Team-Dysfunktionen Selbsteinschätzung

Fragebogen zur Teamdiagnose (Patrick Lencioni)
Der Fragebogen ist ein einfaches Diagnose-Instrument, das Ihnen bei der Einschätzung helfen kann, wie anfällig Ihr Team für die fünf Dysfunktionen ist. Wenn möglich sollten alle Mitglieder Ihres Teams den Diagnose-Fragebogen ausfüllen und die Ergebnisse anschliessend diskutieren. Dabei sollten Sie Diskrepanzen in den Antworten erörtern und erkennbare Konsequenzen für das Team herausarbeiten.
Geben Sie mit Hilfe dieser Skala an, wie weit die jeweiligen Aussagen auf Ihr Team zutreffen. Es ist wichtig, dass Sie die Aussagen ehrlich beurteilen, ohne dabei zu lange über die Antwort nachzudenken.
1 = für eine schwache Zustimmung, eher weniger, selten, schwach
2 = für eine mittlere Zustimmung, manchmal
3 = für eine starke Zustimmung, trifft gewöhnlich

Nr.	Aussage	1	2	3
1.	Die Teammitglieder diskutieren Probleme leidenschaftlich und ohne Zurückhaltung.			
2.	Die Teammitglieder weisen sich auf Defizite und unproduktive Verhaltensweisen hin.			
3.	Die Teammitglieder wissen, woran ihre Teamkollegen arbeiten und wie sie zum Gruppenziel des Teams beitragen.			
4.	Die Teammitglieder entschuldigen sich schnell und aufrichtig, wenn sie etwas Unpassendes oder potenziell Teamschädliches gesagt oder getan haben.			
5.	Die Teammitglieder bringen für das Wohl des Teams bereitwillig Opfer in ihren Abteilungen oder Fachgebieten (zBsp. Budget, Zuständigkeiten, Mitarbeiterzahl, etc.).			
6.	Die Teammitglieder geben ihre Schwächen und Fehler offen zu.			
7.	Die Team-Meetings sind spannend, ergebnisorientiert und nicht langweilig.			
8.	Die Teammitglieder gehen nach Besprechungen in der sicheren Überzeugung aus dem Meeting, dass ihre Teamkollegen die gemeinsamen Beschlüsse voll engagiert mittragen werden, auch wenn es anfangs Meinungsverschiedenheiten gab.			
9.	Die Moral wird spürbar beeinträchtigt, wenn die Gruppenziele nicht erreicht werden.			
10.	Bei den Teamsitzungen kommen die wichtigsten – und die schwierigsten – Probleme zur Lösung auf den Tisch.			
11.	Die Aussicht, Teamkollegen im Stich zu lassen, ist für die Teammitglieder ein Anlass zu grosser Besorgnis.			
12.	Die Teammitglieder kennen das Privatleben ihrer Teamkollegen und unterhalten sich ohne Weiteres darüber.			
13.	Die Teammitglieder beenden Diskussionen mit klaren und genauen Beschlüssen und Handlungsaufforderungen.			
14.	Die Teammitglieder hinterfragen die Pläne und Herangehensweisen der andern.			
15.	Die Teammitglieder suchen nur zurückhaltend nach Anerkennung für ihre eigenen Leistungen, erkennen die Leistungen anderer aber bereitwillig.			

Dysfunktion 1		Dysfunktion 2		Dysfunktion 3		Dysfunktion 4		Dysfunktion 5	
Fehlendes Vertrauen	Pkt	Scheu vor Konflikten	Pkt	Fehlendes Engagement	Pkt	Scheu vor Ver-antwortung	Pkt	Fehlende Ergebnis-Orientierung	Pkt
Aussage 4:		Aussage 1:		Aussage 3:		Aussage 2:		Aussage 5:	
Aussage 6:		Aussage 7:		Aussage 8:		Aussage 11:		Aussage 9:	
Aussage 12:		Aussage 10:		Aussage 13:		Aussage 14:		Aussage 15:	
Summe:		Summe:		Summe:		Summe:		Summe:	

Ein Ergebnis von 8 bis 9 Punkten ist ein wahrscheinlicher Hinweis darauf, dass die Dysfunktionen für Ihr Team kein Problem darstellen.

Ein Ergebnis von 6 bis 7 Punkten zeigt an, dass diese Dysfunktionen ein Problem darstellen könnten.

Ein Ergebnis von 3-5 Punkten weist wahrscheinlich darauf hin, dass diese Dysfunktion der Behandlung bedarf.

Unabhängig von Ihren Ergebnissen ist wichtig, immer daran zu denken, dass jedes Team ständig an sich arbeiten muss, denn sonst tendiert auch das beste Team zur Dysfunktion.

Praxis: Teamentwicklung

Jedes Team ist eine Gruppe, jedoch nur wenige Gruppen sind wirklich ein Team. Wie Sie in der Teamentwicklung einen Schritt weiterkommen zeigen Ihnen folgende Praxis-Tipps:

1. Vertrauen entwickeln

- Persönliche Geschichten über sich erzählen und dadurch einander besser kennen und schätzen lernen
- Workshop: Was ist mein grösster positiver Beitrag, welches ist meine wichtigste Schwäche zum Teamerfolg (Ehrlichkeit & Offenheit)
- Persönlichkeits- und Werteprofile aller Teammitglieder gegenseitig kennen und verstehen (AEC-disc)

2. Konfliktfähigkeit stärken

- Konflikt-Training zBsp. mit dem „Kilman-Modell“
- Verborgenen Differenzen zutage fördern und gemeinsam angehen
- Teamleiter agiert zurückhaltend, hat keine Angst vor Konflikten, lässt Mitglieder ihre Konflikte selbst lösen

3. Engagement

- Commitment über gemeinsam getroffene Entscheidungen
- Kompromissloser Umgang mit Terminen und Abmachungen
- Klarheit über Meilensteine schaffen
- Klarheit über Verantwortung, Aufgaben und Befugnisse herstellen

4. Verantwortung

- Klarheit von Zielen und Standards schaffen
- Regelmässige Überprüfung des Fortschritts im Team
- Team-Belohnung für Teamerfolg
- Teamleiter fordert Verantwortung konsequent ein
- Mängel und Versäumnisse unmissverständlich ansprechen
- Gemeinsame Teampflicht einfordern

5. Ergebnisorientierung

- Öffentliche Bekanntgabe der Team-ergebnisse
- Ergebnisabhängige Belohnung
- Klarheit im Ton, dass zuletzt die Ergebnisse zählen
- Selbstlose und objektive Einschätzung der geleisteten Beiträge zum Teamergebnis
- Disziplin und Beharrlichkeit des Teamleiters in der Teamentwicklung