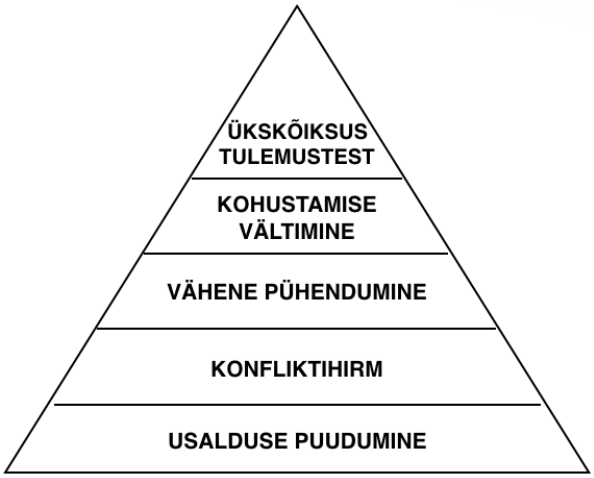

5 põhjust, miks meeskonnad ei toimi

1. **Usalduse puudumine**, mille tulemusel ei julgeta üksteisele oma nõrkusi ja haavatavust näidata, st inimesed ei ole omavahel siiralt avatud. Kui inimene ei saa oma nõrkusi näidata, peab ta hakkama neid varjama (meil kõigil on nõrkuseid), selle tagajärjeks on...
2. **Konfliktihirm**. Vähese usaldusega meeskondades räägitakse silutud juttu, hoidutakse kirglikust ja otsekohesest arutelust, et konflikte vältida. Kui asjadest ei räägita otse, võtavad võimu väljaütlemata mõtted ja eriarvamused ning seljataga käivad arutelud.
3. **Vähene pühendumine** tekib, sest meeskoona liikmed ei ole kirglikult ja otsekoheselt oma arvamusi välja öelnud ja üksteisega läbi arutanud. Inimesed ei võta otsuseid omaks ega pühendu nende elluviimisele – kuigi nad võivad koosolekutel nõussejäämist teeselda. Loomulikuks tagajärjeks sellele on...
4. **Vastutuse vältimine** – teineteistelt ei nõuta aru ja vastutusest hiilitakse kõrvale. Ilma end selge plaani või tegevusega sidumata on ka kõige pühendunumatel inimestel raske oma kolleege vastutusele võtta käitumise eest, mis meeskonna huvisid kahjustada võivad. Kuna üksteist ei kohustata on selle tagajärjeks...
5. **Ükskõiksus meeskonna tulemuste suhtes**, mis tähendab, et meeskonna liikmed keskenduvad pigem isiklike vajaduste ja hüvede (karjäär, tunnustus, ego) saavutamisele.

Ühtse ja hästitoimiva meeskonnatöö alused:

1. **Üksteist usaldatakse**
2. **Toimub kirglik ja otsekohene arutelu**
3. **Ühistele otsustele pühendutakse**
4. **Üksteist kohustatakse**
5. **Keskendutakse ühiselt meeskonna tulemuste saavutamisele**

Meeskonna hindamise küsimustik

Kasuta alltoodud hindamisskaalat ja otsusta, millisel määral kehtib iga väide sinu meeskonna kohta. On oluline vastata ausalt ja ilma hiljem ümber mõtlemata.

1 - harva
2 - mõnikord
3 – sageli

___ 1. Meeskonna liikmed on aruteludes kirglikud ega hoia oma seisukohti tagasi.

___ 2. Meeskonna liikmed juhivad vastastikku tähelepanu üksteise käitumise puudujääkidele ja ebaproduktiivsusele.

___ 3. Meeskonna liikmed teavad, mille kallal nende kolleegid töötavad ja kuidas nad rühma kollektiivsele heaolule kaasa aitavad.

___ 4. Meeskonna liikmed vabandavad üksteise ees kiiresti ja siiralt, kui nad teevad või ütlevad midagi meeskonna suhtes ebakohast või seda potentsiaalselt kahjustavat.

___ 5. Meeskonna liikmed toovad oma vastutusvaldkonnas meeskonna heaks meeleldi ohvreid (meeskonna tulemused kaaluvad üles isikliku heaolu ja tulemused).

___ 6. Meeskonna liikmed tunnistavad avameelselt oma puudusi ja eksimusi.

___ 7. Meeskonna koosolekud on huvitavad, mitte igavad.

___ 8. Meeskonna liikmed lahkuvad koosolekult kindlana, et nende kolleegid on vastu võetud otsustele täielikult pühendunud, isegi kui esialgu esines arvamuste lahkuminekut.

___ 9. Meeskondlikes eesmärkides läbikukkumine mõjutab märkimisväärselt meeskonna moraali.

___ 10. Meeskonna koosolekute ajal võetakse käsile ka kõige olulisemad ja raskemad küsimused, et need ühiselt lahendada.

___ 11. Meeskonna liikmed ei taha mingil juhul oma kolleege alt vedada.

___ 12. Meeskonna liikmed on kursis üksteise isikliku eluga ja tunnevad end sellest vesteldes vabalt.

___ 13. Meeskonna liikmed lõpetavad diskussioonid selge lahenduse ja konkreetse tegevusplaaniga.

___ 14. Meeskonna liikmed esitavad üksteisele väljakutseid ideede, plaanide ja tegevuste osas.

___ 15. Meeskonna liikmed ei kipu omaenda panuse eest tunnustust otsima, kuid on kiired märkama ja tunnustama teiste oma.

Punktiarvestus

Arvuta kokku eelnevate väidete punktisumma, nagu allpool näidatud

Usalduse puudumine		**Konfliktihirm**		**Vähene pühendumine**		**Kohustamise vältimine**		**Ükskõiksus tulemuste suhtes**	
Väide 4:		Väide1:		Väide 3:		Väide 2:		Väide 5:	
Väide 6:		Väide 7:		Väide 8:		Väide 11:		Väide 9:	
Väide 12:		Väide 10:		Väide 13:		Väide 14:		Väide 15:	
Kokku:		**Kokku:**		**Kokku:**		**Kokku:**		**Kokku:**	

Punktisumma 8 või 9 näitab, et tõenäoliselt pole konkreetne põhjus sinu meeskonnas problem
Punktisumma 6 või 7 näitab, et see põhjus võib olla probleem
Punktisumma 3 või 5 näitab, et selle põhjusega tuleb kindlasti tegeleda

Vaatamata kogutud punktisummale on oluline meeles pidada, et iga meeskond vajab pidevat tööd, sest ilma selleta kalduvad ka kõige paremad neist aja jooksul eksiteele.