

# Teamontwikkeling en teamfasen meter

Hieronder zie je de groepsontwikkelingsfasen die opeenvolgend in een groep zullen optreden als voor de groep een verandering optreedt. De aanleiding tot het in gang zetten van deze fasen in de groep kan groot of klein zijn. Bijvoorbeeld: de groepssamenstelling of de groepsopdracht verandert...

In de linker kolom worden de veranderingen in de sfeer van de groep beschreven. In de rechterkolom staan de veranderingen in de manier waarop er wordt samengewerkt.

Fase	Sfeer in de groep	Wat doet de groep
<b>Fase 1:</b>  <b>Formulering</b> (forming)	Voorzichtig optimistisch. Onzeker, aarzelend, kat uit de boom kijken, afhankelijkheid van de leider, angst, zoeken naar het gewenste gedrag. Soms ook tegenzin, vijandigheid.	Wil verduidelijking van de eigen taak, vaststellen en afbakenen van doelstellingen. Hoeveel tijd hebben we; planning en eventueel taakverdeling. Er wordt veel gepraat, maar het is moeilijk om elkaar goed te begrijpen.
<b>Fase 2:</b>  <b>Opstand</b> (storming)	Opstandigheid, conflicten tussen subgroepen en tussen groepsleden en de leider. Wantrouwen tegenover elkaar. Verzet tegen de groepsdruk.	Emotionele reacties op de taak. Het gaat te snel of juist veel te traag. Twijfel aan de zin ervan en aan de manier waarop de taak aangepakt moet worden.
<b>Fase 3:</b>  <b>Eenheid</b> (norming)	Ontwikkeling van het eenheidsgevoel in de groep. Ontstaan van normen, afspraken. Verbetering van de onderlinge communicatie. De groepsleden accepteren elkaar. De sfeer wordt minder gespannen.	Verwachtingen worden realistischer. De samenwerking is verbeterd. Er wordt op een constructieve manier gezocht naar mogelijkheden om aan de taak te werken of om problemen op te lossen. Er wordt goed gediscussieerd.
<b>Fase 4:</b>  <b>Samenwerken</b> (performing)	Openheid, conflicten worden goed aangepakt. Sterk gevoel van eenheid. De sfeer is een echte werksfeer. Het werken aan de taak is het meest belangrijk voor de groep	Er wordt hard gewerkt aan de taak. De samenwerking is goed. Er wordt voortdurend gezocht naar mogelijkheden om de samenwerking te verbeteren.

# Slim Samenwerken

U hebt natuurlijk al lang ervaring met samenwerken. En meestal weet u dan al waar u goed in bent en in welke dingen u wat zwakker bent. Als u het schema groepsontwikkeling hierboven bekijkt, dan kunt u vast wel aangeven in welke fase u zit met uw team.

## ***Beantwoord de volgende vragen hierover:***

- Hebt u weleens in een team gewerkt dat niet goed functioneerde? Waar kwam dat door?
- Beschrijf een situatie waarin u goed hebt samengewerkt in een team? Waar lag dat aan?
- Werkt u het liefste in een team of zelfstandig?
- Met wat voor mensen werkt u het liefst samen?
- Aan welke typen mensen ergert u zich het meest?
- Bent u in een team meestal de (informeel)leider of een volger?
- Welke teamrol past het beste bij u?
- Wat doet u om andere teamleden tot hun recht te laten komen?
- Wat doet u als het team te weinig presteert?
- Werkt u het liefst op hoofdlijnen of zorgt u voor de details?

# Oefening Teamfasen meter

Wil je weten waar je team ongeveer staat in haar ontwikkeling?

Beantwoord onderstaande stellingen met 'ja' of 'nee'.

- |   |        |
|---|--------|
| 1. Er is veel gedoe: strijd, geklaag, cynisme en weinig veiligheid          | ja/nee |
| 2. De teamleden kennen elkaar nog helemaal niet goed                        | ja/nee |
| 3. Er is veel ruimte en vertrouwen in elkaar                                | ja/nee |
| 4. Er wordt veel afgewacht en gekeken naar de leidinggevende                | ja/nee |
| 5. Er wordt hard en resultaatgericht gewerkt door het team                  | ja/nee |
| 6. Het team bestaat uit een aantal subgroepen                               | ja/nee |
| 7. De normen en waarden in het team zijn duidelijk                          | ja/nee |
| 8. Het is spannend om feedback te geven, maar wel nodig                     | ja/nee |
| 9. Het team is uit zichzelf met nieuwe, innovatieve dingen bezig            | ja/nee |
| 10. Het overleg duurt lang doordat iedereen afwacht                         | ja/nee |
| 11. Feedback wordt vlot gegeven als het nuttig en relevant is               | ja/nee |
| 12. Er is behoefte aan duidelijkheid over het doel                          | ja/nee |
| 13. Er is veel weerstand richting de leidinggevende                         | ja/nee |
| 14. Het overleg van dit team is kort en zakelijk                            | ja/nee |
| 15. Het team voert een goede en uitvoerige dialoog                          | ja/nee |
| 16. Irritaties worden wel gevoeld, maar niet, lief of onhandig uitgesproken | ja/nee |
| 17. De leidinggevende moet richting en koers aangeven                       | ja/nee |
| 18. de groep kent en maakt gebruik van elkaars talenten                     | ja/nee |
| 19. Het team is effectief en efficiënt                                      | ja/nee |
| 20. het team is erg met elkaar bezig en kan soms wat navelstaren            | ja/nee |

# Hoe teamvolwassen is uw team?

Omcirkel alleen de vragen die je met **JA** hebt beantwoordt en tel per kolom de '**JA**'s op.

De kolom met het hoogste aantal '**JA**'s is hoogstwaarschijnlijk de fase waar het team zich nu in bevindt.

	Fase 1: <i>forming</i>	Fase 2: <i>storming</i>	Fase 3: <i>norming</i>	Fase 4: <i>performing</i>
Vragen met <b>JA</b> beantwoord:	2	1	3	5
	4	6	7	9
	10	8	15	11
	12	13	18	14
	17	16	20	19
Aantal <b>JA</b> 's				

*Deze korte test komt uit het boek 'Team Management' van Tica Peeman.  
Het boek is te bestellen via de webshop van VIStrainingen of via [managementboek.nl](http://managementboek.nl).*