

Výsledky spokojenosti

Společnost:

Tým:

MOTIVATION LABS

Výsledky dotazování

Doufáme, že jste zvědaví, protože pro vás máme výsledky vašeho týmu.

Na naše otázky odpověděli **4 kolegové** z týmu. Dotazníky vyplňovali od 20. do 25. 10. 2023.

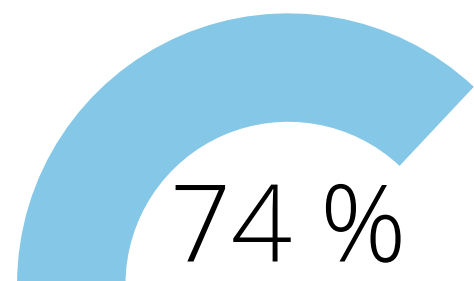
Na následujících stránkách najdete výsledky vašeho týmu rozdělené do 8 témat, která mají průkazný vliv na kvalitu motivace, angažovanosti, výkonu a well-beingu. Výsledky ukazují míru naplnění v jednotlivých tématech i detailnějších strategiích, které je podporují, nebo naopak frustrují. Čím vyšší je procento naplnění, tím lépe.

31 % je průměrná frustrace napříč
vaším týmem

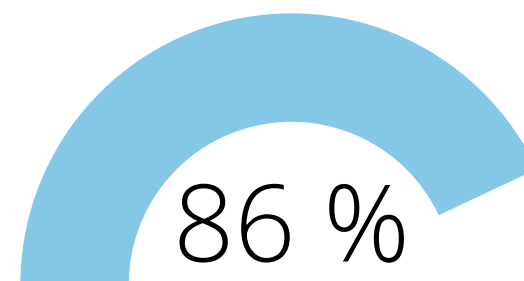
1 zaměstnanec kvůli tomu
může být až na hraně
odchodu z firmy

Angažovanost zaměstnanců

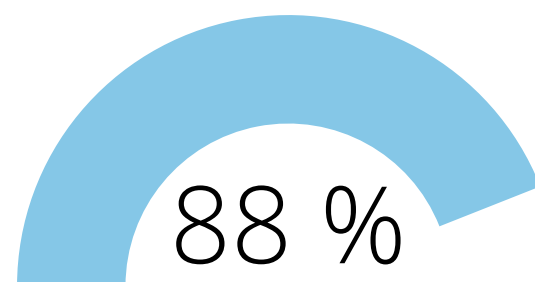
Zapojení
zaměstnanců



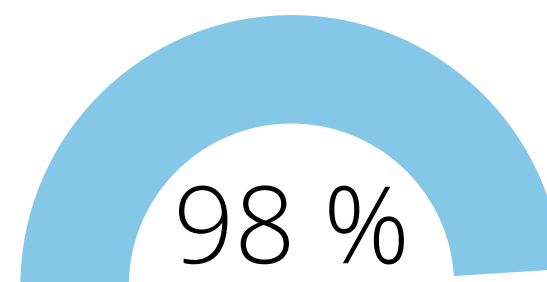
Vnímání
rozvoje



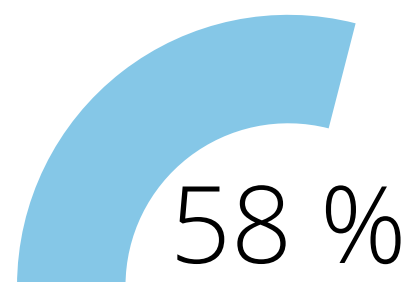
Informovanost



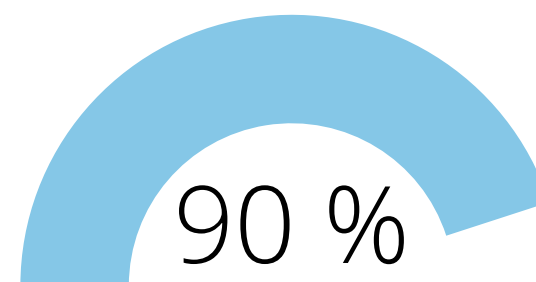
Vztahy na
pracovišti



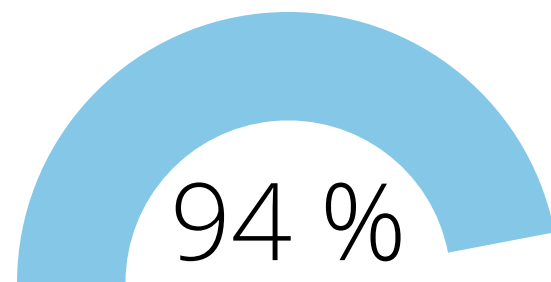
Pracovní
kapacita



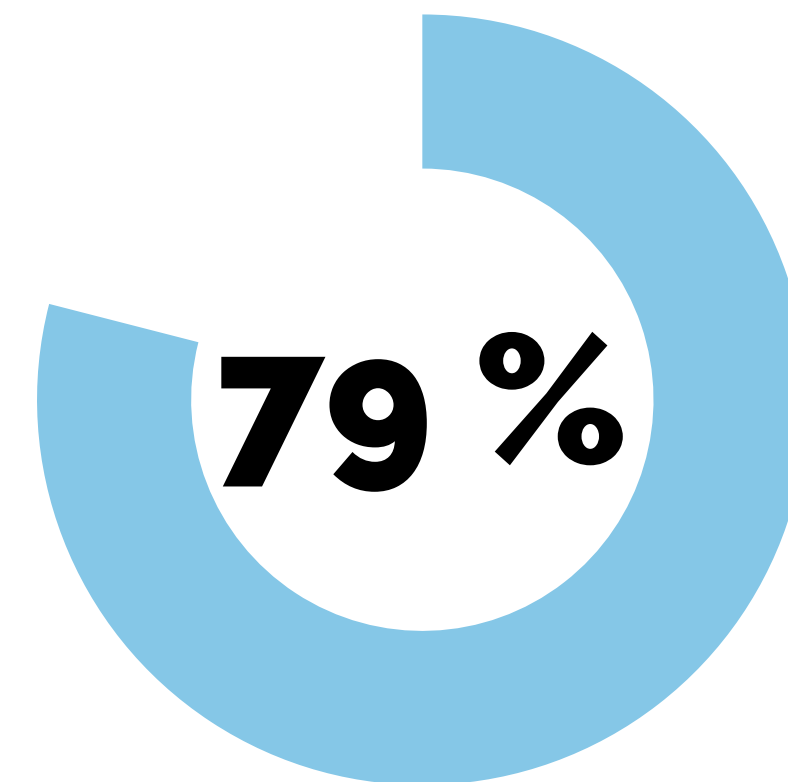
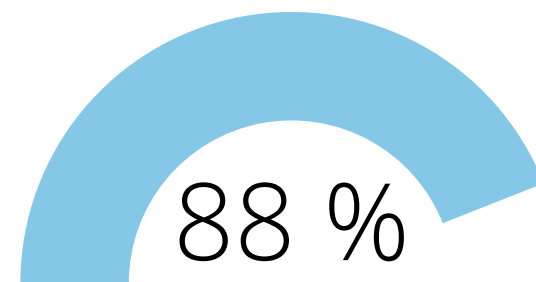
Vztah s
vedoucí/m



Vlastní
přínos



Prostor pro
otevřenost

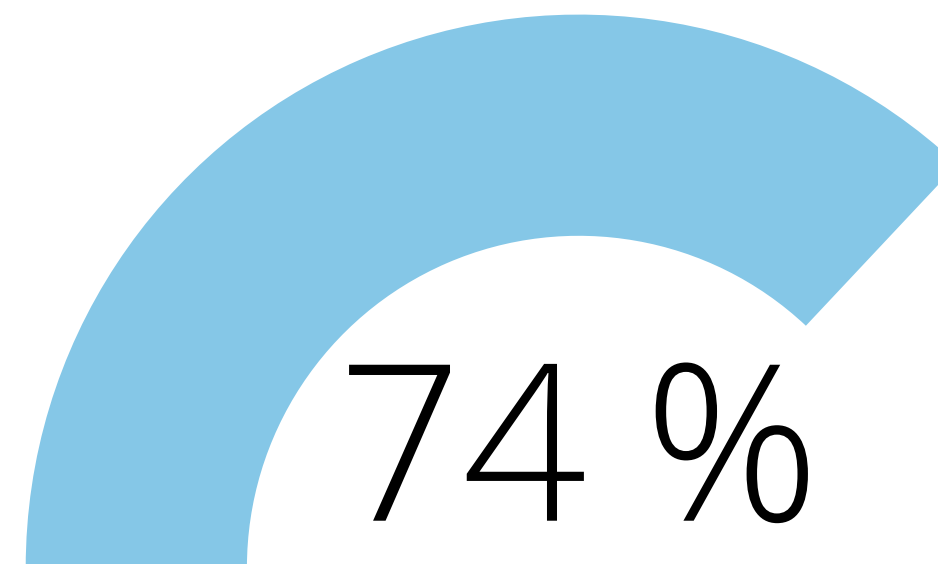


Výsledek odpovídá poměru kvalitní motivace u lidí
ve firmě.

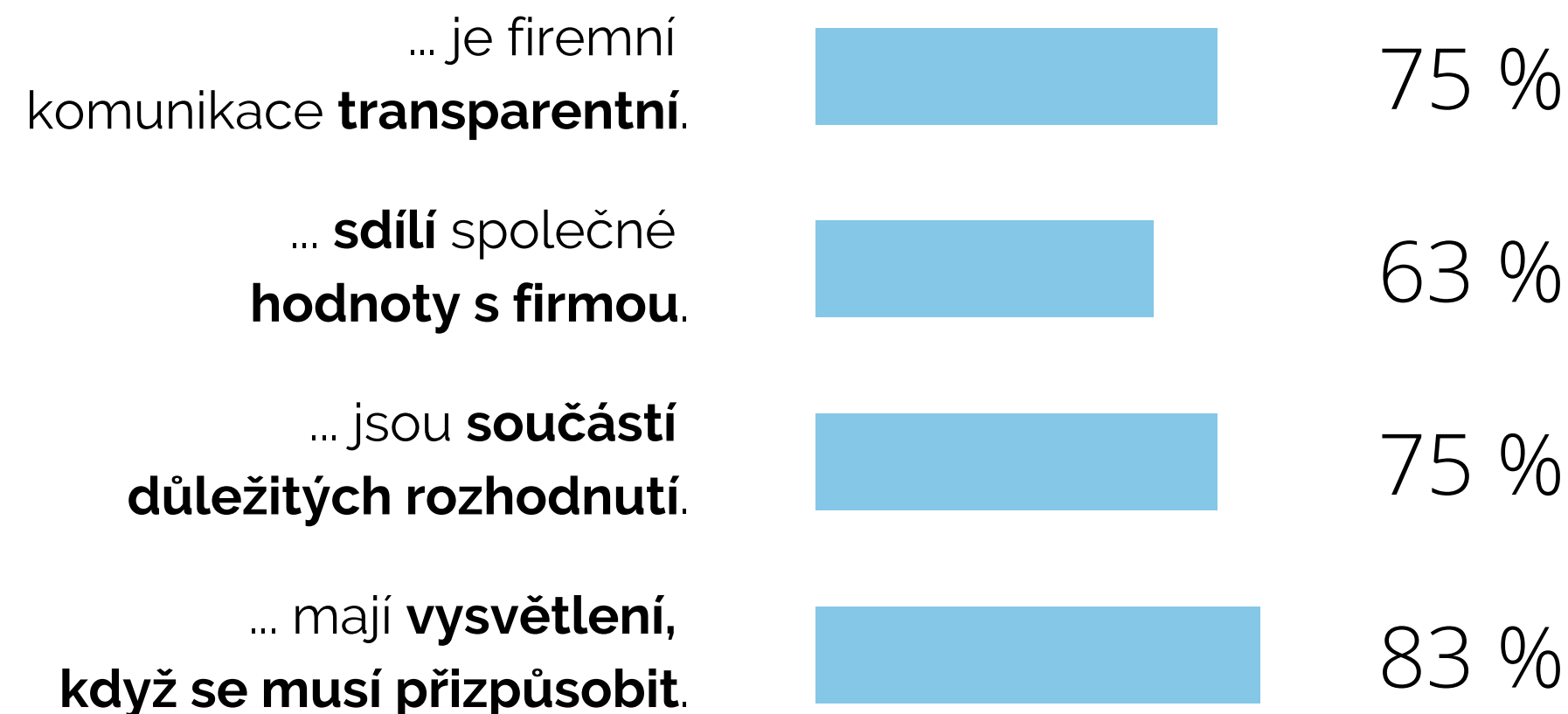
Kvalitní motivace je dlouhodobě udržitelná, je
sycena pocitem smysluplnosti práce, souladem
hodnot, pocitem efektivity a propojení s dalšími
lidmi. Má rozhodující vliv na well-being, výkon,
kreativitu a retenci zaměstnanců.

Zapojení zaměstnanců

Pocit zapojení do chodu firmy je z hlediska kvalitní motivace jednou z nejdůležitějších složek. Pokud se zaměstnanci cítí zapojení do dění, mají pocit, že mají práci a směřování firmy alespoň částečně pod kontrolou, nebo mu alespoň rozumí. V takovém případě si snáze vezmou zodpovědnost za svůj díl práce a samostatně řeší možných potíží, překážek a výzev.

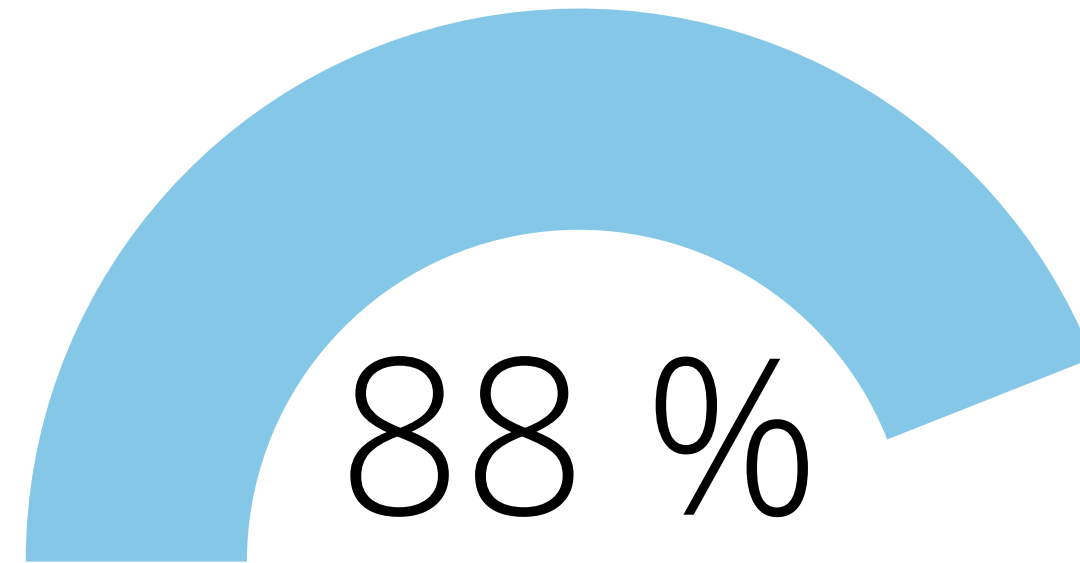


Nakolik vaši zaměstnanci cítí, že...



Informovanost

Oblast informovanosti se vztahuje zejména k pocitu, že máme dostatek informací a kontextu pro svoji práci i jednotlivé úkoly, případně, že se na ně můžeme doptat. Dostatek kontextu je základem pro správné vzájemné pochopení v očekáváních a plánovaných výsledcích. Bez informací často dochází k nedorozuměním a vzájemná snaha se spíše mívá účinkem, než aby se podporovala. To potom může vést k frustraci na obou stranách.

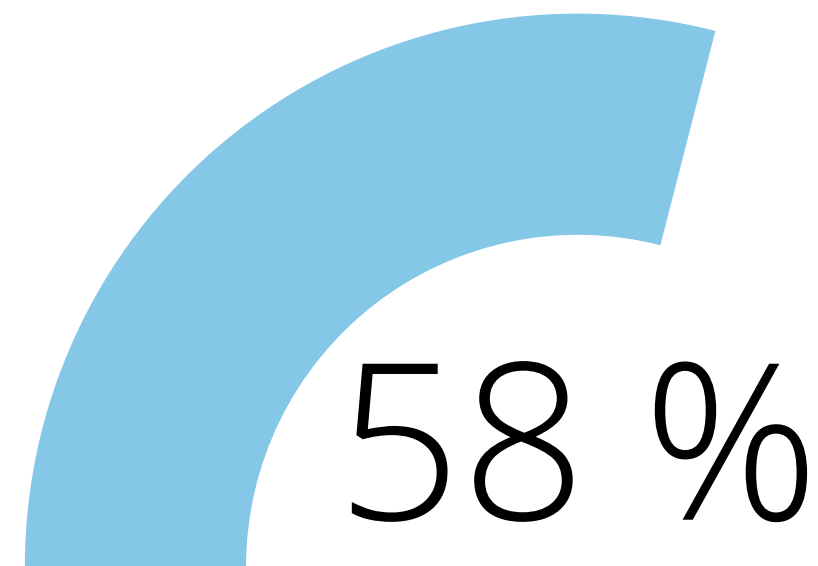


Nakolik vaši zaměstnanci cítí, že...

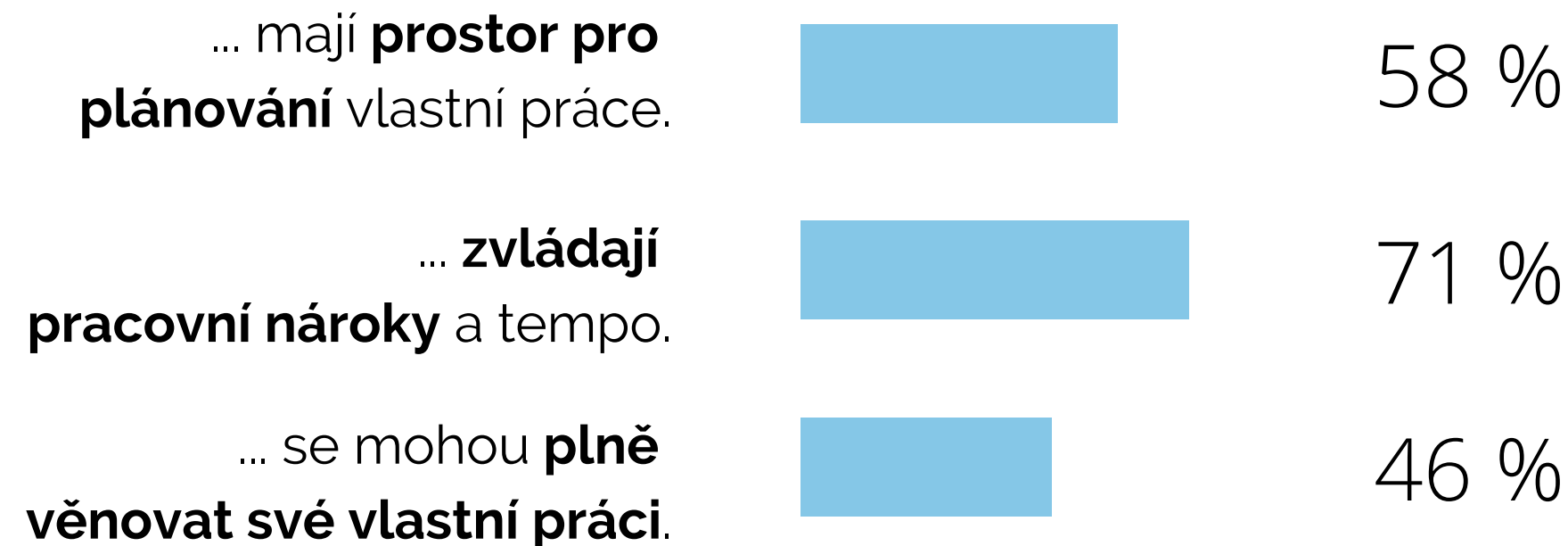


Pracovní kapacita

Kapacita nás informuje o tom, kolik prostoru zaměstnancům zbývá pro plánování, kreativní činnosti, inovace či nápady na zlepšení. Nízké číslo může být ukazatelem přetížení nebo neefektivního řízení kapacit.

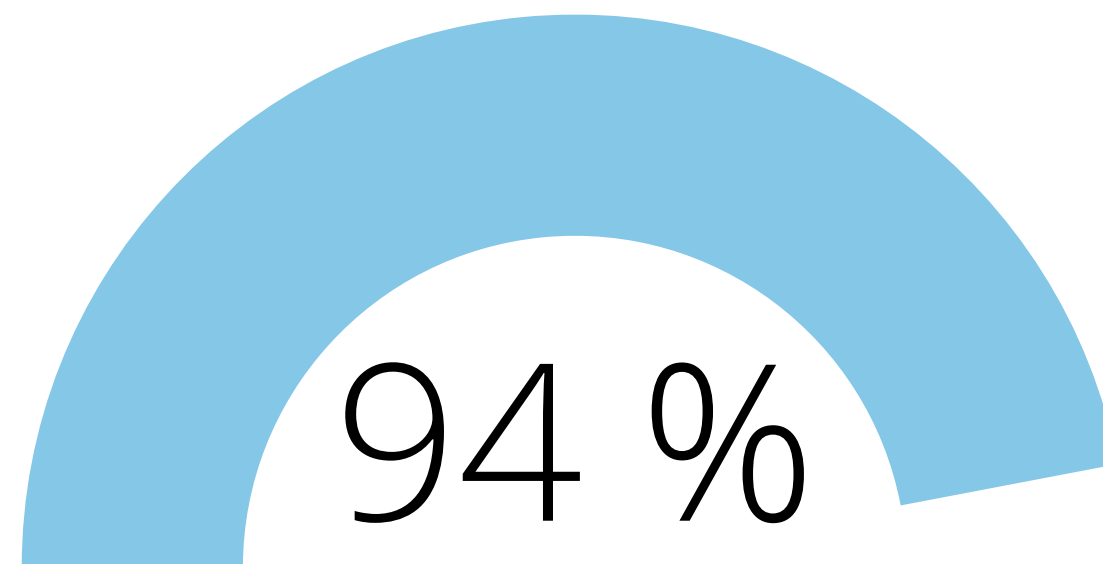


Nakolik vaši zaměstnanci cítí, že...

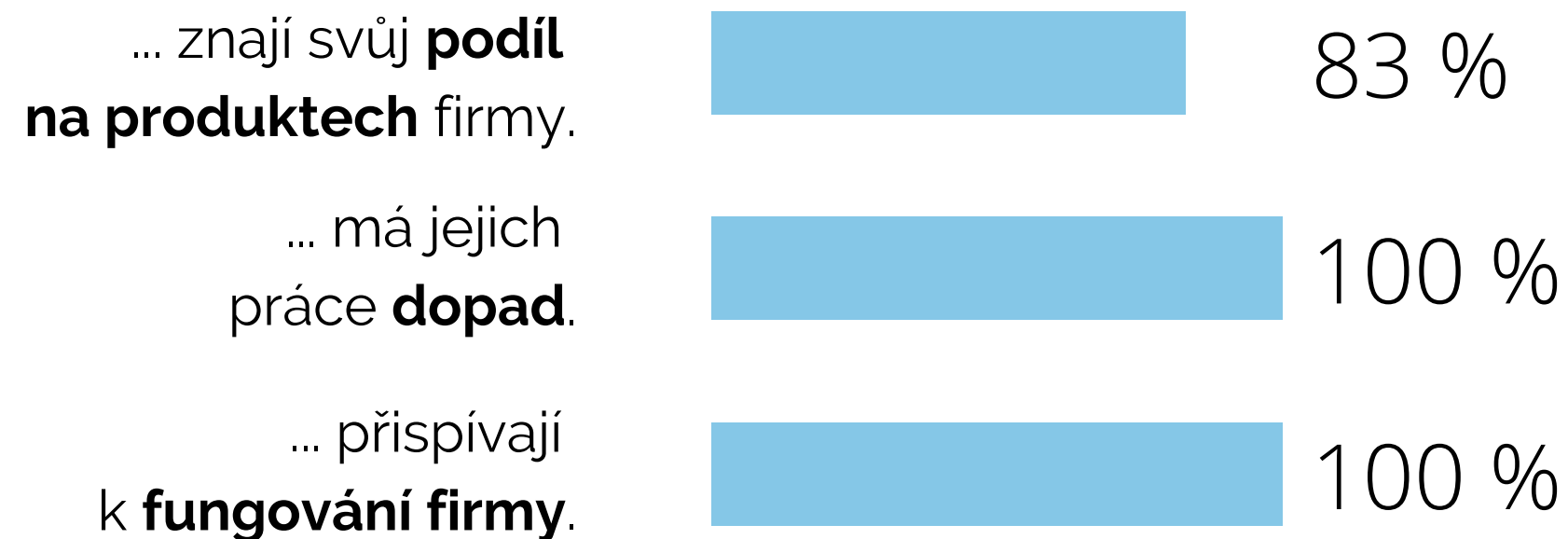


Vlastní přínos

Vidět svůj přínos a dopad na finální produkt firmy je velmi důležité z hlediska pochopení smyslu celého obchodu a dlouhodobě udržitelné motivace i na operativních pozicích, kde dominuje spíše rutinní práce. Čím vyšší číslo, tím více zaměstnanci vnímají, že přispívají svým dílem práce do celkové skládačky, že je jejich práce něčím významná a důležitá.

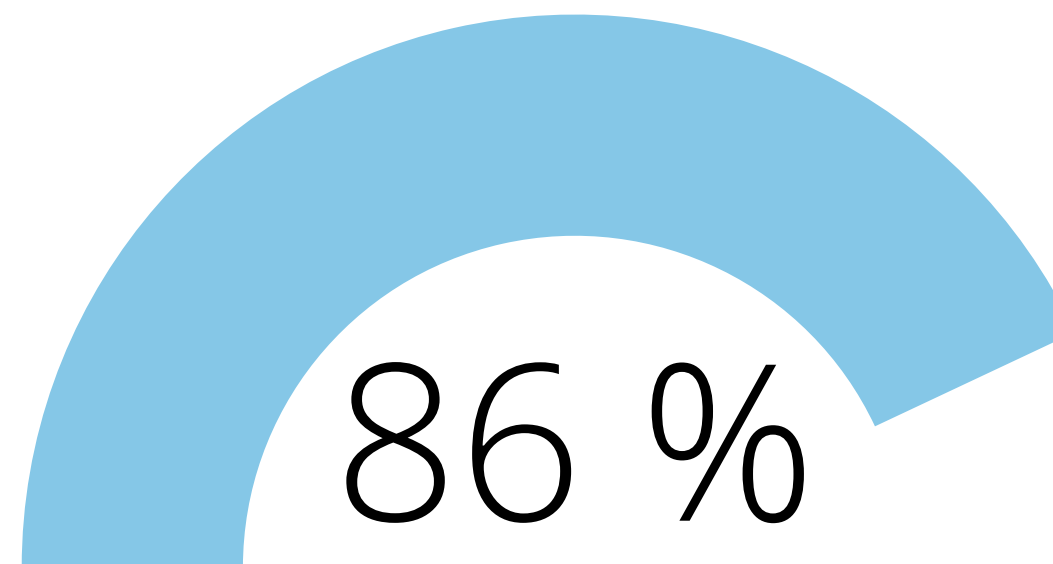


Nakolik vaši zaměstnanci cítí, že...

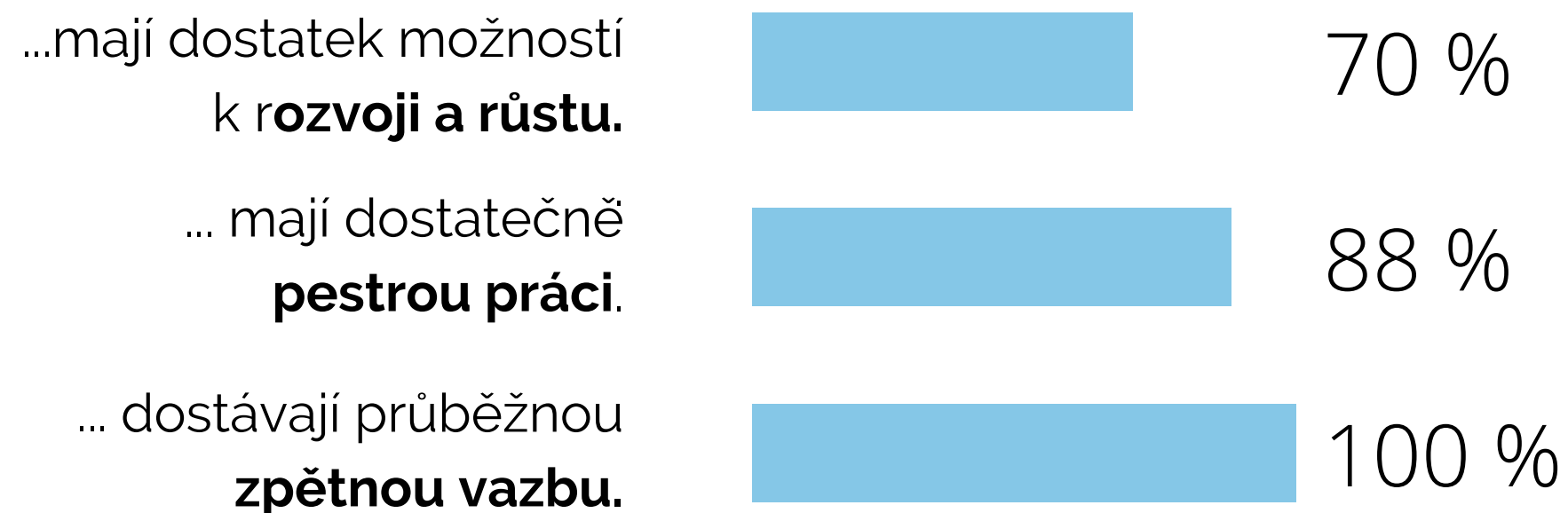


Vnímání rozvoje

S pocitem efektivnosti při práci je spojena i potřeba zlepšovat se, růst a rozvíjet se. Zabíjákem našeho pocitu efektivity je přesvědčení, že děláme neustále tu stejnou práci, se stejnými výsledky i kompetencemi. Tedy to, že stagnujeme, nebo před sebou naopak máme úkoly, které nás svoji složitostí děsí a zahlcují.

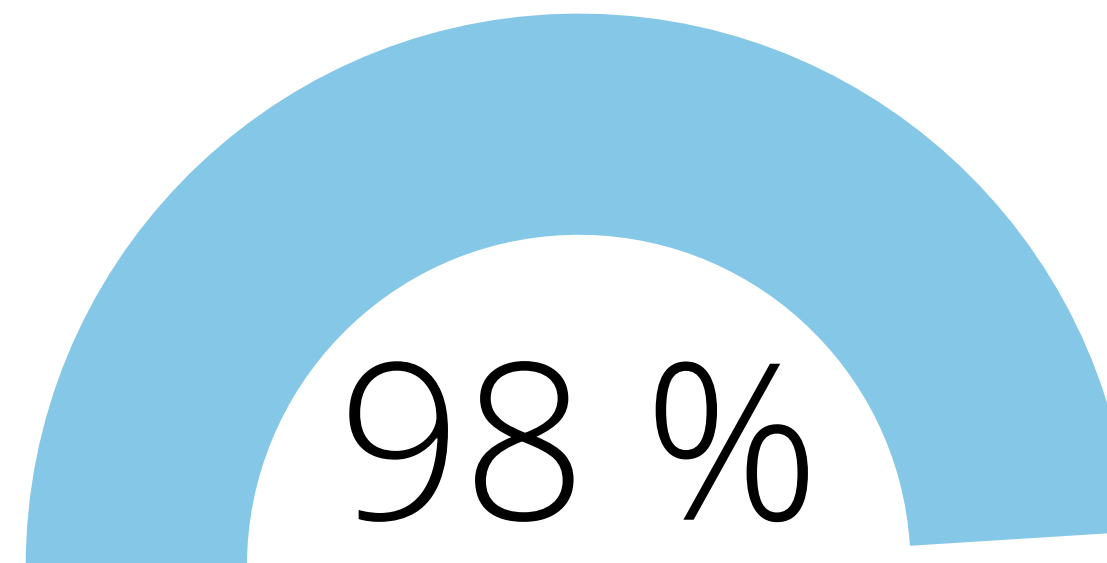


Nakolik vaši zaměstnanci cítí, že...

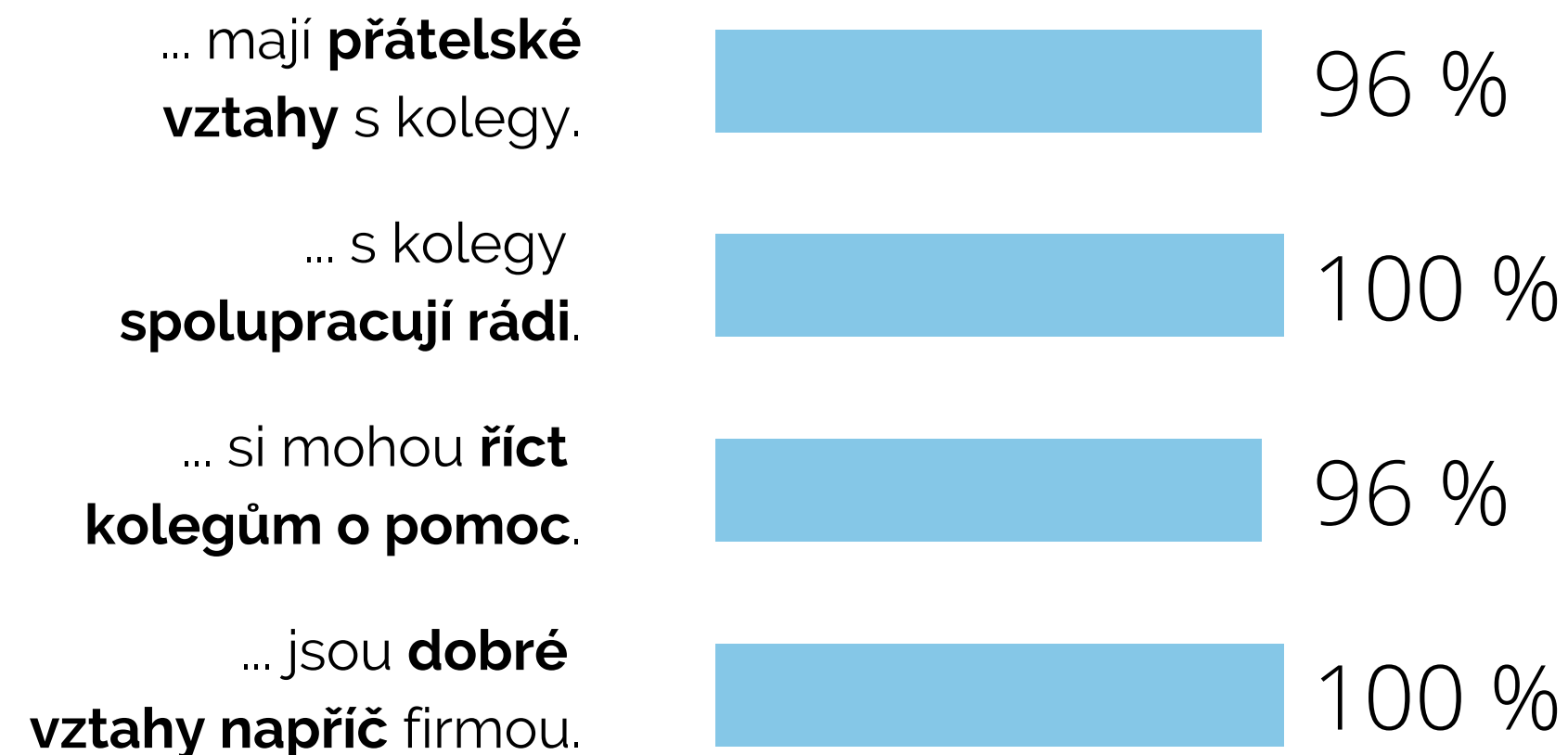


Vztahy na pracovišti

Vztahy ve firmě ukazují na celkovou sounáležitost každého ze zaměstnanců s ostatními lidmi, kolegy. Dobré vztahy jsou často důležitým nárazníkem v krizových situacích a pomocníkem v okamžicích, kdy si zaměstnanci neví s něčím rady. Pocit sounáležitosti totiž znamená, že se člověk necítí sám, nebojí se přiznat vlastní nevědomost a nebojí se zeptat.

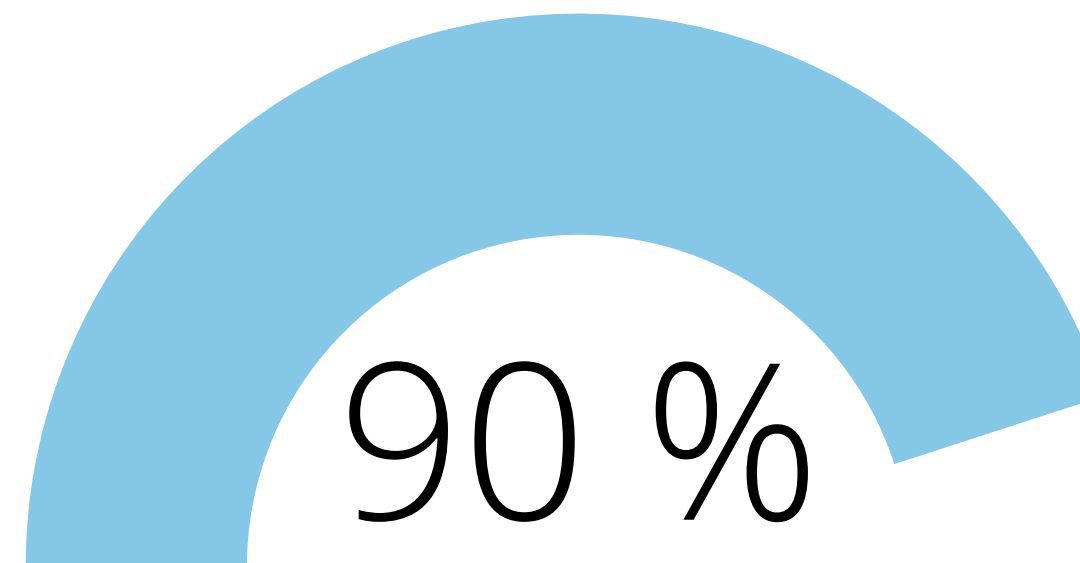


Nakolik vaši zaměstnanci cítí, že...

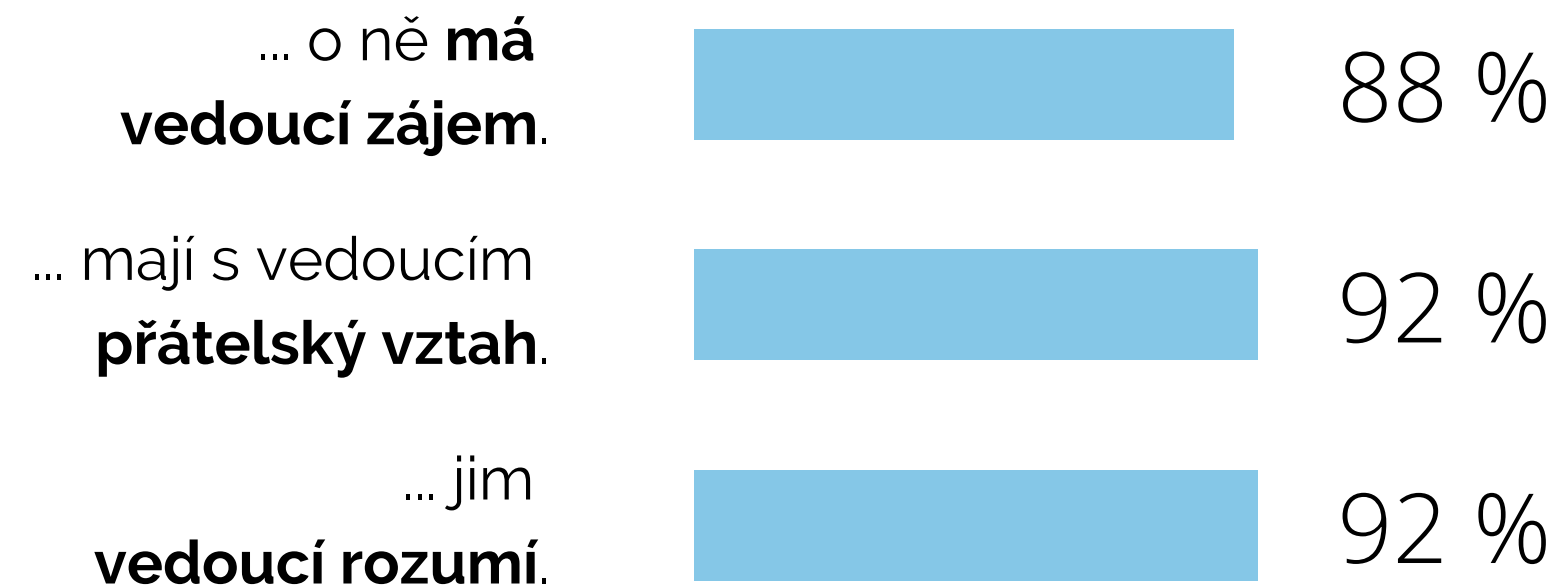


Vztah s vedoucí/m

Vztah mezi vedoucími a jejich týmem je specifický a proto jej popisujeme zvlášť. Čím lepší jsou vztahy s vedoucími pracovníky, tím se zaměstnanci cítí bezpečněji a dovolí si být otevřenější a uvolněnější. Dobré vztahy s vedením jsou také prediktorem celkové důvěry ve firmu a její nejvyšší představitele. Nízké procento může značit nedůvěru mezi zaměstnanci a jejich vedoucími, nedostatek obousměrného zájmu, nebo špatně nastavené hranice.

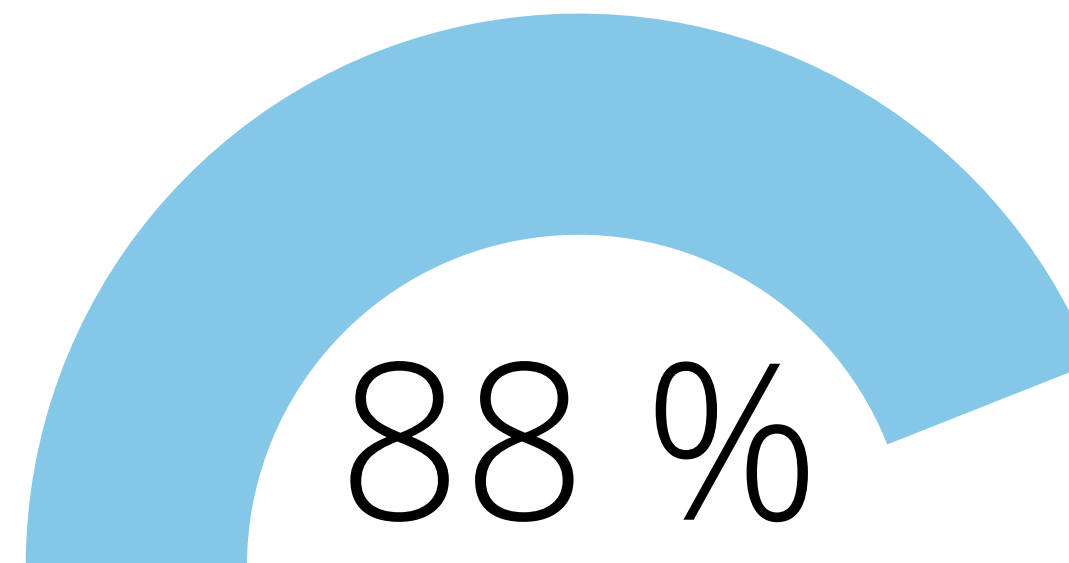


Nakolik vaši zaměstnanci cítí, že...



Prostor pro otevřenost

Poslední sekce nás informuje o tom, nakolik si zaměstnanci dovolí být ve svém jednání otevření. To znamená, nakolik cítí, že mohou přijít s návrhy, nápady a podněty ke zlepšení, ať už se týká jejich agendy, nebo fungování firmy celkově. Souvisí také s ochotou říci si o zpětnou vazbu na svoji práci a připraveností přijmout ji.



Nakolik vaši zaměstnanci cítí, že...



MOTIVATION LABS