

A low-angle, upward-looking photograph of a modern skyscraper with a glass facade. The building's structure is composed of dark metal frames and large glass panels that reflect the sky and clouds. A large, solid yellow circle is positioned in the upper right quadrant of the image, partially overlapping the building's facade.

# **Samenwerken**

Blok 3

**Demi Smit**  
**2 April 2020**



# Samenwerken

## Jij en jouw team

De eerste helft van het studiejaar zit er op. Je hebt inmiddels een beter beeld gekregen van de opleiding, de projecten en de manier van tentamineren. Daarnaast weet je al iets beter hoe jij functioneert als student. Ook zal je gemerkt hebben dat groepswork een belangrijk onderdeel van de studie is. Het succes van groepswork is mede afhankelijk van jouw functioneren in een team. Blok 3 is gericht op (leren) samenwerken.

01

**Als je deel uitmaakt van een groep, welke rol neem jij dan op je? Ben jij een student die graag feedback geeft of juist vraagt om feedback? Waaruit blijkt jouw aanpak in een groep?**

02

**Over de volgende onderwerpen kun je meer lezen, zien of opzoeken: formuleren groepsdoelen, de 5 frustraties van een team van Lencioni, feedbackregels, groepsvorming en de 6 principes van invloed (Cialdini).**

03

**Schrijfopdracht: Doe de test teamrollen en beschrijf jouw bevindingen. Wat zie jij terug in jouw rol en gedrag in een groep (zowel studie als privé). Schrijf daarnaast een korte reflectie over jouw ontwikkeling bij Fontys tot nu toe. Welke ervaringen heb jij bij het projectwork met een team?**

## Vraagstuk 1

In een groepsverband neem ik altijd de leidende rol op me. Ik sta sterk in mijn schoenen en voel mij in deze rol het prettigst. Een goed samenwerkend team is waar ik naar streef en door de juiste leiding kan dit bereikt worden. Samen met mijn groepsleden bestudeer ik de opdracht waarna ik taken toebedeel aan mijn groepje. Wanneer iedereen, inclusief mijzelf, de taken heeft voltooid, bind ik deze bij elkaar in een bestand waarna ik hiervan een vloeiend verhaal maak.

Iedereen heeft zijn eigen kwaliteiten en hiervan probeer ik dan ook goed gebruik te maken. Wanneer ik mijn groepsleden leer kennen, geef ik direct aan de leidende rol te willen vervullen. Wanneer ik deze heb verkregen, onderscheid ik iedereen in verschillende kwaliteiten. Iemand die bijvoorbeeld goed is in presenteren (of juist wilt werken aan zijn/haar presenteren) wordt hierin dan ook ondersteund. Zo kunnen we een optimale samenwerking creëren. Taakgericht en kwaliteitsvol werken vind ik belangrijk. Als leider focus ik me ook op mijn groepsleden en help indien nodig, naast mijn eigen taken. Daarnaast is het communicatieverloop met de docent een verantwoordelijkheid die ik op mij neem. Feedback is iets wat ik belangrijk vind om te geven en te ontvangen. Het is een belangrijk onderdeel in je ontwikkelingsproces. Kritisch kijken naar het werk van anderen helpt ook bij het reflecteren op je eigen werk. In mijn portfolio staat feedback waarin mijn leiderschap aantoonbaar is en positief omschreven wordt door mijn vorige groepsleden.

## Onderzoek 2

Groepsdoelen formuleren via:

**SMART** (Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch, Tijdsgeboden).

De 5 frustraties van een team (Lencioni):

Resultaten, Verantwoordelijkheid, Betrokkenheid, Productieve Conflicten en Vertrouwen.

Feedbackregels:

Beschrijf veranderbaar gedrag;

Beschrijf concreet en specifiek gedrag dat je zelf hebt gezien of gehoord;

Gebruik een ik-boodschap;

Geef aan welk effect dat gedrag op je heeft;

Laat je gesprekspartner reageren;

Vraag om het gewenste gedrag;

Verken samen oplossingen of achtergronden.

De 6 principes van invloed (Cialdini):

Wederkerigheid, Commitment en consistentie, Sociale bewijskracht, Sympathie, Autoriteit en Schaarste.

### **Opdracht 3**

Uit de test 'teamrollen' is het volgende naar voren gekomen:

Op basis van je antwoorden is bepaald in hoeverre elke van de negen teamrollen aansluit bij je persoonlijkheid. De mate waarin een teamrol bij je past staat weergegeven met een aantal punten.

De negen rollen zijn de "Bedrijfsman", "Brononderzoeker", "Plant", "Monitor", "Vormer", "Voorzitter", "Zorgdrager", "Groepswerker" en de "Specialist".

In totaal heb je 100 punten verdeeld. Een groepsrol kan maximaal 25 punten hebben. Hieronder staan eerst de twee groepsrollen die je de meeste punten gaf en daaronder de rol die je het minst aantal punten gaf.

#### **De meeste punten gaf je aan de rol: Bedrijfsman (21 punten)**

De bedrijfsman wordt ook wel de 'organisator' of 'uitvoerder' genoemd. Vaak is het iemand die van aanpakken weet. De bedrijfsman is over het algemeen gedisciplineerd. Hij of zij pakt zaken systematisch aan en legt vaak een grote ijver aan de dag. De bedrijfsman heeft een praktische instelling en weet beleid in concrete acties te vertalen.

#### **Daarna gaf je de meeste punten aan: Monitor (21 punten)**

De monitor heeft de neiging zaken op een afstandelijke en kritische manier te bekijken. De monitor is over het algemeen analytisch en bedachtzaam. In de benadering van anderen is hij of zij meestal erg rationeel. Hierdoor kan de monitor soms gereserveerd en minder gevoelig overkomen. De monitor heeft een objectieve grondhouding. Hij of zij zal zich niet snel laten meeslepen in een stemming van euforie of neerslachtigheid.

#### **Het minst aantal punten gaf je voor: Brononderzoeker (0 punten)**

De brononderzoeker is over het algemeen een extravert persoon. Hij of zij is veelal hartelijk en joviaal. De brononderzoeker heeft vaak een brede belangstelling en is nieuwsgierig. De brononderzoeker treedt graag op de voorgrond en praat makkelijk. Met improviseren of presenteren heeft de brononderzoeker over het algemeen minder problemen.

#### **Andere theorieën en groepsrollen**

De test die je zojuist hebt gemaakt is gebaseerd op de theorie van Dr R Meredith Belbin. Alhoewel het theoretisch model heel interessant is, is tot op heden nog niet gebleken dat het een valide theorie is. We weten dus niet zeker of de theorie wel klopt. Beschouw de testuitslag daarom niet als de absolute waarheid maar liever als een manier om meer inzicht te krijgen in je persoonlijkheid.

In de rol 'bedrijfsman' en 'monitor' kan ik mij heel goed vinden. De eigenschappen en perspectieven die genoemd worden, beschrijven mij precies. Deze sluiten ook goed aan op mijn rol in de groep en manier van leiding geven. Van kleins af aan ben ik de persoon die alles organiseert en verzorgt, dit vind ik heerlijk om te doen. Mijn organiseren verloopt gestructureerd en gedisciplineerd. Wanneer ik iets doe, wil ik altijd dat het netjes en volledig is. Dit geldt voor zowel privé- als schoolwerk. Ook kan ik op een afstandelijke en kritische manier zaken bekijken. Ik houd van creatieve mensen die mij op ideeën brengen, maar denk dan eerst zorgvuldig na voordat ik tot actie over ga. Dat de 'Monitor' soms gereserveerd en minder gevoelig kan overkomen, is soms wel op mij van toepassing. Wanneer ik in mijn gedachten zit en met een kritische opmerking kom, kan dit uiteraard minder leuk zijn. Echter beïnvloedt dit de mensen om mij heen vaak niet. Zeker in projectgroepen wordt het gewaardeerd dat iemand er even een kritische blik op werpt. Dit helpt om scherp te blijven.

#### **Mijn ontwikkeling bij Fontys**

Ten eerste heb ik het super erg naar mijn zin op Fontys, Bedrijfskunde. De intraweek is een leuke kennismaking geweest met mijn medestudenten. Daarna zijn wij in het eerste blok goed ondersteund in het starten van onze studie. Hierin zijn wij begonnen met projectgroepen waar ik en mijn groepsleden direct in een bijzondere situatie terecht kwamen. Als enige groepje bestonden wij uit een man minder en midden in het verloop van het project verliet een groepslid ons ook nog. Ik ben blij met hoe wij hier mee om zijn gegaan, het heeft ons sterker gemaakt en dichter bij elkaar gebracht. In mijn tweede blok ben ik, zoals mijn groepsnoten dit verwoorden, de 'drager' geweest van het groepje. Voor de volle 100 procent heb ik mij ingezet en veel extra uren aan ons project besteed. Hiervan heb ik geleerd dat ik op moet passen dat mensen geen gebruik maken van mijn collegialiteit en taken nog meer moet verdelen. In dit derde blok hoop ik mijn ervaringen om te kunnen zetten in een nieuwe leiderschapsstrategie.