

Subgroepvorming belangrijker dan diversiteit

Onderzoek laat zien dat divers samengestelde teams meer leerpotentieel hebben dan homogeen samengestelde teams. Maar wat gebeurt er als er homogene subgroepen ontstaan binnen een team?

Stel dat een team in de operatiekamer bestaat uit twee vrouwelijke anesthesisten van dertig en twee mannelijke chirurgen van vijftig. Er kunnen gemakkelijk subgroepjes ontstaan op basis van geslacht, functie, en leeftijd. Eerder onderzoek liet zien dat dergelijke subgroepvorming vaak het team functioneren en presteren verstoort.

Het onderzoek van Rupert laat zien dat subgroepen positief kunnen zijn voor team leren, bijvoorbeeld wanneer team leden elkaar persoonlijk kennen en de cultuur van het team gericht is op het openlijk bespreken van fouten. Wanneer teamleden zich bewust zijn van subgroepjes en subgroep verschillen moeilijk te overbruggen zijn komen juist de negatieve effecten van subgroepvorming naar voren. Team leden stellen zich dan minder kwetsbaar op, wisselen minder informatie uit en zijn zich minder bewust van de aanwezige expertise in de groep, hetgeen het team leren verslechtert. Om subgroepen in een team goed te managen zouden teamleiders de teamidentiteit moeten vergroten. Daarnaast is het belangrijk om een cultuur te stimuleren waarin fouten openlijk kunnen worden besproken.