



DELIGHT INDEX™

ZAANGAŻOWANIE PRACOWNIKÓW

RAPORT ORGANIZACYJNY

ORGANIZACJA:

Przykładowa Firma

BADANIE:

**Przykładowe badanie zaangażowania
pracowników**

DATA RAPORTU:

21.10.2026

Raport demonstracyjny — dane syntetyczne, nie przedstawiają wyników
rzeczywistej organizacji

Spis treści

Struktura raportu i spis sekcji

Delight Index™

1	Ogólna diagnoza zaangażowania pracowników Wynik zagregowany dla całej organizacji	str. 3
2	Zestawienie perspektyw badawczych Perspektywy wewnętrzne: Kadra zarządzająca i Pracownicy	str. 4
3	Podsumowanie grup wskaźników zaangażowania Zestawienie wyników Indeksu DI dla grup wskaźników	str. 5
4	Ranking wskaźników zaangażowania Zestawienie wskaźników zaangażowania uporządkowane według Indeksu DI™	str. 6
5	Szczegółowa analiza wskaźników zaangażowania Szczegółowa analiza dostępnych wskaźników zaangażowania	str. 7
6	Listy analityczne zaangażowania Identyfikacja kluczowych obszarów według dominujących wskazań Skali Kontekstowej®	str. 27
7	Wprowadzenie, metodologia i instrukcja czytania wyników Ramy badawcze i interpretacja wyników	str. 29

Raport demonstracyjny — dane syntetyczne, nie przedstawiają wyników rzeczywistej organizacji

Ogólna diagnoza zaangażowania pracowników — Wynik zagregowany dla całej organizacji

Metryki realizacji badania

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

INDEKS ZAANGAŻOWANIA DI™

Ogólna diagnoza zaangażowania pracowników

+27

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

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

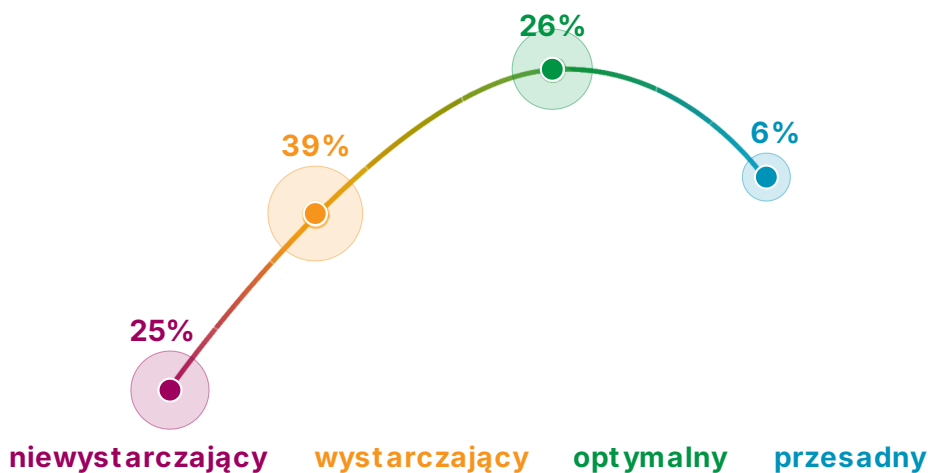
Spektrum Dopasowania™

Pożądane (W + O): 68%

Niepożądane (N + P): 32%

Rozkład odpowiedzi na Skali
Kontekstowej®

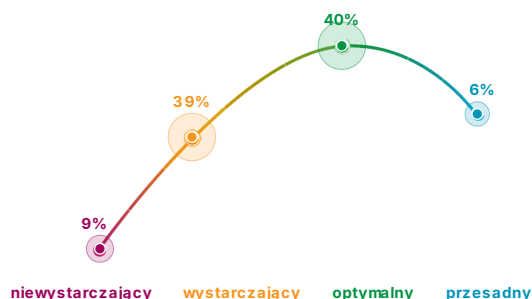
Odpowiedzi ogółem: 882 • Odpowiedzi punktowane: 844 • Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 38 (4%)



Zestawienie perspektyw badawczych — Perspektywy wewnętrzne: Kadra zarządzająca i Pracownicy

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

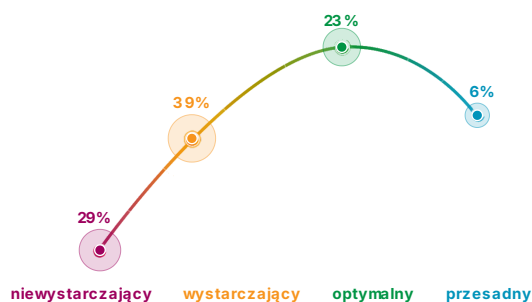
+66

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

Podsumowanie grup wskaźników zaangażowania — Zestawienie wyników Indeksu DI dla grup wskaźników

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

+63

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

+23

▲ NAJWYŻEJ Q09: W razie błędów analizuję je i uczę się na przyszłość, zamiast zrzucić 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)
Obszar czynników związanych z wzajemnym zaufaniem, otwartą komunikacją, wsparciem w zespole oraz partnerską współpracą.

+35

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

-20

▲ 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**

Ranking wskaźników zaangażowania — Zestawienie wskaźników zaangażowania uporządkowane według Indeksu DI™

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	Potrafę 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

Szczegółowa analiza wskaźnika: Q11 — W naszym zespole panuje atmosfera współpracy, w razie potrzeby możemy liczyć na wzajemną pomoc.

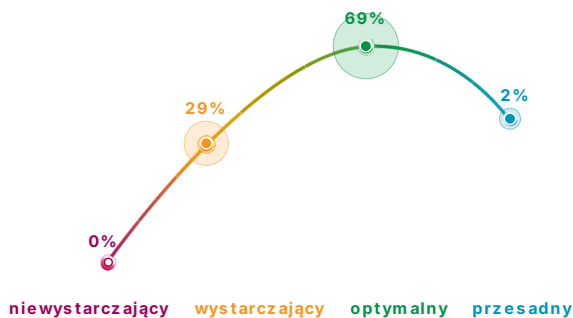
Q11 Relacje i zaufanie w zespole

#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.

Szczegółowa analiza wskaźnika: Q01 — Moja praca ma dla mnie sens, widzę, że jej efekty wpływają na sukces firmy.

Q01 Poczucie celu i identyfikacja z misją

#2 w rankingu

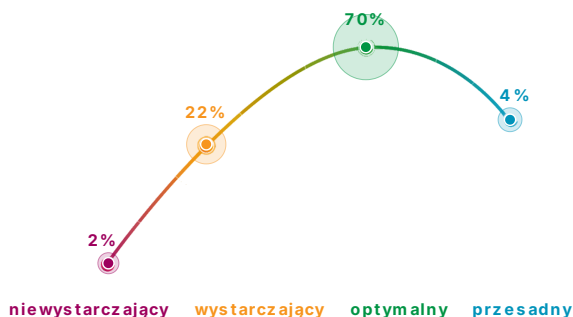
Moja praca ma dla mnie sens, widzę, że jej efekty wpływają na sukces firmy.

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.

Szczegółowa analiza wskaźnika: Q05 — Identyfikuję się z firmą i chętnie polecam tę firmę jako miejsce pracy

Q05 Poczucie celu i identyfikacja z misją

#3 w rankingu

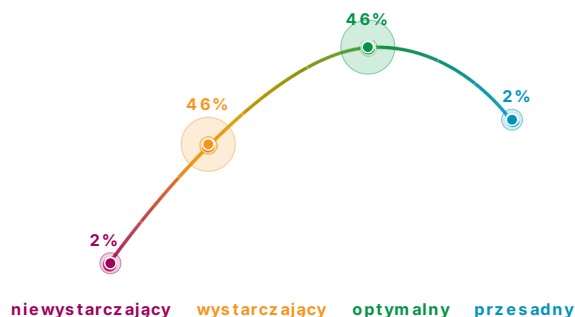
Identyfikuję się z firmą i chętnie polecam tę firmę jako miejsce pracy

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.

Szczegółowa analiza wskaźnika: Q02 — Czuję dumę, mówiąc innym, że pracuję właśnie w tej organizacji.

Q02 Poczucie celu i identyfikacja z misją

#4 w rankingu

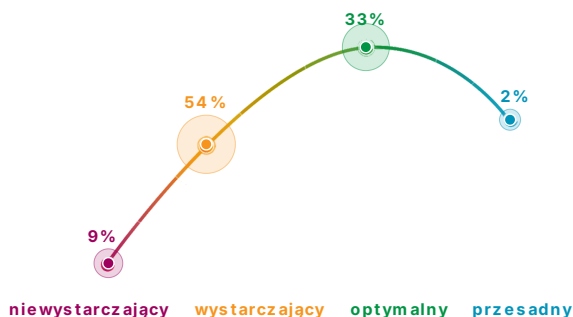
Czuję dumę, mówiąc innym, że pracuję właśnie w tej organizacji.

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.

Szczegółowa analiza wskaźnika: Q09 — W razie błędów analizuję je i uczę się na przyszłość, zamiast zrzucić winę na innych.

Q09 Proaktywność i poczucie sprawczości

#5 w rankingu

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

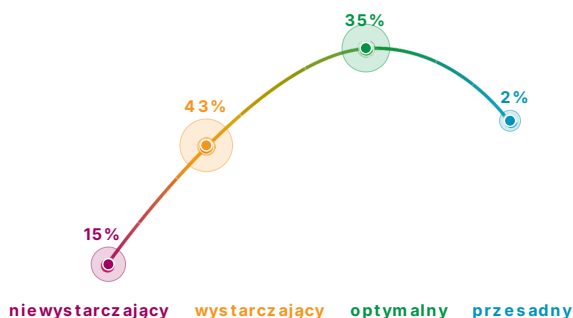
Wynik wskaźnika
zaangażowania

+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.

Szczegółowa analiza wskaźnika: Q20 — Mam dostęp do szkoleń, wiedzy i narzędzi potrzebnych do dobrej pracy.

Q20 Rozwój, uznanie i dobrostan

#6 w rankingu

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

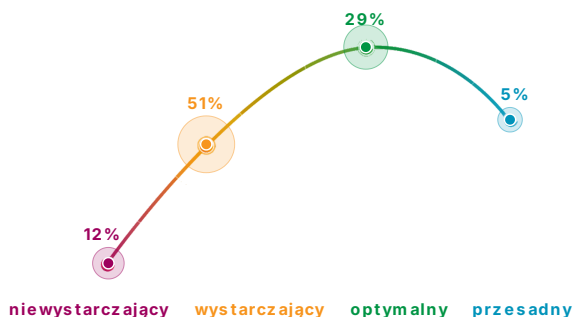
Wynik wskaźnika
zaangażowania

+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.

Szczegółowa analiza wskaźnika: Q03 — Wierzę, że wartości firmy są zgodne z moimi osobistymi wartościami.

Q03 Poczucie celu i identyfikacja z misją

#7 w rankingu

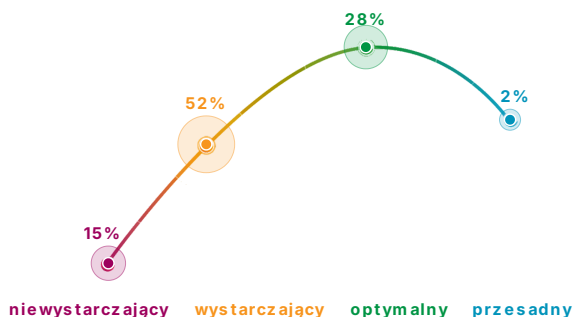
Wierzę, że wartości firmy są zgodne z moimi osobistymi wartościami.

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.

Szczegółowa analiza wskaźnika: Q08 — Proponuję usprawnienia lub nowe rozwiązania, gdy widzę taką potrzebę.

Q08 Proaktywność i poczucie sprawczości

#8 w rankingu

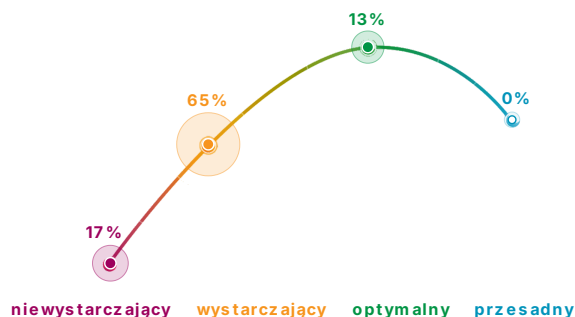
Proponuję usprawnienia lub nowe rozwiązania, gdy widzę taką potrzebę.

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.

Szczegółowa analiza wskaźnika: Q12 — Mogę otwarcie wyrażać swoje opinie i pomysły, a inni słuchają ich z szacunkiem.

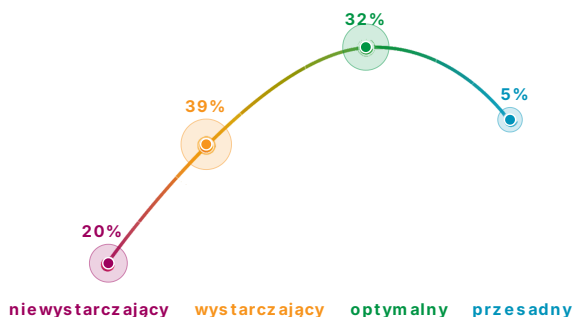
Q12 Relacje i zaufanie w zespole

#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

+69Odpowiedzi ogółem: 9
Odpowiedzi punktowane: 9
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 0 (0%)

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

Pracownicy

+30Odpowiedzi 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.

Szczegółowa analiza wskaźnika: Q04 — Rozumiem, jak mój wkład łączy się z celami i strategią organizacji.

Q04 Poczucie celu i identyfikacja z misją

#10 w rankingu

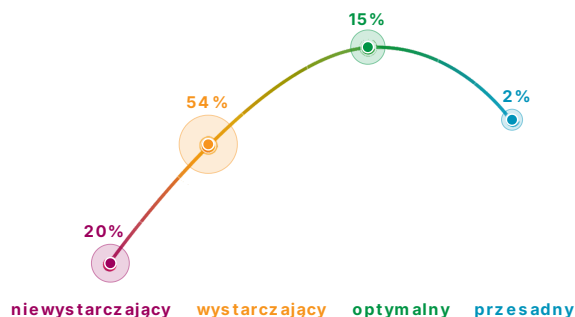
Rozumiem, jak mój wkład łączy się z celami i strategią organizacji.

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.

Szczegółowa analiza wskaźnika: Q13 — Ufam decyzjom przełożonych i widzę, że działają w interesie zespołu.

Q13 Relacje i zaufanie w zespole

#11 w rankingu

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

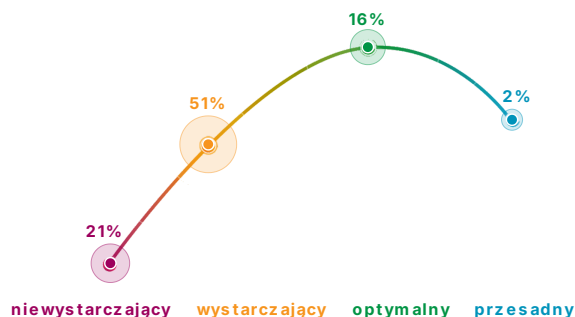
Wynik wskaźnika
zaangażowania

+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.

Szczegółowa analiza wskaźnika: Q15 — Dostaję wszystkie potrzebne informacje na czas, a komunikacja w zespole jest przejrzysta.

Q15 Relacje i zaufanie w zespole

#12 w rankingu

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

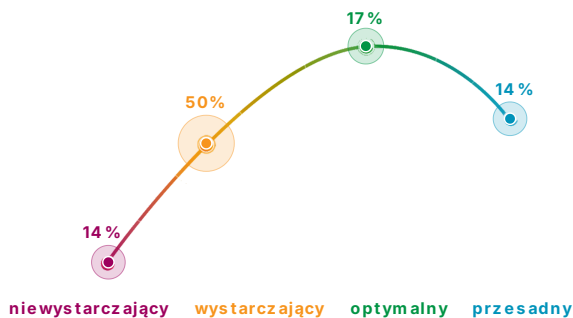
Wynik wskaźnika
zaangażowania**+31**

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%)**



Pracownicy

+27

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



Komentarze jakościowe (2)

Większość potrzebnych informacji dociera na czas podczas cotygodniowych spotkań.

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

Szczegółowa analiza wskaźnika: Q06 — Chętnie biorę udział w inicjatywach wykraczających poza mój podstawowy zakres obowiązków.

Q06 Proaktywność i poczucie sprawczości

#13 w rankingu

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

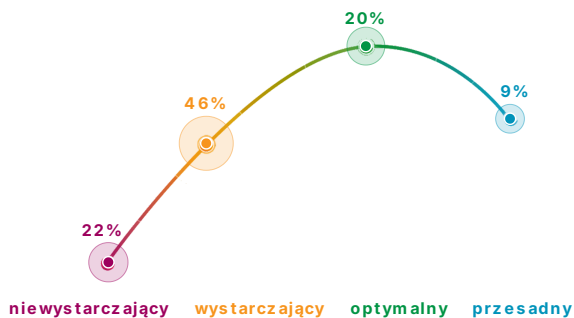
Wynik wskaźnika
zaangażowania

+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 międzyzespolowe i wdrażanie nowych pracowników.

Szczegółowa analiza wskaźnika: Q19 — Firma dba o moje zdrowie i samopoczucie, mogę utrzymać równowagę między pracą a życiem prywatnym.

Q19 Rozwój, uznanie i dobrostan

#14 w rankingu

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

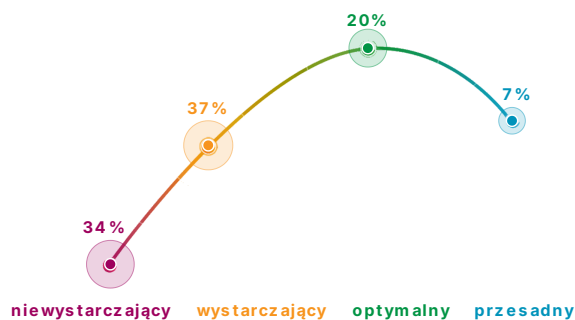
Wynik wskaźnika zaangażowania

+8

Pożądanе (W + O): 57%
Niepożądanе (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.

Szczegółowa analiza wskaźnika: Q07 — Czuję, że mam swobodę podejmowania decyzji w sprawach, za które odpowiadam.

Q07 Proaktywność i poczucie sprawczości

#15 w rankingu

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

Wynik wskaźnika zaangażowania

-2

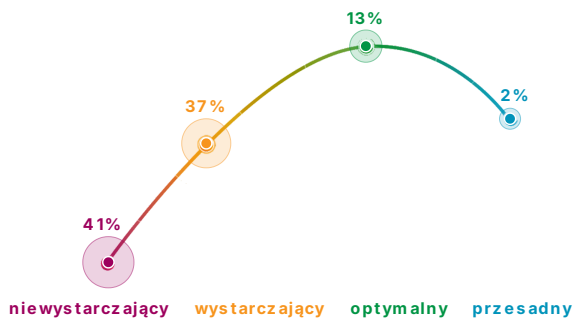
Pożądane (W + O): 53%
Niepożądane (N + P): 47%



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%)



Pracownicy

-16

Odpowiedzi ogółem: 37

Odpowiedzi punktowane: 35

Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 2 (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.

Szczegółowa analiza wskaźnika: Q10 — Potrafię działać pod presją czasu i dostarczam wyniki nawet w trudnych warunkach.

Q10 Proaktywność i poczucie sprawczości

#16 w rankingu

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

Wynik wskaźnika zaangażowania

-7

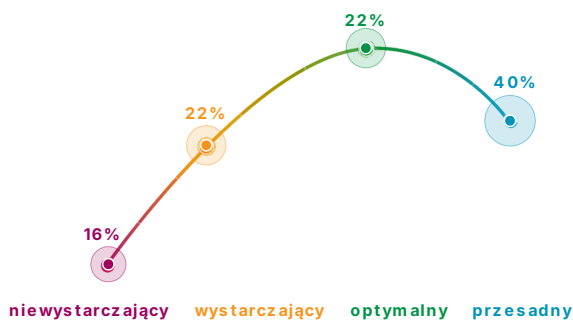
Pożądane (W + O):
44 %

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%)



Pracownicy

-7

Odpowiedzi ogółem: 36

Odpowiedzi punktowane: 36

Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 0 (0%)



Komentarze jakościowe (1)

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

Szczegółowa analiza wskaźnika: Q14 — Mam wpływ na decyzje dotyczące mojej pracy – moje uwagi są brane pod uwagę.

Q14 Relacje i zaufanie w zespole

#17 w rankingu

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

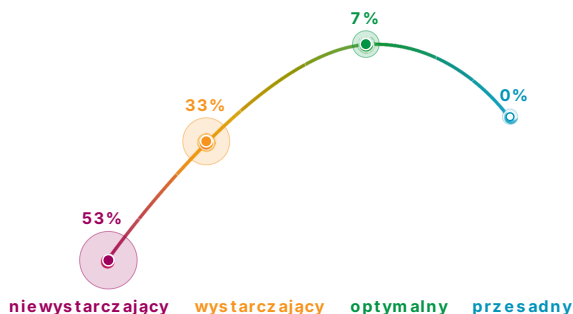
Wynik wskaźnika
zaangażowania

- 24

Pożądanane (W + O): 43%
Niepożądanane (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.

Szczegółowa analiza wskaźnika: Q17 — Mam realne możliwości rozwoju swoich kompetencji i kariery w tej organizacji.

Q17 Rozwój, uznanie i dobrostan

#18 w rankingu

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

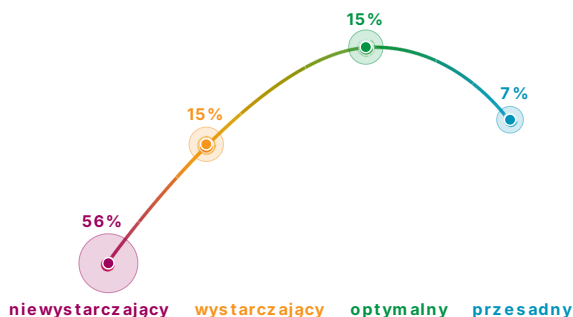
Wynik wskaźnika
zaangażowania

- 39

Pożądanane (W + O): 32%
Niepożądanane (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.

Szczegółowa analiza wskaźnika: Q16 — Moje osiągnięcia są dostrzegane i doceniane, a informację zwrotną dostaję na bieżąco, nie tylko przy okazji ocen rocznych.

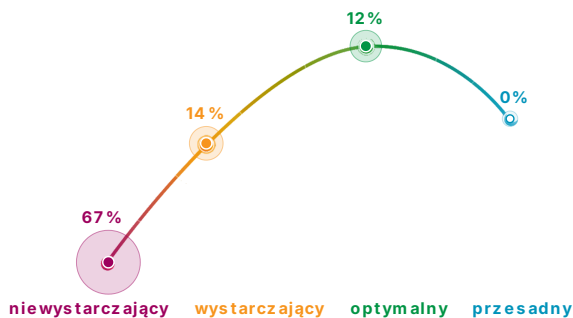
Q16 Rozwój, uznanie i dobrostan

#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%)



niewystarczający wystarczający optymalny przesadny

Rozbicie na perspektywy badawcze

Kadra zarządzająca

+36Odpowiedzi ogółem: 8
Odpowiedzi punktowane: 7
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 1 (13%)

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

Pracownicy

-66Odpowiedzi 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.

Szczegółowa analiza wskaźnika: Q18 — Moja praca jest uczciwie wynagradzana, a system nagród jest przejrzysty.

Q18 Rozwój, uznanie i dobrostan

#20 w rankingu

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

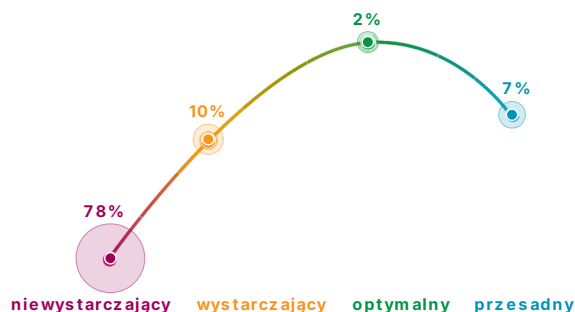
Wynik wskaźnika
zaangażowania

-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.

Listy analityczne zaangażowania — Obszary trudności & Obszary możliwości

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

Listy analityczne zaangażowania — Obszary wsparcia & Obszary zastoju

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

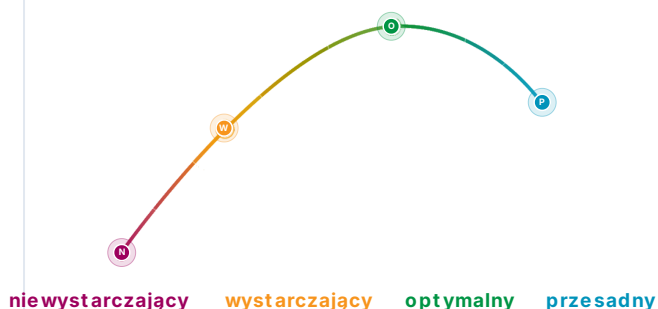
Cel badania i model badawczy

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.

Wprowadzenie i metodologia — Formuła Delight Index™ i struktura badania

Spektrum Dopasowania™

Wskaźnik równowagi poziomu zadbania o badane obszary zaangażowania, dzielący odpowiedzi punktowane na obszar pożądaný (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.