**Skill Samenwerken**

**Invulwerkboek – 24/25**

**Dit lever je in:**

**Gebruik dit werkboek om de volgende onderdelen in te leveren:**

* Bewijs 1: uitslag profiel DISC en reflectie hierop: wat vind je hiervan, herken je dit? in hoeverre wel of niet en waarom? werk een voorbeeld uit volgens STARR (+/- half A4-tje)
* Bewijs 2: reflectie over de groepsopdracht in de les - 2 casussen  (+/- half A4-tje)
* Bewijs 3: Reflectie op basis van Roos van Leary: analyseer het gedrag van minimaal 3 verschillende groepsgenoten uit je huidige en/ of vorige project op basis van de Roos van Leary, geef welke communicatiestijl ze in de beschreven situatie hanteren en hoe je die herkent.
* Bewijs 4: Een door een mede projectgenoot (deze hoeft zelf niet deel te nemen aan de skill samenwerken) ingevuld feedback en feedforward formulier over jouw gedrag in je project samenwerking.
* Bewijs 5: Analyse van huidige projectsamenwerking en groepsvorming:  Zoek daarbij een beeld wat dit symboliseert. Bedenk hierbij 3 voorbeelden uit jullie praktijk waarmee je een koppeling maakt naar een bepaalde groepsfase obv model van Tuckman. Geef aan wat jullie nodig hebben om naar een volgende fase te komen?  Zoek hier eventueel literatuur bij. (+/- 1 A4-tje)

Naam: Sjoerd van Gerwen

Studentnummer: 4895339

* **Bewijs 1: uitslag profiel DISC en reflectie hierop: wat vind je hiervan, herken je dit? in hoeverre wel of niet en waarom? Werk een voorbeeld uit volgens STARR (+/- half A4-tje)**

****

Ik ben het eens met mij disc uitslag. Ik ben vaak dominant en direct. Ook kan ik vaak invloed geven op een situatie en gebeurt het vaak hoe ik denk dat het moet. Dit klinkt wel een beetje arrogant maar dat ben ik zeker niet. Ik ben alleen wel direct en zeg wat ik denk. Ik herken je de uitslag van de test dus zeker.

**Situatie:** ik moest op werk een vrachtwagen lossen samen met een collega die er al langer werkte dan ik.

**Taak:** de taak was om de 20 pallets die eruit moesten allemaal te controleren op schade en vervolgens in de kleine loods weg te zetten omdat we ze komende tijd nog niet nodig hadden.

**Actie:** ik en mijn collega zijn vervolgens de 20 pallets gaan lossen en hebben deze gecontroleerd op schade. Vervolgens reed ik naar de kleine loods waar ze moesten maar daar was mijn collega het ineens niet mee eens. Hij meende namelijk dat het bij de gevaarlijke producten moest staan omdat het chemische producten waren. Ik vertelde vervolgens dat dit inderdaad vaak moet maar deze keer niet omdat we ze nog lang niet nodig hebben en de pallets daarom naar de kleine loods moesten. Vervolgens ontstond er een discussie want mijn collega werkte er al langer dus vond dat hij het beter wist. Ik ben er toen erg dominant op ingegaan en oefende invloed uit op hem zodat hij begreep waarom hij ongelijk had.

**Resultaat:** na 10 minuten eigenwijs te doen geloofde mijn collega me uiteindelijk omdat hij mij zo standvastig vond. Voor de zekerheid heeft hij het toch nog na gevraagd aan de baas en die gaf mij ook gelijk.

**Reflectie:** Volgende keer is het slimmer om meteen naar de baas te gaan zodat er geen discussie hoeft plaats te vinden. Nu hebben ik en mijn collega namelijk 10 minuten tijd verspeeld aan een discussie die de baas in 10 seconde had opgelost. Wel vind ik goed dat ik standvastig bleef tegen een collega die er al veel langer werkte dan ik. Ik had namelijk ook kunnen zeggen dat hij gelijk had omdat hij er al langer werkt en alles beter wist dan ik. Maar gelukkig heb ik dit niet gedaan wat resulteerde in dat de 20 pallets op de juiste plek werden weggezet.

* **Bewijs 2: reflectie over de groepsopdracht in de les tav de casussen  (+/- half A4-tje)**

**Casus 1: Samenwerken**

Voor een groepsopdracht heb jij je steentje bijgedragen en je hebt het nog erg druk met leren voor een aankomende toetsweek. Eén groepsgenoot heeft nog niet zijn volledige bijdrage geleverd, maar hij heeft last-minute te horen gekregen mee te mogen hockeyen met een hoog team. Dit is een unieke kans voor hem en je gunt hem dat ook! Deze groepsgenoot vraagt nu om hulp aan de groep.

### OPDRACHT

Hoe reageer je en wat doe je als je:

**Een rood/ geel/ groen of blauw persoon bent. Werk elk perspectief met elkaar uit.**

**Rood:**
"Dit moet geregeld worden, maar je moet wel verantwoordelijkheid nemen. Ik help je nu met een deel, maar daarna verwacht ik dat je het goedmaakt. We hebben allemaal verplichtingen."

**Geel:**
"Wat gaaf dat je die kans krijgt! Natuurlijk wil ik helpen. Laten we samen kijken hoe we dit oplossen en taken verdelen, zodat jij je kans kunt grijpen."

**Groen:**
"Ik snap dat dit belangrijk voor je. Ik kan wat extra werk doen, maar misschien kunnen anderen ook een deel oppakken. Het komt goed, we vinden wel een oplossing."

**Blauw:**
"Dit verandert de planning. Hoe gaan we dat praktisch oplossen? We moeten kijken wat er nog gedaan moet worden en hoeveel tijd het kost. Als iedereen helpt, komt het goed."

**Casus 2: Tolerantie**

Het komt met een behoorlijke regelmaat voor dat een politicus een uitspraak doet die niet helemaal klopt. Soms gaat het zelfs om een regelrechte leugen die verkondigd wordt.

OPDRACHT

Hoe reageert iedere kleur naar verwachting op deze schending van regels?
Hoe tolerant is elke kleur dus wel of juist niet? Leg uit!

**Werk elk perspectief met elkaar uit.**

**Rood:**
"Dit is onacceptabel. Zoiets kan niet door de beugel, en er moeten consequenties volgen."

**Geel:**
"Het is vervelend dat dit gebeurd is, maar iedereen maakt fouten. Laten we kijken naar de intentie achter de uitspraak."

**Groen:**
"Ik begrijp dat mensen soms fouten maken, maar dit kan echt tot problemen leiden. Dit moet op een rustige manier worden rechtgezet."

**Blauw:**
"De feiten kloppen niet, en dat kan niet. Politici horen de waarheid te spreken, en deze fout moet met bewijs worden weerlegd."

**Casus 3: Conflict oplossen**

OPDRACHT

**Maak het volgend verhaal af vanuit elk perspectief**:

In je projectgroep met drie personen ontstaat een conflict tussen twee groepsgenoten. Je moet met elkaar een opdracht afmaken, dus er moet iets gebeuren. Wat doe jij vanuit de kleur die je bent? Leg uit!

**Rood:**
"Ik kap dit conflict nu af, want we hebben geen tijd voor ruzie. Jullie lossen dit straks op, maar eerst maken we de opdracht af. Ik verdeel de taken, zodat we verder kunnen."

**Geel:**
"Kom op, jongens, laten we hier niet te zwaar aan tillen. Wat vinden jullie dat er moet gebeuren? Misschien kunnen we samen een oplossing bedenken zodat iedereen tevreden is."

**Groen:**
"Ik begrijp beide kanten en wil graag helpen om dit op te lossen. Laten we rustig praten en kijken hoe we een compromis kunnen vinden, zodat we verder kunnen met de opdracht."

**Blauw:**
"Laten we de feiten op een rij zetten en bekijken waar het misgaat. Wat is het probleem precies? Als we alles helder maken, vinden we vast een logische oplossing."

# Opdracht voor in de les:

Reflectieformulier
verloop samenwerking en communicatie



**Bespreek onderstaande vragen:**

* Was er een taakverdeling of deden jullie alles samen?
	+ Hoe is dat besloten om het zo te doen?
* Waren er zorgen over de voorwaarden van de opdracht?
	+ Wie wilde er duidelijkheid en wie begon gewoon?
* Wie was/ waren leidend in de samenwerking?
* Wie meer volgend?
* Hoe was het werktempo: hoog of lager? Waardoor kwam dat?
* Hoe verliep de communicatie? Leg uit.
* Was er sprake van een veilig werkklimaat? Leg uit.
* Was de samenwerking wel of juist niet succesvol? Leg uit.
* Wat zouden jullie gezamenlijk een volgende keer anders aanpakken en waarom?
* Waar zijn jullie heel tevreden over?
* Wat zou je ieder voor jezelf een volgende keer anders aanpakken? Leg uit.

**Vraag: Hoe heb je de DISC-voorkeursstijlen herkend in de samenwerking?**

Presenteer: Presenteer de inzichten die je hebt verkregen met het beantwoorden van de vragen. 5 minuten

* **Bewijs 3: Reflectie op basis van Roos van Leary: analyseer het gedrag van minimaal 3 verschillende groepsgenoten uit je huidige en/ of vorige project op basis van de Roos van Leary, geef welke communicatiestijl ze in de beschreven situatie hanteren en hoe je die herkent.**

**Thijs Vos** nam duidelijk een leidinggevende rol in. Zijn stijl sluit aan bij de dominant-helpend positie in de Roos. Hij nam initiatief door duidelijke doelen te stellen en taken te verdelen. Daarbij zorgde hij ervoor dat iedereen zich gehoord voelde. Je zag dit terug in zijn actieve rol tijdens overleggen, waar hij vaak met oplossingen kwam voor uitdagingen en de groep motiveerde.

**Daan Velthuis** had een meer dominant-confronterende communicatiestijl. Hij was sterk resultaatgericht en nam ook het voortouw, maar zijn aanpak was kritischer. Daan stelde hoge eisen aan zichzelf én aan de rest van de groep. Dit uitte zich in directe feedback en het aandragen van alternatieve werkwijzen wanneer hij ergens niet tevreden over was. Dit zorgde ervoor dat we snel tot de kern kwamen, maar kon soms confronterend overkomen.

**Thijs Wassercordt** liet een afhankelijk-harmonische communicatiestijl zien. Hij paste zich makkelijk aan en volgde de ideeën van anderen. Hij nam liever niet de leiding, maar werkte wel altijd mee en stelde veel vragen om verduidelijking. Thijs was bereid om de ideeën van de groep verder uit te werken en ondersteunde daarmee de meer dominante stijlen van Thijs en Daan. Dit zorgde voor een prettige samenwerking.

* **Bewijs 4: Een door een mede projectgenoot (deze hoeft zelf niet deel te nemen aan de skill samenwerken) ingevuld feedback en feedforward formulier over jouw gedrag in je project samenwerking.**

*(zie formulier volgende pagina)*

| **Feedback-/ feedforward-formulier voor samenwerken** |
| --- |
| Wat heb ik gezien over het criterium en wat vond ik daarvan? | Criterium | Wat is voor de student de volgende ontwikkelstap? |
| Sjoerd staat altijd open voor de mening van anderen | **Actief luisteren** Ik luister aandachtig naar de inbreng van de groepsgenoten en vat op een juiste manier samen wat gezegd is | Sjoerd laat altijd sterk zijn eigen mening doorkomen en kan deze iets meer bijstellen aan anderen |
| Sjoerd luistert en past zichzelf makkelijk aan dit doet hij dus ook met kritiek | **Omgaan met kritiek** Ik pas mijn gedrag of werk aan als kritiek terecht is. Ik voel me niet als persoon aangevallen | Iets minder brabantse trots door laten schemeren |
| Bij ons project waren er geen specifieke rollen aangewezen | **Participeren in groepswerk bv in de rol van: voorzitter, notulist, tijdbewaker, regelaar**.Ik kan alle rollen en taken die bij groepswerk horen goed uitvoeren. | Een duidelijke taakverdeling maken voor de groep en rollen verdelen |
| Sjoerd zorgt er altijd voor dat hij alles optijd af heeft en levert kwaliteit naar behoren | **Afspraken nakomen** Ik kom alle gemaakte afspraken na. | Iets meer controleren bij afspraken van anderen |
| Hij laat duidelijk zijn mening doorkomen en spreekt deze ook uit | **Voor jezelf opkomen** Ik durf een standpunt in te nemen en het te verdedigen. | Iets meer luisteren naar de mening van anderen |
| Sjoerd is een hele enthousiaste en vrolijke jongen en draagt erg bij aan de sfeer | **Bijdragen aan teamgeest** Ik heb plezier in het werken met elkaar en stimuleer dat er goed wordt samengewerkt. | Soms is het net iets te gezellig en dat gaat te kosten aan de kwaliteit |
| Sjoerd wilt zelf graag een goed project afleveren en wil dan ook kwaliteit zien en zorgt hier zelf ook voor | **Verantwoordelijkheid nemen** Ik voel me zeer verantwoordelijk voor het resultaat van de groep en lever daaraan mijn bijdrage. | Soms net het ene stapje extra zetten |
| Sjoerd neemt vaak het initiatief binnen de groep dus dat is erg fijn | **Initiatief nemen** Ik toon duidelijk initiatief | Niet altijd het initiatief nemen en luisteren naar anderen |
|  |  |  |

Sjoerd kan zich makkelijk aanpassen aan

anderen en de rol die hij binnen een groep speelt

 **Wisselen in perspectief**

Ik kan van perspectief wisselen Zorg dat je je hierin blijft
in samenwerking en communicatie ontwikkelen en jezelf

obv DISC blijft uitdagen

| Sjoerd kan zelf in de spiegel kijken en streng zijn op zijn eigen gedrag, daartegenover durft hij ook groepsleden aan te spreken hierover op een nette manier | **Analyseren van eigen en andermans gedrag** Ik kan obv de Roos van Leary iemands gedrag *analyseren*. En hierdoor de ander beter begrijpen. Ook kan ik inspelen op het gedrag van een ander en bijdragen aan een verbetering van de interactie tussen groepsleden en aan de communicatie in het team. | De manier waarop hij zijn mening overbrengt kan formeler |
| --- | --- | --- |

|  |  |
| --- | --- |
| Ingevuld door: Thijs Vos | Datum: 4-12-2024 |

* **Bewijs 5: Analyse van huidige projectsamenwerking en groepsvorming:  Analyseer de groep aan de hand van kenmerken en functies. Zoek daarbij een beeld wat jullie groep symboliseert. In welke fase bevindt de groep zich? Wat hebben jullie nodig om naar een volgende fase te komen? Gebruik hierbij het model van Tuckman. Zoek hier eventueel literatuur bij. (+/- 1 A4-tje)**

**Analyse van de huidige projectsamenwerking**

Onze groep bevindt zich in de Norming-fase volgens het model van Tuckman. Eén persoon fungeert als natuurlijke leider, vooral vanwege uitgebreide kennis van Excel. Deze persoon bepaalt grotendeels de richting en stuurt het proces aan. De overige groepsleden volgen voornamelijk, dragen bij aan uitvoerende taken, maar nemen weinig initiatief. Hoewel de samenwerking soepel verloopt, ontbreekt kritisch eigenaarschap van de groep als geheel.

**Symbool voor de groep:**
Een roedelleider met wolven: de leider loopt voorop en bepaalt de richting, terwijl de anderen volgen, vertrouwend op zijn expertise.

**Wat is nodig om naar de Performing-fase te gaan?**

1. **Meer gedeeld eigenaarschap:**onze groepsleden moeten actiever betrokken worden bij het plannen en uitvoeren van het project. Rollen en verantwoordelijkheden kunnen beter verdeeld worden.
2. **Feedback en reflectie:**Regelmatig evalueren hoe iedereen bijdraagt en waar verbetering mogelijk is, kan helpen om gezamenlijke verantwoordelijkheid te versterken.
3. **Ruimte voor initiatief:**
Aanmoedigen van ideeën en proactieve inbreng door al onze groepsleden zal de samenwerking en motivatie verbeteren.
4. **Steun voor de leider:**
De verantwoordelijkheid van de leider moet beter verdeeld worden, zodat de werkdruk niet te zwaar wordt.

Met meer gedeelde verantwoordelijkheid en proactieve samenwerking kan onze groep naar de Performing-fase groeien, waarin iedereen optimaal bijdraagt en het project efficiënter verloopt.

**Extra opdracht omdat ik een les heb gemist**

**Uitleg van het model van Belbin’s teamrollen**

Het model van Belbin beschrijft negen verschillende teamrollen die mensen in een team kunnen vervullen. Belbin gaat ervan uit dat ieder teamlid bepaalde sterke punten heeft die bepalen welke rol hij of zij binnen een groep aanneemt. Een goed werkend team bestaat uit een combinatie van verschillende rollen, zodat iedereen zijn of haar talenten optimaal kan inzetten. De negen rollen zijn:

1. Plant:
De Plant is een creatief persoon die met nieuwe ideeën en oplossingen komt. Deze persoon denkt buiten de gebaande paden en brengt originele benaderingen. In een projectgroep kan een Plant bijvoorbeeld met een innovatieve oplossing komen voor een probleem of een nieuw productidee voorstellen.
2. Resource Investigator:
De Resource Investigator is enthousiast en goed in het leggen van contacten buiten het team. Deze persoon haalt nieuwe informatie, kijkt naar kansen buiten het team en brengt externe kennis in. In de praktijk kan een Resource Investigator bijvoorbeeld leveranciers of andere deskundigen benaderen om informatie te verzamelen voor het project.
3. Coordinator:
De Coordinator is degene die de leiding neemt in het team. Deze persoon houdt het overzicht, verdeelt de taken en zorgt ervoor dat het team gefocust blijft op de doelstellingen. In een project zou de Coordinator bijvoorbeeld een planning maken en zorgen dat iedereen weet wat zijn of haar taak is.
4. Shaper:
De Shaper is een persoon die ervoor zorgt dat het team vooruit blijft gaan. Deze persoon is doelgericht, gemotiveerd en zorgt ervoor dat obstakels worden overwonnen. Als het team vastloopt of moeite heeft om een beslissing te maken, is de Shaper degene die de groep weer in beweging krijgt.
5. Monitor Evaluator:
De Monitor Evaluator is kritisch en objectief. Deze persoon kijkt goed naar de voorstellen van anderen, evalueert ze en maakt weloverwogen keuzes. Stel je voor dat het team verschillende oplossingen overweegt voor een probleem, dan zou de Monitor Evaluator de voors en tegens van de opties afwegen om tot de beste keuze te komen.
6. Teamworker:
De Teamworker is een teamlid dat zorgt voor de sfeer in het team. Deze persoon bevordert samenwerking, lost conflicten op en zorgt ervoor dat iedereen zich gehoord voelt. In een project kan de Teamworker bijvoorbeeld ingrijpen als er miscommunicatie is of als teamleden het niet eens zijn, en ervoor zorgen dat iedereen weer in harmonie kan samenwerken.
7. Implementer:
De Implementer is praktisch en zorgt ervoor dat plannen worden omgezet in concrete actie. Deze persoon is goed in het uitvoeren van taken en het werken met duidelijke stappen. Bijvoorbeeld, als het team een plan heeft gemaakt voor het ontwikkelen van een product, is de Implementer degene die ervoor zorgt dat de acties daadwerkelijk worden uitgevoerd en het plan wordt uitgevoerd.
8. Completer Finisher:
De Completer Finisher is nauwkeurig en zorgt ervoor dat alles perfect wordt afgerond. Deze persoon let op de details en voorkomt dat er fouten worden gemaakt. Als een team een rapport moet inleveren, zou de Completer Finisher het rapport grondig controleren om te zorgen dat alles klopt voordat het wordt ingeleverd.
9. Specialist:
De Specialist heeft diepgaande kennis of expertise op een specifiek gebied. Deze persoon kan het team voorzien van specifieke kennis die voor het project belangrijk is. Als het team bijvoorbeeld werkt aan een technisch project, zou de Specialist kunnen zorgen voor technische kennis die het team verder helpt.

**Voorbeeld uit de praktijk**

Stel je voor dat je in een projectgroep werkt die een nieuwe website moet ontwikkelen. De Plant komt met het idee voor een innovatief ontwerp, terwijl de Resource Investigator contact opneemt met een bedrijf dat bijvoorbeeld webhosting aanbiedt. De Coordinator maakt een planning en zorgt ervoor dat iedereen weet wat er moet gebeuren en wanneer. De Shaper zorgt ervoor dat het team niet vastloopt als er problemen zijn. De Monitor Evaluator bekijkt of het ontwerp haalbaar is en maakt de uiteindelijke keuze. De Teamworker zorgt ervoor dat het goed blijft samenwerken en lost eventuele conflicten op. De Implementer zorgt ervoor dat het ontwerp technisch wordt uitgevoerd. De Completer Finisher controleert het werk op eventuele fouten en zorgt dat alles goed afgerond wordt. De Specialist draagt bij door technische kennis te leveren over de werking van de website.

**Verschil in theorieën**

Het Belbin’s model richt zich anders dan de andere modellen omdat het specifiek kijkt naar de rollen die mensen binnen een team vervullen. In dit model worden negen verschillende rollen beschreven, zoals de Plant (die met nieuwe ideeën komt), de Coordinator (de leider die het overzicht bewaakt), en de Implementer (die ideeën om zet in actie). Het idee is dat een goed functionerend team bestaat uit een balans van verschillende rollen, waarbij ieder teamlid zijn sterke punten inbrengt.

In tegenstelling tot DISC en Roos van Leary, die focussen op individueel gedrag en communicatie, en Tuckman, dat kijkt naar de ontwikkeling van een team in verschillende fasen, gaat Belbin juist over het verdelen van specifieke rollen binnen een team. Het model helpt te begrijpen hoe teamleden elkaar kunnen aanvullen op basis van hun sterke punten en hoe je als team het beste samen kunt werken.

Kort samengevat: DISC, Roos van Leary en Tuckman richten zich op gedrag, communicatie en groepsprocessen, terwijl Belbin zich richt op het verdelen van rollen om de samenwerking in een team te verbeteren.

**Hoe het model zou helpen in ons huidige project groep**

Als we het Belbin-model zouden toepassen in onze projectgroep, zou het ons helpen om de samenwerking beter te organiseren door de verschillende rollen van teamleden duidelijker te maken. In onze groep zijn er vaak mensen die de leiding nemen, terwijl anderen meer op de achtergrond blijven. Dit kan soms zorgen voor verwarring over wie wat moet doen.

Door het Belbin-model te gebruiken, kunnen we kijken welke van de negen teamrollen ieder groepslid het beste vervult. Bijvoorbeeld, iemand die goed is in het bedenken van nieuwe ideeën kan de rol van Plant op zich nemen. De persoon die goed is in het uitvoeren van plannen kan de rol van Implementer vervullen. Dit zou de taakverdeling duidelijker maken en ervoor zorgen dat iedereen zijn sterke punten kan inzetten.

Daarnaast kunnen we een Coordinator aanwijzen, die het overzicht houdt en de taken verdeelt. Dit zou het makkelijker maken om het project goed te laten verlopen. Het model helpt ook om te zien wie de Teamworker is, die zorgt voor de goede sfeer in het team, en wie de Shaper is, die het team aanmoedigt om door te gaan, ook als het moeilijk wordt.

Als we het Belbin-model zouden toepassen, kunnen we de sterke punten van ieder teamlid beter benutten. Het zou ook helpen om verantwoordelijkheden duidelijker te verdelen, zodat we als team efficiënter en effectiever kunnen samenwerken.