

Schema groepskenmerken levensfasenmodel

| Groepslevensfase<br>Kenmerk   | Startende groep   | Autonome groep  | Routineuze groep  | Verstillende groep   |
|---|---|---|---|--|
| Bewustzijn van de eigen bestaansredenen, de 'waarom', de missie, de identiteit van de groep | Zeer bewust, maar nog in beweging, de missie is zich nog aan het vormen.        | Bewust, de groep heeft een communiceerbare missie.  | Latent, men moet er expliciet naar vragen.  | Een fijne herinnering die op vraag met gepaste trots verteld wordt                 |
| Verbinding tussen groepsmissie en activiteit  | De reden om zich te engageren bepaalt sterk de keuze van activiteiten.          | De groepsmissie bepaalt nog de activiteiten, maar meer vanuit enkele werkprincipes.                                 | De groepsmissie vervaagt, focus komt meer op het verbeteren van activiteiten.   | Het steeds herhalen van activiteiten knipt de band met de groepsmissie door.       |
| Verhouding tussen groepsmissie en verenigingsmissie   | Net voldoende raakvlakken om toe te treden tot de vereniging.                   | Meer raakvlakken, men wilt de vereniging meer op hun groep laten lijken.  | Verhouding tussen beide missies ligt vast, de groep aanvaardt het (klagend).  | Verenigingsidentiteit is groot, maar men heeft last dat de vereniging verandert.   |
| Doorstroming groepsleden  | Groep vormt zich, er komen mensen bij en er gaan er weg.                        | Groep groeit, er komen vooral mensen bij.   | Groep heeft zich gevormd, eerder sporadisch sluit een gelijkgezinde zich aan  | Groep stagneert en krimpt geleidelijk.   |
| Doorstroming bestuur  | Er komen bestuurders bij, maar er gaan er ook weg.                              | Indien het bestuur het wenst, vinden ze vlot nieuwe bestuursleden.  | Bestuursvernieuwing wordt pro forma gehouden met weinig resultaat echter.   | Bestuur blijft hetzelfde, kans om vervangers te vinden is bijna onbestaand.        |
| Betrokkenheid van groep op bestuur  | Groep en bestuur vallen meestal samen, zeer hoge betrokkenheid.                 | Bestuur komt los te staan van de groep, de betrokkenheid blijft groot.  | De afstand tussen groep en bestuur groeit geleidelijk, betrokkenheid vermindert.                                      | Bestuur voelt zich alleen in hun taak, groep heeft weinig voeling met het bestuur. |
| Medeverantwoordelijkheid, eigenaarschap groepsleden   | Zeer groot, er is nog veel onbestemde ruimte, veel kansen om iets op te pakken. | Groot, de kansen zijn veelvuldig en de uitnodiging warm om zich te engageren  | Dalend door herhaling, teveel aan procedures en regels, statische verantwoordelijkheden.                              | De verantwoordelijkheid voor de groep ligt uitsluitend bij het bestuur.            |
| Procedures (structuren, rollen en regels)   | Amper, men is zich nog aan het organiseren. Weliswaar vrij organisch.           | Installeren van procedures, die zorgen voor evenwicht tussen de missie realiseren en betrokkenheid van groepsleden. | Procedures worden pro forma herhaald en zelden bijgestuurd. Problemen worden meer en meer opgelost door extra regels. | Procedures zijn heilig, ze veranderen raakt de ziel van de groep.                  |

Schema groepskenmerken levensfasenmodel

| Groepslevensfase<br>Kenmerk                                | Startende groep  | Autonome groep   | Routineuze groep   | Verstillende groep  |
|--|--|--|--|---|
| Activiteiten   | Alles is nieuw, waardoor alles een experiment is, dat ook wel eens kan mislukken. We proberen en zien wel. | Activiteiten nemen toe, zowel in kwaliteit als in kwantiteit. We kunnen beter en we leren uit fouten.          | De draaiboeken verzekeren de kwaliteit, amper nieuwe activiteiten. We volgen de draaiboek.           | Activiteiten verminderen geleidelijk, vooral activiteiten voor eigen ontspanning blijven over.          |
| Ruimte voor inbreng in activiteiten                        | Veel ruimte, maar ook weinig structuur.  | Veel ruimte in een duidelijk kader, je kan op iets terugvallen en daar je eigen invulling aan geven.           | Mits je inbreng past binnen de voorgeschreven taak uit het draaiboek, mag je verbeteringen doen.     | We doen het zoals we het altijd doen, dus graag geen nieuwigheden voorstellen in activiteiten.          |
| Activiteiten samen met andere partners                     | Graag, we kunnen alle hulp gebruiken en stemmen ons graag af op de partner die het voortouw neemt.         | Graag, we streven naar een win-win. We nemen hiertoe zelf het initiatief en wisselen van partner indien nodig. | We hebben vaste samenwerkingsverbanden met vaste partners. We zoeken amper nieuwe samenwerkingen op. | Nee dank u, we redden ons zelf wel. Samenwerken vergt teveel energie van onze groep.                    |
| Uitgewerkte activiteiten vanuit vereniging                 | Zeer welkom, maar indien te uitgewerkt passen ze niet op de context van de groep.                          | Welkom, mits het samen spoort met de eigen groepsactiviteiten en ruimte laat voor eigen accenten.              | Als het de traditie is om dit te programmeren, dan zeer welkom. Graag goed uitgewerkte activiteiten. | Hoeft niet meer, we hebben al genoeg aan werk om onze traditionele activiteiten te organiseren.         |
| Participatie aan regionaal overleg binnen de vereniging    | Enthousiast, we kunnen veel leren van de anderen.  | Welbewust, we hebben iets te bieden en we kunnen altijd iets opsteken.   | Gewoonte, vanuit mijn verantwoordelijke rol moet ik deelnemen.                                       | Verplichting, helaas hebben we hier weinig aan. Wel gezellig.   |
| Gebruik maken van ondersteuner vanuit de vereniging        | Zeer graag, de ondersteuner brengt gespreksleiding, structuur en een netwerk in onze werking.              | Ondersteuner is welkom mits hij/zij zich afstemt op onze groepsdynamiek. Wij zijn autonoom!                    | Zo is de procedure, maar eigenlijk hebben we hem/haar niet nodig. Behalve bij plotse grote problemen | We hebben er al zoveel gezien. Als ze het vragen, mogen ze komen. Maar kom ajb niet af met vernieuwing. |
| Bonding, hoe zorgen we intern voor een goede samenwerking. | Gaat vanzelf door samen gedreven iets op te starten. We weten elkaars mening en soms botst het al eens.    | Is inherent verbonden aan het samen graag iets op poten zetten. We vinden elkaars beleving belangrijk.         | Naast onze gewone activiteiten maken we speciale activiteiten ter ontspanning van de eigen groep.    | Hier zetten we sterk op in. Het is goed om elkaar nog te hebben en samen plezier te maken.              |

Schema groepskenmerken levensfasenmodel

| Groepslevensfase<br>Kenmerk                                  | Startende groep  | Autonome groep  | Routineuze groep   | Verstillende groep  |
|--|--|---|--|---|
| Bridging, hoe zorgen we voor een goede externe samenwerking. | We zijn vragende partij voor samenwerkingen en passen ons gemakkelijk aan. We hebben nood aan expertise.                                   | We zoeken welbewust samenwerking op, zien onszelf als een interessante partner en gaan voor een winwin-situatie.  | Onze externe contacten gaan alle jaren mee. Dit gaat goed en mag zo blijven.   |   |
| Externe vertegenwoordiging in raden en vergaderingen         | Nog wat te vroeg om dit al op te pakken. Enkel indien noodzakelijk voor de doorstart van de groep.   | Externe vertegenwoordiging gebeurt welbewust, men rekent op een return. Terugkoppeling naar de groep is groot.  | Externe vertegenwoordiging wordt al jaren door dezelfde mensen gedaan. Ondanks dat dit een agendapunt is, is er weinig betrokkenheid en terugkoppeling.          | We weten wie dat doet, maar niet wat die daar doet en waarom. Als die persoon stopt, komt er geen vervanging.                     |
| Nieuwe leden   | Enthousiast en persoonlijk op zoek, groep past zich telkens opnieuw aan om nieuwe mensen op te nemen.                                      | De sterke uitstraling van de groep verleidt nieuwe leden en ze spreken mensen persoonlijk aan. Nieuwe leden krijgen de kans om mee vorm te geven aan de activiteiten en de groep. | Nieuwe leden zijn welkom, als ze zich aanpassen aan de gebruiken van de groep. We werven wel, maar veranderen ons handelen en onze cultuur niet.                 | We hebben het goed met elkaar. Bovendien hebben we al veel geprobeerd, maar willen de mensen niet. Laat het maar zoals het nu is. |
| Vergaderen   | Onregelmatig, komen samen als het nodig is, niet officieel, enkel grote agendapunten, grote inbreng van iedereen, voorzitterschap wisselt. | Regelmatig, officieel, duidelijke agenda die elke keer wisselt, agenda is niet volgepland, er is nog ruimte voor discussie en varia.  | Routine, voorspelbaar verloop, gesloten en goedgevulde agenda, voorzitter bepaalt veel, slechts enkelen komen aan 't woord, veel informatie minder open gesprek. | Routine, zeer voorspelbaar, voorzitter bepaalt heel veel, agendapunten verminderen.   |