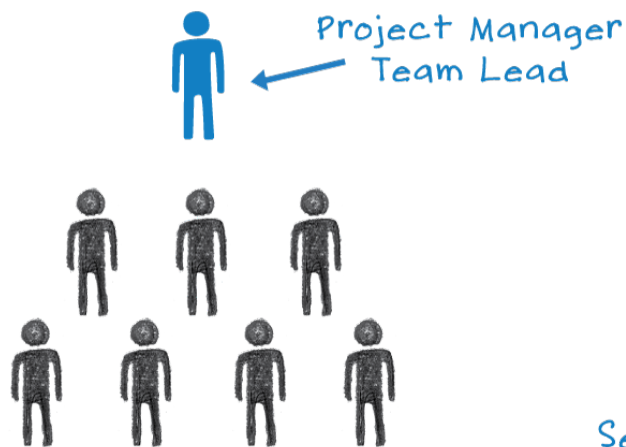




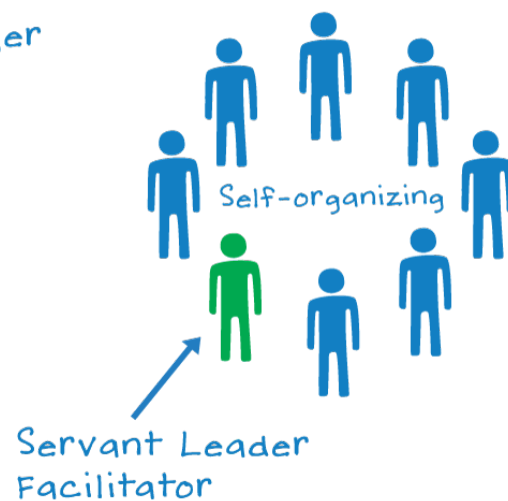
# Agile Team-Diagnostik

Die folgenden Checklisten helfen bei der modellbasierten Interpretationen von Teamverhalten. Dieses Dokument sollte nicht für die Bestandsaufnahme genutzt werden, weil so eine mögliche selbsterfüllende Prophezeiung entstehen kann.

## Traditional Teams



## Agile Teams



(Quelle: <https://sravan2j.wordpress.com/page/2/>)

# ❑ Die 5 Dysfunktionen eines Teams

Patrick Lencioni legt in seinem Buch »Die fünf Dysfunktionen eines Teams« ein Modell vor, das beschreibt, warum Teams so oft nicht funktionieren und was das Team und die Führungskraft tun können, um dies zu ändern. Doch er tut dies nicht in Form eines normalen Ratgebers, sondern erzählt eine Geschichte, eine »Führungsfabel«.

## ❑ Vertrauen

- ❑ Die Mitglieder trauen einander und können sich aufeinander verlassen
- ❑ Die Arbeitsplätze sind sicher
- ❑ Die Vorgesetzten vermitteln ein Gefühl von Sicherheit
- ❑ Schwächen können offen gezeigt werden, ohne dafür verurteilt zu werden

## ❑ Konfliktfähigkeit

- ❑ Konflikte werden ernst genommen und - wenn möglich - gelöst
- ❑ Es gibt klar definierte Wege Kritik zu äußern
- ❑ Es gibt eine Person im Team, die sich um Kommunikation kümmert  
... oder ein externer Coach

## ❑ Commitment

- ❑ Das Team verfolgt ein gemeinsames Ziel (oder mehrere)
- ❑ ... und jeder einzelne ist damit einverstanden

## ❑ Verantwortung

- ❑ Jeder ist bestrebt seinen Verantwortungsbereich zu maximieren anstatt zu minimieren
- ❑ ... niemand läuft vor Verantwortung davon

## ❑ Ergebnisorientierung

- ❑ Die Ziele des Teams stehen über denen eines jeden einzelnen
- ❑ ... niemand ist neidisch auf die Leistung des anderen

# ❑ Phasenmodell (nach Tuckman)

Bruce Tuckman, ein US-amerikanischer Psychologe, entwickelte 1965 ein Phasenmodell für die Teamentwicklung. (Wikipedia)

## ❑ **Forming**

Einstiegs- und Findungsphase

- ❑ Team zeigt vorsichtiges Verhalten
- ❑ Teammitglieder kennen einander noch nicht sehr gut
- ❑ Rollen werden grob verteilt oder sind noch völlig unklar
- ❑ Erste Prozesse und Strukturen bilden sich

## ❑ **Storming**

Auseinandersetzungs- und Streitphase

- ❑ Teammitglieder reizen die Grenzen der Strukturen und Prozesse aus
- ❑ Häufiger (versteckter) Konflikt zwischen Teammitgliedern
- ❑ Prozesse und Strukturen werden hinterfragt und kritisiert

## ❑ **Norming**

Regelungs- und Übereinkommensphase

- ❑ Das Team stellt sich - auf Basis des Gelernten - neu auf
- ❑ Die Mitglieder kennen die Macken und Probleme der anderen
- ❑ Rollen, Prozesse und Strukturen sind plötzlich klarer als noch am Anfang
- ❑ Verantwortungen sind häufig immer noch nicht klar

## ❑ **Performing**

Arbeits- und Leistungsphase

- ❑ Die Rollenverteilung ist klar
- ❑ Arbeitsabläufe sind klar
- ❑ Verantwortungen sind klar
- ❑ Die Prozesse und Strukturen werden gelebt - nicht nur befolgt
- ❑ Konflikte werden schnell behandelt

# ☐ Werte & Regeln

## ☐ Kommunikation / Meetings

- ☐ Wir gehen davon aus, dass alle Beteiligten zu jedem Zeitpunkt nach bestem Wissen und Gewissen gehandelt haben. (Oberste Direktive)
- ☐ Wir sind stets lösungsorientiert, und nicht problemorientiert
- ☐ Wir suchen keinen Schuldigen und verurteilen niemanden für entstandene Fehler
- ☐ Wir lassen einander ausreden
- ☐ Jede Meinung ist wichtig und wird nicht ignoriert
- ☐ Wichtige Entscheidungen werden gemeinsam getroffen

## ☐ Zusammenarbeit

- ☐ Wir gehen respektvoll miteinander um
- ☐ Wir helfen einander wo immer es geht
- ☐ Wir nutzen die Stärken der anderen um unser Ergebnis zu verbessern
- ☐ Wir weisen uns gegenseitig auf Potenziale hin, die uns auffallen
- ☐ Wir gehen offen mit unseren Schwächen um, sodass niemand uns verurteilt
- ☐ Das Ziel des Teams steht über den Zielen eines jeden einzelnen
- ☐ Wenn nichts zu tun ist, versuche ich dennoch einen Mehrwert zu schaffen