10. Komunikasi secara terbuka. Komunikasi sehari-hari dilakukan, jujur, terbuka, dan langsung.
11. Memberi keputusan yang objektif. Tim mengidentifikasi dan mengatasi masalah mereka.
12. Evaluasi terhadap efektifitas tim. Tim mengevaluasi efektifitas, dinamika, metode, dan prestasi mereka secara berekesinambungan.

2.6.2. Penilaian Kinerja Tim

Team work yang solid diyakini dapat meningkatkan suatu kinerja organisasi(Robbins and Coulter, 1999:442). Organisasi menilai kinerja dengan penentuan secara periodik efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang ditetapkan sebelumnya(Mulyadi,2001). Tujuan pokok penilaian kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan(Mulyadi dan Setyawan,2001:353). Penilaian kinerja dilakukan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya dan untuk merangsang dan menegakan perilaku yang semestinya diinginkan melalui umpan balik hasil kinerja (Mulyadi,2001). Penilaian kinerja dimanfaatkan oleh manajemen guna (Mulyadi, 2001 : 353) :

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian personel secara maksimal.
2. Membantu pengambilan keputusan yang berkaitan dengan penghargaan personel
3. Menyediakan kebutuhan pelatihan, pengembangan personel, menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan personel
4. Menyediakan dasar untuk distribusi pelanggan

Tim lintas fungsional mengubah secara radikal sistem evaluasi kinerja dan sistem penghargaan terhadap kinerja karyawan. Evaluasi terhadap kinerja individual digantikan dengan evaluasi terhadap kontribusi individu terhadap keberhasilan pencapaian tujuan tim. Begitu pula penghargan atas kinerja individual digantikan dengan penghargaan atas kinerja tim (Mulyadi, 2000:436).

2.6.3. Sistem Pengukuran Kinerja Tim

Sistem penilaian kinerja personel dalam tim lintas fungsional sangat berbeda dengan yang digunakan dalam tim fungsional. Perubahan tersebut mencakup (Mulyadi, 2000 : 433) :

a. Perubahan kriteria kinerja
   Unsur kinerja perlu mencakup : berbagai informasi dengan anggota lain tim, merundingkan perbedaan yang terjadi secara efektif, mendorong dan mengakui kontribusi anggota lain tim, dan mendorong kerja sama dan kerja tim diantara orang dalam anggota kelompoknya dan dengan kelompok lain dalam perusahaan.
b. Pertimbangan tentang partisipasi karyawan dalam tim
   Kinerja personel dalam tim tidak lagi dapat diukur berdasarkan evaluasi yang dilakukan sendiri oleh manajer fungsional. Manajer ini perlu mengumpulkan