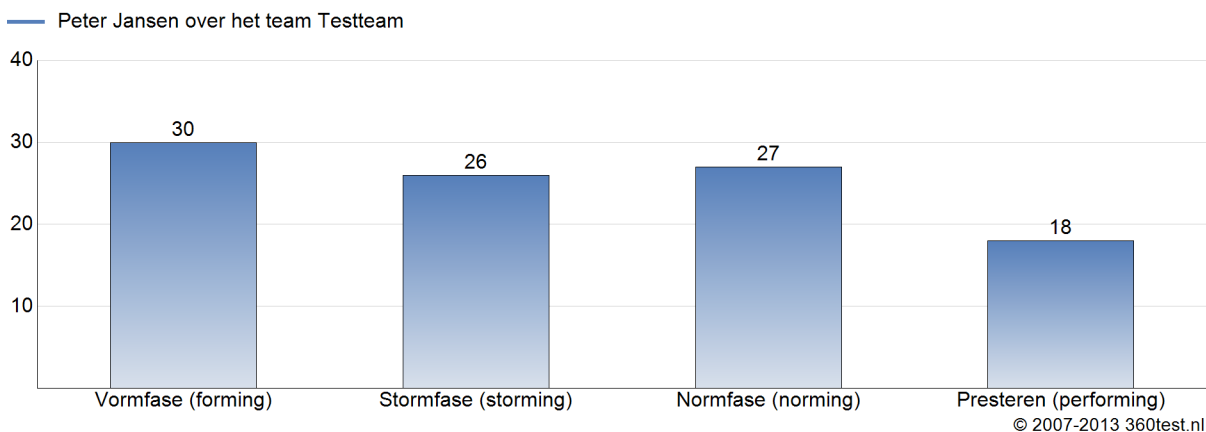


| | | | |
|----------------------|--|----------------------|---------------------------------------|
| Test naam | Fasen van teamontwikkeling volgens Tuckman | Datum | 10-4-2013 |
| Ingevuld door | Peter Jansen | Ingevuld voor | Het team |
| Team | Testteam | Context | Studie: werk- of projectgroepen (PGO) |

Fasen van Teamontwikkeling



Vormfase (forming)

Dit is ook wel de oriëntatiefase van het team. Oriëntatie is nodig om grenzen te identificeren zowel tussen mensen als bij taken. Dit leidt tot afhankelijkheidsrelaties met de leider en met de teamleden. Teamleden gedragen zich onafhankelijk. Zij kunnen gemotiveerd zijn, maar ze kunnen ook tamelijk slecht geïnformeerd zijn over de doelstellingen van het team. Het blijkt misschien niet, maar men is onzeker en bezorgd.

De teamleider moet in deze fase het team samenbrengen, zorg dragen voor het creëren van vertrouwen en psychologische veiligheid. In deze fase is een dirigerende leiderschapsstijl gewenst. Teamleden verwachten richting en duidelijkheid van de teamleider.

Stormfase (storming)

Er is in het team enige sprake van vertrouwen. Men durft zich meer uit te spreken naar elkaar en naar de teamleider. Er ontstaan hierdoor wel conflicten rond de manier van samenwerken, conflicten onderling en de doelen van het team. De leden van het team laten hun eigen persoonlijkheden zien wanneer zij kennismaken met elkaars ideeën. Frustratie of onenigheden over doelstellingen, verwachtingen, rollen en verantwoordelijkheden worden beetje bij beetje meer openlijk geuit. In het uiten van hun zichzelf worden teamleden echter gehinderd door de angst om buiten de groep te vallen. Hierdoor worden ze gestimuleerd door de angst om zich teveel aan de groep aan te moeten passen.

De teamleider dient het team te begeleiden in deze moeilijke overgangsfase. Hij/zij moet het team stimuleren om hun mening te uiten door bijvoorbeeld inbreng te belonen. Tolerantie voor elkaar en voor elkaars verschillen mogen benadrukt worden. De teamleider dient zich neutraal op te stellen tijdens de conflicten die zich in deze fase voordoen. Het is van zeer groot belang dat de teamleden deze conflicten zelf leren oplossen. Dit is een belangrijk onderdeel om door te gaan naar de volgende fase.

Normfase (norming)

In de normfase kan men op een meer volwassen manier praten over de samenwerking. Teamleden zullen kritische punten niet meer ervaren als een persoonlijke aanval maar als een constructieve, taakgerichte discussie. De regels, waarden, normen en methoden van het team worden in deze fase verder uitgewerkt. De doelmatigheid van het team stijgt en ze begint met het ontwikkelen van een eigen identiteit. Teamleden staan opener tegenover elkaar en men zal steeds soepeler gaan samenwerken. Teamleden werken constructief aan het oplossen van interpersoonlijke problemen, waardoor de groepscohesie en het motivatieniveaus stijgen.

De teamleider geeft in deze fase het team meer autonomie, een participatieve stijl is gewenst.

Presteren (performing)

Met teamrollen wordt flexibel en functioneel omgegaan, waardoor de groepsenergie geheel ten goede van de taak komt. Het team functioneert nu als een echte eenheid. Het werken in het team is prettig en lijkt als vanzelf te gaan. Teamleden hebben een duidelijk inzicht in de doelen van het team en staan hier ook gezamenlijk achter. Ook de manier van samenwerking is duidelijk. Het team is nu bekwaam, autonoom en is in staat om besluitvorming zonder inbreng van de teamleider uit te voeren.

De teamleider kan in deze fase gaan delegeren en zich meer bezig gaan houden met de omgeving waarin het team actief is.