METODOLOGIA I NARZĘDZIE ROZWOJU ORGANIZACYJNEGO

DELIGHT INDEX™

Klimat organizacyjny i zaangażowanie pracowników



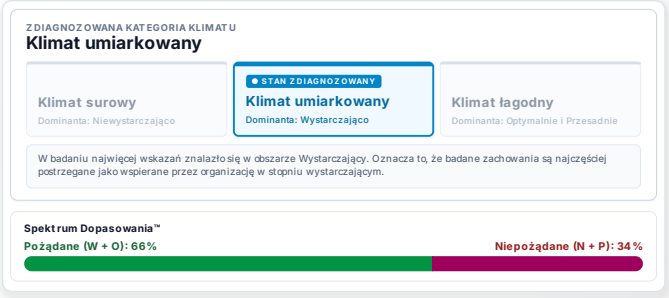
- Pokazuje organizację oczami jej uczestników.
- Bada klimat sprzyjający potrzebnym zachowaniom.
- Diagnozuje obszary wspierające zaangażowanie pracowników.

Narzędzie z rodziny diagnostycznej Advisio World 360.

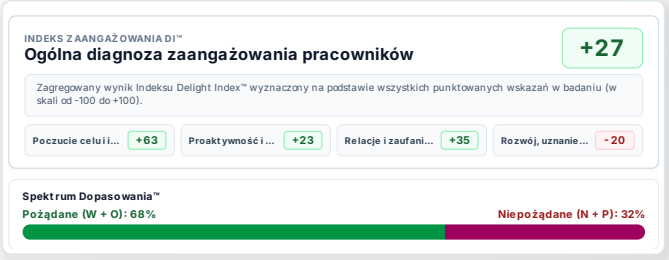
Od diagnozy do rozwoju.

DELIGHT INDEX™ W PRAKTYCE

Organizacja widziana z różnych stron



Badanie klimatu: diagnoza i Spektrum Dopasowania™. Dane syntetyczne.



Ogólna diagnoza i Spektrum Dopasowania™. Dane syntetyczne.

KLIMAT ORGANIZACYJNY

Klimat, który sprzyja rozwojowi

Dobra atmosfera ma znaczenie. Diagnoza klimatu sięga dalej: pyta o **warunki sprzyjające konkretnym zachowaniom**.

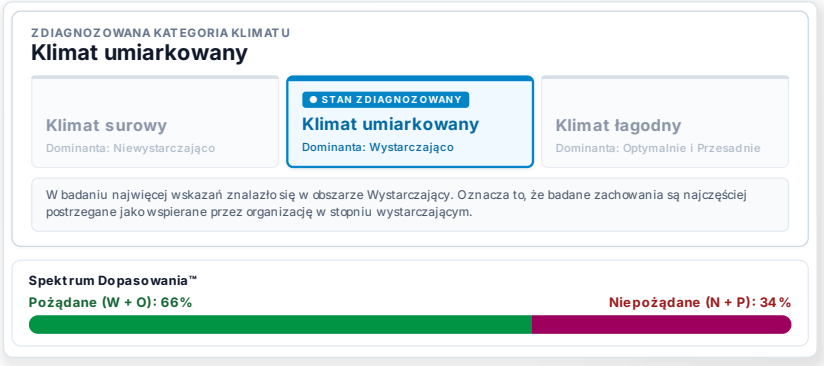
Klimat organizacyjny można porównać do klimatu w znaczeniu geograficznym. Sprzyjające warunki pozwalają życiu rozwijać się i rozkwitać, a w surowym klimacie przetrwają przede wszystkim najbardziej odporne gatunki. Podobnie środowisko organizacji może wspierać konstruktywne zachowania i rozwój kompetencji albo utrudniać ich wykorzystanie.

Delight Index™ diagnozuje klimat w ujęciu funkcjonalnym. Pozwala określić, jaki klimat panuje w organizacji, i sprawdzić jego dopasowanie do jej potrzeb rozwojowych. Dzięki Skali Kontekstowej® opis aktualnej sytuacji staje się punktem wyjścia do rozmowy o tym, co powinno się zmienić.

Ogólne podsumowanie wyróżnia klimat surowy, umiarkowany i łagodny na podstawie dominujących odpowiedzi. **Kategoria klimatu oraz jego dopasowanie do potrzeb** to dwa różne wskazania. Klimat łagodny obejmuje również odpowiedzi wskazujące na przesadę, dlatego sam w sobie nie oznacza najlepszego dopasowania.

KLIMAT ORGANIZACYJNY

Ogólna diagnoza klimatu



Badanie klimatu: diagnoza i Spektrum Dopasowania™. Dane syntetyczne.

Ogólne podsumowanie wyróżnia klimat surowy, umiarkowany i łagodny na podstawie dominujących odpowiedzi. **Kategoria klimatu oraz jego dopasowanie do potrzeb** to dwa różne wskazania. Klimat łagodny obejmuje również odpowiedzi wskazujące na przesadę, dlatego sam w sobie nie oznacza najlepszego dopasowania.

DIAGNOZA W RÓŻNYCH PRZEKROJACH

Raporty Delight Index™

Raporty z badania klimatu dostarczają wiedzy do kształtowania strategii rozwoju organizacyjnego.

Diagnoza w szczegółowych przekrojach

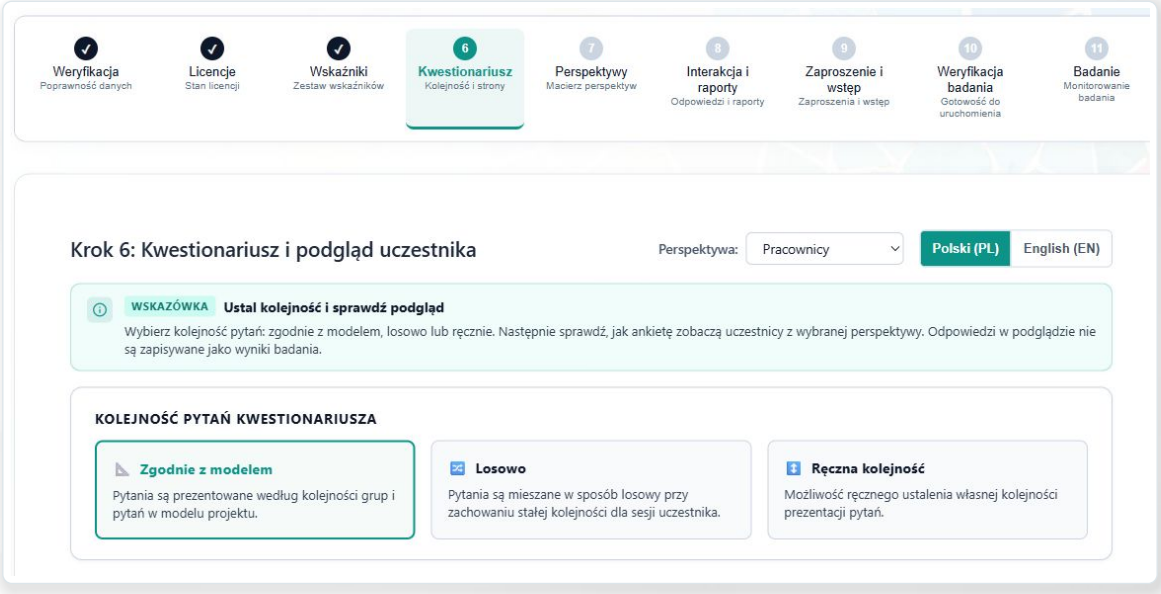
Wyniki prezentują punkty widzenia różnych grup interesariuszy. Pozwalają przyjrzeć się ogólnej tendencji oraz doświadczeniom poszczególnych grup.

Sprawy wewnętrzne i ślepe punkty

Gdy obraz organizacji jest korzystniejszy od wewnątrz niż z zewnątrz, warto przyjrzeć się możliwym ślepym punktom. Gdy otoczenie widzi organizację lepiej niż osoby w niej zatrudnione, uwagę mogą zwracać sprawy wewnętrzne. To zaproszenie do wyjaśnienia rozbieżności, a nie rozstrzygnięcie, kto się myli.

KLIMAT ORGANIZACYJNY

Od odpowiedzi do czytelnego raportu



Konfiguracja i podgląd kwestionariusza w aktualnej platformie.

RAPORTY DELIGHT INDEX™

Informacja menedżerska w pigułce

Najważniejsze na pierwszym planie

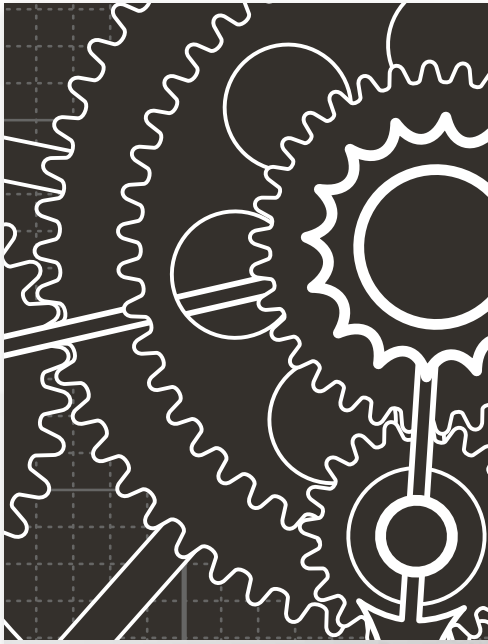
Syntetyczne podsumowanie pokazuje najważniejsze wskazania w czytelnej formie graficznej. Ułatwia rozpoczęcie rozmowy o tym, co warto przeanalizować dokładniej.

Diagnoza w przekrojach organizacji

Analiza w różnych grupach i strukturach pomaga zobaczyć, jak doświadczenia zmieniają się w zależności od miejsca pracy i perspektywy uczestników.

Ekologia informacji

Dobra informacja ma znaczenie dla działania. Raport powinien kierować uwagę na obszary istotne dla organizacji zamiast produkować zestawienia bez praktycznego zastosowania.



KLIMAT ORGANIZACYJNY

Jedna organizacja. Wiele perspektyw.

W badaniu klimatu można uwzględnić wybrane perspektywy wewnętrzne i zewnętrzne, zależnie od celu projektu.

1. Kadra zarządzająca
2. Pracownicy
3. Partnerzy i współpracownicy
4. Klienci

Różnice ocen są materiałem do rozmowy o doświadczeniach i potrzebach poszczególnych grup.

KLIMAT ORGANIZACYJNY

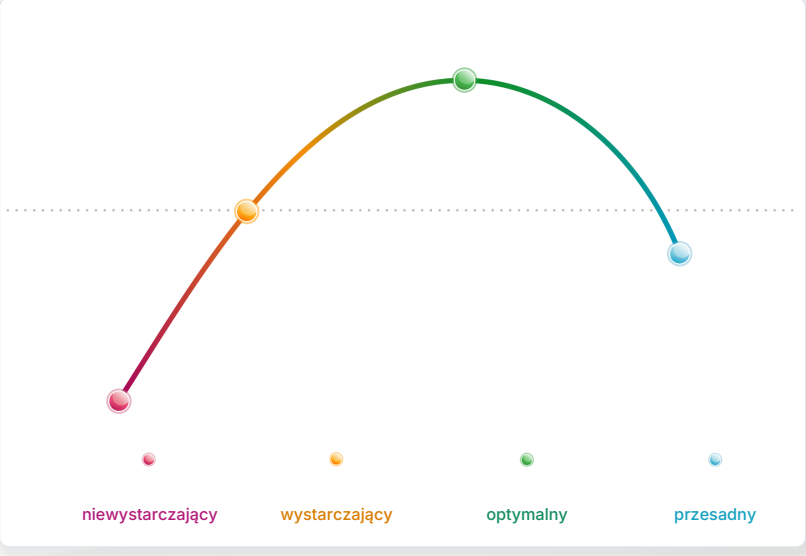
Kto ma rację?

Wyobraź sobie organizację, która zachęca do innowacyjności. Inwestuje w treningi kreatywności, organizuje burze mózgów i zaprasza inspirujących mówców. Gdy pracownicy zgłaszają pomysły, przełożeni zamieniają je w plany i zadania, a potem skrupulatnie egzekwują realizację. Menedżerowie widzą w tym wsparcie innowacyjności. **Pracownicy mogą odczuwać, że rygor wdrażania dławi ich entuzjazm**.

Świat organizacji nie jest jednoznaczny. W badaniu klimatu Delight Index™ zestawia głosy pracowników, kadry zarządzającej oraz - gdy wymaga tego projekt - partnerów, współpracowników i klientów. **Różnice wynikają z odmiennych doświadczeń, potrzeb i punktów widzenia**.

KLIMAT ORGANIZACYJNY

Skala Kontekstowa® Advisio



Barometr warunków pracy

Uczestnicy oceniają, czy organizacja sprzyja potrzebnym zachowaniom w stopniu niewystarczającym, wystarczającym, optymalnym czy przesadnym. Komentarze pozwalają dopowiedzieć kontekst.

Różnice perspektyw

Samo uśrednianie odpowiedzi może ukrywać ważne informacje. Wizualne rozkłady pomagają dostrzec różnice zdań wynikające z odmiennych potrzeb i punktów widzenia.

KLIMAT ORGANIZACYJNY

Dopasowanie zamiast maksymalizacji

Nie tylko jak jest, ale też: jak być powinno

Dzięki Skali Kontekstowej® diagnoza nie sprowadza się do opisu panującego klimatu. Pozwala pytać, **czy odpowiada on planom i potrzebom rozwojowym organizacji**.

Najważniejsze jest dopasowanie

Więcej nie zawsze znaczy lepiej. Przesadne wspieranie określonych zachowań może prowadzić do skutków ubocznych i ograniczać efektywność. Ważne jest znalezienie właściwego poziomu wsparcia.



PLATFORMA ADVISIO WORLD 360

Model, pytania i doświadczenie uczestnika



Rzeczywisty widok modelu zaangażowania: grupy i przypisane do nich wskaźniki.

PROCES DELIGHT INDEX™

Diagnoza krok po kroku

1 Cel i badanie
2 Model
3 Uczestnicy
4 Kwestionariusz
5 Monitoring
6 Raport

Wybierz właściwe badanie

Najpierw ustal, czy pytanie dotyczy klimatu dla zachowań, czy warunków wspierających zaangażowanie. Dobierz model do celu projektu.

Przygotuj i przeprowadź diagnozę

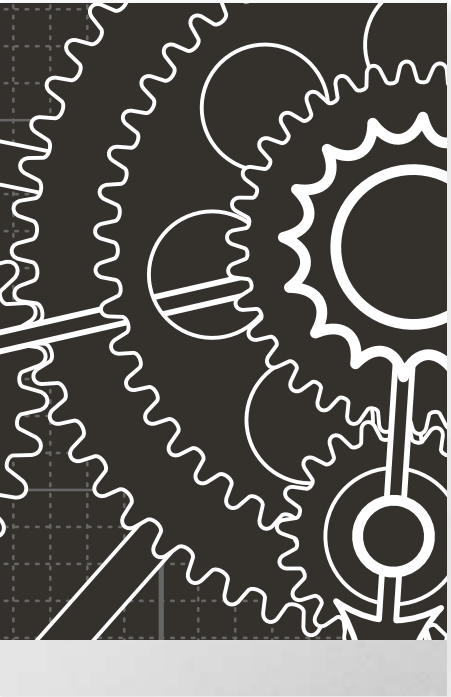
Skonfiguruj wskaźniki, perspektywy i kwestionariusz. Zaproś uczestników i monitoruj przebieg badania.

Zaplanuj analizę i działanie

Wygenerowany raport otwiera pracę nad zrozumieniem wyników i wyborem zmian w organizacji.

PRZYGOTOWANIE BADANIA

Przyjemność diagnozowania



Narzędzie pamięta, Ty nie musisz

Kreator prowadzi przez etapy przygotowania badania. Ułatwia orientację w procesie, również wtedy, gdy konsultant pracuje z wieloma projektami.

Zestaw wskaźników dla Twojej organizacji

Możesz wykorzystać model Advisio, dostosować go lub opracować własny zestaw wskaźników. W badaniu klimatu punktem wyjścia jest model bazowy 64 wskaźników; w zaangażowaniu - **20 wskaźników w czterech obszarach**.

Precyzyjne projektowanie

Dobierz kolejność pytań, sposób ich prezentacji i możliwość dodawania komentarzy. Długość badania wynika z wybranego zakresu.

UCZESTNICY I KOMUNIKACJA

Wielu respondentów

Zakres i liczba uczestników wynikają z celu diagnozy oraz struktury badanej organizacji. Przemyślany dobór grup pozwala zebrać potrzebne perspektywy.

Ważne głosy

W badaniu klimatu wartościowe informacje mogą wnosić także partnerzy, współpracownicy i klienci. W badaniu zaangażowania zestawiane są perspektywy kadry i pracowników.

Wspólny język systemów

Import z plików Excela ułatwia wykorzystanie danych potrzebnych do przygotowania badania.

Bezpieczeństwo połączeń

Kwestionariusze i dostęp do platformy korzystają z szyfrowanego połączenia internetowego.

Dobre relacje

Treść zaproszeń i moment komunikacji warto dopasować do celu badania oraz szerszej polityki informacyjnej organizacji.

Wspólna praca

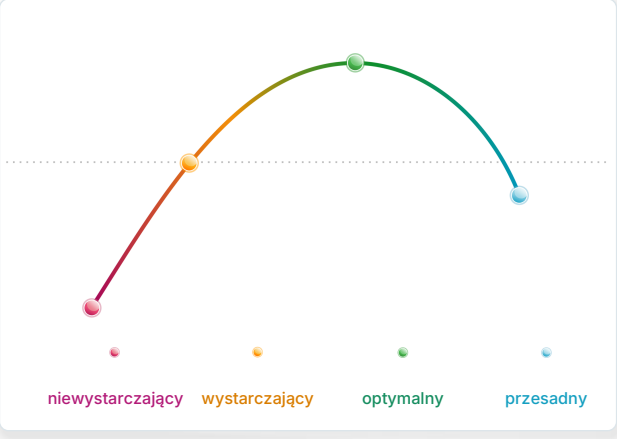
Wspólny dostęp do procesu wspiera komunikację zespołu projektowego i porządkuje pracę nad badaniem.

Bieżąca informacja

Monitoring pomaga obserwować postęp wypełniania kwestionariuszy i planować przypomnienia dla uczestników.

KWESTIONARIUSZE DELIGHT INDEX™

Przyjemność uczestnictwa



Świadomość tego, co ważne

Już sam kontakt z pytaniami może uruchamiać refleksję nad wartościami, zachowaniami i warunkami pracy w organizacji.

Naturalna komunikacja

Jasne sformułowania i Skala Kontekstowa® pomagają odnieść odpowiedź do codziennych doświadczeń w organizacji.

Przestrzeń na kontekst

Komentarze jakościowe pozwalają dopowiedzieć to, czego nie pokazuje sam wybór odpowiedzi na skali.

Czytelna oprawa

Spójny układ pomaga skupić uwagę na treści. Estetyka ma wspierać udział w badaniu, a nie odciągać od pytań.

UDZIAŁ W BADANIU

Dogodny moment na odpowiedź

Wolniejsza chwila

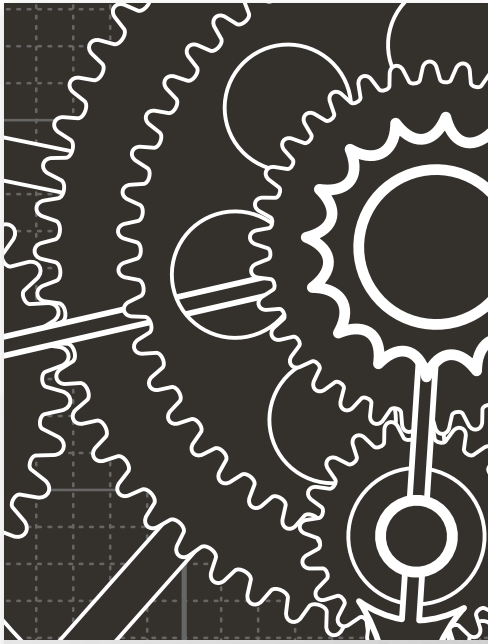
Kwestionariusz internetowy można wypełnić w wybranym momencie. Uczestnik otrzymuje link i może wrócić do przerwanego badania.

Uprzejme przypomnienie

Czytelne zaproszenie, informacja o celu badania oraz dyskretne przypomnienie wspierają ukończenie kwestionariusza.

Chwila refleksji

Udział w badaniu wymaga skupienia i zastanowienia. Warto zadbać o warunki, w których uczestnik może spokojnie odnieść pytania do swoich doświadczeń.



OD WYNIKÓW DO ZMIANY

Gdy szkolenia nie przynoszą rezultatu

Na treningach biznesowych pracownicy pytają czasem: „Czy nasi przełożeni też wezmą udział w tym szkoleniu?”. Rozwijane umiejętności łatwiej wykorzystać wtedy, gdy związane z nimi zachowania są akceptowane i wspierane w codziennym życiu firmy.

Diagnoza klimatu pomaga sprawdzić, jakim zachowaniom sprzyja organizacja i co może utrudniać ich stosowanie. Jeśli klimat wspiera daną zmianę, działania rozwojowe mają szansę być wzmacniane przez codzienną praktykę i przełożonych.

Gdy środowisko nie sprzyja potrzebnym zachowaniom, sam trening pracowników może okazać się przedwczesny. Warto zacząć od pracy z kadrą menedżerską i od zmian warunków organizacyjnych, a następnie rozwijać umiejętności pracowników.

Wnioski z badania klimatu

Sprawdź, jakie zachowania wymagają większego wsparcia i gdzie nadmiar ogranicza efektywność. Połącz działania rozwojowe ze zmianą warunków pracy.

Wnioski z badania zaangażowania

Porozmawiaj o różnicach między ocenami kadry i pracowników. Ustal priorytety dotyczące **sensu pracy, wpływu, relacji, rozwoju i doceniania**.

DWA BADANIA

Dwa pytania o tę samą organizację

BADANIE 1

Klimat organizacyjny

Czy środowisko pracy sprzyja zachowaniom potrzebnym organizacji?

Badanie pokazuje, jakie zachowania organizacja wspiera w odpowiednim stopniu, gdzie wsparcia brakuje, a gdzie jest go zbyt wiele.

Perspektywy: Kadra zarządzająca, pracownicy oraz - zależnie od celu projektu - partnerzy, współpracownicy i klienci.

Model bazowy: 64 wskaźniki. Udostępniony raport pokazuje wybór 20 wskaźników.

BADANIE 2

Zaangażowanie pracowników

Jak zadbane są obszary, które wspierają zaangażowanie pracowników?

Badanie porządkuje doświadczenia związane z sensem pracy, sprawczością, relacjami, rozwojem, uznaniem i dobrostanem.

Perspektywy: Kadra zarządzająca i pracownicy - dwie perspektywy wewnętrzne.

Model domyślny: 20 wskaźników w 4 obszarach, po 5 w każdym.

ZAANGAŻOWANIE PRACOWNIKÓW

Cztery obszary wspierające zaangażowanie

Poczucie celu i identyfikacja z misją

Sens wykonywanej pracy, duma z przynależności do organizacji, zgodność wartości oraz zrozumienie związku własnego wkładu z celami firmy.

Relacje i zaufanie w zespole

Współpraca i wzajemna pomoc, **otwarta komunikacja**, zaufanie oraz uwzględnianie głosu pracowników w sprawach związanych z ich pracą.

Proaktywność i poczucie sprawczości

Inicjatywa, autonomia w działaniu, konstruktywne **uczenie się na błędach** oraz poczucie wpływu na efekty własnej pracy.

Rozwój, uznanie i dobrostan

Możliwości rozwoju, docenianie osiągnięć, **przejrzystość wynagradzania** oraz równowaga między pracą a życiem prywatnym.

Model domyślny: 20 wskaźników / 4 obszary / po 5 wskaźników w obszarze.

DWIE PERSPEKTYWY WEWNĘTRZNE

Jak organizacja dba o zaangażowanie?

Badanie porównuje doświadczenia kadry zarządzającej i pracowników. Poniższe wyniki pochodzą z raportu demonstracyjnego i są syntetyczne.

Kadra zarządzająca

+59
Indeks DI™

Spektrum Dopasowania™



Pożądane: 84% / Niepożądane: 16%

Pracownicy

+19
Indeks DI™

Spektrum Dopasowania™



Pożądane: 64% / Niepożądane: 36%

Pytanie badawcze brzmi: „W mojej organizacji ten obszar jest zadbany na poziomie:”. Uczestnicy wybierają odpowiedź na Skali Kontekstowej®: niewystarczającym, wystarczającym, optymalnym lub przesadnym.

Jest to **diagnoza organizacyjna**. Wyników nie należy traktować jako indywidualnej oceny zaangażowania konkretnego pracownika.

ZAANGAŻOWANIE PRACOWNIKÓW

Raport z badania zaangażowania

INDEKS ZAANGAŻOWANIA DI™

Ogólna diagnoza zaangażowania pracowników

+27

Zagregowany wynik Indeksu Delight Index™ wyznaczony na podstawie wszystkich punktowanych wskazań w badaniu (w skali od -100 do +100).

Poczucie celu i i...	Proaktywność i ...	Relacje i zaufani...	Rozwój, uznanie...
+63	+23	+35	-20

Spektrum Dopasowania™

Pożądane (W + O): 68%

Niepożądane (N + P): 32%



Ogólna diagnoza i Spektrum Dopasowania™. Dane syntetyczne.

Raport zawiera również porównanie perspektyw, podsumowanie czterech obszarów, ranking wskaźników, rozkłady odpowiedzi, komentarze oraz listy analityczne.

ZAANGAŻOWANIE PRACOWNIKÓW

Wskaźniki zaangażowania w praktyce



Każdy obszar modelu domyślnego obejmuje 5 wskaźników. Model można dostosować do specyfiki projektu.

WSPÓLNA METODOLOGIA ADVISIO

Jak czytać wyniki obu badań?

W badaniu klimatu ocena dotyczy stopnia wspierania zachowań. W badaniu zaangażowania - poziomu zadbania o dany obszar. W obu przypadkach liczą się zarówno niedobory, jak i nadmiar. **Komentarze jakościowe** pomagają zrozumieć kontekst udzielonych odpowiedzi.

Spektrum Dopasowania™

Zestawia odpowiedzi pożądane: wystarczające i optymalne, z niepożądanymi: niewystarczającymi i przesadnymi. Pozwala odróżnić odpowiedni poziom wsparcia od niedoboru lub nadmiaru.

Indeks DI™

To ważona liczbowa interpretacja odpowiedzi punktowanych, prezentowana w zakresie od -100 do +100. Warto czytać ją łącznie z **rozkładami odpowiedzi i perspektywami**, a nie jako samodzielną etykietę.

Odpowiedź „Nie potrafię udzielić odpowiedzi" nie jest punktowana i pozostaje poza obliczeniem Indeksu DI™.

KOLEJNY KROK

Pracuj z Delight Index™

Dwa badania. Wspólna metodologia. Konkretny punkt wyjścia do rozwoju organizacji.

Uprawnienia do korzystania z metodologii i narzędzia Delight Index™ posiadają konsultanci certyfikowani przez Advisio. Certyfikacja wspiera przygotowanie badania, właściwą interpretację wyników i **zaplanowanie procesu pracy z organizacją**.

Partnerzy Advisio korzystają z narzędzi w pracy doradczej i rozwojowej. Tradycję tej współpracy wyraża godło „Konsultanci Przyszłości". Wybór badania i zakresu wskaźników warto omówić w odniesieniu do konkretnego celu biznesowego.

Poznaj narzędzie na advisio.pro

Raport - klimat organizacyjny

Raport - zaangażowanie pracowników

Znajdź Certyfikowanego Partnera

Advisio Poland / www.advisio.pro / Wydanie 2026. Ilustracje służą prezentacji narzędzia; dane raportów są demonstracyjne.