

# KWESTIONARIUSZ SKALI WSPÓŁPRACY

## Koncepcja i autorstwo narzędzia:

Floor Vullings,  
Pieter Schoe

## Tłumaczenie:

Olga Niziołek

## Redakcja tabeli:

Agnieszka Olbrot-Leśniewska,  
Katarzyna B. Radzikowska

**Opracowanie:** dr Agnieszka Leśny

**Opracowanie graficzne:** Julia Juzyk

**Okładka:** Malwina Nahorny



Sfinansowano przez Narodowy  
Instytut Wolności - Centrum  
Rozwoju Społeczństwa  
Obywatelskiego ze środków  
Funduszu Inicjatyw Obywatelskich  
Nowe FIO na lata 2021 - 2030



**Dowiedz się więcej: Jak rozpoznać...** Pomyśl o relacji, która ma wpływ na atmosferę w zespole, a w konsekwencji na to, jak się w nim czujesz. Postaw w każdej rubryce poszczególny kolumn jeden krzyżyk przy swoim zachowaniu w wybranej relacji (np. zawodowej) (kolumna pierwsza) i jeden krzyżyk przy zachowaniu, które dostrzegasz u drugiej osoby (druga kolumna).

	ja	druga osoba	ja	druga osoba	ja	druga osoba
<b>1. Na czym się skupiamy</b>	Koncentracja na problemach, skupianie się na tym, co jest niewystarczające		Odwracanie uwagi. Brak chęci rozmowy na dany temat. Unikanie problemów i rozmowy o wspólnych celach.		Koncentracja na osiągnięciu wspólnego celu, skupianie się na tym, co jest wystarczające.	
<b>2. Ja i druga osoba</b>	Myślenie w kategoriach „my i oni”, „ja i wy”. Odczuwanie hierarchiczności, antagonizowanie.		Brak chęci kontaktu, wycofywanie się, brak poczucia przynależności. Brak podejmowania inicjatywy.		Myślenie w kategoriach „my”, „razem”. Poczucie, że jesteśmy równorzędni i równorzędne. Bliskość.	
<b>3. Relacje z innymi</b>	Dyskredytowanie innych. Mówienie źle o innych i krytykowanie. Atak jako najlepsza obrona. Myślenie w kategoriach „albo-albo”.		Mówienie o innych. Unikanie innych. Bagatelizowanie spraw, przedkładanie uprzejmości nad szczerść. Utrzymywanie powierzchownych kontaktów.		Rozmowa. Dostrzeganie i akceptacja drugiej osoby. Poczucie, że nawzajem się uzupełniamy. Dążenie do szczęścia.	
<b>4. Humor</b>	Opiera się na założeniu, że „to na pewno się nie uda”. Cynizm, sarkazm, drażnienie się – intencjonalne sprawianie przykrości.		Wynika z potrzeby uniknięcia powagi lub rozładowania sytuacji.		Żarty wynikają z potrzeby rzucania sobie nawzajem wyzwań do zmiany i rozwoju. Droczenie się, które zbliża.	
<b>5. Atmosfera</b>	Chłodna, nieprzyjemna atmosfera, wyczuwalne napięcie.		Pozornie nic się nie dzieje.		Przyjemna, ciepła atmosfera, wszyscy czują się swobodnie.	
<b>6. Z czego wynika działanie</b>	Odczuwanie braku. Potrzeba brania, zagarnięcia dla siebie jak najwięcej.		Poczucie, że nie potrzebuję niczego od innych i dam sobie radę w pojedynkę.		Chęć i możliwość dawania i dzielenia się. Dawanie innym przestrzeni.	
<b>7. Na co zwracamy uwagę u innych</b>	Szukanie słabych punktów. Oskarżanie innych w celu utrzymania swojej pozycji.		Unikanie presji w danej chwili.		Zaangażowanie w szukanie mocnych stron każdej osoby. Wzmacnianie innych w celu wzmocnienia współpracy.	
<b>8. Atmosfera w pracy</b>	Potrzeba zarządzania i kontrolowania. Doświadczanie i wywieranie presji.		Małe zaangażowanie. „Robię swoje”.		Dążenie do rozwoju. Koncentracja na zadaniach do wykonania, relacjach i rozwoju osobistym.	
<b>9. Osiąganie porozumienia</b>	Stawianie wymagań. Patrzenie na układ sił.		Unikanie. Zgadzanie się na ustalenia, ale niewypełnianie ich.		Uzgadnianie w miarę potrzeby. Poczucie, że jest miejsce na powiedzenie „nie”.	
<b>10. Podejście do zmian</b>	Zmiana rodzi opór. Bódcem do wprowadzania zmian jest irytacja. Poczucie, że to ktoś inny musi się zmienić.		Unikanie zmiany przez zachowywanie dystansu i pozostawanie niewidocznym lub niewidoczną. Głęboka niechęć do zmian.		Zmiana jest uważana za wyzwanie, innowację. Motorem zmian jest entuzjazm.	
<b>11. Styl uczenia się i jego efekty</b>	Zakładanie, że „inna osoba powinna umieć to zrobić” zamiast chęci do nauki. Brak miejsca na błąd w procesie uczenia się. Efekt: opór.		Wątpliwości i odkładanie na później. Efekt: brak; rosnące zaległości.		Uczenie innych i uczenie się. Efekt: działanie dla siebie nawzajem. Nauka poprzez doświadczenie.	
<b>12. Podejście do błędów</b>	Obwinianie, zarzuty: „to nie ja, to oni!” Za błędy należy karać. Strach przed popełnieniem błędu.		Ukrywanie własnych błędów, zaprzeczanie.		Przyznawanie się do błędów. Błędy pokazują, jaki kierunek obrać – zespół wspólnie się na nich uczy.	
<b>13. Po kryzysie/konflikcie</b>	Odwet – kara.		Tolerowanie, zrezygowana postawa, unikanie.		Omówienie, wyciągnięcie wniosków, przeprosiny, nowy start.	
<b>14. Co budzi szacunek</b>	Prawo silniejszego. Władza.		Zostawianie innych w spokoju. Samodzielne działanie.		Mądrość, doświadczenie życiowe, autorytet, przyjęta hierarchia.	
<b>15. Dawanie</b>	Samolubnie. Tylko sobie i osobom, które myślą podobnie.		Dawanie tylko wtedy, kiedy odczuwa się wzajemność.		Dzielenie się. równowaga w dawaniu i przyjmowaniu.	
<b>16. Co wywołuje trudności</b>	Samotność, ciągle utarczki.		Powierzchowność, poczucie bycia niedostrzeganym lub niedostrzeganą.		Rozwój – nauka czasem wywołuje trudne odczucia.	
<b>17. Skutki długoterminowe</b>	Regres. Sytuacja może się pogarszać. Przeważa uczucie złości.		Zawieszenie. Praca głównie w pojedynkę, brak odwagi do prośzenia innych o pomoc.		Postępy, wspólne mierzenie się z trudnościami, Rozwój. Panuje poczucie zaufania i harmonii.	
<b>Suma:</b>	<b>Zmaganie:</b>		<b>Unikanie:</b>		<b>Współpraca:</b>	

Skala Współpracy opisuje wpływ różnych zachowań na zespół. Nie chodzi tu o ocenę, co jest dobre, a co złe. Miej świadomość tego, w jakim punkcie jesteś i gdzie chcesz się znaleźć. Na stronie <https://scaleofcooperation.com/> znajdziesz nasz kalendarz, więcej informacji oraz narzędzia pomocnicze do prowadzenia szkoleń.