

Hoe teamdynamieken te onderzoeken

Belangrijk om te onthouden:

- Gedrag van een individu wordt beïnvloed door de groep waar het individu zich in bevindt én het individu beïnvloedt de groep.
- Teamdynamieken zijn krachtig en verbonden aan een reeks van acties en reacties die elkaar beïnvloeden.
- Niet alles hoeft besproken, alleen dat wat nodig is voor goede samenwerking behoeft aandacht. Het is geen psychologisch onderzoek.

Voor actie m.b.t. het onderzoek:

- Neem je rol als teamlid serieus: Draag bij door teamlidmaatschap te nemen en onderzoeksinstrumenten in te zetten.
- Zoek naar patronen in de teamdynamiek: Welke gedragingen die vaker voorkomen zijn helpend voor de samenwerking en wat is nodig?
- Welk opvallend gedrag wat vaker voorkomt zie je? Dit vertelt iets over de teamdynamiek.

Zoom dus uit en onderzoek zonder oordeel het geheel. Kijk bij 'Verder lezen' welke kaarten aansluiten voor verdere actie

Verder lezen

Voor het serieus nemen van je rol als teamlid lees je de kaart 'teamlidmaatschap'.

Voor algemene informatie over het lemniscaat als middel om de teamteamdynamiek te onderzoeken, lees je 'onderlegger lemniscaat teamklimaat' of bekijk je de kennisclip.

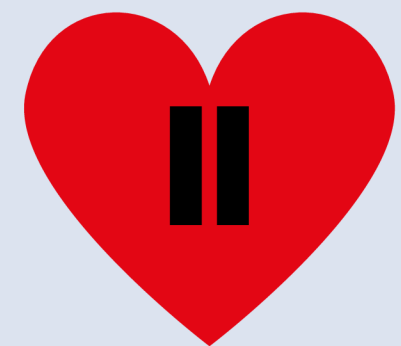
Om het teamklimaat te onderzoeken maak je een keuze uit de instrumenten '3x web teamklimaat in beeld' of 'praatplaat lemniscaat teamklimaat'.

Verder kijken

In 'kennisclip lemniscaat teamklimaat' wordt de opzet van het lemniscaat uitgelegd. De informatie uit de kennisclip is ook te lezen in 'onderlegger lemniscaat teamklimaat'.

Teamdynamieken onderzoeken

Pauzeknop



Waarom de teamdynamiek onderzoeken?

De groep waarbinnen we ons bevinden, heeft grote invloed op hoe we ons gedragen. Een persoon kan bijvoorbeeld binnen de ene groep heel uitbundig reageren op een situatie, terwijl dezelfde persoon zich binnen een andere groep stil en bedachtzaam opstelt ten aanzien van een zelfde soort situatie. Groep en individu reageren dus op elkaar: Een individu heeft invloed op de groep én de groep heeft invloed op het individu.

Toch zijn we het bij het onderzoeken van situaties vaak gewend naar acties of reacties van individuen te kijken en daarbij lineair te denken met oorzaak en gevolg. We gaan ervan uit dat individueel gedrag de oorzaak is van een bepaalde situatie. De gedachte is dat wanneer de oorzaak weg is, ook het gevolg weg zal zijn. Dit geldt zowel voor positieve als negatieve situaties. Tijdens teamoverleggen zijn er bijvoorbeeld teamleden die altijd later komen dan gevraagd is en start het teamoverleg later dan gepland. Er wordt aangenomen dat de situatie oplost door teamleden erop te wijzen dat zij op tijd moeten komen. Het gedrag en de situatie worden dus gezien als iets wat op zichzelf staat.

Bij circulair denken, kijken we naar het grotere geheel waarin de interacties plaatsvinden: Er is een doorlopende reeks van acties en reacties, die allemaal invloed hebben op elkaar en die een uitkomst geeft waar we al dan niet op zitten te wachten. Wanneer dit vaker voorkomt is er sprake van een groepsdynamiek. Om zicht te krijgen op helpende groepsdynamieken en op wat de groep nodig heeft om tot positieve groepsdynamieken te komen, observeren we welk opvallend gedrag we zien in de groep en welke reeks van acties en reacties binnen de groep meerdere malen voorkomt. We kijken dus systemisch.

Bij negatieve groepsdynamieken is het belangrijk om opvallend gedrag van een individu niet als iets persoonlijks te zien, maar te erkennen dat het gedrag van elk individu in het team beïnvloed wordt door de groep. Het gedrag is een antwoord op iets anders of een oplossing voor iets anders. Het laat zien wat er wel of niet goed gaat en wat er nodig is (De Jong, 2021).

Hoe effectief de samenwerking is, is van grote mate afhankelijk van de groepsdynamieken die spelen. Deze bepalen het teamklimaat. Om te komen tot groepsdynamieken die werken, is het daarom van belang de dynamieken binnen het team te onderzoeken en interventies te doen op groepsniveau.

Voorbeeld

Er wordt veelvuldig geroddeld in een team. Dit zit de samenwerking in de weg. Het schaadt vertrouwen. De teamleider spreekt het team hierop aan: 'Roddelen doen we niet. Als er iets is, kom je naar mij.' Iedereen begrijpt dat roddelen niet bijdraagt aan de samenwerking. Roddelen wordt dus beoordeeld en krijgt het oordeel fout. Een week later blijkt toch dat twee teamleden roddelen. Deze teamleden moeten bij de teamleider komen voor een gesprek en krijgen een waarschuwing. Ze beloven het niet meer te doen. Er wordt dus op individueel niveau een interventie gedaan, waarbij alleen wordt gekeken naar het moment. Degene die roddelt is de veroorzaker van onrust.

Echter, het is de vraag of het roddelen in het team gedurende de langere termijn is opgelost met deze interventie. Het is niet duidelijk waarom het roddelen plaatsvond. Als het in dit team om bepaalde redenen moeilijk is om naar teamleden toe te gaan wanneer er iets speelt, dan is de situatie niet opgelost. Om de situatie wel op te lossen, moet verder worden onderzocht op welke manier de verschillende leden van het systeem elkaar beïnvloeden in hun acties en reacties.