**MEESKONNA HINDAMISE KÜSIMUSTIK**

(Lencioni, P. (2002). *The five dysfunctions of a team*. San Francisco: Jossey-Bass.)

**Juhised:** Kasutage allolevat skaalat, et määratleda, mil määral iga väide teie meeskonna kohta kehtib. Oluline on hinnata väiteid ausalt ja oma vastuseid „üle mõtlemata“.

**3 = tavaliselt 2 = mõnikord 1 = harva**

\_\_\_ 1. Meeskonnaliikmed on probleemide arutlemisel kirglikud ja avatud.

\_\_\_ 2. Meeskonnaliikmed räägivad vabalt üksteise puudustest ja ebaproduktiivsest käitumisest.

\_\_\_ 3. Meeskonnliikmed teavad, mille kallal teised liikmed töötavad ja kuidas nad panustavad kollektiivsesse heaolusse.

\_\_\_ 4. Meeskonnaliikmed vabandavad üksteise eest kiiresti ja siiralt juhul, kui nad on teinud midagi sobimatut või meeskonna tulemust kahjustavat.

\_\_\_ 5. Meeskonnaliikmed toovad enda valdkonnas (eelarve, töötajate arv jm) meeskonna hüvanguks meelsasti ohvreid.

\_\_\_ 6. Meeskonnaliikmed tunnistavad avalikult oma vigu.

\_\_\_ 7. Meeskonna koosolekud on huvitavad, mitte igavad.

\_\_\_ 8. Meeskonnaliikmed lahkuvad koosolekult veendumusega, et nende kaaslased on täielikult pühendunud koosoleku otsuste elluviimistele, isegi kui nad algselt olid erineval arvamusel.

\_\_\_ 9. Meeskonna motivatsiooni mõjutab otseselt soovitud tulemuste puudumine.

\_\_\_ 10. Meeskonna koosolekutel tegeletakse ausalt kõige olulisemate ja raskemate probleemide arutamisega.

\_\_\_ 11. Meeskonnaliikmed muretsevad oma meeskonna liikmete alt vedamise pärast.

\_\_\_ 12. Meeskonnaliikmed teavad üksteise isiklikust elust ja neil on mugav nendel teemadel rääkida.

\_\_\_ 13. Meeskonnaliikmed lõpetavad arutelud selgete ja konkreetsete otsuste ja tegevuskavadega.

\_\_\_ 14. Meeskonnaliikmed esitavad üksteisele väljakutseid oma plaanide ja lähenemisviiside osas.

\_\_\_ 15. Meeskonnaliikmed ei otsi niivõrd tunnustust enda panusele kuivõrd toovad esile teiste panuse.

**Tulemused**: Kirjuta punktid vastavasse lahtrisse

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Nr 1: Usalduse puudumineVäide 4: Väide 6: Väide 12: **Kokku**: \_\_\_ | Nr 2: Konflikti kartusVäide 1: Väide 7: Väide 10: **Kokku:** \_\_\_ | Nr 3: Pühendumuse puudumineVäide 3:  Väide 8:  Väide 13:  **Kokku**: \_\_\_ | Nr 4: Vastutuse vältimineVäide 2:  Väide 11:  Väide 14:  **Kokku:** \_\_\_ | Nr 5: Ükskõiksus tulemuste suhtesVäide 5: Väide 9: Väide 15: **Kokku:** \_\_\_ |

**Kui said**:

* **8 või 9** punkti, viitab see sellele, et see toimimishäire ei ole sinu meeskonnale probleem
* **6 või 7** punkti, viitab see sellele, et see toimimishäire võib sinu meeskonnale probleemiks saada
* **3 või 4** punkti, viitab see sellele, et selle toimimishäirega on vaja kohe tegeleda