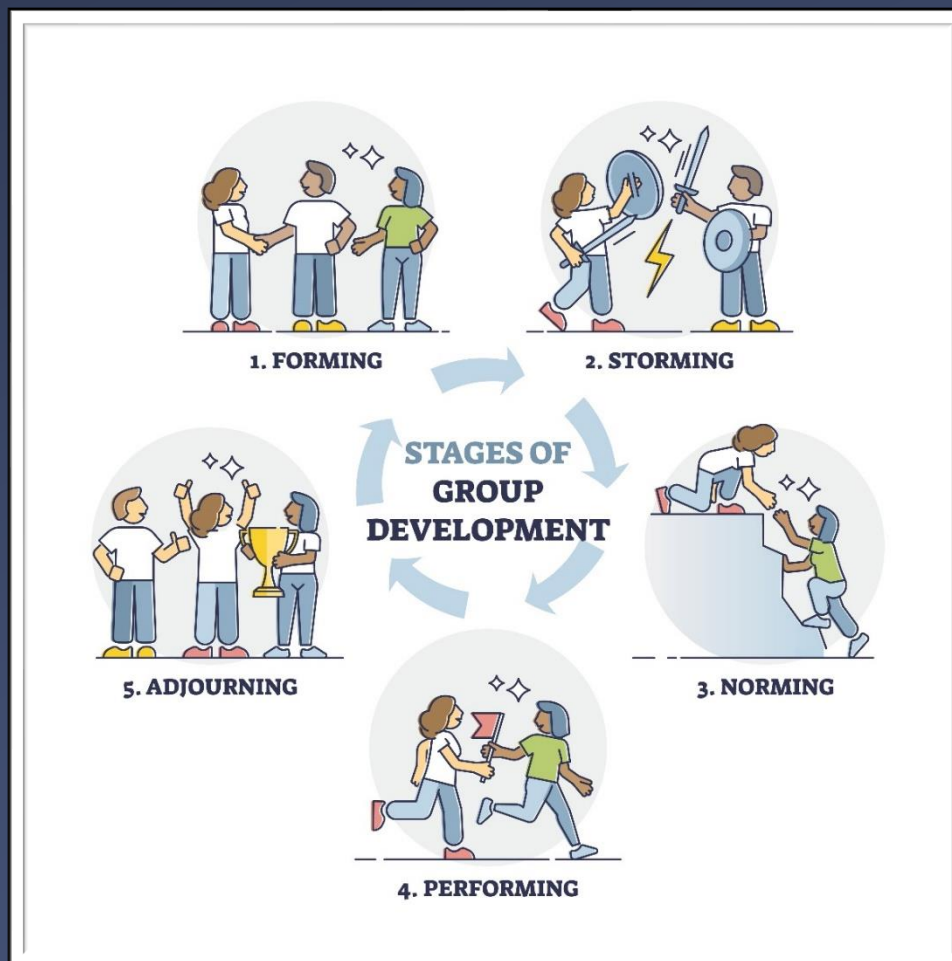


Tuckman's stadia van groepsvorming



Tuckman's stadia van groepsvorming

Tuckman's stadia van groepsvorming laten zien dat alle soorten teams door **vier fases** lopen voordat de samenwerking tot bloei komt. Vaak blijft men echter hangen in een fase, waardoor het team niet tot presteren komt.

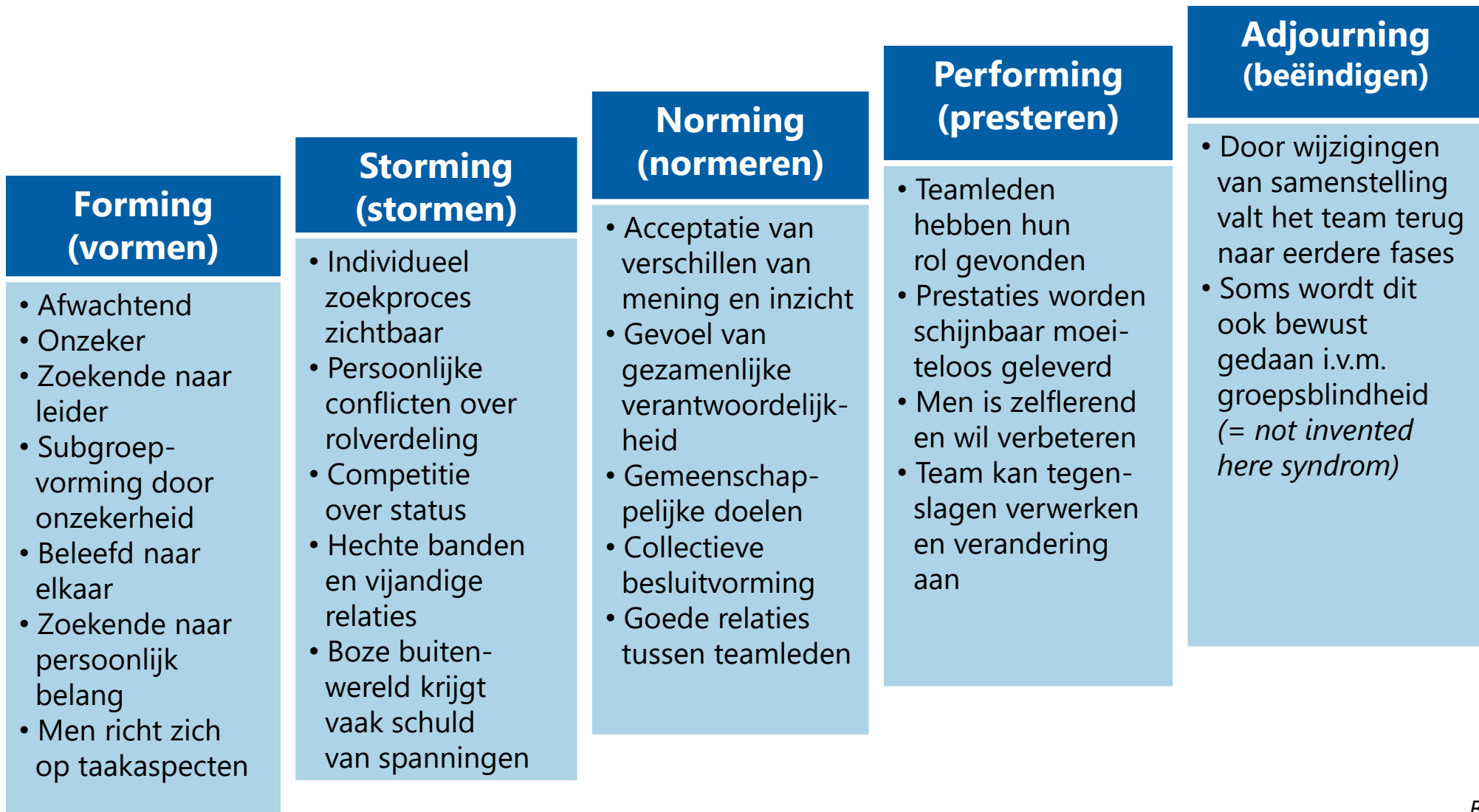
Forming is de fase waarin het team elkaar leert kennen. Men kijkt de kat uit de boom, gaat conflicten uit de weg en werkt graag taakgericht (eigen initiatief zal vaak nog uitblijven). Daarna komt de **storming**-fase. De onderlinge verhouding en rolverdeling wordt duidelijker en er ontstaan conflicten. Veel teams sneuvelen in deze fase. Komt men hier echter doorheen, dan volgt de **norming**-fase: men kent en accepteert elkaars rol- en taakverdeling en ziet de gemeenschappelijke doelen. Ten slotte komt het team in de flow, de **performing**-fase. Samenwerking en het nemen van verantwoordelijkheid vormen de boventoon en het team heeft weinig sturing nodig. Uiteindelijk komt elk team later in de vijfde fase, de **adjourning**-fase, waarin het team wordt aangepast of ontbonden.

Aan het begin van het project heb je duidelijk met een andere teamdynamiek te maken dan in latere fases. Als je dit echter begrijpt en accepteert, kun je er op in gaan spelen. Zo zal het team, hoe taakvolwassen de individuen ook zijn, in het begin behoefte hebben aan een directieve **leiderschapstijl**. Teamleden willen sturing en duidelijkheid (S1-leiderschap richting de groep). Komt de stormingfase, dan is het prettig om te weten dat je niet aan jezelf als leider hoeft te gaan twijfelen. Dit hoort bij de groei!

Als projectmanager ben je automatisch ook verandermanager!

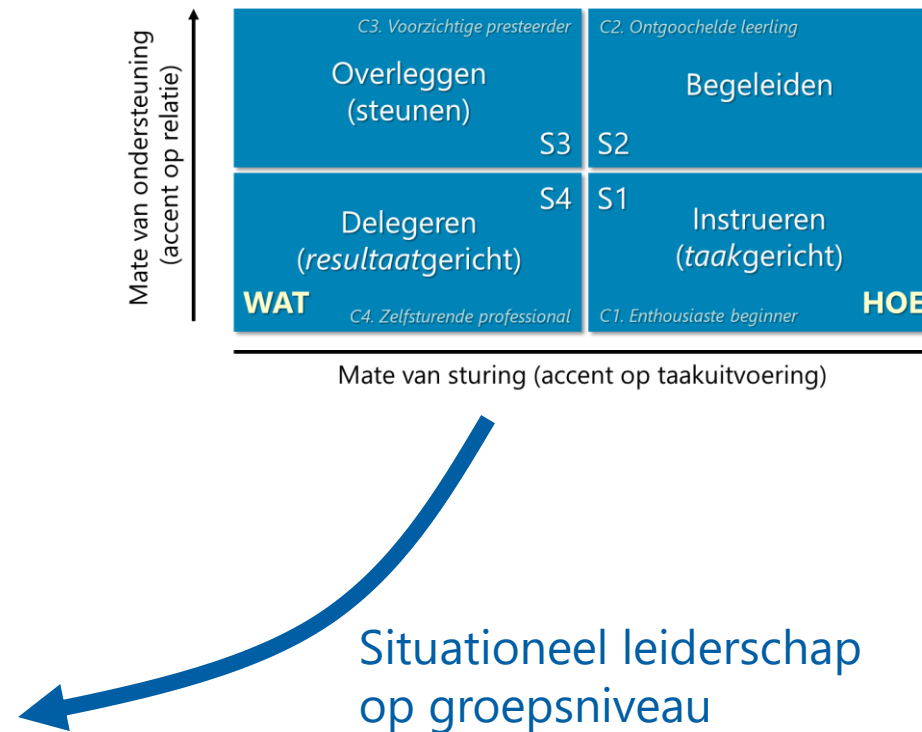
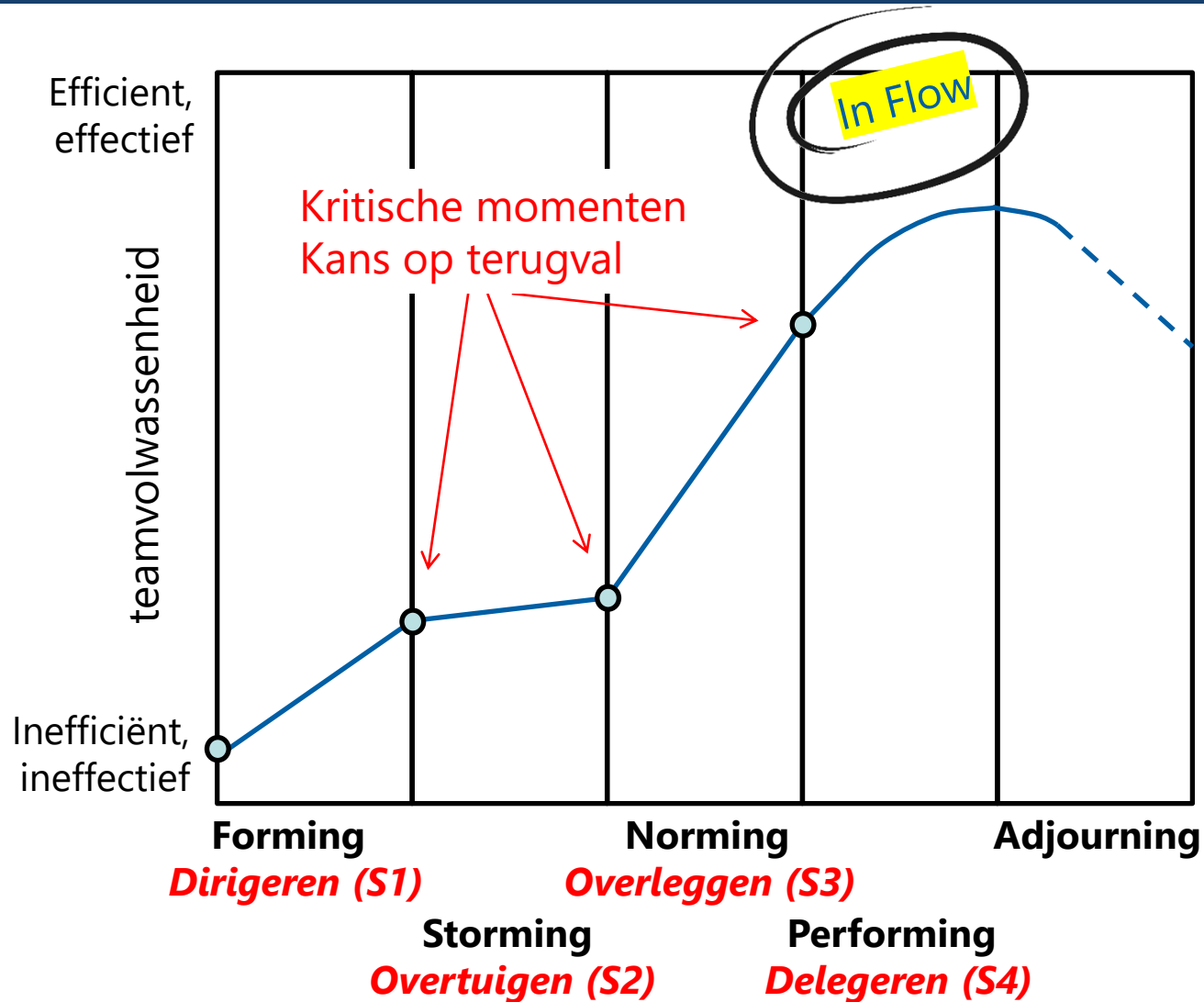
Bron: De complete projectmanager, 2016

Tuckman's stadia van groepsvorming



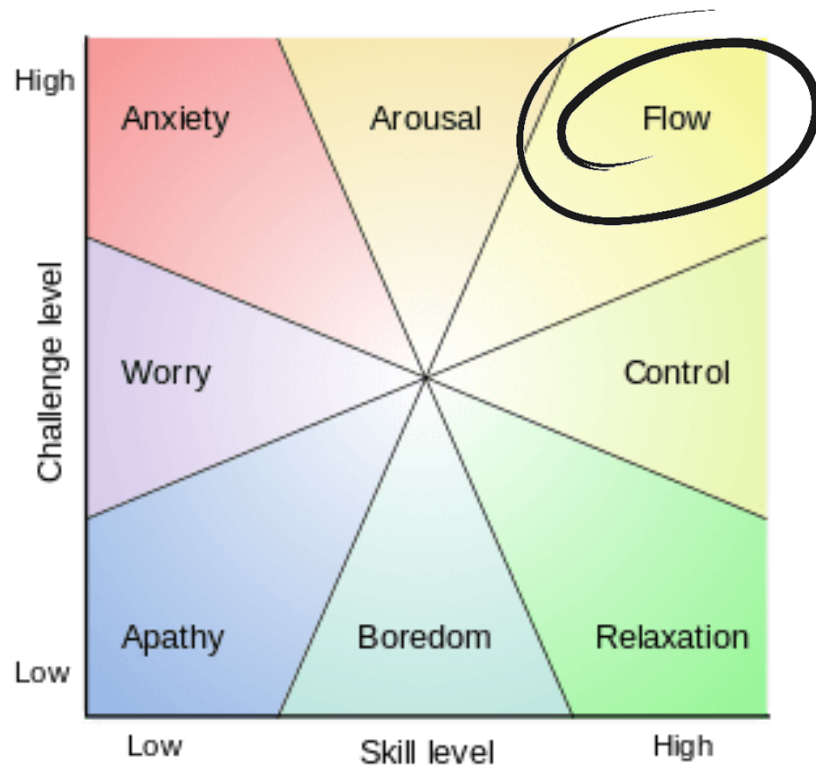
Bron: Tuckman, 1965

Tuckmans stadia en situationeel leiderschap (groepsniveau)



Bron: De complete projectmanager, 2016

Performing fase: als team *in flow* zijn



Volgens Csikszentmihalyi kan het gevoel van flow gekenmerkt worden door ten minste een aantal van de volgende acht kenmerken:

1. Extreme concentratie en doelgerichtheid.
2. Een duidelijk doel komt naar voren.
3. Verlies van zelfbewustzijn waarbij men zich geheel focust op de activiteit en zichzelf vergeet.
4. De activiteit is belonend, hij is bijvoorbeeld heel erg leuk.
5. Een duidelijk gevoel van controle over de situatie en/of activiteit.
6. Een gevoel van uitdaging waarbij het wel haalbaar is (niet te moeilijke, maar ook niet te makkelijke bezigheden).
7. Directe feedback: succes en falen zijn direct duidelijk, zodat men daarop het eigen handelen direct kan aanpassen.
8. Verlies van tijdsbesef waardoor de tijd voorbij vliegt.

Bron: Mihaly Csikszentmihaly, 1975



Niets uit deze opgave mag vermenigvuldigd, vastgelegd in een geautomatiseerd bestand of openbaar gemaakt worden op of via enig medium, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën of anderszins, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteur.

Ondanks alle zorg die aan deze uitgave is besteed, kunnen er eventuele fouten in voorkomen. PULZ Project Management & Leadership Development en de auteur aanvaarden geen aansprakelijkheid voor het optreden van fouten en/of onvolkomenheden.

www.roelwessels.nl