

Vragen voor jou en je team

- Welke 'wij' en 'zij' groepen herken je in jouw team?
- Welke issues spelen er tussen deze subgroepen?
- Binnen welke subgroep voel jij je veilig?
- Wat delen jullie?
- Welke nuances in meningen zijn er binnen de subgroep?
- Wat zou je graag van een teamlid uit een andere subgroep willen weten?
- Wat zou jij willen doen om de spanning tussen de subgroepen te verminderen?
- En wat kún jij doen om de spanning tussen de subgroepen te verminderen?

Verder lezen

Voor het doorbreken van niet-functionele subgroepen lees je de kaart:

- Kijken naar het geheel in een lastige situatie.

Wanneer je bemerkt dat er verschillende negatieve rollen kleven aan de spanning en irritaties, raadpleeg dan de kaarten over stereotiepe rollen:

- Zondebok als stereotiepe rol
- Patiënt als stereotiepe rol.

Voor verdieping lees je:

De Jong, J. (2021). *Competente mensen, incompetent teams*. Uitgeverij Boom.

Niet-functionele subgroepen

Geen sudderend conflict



Wat zijn niet-functionele subgroepen?

In een team zijn er altijd subgroepen. Subgroepen zijn functioneel, wanneer deze kleinere groep bewust is samengesteld om gericht aan een specifiek doel te werken. Er ontstaan als vanzelf niet-functionele subgroepen wanneer spanning en irritatie tussen teamleden toeneemt over hoe teamleden zich gedragen of over hoe zij over zaken denken. De behoefte aan een veilige haven binnen het team wordt dan sterker. Teamleden vinden een veilige haven bij gelijkgestemden, omdat overeenkomsten voor ontspanning zorgen. De niet-functionele subgroep is geboren: Een groep 'waar we er hetzelfde over denken'. Het maakt daarbij niet uit waarover het gaat. De overeenkomsten lijken evident en worden ook niet verder onderzocht. Er is sprake van een wij versus zij.

Niet-functionele subgroepen zijn vaak gebaseerd op stereotiepe beelden, zoals bijvoorbeeld: oude garde versus nieuwe garde, leerkrachten versus stagiairs, docenten versus studenten, mannen versus vrouwen, enzovoorts.

Binnen de subgroep zijn er hoogstwaarschijnlijk wel verschillen aanwezig, maar die vallen niet op omdat ze niet als storend worden ervaren of omdat er veel wordt gewezen naar de andere subgroep.

Wanneer er een negatief wij-zij verschil ontstaat, gaat alle energie naar de irritatie over het verschil met de andere subgroep. Deze energie kan niet besteed worden aan de eigenlijke taak, het gezamenlijke doel.

.

Wat te doen?

Om de energie niet weg te laten lekken naar spanningen en irritaties, is het belangrijk te onderzoeken welke dynamieken tussen de teamleden tot spanning leiden.

Om de situatie te doorbreken is het belangrijk naar het geheel te kijken en zicht te krijgen op patronen in de groepsdynamiek. Waarom dit belangrijk is lees je op de kaart 'Kijken naar het geheel in een lastige situatie'.

Voorbeeld

Dit nog uitschrijven met een korte versie van ons eigen voorbeeld uit de praktijk?
Of een ander voorbeeld uit het boek maar dan vertaalt naar het onderwijs.