Gelişmeyi sürekli kılmak için birimler 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**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Biriminizdeki herkes hedefleri bilir ve hem fikirdir. | 1 | 2 | 3 | 4 |
|  | Gerçekleştirilen çalışmalara ve iç Paydaşa yönelik çalışmalarımızın sonuçlarını ölçüyoruz. | 1 | 2 | 3 | 4 |
|  | Bütün kararlarımızı uzlaşmayla veriyoruz. | 1 | 2 | 3 | 4 |
|  | Yöneticilerimiz uygun kararları verebilmemiz için bize destek verir, kaynak sağlar ve yetki devrederler. | 1 | 2 | 3 | 4 |
|  | Yöneticilik görevlerini birimdeki herkes paylaşır. | 1 | 2 | 3 | 4 |
|  | Sorunlarımızı kendimiz çözümlüyoruz ve her geçen gün biraz daha ileri gidiyoruz. | 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, işimizi bitirmek için işi sahiplenir ve sorumluluk üstleniriz. | 1 | 2 | 3 | 4 |
|  | Ödüllerimiz performansımıza bağlanır. | 1 | 2 | 3 | 4 |
|  | Ürettiğimiz sonuçlar üzerinde birlikte çalışmalarımızın gözle görülür bir etkisi 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 tekniklere sahiptir. | 1 | 2 | 3 | 4 |
|  | Herkes işin önceliklerini bilir ve hem fikirdir. | 1 | 2 | 3 | 4 |
|  | Herkesin birim içindeki rolü kabul edilmiştir. | 1 | 2 | 3 | 4 |
|  | Hedeflerimiz ulaşılabilirdir. | 1 | 2 | 3 | 4 |
|  | Bakanlık Misyonunu biliyoruz ve kabul ediyoruz. | 1 | 2 | 3 | 4 |
|  | Birbirimize güveniyoruz. | 1 | 2 | 3 | 4 |
|  | Oldukça çalışan bir birimiz. | 1 | 2 | 3 | 4 |
|  | Birim çalışmalarının temel kurallarını oluşturduk ve 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 etkin 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 ETKENLİĞİ**

**PUANLAMA TABLOSU**

|  |
| --- |
| **Değerlendirme Toplamlar** |
| **Bireysel Değerlendirmeler 1 18 19 20 21**  **\_ + \_ + \_ + \_ + \_ + = \_\_\_\_\_\_**  **Toplam** |
| **Değerlendirme Toplamlar** |
| **Bireysel Değerlendirmeler 7 8 15 16 22**  **\_ + \_ + \_ + \_ + \_ + = \_\_\_\_\_\_**  **Toplam** |
| **Değerlendirme Toplamlar** |
| **Bireysel Değerlendirmeler 5 6 14 24 25**  **\_ + \_ + \_ + \_ + \_ + = \_\_\_\_\_\_**  **Toplam** |
| **Değerlendirme Toplamlar** |
| **Bireysel Değerlendirmeler 2 10 11 12 23**  **\_ + \_ + \_ + \_ + \_ + = \_\_\_\_\_\_**  **Toplam** |
| **Değerlendirme Toplamlar** |
| **Bireysel Değerlendirmeler 3 4 9 13 17**  **\_ + \_ + \_ + \_ + \_ + = \_\_\_\_\_\_**  **Toplam** |