



MINIDIAGNOSTYKA

Co psuje współpracę w **Twoim zespole?**



SOCIOMIND

5-minutowa diagnoza, która nazywa problem

Czujesz, że energia ucieka z Twojego zespołu, a zaangażowanie spada? To często naturalny efekt różnych sposobów myślenia, pracy i komunikacji.

Ta krótka diagnoza pomoże Ci szybko określić, co w Twoim zespole jest największym wyzwaniem, zanim zamieni się w spadek wyników i odpływ talentów.



INSTRUKCJA

Na kolejnych stronach zobaczysz dziewięć pytań. W każdym z nich zaznacz odpowiedź, która najlepiej opisuje Twój zespół, oznaczoną jedną z liter – A, B, C lub D.

Na końcu zlicz, która litera została zaznaczona najczęściej – to będzie Twoja dominująca diagnoza.

Pytania do menedżera

1. Gdy w zespole pojawia się trudny temat, najczęściej:

- A. Część osób się angażuje, a część wyraźnie się wycofuje.
- B. Temat jest załatwiany rutynowo, bez większego zaangażowania.
- C. Decyzja zapada, ale nie pociąga za sobą realnych zmian.
- D. Każdy interpretuje ustalenia na swój sposób.

2. Jak ludzie reagują na odmienne opinie?

- A. Albo bronią swojego zdania, albo przestają się odzywać.
- B. Przyjmują je, ale widać, że nie angażują się w pomysł.
- C. Zespół rzadko wraca do tematu w praktyce.
- D. Trzeba je wielokrotnie wyjaśniać.

3. Najczęstszy efekt spotkań zespołowych to:

- A. Nierówne zaangażowanie i niewypowiedziane napięcie.
- B. Konkretnie ustalenia, ale niska energia.
- C. Bezpieczne decyzje bez wykorzystania potencjału.
- D. Potrzeba doprecyzowujących rozmów po spotkaniu.

4. Gdy pojawia się zmiana lub presja czasu:

- A. Jedni przyspieszają, inni są niezadowoleni.
- B. Zespół robi swoje, mechanicznie.
- C. Wybierane są sprawdzone schematy i osoby.
- D. Pojawia się chaos informacyjny.

5. Gdy trzeba ustalić sposób działania:

- A. Część osób narzuca swoje podejście, inni się dostosowują lub wycofują.
- B. Wszyscy robią to, co do nich należy, bez większej inicjatywy.
- C. Wybierane są rozwiązania najmniej ryzykowne.
- D. Trzeba długo uzgadniać szczegóły, zanim praca ruszy.

6. Jak wygląda wymiana informacji między ludźmi?

- A. Selektywna: nie każdy mówi wszystko każdemu.
- B. Wystarczająca do wykonania zadań.
- C. Raczej jednostronna niż partnerska.
- D. Często prowadzi do nieporozumień.

Pytania do menedżera

7. Gdy ktoś ma pomysł wykraczający poza swoją rolę:

- A. Spotyka się z różnymi reakcjami, czasem chłodnymi.
- B. Zwykle odkłada go na później, bo nie ma energii, żeby się tym zająć.
- C. Pomysł trafia do zespołu, ale rzadko jest realizowany.
- D. Trzeba długo tłumaczyć, o co w nim chodzi.

8. Jak zespół reaguje na różnice stylów pracy?

- A. Są tolerowane, ale napięcie narasta.
- B. Każdy skupia się na swoim fragmencie.
- C. Różnice nie są wykorzystywane.
- D. Trudno je zsynchronizować.

9. Gdyby ktoś nowy dołączył do zespołu, od razu zauważyłby, że:

- A. Ludzie trzymają pewien dystans.
- B. Atmosfera jest poprawna, ale mało inspirująca.
- C. Zespół ma potencjał, ale działa poniżej możliwości.
- D. Trzeba się nauczyć, jak się tu dogadywać.

Zlicz litery A, B, C, D. Litera z największą liczbą wskazań oznacza dominującą diagnozę zespołu. **Na kolejnej stronie znajdziesz interpretację wyników.**

Wyniki diagnozy



A. Ukryte tarcia i konflikty

To sytuacja, w której zderzają się różne style myślenia, podejmowania decyzji i reagowania. Konflikt nie musi być głośny – często objawia się dystansem, wycofaniem lub cichym oporem. Zespół może być kompetentny, ale energia rozprasza się na napięcia interpersonalne. Ta diagnoza wymaga korekty układu relacji w zespole i dopracowania procesów komunikacji.



B. Frustracja z powodu zadań

Zadania są wykonywane po łebkach, a ludzie czują spadek zaangażowania i motywacji. Pracownicy robią rzeczy, które są dla nich frustrujące lub nudne, ponieważ nie są dopasowane do ich naturalnych talentów. Ta diagnoza oznacza, że konieczne jest przyjrzenie się zakresom obowiązków i lekkie dopasowanie ich do preferencji członków zespołu.



C. Niewykorzystane talenty

Zespół wykonuje zadania poprawnie, ale potencjał wielu pracowników leży odłogiem. Ludzie mają kompetencje i pomysły, ale działają według bezpiecznych schematów, a inicjatywa jest gaszona. Brak możliwości wykorzystania potencjału i talentów prowadzi do stagnacji. Rozwiązaniem jest dopasowanie zadań i projektów tak, żeby każdy mógł działać w strefie swoich mocnych stron.



D. Brak flow w komunikacji

Informacje krążą, ale nie łączą się w spójną całość. Ludzie są kompetentni, ale brak synchronizacji i jasnej komunikacji ogranicza ich efektywność. Rozwiązaniem jest uporządkowanie struktury współpracy, identyfikacja stylów komunikacji członków zespołu oraz wskazanie jasnych kanałów wymiany informacji.

Kolejne kroki

Jeśli po wykonaniu testu widzisz, że w Twoim zespole dominują napięcia, niewykorzystany potencjał lub problemy w komunikacji – mamy rozwiązanie. Analiza Sociomind pozwala przyrzeć się zespołowi w pełnej perspektywie: talenty, motywacje, style myślenia i relacje między ludźmi. Dzięki temu łatwiej przydzielisz zadania, poprawisz przepływ informacji i odkryjesz energię drzemiącą w Twoim zespole.

Chcesz, żeby Twój zespół działał sprawniej i przestał tracić energię? Umów się na bezpłatną 30-minutową konsultację i zobacz, jak Sociomind może pomóc Ci w praktyce.

Umawiam konsultację



 +48 501 32 38 35

 hello@sociomind.pl

 www.sociomind.pl
