

IS ER SPRAKE VAN EEN TEAM OF EEN GROEP?

		GROEP	TEAM	Eigen situatie
1.	BESTAANSREDEN	Binnen een groep is de overheersende gedachte dat men is samengevoegd vanwege administratieve redenen. Om de 'span of control' beheersbaar te houden of juist om een managementlaag eruit te kunnen snijden.	Binnen een team is bij de leden het besef aanwezig dat ze door samen te werken in staat zijn een doel te bereiken dat groter is dan eenieders individuele kracht. Dat gezamenlijke doel bindt en verbindt.	
				Eigen situatie
2.	ROLBEKENDHEID	Binnen een groep is eenieder vooral bezig met zijn eigen taak en is er weinig begrip en kennis van de taken van de andere groepsleden. Er is geen overzicht hoe ieder bijdraagt aan het eindresultaat. Dit is de basis voor onbegrip, achterdocht en eigen koninkrijkjes.	Binnen teams zijn de leden doordrongen dat iedereen bijdraagt aan het eindresultaat en dat door inzicht te verkrijgen in elkaars werkzaamheden het proces kan worden gestroomlijnd. Ze hebben elkaar vanuit aanvullende rollen nodig om het gewenste resultaat te bereiken.	
				Eigen situatie
3.	CONFLICTOPLOSSING	Binnen een groep wordt bij conflicten over elkaar gesproken en wordt voor het oplossen ervan gekeken naar de manager. Hij is degene die ervoor moet zorgen dat problemen in de samenwerking worden opgelost.	Binnen teams voelen de leden zich juist verbonden en nemen verantwoordelijkheid voor de onderlinge samenwerking. In plaats van over elkaar te praten wordt er met elkaar gepraat. De manager wordt alleen ingezet als conflicten (dreigen te) escaleren.	
				Eigen situatie
4.	VERTROUWEN	Binnen een groep wordt wantrouwen ervaren waardoor de leden gaan letten op wat ze doen en zeggen. Ze zorgen ervoor dat ze vooral geen 'domme dingen' zeggen. Dit gaat ten koste van creativiteit en probleemoplossing, en de onderlinge verbinding.	Binnen een team is er vertrouwen wat leidt tot open communicatie waarbij ieders inbreng wordt gewaardeerd. Er wordt geluisterd en men beseft dat verschillende invalshoeken bijdragen aan het vinden van een oplossing voor problemen.	
				Eigen situatie
5.	AANSTURING	Binnen een groep stuurt de manager vanuit controle. De leden krijgen te horen welke taak ze moeten uitvoeren, wanneer dit gereed moet zijn en bij voorkeur hoe dit moet gebeuren. Ze worden gereduceerd tot 'handjes leveren'. Eigen initiatief wordt vaker bekritiseerd, dan aangemoedigd.	Binnen teams wordt juist gestuurd vanuit betrokkenheid. Teamleden wordt gevraagd mee te denken over de doelstellingen en hoe deze te bereiken. Naast hun 'handen' wordt actief gebruik gemaakt van hun 'hoofd'. Immers, twee weten meer dan één. Het team krijgt daarmee meer invloed.	
				Eigen situatie
6.	ONTWIKKELING	Binnen een groep is opleiding gericht op het (door)ontwikkelen van vaardigheden en kennis die direct benodigd zijn voor het goed uitvoeren van de taak waarvoor men is aangenomen. Daar wordt men immers voor betaald. Verzoeken om coaching worden niet of nauwelijks ingewilligd.	Binnen teams wordt gestuurd op samenwerking, fouten toegeven en kwetsbaar opstellen. En dus is het belangrijk om naast vaktechnische opleidingen, de leden ook trainingen aan te bieden op het gebied van o.a. persoonlijke ontwikkeling en teamdynamica.	
				Eigen situatie
7.	WAARDERING	Binnen een groep worden resultaten niet of nauwelijks gevierd. Het uitgangspunt is: 'doe maar gewoon dan doe je al gek genoeg'. Feedback gaat vooral over waar het fout is gegaan en wat er verbeterd moet worden. Successen die er zijn worden door de manager 'geclaimd'.	Teams daarentegen weten hoe belangrijk het is successen gezamenlijk te vieren en trots te zijn op wat er is bereikt. De manager beseft dat het zijn taak is de voorwaarden te creëren om de teamleden samen en op individueel niveau te laten excelleren.	
				Conclusie?