

Groepsontwikkeling

In de ontwikkeling van groepen kunnen vier fasen worden onderscheiden (welke elke keer terug kunnen komen):

1. Formeren

Groepsleden verkennen hun nieuwe omgeving; tasten af wat wel en niet kan.

Sfeer: beleefd, afwachten, niet bloot geven, onzeker, afhankelijkheid van groepsleider

Inhoud: kennismaken, verduidelijken van verwachtingen, afbakenen van doelstellingen

Er wordt vaak veel gepraat, of het is juist heel stil en niemand durft echt het woord te nemen. Er wordt echter weinig geïnterrumped en mensen worden niet aangesproken.

Pas als de sfeer veilig genoeg is, kan de volgende fase ontstaan. Sommige groepen moeten geholpen worden naar de volgende fase, omdat ze zich koesteren in de aangename dekmantel van de harmonie en bang zijn voor fase 2. "Wij vinden elkaar erg leuk en daarom is het prettig werken met elkaar"

2. Positioneren

De eigen positie wordt bepaald in relatie tot de andere groepsleden.

Sfeer: opstandigheid, wantrouwen, competitie, twijfel, machtsstrijd over kennis en vaardigheden

Inhoud: discussies over taakopvattingen, over doelstellingen, over procedures, over.....

Onderliggende thema's zijn: Wie heeft het hier voor het zeggen? Kan ik hier mezelf zijn of niet? Is het mogelijk om verschillend te zijn? Kan ik mijn emoties laten zien?

Sommige groepen vluchten snel terug naar fase 1, omdat de competitieve sfeer te moeilijk is om mee om te gaan. Inzicht in het groepsproces kan helpen om door deze fase heen te komen. Evenals inzicht in de werking en de verschillende interventiemogelijkheden van communicatie. Pas als ieder werkelijk ervaren heeft dat hij zichzelf mag zijn, met alle goede en slechte eigenschappen, kunnen de verschillende kwaliteiten elkaar gaan aanvullen.

3. Presteren

Er wordt gewerkt aan gezamenlijke doelen met behoud van ieders identiteit.

Sfeer: ondersteunend, flexibel, open, effectief, gezamenlijkheid

Inhoud: verbeteren van performance, verhogen van effectiviteit en mate van samenwerking

Ervaren wordt dat de strijd van fase 2 haar vruchten heeft afgeworpen: discussies worden constructief gevoerd, onderlinge verschillen worden benut. Groepsleden accepteren elkaar; de veiligheid heeft een fundament gekregen. Vertrouwen en zin in de toekomst en in het werken met elkaar. Veelal is er een organische overgang naar fase 4.

4. Topprestaties leveren

Volledig zelfstandige wijze van functioneren; interdependentie; creëren van synergie

Sfeer: open, ontwikkelingsgericht, creatief, kwetsbaar, krachtig, resultaatgerichte werksfeer

Inhoud: problemen en conflicten gebruiken om samenwerking en besluitvorming te verbeteren. Verschillen benutten om tot synergie te komen. Elkaar's kwaliteiten gebruiken.

Normen en waarden zijn helder; rollen liggen niet vast, maar wisselen al naar gelang de eisen die een situatie stelt. Heldere oriëntatie op de taak en het groepsdoel, terwijl er ook aandacht is voor de individuele deelnemer. Communicatie vindt plaats op alle niveaus. Gevoelens krijgen evenveel aandacht als feiten. Dialoog vorming.

Model is gebaseerd op de groepsontwikkelingstheorie van Tuckman