Het Bruce Tuckman model.

Forming

Vormfase (**Forming**): een pas gevormd team moet zich vormen en is daardoor bezig met oriëntatie; wie zitten er in het team en wat zijn de taken? Ondanks dat de teamleden zich onafhankelijk gedragen, zijn ze zeer afhankelijk van de teamleider. Zij weten nog niet goed wat de [SMART doelen](https://www.toolshero.nl/time-management/smart-doelen/) van het gehele team zijn en wat er van hen wordt verwacht. Daardoor zijn veel teamleden onzeker. Om het team goed bijeen te brengen, is het belangrijk dat een teamleider vertrouwen in zijn team heeft en goed bespreekt wat hij van hen verwacht.

Storming

Stormfase (**Storming**): het team wordt hechter en de teamleden winnen aan vertrouwen. Zij durven zich naar elkaar uit te spreken. Daardoor kunnen conflicten ontstaan. De individuele persoonlijkheid van de teamleden komt boven water, wanneer zij te maken krijgen met elkaars ideeën en perspectieven. Toch is er nog teveel schroom om de eigen mening te uiten, uit angst om buiten de groep te vallen. De teamleider heeft in deze moeilijke overgangsfase een begeleidende rol. Hij moet de teamleden stimuleren om vrijuit te spreken en voor elkaar open te staan. Een tolerante opstelling is daarbij van cruciaal belang. Daarnaast is het essentieel dat teamleden mogelijke conflicten zelf oplossen. Pas dan kan de volgende fase worden ingegaan.

Norming

Normfase (**Norming**): na de stormfase gaat een team op volwaardige manier samenwerken. Kritiek wordt niet meer als persoonlijke aanval gezien, maar als constructief en taakgericht. De teamleden staan open voor elkaars ideeën. Het team werkt gezamenlijk aan regels, waarden, normen en methodes. Daardoor neemt de doelmatigheid van het team toe. Het team krijgt een eigen identiteit. De teamleider kan het team meer autonomie geven, waardoor het team zelfstandig aan de slag kan.

Performing

Prestatiefase (**Performing**): in de prestatiefase, de één na laatste fase van het Tuckman model, functioneert het team als eenheid en de groepsenergie komt geheel ten goede van de taak. Alle teamleden weten precies wat er van hen verwacht wordt en ze werken gezamenlijk naar doelen toe. Teamleden hebben een duidelijk inzicht in de doelen van het team en staan hier ook gezamenlijk achter. De sfeer is goed en de samenwerking is duidelijk. Het team is uitstekend in staat om zonder inmenging van de teamleider, zelfstandig en autonoom besluiten te nemen.

Adjourning

Afscheidsfase (**Adjourning**): als de taken van het team voltooid zijn, kan het team worden opgeheven. De teamleden zullen angst krijgen om de groep te missen. Daarom zullen zij al voor het definitieve einde, afstand van elkaar nemen zodat het gemis draaglijker wordt. De teamleider doet er goed aan om aandacht aan de opheffing van het team te besteden, door bijvoorbeeld een officieel afscheid te plannen.