

De fem dysfunktionerna i ett team –

En modell för att skapa högpresterande team (Lencioni, Patrick M. The Five Dysfunctions of a Team)

Patrick Lencionis teori om de fem dysfunktionerna i ett team har blivit en av de mest användbara modellerna för att förstå och förbättra samarbetet inom arbetsgrupper. Modellen belyser de vanligaste utmaningarna som team står inför och erbjuder en strukturerad väg för att utveckla effektivt teamwork. För chefer och ledare på Spendrups kan denna modell fungera som en praktisk guide för att bygga ett samarbetsklimat som främjar både prestation och engagemang.

Lencionis modell visualiseras som en pyramid med fem nivåer, där varje nivå representerar en specifik "dysfunktion" som måste hanteras för att teamet ska fungera optimalt. De fem dysfunktionerna är:

1. Brist på tillit - Grundstenen för ett framgångsrikt team är tillit. Utan tillit undviker medlemmarna att visa sårbarhet och att vara öppna om sina styrkor och svagheter.
2. Rädsla för konflikt - Tillit möjliggör konstruktiva konflikter, där medlemmarna öppet delar sina åsikter utan rädsla för negativa konsekvenser.
3. Brist på engagemang - När medlemmarna undviker konflikt och inte delar sina tankar, minskar deras engagemang i beslut och mål.
4. Undvikande av ansvar - Utan engagemang för gruppens beslut är det svårt att hålla varandra ansvariga för prestationer och handlingar.
5. Brist på resultatfokus - När personliga mål går före teamets mål förloras fokus på vad teamet gemensamt ska åstadkomma.

Genom att identifiera och arbeta med dessa dysfunktioner kan chefer bidra till att skapa en arbetsmiljö där tillit, ansvar och ett gemensamt fokus leder till verklig teamframgång. Nedan följer en mer detaljerad genomgång av varje nivå och konkreta förslag på åtgärder för att övervinna dem:

De fem dysfunktionerna i ett team enligt Lencioni

1. Brist på tillit (Absence of Trust)
 - o Beskrivning: Tillit innebär att teammedlemmarna vågar vara sårbara inför varandra. Om tillit saknas, undviker medlemmarna att visa sina svagheter, vilket skapar en distans mellan individerna och förhindrar verkligt samarbete.
 - o Konsekvenser: Bristen på tillit gör att medlemmarna håller inne med sina tankar och undviker att be om hjälp, vilket hindrar öppenhet och samarbete.
 - o Åtgärder: För att bygga tillit kan chefen börja med att uppmuntra öppen kommunikation, där medlemmarna vågar vara ärliga om sina misstag och svagheter. Teambuilding-övningar och regelbunden feedback kan skapa en kultur av tillit.
2. Rädsla för konflikt (Fear of Conflict)

- Beskrivning: Konflikträdsla gör att medlemmarna undviker diskussioner som kan skapa meningsskiljaktigheter. Istället för att ta upp viktiga frågor, anpassar de sig för att undvika obehag.
 - Konsekvenser: Utan öppen konflikt blir kommunikationen ytlig, vilket leder till beslut som inte reflekterar hela teamets perspektiv. Detta kan skapa frustration och oengagerade medlemmar.
 - Åtgärder: En kultur där konstruktiva konflikter välkomnas är viktig. Chefen kan modellera detta genom att själv vara öppen för olika åsikter och skapa en atmosfär där meningsskiljaktigheter ses som en väg till förbättring.
3. Brist på engagemang (Lack of Commitment)
- Beskrivning: När teammedlemmarna inte känner sig delaktiga i diskussioner och beslut, minskar deras engagemang. Detta sker ofta när de inte haft möjlighet att uttrycka sina åsikter och tankar.
 - Konsekvenser: Utan engagemang för beslut och mål blir det svårt för teamet att nå sina mål, och medlemmarna tenderar att inte hålla sig till överenskomna åtgärder.
 - Åtgärder: Engagemang byggs genom klara mål och en tydlig process för beslutsfattande. Att se till att varje teammedlem får uttrycka sig och förstå vikten av besluten bidrar till att skapa engagemang.
4. Undvikande av ansvar (Avoidance of Accountability)
- Beskrivning: När engagemanget brister, tenderar medlemmarna att undvika att hålla varandra ansvariga. De undviker att ge konstruktiv feedback, vilket gör att oönskade beteenden fortsätter.
 - Konsekvenser: Om ansvar inte efterlevs, sjunker teamets prestation och medlemmarna känner sig oengagerade i sitt arbete.
 - Åtgärder: Chefen kan stärka ansvarstagandet genom att sätta tydliga mål och uppföljningsrutiner. Regelbundna utvärderingar och feedback-sessioner kan också stödja ansvars känslan inom teamet.
5. Brist på resultatfokus (Inattention to Results)
- Beskrivning: När personliga mål prioriteras framför teamets mål tappar teamet sitt fokus på gemensamma resultat. Detta leder ofta till att vissa medlemmar slutar bidra till teamets framgång.
 - Konsekvenser: Ett team utan resultatfokus presterar sällan på toppnivå och misslyckas ofta med att nå de övergripande målen.
 - Åtgärder: För att stärka resultatfokus är det viktigt att ha tydliga mål och mäta framsteg. Belöningar för gemensamma prestationer, snarare än individuella, kan motivera teamet att arbeta mot samma mål.