



VAN GROEP NAAR GOUD: Een praktische gids voor teamontwikkeling



Zet een groep getalenteerde professionals bij elkaar en je hebt... een groep getalenteerde professionals.

Nog geen topteam.

Echte samenwerking ontstaat niet vanzelf. Het is een proces van groei, met pieken, dalen en doorbraken.

Hoe zorg je ervoor dat een team meer wordt dan de som der delen? Hoe bouw je aan een omgeving waarin mensen elkaar versterken, verantwoordelijkheid nemen en met plezier streven naar een gezamenlijk doel?

De missie van Mores Leren is om organisaties te helpen groeien door leiderschap en samenwerking te verankeren in de praktijk. We geloven niet in geforceerde teambuilding, maar in het faciliteren van een natuurlijk ontwikkelingsproces.

Dit e-book geeft je een heldere kijk op de fasen van teamontwikkeling en een concrete werkvorm om direct te bepalen waar jouw team staat en wat de volgende stap is.

Geen kunstgrepen, maar bouwen op wat werkt.



De realiteit van samenwerken

Elk team begint met een ambitie. Toch zie je in de praktijk vaak dat de samenwerking stroef verloopt.

Vergaderingen zijn niet effectief, er is onduidelijkheid over rollen, feedback wordt niet gegeven (of komt verkeerd aan) en de gezamenlijke drive ontbreekt.

Dit is geen teken van onwil of onkunde. Het is een teken dat het team nog in een bepaalde ontwikkelingsfase zit. Net als een individu, doorloopt een team voorspelbare stadia van volwassenheid. Deze stadia overslaan is onmogelijk.

Ze bewust doorlopen is de sleutel tot succes.

Leiderschap dat werkt, erkent deze realiteit. Het forceert geen prestaties, maar creëert de juiste voorwaarden voor elke fase. Het helpt een team om door de onvermijdelijke groeipijnen heen te bewegen, zodat ze sterker, hechter en effectiever worden.

De vraag is niet of je team door deze fasen gaat, maar hoe je ze erdoorheen begeleidt.



Theorie: de vier fasen van teamontwikkeling

Een van de meest heldere modellen voor teamontwikkeling is dat van Bruce Tuckman. Hij beschrijft vier essentiële fasen die elk team doorloopt.

Fase	Kenmerken	Wat het team nodig heeft
1. Forming (Oriëntatiefase)	<ul style="list-style-type: none">• Afwachtend en beleefd• Onzekerheid over doel en rollen• Sterke afhankelijkheid van de leider	Duidelijkheid. Heldere doelen, kaders en verwachtingen.
2. Storming (Conflictfase)	<ul style="list-style-type: none">• Irritaties en meningsverschillen• Machtsstrijd en subgroepjes• Frustratie over de aanpak	Openheid. Een veilige omgeving om conflicten productief te maken.
3. Norming (Stabilisatiefase)	<ul style="list-style-type: none">• 'Wij'-gevoel ontstaat• Men maakt afspraken en regels• Feedback wordt makkelijker	Betrokkenheid. Ruimte om gezamenlijk de 'spelregels' te bepalen.
4. Performing (Prestatiefase)	<ul style="list-style-type: none">• Focus op het gezamenlijke doel• Zelfstandig problemen oplossen• Veel vertrouwen en autonomie	Verantwoordelijkheid. Vertrouwen, autonomie en nieuwe uitdagingen.

Elke fase is noodzakelijk. Een team dat de 'Storming'-fase overslaat, zal nooit echt open naar elkaar zijn. Inzicht in de fase helpt je om de juiste interventie te plegen.

Praktijk: waar staan wij als team?

Deze werkvorm is een korte en krachtige manier om met je team (of als leider) te reflecteren op jullie huidige ontwikkelingsfase.

Doel: Een gezamenlijk beeld krijgen van de huidige teamfase en de belangrijkste behoefte.

Stap 1: Individuele Reflectie (5 min)

Lees de kenmerken van de vier fases hieronder. Vink voor jezelf aan welke 3 tot 5 kenmerken op dit moment het meest herkenbaar zijn voor jullie team.

Forming:

- We zijn nog voorzichtig met elkaar.
- De leider geeft veel richting.
- We weten nog niet precies wie wat doet.

Storming:

- Er zijn onderlinge irritaties.
- We hebben stevige discussies over de aanpak.
- Individuele belangen botsen soms met het teamdoel.

Norming:

- We hebben onze manier van werken gevonden.
- We durven elkaar makkelijker aan te spreken.
- Er is een sterker 'wij-gevoel'.

Performing

- We lossen problemen zelfstandig op.
- We dagen elkaar op een positieve manier uit.
- We focussen op resultaat en kwaliteit.

Stap 2: Deel de beelden (7 min)

Laat elk teamlid (of een paar mensen) delen welke kenmerken hij/zij heeft aangevinkt. Probeer niet te oordelen, maar luister en verzamel de observaties.

- In welke fase zien jullie de meeste vinkjes terug? Dit is jullie dominante fase op dit moment.

Stap 3: Bepaal de volgende stap (3 min)

Beantwoord samen de vraag die bij jullie fase hoort:

- **Forming?** -> Wat is het allerbelangrijkste dat we nu helder moeten krijgen?
- **Storming?** -> Welk spannend gesprek moeten we met elkaar voeren om verder te komen?
- **Norming?** -> Welke werkafspraken gaat ons helpen om nóg beter samen te werken?
- **Performing?** -> Wat is de volgende uitdaging die we als team willen aangaan?

Beweging die je ziet, voelt en vasthoudt

De 'Team-Spiegel' geeft je een helder startpunt. Het is de eerste stap uit de 5-stappen aanpak van Mores Leren: een **Helder doel**. Je weet waar je staat en waar de behoefte ligt.

Maar hoe kom je van inzicht naar duurzame verandering? Hoe zorg je ervoor dat een team de stap naar de volgende fase daadwerkelijk zet? Dat is waar wij het verschil maken.

1. We beginnen met een **Helder doel**.
2. We **Gebruiken wat al werkt** in het team.
3. We vullen **Gericht aan** met interventies die passen bij de ontwikkelingsfase. Voor een team in de Storming-fase is dat bijvoorbeeld een werkvorm over productief omgaan met conflicten. Voor een team in de Norming-fase kan dat een sessie over effectief feedback geven zijn.
4. We gebruiken **Interventies die blijven plakken**; praktisch en direct toepasbaar.
5. We helpen het nieuwe **Gedrag te borgen**, zodat het team zelfstandig verder kan groeien.

Zo wordt teamontwikkeling geen losse flodder, maar een verankerd proces dat je ziet, voelt en vasthoudt.



Laten we samen bouwen aan een topteam.

Je hebt nu een praktische methode in handen om de ontwikkeling van jouw team in kaart te brengen en de volgende stap te bepalen.

Is dit de aanpak die je zoekt? Wil je jouw team of de teams in je organisatie begeleiden naar een hoger niveau van samenwerking en prestaties?

Mores Leren helpt teams en leidinggevenden om verantwoordelijkheid te nemen voor het succes van de organisatie met:

- **Op maat gemaakte ontwikkelprogramma's voor teams.**
- **Incompany trainingen** op het gebied van teamontwikkeling, feedback, coachend leiderschap en meer.

Ben je klaar om van een groep individuen een hecht en slagvaardig team te maken?

Neem dan contact op voor een vrijblijvend gesprek. We denken graag met je mee over de unieke dynamiek en ambities van jouw team.

Mores Leren

Sjoerd Eijkemans

06 - 43 57 99 53

sjoerd@moresleren.nl

[Connect op LinkedIn](#)

www.moresleren.nl

