

## Overzicht van kenmerken per levensfase

<i>Groepslevensfase</i> <i>Kenmerk</i>	<b>Startende groep</b>	<b>Autonome groep</b>	<b>Routineuze groep</b>	<b>Verstillende groep</b>
Bewustzijn van de gewenste verandering waartoe de groep zich engageert, missie	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 veranderd.
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.

Activiteiten	Alles is nieuw, waardoor alles een experiment is, dat ook weleens 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 het 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 te veel 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.
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.