

# 5 Dysfunkcji Zespołu

---

## Ankieta do autodiagnozy

Model 5 Dysfunkcji został opracowany przez Patrick Lencioni i zaprezentowany w książce „The Five Dysfunctions of a Team”

## Instrukcja

Określ na skali od 3 do 1 na ile każde z poniższych zdań dotyczy Twojego zespołu. Ważne jest, żeby być szczerym i zaznaczać pierwszą odpowiedź jaka przyjdzie Ci do głowy.

- 3 – Zazwyczaj
- 2 – Czasami
- 1 - Rzadko

#	Stwierdzenie	Ocena
1	Członkowie zespołu dyskutują w otwarty, pełen zaangażowania sposób	
2	Członkowie zespołu mówią sobie nawzajem o słabych stronach lub nieefektywnym zachowaniu	
3	Członkowie zespołu wiedzą, nad czym pracują ich koledzy i w jaki sposób przyczyniają się do realizacji wspólnych celów	
4	Członkowie zespołu szybko i szczerze przepraszają się nawzajem, gdy powiedzą lub zrobią coś niewłaściwego lub szkodliwego	
5	Członkowie zespołu poświęcają interesy własnych działów (takie jak budżet, zakres władzy, liczba podwładnych) dla dobra zespołu	
6	Członkowie zespołu otwarcie mówią o swoich słabych stronach i przyznają się do błędów	
7	Spotkania zespołu są wymagające, a nie nudne	
8	Członkowie zespołu wychodzą ze spotkania z przekonaniem, że ich koledzy angażują się w pełni w realizację podjętych wspólnie decyzji, chociaż początkowo się z nimi nie identyfikowali	
9	Morale cierpi, gdy cele zespołu nie są realizowane	
10	W trakcie spotkania członków zespołu nie pomija się najważniejszych i najtrudniejszych zagadnień	
11	Członkom zespołu zależy by nie zawieść kolegów	
12	Członkowie zespołu wiedzą nawzajem o swoim życiu prywatnym i otwarcie o nim rozmawiają	
13	Spotkania kończą się jasno sprecyzowanymi ustaleniami i planem działania	
14	Członkowie zespołu stawiają przed sobą nawzajem wyzwania dotyczące planów i postaw	
15	Członek zespołu nie zabiega o uznanie, lecz szybko dostrzega i chwali dokonania kolegów	

## Punktacja i wyniki

Podsumuj punkty w podanych poniżej grupach stwierdzeń

Dysfunkcja I		Dysfunkcja II		Dysfunkcja III		Dysfunkcja IV		Dysfunkcja V	
Stwierdzenie 4		Stwierdzenie 1		Stwierdzenie 3		Stwierdzenie 2		Stwierdzenie 5	
Stwierdzenie 6		Stwierdzenie 7		Stwierdzenie 8		Stwierdzenie 11		Stwierdzenie 9	
Stwierdzenie 12		Stwierdzenie 10		Stwierdzenie 13		Stwierdzenie 14		Stwierdzenie 15	
<b>Suma</b>		<b>Suma</b>		<b>Suma</b>		<b>Suma</b>		<b>Suma</b>	

Suma 3-5 – mamy dysfunkcję, która jest problemem

Suma 6-7 – możemy mieć dysfunkcję

Suma 8-9 – prawdopodobnie nie mamy tej dysfunkcji

## Opis Modelu 5 Dysfunkcji

### Dysfunkcja 1: Brak zaufania

Członkowie efektywnych zespołów ufają sobie nawzajem na podstawowym emocjonalnym poziomie. Nie obawiają się dyskutować na temat własnych słabości, błędów, obaw i zachowań. Są całkowicie otwarci wobec innych, nie stosują barier ochronnych. Jest to niezbędne, gdyż....

### Dysfunkcja 2: Strach przed konfliktem

...członkowie zespołów, którzy sobie ufają, nie obawiają się prowadzić gorących dyskusji dotyczących kwestii kluczowych dla osiągnięcia sukcesu przez organizację. Nie wahają się nie zgadzać z innymi, poddawać w wątpliwość ich punkt widzenia, a to wszystko w duchu znalezienia najlepszych rozwiązań, odkrywania prawdy i podejmowania najlepszych decyzji. Jest to ważne, gdyż...

### Dysfunkcja 3: Brak zaangażowania

...członkowie zespołu, którzy angażują się w konflikt, są w stanie osiągnąć konsensus dotyczący podjęcia ważnej decyzji nawet w sytuacji, gdy na początku część z nich ma inne zdanie. Dzieje się tak dlatego, że wszyscy mają pewność, że przedstawiono wszelkie wątpliwości, idee i pomysły i, że nic nie zostało zamiecione pod dywan. Ma to decydujące znaczenie, gdyż...

### Dysfunkcja 4: Unikanie odpowiedzialności

...członkowie zespołu, którzy angażują się w proces podejmowania decyzji i postępują zgodnie z ustalonymi standardami, jeżeli chodzi o efektywność, nie obawiają się wymagać od innych, by cechowali się taką samą postawą. Ponadto tacy członkowie zespołu uważają, że odpowiedzialność za wyniki dotyczy nie tylko lidera, lecz wszystkich. Jest to istotne, gdyż...

### Dysfunkcja 5: Brak przywiązywania wagi do rezultatów

...jest bardziej prawdopodobne, że członkowie zespołu, którzy nawzajem sobie ufają, angażują się w konflikt, nie unikają przyjmowania odpowiedzialności za podejmowane decyzje i wymagają tego od innych, odłożą na bok indywidualne priorytety i skoncentrują się na tym, co najlepsze dla ogółu. Tacy ludzie nie ulegają pokusie, by na plan pierwszy wysuwać interesy własnych działów, rozwój indywidualnej kariery, czy też własne ego, a nie to, od czego uzależnione jest osiągnięcie sukcesu przez zespół.