

Analiza Zespołu pod kątem występowania 5 dysfunkcji zespołu:¹

Wykorzystaj podaną skalę, by wskazać, w jakim stopniu każde z przedstawionych poniżej stwierdzeń odnosi się do zespołu, w którym jesteś członkiem. Staraj się udzielać szczerych odpowiedzi; nie zastanawiaj się długo nad poszczególnymi stwierdzeniami.

3 - zazwyczaj

2 - czasem

1 – rzadko

1.	Członkowie zespołu dyskutują w otwarty, pełen zaangażowania sposób.		
2.	Członkowie zespołu mówią sobie nawzajem o słabych stronach lub nieefektywnych zachowaniach		
3.	Członkowie zespołu wiedzą, nad czym pracują ich koledzy i w jaki sposób przyczyniają się do realizacji wspólnych leków.		
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 poklask, lecz szybko dostrzega i chwali dokonania kolegów.		

¹ P. Lencioni. Przewyciężanie pięciu dysfunkcji pracy zespołowej. Warszawa: MT Biznes, r. 2012, s.114-115.

Korzyści z przeprowadzenia Badania Dysfunkcji Zespołu

- Dzięki tej ankiecie możesz określić, która z dysfunkcji zespołowych występuje w Twoim zespole,
- Będziesz mógł świadomie zaplanować zadania rozwojowe dla zespołu,
- Będziesz mógł bardziej skutecznie przeciwdziałać powstawaniu dysfunkcji,
- Dzięki tej wiedzy możesz zmienić styl delegowania i zapraszać zespół do szczerzej, otwartej komunikacji,
- Możesz określić czy Twój zespół wchodzi w kryzys.

Zapraszam do skorzystania z **gratisowej konsultacji**, bądź **3 godzinnego warsztatu coachingu zespołu**.
aneta@michno.pl
tel. 500226610

Coaching zespołu pomaga wyprowadzić zespół z dysfunkcji i uczy członków zespołu przeciwdziałać działaniom blokującym ich rozwój.

Kiedy warto przeprowadzić Badanie Dysfunkcji Zespołu

- Kiedy występuje konieczność zwiększania zaangażowania pracowników
- Kiedy członkowie zespołu nie ufają sobie
- Kiedy występuje zjawisko „myślenia silosowego” w organizacji
- Kiedy członkowie zespołu tracą czas i energię na niekonstruktywne działania
- Kiedy występują ataki personalne, a uwaga członków zespołu w dużej mierze skupia się na animozjach emocjonalnych, a nie na efektywnych działaniach
- Kiedy członkowie zespołu nie potrafią wprost komunikować się pomiędzy sobą w zakresie swoich potrzeb, obaw, zagrożeń, przez co nie udzielana jest im pomoc,
- Kiedy zespół realizuje ważne kluczowe zadania dla organizacji i musi się ukonstytuować, gdyż jego kondycja wpłynie na inne zespoły.
- Kiedy członkowie zespołu są wycofani i zachowawczy, a swoje działania skupiają na realizacji indywidualnych celów, zamiast celów zespołowych.

Zapraszam do skorzystania z **gratisowej konsultacji**, bądź **3 godzinnego warsztatu coachingu zespołu**.
aneta@michno.pl
tel. 500226610