

SKANER KOMUNIKACJI™

INSTRUKCJA

Przy każdym z 15 pytań poniżej zaznacz:

- 0 = Nie funkcjonuje / nie występuje
- 1 = Działa częściowo, niestabilnie
- 2 = Funkcjonuje dobrze, powtarzalnie

Po zakończeniu zlicz punkty i przejdź do krótkiego podsumowania.

Nr	Pytanie	Ocena (0/1/2)
1	Czy pracownicy mają świadomość, kto odpowiada za komunikację w zespole?	
2	Czy w firmie istnieje ustrukturyzowany onboarding pod kątem komunikacji i stylu pracy?	
3	Czy feedback od pracowników dociera do zarządu bez managera jako "filtra"?	
4	Czy liderzy oraz managerowie dostają feedback nt. swojej komunikacji?	
5	Czy na spotkaniach zespołowych zapadają decyzje, a nie tylko omawia się statusy?	
6	Czy konflikty i napięcia są zauważane i obsługiwane z wyczuciem?	
7	Czy pracownicy wiedzą, jak zgłosić problem, kiedy coś nie działa?	
8	Czy decyzje jasno przekładają się na priorytety i działania zespołów?	
9	Czy z exit interviews wyciągane są wnioski i wdrażane zmiany?	
10	Czy kultura w firmie zachęca do wyrażania opinii i niezgody z przełożonym?	
11	Czy rytuały i formaty spotkań służą sprawnej komunikacji, a nie tylko „odhaczaniu obecności”?	
12	Czy liderzy umieją rozpoznać i zatrzymać „przerzutki odpowiedzialności” między działami?	
13	Czy zespół rozumie, jakie zachowania są premiowane w firmie, a jakie ignorowane?	
14	Czy pracownicy są oceniani także przez pryzmat komunikacji (nie tylko KPI/OKR)?	
15	Czy regularnie analizujecie jakość komunikacji między działami (nie tylko w zespołach)?	

SKANER KOMUNIKACJI™

PODSUMOWANIE



0-10 pkt

Zatrzymaj się. W tej formie komunikacja może generować koszty, konflikty i niezrozumienie. To nie jest kwestia dobrych intencji, tylko brakujących mechanizmów.



11-20 pkt

Jest potencjał. Widać dobre praktyki, ale prawdopodobnie są zależne od ludzi, nie systemu. Możesz na tym zbudować, ale potrzebna jest refleksja, parę trudnych rozmów i konkretne zmiany.



11-20 pkt

Masz solidny grunt. Teraz czas wejść głębiej: zautomatyzować, uprościć i zadbać o spójność komunikacyjną firmy przy dalszym skalowaniu.

KOMENTARZ EKSPERTA: NA WSZYSTKIE PYTANIA ZE STR. 1 MENEDŻER POWINIEN ZNAĆ ODPOWIEDZI LUB PRZYGOTOWAĆ JE WSPÓLNIE Z HR

Najczęściej problem z obszaru szeroko rozumianej komunikacji wynika albo ze zbierania danych w zły sposób, albo z niewykorzystania danych zebranych od pracowników przez menedżera. Dlatego każdy menedżer powinien zbierać dane z kilku źródeł:

Ankieta(y) oceny pracowniczej, spotkania 1-na-1 z pracownikami, szkolenia interpersonalne, mentoring, coaching sponsorowany, lub anonimowe skrzynki.

Kluczowe jest by dane o pracownikach zbierane przez firmy były osobiście i dokładnie analizowane przez menedżerów i służyły do tworzenia profili kompetencyjnych oraz behawioralnych członków zespołu. Jeżeli menedżer nie ma czasu na to: powinien go znaleźć.

Równie ważne jest by problemy zgłaszane przez pracowników kanałami komunikacji w firmie były traktowane poważnie oraz by były rozwiązywane. Mimo iż poprzednie zdanie zdaje się oczywistą oczywistością: ogrom ankiet w firmach nie prowadzi do realnych zmian, co zmniejsza zaangażowanie pracowników nie tylko w same ankiety, ale i w chęć usprawniania wnętrza firmy oraz w wiarę w menedżerów.

Najgorsze co można zrobić dla morale pracowników to nie jest brak ankiet czy zbierania danych. Jest tym zachęcanie pracowników do otwierania się i zgłaszania problemów, a następnie nic nie robienie z tym. Wtedy ankiety i systemy w firmie są "na pokaz", co poważnie szkodzi employer brandingowi (reputacji) Twojej firmy.