

pluxee

The
Happiness
Index

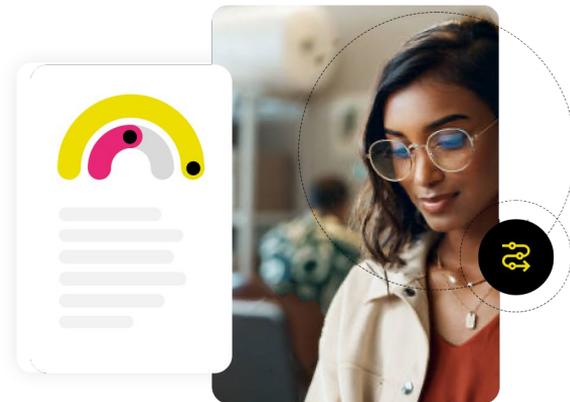
Try It



Kit Boas-Vindas

Conteúdo

	Detail
1	Bem-vindo
2	Dicas
3	Acessando a plataforma
4	Comunicação aos colaboradores
5	Como enviar convite das pesquisas
6	Jornada do respondente
7	Como analisar os resultados
8	Plano de ação
9	Como melhorar suas pontuações
10	Comunicação pós-pesquisa
11	Checklist e Cronograma



Bem-vindo



Obrigado por se inscrever no **Try It!** Estamos felizes em tê-lo a bordo e animados para ajudar você a medir e melhorar a cultura do seu local de trabalho.

A importância de medir sua cultura

Entender a cultura da sua organização é essencial para promover um ambiente de trabalho positivo e produtivo. Ao avaliar o engajamento e a felicidade dos seus funcionários, você pode tomar decisões informadas que impulsionam o engajamento, a felicidade no local de trabalho e o sucesso geral.

Seu kit de boas-vindas

Para garantir que você tenha todas as ferramentas necessárias para executar uma pesquisa bem-sucedida, preparamos um pacote de boas-vindas abrangente. Isso inclui:

Conselhos sobre comunicações com funcionários: aprenda a se comunicar efetivamente com seus funcionários sobre a pesquisa para garantir alta participação e feedback honesto.

Como enviar a pesquisa: orientação sobre como distribuir a pesquisa para sua equipe.

Como analisar os resultados: orientação sobre como interpretar os dados coletados para obter insights valiosos.

Como agir: dicas práticas sobre como implementar mudanças com base nos resultados da sua pesquisa para criar uma força de trabalho mais engajada, feliz e produtiva.

Bem-vindo a bordo. Estamos ansiosos para ajudar você a construir uma cultura próspera!

Dicas



Aqui é para esclarecer o que você pode fazer durante o período de teste gratuito.

Você irá...

Ter acesso à plataforma por **2 meses** a partir do dia em que recebeu seus detalhes de login.

Poder enviar a pesquisa de Avaliação Cultural para **250 funcionários** para medir a felicidade e o engajamento no local de trabalho.

Ter acesso total ao painel online de **Avaliação Cultural Organizacional**.

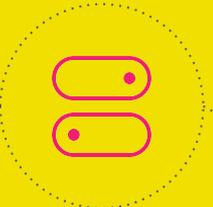
Poder **filtrar seus resultados usando os filtros predefinidos**, o que fornecerá uma maior profundidade de percepção.

Acesso **total ao nosso Portal de Conhecimento**, que contém guias do usuário (incluindo vídeos de instruções), conselhos sobre como se comunicar efetivamente com seus funcionários sobre a pesquisa e orientação e estruturas de planejamento de ações.

Se você precisar de qualquer suporte que não seja fornecido pelo Portal do Conhecimento, entre em contato com atendimento.br@pluxeegroup.com



Acessando a plataforma



Tela de Login

pluxee

Login

E-mail

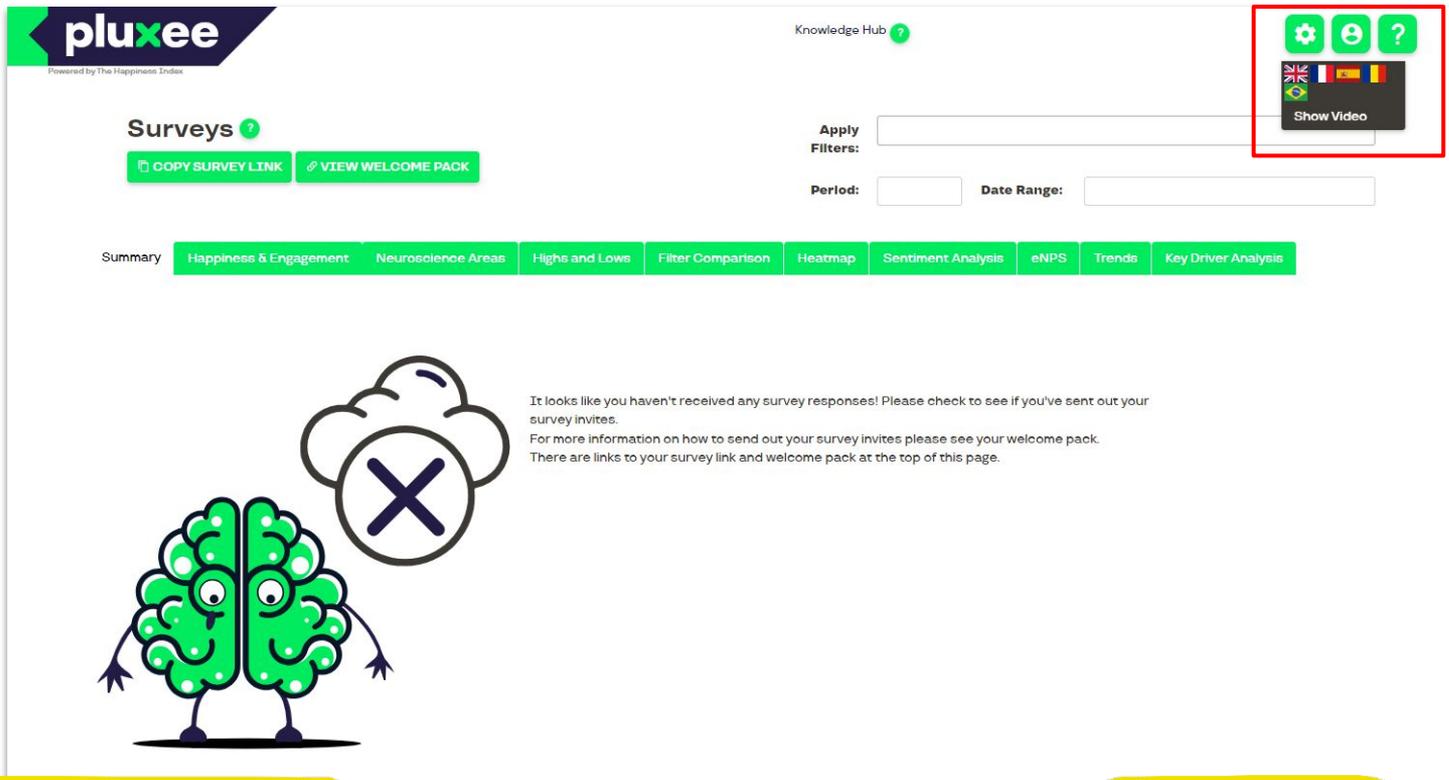
Password

Forgotten password?
Click here to request a password reset.

Login

Por favor, insira seu nome de usuário e senha. Você pode alterar o idioma da plataforma assim que estiver logado na plataforma.

Como alterar o idioma da plataforma



The screenshot shows the Pluxee dashboard interface. At the top left is the Pluxee logo with the tagline "Powered by The Happiness Index". The main header area includes a "Surveys" section with buttons for "COPY SURVEY LINK" and "VIEW WELCOME PACK". To the right, there is a "Knowledge Hub" section with a search bar and filters. A red box highlights the top right corner, containing a settings gear icon, a refresh icon, a question mark icon, and a language selection dropdown menu. The dropdown menu shows flags for the United Kingdom, Spain, and Brazil, with a "Show Video" button below. Below the header, there is a navigation bar with tabs for "Summary", "Happiness & Engagement", "Neuroscience Areas", "Highs and Lows", "Filter Comparison", "Heatmap", "Sentiment Analysis", "eNPS", "Trends", and "Key Driver Analysis". The main content area features a cartoon brain character and a message: "It looks like you haven't received any survey responses! Please check to see if you've sent out your survey invites. For more information on how to send out your survey invites please see your welcome pack. There are links to your survey link and welcome pack at the top of this page."

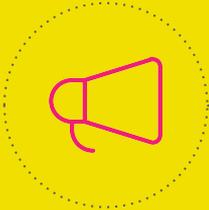
Você pode alterar o idioma em que a plataforma aparece clicando na engrenagem de configurações e selecionando a bandeira do idioma desejado. Os idiomas disponíveis são inglês, português brasileiro, francês, espanhol latino e romeno..



Quando você entra na plataforma pela primeira vez, aparece uma mensagem explicando que você não tem respostas e precisará convidar pessoas.

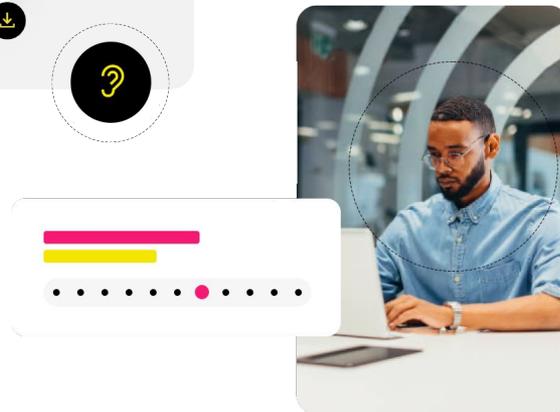
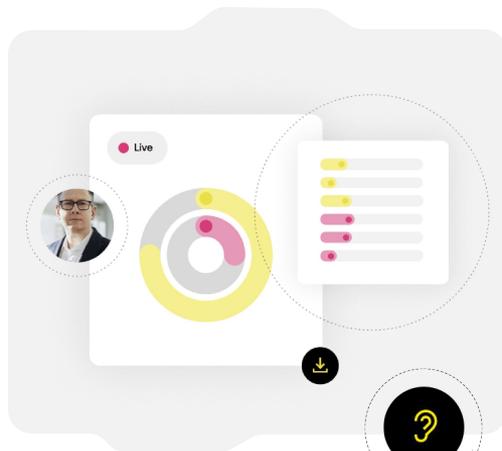


Comunicação aos colaboradores



Comunicação > aos colaboradores

Antes de enviar seus convites para a pesquisa, recomendamos que você se comunique com seus funcionários para informá-los sobre a pesquisa e o que esperar.



Exemplo de e-mail "Vem aí!"

02 semanas antes da data de lançamento



Assunto: Sua voz importa: Pesquisa de engajamento e felicidade dos funcionários em breve!

Prezado [Nome do funcionário],

Estamos felizes em anunciar que nossa Pesquisa de engajamento e felicidade dos funcionários será lançada em breve. Para administrar a pesquisa, usaremos uma organização chamada The Happiness Index e gostaríamos de garantir que você esteja ciente desta importante oportunidade de compartilhar seu feedback.

Por que seu feedback importa:

Seus insights são cruciais para criar um local de trabalho onde todos se sintam valorizados, motivados e ouvidos.

Esta pesquisa é uma plataforma para você compartilhar seus pensamentos sobre vários aspectos de sua experiência de trabalho.

Os benefícios de participar:

Empoderamento: seu feedback influenciará diretamente as decisões que impactam sua vida profissional diária e sua experiência como funcionário.

Melhoria: identificar áreas em que nos destacamos e onde podemos melhorar nos ajudará a criar um local de trabalho mais solidário e eficaz.

Transparência: participar desta pesquisa garante que sua voz faça parte de um diálogo aberto e honesto sobre nosso ambiente de trabalho.

Engajamento: Funcionários engajados são mais felizes, mais produtivos e contribuem para uma cultura de trabalho mais positiva e colaborativa.

O que esperar:

Confidencialidade: Você será solicitado a informar seu nome e endereço de e-mail, pois isso o registra na plataforma de pesquisa, mas fique tranquilo, suas respostas serão completamente anônimas e os dados serão usados exclusivamente para melhorar nosso ambiente de trabalho.

Facilidade de participação: A pesquisa será direta e levará aproximadamente 5 minutos para ser concluída.

Para mais informações sobre a pesquisa, assista a este vídeo de lançamento do The Happiness Index, que você pode acessar clicando aqui.

Sua participação é crucial para nos ajudar a entender suas necessidades e como podemos apoiá-lo melhor. Ao participar desta pesquisa, você está contribuindo para a criação de um ambiente de trabalho mais positivo e envolvente para todos.

Fique ligado para mais detalhes sobre como e quando participar da pesquisa.

Atenciosamente,

[Seu nome], [Seu cargo]

Exemplo de e-mail 'Alinhamento de expectativas'

01 semana antes da data de lançamento



Assunto: Falta apenas uma semana: prepare-se para nossa pesquisa sobre engajamento e felicidade dos funcionários!

Prezado [Nome do funcionário],

Estamos a apenas uma semana do lançamento de nossa Pesquisa sobre engajamento e felicidade dos funcionários, e gostaríamos de fornecer alguns detalhes importantes sobre o que você pode esperar e os benefícios de participar.

O que esperar:

Confidencialidade: suas respostas serão completamente anônimas. Valorizamos sua privacidade e garantiremos que todo o feedback seja usado exclusivamente para melhorar nosso ambiente de trabalho.

Facilidade de participação: a pesquisa foi projetada para ser direta e fácil de usar, levando apenas cerca de [tempo estimado] para ser concluída.

Perguntas abrangentes: serão feitas 22 perguntas focadas em seu engajamento e felicidade no trabalho. Você terá a oportunidade de fornecer uma classificação e comentários.

Tempo: esperamos que a pesquisa leve aproximadamente 5 minutos.

Para obter mais informações sobre a pesquisa, assista a este vídeo de lançamento do The Happiness Index, que você pode acessar clicando aqui.

Os benefícios da participação:

Empoderamento: seu feedback influenciará diretamente as decisões que impactam sua vida profissional diária e sua experiência como funcionário.

Melhoria: identificar áreas em que nos destacamos e onde podemos melhorar nos ajudará a criar um ambiente de trabalho mais favorável e eficaz.

Transparência: participar desta pesquisa garante que sua voz faça parte de um diálogo aberto e honesto sobre nosso ambiente de trabalho.

Engajamento: funcionários engajados são mais felizes, mais produtivos e contribuem para uma cultura de trabalho mais positiva e colaborativa.

Data de lançamento da pesquisa:

Marque em seus calendários! A pesquisa estará disponível a partir de [data de início] e permanecerá aberta até [data de término].

Sua participação é crucial. Ao reservar alguns minutos para concluir a pesquisa, você está nos ajudando a construir um ambiente de trabalho melhor para todos.

Obrigado pelo seu tempo.

Atenciosamente,

[Seu nome], [Seu cargo]

Outros exemplos de comunicações prévia

Além dos e-mails que são comunicações mais diretas com os colaboradores, você pode preparar outros tipos de peças como vídeos, cartazes, folhetos e até ativações in loco.

Excitement poster - Look out for your first survey

Sample image:



Explanation poster - Shape your future

Sample image:



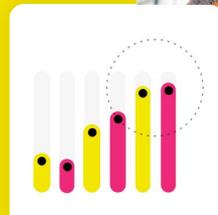
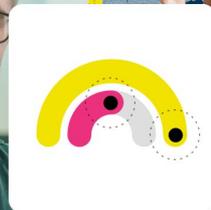
The Happiness Index launch video

At The Happiness Index we know how important it is to get your listening programme off to a positive start. To help you with this we have produced a launch video for you to use.





Como enviar convites para pesquisas?



Como enviar convites para pesquisas?

Você pode enviar o link da pesquisa para no máximo 250 funcionários.

Depois de identificar para quem deseja enviar o link genérico da pesquisa, você pode enviá-lo por:

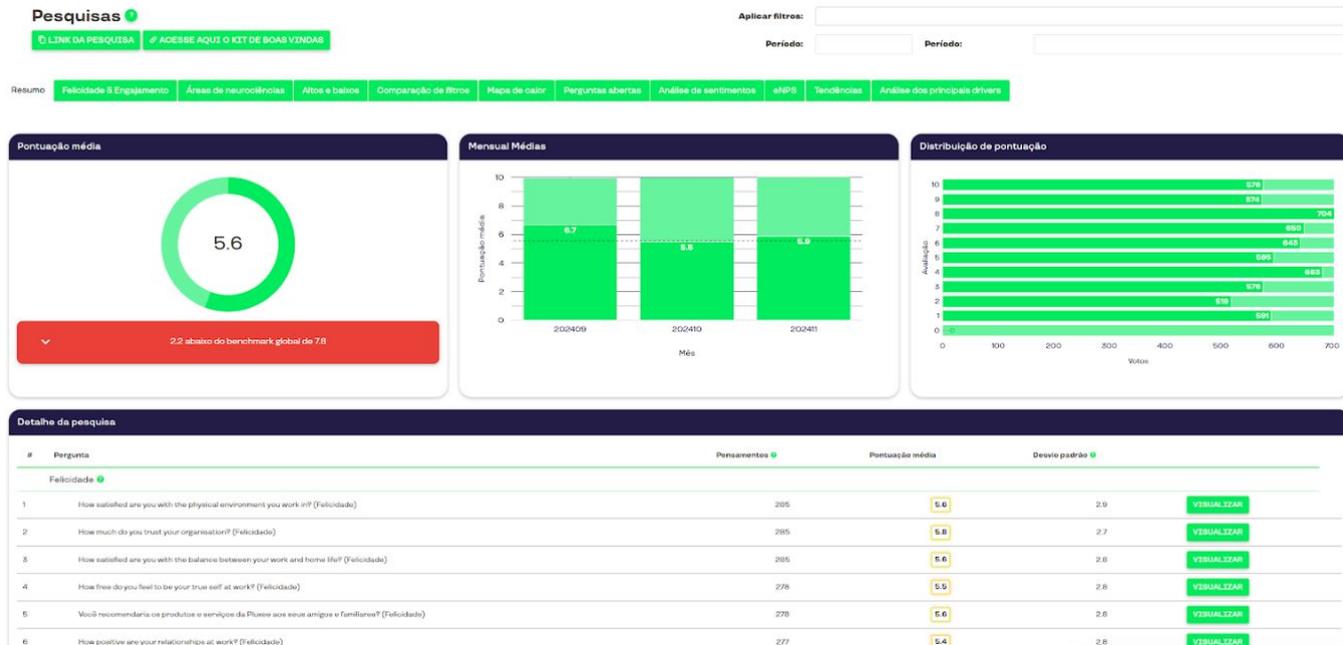
- E-mail (texto do modelo incluído no Welcome Pack)
- Mensagem de texto
- WhatsApp
- Ferramenta de mensagens internas, como Slack, Teams, etc.

É importante enviar convites de lembrete e recomendamos enviar lembretes da seguinte forma:

- 1º lembrete: 7 dias após o convite inicial – o texto de exemplo está incluído no Welcome Pack
- 2º lembrete: 10 dias após o convite inicial – o texto de exemplo está incluído no Welcome Pack.

Também recomendamos enviar um e-mail notificando os funcionários que a pesquisa foi encerrada e aconselhando-os sobre as próximas etapas – o texto de exemplo está incluído no Welcome Kit.

Onde encontrar o link de pesquisa?



O link da pesquisa pode ser encontrado no canto superior esquerdo da tela. Para enviar seus convites, recomendamos que você use o modelo de texto no kit de boas-vindas. Copie o link da pesquisa no seu e-mail de convite e envie do seu provedor de e-mail habitual.

Exemplo de texto > Convite inicial



Assunto: Valorizamos sua voz: compartilhe seu feedback em nossa pesquisa sobre engajamento e felicidade dos funcionários

Prezado [Nome do funcionário],

Estamos felizes em anunciar o lançamento de nossa Pesquisa sobre engajamento e felicidade dos funcionários, e precisamos de sua valiosa contribuição para ajudar a moldar o futuro do nosso local de trabalho.

Por que seu feedback é importante:

Seus insights são cruciais para criar um local de trabalho onde todos se sintam valorizados, motivados e ouvidos.

Esta pesquisa é uma plataforma para você compartilhar seus pensamentos sobre vários aspectos de sua experiência de trabalho.

Os benefícios de participar:

Empoderamento: seu feedback influenciará diretamente as decisões que impactam sua vida profissional diária e sua experiência como funcionário.

Melhoria: identificar áreas em que nos destacamos e onde podemos melhorar nos ajudará a criar um local de trabalho mais favorável e eficaz.

Transparência: participar desta pesquisa garante que sua voz faça parte de um diálogo aberto e honesto sobre nosso ambiente de trabalho.

Engajamento: funcionários engajados são mais felizes, mais produtivos e contribuem para uma cultura de trabalho mais positiva e colaborativa.

Confidencialidade garantida:

Entendemos a importância da privacidade e da confidencialidade. Suas respostas serão completamente anônimas, e os dados serão usados exclusivamente para melhorar nosso ambiente de trabalho.

Como participar:

Clique no link abaixo para acessar a pesquisa. Deve levar aproximadamente 5 minutos para ser concluída. A pesquisa ficará aberta até [data de término].

[Link da pesquisa]

Sua participação é inestimável para nós. Ao reservar alguns minutos para concluir esta pesquisa, você está nos ajudando a construir um ambiente de trabalho melhor para todos. Obrigado!

Atenciosamente,

[Seu nome], [Seu cargo]

Exemplo de texto > Convite 1o lembrete



Assunto: Lembrete: compartilhe sua voz em nossa pesquisa sobre engajamento e felicidade dos funcionários!

Prezado [Nome do funcionário],

Este é um lembrete amigável para participar de nossa pesquisa sobre engajamento e felicidade dos funcionários. Seu feedback é incrivelmente valioso para nós, e queremos garantir que todas as vozes sejam ouvidas.

Confidencialidade garantida:

Entendemos a importância da privacidade e da confidencialidade. Suas respostas serão completamente anônimas, e os dados serão usados exclusivamente para melhorar nosso ambiente de trabalho.

Como participar:

Clique no link abaixo para acessar a pesquisa. Deve levar aproximadamente 5 minutos para ser concluída. A pesquisa ficará aberta até [data de término].

[Link da pesquisa]

Sua participação é inestimável para nós. Ao reservar alguns minutos para concluir esta pesquisa, você está nos ajudando a construir um ambiente de trabalho melhor para todos. Obrigado!

Atenciosamente,

[Seu nome], [Seu cargo]

Exemplo de texto > Convite 2o lembrete



Assunto: Lembrete final: dê sua opinião em nossa pesquisa sobre engajamento e felicidade dos funcionários!

Prezado [Nome do funcionário],

Este é seu lembrete final para participar de nossa pesquisa sobre engajamento e felicidade dos funcionários. Seu feedback é crucial para nos ajudar a criar um ambiente de trabalho melhor para todos.

Confidencialidade garantida:

Entendemos a importância da privacidade e da confidencialidade. Suas respostas serão completamente anônimas, e os dados serão usados exclusivamente para melhorar nosso ambiente de trabalho.

Como participar:

Clique no link abaixo para acessar a pesquisa. Deve levar aproximadamente 5 minutos para ser concluída. A pesquisa ficará aberta até [data de término].

[Link da pesquisa]

Sua participação é inestimável para nós. Ao reservar alguns minutos para concluir esta pesquisa, você está nos ajudando a construir um ambiente de trabalho melhor para todos. Obrigado!

Atenciosamente,

[Seu nome], [Seu cargo]

Exemplo de texto > E-mail encerramento de pesquisa



Assunto: Obrigado por sua participação – Pesquisa de engajamento e felicidade dos funcionários encerrada

Prezado [Nome do funcionário],

Gostaríamos de agradecer por sua participação em nossa Pesquisa de engajamento e felicidade dos funcionários. A pesquisa foi encerrada e estamos animados para começar a analisar o feedback valioso que você forneceu.

Por que seu feedback é importante

Seus insights são cruciais para criar um ambiente de trabalho onde todos se sintam valorizados, motivados e ouvidos.

Esta pesquisa é uma plataforma para você compartilhar seus pensamentos sobre vários aspectos de sua experiência de trabalho.

Próximos passos

Análise de dados: analisaremos minuciosamente os resultados da pesquisa para identificar os principais temas e insights.

Compartilhamento de resultados: comunicaremos as descobertas gerais a você nas próximas semanas.

Planejamento de ações: com base nos resultados da pesquisa, desenvolveremos e implementaremos planos de ação para abordar áreas de melhoria e desenvolver nossos pontos fortes.

Compromisso com a melhoria

Estamos comprometidos em usar seu feedback para fazer mudanças significativas que aprimorem sua experiência de trabalho e promovam uma cultura de trabalho positiva e produtiva.

Sua voz é essencial neste processo, e agradecemos seu tempo e esforço em compartilhar seus pensamentos conosco.

Obrigado mais uma vez por sua participação e por contribuir para o sucesso contínuo de nossa organização.

Atenciosamente,

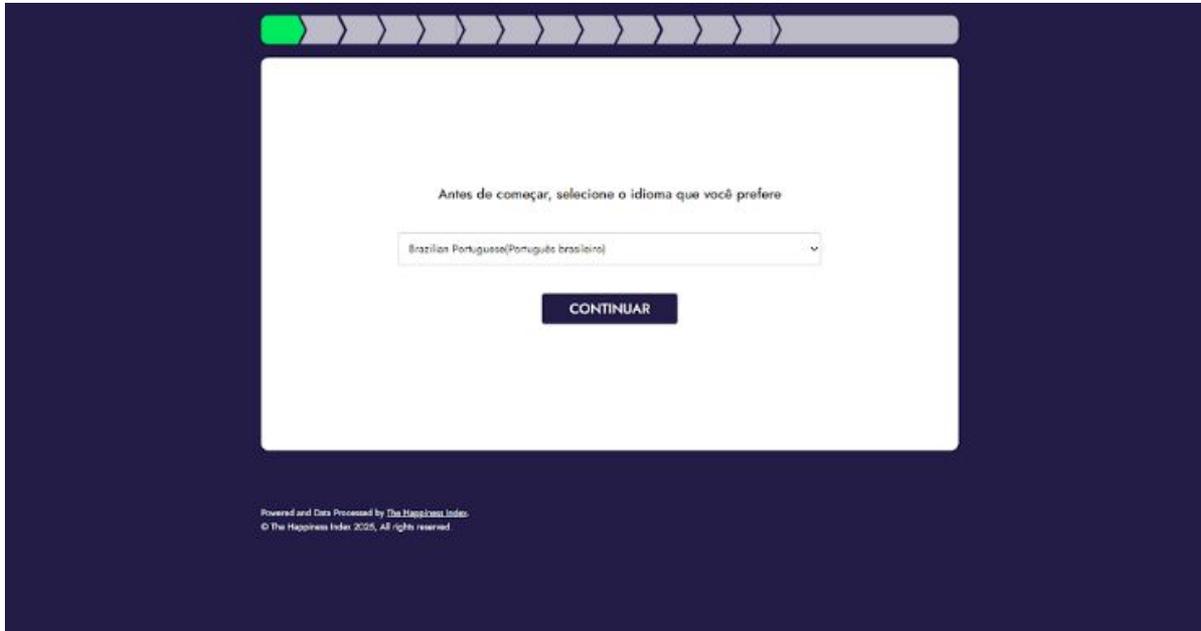
[Seu nome], [Sua posição]



Jornada do Respondente



Seleção de idioma do respondente



Antes de começar, selecione o idioma que você prefere

Brazilian Portuguese(Português brasileiro)

CONTINUAR

Powered and Data Processed by The Happiness Index
© The Happiness Index 2024. All rights reserved.

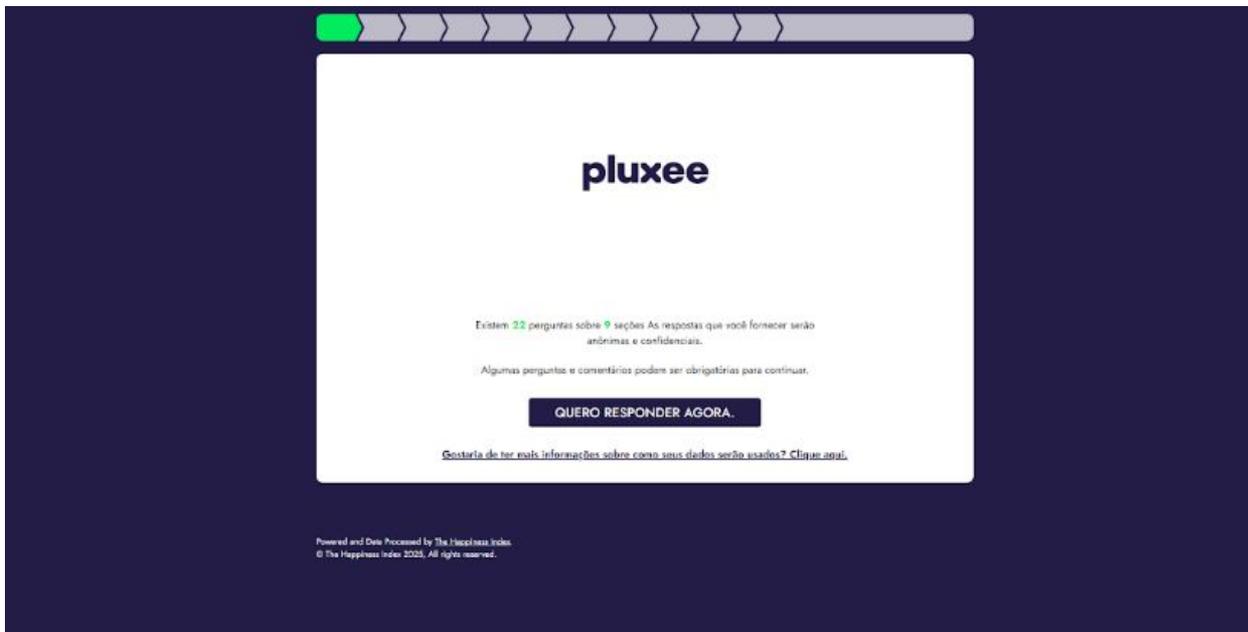
O entrevistado pode selecionar o idioma escolhido.

Jornada do respondente

A screenshot of a registration form on a dark blue background. At the top, there is a progress bar with a green arrow pointing right, followed by several grey arrows pointing right. The form itself is a white rectangle with the text 'Por favor, insira seu nome e endereço de e-mail' centered at the top. Below this, there are two input fields: 'Seu nome' and 'Endereço de email'. At the bottom of the form is a dark blue button with the text 'CONTINUAR' in white. At the bottom of the dark blue background, there is small white text: 'Powered and Data Provided by TheHappinessIndex.com © The Happiness Index 2023. All rights reserved.'

O entrevistado precisa inserir um nome e endereço de e-mail para criar seu perfil.

Jornada do respondente



O entrevistado é levado para a página de introdução da pesquisa.

Jornada do respondente



A screenshot of a web form for completing a user profile. At the top, there is a progress bar with a green arrow pointing right, followed by several grey chevron arrows. Below this, a white box contains the text: "Selecione a opção mais apropriada para você entre disponíveis abaixo." The form has five dropdown menus: "Gênero", "Idade", "Cargo profissional", "Período de trabalho", and "Área de atuação". A dark blue button labeled "CONTINUAR" is centered below the dropdowns. At the bottom of the white box, there is small text: "Powered and Data Processed by The Happiness Index. © The Happiness Index 2025. All rights reserved."

Para completar o perfil do usuário, ele precisa inserir suas informações de filtro.

Jornada do respondente

Portuguese Brazilian

Depois de avaliar sua percepção sobre a segurança psicológica no ambiente de trabalho, vamos analisar como você se sente em relação a Autonomia. Bora lá?

REQUERIDO %

Você se sente livre para ser você mesmo no trabalho?

Nem um pouco Totalmente

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

REQUERIDO %

Você está satisfeito(a) com o nível de autonomia que você tem em sua função?

Muito insatisfeito(a) Muito satisfeito(a)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Comentários adicionais

CONTINUAR

O entrevistado completa a pesquisa.

Jornada do respondente



Após a conclusão da pesquisa, o entrevistado recebe uma mensagem de agradecimento.



Como analisar os resultados?



Como analisar **seus resultados?**



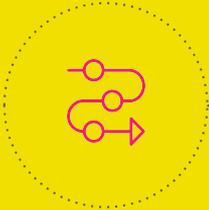
Como analisar os resultados da sua Avaliação Cultural



O vídeo pode ser acessado através do Portal de Conhecimento [here](#).



Plano de Ação



Nesta seção, você encontrará um link para um dos artigos do nosso Portal de Conhecimento sobre como planejar ações e uma estrutura de planejamento de ações testada e comprovada.



The screenshot shows a web page with a search bar at the top containing the text "Search for advice...". Below the search bar is a breadcrumb trail: "Todo o conteúdo > Prático > Plano de ação > Estrutura do plano de ação". The main heading is "Estrutura do plano de ação" with an "Edit" button to its right. The page content includes a paragraph about the importance of simplicity and clarity in action planning, followed by two download links for PDF and Excel versions of the "Action Planning Framework". A section titled "Perguntas a serem feitas antes de começar o planejamento de ação" (in green) discusses the need for a clear action plan with feedback opportunities. Another section titled "Como meu plano contribui para meus objetivos pessoais mais amplos?" (in green) explains that a clear action plan helps in achieving broader goals. A "Table of contents" section on the right lists questions like "De quais dados eu preciso antes de começar?", "Quem deve estar envolvido no meu plano de ação?", "Como serão os cronogramas deste projeto?", "O que pode nos impedir de alcançar nossos objetivos?", and "Como é o sucesso?". A "Considerações:" section at the bottom provides three bullet points for reflection.

Search for advice...

Todo o conteúdo > Prático > Plano de ação > Estrutura do plano de ação

Estrutura do plano de ação Edit

No The Happiness Index adoramos simplicidade e clareza e isso é particularmente importante quando se trata de planejamento de ações. Para apoiá-lo no seu planejamento de ação, incluímos uma estrutura de planejamento de ação que lhe permite concentrar-se em três áreas principais de acompanhamento:

Download our Action Planning Framework - PDF

Download our Action Planning Framework - Excel

Perguntas a serem feitas antes de começar o planejamento de ação

Quando dizemos planejamento de ação, queremos dizer pegar os dados que você coletou e transformá-los em um roteiro de etapas viáveis. Estes devem incluir políticas e programas, mas também comunicações e outras oportunidades de feedback.

Nossa plataforma torna muito fácil pegar todos os dados que você coletou e transformá-los em ações significativas.

Aqui estão algumas perguntas que você pode se fazer antes de começar:

Como meu plano contribui para meus objetivos pessoais mais amplos?

Seu plano de ação não existe no vácuo. Você precisa ter certeza de que faz sentido no contexto mais amplo de sua estratégia de RH ou de Pessoas. Caso contrário, sua equipe poderá seguir em direções diferentes.

Considerações:

- Quais são as áreas mais importantes nas quais devo me concentrar?
- Identifiquei algum ponto fraco importante ou ganhos fáceis em minhas pesquisas?
- Quais são os principais objetivos da minha organização mais ampla e como meus planos irão contribuir para eles?

Table of contents

Perguntas a serem feitas antes de começar o planejamento de ação

Como meu plano contribui para meus objetivos pessoais mais amplos?

De quais dados eu preciso antes de começar?

Quem deve estar envolvido no meu plano de ação?

Como serão os cronogramas deste projeto?

O que pode nos impedir de alcançar nossos objetivos?

Como é o sucesso?

Criando seu plano de ação

O artigo do framework Plano de Ação pode ser acessado no Portal de Conhecimento [here](#).

Plano de Ação

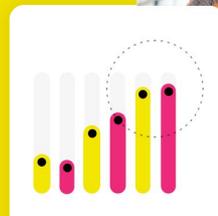
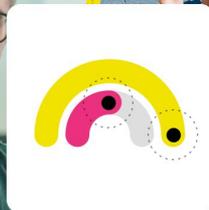


The purpose of this action planning framework is to help you analyse your insight and identify; areas to celebrate, opportunities for improvement and areas where you need to investigate further. When action planning at The Happiness Index we like to think about; what would we like to continue to do, what would we like to start doing and what we should stop doing.

	PRIORITISE 3 AREAS FOR ACTION	TIMESCALE	OWNER	RESOURCES REQUIRED	TARGET / MEASURE OF SUCCESS
PRIORITY 1					
PRIORITY 2					
PRIORITY 3					

O template de Planejamento de Ação pode ser baixado Portal de Conhecimento [here](#).

Como melhorar
suas
pontuações?



Como melhorar suas pontuações?



Nesta seção, fornecemos um link para nosso Portal de Conhecimento, que contém uma série de artigos que visam ajudar você a melhorar suas pontuações

Melhore suas pontuações

Conteúdo nesta seção Pontuações do sistema cerebral

- Como melhorar sua pontuação instintiva
- Como melhorar sua pontuação emocional
- Como melhorar sua pontuação reflexiva
- Como melhorar sua pontuação Racional

Pontuações do tema neurociência

- Como melhorar sua pontuação de reconhecimento
- Como melhorar sua pontuação de clareza
- Como melhorar sua pontuação de capacitação
- Como melhorar sua pontuação de Liberdade
- Como melhorar sua pontuação de crescimento pessoal
- Como melhorar sua pontuação de Significado e Propósito
- Como melhorar sua pontuação de relacionamento
- Como melhorar sua pontuação de segurança

Há uma seção inteira dedicada a melhorar suas pontuações no Portal de Conhecimento [here](#).

Como melhorar suas pontuações?



Search for advice...



[Todo o conteúdo](#) > [Melhore suas pontuações](#) > [Pontuações do sistema cerebral](#) > [Como melhorar sua pontuação instintiva](#)

Edit

Como melhorar sua pontuação instintiva

Se você estiver tendo pontuações baixas no Instintivo, recomendamos olhar os resultados das perguntas do Instintivo e pensar em como você pode aumentar suas pontuações. Por exemplo:

- Poderiam ser feitas melhorias no ambiente físico?
- Existe um nível adequado de confiança e o que você poderia fazer para aumentá-lo?
- Seu pessoal sente que há um equilíbrio justo entre trabalho e vida doméstica?
- As pessoas são capazes de ser elas mesmas no trabalho? Se não, o que você recomendaria?
- As pessoas sentem que têm liberdade em suas funções para explorar ou estão sendo microgerenciadas?

O mapa de calor no painel ajudará você a identificar se há áreas da sua organização com bom desempenho e se você notar que há um determinado departamento, local, etc., que está pontuando melhor do que outros, então quais práticas recomendadas podem ser compartilhadas com aqueles com baixo desempenho áreas?

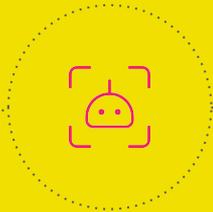
Esse artigo foi útil?



Este é um exemplo de artigo disponível.

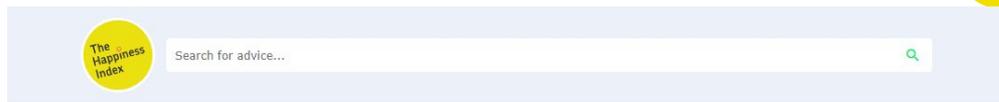


Comunicações pós-pesquisa



Como compartilhar seus resultados?

Comunicar os resultados da pesquisa é fundamental, por isso fornecemos um guia sobre como comunicá-los efetivamente aos seus funcionários.



Todo o conteúdo > Prático > Compartilhe seus resultados > Como compartilhar efetivamente seus resultados

Como compartilhar efetivamente seus resultados

Edit

Faça com que seja oportuno

- Depois de obter seu relatório de feedback, certifique-se de compartilhar essas informações em tempo hábil. Quanto antes você fizer isso, mais impacto e relevância terá.

Preparar

- Planeje a reunião – qual o melhor fórum para compartilhar os resultados com sua equipe? Cara a cara é sempre melhor. Se você gerencia uma equipe remota, use o melhor método de comunicação disponível.
- Certifique-se de conhecer sua história.
- Certifique-se de que você pode contar de forma simples.
- Deixe sua equipe saber que esta informação está chegando para que eles possam vir com a mente aberta para discutir e debater.

Defina o contexto

- Seja claro sobre a razão pela qual a sua organização solicitou feedback desta forma e explique o objetivo do programa. Lembre sua equipe do contexto; como o que estava acontecendo no momento em que o feedback foi solicitado.

Agradeça

- Explique que só podemos tornar este lugar melhor para trabalhar com o seu feedback. Lembre às pessoas que isso é anônimo. Agradeça-lhes por sua abertura e honestidade. Reforce a importância de dar feedback – este programa é apenas uma forma de obtê-lo. Incentive as pessoas a usar todos os meios, como 121s, avaliações, feedback diário, reuniões de equipe, etc.

Seja honesto

Table of contents

Faça com que seja oportuno
Preparar
Defina o contexto
Agradeça
Seja honesto
Mantenha a conversa
Foco
Plano de ação
Seguir
Compartilhar

Há um artigo sobre como compartilhar seus resultados de forma eficaz no Portal de Conhecimento [here](#).



Checklist e Cronograma



Checklist e Cronograma



Tarefa	Detalhes	Quando	Status
Definir objetivos	Os objetivos da pesquisa foram definidos	Semana 1 & 2	
Plano de comunicação	Plano de comunicação interna	Semana 1 & 2	
Adesão da Liderança	Líderes e gestores são engajados para a pesquisa	Semana 1 & 2	
Grupo de respondentes	Definir grupo de pessoas que receberão a pesquisa para responder	Semana 1 & 2	
Anúncio de lançamento	Envio do e-mail de lançamento	Semana 3	
Envio da pesquisa	Envio de convite para pesquisa aos participantes	Semana 4	
Envio lembrete inicial	Envio de convite de lembrete inicial	Semana 5	
Monitorar respostas	Acompanhe as taxas de respostas e reforce a participação na pesquisa, se necessário.	Semana 5	
Reforçar participação	Reforce com a liderança o lembrete e engajamento de suas equipes	Semana 5	
Envio lembrete final	Envie um e-mail de lembrete final alguns dias antes do encerramento da pesquisa	Semana 5	
Encerramento da pesquisa	E-mail de encerramento oficial da pesquisa	Semana 6	
Análise das respostas	Análise dos resultados para identificar os principais temas e insights em nível organizacional e de filtro	Semana 6 & 7	
Plano de Ação (Opcional)	Desenvolva um plano de ação com base nos insights da pesquisa - Criar um plano de ação com base nos resultados desta pesquisa "Try-it".	Semana 7	
Divulgação de resultados	Divulgar os principais resultados destacando insights e ações planejadas	Semana 8	
Acompanhamento	Atualizar regularmente os funcionários sobre o progresso do plano de ação	Ongoing	
Reconhecimento	Reconhecer e celebrar os departamentos/equipes que contribuem para melhorar o engajamento e a felicidade no local de trabalho	Ongoing	

Obrigado(a)! Dúvidas?



Só 16%

das empresas usam tecnologia para medir o engajamento dos funcionários
- Gallup



4.6X

maiores os níveis de engajamento em funcionários que se sentem ouvidos
- Salesforce



21%

aumento da lucratividade com uma força de trabalho altamente engajada
- Gallup



79%

dos líderes financeiros disseram que os investidores querem mais informações sobre a cultura
- Accounting Weekly



+202%

aumento do desempenho das empresas com funcionários engajados
- Employee Channel



84%

dos funcionários não se sentem ouvidos ou envolvidos com RH
- Employee Channel



atendimento.br@pluxeegroup.com



thehappinessindex.com



The Happiness Index



@happinessindex



@the_happiness_index



@thehappinessindex