig met vragen uit de groeifase.
    - vb. bij vertrek van een lid:
      - Andere groepsleden zowel bezig met afscheid als met vragen uit groeifase.

Individueel doorlopen van fasen

- **Nieuw lid** in bestaande groep:
  - Introductieperiode is vaak moeilijk.
  - Nieuwe lid:
    - Uitzoeken: welke afspraken en regels over taak? Welke normen over omgang? Wie heeft er invloed in groep? Wie is bevriend met wie, subgroepjes? Cultuur van groep (grapjes, verleden, rituelen)? Hoe relaties met buitenwereld?
  - Groep:
    - Past nieuweling bij ons? Past hij zich aan? Hebben we er iets aan?

Ontwikkeling van groepen
fasen Remmerswaal

1.	Fase 1: Voorfase	
2.	Fase 2: Oriëntatiefase	‘forming’
3.	Fase 3: Invloedsfase	’storming’
4.	Fase 4: Affectiefase	‘norming’
5.	Fase 5: Autonome groep	‘performing’
6.	Fase 6: Afsluitingsfase	‘reforming’

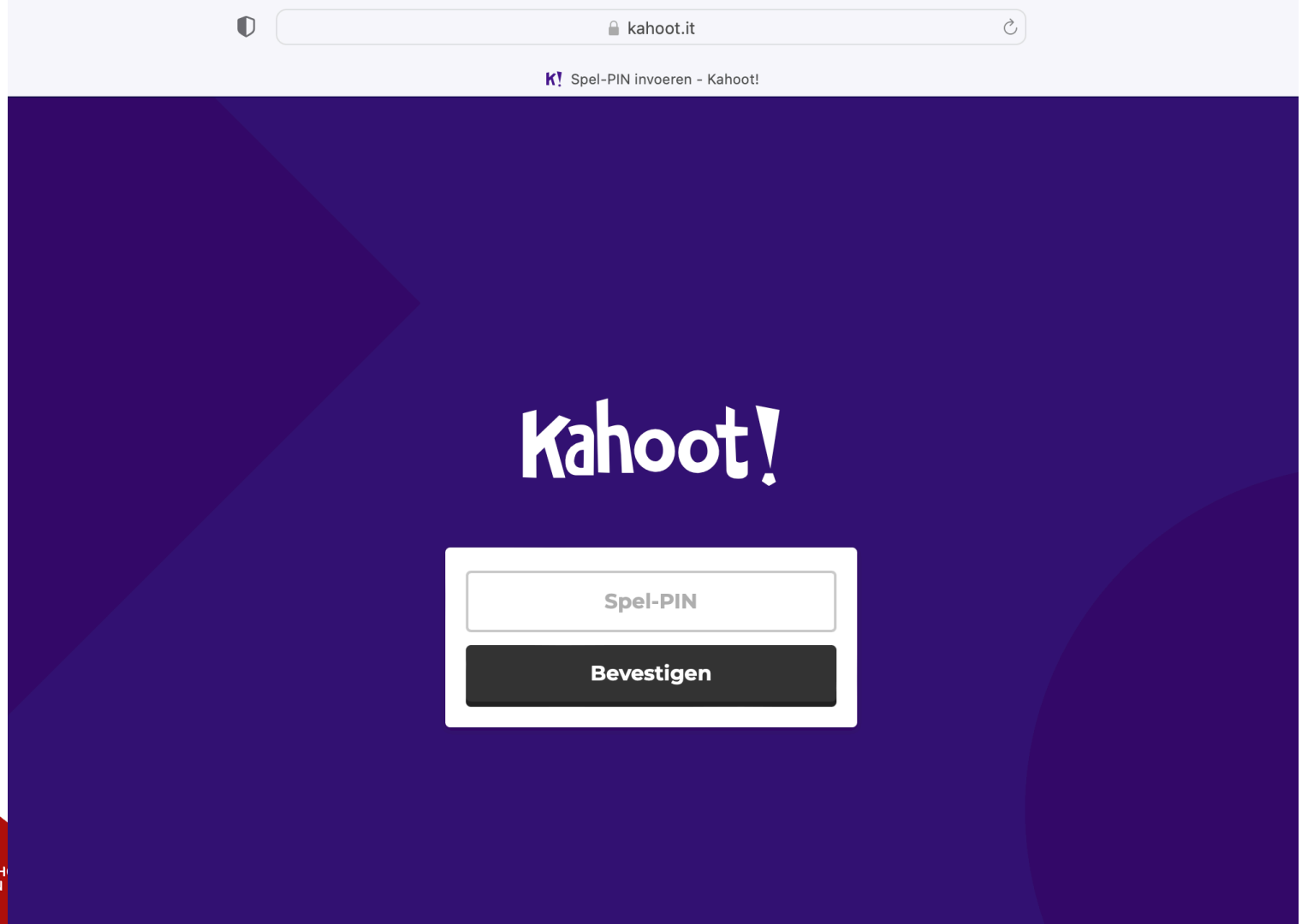
Oefening 1: Raad de fase

Bij welke fase past deze stelling het beste? Beargumenteer kort:

- Er zijn conflicten in de groep.
- Er is een sterke groepsband.
- Ik voel me onzeker.
- Ik durf me kwetsbaar opstellen.
- Er worden grapjes gemaakt.
- Ik ben het oneens met de afspraken in de groep.
- Ik heb een andere job gevonden, maar zal mijn collega's missen.
- Ik weet nog niet of ik mij ga aansluiten bij die groep.

Oefening 2: Herken de fasen

- Welke fasen herken je in dit fragment? Beargumenteer.


kahoot.it
Spel-PIN invoeren - Kahoot!
Kahoot!
Spel-PIN
Bevestigen

Wat kan je na deze les?

- De fasen in groepsontwikkeling in eigen woorden uitleggen
- Aangeven
  - Hoe personen zich gedragen in elke fase.
  - Welke vragen er bij hen spelen
- De fasen van groepsontwikkeling herkennen in een casus.

Wat kan je hier mee in de praktijk?

- Je weet in welke fase een groep zich bevindt.
- Je weet welk effect dit heeft op het gedrag van de leden van een groep. Ook op jouzelf.
- Bij WMG bekijken hoe je jouw begeleidershouding hierop kan aanpassen.

Voorbeeldvraag: Herken de fasen een casus

Per 4-5

- Lees de casussen ‘Jac’ op de volgende fase.

- Bepaal in welke fase van groepsontwikkeling het team zich bevindt.
- Staaf je bewering met concreet materiaal uit de casus en de lessen.

Casus JAC: welke fase?

Het personeelsbestand van het JAC is sinds 2 maanden ernstig hervormd. Na een serieuze crisis zijn er 4 mensen ontslagen, 2 collega's kwamen er bij en weer anderen kregen nieuwe taken.

De open en gemoedelijke sfeer van een tijdje geleden is er momenteel niet. Het is duidelijk dat er spanningen aanwezig zijn. De doelstellingen van de organisatie zijn niet gewijzigd maar je merkt dat collega's, en niet enkel de nieuwe, zich vragen stellen over hun eigen taak en rol. Iedereen probeert zijn job zo goed mogelijk te doen en de collega's zijn wel vriendelijk tegen elkaar maar soms lijkt het alsof het team net is opgestart. Collega's zijn duidelijk zoekend, lijken zich wat onwennig of onveilig te voelen en tasten af hoe ze zich het best opstellen om erbij te horen. Evi De Wilde, de teamcoördinator beslist dan ook om de functiebeschrijvingen te bespreking tijdens het volgende teamoverleg.

De "oude rotten" willen hun taak gewoon blijven uitvoeren en vinden dat de "nieuwen" de andere taken maar moeten verdelen. Ze hebben dit reeds onderling besproken, maar als het overleg start houden ze zich op de achtergrond, ze willen immers niet onmiddellijk een slechte of verwaande indruk maken bij hun nieuwere collega's. Eigenlijk blijft iedereen vriendelijk en rustig tegen elkaar. Het zou wel eens een constructieve vergadering kunnen worden. Of lijkt dit enkel zo?

Casus JAC

"De doelstellingen van de organisatie zijn niet gewijzigd maar je merkt dat collega's, en niet enkel de nieuwe, zich vragen stellen over hun eigen taak en rol. Iedereen probeert zijn job zo goed mogelijk te doen en de collega's zijn wel vriendelijk tegen elkaar maar soms lijkt het alsof het team net is opgestart. Collega's zijn duidelijk zoekend, lijken zich wat onwennig of onveilig te voelen en tasten af hoe ze zich het best opstellen om erbij te horen."

- Oriëntatiefase
  - De groep begint een eigen taakstructuur te ontwikkelen.
  - Deze fase wordt afgesloten wanneer iedereen weet waar hij/zij aan toe is

Casus JAC

“De oude rotten willen hun taak gewoon blijven uitvoeren en vinden dat de “nieuwen” de andere taken maar moeten verdelen. Ze hebben dit reeds onderling besproken.“

- Invloedsfase?
  - Manifest niet
  - Latent wel

Hoe sta jij ervoor?
LUKT DIT AL?
JA!
TOP. STEL JEZELF DEZE VRAAG BINNENKORT OPNIEUW.
IK HEB NOG WAT TWIJFEL.
GEEN ZORGEN.
WAT KAN JE DOEN ZODAT DIT WEL KAN LUKKEN?
DIT LUKT ME ALLEEN
IK HEB HULP NODIG
YES, YOU CAN!
DURF TE VRAGEN
WIE KAN JOU DAT BIEDEN?
HOE ZIET DIE HULP ERUIT?

Doorgaande oefening procesgevoeligheid

- Welke procesobservaties doe jij?

- Wat heb je opgemerkt tijdens de les?
- Wat waren opvallende interventies?
- Wat heeft het proces vooruit geholpen?
- Zag je verschillende rollen in de groep?
- Op welke manier werd er rekening gehouden met stillere mensen in de groep?
- Op welke manier werd er leiderschap opgenomen?
- Hoe werd er met besluitvorming omgegaan?

kwadraet
cocreatie werkt

Round-Up: one-minute-paper

- Noteer voor jezelf 3 zaken die je vandaag geleerd hebt.

- Schrijf op en geef af bij het buitengaan.