

# TEAMANALYSE

Group Development Questionnaire (GDQ)

EEN KRACHTIG  
MEETINSTRUMENT  
DAT ORGANISATIES  
HELPT BIJ HET  
OPTIMALISEREN  
VAN HUN TEAMS



GDQ Consultant  
Paula Nordhauzen

HET  
ZUIDER  
LICHT

BEGELEIDERS VAN RADICALE VERANDERING

# GROUP DEVELOPMENT QUESTIONNAIRE

## (GDQ)

De GDQ is een methode om inzicht te krijgen in de ontwikkeling op groepsniveau. Met deze teamanalyse zie je welke stappen nodig zijn om effectiever te worden, oftewel: welke golf kun je het beste pakken?

### GDQ in het kort

- Gevalideerde vragenlijst voor teams
- Duidt de fase van teamontwikkeling
- Onderzoekt patronen, kijkt dus niet naar individuele resultaten
- Objectief inzicht in de sterktes en verbeterpunten van je team
- Helpt bij het aanpakken van frustraties en obstakels in samenwerking
- Teams die hun ontwikkeling begrijpen, zijn productiever en werken beter samen

### Wat levert het op?

We willen belemmeringen wegnemen om als team effectief te kunnen werken in een aangename omgeving. Dat leidt tot betere vergaderingen, interactie en communicatie. Teams die de methode actief en regelmatig toepassen en hun proces evalueren door middel van zelfreflectie of team-debriefing, verhogen hun effectiviteit gemiddeld met 25%.

### Bewezen

Teams, die zich ontwikkeld hebben, hebben meer tevreden klanten. In de industrie is de productie hoger, op intensive cares zijn de overlevingskansen voor patiënten hoger en op scholen zijn resultaten beter. De referenties staan op de laatste pagina.



## Ontwikkelingsfases Wheelan

Met de Group Development Questionnaire (GDQ), meet je in welke ontwikkelingsfase een team nu zit en wat de eerstvolgende benodigde stappen zijn.

### De vier fasen van teamontwikkeling

#### 1. Afhankelijkheid en Inclusie

In deze fase willen de teamleden veiligheid ervaren en hebben ze behoefte aan een leider. De doelen zijn nog niet voor iedereen helder. Er zijn vrijwel geen geluiden van ontevredenheid en onrust.

#### 2. Tegenafhankelijkheid en Conflict

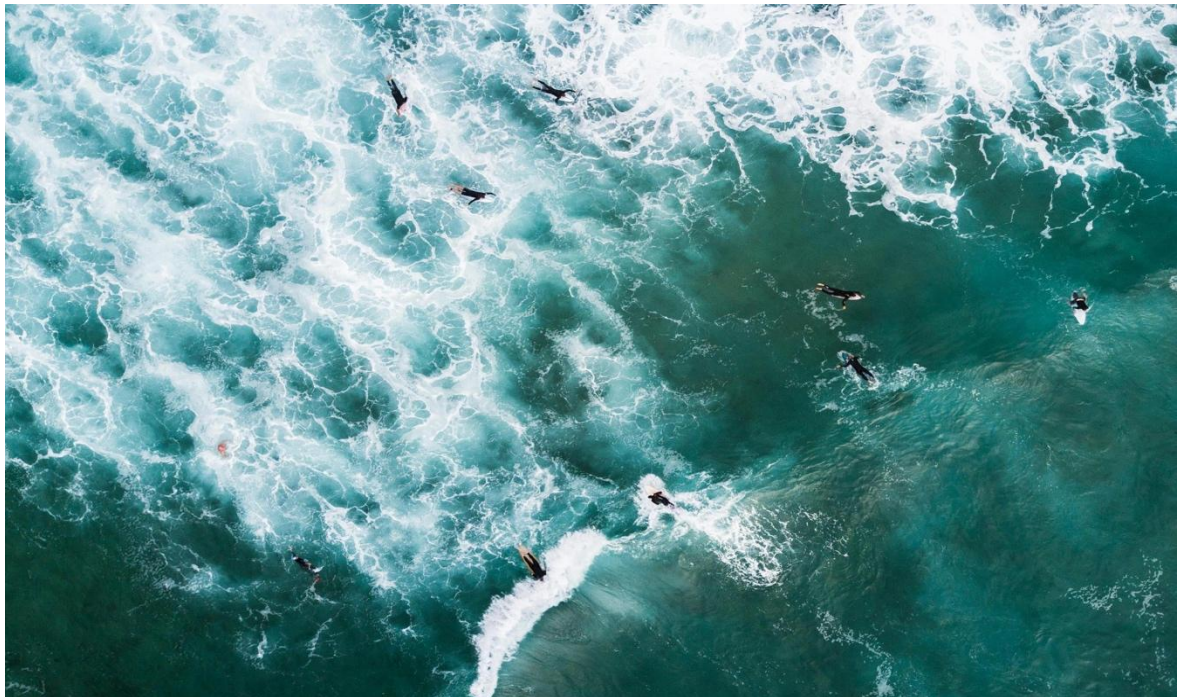
De groep wil minder afhankelijk zijn van de leider en conflicten zijn heel normaal. De meningen verschillen en worden ook geuit. Er is spanning in het team.

#### 3. Vertrouwen en Structuur

De groep focust zich meer op de taak. Het team besteedt tijd aan de planning en hoe het werk zal gaan uitvoeren. Teamleden vertrouwen elkaar. De groep kan in kleine werkgroepen uiteen voor specifieke deeltaken.

#### 4. Werk en Productiviteit

De groep werkt samen in heldere rollen en aan duidelijke doelen. Het team geeft, ontvangt en integreert feedback om de productiviteit te verhogen. Het team handelt naar de genomen besluiten. Net als in fase 3 gaat 80% van de energie naar het daadwerkelijke werk. Terwijl dat in fase 1 en 2 nog maar 30% was. De rest wordt gebruikt voor groepsonderhoud en het omgaan met interpersoonlijke problemen die zich voordoen.



## GDQ in de praktijk

### Stappen

- Introductie
- Digitale vragenlijst (lang of kort) voor alle teamleden
- Toelichting analyse aan hele team
- Bepalen ontwikkeldoelen met het team
- Ontwikkelplan met passende interventies

Voor deze teamanalyse vullen alle medewerkers een digitale vragenlijst in die data genereert. Het invullen geschiedt geheel anoniem.

De analyse van de groep als geheel wordt doorgenomen met de groep in een sessie. In die sessie (ca halve dag) leert het team over ontwikkeldoelen en stelt het team een ontwikkelplan op, gebaseerd op data.

**De uitgebreide vragenlijst** bevat 60 statements waarbij het groepslid op een schaal van 1-5 een score geeft en nog een paar open vragen. Het invullen duurt zo'n 20 minuten.

**De korte vragenlijst** bestaat uit 13 statements en kost een paar minuten om in te vullen.

De GDQ is in meerdere talen beschikbaar.

#### **Denken als een team**

De resultaten worden met het team gedeeld waarbij alleen wordt gekeken naar waar de groep als geheel staat en niet naar individuen. Groepsdynamiek is sterker dan het individu.

De analyse laat dus niet zien wat persoonlijkheidskenmerken van individuele teamleden zijn. In teams hebben we nog weleens de neiging om naar individuen te kijken als oorzaak van belemmeringen. Met deze teamanalyse ontdek je niet hoe verschillend het team is, maar vooral hoe het team omgaat met verschillen.





### **Je bent een team als:**

- je gedeelde doelen en taken hebt,
- je als doel hebt om taken uit te voeren waarbij de leden samenwerken, communiceren informatie uitwisselen en kwesties bespreken om gezamenlijk beslissingen te nemen,
- de taken van het team een zekere mate van autonomie bieden bij het organiseren van het werk om deze op te lossen,
- het duidelijk is wie bij het team hoort en wie niet,
- de teamleden diverse vaardigheden hebben en een verdeling van verantwoordelijkheden nodig, waarbij verschillende leden een rol kunnen vervullen,
- verantwoordelijkheid is vereist op teamniveau en niet (alleen) op individueel niveau.

De ideale omvang is 6–8 teamleden. In de praktijk zien we dat teams vaak groter zijn.

Voor de GDQ is het minimumaantal 3, er is geen maximum.



## Nieuwsgierig?

Laten we bespreken of de GDQ passend is voor jouw team.

### Paula Nordhauzen

Als Firmant bij het Zuiderlicht werkt Paula met haar systeemgerichte blik in organisaties op basis van theoretische en goed onderzochte raamwerken. Zo is ze SAVI® trainer (SAVI = Systeem voor het Analyseren van Verbale Interactie) en gecertificeerd GDQ Consultant. Paula is co-auteur van het boek 'Leve het team | Groepsdynamiek: van boosdoener naar bondgenoot' (sept '22).

Leuk als je contact opneemt:

06- 41 55 44 89

[paula@hetzuiderlicht.nl](mailto:paula@hetzuiderlicht.nl)

[LinkedIn](#)



Als gecertificeerd GDQ-consultant heeft Paula het certificeringsproces voor de Group Development Questionnaire (GDQ) succesvol afgerond en daarmee toestemming gekregen van GDQ Associates AB om de GDQ te gebruiken.

De GDQ is ontwikkeld door Susan Wheelan en alle rechten, titels en belangen in de GDQ, inclusief de intellectuele eigendomsrechten behoren exclusief toe aan GDQ Associates AB.

**GDQ**<sup>®</sup>  
Certified  
GDQ Consultant



---

**TEAMANALYSE**

## Achtergrond

### Internationaal

GDQ is een krachtig meetinstrument dat organisaties helpt bij het optimaliseren van hun teams. Deze internationaal erkende methode combineert wetenschappelijk onderbouwde assessments met gerichte activiteiten en strategieën voor interventies die de teamontwikkeling bevorderen. Het is ontwikkeld door Susan A. Wheelan.

### Lezen

*Creating Effective Teams: A Guide for Members and Leaders*

Gebaseerd op de vele jaren ervaring van de auteurs als consultants voor teams in zowel de publieke als de private sector, beschrijft *Creating Effective Teams: A Guide for Members and Leaders* waarom teams belangrijk zijn, hoe ze functioneren en wat hen succesvol maakt.

De tekst behandelt de vier fasen van teamontwikkeling om lezers te helpen deze verschillende stadia effectief te doorlopen. Er zijn aparte hoofdstukken gewijd aan de verantwoordelijkheden van teamleiders en teamleden. Susan A. Wheelan, Maria Akerlund en Christian Jacobsson belichten veelvoorkomende problemen binnen groepen en bieden praktische tips, real-life voorbeelden en vragenlijsten om deze problemen aan te pakken.

### Referenties

1. Wheelan, S. & Furbur, S. (2006). Facilitating team development: Communication, and productivity. In L.Frey, (Ed.). *Facilitating group communication in context: Innovations and Applications with natural groups*, Vol.2, 155–176. Thousand Oaks, CA: Sage
2. Wheelan, A.S., Murphy, D., Tsumura, E., & Fried Kline, S. (1998). Member Perceptions of Internal Group Dynamics and Productivity. *Small Group Research* 29:371  
DOI:10.1177/1046496498293005
3. Wheelan, S. A., Burchill, C. N., & Tilin, F. (2003). The Link Between Teamwork and Patients' Outcomes in Intensive Care Units. *American Journal of Critical Care*, 12(6), 527–534.
4. Wheelan, S. A., & Kesselring, J. (2005). The Link Between Faculty Group Development and Elementary Student Performance on Standardized Tests. *The Journal of Educational Research*, 98(6), 223–230. doi: 10.3200/JOER.98.6.323–330
5. Wheelan, S. A., & Tilin, F. (1999). The Relationship between Faculty Group Development and School Productivity. *Small Group Research*, 30(1), 59–81.
6. Jacobsson, C., Rydbo, N., & Børresen, J. E. (2014). The Links Between Group Development and Health in Manufacturing Industry. *Small Group Research*, 45(4), 400–415. doi: 10.1177/1046496414534473
7. Wheelan, S. A., Murphy, D., Tsumura, E., & Kline, S. F. (1998). Member perceptions of internal group dynamics and productivity. *Small Group Research*, 29(3), 371–393.
8. Jacobsson, C., Åkerlund, M., Graci, E., Cedstrand, E. & Archer, T. (2016). Teacher team effectiveness and teachers' wellbeing. *Clinical and Experimental Psychology*.2(2).



**Wij zijn**

# **HET ZUIDER LICHT**

**BEGELEIDERS  
VAN RADICALE  
VERANDERING**