Gelişmeyi sürekli kılmak için birimler/bölümler etkenlik düzeylerini belirlemeleri ve düzenli aralıklarla değerlendirmelerde bulunmalıdırlar. Bu form, birim etkenliğinin çeşitli kriterler bazında belirlenmesine yönelik olarak tasarlanmıştır.

Mevcut durum ekibinizi değerlendirirken aşağıda yer alan her bir önerme için uygun bulduğunuz sayıyı çember içine alınız.

 **1 = Kesinlikle Katılmıyorum;**

 **2 = Katılmıyorum;**

 **3 = Katılıyorum;**

 **4 = Tamamıyla Katılıyorum;**

**ÖNERMELER**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Personelimiz, Bakanlık ve Birim hedeflerini bilmektedir. | 1 | 2 | 3 | 4 |
|  | Faaliyetlerimizin sonuçları kalite yönünden ölçülmektedir. | 1 | 2 | 3 | 4 |
|  | Kararlarımızı uzlaşmayla alıyoruz. | 1 | 2 | 3 | 4 |
|  | Yöneticilerimiz uygun kararları verebilmemiz için bize destek, kaynak sağlar ve yetki devrederler. | 1 | 2 | 3 | 4 |
|  | Yöneticilik görevlerini birimdeki herkes paylaşır. | 1 | 2 | 3 | 4 |
|  | Sorunlarımızı kendimiz çözümlüyoruz.  | 1 | 2 | 3 | 4 |
|  | Birbirimize karşı samimi ve dürüstüz. | 1 | 2 | 3 | 4 |
|  | Birim olarak, bir karar almadan önce konunun çeşitli yönleri üzerinde konuşup tartışıyoruz. | 1 | 2 | 3 | 4 |
|  | Birimdeki herkes değerli birer kaynak olarak görülür. | 1 | 2 | 3 | 4 |
|  | Bazen işe erken gelip geç çıkmak zorunda olsak da, işimizi bitirmek için işi sahiplenir ve sorumluluk üstleniriz. | 1 | 2 | 3 | 4 |
|  | Ödüller performansımıza bağlıdır. | 1 | 2 | 3 | 4 |
|  | Ürettiğimiz sonuçlar üzerinde birlikte çalışmalarımızın gözle görülür bir katkısı vardır. | 1 | 2 | 3 | 4 |
|  | İşle ilgili sürekli bilgi akışı sağlanır. | 1 | 2 | 3 | 4 |
|  | Sürekli yeni teknikler öğreniyoruz. | 1 | 2 | 3 | 4 |
|  | Anlaşmazlıkları yapıcı ve geliştirici olarak kabul ederiz ve onlardan kaçmayız. | 1 | 2 | 3 | 4 |
|  | Birbirimize zamanında geri - bildirimde bulunuruz. | 1 | 2 | 3 | 4 |
|  | Birim personeli görevlerini yerine getirmek için gereken donanıma sahiptir. | 1 | 2 | 3 | 4 |
|  | Herkes işin önceliklerini bilir. | 1 | 2 | 3 | 4 |
|  | Herkesin birim içindeki rolü kabul edilmiştir. | 1 | 2 | 3 | 4 |
|  | Hedeflerimiz ulaşılabilirdir. | 1 | 2 | 3 | 4 |
|  | Misyonumuzu biliyoruz. | 1 | 2 | 3 | 4 |
|  | Birbirimize güveniyoruz. | 1 | 2 | 3 | 4 |
|  | Birimimiz/bölümümüz personeli verimli çalışmaktadır. | 1 | 2 | 3 | 4 |
|  | Birim çalışmalarının temel kurallarını oluşturduk ve bunlara uyuyoruz. | 1 | 2 | 3 | 4 |
|  | Birbirimizi suçlamaktansa hatalarımızı belirlemeyi ve onlardan ders çıkartmayı tercih ediyoruz. | 1 | 2 | 3 | 4 |

 Yukarıdaki önermelerin değerlendirme yöntemi, aşağıdaki “Puanlama Tablosu”nda yer almaktadır. Her bir konu başlığına ilişkin olarak sorular ve diğer bağlantılı konu başlıklarına ilişkin çapraz soruları da içinde barındıran sorulara verilen puanlar toplanarak o kritere ilişkin değerlendirmenin 20 üzerinden sonucu bulunmaktadır.

 Değerlendirme sonuçları elde edildikten sonra ise, birim elemanlarının daha etken bir çalışma düzenine kavuşturmak için yapılması gerekenleri belirlemesi ve bir zaman planlaması doğrultusunda uygulamaya geçmesi önerilmektedir. Bu çalışmaların belli periyotlarla tekrarlanarak ekip gelişiminin izlenmesinin yaralı olacağı öngörülmektedir

**BİRİM / BÖLÜM ETKENLİĞİ**

**PUANLAMA TABLOSU**

|  |
| --- |
|  **Değerlendirme Toplamlar** |
| **Bireysel Değerlendirmeler 1 18 19 20 21****(Misyon ve Hedefler)** **\_ + \_ + \_ + \_ + \_ + = \_\_\_\_\_\_** **Toplam** |
|  **Değerlendirme Toplamlar** |
| **Bireysel Değerlendirmeler 7 8 15 16 22****(Ekip İletişimi)** **\_ + \_ + \_ + \_ + \_ + = \_\_\_\_\_\_** **Toplam** |
|  **Değerlendirme Toplamlar** |
| **Bireysel Değerlendirmeler 5 6 14 24 25****(Ekip Davranışı)** **\_ + \_ + \_ + \_ + \_ + = \_\_\_\_\_\_** **Toplam** |
|  **Değerlendirme Toplamlar** |
| **Bireysel Değerlendirmeler 2 10 11 12 23****(Ekip Verimliliği)** **\_ + \_ + \_ + \_ + \_ + = \_\_\_\_\_\_** **Toplam** |
|  **Değerlendirme Toplamlar** |
| **Bireysel Değerlendirmeler 3 4 9 13 17****(Ekibin Güçlendirilmesi)** **\_ + \_ + \_ + \_ + \_ + = \_\_\_\_\_\_** **Toplam** |