RAPORT PRZYKŁADOWY

DELIGHT INDEX™

Raport organizacyjny

Zaangażowanie pracowników

ORGANIZACJA	Przykładowa Firma
BADANIE	Przykładowe badanie zaangażowania pracowników
DATA RAPORTU	21.10.2026

Raport demonstracyjny - dane syntetyczne, nie przedstawiają wyników rzeczywistej organizacji.

Delight Index™

Raport przedstawia wyniki badania obszarów wspierających zaangażowanie, z porównaniem perspektyw kadry zarządzającej i pracowników.

Raport z rodziny narzędzi diagnostycznych Advisio World 360.

© 2026 Przykładowa Firma - 21.10.2026

Spis treści

Struktura raportu i spis sekcji

Delight Index™

1 **Ogólna diagnoza zaangażowania pracowników** str. 3
Wynik zagregowany dla całej organizacji

2 **Zestawienie perspektyw badawczych** str. 4
Perspektywy wewnętrzne: Kadra zarządzająca i Pracownicy

3 **Podsumowanie grup wskaźników zaangażowania** str. 5
Zestawienie wyników Indeksu DI dla grup wskaźników

4 **Ranking wskaźników zaangażowania** str. 6
Zestawienie wskaźników zaangażowania uporządkowane według Indeksu DI™

5 **Szczegółowa analiza wskaźników zaangażowania** str. 7
Szczegółowa analiza dostępnych wskaźników zaangażowania

6 **Listy analityczne zaangażowania** str. 27
Identyfikacja kluczowych obszarów według dominujących wskazań Skali Kontekstowej®

7 **Wprowadzenie, metodologia i instrukcja czytania wyników** str. 29
Ramy badawcze i interpretacja wyników

Raport demonstracyjny — dane syntetyczne, nie przedstawiają wyników rzeczywistej organizacji

© 2026 Przykładowa Firma - 21.10.2026

Metryki realizacji badania

Uczestnicy przypisani	Ankiety ukończone	Ankiety w toku	Uczestnicy z odpowiedziami	Łączna liczba wskazań
50	41 (82%)	5	46 (92%)	882

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).

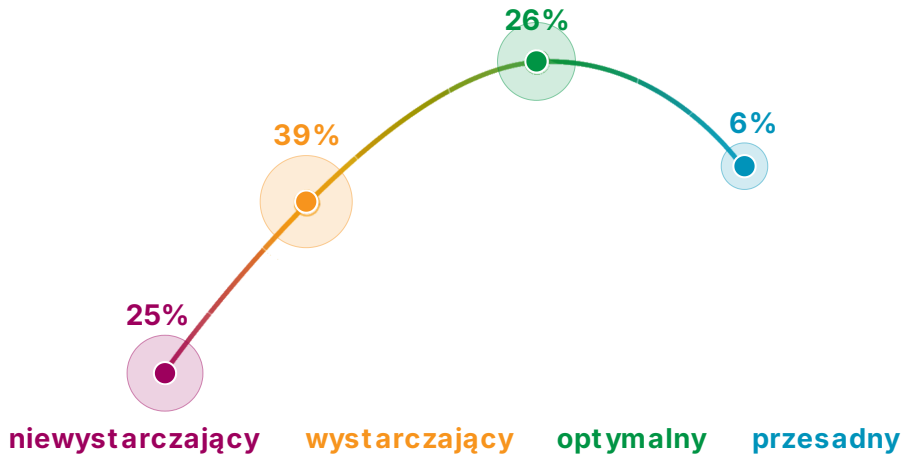
Poczucie celu i i...	Proaktywność i ...	Relacje i zaufani...	Rozwój, uznanie ...
+63	+23	+35	-20

Spektrum Dopasowania™

Pożądane (W + O): 68% **Niepożądane (N + P): 32%**

Rozkład odpowiedzi na Skali Kontekstowej®

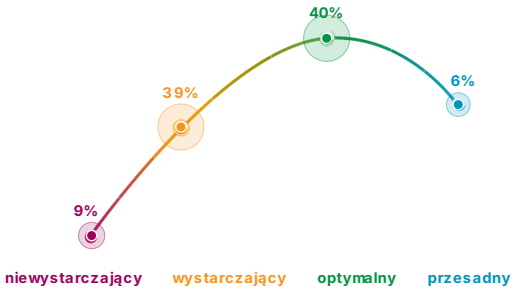
Odpowiedzi ogółem: **882** • Odpowiedzi punktowane: **844** • Nie potrafię udzielić odpowiedzi: **38** (4%)



Kadra zarządzająca [Perspektywa wewnętrzna]

Uczestnicy z odpowiedziami: **9** • Ukończone ankiety: **8** • Odpowiedzi ogółem: **172**

+59



Pożądane (W + O): 84% **Niepożądane (N + P): 16%**

Odpowiedzi ogółem: **172** • Odpowiedzi punktowane: **162**
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: **10** **(6%)**

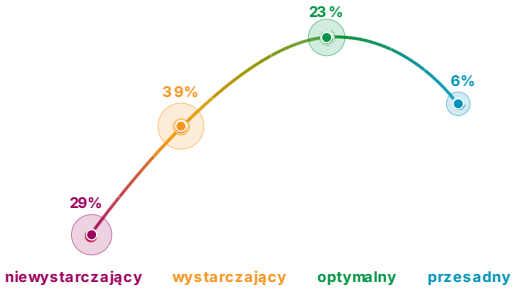
WYNIKI WEDŁUG GRUP WSKAŹNIKÓW

Poczucie celu i identyfikacja z misją	+91
Proaktywność i poczucie sprawczości	+61
Relacje i zaufanie w zespole	+66
Rozwój, uznanie i dobrostan	+14

Pracownicy [Perspektywa wewnętrzna]

Uczestnicy z odpowiedziami: **37** • Ukończone ankiety: **33** • Odpowiedzi ogółem: **710**

+19



Pożądane (W + O): 64% **Niepożądane (N + P): 36%**

Odpowiedzi ogółem: **710** • Odpowiedzi punktowane: **682**
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: **28** **(4%)**

WYNIKI WEDŁUG GRUP WSKAŹNIKÓW

Poczucie celu i identyfikacja z misją	+57
Proaktywność i poczucie sprawczości	+14
Relacje i zaufanie w zespole	+28
Rozwój, uznanie i dobrostan	-28

© 2026 Przykładowa Firma - 21.10.2026

Podsumowanie grup wskaźników zaangażowania

4 grup wskaźników

Lp.	Grupa wskaźników	Wskaźniki	Kadra zarządzająca	Pracownicy	Indeks DI
1	**Poczucie celu i identyfikacja z misją**	5	+91	+57	+63
2	**Proaktywność i poczucie sprawczości**	5	+61	+14	+23
3	**Relacje i zaufanie w zespole**	5	+66	+28	+35
4	**Rozwój, uznanie i dobrostan**	5	+14	-28	-20

Poczucie celu i identyfikacja z ...

(5 wskaźników)

+63

Obszar czynników związanych z poczuciem sensu pracy, dumą z przynależności do organizacji oraz zgodnością wartości i celów.

▲ NAJWYŻEJ **Q01:** Moja praca ma dla mnie sens, widzę, że jej efekty wpływają na sukces firmy. **+82**

▼ OBSZAR **Q04:** Rozumiem, jak mój wkład łączy się z celami i strategią organizacji. **+38**

Proaktywność i poczucie spraw...

(5 wskaźników)

+23

Obszar czynników związanych z inicjatywą, autonomią decyzyjną, konstruktywnym podejściem do błędów i skutecznością działania.

▲ NAJWYŻEJ **Q09:** W razie błędów analizuję je i uczę się na przyszłość, zamiast zrzucać winę na innych. **+53**

▼ OBSZAR **Q10:** Potrafię działać pod presją czasu i dostarczam wyniki nawet w trudnych warunkach. **-7**

Relacje i zaufanie w zespole

(5 wskaźników)

+35

Obszar czynników związanych z wzajemnym zaufaniem, otwartą komunikacją, wsparciem w zespole oraz partnerską współpracą.

▲ NAJWYŻEJ **Q11:** W naszym zespole panuje atmosfera współpracy, w razie potrzeby możemy liczyć na wzajemną pomoc. **+89**

▼ OBSZAR **Q14:** Mam wpływ na decyzje dotyczące mojej pracy – moje uwagi są brane pod uwagę. **-24**

Rozwój, uznanie i dobrostan

(5 wskaźników)

-20

Obszar czynników związanych z możliwościami rozwoju zawodowego, docenianiem osiągnięć oraz równowagą między pracą a życiem prywatnym.

▲ NAJWYŻEJ **Q20:** Mam dostęp do szkoleń, wiedzy i narzędzi potrzebnych do dobrej pracy. **+53**

▼ OBSZAR **Q18:** Moja praca jest uczciwie wynagradzana, a system nagród jest przejrzysty. **-76**

Poz.	Kod	Wskaźnik zaangażowania	Grupa wskaźników	Spektrum Dopasowania	Indeks DI
1	Q11	W naszym zespole panuje atmosfera współpracy, w razie potrzeby możemy liczyć na wzajemną pomoc.	Relacje i zaufanie w zespole	98% 2%	+89
2	Q01	Moja praca ma dla mnie sens, widzę, że jej efekty wpływają na sukces firmy.	Poczucie celu i identyfikacja z misją	93% 7%	+82
3	Q05	Identyfikuję się z firmą i chętnie polecam tę firmę jako miejsce pracy	Poczucie celu i identyfikacja z misją	95% 5%	+80
4	Q02	Czuję dumę, mówiąc innym, że pracuję właśnie w tej organizacji.	Poczucie celu i identyfikacja z misją	89% 11%	+64
5	Q09	W razie błędów analizuję je i uczę się na przyszłość, zamiast zrzucać winę na innych.	Proaktywność i poczucie sprawczości	82% 18%	+53
6	Q20	Mam dostęp do szkoleń, wiedzy i narzędzi potrzebnych do dobrej pracy.	Rozwój, uznanie i dobrostan	83% 18%	+53
7	Q03	Wierzę, że wartości firmy są zgodne z moimi osobistymi wartościami.	Poczucie celu i identyfikacja z misją	82% 18%	+52
8	Q08	Proponuję usprawnienia lub nowe rozwiązania, gdy widzę taką potrzebę.	Proaktywność i poczucie sprawczości	82% 18%	+47
9	Q12	Mogę otwarcie wyrażać swoje opinie i pomysły, a inni słuchają ich z szacunkiem.	Relacje i zaufanie w zespole	74% 26%	+39
10	Q04	Rozumiem, jak mój wkład łączy się z celami i strategią organizacji.	Poczucie celu i identyfikacja z misją	76% 24%	+38
11	Q13	Ufam decyzjom przełożonych i widzę, że działają w interesie zespołu.	Relacje i zaufanie w zespole	74% 26%	+35
12	Q15	Dostaję wszystkie potrzebne informacje na czas, a komunikacja w zespole jest przejrzysta.	Relacje i zaufanie w zespole	70% 30%	+31
13	Q06	Chętnie biorę udział w inicjatywach wykraczających poza mój podstawowy zakres obowiązków.	Proaktywność i poczucie sprawczości	68% 32%	+27
14	Q19	Firma dba o moje zdrowie i samopoczucie, mogę utrzymać równowagę między pracą a życiem prywatnym.	Rozwój, uznanie i dobrostan	57% 43%	+8
15	Q07	Czuję, że mam swobodę podejmowania decyzji w sprawach, za które odpowiadam.	Proaktywność i poczucie sprawczości	53% 47%	-2
16	Q10	Potrafię działać pod presją czasu i dostarczam wyniki nawet w trudnych warunkach.	Proaktywność i poczucie sprawczości	44% 56%	-7
17	Q14	Mam wpływ na decyzje dotyczące mojej pracy – moje uwagi są brane pod uwagę.	Relacje i zaufanie w zespole	43% 57%	-24
18	Q17	Mam realne możliwości rozwoju swoich kompetencji i kariery w tej organizacji.	Rozwój, uznanie i dobrostan	32% 68%	-39
19	Q16	Moje osiągnięcia są dostrzegane i doceniane, a informację zwrotną dostaję na bieżąco, nie tylko przy okazji ocen rocznych.	Rozwój, uznanie i dobrostan	28% 72%	-47
20	Q18	Moja praca jest uczciwie wynagradzana, a system nagród jest przejrzysty.	Rozwój, uznanie i dobrostan	13% 88%	-76

Q11 Relacje i zaufanie w zespole

#1 w rankingu

W naszym zespole panuje atmosfera współpracy, w razie potrzeby możemy liczyć na wzajemną pomoc.

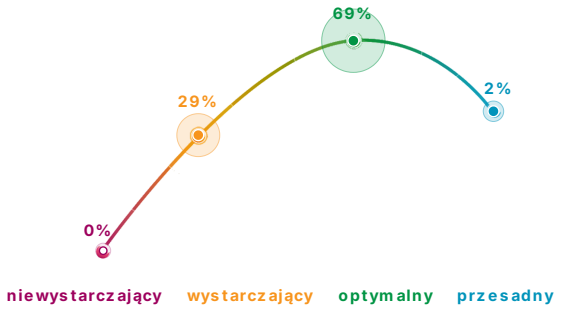
Wynik wskaźnika zaangażowania

+89

Pożądane (W + O): 98%

Niepożądane (N + P): 2%

Odpowiedzi ogółem: **45** • Odpowiedzi punktowane: **45**
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: **0 (0%)**



Rozbicie na perspektywy badawcze

Kadra zarządzająca +92

Odpowiedzi ogółem: **9**
Odpowiedzi punktowane: **9**
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: **0** (0%)

N:0% W:33% O:67% P:0% U:0%

Pracownicy +88

Odpowiedzi ogółem: **36**
Odpowiedzi punktowane: **36**
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: **0** (0%)

N:0% W:28% O:69% P:3% U:0%

Komentarze jakościowe (3)

> Wzajemna pomoc i życzliwość to największy atut pracy w naszym dziale.

> Współpraca w zespole jest wzorowa — zawsze można liczyć na wsparcie koleżanek i kolegów.

> Nawet przy dużej liczbie zadań nikt nie zostaje sam z trudnym problemem.

© 2026 Przykładowa Firma - 21.10.2026

Q01 Poczucie celu i identyfikacja z misją

#2 w rankingu

Moja praca ma dla mnie sens, widzę, że jej efekty wpływają na sukces firmy.

Wynik wskaźnika zaangażowania

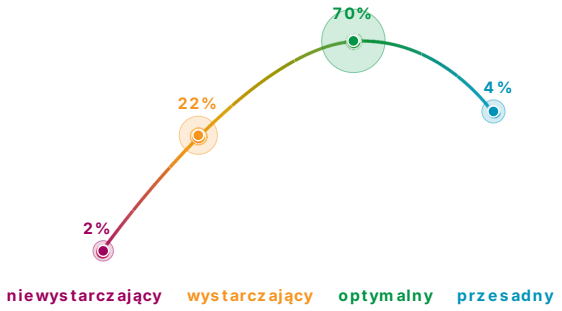
+82

Pożądane (W + O): 93%

Niepożądane (N + P): 7%

Odpowiedzi ogółem: **46** • Odpowiedzi punktowane: **45**

Nie potrafię udzielić odpowiedzi: **1 (2%)**



Rozbicie na perspektywy badawcze

Kadra zarządzająca **+97**

Odpowiedzi ogółem: **9**
Odpowiedzi punktowane: **9**
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: **0** (0%)

N:0% W:11% O:89% P:0% U:0%

Pracownicy **+78**

Odpowiedzi ogółem: **37**
Odpowiedzi punktowane: **36**
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: **1** (3%)

N:3% W:24% O:65% P:5% U:3%

Komentarze jakościowe (4)

> Widzę bezpośrednie przełożenie mojej pracy na zadowolenie klientów i wyniki zespołu.

> Zadania, które realizujemy, mają praktyczny sens i realnie rozwijają ofertę firmy.

> Mam poczucie, że to, co robimy na co dzień, ma znaczenie i daje wymierne efekty.

> Sens pracy jest dla mnie jasny, choć czasem przytłacza ilość drobnej sprawozdawczości.

© 2026 Przykładowa Firma - 21.10.2026

Q05 Poczucie celu i identyfikacja z misją

#3 w rankingu

Identyfikuję się z firmą i chętnie polecam tę firmę jako miejsce pracy

Wynik wskaźnika zaangażowania

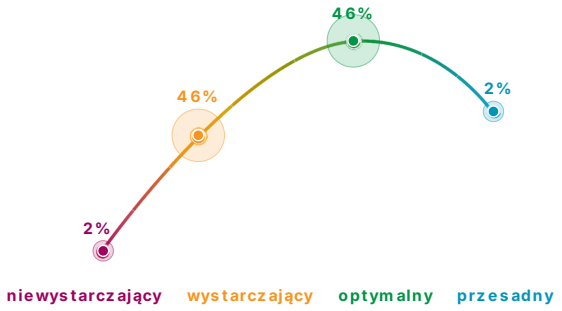
+80

Pożądane (W + O): 95%

Niepożądane (N + P): 5%

Odpowiedzi ogółem: **46** • Odpowiedzi punktowane: **44**

Nie potrafię udzielić odpowiedzi: **2 (4%)**



Rozbicie na perspektywy badawcze

Kadra zarządzająca +91

Odpowiedzi ogółem: **9**
Odpowiedzi punktowane: **8**
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: **1** (11%)

N:0% W:33% O:56% P:0% U:11%

Pracownicy +77

Odpowiedzi ogółem: **37**
Odpowiedzi punktowane: **36**
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: **1** (3%)

N:3% W:49% O:43% P:3% U:3%

Komentarze jakościowe (2)

> To dobre środowisko pracy dla osób ceniących współpracę i merytoryczne podejście.

> Poleciłem pracę w naszym zespole znajomemu, bo można tu liczyć na dobrą atmosferę.

© 2026 Przykładowa Firma - 21.10.2026

Q02 Poczucie celu i identyfikacja z misją

#4 w rankingu

Czuję dumę, mówiąc innym, że pracuję właśnie w tej organizacji.

Wynik wskaźnika zaangażowania

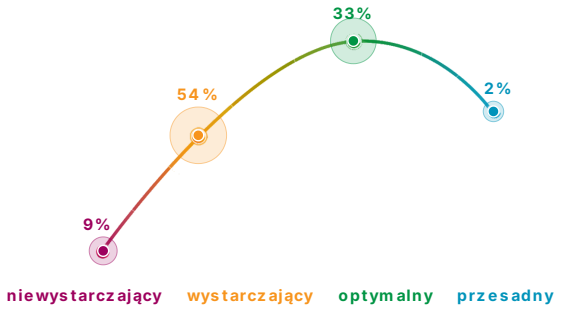
+64

Pożądane (W + O): 89%

Niepożądane (N + P): 11%

Odpowiedzi ogółem: **46** • Odpowiedzi punktowane: **45**

Nie potrafię udzielić odpowiedzi: **1 (2%)**



Rozbicie na perspektywy badawcze

Kadra zarządzająca +86

Odpowiedzi ogółem: **9**
Odpowiedzi punktowane: **9**
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: **0** (0%)

N:0% W:56% O:44% P:0% U:0%

Pracownicy +59

Odpowiedzi ogółem: **37**
Odpowiedzi punktowane: **36**
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: **1** (3%)

N:11% W:54% O:30% P:3% U:3%

Komentarze jakościowe (2)

> Dobrze oceniam miejsce pracy, szczególnie ze względu na ludzi w moim zespole.

> Firma ma mocne fundamenty, choć komunikacja wewnętrzna mogłaby działać sprawniej.

Q09 Proaktywność i poczucie sprawczości

#5 w rankingu

W razie błędów analizuję je i uczę się na przyszłość, zamiast zrzucać winę na innych.

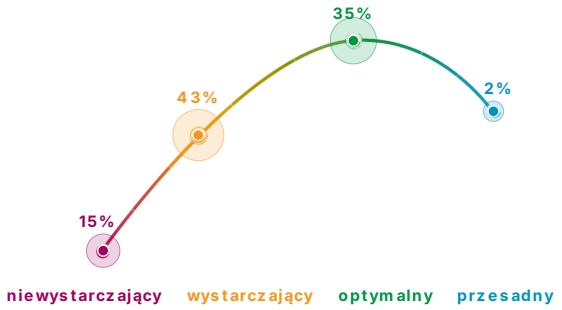
Wynik wskaźnika zaangażowania

+53

Pożądane (W + O): 82%

Niepożądane (N + P): 18%

Odpowiedzi ogółem: **46** • Odpowiedzi punktowane: **44**
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: **2** **(4%)**



Rozbicie na perspektywy badawcze

Kadra zarządzająca +86

Odpowiedzi ogółem: **9**
Odpowiedzi punktowane: **9**
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: **0** (0%)

N:0% W:56% O:44% P:0% U:0%

Pracownicy +44

Odpowiedzi ogółem: **37**
Odpowiedzi punktowane: **35**
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: **2** (5%)

N:19% W:41% O:32% P:3% U:5%

Komentarze jakościowe (2)

> Wewnątrz zespołu analizujemy błędy rzeczowo i bez szukania winnych.

> Kiedy pojawia się błąd, skupiamy się na znalezieniu przyczyny i zabezpieczeniu procesu.

Q20 Rozwój, uznanie i dobrostan

#6 w rankingu

Mam dostęp do szkoleń, wiedzy i narzędzi potrzebnych do dobrej pracy.

Wynik wskaźnika zaangażowania

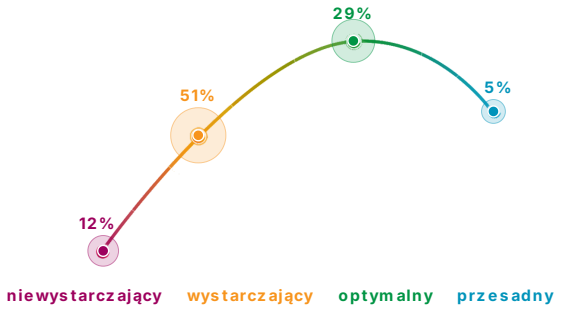
+53

Pożądane (W + O): 83%

Niepożądane (N + P): 18%

Odpowiedzi ogółem: **41** • Odpowiedzi punktowane: **40**

Nie potrafię udzielić odpowiedzi: **1 (2%)**



Rozbicie na perspektywy badawcze

Kadra zarządzająca +66

Odpowiedzi ogółem: **8**
Odpowiedzi punktowane: **8**
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: **0** (0%)

N:0% W:50% O:38% P:13% U:0%

Pracownicy +50

Odpowiedzi ogółem: **33**
Odpowiedzi punktowane: **32**
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: **1** (3%)

N:15% W:52% O:27% P:3% U:3%

Komentarze jakościowe (1)

> Podstawowe narzędzia pracy są dostępne, ale budżet na specjalistyczne szkolenia zewnętrzne jest ograniczony.

© 2026 Przykładowa Firma - 21.10.2026

Q03 Poczucie celu i identyfikacja z misją

#7 w rankingu

Wierzę, że wartości firmy są zgodne z moimi osobistymi wartościami.

Wynik wskaźnika zaangażowania

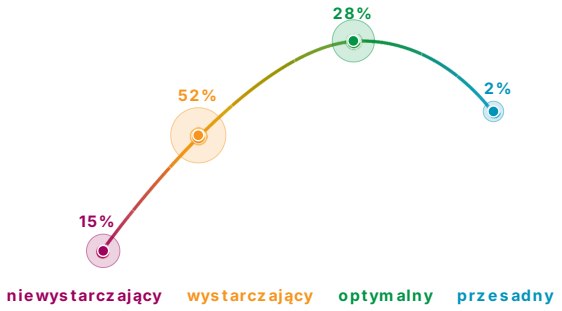
+52

Pożądane (W + O): 82%

Niepożądane (N + P): 18%

Odpowiedzi ogółem: **46** • Odpowiedzi punktowane: **45**

Nie potrafię udzielić odpowiedzi: **1 (2%)**



Rozbicie na perspektywy badawcze

Kadra zarządzająca +91

Odpowiedzi ogółem: **9**
Odpowiedzi punktowane: **8**
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: **1** (11%)

N:0% W:33% O:56% P:0% U:11%

Pracownicy +43

Odpowiedzi ogółem: **37**
Odpowiedzi punktowane: **37**
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: **0** (0%)

N:19% W:57% O:22% P:3% U:0%

Komentarze jakościowe (3)

> Szacunek do ludzi i uczciwość wobec klientów są spójne z tym, co jest dla mnie ważne.

> Wartości deklarowane przez organizację są widoczne w codziennym podejściu do jakości.

> W codziennej pracy zespołu wartości firmy są przestrzegane w dobrym stopniu.

© 2026 Przykładowa Firma - 21.10.2026

Q08 Proaktywność i poczucie sprawczości

#8 w rankingu

Proponuję usprawnienia lub nowe rozwiązania, gdy widzę taką potrzebę.

Wynik wskaźnika zaangażowania

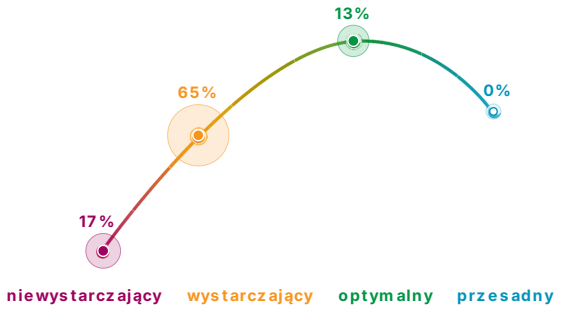
+47

Pożądane (W + O): 82%

Niepożądane (N + P): 18%

Odpowiedzi ogółem: **46** • Odpowiedzi punktowane: **44**

Nie potrafię udzielić odpowiedzi: **2 (4%)**



Rozbicie na perspektywy badawcze

Kadra zarządzająca +78

Odpowiedzi ogółem: **9**
Odpowiedzi punktowane: **9**
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: **0** (0%)

N:0% W:89% O:11% P:0% U:0%

Pracownicy +39

Odpowiedzi ogółem: **37**
Odpowiedzi punktowane: **35**
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: **2** (5%)

N:22% W:59% O:14% P:0% U:5%

Komentarze jakościowe (2)

> W naszym zespole regularnie zgłaszamy pomysły na uproszczenie codziennej pracy.

> Zgłaszane usprawnienia często czekają miesiącami na decyzję lub wdrożenie.

© 2026 Przykładowa Firma - 21.10.2026

Q12 Relacje i zaufanie w zespole

#9 w rankingu

Mogę otwarcie wyrażać swoje opinie i pomysły, a inni słuchają ich z szacunkiem.

Wynik wskaźnika zaangażowania

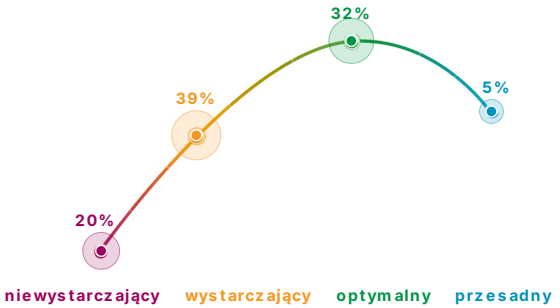
+39

Pożądane (W + O): 74%

Niepożądane (N + P): 26%

Odpowiedzi ogółem: **44** • Odpowiedzi punktowane: **42**

Nie potrafię udzielić odpowiedzi: **2** **(5%)**



Rozbicie na perspektywy badawcze

Kadra zarządzająca +69

Odpowiedzi ogółem: **9**
Odpowiedzi punktowane: **9**
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: **0** (0%)

N:0% W:44% O:44% P:11% U:0%

Pracownicy +30

Odpowiedzi ogółem: **35**
Odpowiedzi punktowane: **33**
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: **2** (6%)

N:26% W:37% O:29% P:3% U:6%

Komentarze jakościowe (2)

> Na szerszym forum firmowym rzadziej dzielimy się uwagami krytycznymi.

> Na spotkaniach zespołowych każdy może swobodnie wypowiedzieć swoje zdanie.

© 2026 Przykładowa Firma - 21.10.2026

Q04 Poczucie celu i identyfikacja z misją

#10 w rankingu

Rozumiem, jak mój wkład łączy się z celami i strategią organizacji.

Wynik wskaźnika zaangażowania

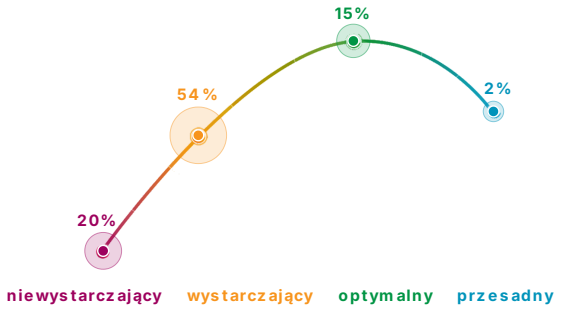
+38

Pożądane (W + O): 76%

Niepożądane (N + P): 24%

Odpowiedzi ogółem: **46** • Odpowiedzi punktowane: **42**

Nie potrafię udzielić odpowiedzi: **4 (9%)**



Rozbicie na perspektywy badawcze

Kadra zarządzająca +89

Odpowiedzi ogółem: **9**
Odpowiedzi punktowane: **7**
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: **2** (22%)

N:0% W:33% O:44% P:0% U:22%

Pracownicy +28

Odpowiedzi ogółem: **37**
Odpowiedzi punktowane: **35**
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: **2** (5%)

N:24% W:59% O:8% P:3% U:5%

Komentarze jakościowe (3)

> Cele strategiczne są regularnie omawiane i wiemy, jak nasze projekty się w nie wpisują.

> Strategia firmy bywa komunikowana zbyt ogólnie i trudno przełożyć ją na codzienne priorytety.

> Rozumiem cele mojego działu, ale przydałoby się więcej informacji o planach innych pionów.

© 2026 Przykładowa Firma - 21.10.2026

Q13 Relacje i zaufanie w zespole

#11 w rankingu

Ufam decyzjom przełożonych i widzę, że działają w interesie zespołu.

Wynik wskaźnika zaangażowania

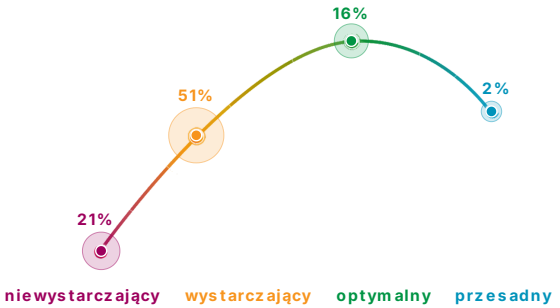
+35

Pożądane (W + O): 74%

Niepożądane (N + P): 26%

Odpowiedzi ogółem: **43** • Odpowiedzi punktowane: **39**

Nie potrafię udzielić odpowiedzi: **4 (9%)**



Rozbicie na perspektywy badawcze

Kadra zarządzająca +61

Odpowiedzi ogółem: **8**
Odpowiedzi punktowane: **7**
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: **1** (13%)

N:13% W:38% O:38% P:0% U:13%

Pracownicy +30

Odpowiedzi ogółem: **35**
Odpowiedzi punktowane: **32**
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: **3** (9%)

N:23% W:54% O:11% P:3% U:9%

Komentarze jakościowe (2)

> Nie zawsze rozumiemy kryteria decyzji podejmowanych na poziomie zarządu.

> Bezpośredni przełożony jasno komunikuje powody decyzji i wspiera zespół.

Q15 Relacje i zaufanie w zespole

#12 w rankingu

Dostaję wszystkie potrzebne informacje na czas, a komunikacja w zespole jest przejrzysta.

Wynik wskaźnika zaangażowania

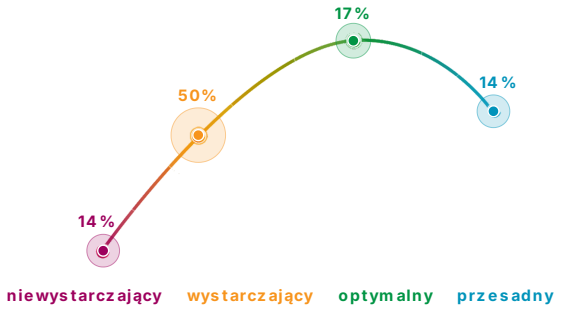
+31

Pożądane (W + O): 70%

Niepożądane (N + P): 30%

Odpowiedzi ogółem: **42** • Odpowiedzi punktowane: **40**

Nie potrafię udzielić odpowiedzi: **2** **(5%)**



Rozbicie na perspektywy badawcze

Kadra zarządzająca +47

Odpowiedzi ogółem: **8**
Odpowiedzi punktowane: **8**
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: **0** (0%)

N:0% W:38% O:38% P:25% U:0%

Pracownicy +27

Odpowiedzi ogółem: **34**
Odpowiedzi punktowane: **32**
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: **2** (6%)

N:18% W:53% O:12% P:12% U:6%

Komentarze jakościowe (2)

> Większość potrzebnych informacji dociera na czas podczas cotygodniowych spotkań.

> Komunikacja wewnątrz działu jest sprawna, choć informacje między działami płyną wolniej.

© 2026 Przykładowa Firma - 21.10.2026

Q06 Proaktywność i poczucie sprawczości

#13 w rankingu

Chętnie biorę udział w inicjatywach wykraczających poza mój podstawowy zakres obowiązków.

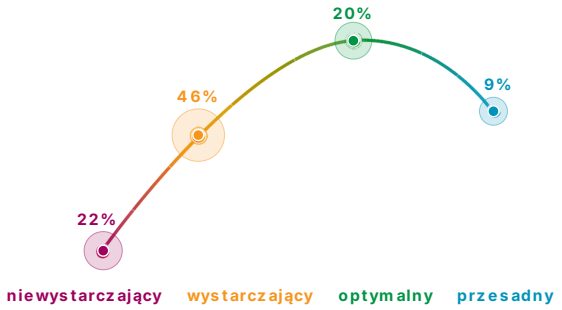
Wynik wskaźnika zaangażowania

+27

Pożądane (W + O): 68%

Niepożądane (N + P): 32%

Odpowiedzi ogółem: **46** • Odpowiedzi punktowane: **44**
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: **2** **(4%)**



Rozbicie na perspektywy badawcze

Kadra zarządzająca +91

Odpowiedzi ogółem: **9**
Odpowiedzi punktowane: **8**
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: **1** (11%)

N:0% W:33% O:56% P:0% U:11%

Pracownicy +13

Odpowiedzi ogółem: **37**
Odpowiedzi punktowane: **36**
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: **1** (3%)

N:27% W:49% O:11% P:11% U:3%

Komentarze jakościowe (2)

> Duża liczba bieżących zadań sprawia, że trudno znaleźć czas na dodatkowe inicjatywy.

> Chętnie angażuję się w projekty międzyzespołowe i wdrażanie nowych pracowników.

© 2026 Przykładowa Firma - 21.10.2026

Q19 Rozwój, uznanie i dobrostan

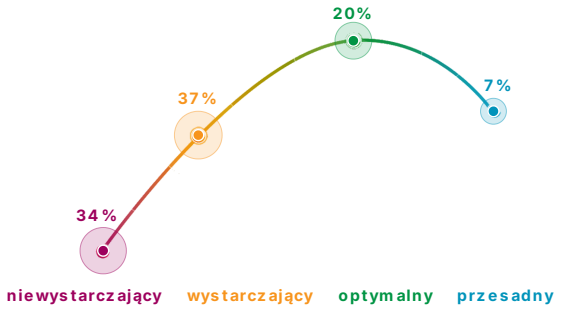
#14 w rankingu

Firma dba o moje zdrowie i samopoczucie, mogę utrzymać równowagę między pracą a życiem prywatnym.

Wynik wskaźnika zaangażowania **+8**

Pożądane (W + O): 57% **Niepożądane (N + P): 43%**

Odpowiedzi ogółem: **41** • Odpowiedzi punktowane: **40**
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: **1 (2%)**



Rozbicie na perspektywy badawcze

Kadra zarządzająca -9

Odpowiedzi ogółem: **8**
Odpowiedzi punktowane: **8**
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: **0** (0%)

N:50% W:38% O:13% P:0% U:0%

Pracownicy +12

Odpowiedzi ogółem: **33**
Odpowiedzi punktowane: **32**
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: **1** (3%)

N:30% W:36% O:21% P:9% U:3%

Komentarze jakościowe (3)

> Możliwość pracy hybrydowej i elastycznych godzin bardzo pomaga godzić pracę z życiem rodzinnym.

> Ilość zadań przypisanych na jedną osobę często wymaga nadrabiania zaległości po godzinach.

> W okresach spiętrzenia projektów utrzymanie równowagi między pracą a życiem prywatnym bywa trudne.

© 2026 Przykładowa Firma - 21.10.2026

Q07 Proaktywność i poczucie sprawczości

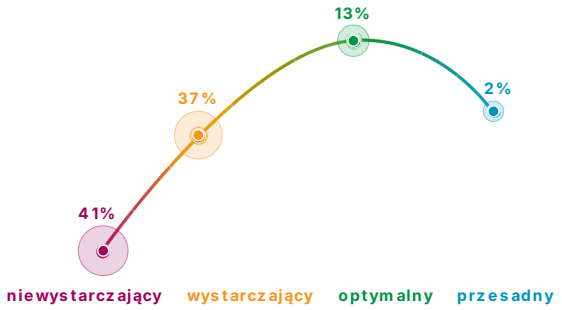
#15 w rankingu

Czuję, że mam swobodę podejmowania decyzji w sprawach, za które odpowiadam.

Wynik wskaźnika zaangażowania **-2**

Pożądane (W + O): 53% **Niepożądane (N + P): 47%**

Odpowiedzi ogółem: **46** • Odpowiedzi punktowane: **43**
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: **3 (7%)**



Rozbicie na perspektywy badawcze

Kadra zarządzająca +59

Odpowiedzi ogółem: **9**
Odpowiedzi punktowane: **8**
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: **1** (11%)

N:11% W:56% O:22% P:0% U:11%

Pracownicy -16

Odpowiedzi ogółem: **37**
Odpowiedzi punktowane: **35**
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: **2** (5%)

N:49% W:32% O:11% P:3% U:5%

Komentarze jakościowe (5)

> Chciałbym mieć większą swobodę decydowania o sposobie realizacji powierzonych mi zadań.

> Zbyt wiele decyzji operacyjnych zapada szczebel wyżej bez udziału osób realizujących zadanie.

> W rutynowych zadaniach mam swobodę działania, ale nowe rozwiązania wymagają wielu akceptacji.

> Jako lider mam odpowiednią autonomię w organizacji pracy mojego zespołu.

> Nawet drobne odstępstwa od standardowej procedury wymagają zgody przełożonego.

© 2026 Przykładowa Firma - 21.10.2026

Q10 Proaktywność i poczucie sprawczości

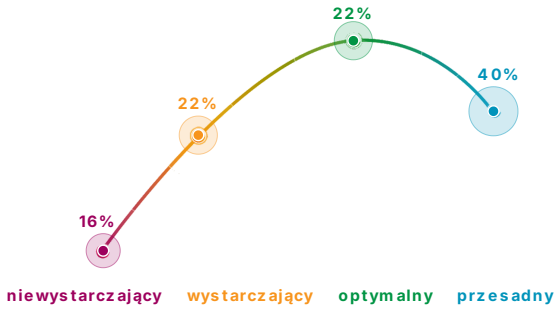
#16 w rankingu

Potrafię działać pod presją czasu i dostarczam wyniki nawet w trudnych warunkach.

Wynik wskaźnika zaangażowania **-7**

Pożądane (W + O): 44% **Niepożądane (N + P): 56%**

Odpowiedzi ogółem: **45** • Odpowiedzi punktowane: **45**
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: **0 (0%)**



Rozbicie na perspektywy badawcze

Kadra zarządzająca -6

Odpowiedzi ogółem: **9**
Odpowiedzi punktowane: **9**
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: **0** (0%)

N:11% W:22% O:22% P:44% U:0%

Pracownicy -7

Odpowiedzi ogółem: **36**
Odpowiedzi punktowane: **36**
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: **0** (0%)

N:17% W:22% O:22% P:39% U:0%

Komentarze jakościowe (1)

> Praca pod presją czasu zdarza się zbyt często i zaczyna być traktowana jako stały tryb działania.

Q14 Relacje i zaufanie w zespole

#17 w rankingu

Mam wpływ na decyzje dotyczące mojej pracy – moje uwagi są brane pod uwagę.

Wynik wskaźnika zaangażowania

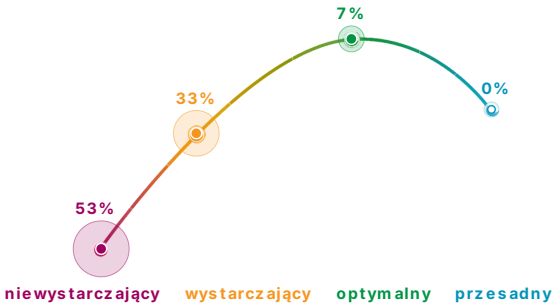
-24

Pożądane (W + O): 43%

Niepożądane (N + P): 57%

Odpowiedzi ogółem: **43** • Odpowiedzi punktowane: **40**

Nie potrafię udzielić odpowiedzi: **3 (7%)**



Rozbicie na perspektywy badawcze

Kadra zarządzająca +59

Odpowiedzi ogółem: **8**
Odpowiedzi punktowane: **8**
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: **0** (0%)

N:13% W:63% O:25% P:0% U:0%

Pracownicy -45

Odpowiedzi ogółem: **35**
Odpowiedzi punktowane: **32**
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: **3** (9%)

N:63% W:26% O:3% P:0% U:9%

Komentarze jakościowe (2)

> Nasze uwagi zgłaszane przed wdrożeniem zmian rzadko wpływają na ostateczny kształt rozwiązań.

> Zmiany w narzędziach i procesach są wprowadzane bez wcześniejszej konsultacji z osobami, które na nich pracują.

© 2026 Przykładowa Firma - 21.10.2026

Q17 Rozwój, uznanie i dobrostan

#18 w rankingu

Mam realne możliwości rozwoju swoich kompetencji i kariery w tej organizacji.

Wynik wskaźnika zaangażowania

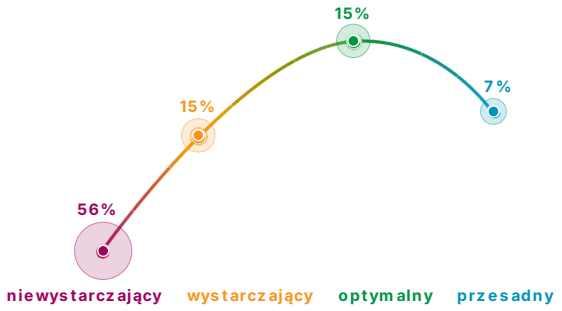
-39

Pożądane (W + O): 32%

Niepożądane (N + P): 68%

Odpowiedzi ogółem: **41** • Odpowiedzi punktowane: **38**

Nie potrafię udzielić odpowiedzi: **3 (7%)**



Rozbicie na perspektywy badawcze

Kadra zarządzająca +33

Odpowiedzi ogółem: **8**
Odpowiedzi punktowane: **6**
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: **2** (25%)

N:13% W:13% O:38% P:13% U:25%

Pracownicy -52

Odpowiedzi ogółem: **33**
Odpowiedzi punktowane: **32**
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: **1** (3%)

N:67% W:15% O:9% P:6% U:3%

Komentarze jakościowe (5)

> Możliwości awansu wewnętrznego są ograniczone i mało przejrzyste dla specjalistów.

> Rozmowy o rozwoju kariery rzadko przekładają się na konkretny plan działań i szkoleń.

> Brakuje jasno opisanych ścieżek rozwoju i kryteriów przejścia na wyższe stanowisko.

> Można rozwijać się poprzez udział w nowych projektach, ale brakuje formalnej ścieżki awansu.

> Osoby z kilkuletnim stażem nie widzą dla siebie kolejnego kroku rozwojowego w organizacji.

© 2026 Przykładowa Firma - 21.10.2026

Q16 Rozwój, uznanie i dobrostan

#19 w rankingu

Moje osiągnięcia są dostrzegane i doceniane, a informację zwrotną dostaję na bieżąco, nie tylko przy okazji ocen rocznych.

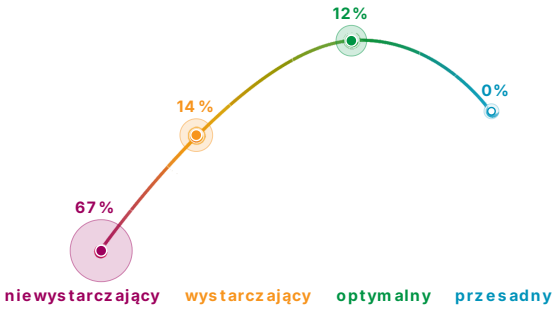
Wynik wskaźnika zaangażowania

-47

Pożądane (W + O): 28%

Niepożądane (N + P): 72%

Odpowiedzi ogółem: **42** • Odpowiedzi punktowane: **39**
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: **3 (7%)**



Rozbicie na perspektywy badawcze

Kadra zarządzająca +36

Odpowiedzi ogółem: **8**
Odpowiedzi punktowane: **7**
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: **1** (13%)

N:25% W:25% O:38% P:0% U:13%

Pracownicy -66

Odpowiedzi ogółem: **34**
Odpowiedzi punktowane: **32**
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: **2** (6%)

N:76% W:12% O:6% P:0% U:6%

Komentarze jakościowe (3)

> Dobre wyniki i dodatkowe zaangażowanie są traktowane jako oczywistość i rzadko są zauważane.

> Brakuje krótkiego, bieżącego feedbacku od przełożonego po zakończeniu ważnego projektu.

> Informacja zwrotna pojawia się głównie przy okazji oceny rocznej, a brakuje docenienia na co dzień.

Q18 Rozwój, uznanie i dobrostan

#20 w rankingu

Moja praca jest uczciwie wynagradzana, a system nagród jest przejrzysty.

Wynik wskaźnika zaangażowania

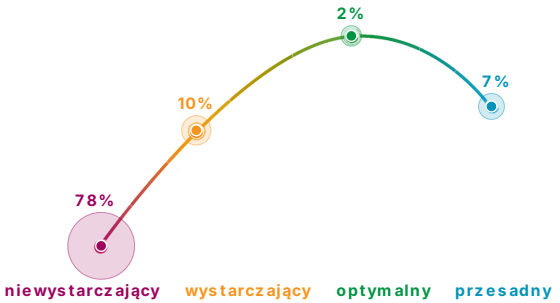
-76

Pożądane (W + O): 13%

Niepożądane (N + P): 88%

Odpowiedzi ogółem: **41** • Odpowiedzi punktowane: **40**

Nie potrafię udzielić odpowiedzi: **1 (2%)**



Rozbicie na perspektywy badawcze

Kadra zarządzająca **-50**

Odpowiedzi ogółem: **8**
Odpowiedzi punktowane: **8**
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: **0** (0%)

N:63% W:13% O:13% P:13% U:0%

Pracownicy **-82**

Odpowiedzi ogółem: **33**
Odpowiedzi punktowane: **32**
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: **1** (3%)

N:82% W:9% O:0% P:6% U:3%

Komentarze jakościowe (3)

> Wzrost zakresu obowiązków i odpowiedzialności nie zawsze idzie w parze z aktualizacją wynagrodzenia.

> Nie wiadomo, jakie dokładnie kryteria decydują o wysokości nagrody kwartalnej lub rocznej.

> Zasady przyznawania podwyżek i premii nie są wystarczająco przejrzyste dla pracowników.

© 2026 Przykładowa Firma - 21.10.2026

Obszary trudności

4 pozycji

Kod	Wskaźnik zaangażowania	Udział ocen niewystarczających (N / D)	Indeks DI
Q14	Mam wpływ na decyzje dotyczące mojej pracy – moje uwagi są brane pod uwagę.	53%	-24
Q16	Moje osiągnięcia są dostrzegane i doceniane, a informację zwrotną dostaję na bieżąco, nie tylko przy okazji ocen rocznych.	67%	-47
Q17	Mam realne możliwości rozwoju swoich kompetencji i kariery w tej organizacji.	56%	-39
Q18	Moja praca jest uczciwie wynagradzana, a system nagród jest przejrzysty.	78%	-76

Obszary możliwości

6 pozycji

Kod	Wskaźnik zaangażowania	Udział ocen wystarczających (W / D)	Indeks DI
Q02	Czuję dumę, mówiąc innym, że pracuję właśnie w tej organizacji.	54%	+64
Q03	Wierzę, że wartości firmy są zgodne z moimi osobistymi wartościami.	52%	+52
Q04	Rozumiem, jak mój wkład łączy się z celami i strategią organizacji.	54%	+38
Q08	Proponuję usprawnienia lub nowe rozwiązania, gdy widzę taką potrzebę.	65%	+47
Q15	Dostaję wszystkie potrzebne informacje na czas, a komunikacja w zespole jest przejrzysta.	50%	+31
Q20	Mam dostęp do szkoleń, wiedzy i narzędzi potrzebnych do dobrej pracy.	51%	+53

Obszary wsparcia

2 pozycji

Kod	Wskaźnik zaangażowania	Udział ocen optymalnych (O / D)	Indeks DI
Q01	Moja praca ma dla mnie sens, widzę, że jej efekty wpływają na sukces firmy.	70%	+82
Q11	W naszym zespole panuje atmosfera współpracy, w razie potrzeby możemy liczyć na wzajemną pomoc.	69%	+89

Obszary zastoju

1 pozycja

Kod	Wskaźnik zaangażowania	Udział ocen przesadnych (P / D)	Indeks DI
Q10	Potrafię działać pod presją czasu i dostarczam wyniki nawet w trudnych warunkach.	40%	-7

© 2026 Przykładowa Firma - 21.10.2026

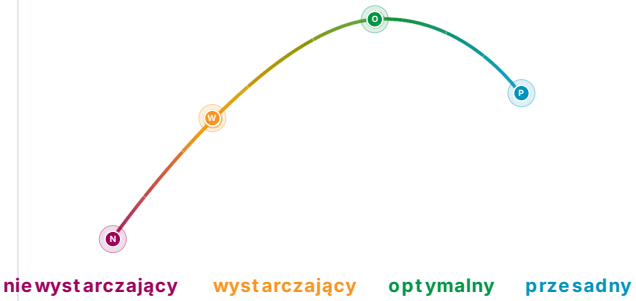
Cel badania i model badawczy

Raport z badania Delight Index™ prezentuje całościową diagnozę zaangażowania pracowników. Raport demonstracyjny — dane syntetyczne, nie przedstawiają wyników rzeczywistej organizacji.

Skala Kontekstowa®

Metodologia Delight Index™

Badanie Delight Index™ wykorzystuje chronioną Skalę Kontekstową®, w której uczestnicy określają poziom zadbania o badany obszar zaangażowania zgodnie z pytaniem: „W mojej organizacji ten obszar jest zadbany na poziomie:":



Nie potrafię udzielić odpowiedzi: Wskazanie niepunktowane (non-scoring). Odpowiedź pozostaje poza licznikiem i mianownikiem wskaźnika DI.

Niewystarczający (-100 pkt)

Badany obszar zaangażowania jest zadbany na poziomie niewystarczającym w stosunku do potrzeb zespołu i celów organizacji.

Wystarczający (+75 pkt)

Badany obszar zaangażowania jest zadbany na poziomie wystarczającym — w stopniu w pełni zadowalającym i spełniającym bieżące standardy.

Optymalny (+100 pkt)

Badany obszar zaangażowania jest zadbany na poziomie optymalnym — w idealnym, wzorcowym stopniu wspierającym zaangażowanie i efektywność.

Przesadny (-75 pkt)

Badany obszar zaangażowania jest zadbany na poziomie przesadnym — w nadmiernym stopniu, powodującym nieefektywność lub skutki uboczne.

© 2026 Przykładowa Firma - 21.10.2026

Spektrum Dopasowania™

Wskaźnik równowagi poziomu zadbania o badane obszary zaangażowania, dzielący odpowiedzi punktowane na obszar pożądany (Wystarczająco + Optymalnie) oraz obszar niepożądany (Niewystarczająco + Przesadnie).

Pożądane (W + O): 50% **Niepożądane (N + P): 50%**

Indeks DI™

Ważona interpretacja liczbowa odpowiedzi punktowanych na Skali Kontekstowej®: Niewystarczający (-100), Wystarczający (+75), Optymalny (+100), Przesadny (-75). Odpowiedź „Nie potrafię udzielić odpowiedzi" (U) pozostaje poza licznikiem i mianownikiem Indeksu DI.

$$DI = (-100 \cdot N + 75 \cdot W + 100 \cdot O - 75 \cdot P) / (N + W + O + P)$$

U (Nie potrafię udzielić odpowiedzi) pozostaje poza licznikiem i mianownikiem DI.

Struktura grup wskaźników badania

Badanie obejmuje 20 wskaźników pogrupowanych w 4 obszary tematyczne:

Poczucie celu i identyfikacja z misją — 5 wskaźników

Obszar czynników związanych z poczuciem sensu pracy, dumą z przynależności do organizacji oraz zgodnością wartości i celów.

Proaktywność i poczucie sprawczości — 5 wskaźników

Obszar czynników związanych z inicjatywą, autonomią decyzyjną, konstruktywnym podejściem do błędów i skutecznością działania.

Relacje i zaufanie w zespole — 5 wskaźników

Obszar czynników związanych z wzajemnym zaufaniem, otwartą komunikacją, wsparciem w zespole oraz partnerską współpracą.

Rozwój, uznanie i dobrostan — 5 wskaźników

Obszar czynników związanych z możliwościami rozwoju zawodowego, docenianiem osiągnięć oraz równowagą między pracą a życiem prywatnym.

© 2026 Przykładowa Firma - 21.10.2026