

pluxee



Program *Testare gratuită*
(*TRY IT*)

Pachet de bun venit.





Cuprins

01

Bun venit

03

Accesarea platformei

05

Cum trimiți invitațiile către sondaj

07

Cum analizezi rezultatele

09

Cum să-ți îmbunătățești rezultatele

11

Listă de verificat și cronologie

02

Testare gratuită (TRY IT)

04

Comunicarea către angajați

06

Etapele de parcurs de către respondent

08

Planificarea acțiunilor

10

Comunicări după sondaj

01

Bine ai venit!



Îți mulțumim că te-ai înscris! Suntem încântați să te avem alături și nerăbdători să te ajutăm să măsoți și să îmbunătățești cultura organizațională.

Importanța măsurării culturii interne

Înțelegerea culturii organizaționale este esențială pentru a menține un mediu de lucru pozitiv și productiv. Evaluând implicarea și fericirea angajaților tăi, poți lua decizii informate care să ducă la creșterea implicării, a fericirii la locul de muncă și a succesului general.

Pachetul tău de bun venit

Pentru a ne asigura că ai la dispoziție toate instrumentele necesare unei evaluări reușite, am pregătit un **pachet de bun venit** cuprinzător. Acesta include:

- **Recomandări pentru comunicarea cu angajații:** Află cum să comunici eficient cu angajații tăi despre sondaj pentru a asigura o participare ridicată și feedback onest.
- **Cum trimiți sondajul:** Ghid pentru trimiterea sondajului către echipa ta.
- **Cum analizezi rezultatele:** Indicații pentru interpretarea datelor obținute pentru a obține perspective valoroase.
- **Cum să acționezi în continuare:** Recomandări practice pentru implementarea schimbărilor pe baza rezultatelor sondajului, pentru a crea o echipă mai implicată, mai fericită și mai productivă.

Bun venit și așteptăm cu nerăbdare să te ajutăm să construiești o cultură de succes!



02

Testare gratuită (TRY IT)



Programul de *Testare gratuită (TRY IT)* presupune:



Ai acces la platformă timp de 2 luni de la ziua în care ai primit datele de autentificare.



Poți trimite sondajul de evaluare a **culturii organizaționale** către **250 de angajați** pentru a măsura fericirea și implicarea lor la locul de muncă.



Ai acces complet la tabloul de bord online pentru analiza **culturii organizaționale**.



Poți analiza rezultatele folosind filtrele predefinite, ceea ce-ți va oferi o viziune mai profundă.



Ai acces complet la portalul nostru de resurse, care conține ghiduri pentru utilizatori (inclusiv videoclipuri explicative), sfaturi despre cum să comunici eficient cu angajații tăi despre sondaj, îndrumări și modele pentru planificarea acțiunilor.



Dacă ai nevoie de sprijin suplimentar, față de ce este oferit în portal, te rugăm să contactezi **trythi.ro@pluxeegroup.com**



03

Accesarea platformei

Această secțiune conține detalii despre cum să accesezi platforma și la ce să te aștepti când te conectezi pentru prima dată.



Autentificare

Setează limba

 Română ▼

Nume de utilizator

Parolă

[Ai uitat parola?](#)

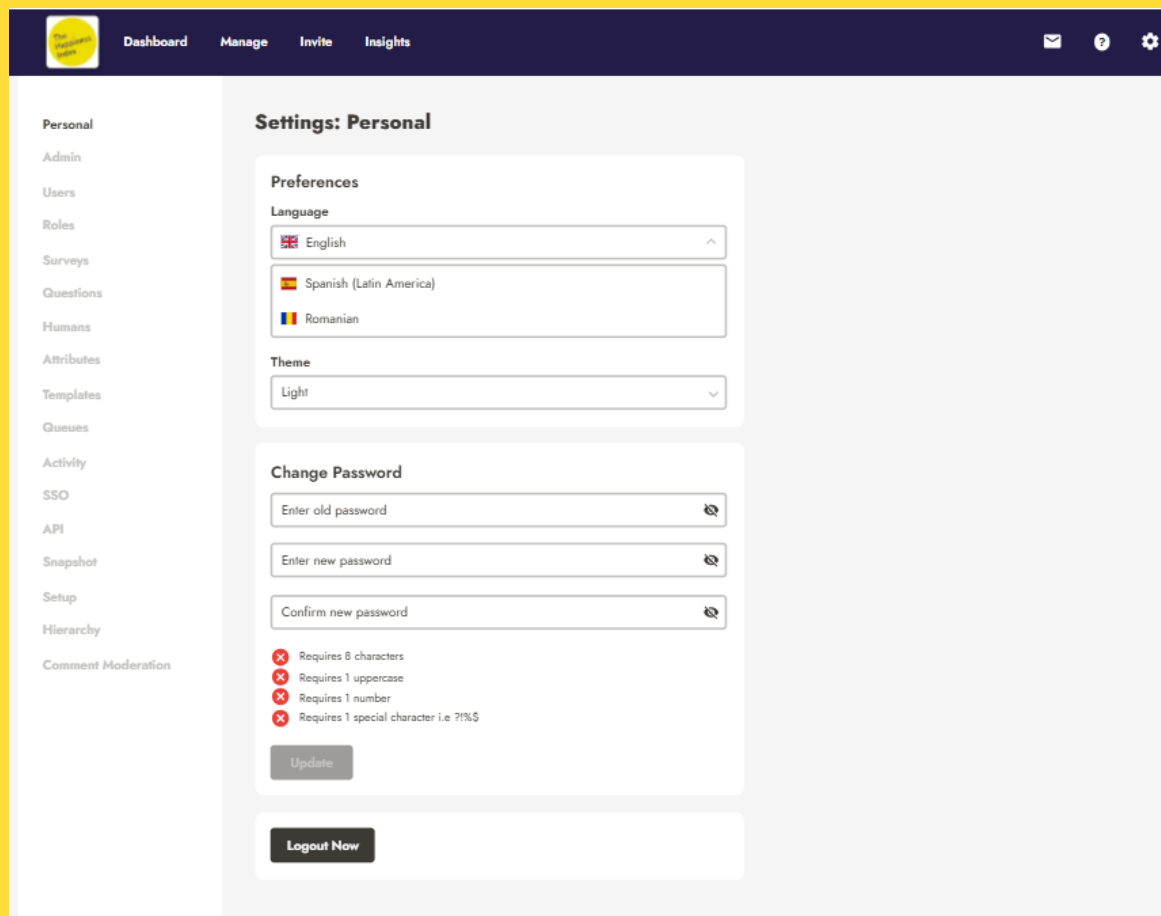
Autentificare

Autentificare cu SSO

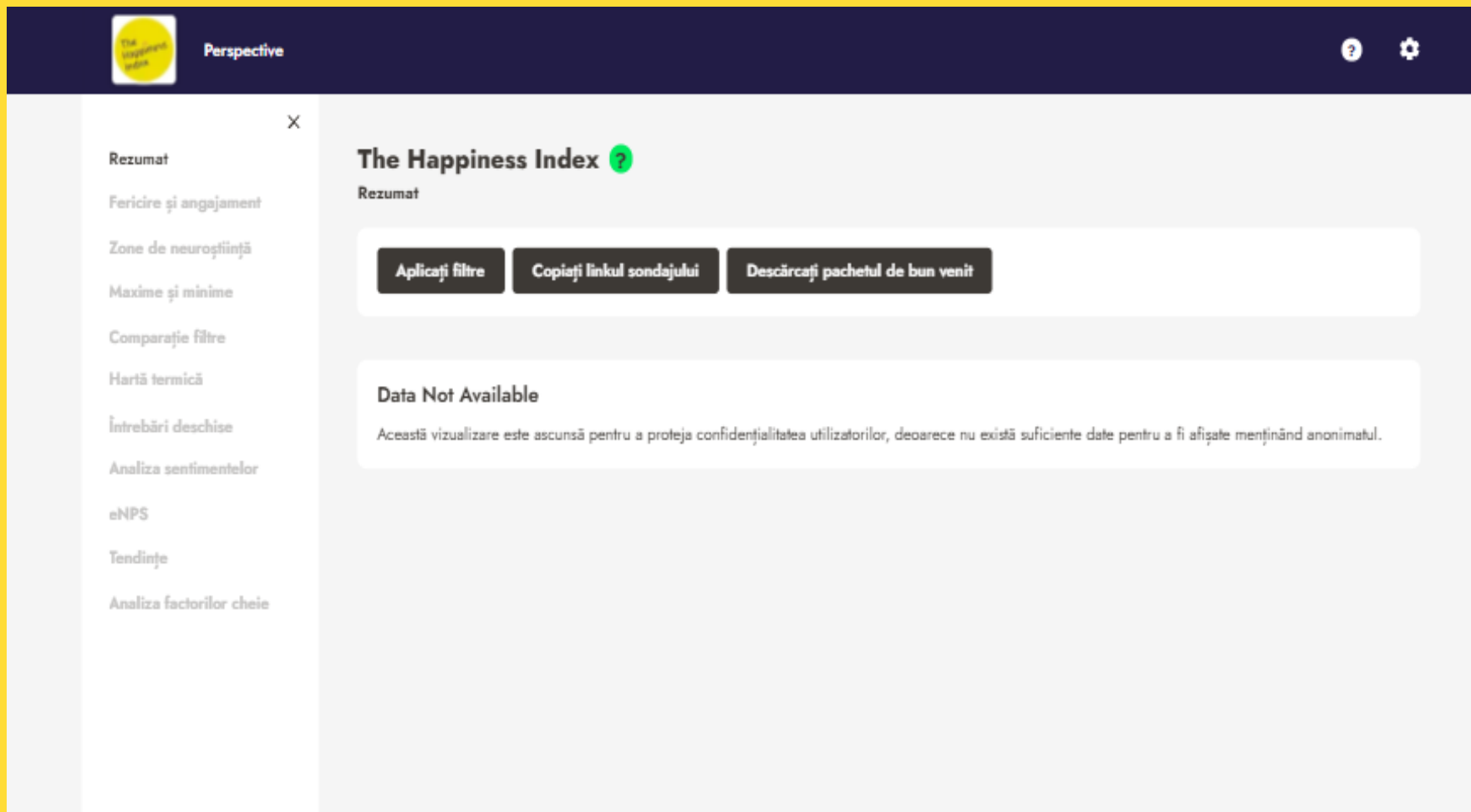
Te rugăm să introduci numele tău de utilizator și parola. Poți selecta una dintre limbile platformei noastre.

Cum să schimbi limba în care poți utiliza platforma

Poți schimba limba în care vei dori să utilizezi platforma prin accesarea butonului Setări și selectarea limbii dorite



Când intri pe platformă pentru prima dată, va apărea un mesaj care explică că nu ai răspunsuri și că va trebui să inviți persoane.



The screenshot displays the 'Perspective' dashboard. The top navigation bar includes the 'The Happiness Index' logo and the word 'Perspective'. On the right side of the header, there are icons for help and settings. A sidebar on the left lists various analysis tools: Rezumat, Fericitare și angajament, Zone de neuroștiință, Maxime și minime, Comparație filtre, Hartă termică, Întrebări deschise, Analiza sentimentelor, eNPS, Tendințe, and Analiza factorilor cheie. The main content area is titled 'The Happiness Index' with a green question mark icon. Below the title, it says 'Rezumat' and features three buttons: 'Aplicați filtre', 'Copiați linkul sondajului', and 'Descărcați pachetul de bun venit'. A large white box contains the text 'Data Not Available' and a message: 'Această vizualizare este ascunsă pentru a proteja confidențialitatea utilizatorilor, deoarece nu există suficiente date pentru a fi afișate menținând anonimatul.'

04

Comunicarea către angajați

Înainte de a trimite invitațiile pentru sondaj, îți recomandăm să comunici cu angajații tăi, pentru a-i informa despre sondaj și la ce să se aștepte.



Exemplu de cum formulezi emailul în care anunți sondajul 2 săptămâni înainte de lansare

Subiect: Vocea ta contează: Sondajul de măsurare a implicării și fericirii angajaților sosește în curând!

Dragă [nume angajat],

Suntem încântați să te anunțăm că sondajul nostru de măsurare a implicării și fericirii angajaților se va lansa în curând. Pentru acest sondaj, vom colabora cu organizația The Happiness Index și dorim să ne asigurăm că înțelegi această oportunitate importantă de a-ți împărtăși feedback-ul.

De ce contează feedback-ul tău:

- Perspectivele tale sunt esențiale pentru a crea un loc de muncă în care fiecare angajat se simte valoros, motivat și ascultat.
- Acest sondaj este o modalitate prin care îți poți împărtăși gândurile despre diverse aspecte ale experienței tale la locul de muncă.

Beneficiile participării:

- **Mai multă putere:** Feedback-ul tău va influența direct deciziile care au impact în activitatea ta zilnică și experiența ta ca angajat.
- **Îmbunătățire:** Identificarea zonelor în care suntem foarte buni și a celor pe care le putem îmbunătăți ne va ajuta să creăm un mediu de lucru mai eficient, în care te simți susținut.
- **Transparență:** Participarea la acest sondaj te asigură că vocea ta face parte dintr-un dialog deschis și onest despre mediul nostru de lucru.
- **Implicare:** Angajații implicați sunt mai fericiți, mai productivi și contribuie la un mediu de lucru pozitiv, bazat pe colaborare.

La ce să te aștepți:

- **Confidențialitate:** Ți se vor solicita numele și adresa de email pentru a te înregistra pe platforma de sondaj, dar nu îți face griji, răspunsurile tale vor rămâne complet anonime, iar datele vor fi folosite exclusiv pentru a îmbunătăți locul nostru de muncă.
- **Participare simplă:** Chestionarul va fi simplu de completat și va dura aproximativ 5 minute.

Pentru mai multe informații referitoare la sondaj, te rugăm să vizionezi acest videoclip de lansare a The Happiness Index, pe care îl poți accesa [aici](#).

Participarea ta este esențială pentru a ne ajuta să înțelegem nevoile tale și cum putem să te susținem mai bine. Prin participarea la acest sondaj, contribui la crearea unui loc de muncă pozitiv și mai motivant pentru toată lumea.

Rămâi aproape pentru mai multe detalii despre cum și când poți participa la sondaj.

O zi frumoasă,

[Nume], [Funcție]

Exemplu de cum formulezi emailul de stabilire a așteptărilor 1 săptămână înainte de lansare

Subiect: A mai rămas o săptămână: Fii gata pentru sondajul de implicare și fericire a angajaților!

Dragă [Nume angajat],

A mai rămas o săptămână până la lansarea sondajului nostru de fericire și implicare a angajaților și dorim să îți oferim câteva informații importante despre ce urmează și despre beneficiile participării.

La ce să te aștepți:

- **Confidențialitate:** Răspunsurile tale vor rămâne complet anonime. Confidențialitatea ta este importantă pentru noi și ne vom asigura că toate răspunsurile sunt folosite exclusiv pentru a îmbunătăți mediul de lucru.
- **Participare simplă:** Chestionarul este conceput pentru a fi simplu și intuitiv, durează aproximativ 5 minute pentru a fi completat.
- **Întrebări cuprinzătoare:** Ți se vor adresa întrebări despre 22 de aspecte legate de implicarea și fericirea ta la locul de muncă. Vei avea ocazia să oferi o evaluare și comentarii.
- **Timp:** Ne așteptăm ca sondajul să dureze aproximativ 5 minute.

Pentru mai multe informații referitoare la sondaj, te rugăm să vizionezi acest videoclip de lansare a The Happiness Index, pe care îl poți accesa [aici](#).

Beneficiile participării:

- **Mai multă putere:** Feedback-ul tău va influența direct deciziile care au impact în activitatea ta zilnică și experiența ta ca angajat.
- **Îmbunătățire:** Identificarea zonelor în care suntem foarte buni și a celor pe care le putem îmbunătăți ne va ajuta să creăm un mediu de lucru mai eficient, în care te simți susținut.
- **Transparență:** Participarea la acest sondaj te asigură că vocea ta face parte dintr-un dialog deschis și onest despre mediul nostru de lucru.
- **Implicare:** Angajații implicați sunt mai fericiți, mai productivi și contribuie la un mediu de lucru pozitiv, bazat pe colaborare.

Data lansării sondajului:

- Notează-ți în calendar! Sondajul va fi disponibil începând cu [data de început] și va rămâne deschis până la [data de încheiere].

Participarea ta este esențială. Dedicând câteva minute pentru a completa sondajul, ne ajuți să creăm un loc de muncă mai bun pentru toată lumea.

Îți mulțumim pentru timpul acordat.

O zi frumoasă,

[Nume], [Funcție]

Videoclip prezentare The Happiness Index



Acest videoclip poate fi inclus în emailurile de comunicare pre-sondaj și poate fi accesat prin portalul nostru de resurse [aici](#).

05

Cum să trimiteți invitațiile pentru sondaj

Această secțiune îți arată cum să trimiți linkul pentru sondaj, unde să-l găsești și exemple de formulări pentru invitațiile tale.



Cum trimiți invitațiile la sondaj



Poți trimite linkul sondajului către maximum 250 de angajați.



Odată ce ai identificat persoanele cărora dorești să le trimiți linkul generic al sondajului, poți face acest lucru prin:

- Email (modelul de formulare este inclus în Pachetul de bun venit)
- Mesaj text (SMS)
- Whats App
- Aplicații de mesagerie internă precum Slack, Teams, etc.



Este important să trimiți mesaje de reamintire și îți recomandăm să le trimiți conform următorului program:

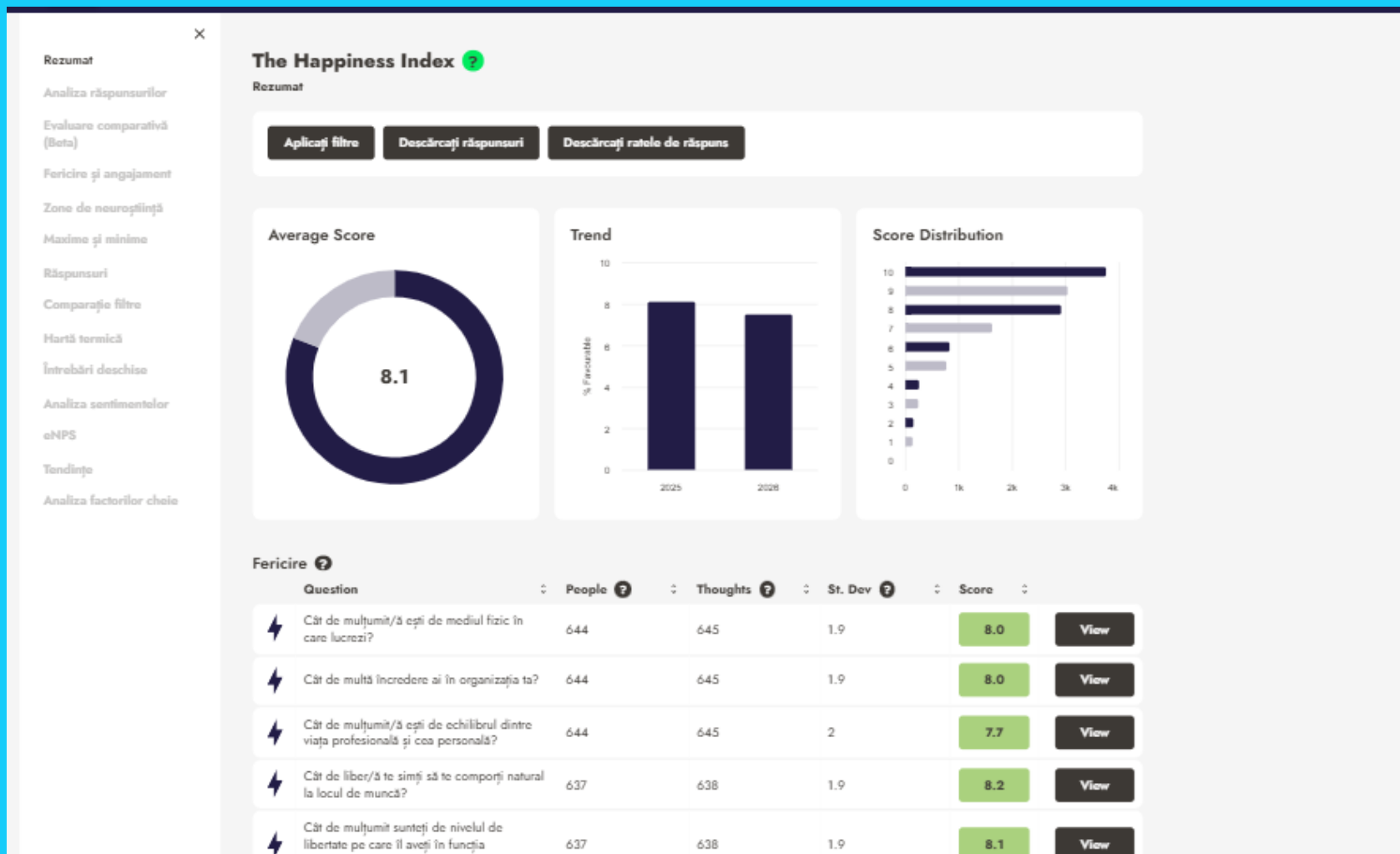
- **Primul mesaj:** la 7 zile după invitația inițială - exemplul de formulare este inclus în Pachetul de bun venit.
- **Al doilea mesaj:** la 10 zile după invitația inițială - exemplul de formulare este inclus în Pachetul de bun venit.



De asemenea, îți recomandăm să trimiți un email pentru a notifica angajații că sondajul s-a încheiat și pentru a-i informa cu privire la pașii următori - exemplul de formulare este inclus în Pachetul de bun venit.



Linkul sondajului poate fi găsit în colțul din stânga sus al ecranului. Pentru a trimite invitațiile, îți recomandăm să utilizezi modelul de comunicare din acest Pachet de bun venit. Te rugăm să copiezi linkul sondajului în e-mailul de invitație și să îl trimiți prin furnizorul tău obișnuit de e-mail.



Exemplu de cum formulezi invitația inițială

Subiect: Ne pasă de vocea ta: împărtășește-ne feedback-ul tău în sondajul nostru de măsurarea a implicării și fericirii angajaților

Dragă [nume angajat],

Suntem încântați să anunțăm lansarea sondajului de măsurare a implicării și fericirii angajaților, și avem nevoie de perspectiva ta valoroasă pentru a modela viitorul locului nostru de muncă.

De ce contează feedback-ul tău:

- Perspectivele tale sunt esențiale pentru a crea un loc de muncă în care fiecare angajat se simte valoros, motivat și ascultat.
- Acest sondaj este o modalitate prin care îți poți împărtăși gândurile despre diverse aspecte ale experienței tale la locul de muncă.

Beneficiile participării:

- **Mai multă putere:** Feedback-ul tău va influența direct deciziile care au impact în activitatea ta zilnică și experiența ta ca angajat.
- **Îmbunătățire:** Identificarea zonelor în care suntem foarte buni și a celor pe care le putem îmbunătăți ne va ajuta să creăm mediu de lucru mai eficient, în care te simți susținut.
- **Transparență:** Participarea la acest sondaj te asigură că vocea ta face parte dintr-un dialog deschis și onest despre mediul nostru de lucru.
- **Implicare:** Angajații implicați sunt mai fericiți, mai productivi și contribuie la un mediu de lucru mai pozitiv, bazat pe colaborare.

Asigurarea confidențialității:

- Înțelegem importanța intimității și confidențialității. Răspunsurile tale vor rămâne complet anonime, iar datele vor fi folosite exclusiv pentru a îmbunătăți mediul nostru de lucru.

Cum participi:

- Te rugăm să dai click pe linkul de mai jos pentru a accesa sondajul. Completarea acestuia ar trebui să dureze aproximativ 5 minute. Sondajul va fi deschis până la [data de încheiere].

[Link]

Participarea ta este foarte valoroasă pentru noi. Dedicând câteva minute completării acestui sondaj, contribui la construirea unui loc de muncă mai bun pentru toată lumea. Îți mulțumim!

Zi frumoasă,

[Nume], [Funcție]

Exemplu de formulare pentru primul reminder

Subiect: Ne pasă de vocea ta: împărtășește-ne feedback-ul tău în sondajul nostru de implicare și fericire a angajaților

Dragă [nume angajat],

Îți reamintim că te invităm să participi la sondajul nostru de implicare și fericire a angajaților. Feedback-ul tău este foarte valoros pentru noi și vrem să ne asigurăm că fiecare voce se face auzită.

Asigurarea confidențialității:

- Înțelegem importanța intimității și confidențialității. Răspunsurile tale vor rămâne complet anonime, iar datele vor fi folosite exclusiv pentru a îmbunătăți mediul nostru de lucru.

Cum participi:

- Te rugăm să dai click pe linkul de mai jos pentru a accesa sondajul. Completarea acestuia ar trebui să dureze aproximativ 5 minute. Sondajul va fi deschis până la [data de încheiere].

[*Link*]

Participarea ta este foarte valoroasă pentru noi. Dedicând câteva minute completării acestui sondaj, contribui la construirea unui loc de muncă mai bun pentru toată lumea. Îți mulțumim!

Zi frumoasă,

[Nume], [Funcție]

Exemplu de formulare pentru al doilea reminder

Subiect: Ne pasă de vocea ta: împărtășește-ne feedback-ul tău în sondajul nostru de măsurare a implicării și fericirii angajaților

Dragă [nume angajat],

Aceasta este ultima oportunitate de a participa la sondajul nostru de implicare și fericire a angajaților. Feedback-ul tău este esențial pentru a ne ajuta să creăm un mediu de lucru mai bun pentru toată lumea.

Asigurarea confidențialității:

- Înțelegem importanța intimității și confidențialității. Răspunsurile tale vor rămâne complet anonime, iar datele vor fi folosite exclusiv pentru a îmbunătăți mediul nostru de lucru.

Cum participi:

- Te rugăm să dai click pe linkul de mai jos pentru a accesa sondajul. Completarea acestuia ar trebui să dureze aproximativ 5 minute. Sondajul va fi deschis până la [data de încheiere].

[[Link](#)]

Participarea ta este foarte valoroasă pentru noi. Dedicând câteva minute completării acestui sondaj, contribui la construirea unui loc de muncă mai bun pentru toată lumea. Îți mulțumim!

Zi frumoasă,

[Nume], [Funcție]

Cum formulezi emailul de încheiere a sondajului

Subiect: Îți mulțumim pentru participare - sondajul de implicare și fericire a angajaților s-a încheiat

Dragă [nume angajat],

Vrem să îți mulțumim pentru participarea la sondajul de implicare și fericire a angajaților. Sondajul s-a încheiat, și așteptăm cu nerăbdare să începem analiza feedback-ului valoros pe care ni l-ai oferit.

De ce contează feedback-ul tău:

- Perspectivele tale sunt esențiale pentru a crea un loc de muncă în care fiecare angajat se simte valoros, motivat și ascultat.
- Acest sondaj este o modalitate prin care îți poți împărtăși gândurile despre diverse aspecte ale experienței tale la locul de muncă.

Pașii următori

- **Analiza datelor:** Vom analiza cu atenție rezultatele sondajului pentru a identifica teme și perspective cheie.
- **Împărtășirea rezultatelor:** În următoarele săptămâni, vom comunica concluziile generale.
- **Planificarea acțiunilor:** Pe baza rezultatelor sondajului, vom dezvolta și implementa planuri de acțiune pentru a aborda domeniile ce necesită îmbunătățiri și a ne consolida punctele forte.

Angajament de îmbunătățire:

- Suntem dedicați să folosim feedback-ul tău pentru a face schimbări semnificative, care să îmbunătățească experiența ta la locul de muncă și să încurajeze o cultură pozitivă și productivă.
- Vocea ta este esențială în acest proces și apreciem timpul și efortul pe care le-ai dedicat pentru a ne împărtăși gândurile tale.

Îți mulțumim încă o dată pentru participare și pentru contribuția ta la succesul organizației noastre.

Zi frumoasă,

[Nume], [Funcție]

06

Etapele de parcurs de către respondent

În această secțiune am inclus o descriere a experienței de completare a sondajului, pentru a-ți oferi o idee despre cum va fi experiența angajaților.



Respondentul își poate
selecta limba dorită.



Te rugăm să selectezi limba preferată înainte de a începe.


Romanian(Română) ▼

CONTINUĂ

pluxee

Powered and Data Processed by [The Happiness Index](#).
© The Happiness Index 2024, All rights reserved.

Respondentul trebuie să introducă un nume și o adresă de email pentru a-și crea profilul.



Te rugăm să introduci numele și adresa de e-mail

Numele tău

Adresa de e-mail

CONTINUĂ

pluxee

Powered and Data Processed by [The Happiness Index](#).
© The Happiness Index 2024, All rights reserved.

Respondentul este redirecționat către pagina introductivă a sondajului.



pluxee

Chestionarul constă în **22** întrebări și **9** secțiuni iar răspunsurile pe care le oferi vor fi anonime și confidențiale


Unele întrebări și comentarii pot fi necesare pentru a continua.

SĂ ÎNCEPEM!

[Aș dori mai multe informații despre cum vor fi utilizate datele mele înainte de a începe.](#)

pluxee

Pentru a-și completa profilul, utilizatorul trebuie să introducă informațiile solicitate.



Unele întrebări pot necesita și comentarii pentru a înțelege mai bine feedback-ul transmis.

Gen

Vârstă

Vechime

Durata serviciului


Departament

CONTINUĂ

pluxee


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

Respondentul completează sondajul.



Siguranță

Siguranța se încadrează în zona de Fericire a modelului nostru. Aceasta vizează zona instinctivă a creierului care se ocupă de răspunsurile programate genetic la mediul înconjurător. Siguranța este o nevoie elementară a individului.

Opțiuni de vizualizare
Comutați între glisoare și butoane 

OBLIGATORIU

Cât de mulțumit/ă ești de mediul fizic în care lucrezi?

Foarte nemulțumit/ă Foarte mulțumit/ă

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

OBLIGATORIU

Cât de multă încredere ai în organizația ta?

Deloc Totală

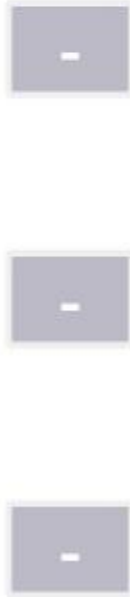
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

OBLIGATORIU

Cât de mulțumit/ă ești de echilibrul dintre viața profesională și cea personală?

Foarte nemulțumit/ă Foarte mulțumit/ă

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



După completarea sondajului,
respondentul primește un mesaj
de mulțumire pentru participare.



pluxee

Mulțumim pentru contribuția ta!

Acum poți închide această fereastră

pluxee

Powered and Data Processed by [The Happiness Index](#).
© The Happiness Index 2024, All rights reserved.

07

Cum analizezi rezultatele

Analizarea informațiilor obținute este o parte esențială a procesului, iar aici vei găsi un ghid video despre cum să analizezi rezultatele tale.



Cum să analizați rezultatele evaluării culturii organizaționale



Acest video poate fi accesat în portalul de resurse [aici](#).

08

Planificarea acțiunilor

În această secțiune, vei găsi un link către unul dintre articolele noastre din portalul de resurse, despre cum să planifici acțiunile, și un model de planificare a acțiunilor, testat și dovedit.





Cauta sfaturi



Toata colectia > Practic > Plan de actiune > Cadrul planului de actiune

Cadrul planului de actiune

Noi cei de la The Happiness Index iubim simplitatea și claritatea, iar acest lucru este deosebit de important atunci când vine vorba de planificarea acțiunilor. Pentru a te sprijini în planificarea acțiunilor, am inclus un cadru de planificare a acțiunilor, care îți permite să te concentrezi pe trei domenii cheie de urmărit:

Descărcați-ne Action Plan Framework (RO) - Excel

Descărcați-ne Action Plan Framework (RO) - pdf

Întrebări pe care trebuie să le pui înainte de a începe planificarea acțiunilor

Când spunem planificarea acțiunilor, ne referim la luarea datelor pe care le-ai adunat și transformarea lor într-o foaie de parcurs cu pași realizabili. Acestea ar trebui să includă politici și programe, dar și comunicări și noi oportunități de feedback.

Platforma noastră facilitează foarte mult preluarea tuturor datelor pe care le-ai adunat și transformarea lor în acțiuni semnificative.

Iată câteva întrebări pe care îți le poți pune înainte de a începe:

Cum se integrează planul meu în obiectivele mele mai ample privind angajații?

Planul tău de acțiune nu există într-un vid. Trebuie să te asiguri că are sens în contextul mai larg al strategiei tale de resurse umane sau al strategiei pentru angajați. Altfel, membrii echipei tale ar putea merge în direcții diferite.

Cuprins

Întrebări pe care trebuie să le pui înainte de a începe planificarea acțiunilor

Cum se integrează planul meu în obiectivele mele mai ample privind angajații?

De ce date am nevoie înainte de a începe?

Cine ar trebui să fie implicat în planul meu de acțiune?

Cum vor arăta termenele pentru acest proiect?

Ce ne-ar putea împiedica să ne atingem obiectivele?

Cum arată succesul?

Crearea planului de acțiune

Articolul despre planificarea acțiunilor poate fi accesat prin intermediul portalului de resurse, [aici](#).



Scopul acestui cadru al planului de acțiune este să te ajute să analizezi informațiile obținute și să identifici: domeniile care funcționează foarte bine, oportunități de îmbunătățire și aspecte care necesită investigații suplimentare. Atunci când planificăm acțiuni, nouă celor de la The Happiness Index ne place să ne gândim la următoarele: ce ne-ar plăcea să continuăm să facem, ce ne-ar plăcea să începem să facem și ce ar trebui să încetăm să facem.

	PRIORITIZEAZĂ 3 ZONE DE ACȚIUNE	INTERVAL DE TIMP	RESPONSABIL	RESURSELE NECESARE	OBIECTIV/MĂSURA SUCCESULUI
PRIORITATEA 1					
PRIORITATEA 2					
PRIORITATEA 3					

Modelul de planificare a acțiunilor poate fi descărcat din portalul de resurse, dând click [**aici**](#).

09

Cum să-ți îmbunătățești scorurile

În această secțiune, îți oferim un link către portalul de resurse, care conține o serie de articole menite să te ajute să îți îmbunătățești scorurile.



Există o întreagă secțiune dedicată îmbunătățirii scorurilor tale în portalul cu resurse, care poate fi accesat dând click [aici](#).

Îmbunătățiți-vă scorurile

Articole din această secțiune

Sisteme cerebrale

Cum să îți îmbunătățești scorul la categoria Instinctiv

Cum să îți îmbunătățești scorul la categoria Emoțional

Cum să îți îmbunătățești scorul la categoria Reflexivă

Cum să îți îmbunătățești scorul la categoria Rațional

Teme de neuroștiință

Cum să îți îmbunătățești scorul la categoria Recunoaștere

Cum să îți îmbunătățești scorul la categoria Claritate

Cum să vă îmbunătățiți scorul la categoria Facilitare

Cum să îți îmbunătățești scorul la categoria Libertate

Cum să vă îmbunătățiți scorul de creștere personală

Cum să îți îmbunătățești scorul la categoria Sens și Scop

Cum să îți îmbunătățești scorul la categoria Relații la locul de muncă

Cum să îți îmbunătățești scorul la categoria Siguranță



Cauta sfaturi



Toata colectia > Îmbunătățiri-vă scorurile > Sisteme cerebrale > Cum să îți îmbunătățești scorul la categoria Instinctiv

Cum să îți îmbunătățești scorul la categoria Instinctiv

Dacă te confrunți cu scoruri scăzute la categoria Instinctiv, îți recomandăm să analizezi rezultatele întrebărilor legate de acest subiect și să te gândești cum ai putea să îmbunătățești scorurile. De exemplu:

- Ar putea fi aduse îmbunătățiri mediului fizic?
- Există un nivel adecvat de încredere și ce ai putea face pentru a spori acest nivel?
- Simt membrii echipei tale că există un echilibru corect între viața profesională și cea personală?
- Membrii echipei tale pot să se comporte natural la locul de muncă? Dacă nu, ce le-ai putea recomanda?
- Simt membrii echipei tale că au libertatea de a explora în rolurile lor, sau sunt supuși unui control excesiv?

Harta codificată pe culori din dashboard te va ajuta să identifici dacă există zone ale organizației tale care performează bine și dacă observi că există un anumit departament, locație etc. care înregistrează rezultate mai bune decât altele, atunci ce bune practici ar putea fi împărtășite cu zonele care au performanțe mai slabe?

A fost de ajutor articolul?



Există o întreagă secțiune dedicată îmbunătățirii scorurilor tale în portalul cu resurse, care poate fi accesat dând click [**aici.**](#)

10

Comunicări după sondaj

Comunicarea rezultatelor sondajului este esențială, așa că ți-am pregătit un ghid despre cum să le comunicii eficient angajaților tăi.





Cauta sfaturi



Toata colectia > Practic > Împărtășiți-vă rezultatele > Cum să vă împărtășiți în mod eficient rezultatele

Cum să vă împărtășiți în mod eficient rezultatele

Fă lucrurile la timp

- Odată ce ai primit raportul de feedback, asigură-te că împărtășești informațiile într-un mod oportun. Cu cât o faci mai repede, cu atât va avea mai mult impact și relevanță.

Pregătește-te

- Planifică întâlnirea - care este cel mai potrivit cadru pentru a împărtăși rezultatele cu echipa ta? Întâlnirile față în față sunt întotdeauna cele mai potrivite. Dacă gestionezi o echipă de la distanță, utilizează cea mai bună metodă de comunicare pe care o ai la dispoziție.
- Asigură-te că îți cunoști povestea.
- Asigură-te că o poți spune simplu.
- Informează echipa că urmează să primească aceste informații, astfel încât să vină cu o atitudine deschisă la dezbateri și discuții.

Stabilește contextul

- Explică în mod clar de ce organizația a solicitat feedback în acest mod și detaliază scopul programului. Reamintește echipei contextul, cum ar fi evenimentele din momentul în care s-a cerut feedbackul

Mulțumește echipei

- Explică faptul că doar prin feedback-ul lor se poate îmbunătăți locul de muncă. Reamintește oamenilor că acest feedback este anonim. Mulțumește-le pentru deschiderea și onestitatea lor. Subliniază importanța gestului de a oferi feedback – acest

Cuprins

Fă lucrurile la timp

Pregătește-te

Stabilește contextul

Mulțumește echipei

Fii sincer

Menține o abordare conversațională

Concentrează-te

Plan de acțiune

Urmărește procesul în continuare

Comunică

Există un articol despre cum să împărtășești eficient rezultatele tale în portalul de resurse, care poate fi accesat dând click [**aici**](#).

11

Listă de verificat și cronologie

Pentru a te ajuta să gestionezi programul de evaluare, am inclus o listă de verificare a activităților cheie și o cronologie recomandată.



Listă de activități și calendar

Activitate	Detaliere	Când	
Definirea obiectivelor	Obiectivele sondajului au fost stabilite.	Săptămânile 1 & 2	
Planul de comunicare	Planul de comunicare internă este implementat	Săptămânile 1 & 2	
Atragerea liderilor	Liderii și managerii sunt implicați în sondaj	Săptămânile 1 & 2	
Confirmarea grupului de participanți	Se decide grupul care va primi sondajul	Săptămânile 1 & 2	
Anunțul de lansare	Emailul de lansare a fost trimis pentru a trezi interesul	Săptămâna 3	
Trimiterea sondajului	Invitația la sondaj a fost trimisă participanților	Săptămâna 4	
Trimiterea primului reminder	Primul reminder a fost trimis	Săptămâna 5	
Monitorizarea participării	Se urmăresc ratele de răspuns și se promovează participarea la sondaj, dacă este necesar	Săptămâna 5	
Încurajarea participării	Managerii și liderii de echipă reamintesc echipelor despre sondaj în timpul întâlnirilor	Săptămâna 5	
Trimiterea reminderului final	Se trimite un ultim reminder cu câteva zile înainte de încheierea sondajului	Săptămâna 5	
Încheierea sondajului	A fost trimis emailul de încheiere oficială a sondajului, care mulțumește angajaților pentru participare	Săptămâna 6	

Listă de activități și calendar

Activitate	Detaliere	Când	
Analiza datelor	Analiza rezultatelor a fost realizată la nivel organizațional, dar și filtrată pe diverse criterii	Săptămânile 6 & 7	
Planificarea acțiunilor (Opțional)	Se dezvoltă un plan de acțiune bazat pe informațiile din sondaj - marcat ca opțional, deoarece este posibil să nu dorești să elaborezi un plan de acțiune pe baza rezultatelor acestui sondaj inițial	Săptămâna 7	
Împărtășirea rezultatelor	Au fost comunicate angajaților rezultatele care evidențiază informațiile cheie, precum și acțiunile planificate	Săptămâna 8	
Follow-up	Angajații sunt informați periodic cu privire la progresul planului de acțiune	Constant	
Recunoașterea	Se recunoaște și sărbătorește contribuția departamentelor/echipelor care contribuie la îmbunătățirea implicării și fericirii la locul de muncă	Constant	



Doar 16%

dintre companii folosesc tehnologia pentru a măsura implicarea angajaților

Gallup



Cu 4.6X

Mai multă motivație în rândul angajaților care se simt ascultați

Salesforce



21%

creștere a profitabilității cu o echipă foarte implicată

Gallup



79%

dintre liderii din domeniul financiar au spus că investitorii doresc mai multe informații despre cultura organizațională

Accounting Weekly



+202%

creștere a performanței companiilor cu angajați implicați

Employee Channel



84%

dintre angajați nu se simt ascultați sau implicați de HR

Employee Channel



Mulțumim pentru timpul alocat!

Ai întrebări?

Contactează-ne!
www.pluxee.ro

pluxee

