





# Programma van vandaag



1

Kennismaking

2

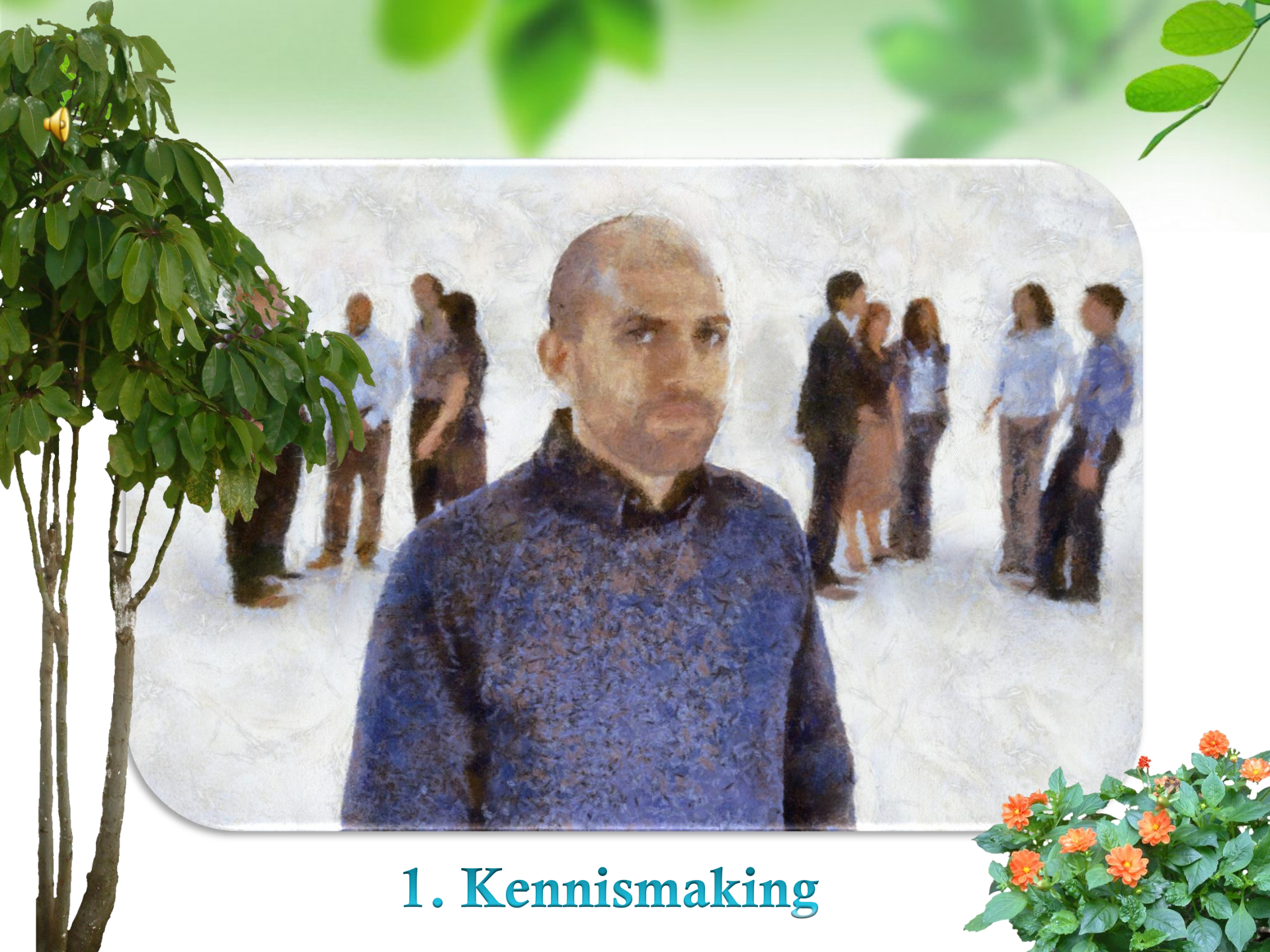
Opdracht

3

Basiskennis

4

Vervolg van de basiskennis



# 1. Kennismaking



# Taakgericht groepswerk



- De kern van het taakgericht groepswerk wordt gevormd door het samenwerken.
- Dankzij het samenwerken slaagt een persoon erin om een karwei tot een goed einde te brengen.
- De persoon dient het succes met de samenwerkende personen of derden te delen. Soms is dit alleen maar eeuwige roem, terwijl het andere situaties het eten, producten of een andere vorm van beloning betreft.

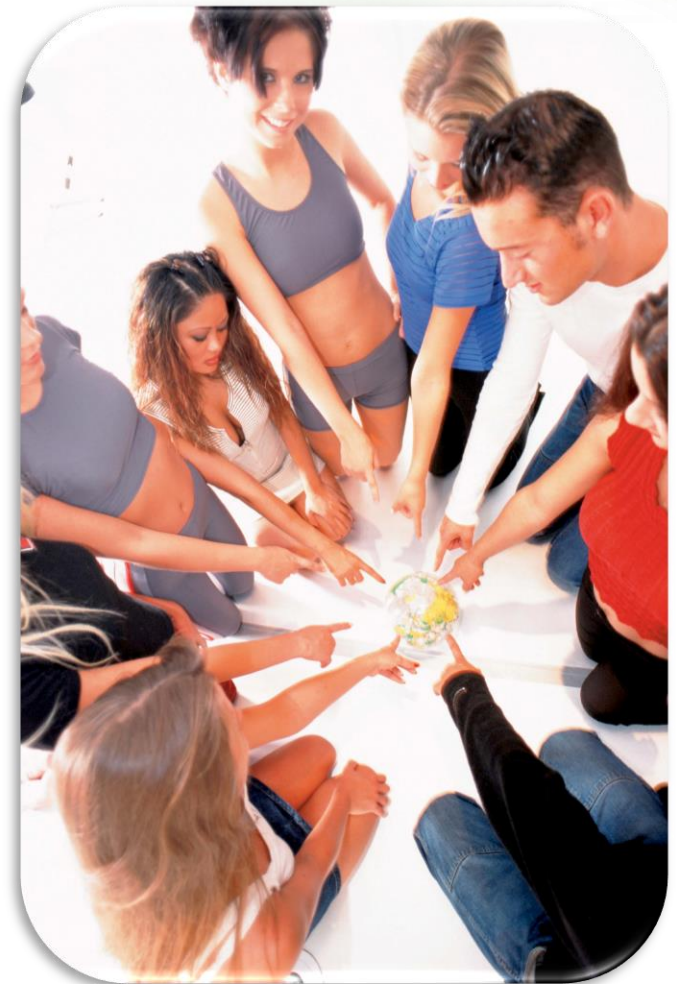




# Doelgericht



- Er is alleen sprake van samenwerking als twee of meer personen zich een doel hebben gesteld om te gaan realiseren.
- Het is belangrijk om het na te streven doel duidelijk te hebben, omdat dit een direct gevolg heeft voor de kwaliteit en de succesvolheid van de samenwerking.
- Als het doel onduidelijk is, dan is het moeilijk om samen te werken omdat het lastig is om taken te verdelen.





# Taakverdeling


- ① Een taakverdeling voorkomt dat de groepsleden elkaar ongewild gaan tegenwerken of hetzelfde werk nogmaals gaan verrichten.
- ② Een taakverdeling heeft betrekking op de organisatie van het realisatieproces van het gestelde doel.
- ③ Eenvoudiger gezegd: door taken te verdelen wordt het gemakkelijker om het gestelde doel te realiseren. Bovendien gebeurt dit op een gestructureerde wijze en binnen een afgesproken tijdsvak.






# Er belang bij hebben



 Samenwerken vraagt om organisatie en het op elkaar afstemmen van de verschillende activiteiten die nodig zijn om het afgesproken doel te kunnen realiseren.

 De personen werken niet samen omdat ze elkaar zo leuk vinden, maar omdat zij er persoonlijk en als groep er een belang bij hebben dat de gestelde doelen worden gerealiseerd.





# Eerst de groepsdoelen

- ① Eerst dient de groep haar doelen te realiseren, voordat het afzonderlijke groepslid zijn doelen kan realiseren.
- ② *Waarom?* Omdat door de samenwerking de groep veel meer kan realiseren, dan het individu. Het individuele groepslid heeft dus veel meer kans om zijn persoonlijke doelen te realiseren, als de groep succesvol is in het realiseren van de groepsdoelen.





# Machtsproblemen



- ⦿ Als de samenwerking niet succesvol is, dan bestaat de kans dat de groep uiteen valt of dat er machtsproblemen gaan ontstaan.
- ⦿ De machtsproblematiek heeft op de eerste plaats te maken met de wijze hoe dat er zou moeten worden samengewerkt. Twee of meerdere groepsleden kunnen hierover van mening verschillen en hierover met elkaar in een machtsstrijd verzeild raken.
- ⦿ Het doel hiervan is om te bepalen op welke wijze de groep gaat samenwerken tijdens het realiseren van de gestelde doelen en de bijbehorende taken.





# Afwegen van belangen

- ⦿ Als de machtsstrijd niet kan wordt beslecht, dan neemt de samenwerking af en neemt het elkaar tegenwerken toe. De groepsleden stellen in dat geval hun persoonlijke doelen boven de groepsdoelen.
- ⦿ Bij het deelnemen aan een taakgerichte groep bestaat er gewoonlijk een spanningsveld tussen de realisatie van de persoonlijke doelen en de groepsdoelen, als ook tussen de groepsdoelen en die van andere groepen en personen. Hierdoor ontstaat er een dynamische werking in de groep en de groep in relatie met derden. Waarom?





# Afwegen van belangen



- ⦿ Omdat elk groepslid en de groep als een totaliteit op ieder moment bepalen wat zij gaan doen.
- ⦿ De keuze wordt onder andere beïnvloed door de gegeven omstandigheden, de kwaliteit van de onderlinge communicatie op dat moment, wat erop het spel staat, de van te voren afgesproken regels en gemaakte afspraken, de kans op succes.



# De meerwaarde

- ① Een persoon neemt in eerste instantie aan de groep deel omdat hij denkt dat hij hier persoonlijk voordeel uit kan halen. Een voordeel dat hij niet of bijzonder moeilijk zelfstandig kan realiseren.
- ② Echter zal het groepslid zich ten gunste van de groep moeten gaan inzetten, omdat hij anders niet langer mag deelnemen aan de groep. Ieder groepslid dient dus een meerwaarde te bezitten voor de groep als een geheel. Deze meerwaarde kan bestaan uit een bijzondere kwaliteit, vaardigheid, instelling of middelen waarover het groepslid beschikt. Hierdoor neemt de kans op succes toe voor de groep, waardoor zij effectiever en efficiënter de gestelde groepsdoelen kunnen realiseren.





# Gedragspatroon

- ① Van het groepslid wordt verwacht dat hij taken verricht die direct of indirect helpen bij het realiseren van de gestelde groepsdoelen.
- ② De wijze hoe dat de taken verricht dienen te worden liggen mondeling en/of schriftelijk vast onder meer in de geldende waarden en normen.
- ③ De opeenvolgende handelingen die verricht moeten worden om een bepaalde taak te volbrengen, vormen tezamen een patroon. Een gedragspatroon.



# Rollen

-  Dit gedragspatroon is afgesproken en vastgelegd, bijvoorbeeld in een functieomschrijving.
-  Andere gedragspatronen zijn meer universeler van aard. Deze leert de persoon tijdens zijn opvoeding en educatie. Hierbij spelen ook de waarden en normen van andere groepen en personen een belangrijke rol. Deze worden door de persoon mee de groep ingebracht. Deze gedragspatronen worden ook wel rollen genoemd.





# Rolrepertoire



- ① Er bestaan vele gedragspatronen en dus ook vele rollen, die elkaar snel kunnen afwisselen in het moment. Afhankelijk van de situatie en de gegeven omstandigheden in het moment.
- ① Dit betekent dat een groepslid wat vele gedragspatronen beheerst, flexibeler in de omgang is en zich gemakkelijker weet aan te passen aan veranderende omstandigheden.
- ① Anders gezegd: hoe meer rollen het groepslid weet te spelen, hoe groter zijn meerwaarde is voor de groep. Omdat hierdoor de kans op samenwerken wordt vergroot en neemt de kans op succesvol doelen en taken te realiseren toe.



# Meerdere rollen spelen



- ① Een groepslid vervult dus niet één rol binnen de taakgerichte groep, maar meerdere rollen, bijvoorbeeld: functierollen, familierollen, beroepsrollen, groepsrollen. Welke rollen hij vervult is afhankelijk van de gegeven omstandigheden in het moment.
- ② Rollen bezitten niet alleen een duidelijke functie, te weten: het volbrengen van één of meerdere taken, maar kan ook slim worden ingezet. Of te wel: strategisch. Door voor een bepaalde rol te kiezen en te gaan spelen, beïnvloed hij de sfeer van de groep, het al dan niet succes hebben van de groep, het samen- of tegenwerken en dergelijke.





# Meerdere rollen spelen



- Met andere woorden: het groepslid kan door een bepaalde wel of juist niet te gaan spelen, of de rol beperkt gaan spelen zijn positie bepalen in de groep.
- Het groepslid kan door het spelen van een bepaalde rol bijvoorbeeld een leidende positie innemen binnen de groep.
- Hoe? Door initiatieven te nemen, knopen door te hakken et cetera. Of het groepslid neemt een teruggetrokken positie in, door een afwachtende rol te vervullen. Een positie binnen een groep heeft betrekking op de wijze hoe dat een groepslid vorm geeft aan een rol.





# Identiteit



- ① Een persoon neemt niet alleen deel aan een groep omdat hij zo persoonlijke doelen kan realiseren, maar ook omdat de groep hem een *identiteit* geeft.
- ② Anders gezegd: hoort de persoon ergens bij waaraan hij aanzien en respect kan ontlennen bij derden.





# Macht

- ① Een groep geeft een groepslid ook *macht*, bijvoorbeeld in de vorm van het gebruik maken van middelen om iets te kunnen realiseren of het organiseren van andere groepsleden om een taak uit te gaan voeren. Maar ook macht om te belonen of te straffen.




# Zekerheid

-  Een groep biedt de groepsleden ook de *zekerheid* dat zij niet alleen staan in het leven.
-  Er is sprake van een verbondenheid die de groepsbijeenkomsten overstijgt , zelfs nadat de groep uiteen is gevallen.



# Educatie

-  Ieder groepslid leert van zijn medegroepsleden. Hierdoor levert de groep een bijdrage aan de ontwikkeling van de persoonlijke groei van de groepsleden.





# Vriendschap

- ① Een groep is ook een goede voedingsbodem voor nieuwe *vriendschappen* of zelfs liefdesrelaties.





# Saamhorigheid



De groepsleden in een taakgerichte groep delen een saamhorigheidsgevoel omdat zij gezamenlijk werken aan de realisatie van één of meerdere groepsdoelen.

Hierdoor zijn de groepsleden ook afhankelijk van elkaar voor wat betreft de inzet om de gestelde doelen te gaan realiseren.

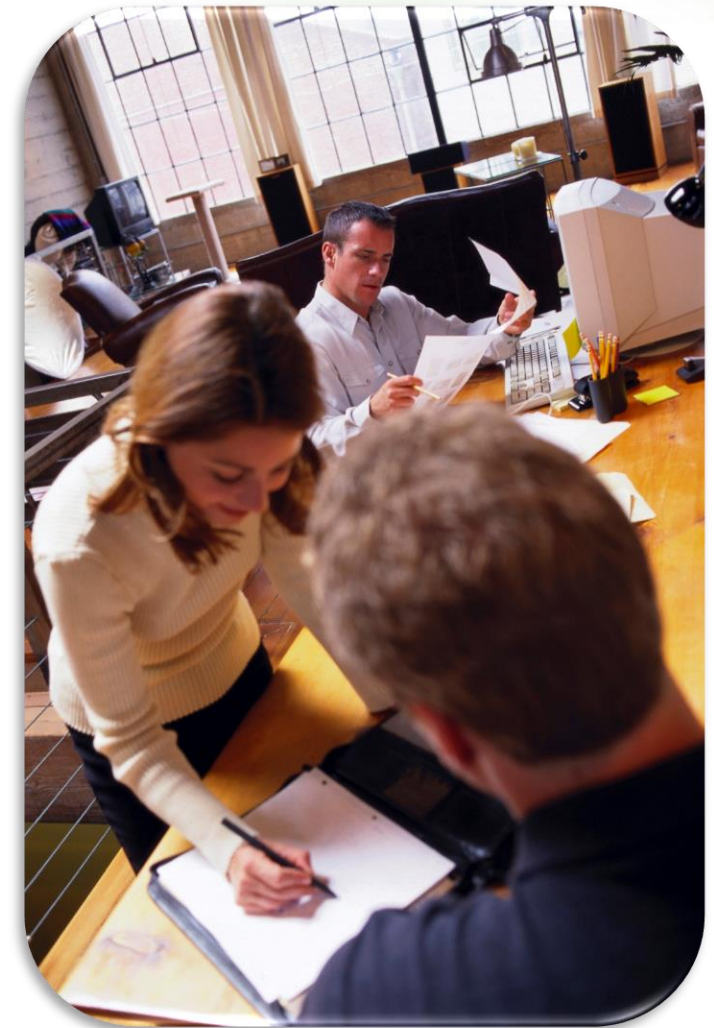




# Honderden taakgerichte groepen



- ① Een persoon maakt tijdens zijn leven deel uit van honderden taakgerichte groepen.
- ② Bij sommige groepen duurt de deelname slechts enkele minuten, terwijl bij andere groepen de deelname (bijna) een heel leven lang duurt.
- ③ Vergeet niet: overal waar er twee personen samenkomen om 'iets' tot stand te brengen, is er sprake van een taakgerichte groep.





# In conflict komen



- ① Door de deelname aan meerdere taakgerichte groepen, kan de persoon in conflict komen met zichzelf en/of derden.
- ② Bijvoorbeeld omdat de belangen van twee of meer taakgerichte groepen aan elkaar zijn tegengesteld.
- ③ De persoon blijft gewoonlijk die groep loyaal en trouw, die hem de meeste veiligheid, zekerheid, macht, identiteit, saamhorigheid biedt. Als ook de mogelijkheid om zijn persoonlijke doelen en behoeften te bevredigen.





## 2. Opdracht



# Opdracht

- I. Van welke taakgerichte groepen maak je deel uit?
- II. Wat zijn de meest voorkomende rollen die je binnen deze taakgerichte groepen speelt?
- III. Wat is je meerwaarde binnen jouw populairste taakgerichte groepen?
- IV. Wanneer heb je de neiging om te gaan tegenwerken binnen taakgerichte groepen?
- V. Ben je een natuurlijke groepsleider?





# Opdracht

- ① Bespreek je antwoorden met een medegroepslid.
- ① Welke conclusies kunnen jullie trekken op basis van de gemeenschappelijke antwoorden?
- ① Jullie krijgen 15 minuten de tijd.





### 3. Basiskennis

# Wat is een taakgerichte groep?

- ⌚ Als twee of meer personen een aanleiding hebben om bij elkaar komen of om hun krachten te bundelen, is er sprake van een taakgerichte groep.
- ⌚ Ongeacht de context, de gegeven omstandigheden of de tijdsduur dat de personen elkaar kennen.
- ⌚ De taakgerichte groep blijft idealiter bestaan tot aan het moment dat de gemeenschappelijke doelen en de bijbehorende taken zijn volbracht.





# Kenmerken van een taakgerichte groep

1. Een taakgerichte groep is een verzameling mensen die samen een *ideologie* delen. Of dit nu een manier van handelen, een streven, een doelstelling of het reguleren van waarden en normen betreft.
2. De leden van een taakgerichte groep zijn onderling *van elkaar afhankelijk*.
3. De leden van een taakgerichte groep kennen een *saamhorigheidsgevoel*.
4. De leden van een taakgerichte groep *werken onderling samen* om de groepsideologie te realiseren.





# Kenmerken van een taakgerichte groep

5. De leden van een taakgerichte groep *ontmoeten* elkaar met een zekere regelmaat op afgesproken tijden.

*Opmerking: er bestaan geen virtuele taakgerichte groepen. Echter is het wel mogelijk gebruik te maken van digitale technieken om groepsontmoetingen op afstand tot stand te brengen.*

6. De leden beschikken over een *meerwaarde* voor de taakgerichte groep, waardoor de taakgerichte groep beter in staat is om de groepsideologie te realiseren.

7. De leden van een taakgerichte groep *kiezen* voor hun deelname aan de groep.





# Kenmerken van een taakgerichte groep

8. De leden van een taakgerichte groep zijn *medeverantwoordelijk en aansprakelijk* voor het al dan niet realiseren van de groepsideologie en/of het verrichten van taken.
9. De leden nemen de *zorgplicht* op hun schouders dat de taakgerichte groep zo goed mogelijk kan functioneren binnen de gegeven omstandigheden.
10. De leden van een taakgerichte groep bezitten de *macht* om elkaar te *belonen* of te *sanctioneren*.



# Kenmerken van een taakgerichte groep

11. De taakgerichte groep en soms ook de groepsleden zijn *herkenbaar*. Soms betreft het hier een eigen kunstvorm of presentatievorm. Variërend van groepskleuren, groepssymbool, groepslogo, groepsregels, groepsprocedures tot aan een muziekvoorkeur en uitdrukkingsvormen.



# Opdracht

- ① Vorm een tweetal.
- ② Begrijpen jullie de kenmerken en kunnen jullie deze illustreren aan de hand van voorbeelden?
- ③ Hiervoor krijgen jullie 10 minuten de tijd.



# Waarom word je lid van een taakgerichte groep?

1. *Omdat de groep haar eigen behoeften bevredigt.*  
Een groepsbehoefte is het werkvermogen om één of meerdere gemeenschappelijk verlangens te realiseren. Bijvoorbeeld met betrekking tot het verwezenlijken van de afgesproken doelen en taken. Of de onderlinge omgangswijze of de omgangswijze met derden. Het uiteindelijke doel hiervan is om de taakgerichte groep zo optimaal mogelijk te laten functioneren. Een taakgerichte groep is dan ook voor een belangrijk deel zelfvoorzienend. Anders gezegd: de taakgerichte groep zorgt voor zijn groepsleden en het eigen voortbestaan.



# Waarom word je lid van een taakgerichte groep?

2. Omdat het lidmaatschap van de groep je in staat stelt om buiten de groep bepaalde behoeften te bevredigen. Deelname aan de taakgerichte groep bied je de mogelijkheid om buiten de groep te profiteren van voordelen of privileges, die je anders niet zou hebben gehad. Denk bijvoorbeeld aan een voordeelpas, een voorkeursbehandeling of het recht om namens anderen te spreken en/of te handelen.



# Waarom word je lid van een taakgerichte groep?

3. *Omdat de groep je individuele behoeften bevredigt. Voorbeelden:*

- ✓ Het leren van één of meerdere vaardigheden.
- ✓ Het organiseren van activiteiten
- ✓ Het verwerven van nieuwe interpersoonlijke contacten





# Opdracht

- ① Vorm een tweetal.
- ② Waarom ben jij lid geworden van deze taakgerichte groep? Leg dit uit aan je gesprekspartner.



# Wat heeft de groep de persoon te bieden?

1.

## *Groepsidentiteit*

Een groepsidentiteit biedt veiligheid. Veel mensen worden vaak geïntroduceerd of introduceren zichzelf als lid van een specifieke groep. Soms geeft de groepsidentiteit je aanzien. Het tegendeel is echter ook waar: je kunt ook ten onder gaan in de groep.



# Wat heeft de groep de persoon te bieden?

## 2. *Persoonlijke zekerheid*

Jij staat alleen in je eigen leven. Toch kan een groep je een bepaalde zekerheid bieden. Een soort ruggensteun in je opvattingen en levenswijze. De stimulans komt voort uit de groep en/of de doelstelling van de groep.



# Wat heeft de groep de persoon te bieden?

## 3. *Persoonlijkheidsvorming*

Groepen kennen zowel hun eigen waarden en normen, als ook omgangsvormen. Als je lid wordt van een groep dan heeft dit ook invloed op het gedrag en de persoonlijkheid van een persoon.



# Wat heeft de groep de persoon te bieden?

## 4. *Vriendschap*

Mensen hebben elkaar nodig, zowel voor hun communicatieve ontwikkeling, als ook op sociaal gebied. Groepen zijn vaak springbronnen voor vriendschappen omdat de leden één of meer gemeenschappelijke doelen hebben.



# Wat heeft de groep de persoon te bieden?

## 5. *Macht*

Waar mensen zijn, heerst structuur. Waar structuur is, is er sprake van hiërarchie. Waar hiërarchie is, is macht. Nogal wat mensen verwerven binnen hun groep, en soms ook buiten hun groep, macht en aanzien. Bijvoorbeeld door de rang of de positie die ze binnen de groep innemen. Over wat voor vormen van macht praten we dan?

- ✓ De macht van belonen.
- ✓ De macht om te dwingen.
- ✓ Deskundigheidsmacht.
- ✓ Macht doordat men een identificatiepersoon is.





# Opdracht



Vorm een tweetal.

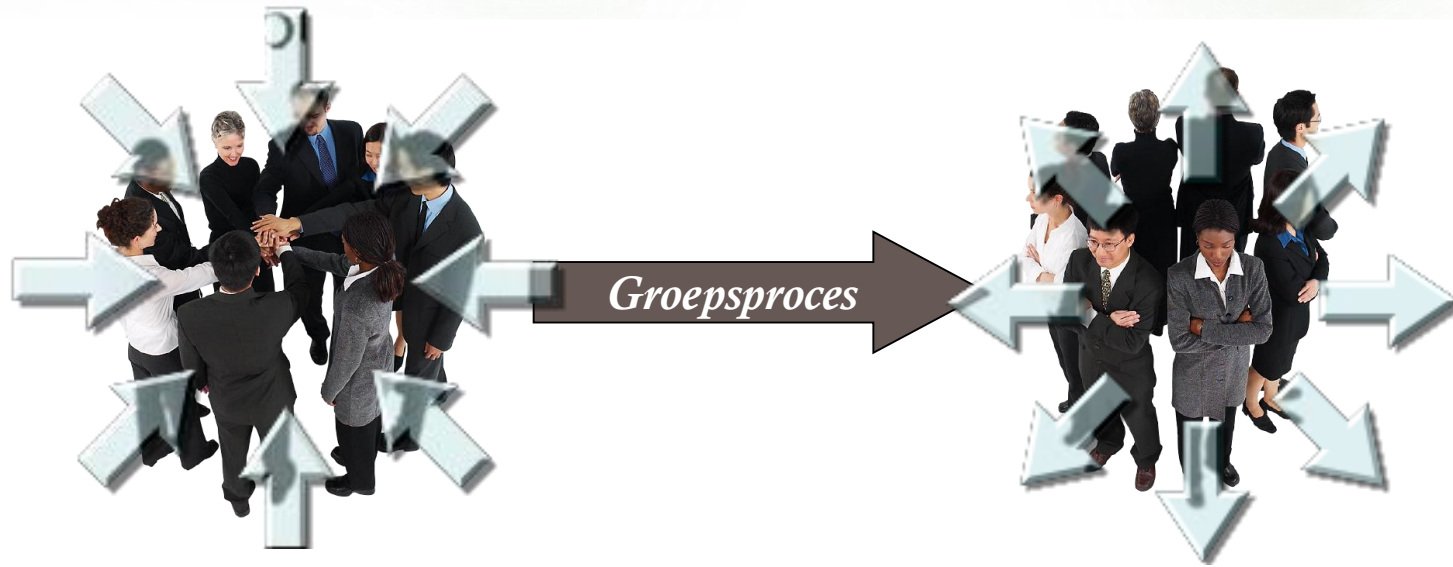


Wat hoop jij dat de groep jou te bieden heeft en wat heb jij de groep te bieden?





# Het groepsproces in vogelvlucht



☉ Een groep kent een beginpunt, een operationeel deel en een eindpunt.

☉ De verbindende lijn tussen het beginpunt en het eindpunt is het chronologische proces van hoe dat de taakgerichte groep zich ontwikkelt.

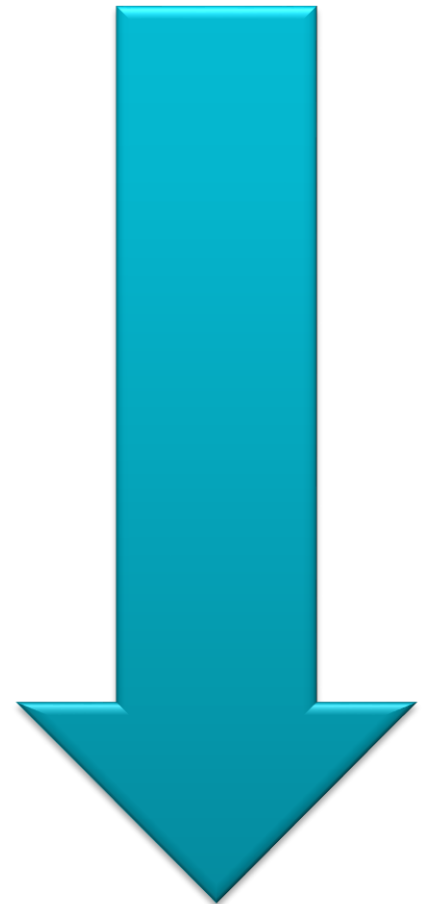


# Het groepsproces in vogelvlucht



*Het groepsproces bestaat uit vier opeenvolgende fasen:*

1. De leden nemen een besluit of ze tot de taakgerichte groep willen horen en wie verder deel gaat uitmaken van de taakgerichte groep. *Dit is de inclusie fase.*
2. De leden ontdekken, bepalen, veroveren hun plek binnen de groep. *Dit is de beheersingsfase.*
3. De leden beslissen hoe intiem ze met andere groepsleden worden. *Dit is de genegenheidsfase.*
4. Afscheid nemen van de groep. *Dit is de afscheidsfase.*





# Het groepsproces in vogelvlucht



## *De inclusiefase*

In deze fase wordt de groep samengesteld. Hierin bepaalt ieder persoon afzonderlijk of hij deelneemt aan de groep. Verder worden in deze fase de ontstaansredenen genoemd en de bestaansredenen geformuleerd. Op basis daarvan worden er doelen met de bijbehorende taken geformuleerd.





# Het groepsproces in vogelvlucht



## *De beheersingsfase*

Nadat de groep is samengesteld, worden de volgende vragen beantwoord:

- ✓ Welke rollen en posities zijn er binnen de groep te verdelen?
- ✓ Hoe worden de rollen en posities verdeeld?
- ✓ Wie is verantwoordelijk voor de besluitvorming binnen de groep?
- ✓ Wie bepaalt de meningsvorming van de groep?
- ✓ Hoe wordt er gewerkt?



Ieder lid zal zichzelf de vraag gaan stellen of hij veel of weinig verantwoordelijkheid in de groep heeft, en/of hij veel of weinig invloed op de groep heeft.





# Het groepsproces in vogelvlucht



## *De genegenheidsfase*

Wanneer de posities en rollen binnen de groep zijn verdeeld, en de problemen rond de beheersing van de groep grotendeels zijn opgelost, komen de genegenheidsproblemen centraal te staan. De groep is opzoek naar een emotionele eenheid.



De leden van de groep worden vaak geteisterd door positieve gevoelens jegens elkaar, door jaloezie gevoelens; door vijandige gevoelens, en door 'groepjes'- vorming binnen de groep als geheel.





# Het groepsproces in vogelvlucht



## *De afscheidsfase*

### Kenmerken van de afscheidsfase:

- ✓ De absentie verhoogt en te laat komen wordt een frequent verschijnsel.
- ✓ De leden zijn tijdens een bijeenkomst vaker 'afwezig'.  
Bijvoorbeeld dagdromen.
- ✓ De leden vergeten steeds vaker hun spullen mee te nemen.
- ✓ De goede kanten, en het belang van de groep, worden steeds vaker het mikpunt van cynische en sarcastische opmerkingen.
- ✓ De betrokkenheid bij de groep wordt minder.
- ✓ Steeds frequenter haalt de groep gezamenlijke herinneringen op.
- ✓ Openliggende kwesties en onbeantwoorde vragen, worden behandeld.



# Het groepsproces in vogelvlucht



## *De afscheidsfase*

### Het afscheidproces:

- ✓ Tijdens deze fase ondergaat de groep het afscheid nemen op een tegengestelde wijze als het hiervoor beschreven groepsproces.
- ✓ Dus eerst afscheid nemen vanuit de genegenheid, dan vanuit de beheersing en tot slot vanuit de inclusie.





# Het groepsproces in vogelvlucht



## *De afscheidsfase*

### Hoe ziet het afscheid nemen eruit?

- ✓ Allereerst wordt er in de groep de persoonlijke positieve en negatieve gevoelens behandeld. (Genegenheid)
- ✓ Daarna wordt de aandacht van de persoon naar de groepsleider gelegd. En worden de beweegredenen behandeld waarom men het eens of oneens bent geweest met de aanpak van de groepsleider. (Beheersing)
- ✓ Tot slot komt de inclusie aanbod. Hierin wordt bekeken *of en hoe* de groep door zou kunnen gaan. Verder wordt de binding tussen de leden besproken.





# Het groepsproces in vogelvlucht



Wat voor soort reacties kun je bij een afscheid verwachten?

- ✓ Groepsleden verwijderen zich steeds verder van de groep, naarmate het einde van de groep dichterbij komt. Zowel gevoelsmatig, als ook door het regelmatig niet verschijnen tijdens groepsbijeenkomsten.
- ✓ Groepsleden kunnen de groep op een denigrerende manier benaderen. Voorbeeld: "Zo geweldig was de groep ook niet, dat ik jullie zal missen!"





# Het groepsproces in vogelvlucht



Wat voor soort reacties kun je bij een afscheid verwachten?

- ✓ Groepsleden kunnen bepaalde leden of de groepsleider verantwoordelijk stellen voor het beëindigen van de groep en zelfs hierdoor vijandig gedrag gaan vertonen.
- ✓ Groepsleden kunnen geen afscheid nemen. Bijvoorbeeld omdat ze: dat nooit geleerd is; herinnerd worden aan een slechte ervaring met afscheid; geen echte binding met de overige leden van groepen hebben opgebouwd; erg geëmotioneerd zijn; en hierdoor het afscheid uit blijven stellen.





## 4. Nog meer basiskennis





# Groepsrollen

Binnen de groep kun je onderscheid maken tussen drie soorten van groepsrollen, te weten:

1. *Taakgerichte rollen*

Dit zijn rollen die tot doel hebben het volbrengen van een taak.

2. *Sfeergerichte rollen*

Dit zijn rollen die tot doel hebben om de sfeer binnen de groep te verbeteren. Of om wrijvingen, conflicten, en botsingen te voorkomen.

3. *Taakbelemmerende rollen.*

Dit zijn rollen die de uitvoering van de doel- en taakstellingen bemoeilijken, doordat de persoon gericht is op de verwezenlijking van de individuele behoeften.



# Groepsrollen, een overzicht



## Taakgerichte rollen:

- > Initiatiefnemer
- > Informatievergaarder
- > Samenvatter
- > Bemiddelaar
- > Organisator

## Sfeergerichte rollen:

- > Moederkloek
- > Relativeerder
- > Aanmoediger
- > Expressionist
- > Humorist

## Taakbelemmerende rollen:

- > Susser
- > Betweter
- > Zwijger
- > Opposant
- > Meeloper
- > Manipulator
- > Afdwinger
- > Opportunist
- > Verhullende
- > Formalist
- > Lolbroek
- > Twijfelaar
- > Conformist
- > Gevoelige



# Groepsrollen

- ① Hoe meer rollen het groepslid kan spelen, hoe flexibeler hij is in de omgang en de samenwerking binnen de taakgerichte groep.
- ① De groepsrollen zijn op zichzelf niet positief of negatief van aard. De groepsrol krijgt een waarde toegedicht in het moment. Welke waarde hangt onder andere af van de wijze hoe dat het groepslid de groepsrol inzet en met welk doel. Als ook de gegeven omstandigheden.





# Leiderschap



Binnen een taakgerichte groep bestaan er twee vormen van leiderschap:

1. Het formele leiderschap.
2. Het informele leiderschap.





# Formeel leiderschap




- ① De leider is of gekozen uit de groep of hij is een 'bepaaldheid'.
- ① Denk bijvoorbeeld aan een docent van een klas. Voor alle groepsleden is het duidelijk wie de groep officieel leidt. Deze vorm van leiderschap berust vaak op: deskundigheid, status, bekwaamheid, of ervaring.






# Informeel leiderschap



 Het leiderschap wordt door de groep tijdens de beheersingsfase verdeeld. Voor de groepsleden is het, onbewust, duidelijk wie de groep leidt.

 Deze vorm van leiderschap vindt haar oorsprong in de manier waarop de afzonderlijke groepsleden met elkaar omgaan; wie het touwtrekken om het leiderschap wint; wie over voldoende kwaliteiten en capaciteiten beschikt om het leiderschap op zijn/haar schouders te nemen.





# Functies van het leiderschap



1. De groepsleider is de uitvoerder van een aantal activiteiten, die specifiek zijn voor het leiderschap. Bijvoorbeeld: het verdelen van werkzaamheden binnen de groep; het leiden van de groep; het aanzetten om te gaan werken.
2. De groepsleider is de beleidsontwikkelaar van de groep. Met andere woorden: hij probeert de toekomst van de groep uit te stippelen.
3. De groepsleider beloont en straft.





# Functies van het leiderschap



4. De groepsleider is een deskundige op het gebied waar binnen de groep actief is.
5. De groepsleider vertegenwoordigt de groep naar buiten.
6. De groepsleider bewaakt het groepsproces en de ontwikkeling ervan.





# Funcities van het leiderschap



7. De groepsleider vervult een voorbeeldrol voor de overige groepsleden.
8. De groepsleider zal proberen om in conflicten te bemiddelen, of deze te beslechten.
9. De groepsleider kan ook zondebok worden, wanneer het verkeerd afloopt met de groep(sontwikkeling).





# Soorten leiderschap

## Autocratisch leiderschap:



De leider neemt geheel zelfstandig *voor* en namens de groep beslissingen. Met als belangrijkste motief: "De groep is niet in staat om zelf beslissingen te nemen."



In de praktijk blijkt een autocratisch leider ook vaak een solist wat betreft de organisatie en uitvoering van de genomen beslissingen.





# Soorten leiderschap



## Democratisch leiderschap:



De groepsleider streeft naar een milde en prettige werksfeer binnen de groep. Als ook een optimaal werkklimaat waar binnen alle aspecten van zowel de persoonlijke groei als de ontwikkeling van de groep vrij aan bod kunnen komen.



In het begin van het groepsproces heeft hij het grootste gedeelte van het leiderschap in handen. Naarmate de ontwikkeling van de groep vordert, zullen de overige groepsleden functies en taken van de leider overnemen. De democratisch leider werkt naar het punt waar de rol van de groepsleider overbodig is geworden.





# Soorten leiderschap



## Laissez-faire leiderschap:



De groepsleider neemt geen actieve rol op zijn schouders. Alle functies en taken liggen open, en blijven onvervuld open liggen totdat een of meerdere groepsleden ze gaan vervullen.



De laissez-faire groepsleider is in de regel passief, afwachtend, toegankelijk, en grijpt niet in *door* alles te laten gebeuren zoals het gebeurt.





## 5. Evaluatie



# Evaluatie



1. Hoe heb je de eerste lesdag ervaren?
2. Wat heb je geleerd?
3. Wat heb je gemist?
4. Hoe heb je de lesgroep ervaren?
5. Wat ga je de volgende bijeenkomst anders doen?



