



|(enpulse)|

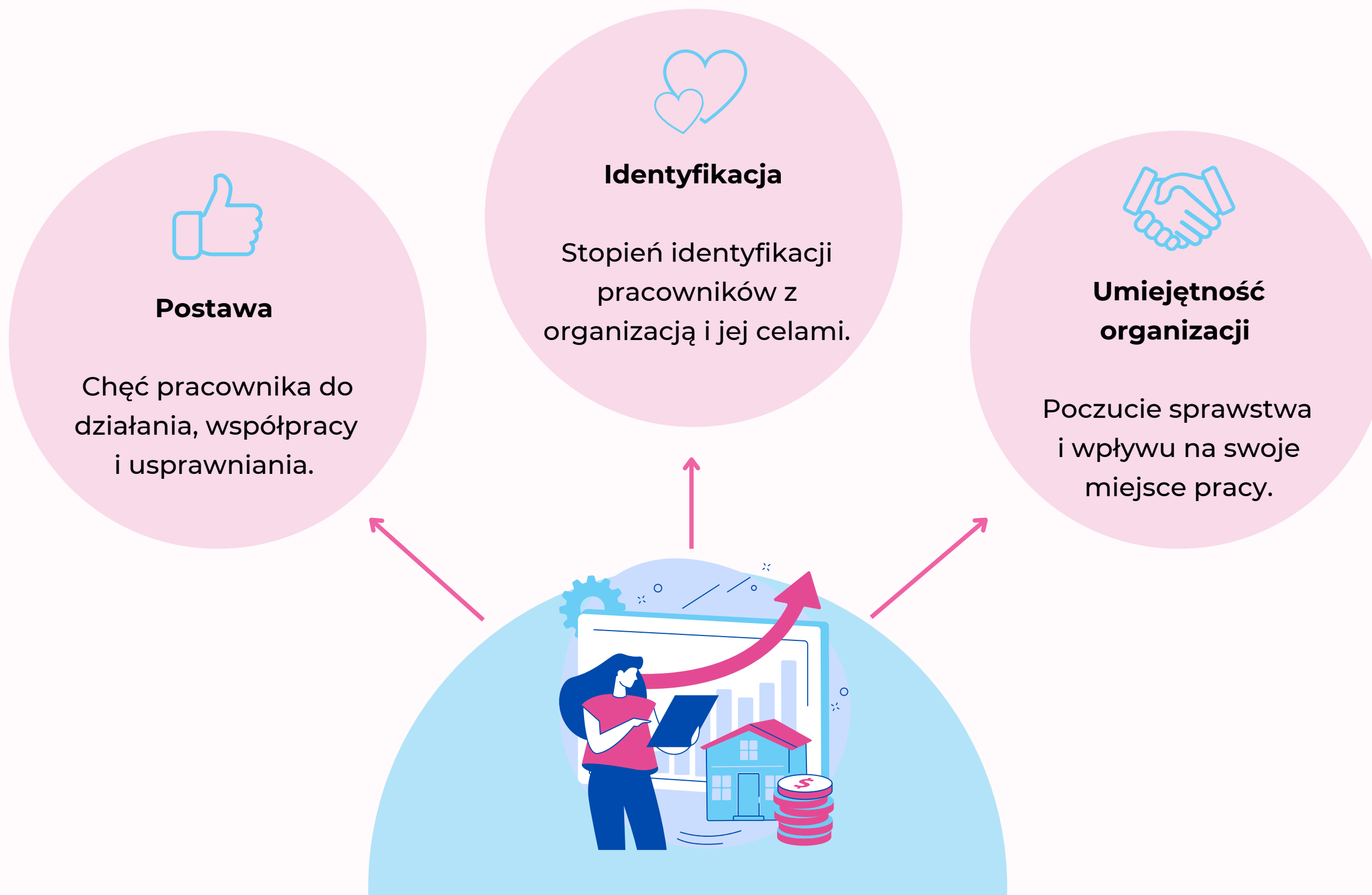
BADANIE PULSACYJNE

**Usprawniaj zarządzanie
budując zaangażowanie**



Czym jest zaangażowanie pracowników?

Enpulse traktuje zaangażowanie jako jedność 3 głównych elementów:



i(enpulse)i, dlaczego to nie tylko ankiety?

Know How



Autorska metodologia badań stworzona w oparciu o liczne teorie i opracowania przy wsparciu dr hab. Agnieszki Springer oraz podmiotów naukowych takich jak Uniwersytet Warszawski, Wyższa Szkoła Bankowa i Warszawski Uniwersytet Medyczny.

Enpulse to również **wiedza i doświadczenie** poparte licznymi sukcesami i certyfikacjami osób zajmujących się badaniami i wsparciem HR od ponad 12 lat.

Wsparcie ekspertów



Niezależnie od tego jak liczny jest zespół HR w Twojej firmie, od samego początku otrzymujesz od nas wsparcie eksperckie. Pomożemy Ci we **wgraniu struktury organizacji do systemu, wdrożeniu badania, zbudowaniu komunikacji z uczestnikami**, jak również jesteśmy obecni podczas całego procesu badawczego. **Analizujemy wyniki**, przygotowujemy **indywidualne raporty** oraz **wspieramy** Ciebie i managerów w budowaniu przekazów i komunikacji z pracownikami. Na całym etapie monitorujemy **responsywność** i pomagamy w jej utrzymaniu na najwyższym poziomie.

Intuicyjna platforma



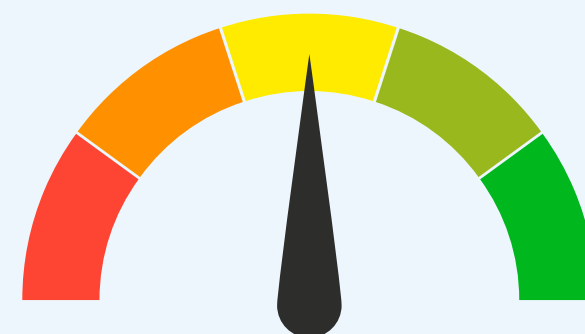
Platforma Enpulse oparta na najnowszych technologiach, umożliwiających automatyzację na każdym etapie realizowanego badania. Dzięki funkcjonalnościom platformy:

- Przeprowadzisz badanie w **dowolnym miejscu**, na każdym sprzęcie z dostępem do internetu;
- Usprawnisz i skrócisz czas **komunikacji** z uczestnikami badania;
- **Nie tworzysz ankiet** od podstaw, pytania zostaną automatycznie przypisane Twoim pracownikom przez system Enpulse;
- Zawsze **możesz zadać bardziej szczegółowe pytania** przy pomocy intuicyjnego edytora;
- Przeglądasz wyniki ankiet w **czasie rzeczywistym**, co umożliwia Ci zwinne i elastyczne działanie;
- Otrzymasz rzetelne dane dbając jednocześnie o komfort pracowników dzięki kwestionariuszom w **języku natywnym** poszczególnych uczestników;
- W każdej chwili możesz wygenerować **gotowy raport** (w formacie pdf, pptx oraz w xlsx), dzięki czemu od razu możesz zająć się opracowaniem i wdrożeniem przygotowanego planu.

Metodologia badania zaangażowania



Wyniki mają charakter kumulatywny



Wskaźnik Zaangażowania w Organizacji

*Do wskaźnika zaangażowania wliczane jest 6 obszarów i 20 czynników.

Wskaźnik ten stanowi syntetyczny miernik odzwierciedlający poziom zaangażowania pracowników w pracy.

Opracowywany jest w oparciu o wyniki cyklicznie przeprowadzanej ankiety.

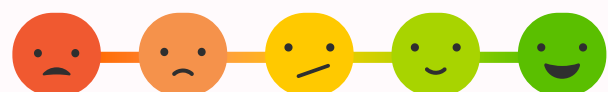
Pomiar wskaźnika bazuje na 3 wymiarach zaangażowania pracowników, na które składa się 6 obszarów i 20 czynników determinujące postawę pracownika.

Ostateczny wynik wskaźnika stanowi uśrednioną wartość z 3 wymiarów dla wszystkich respondentów danej jednostki.

Wyniki mają charakter kumulatywny

Dane są sumowane i uzupełniane w kolejnych kwartałach – wyniki narastają w czasie, każdy nowy wynik "dokłada się" do tego, co już zostało osiągnięte wcześniej, tworząc coraz większą sumę.

- Wskaźnik kumulatywny nie ogranicza się do jednorazowej analizy wyników w jednym okresie czasu, lecz odzwierciedla ich ciągłość i długoterminowy trend, pokazując całościowy obraz w perspektywie kolejnych okresów.
- Pozwala to na bardziej stabilne i długoterminowe spojrzenie na poziom zaangażowania w organizacji. Wahania wyników w krótkich okresach czasu są mniej widoczne, co ogranicza ryzyko podejmowania pochopnych decyzji.
- Wyniki kumulatywne pomagają wyeksponować trwałe trendy w zaangażowaniu, takie jak systematyczny wzrost lub spadek, co jest cenne dla podejmowania strategicznych decyzji w organizacji



W narzędziu wykorzystano 5-stopniową skalę Likerta

Badanie kwestionariuszowe, w pełni anonimowe.

Badanie eNPS (enpulse)



Wynik eNPS: -48

Wskaźnik eNPS obliczamy na podstawie odpowiedzi na pytanie, na ile pracownicy są polecić swoje obecne miejsce pracy. Może on przejąć wartość od -100 do +100.

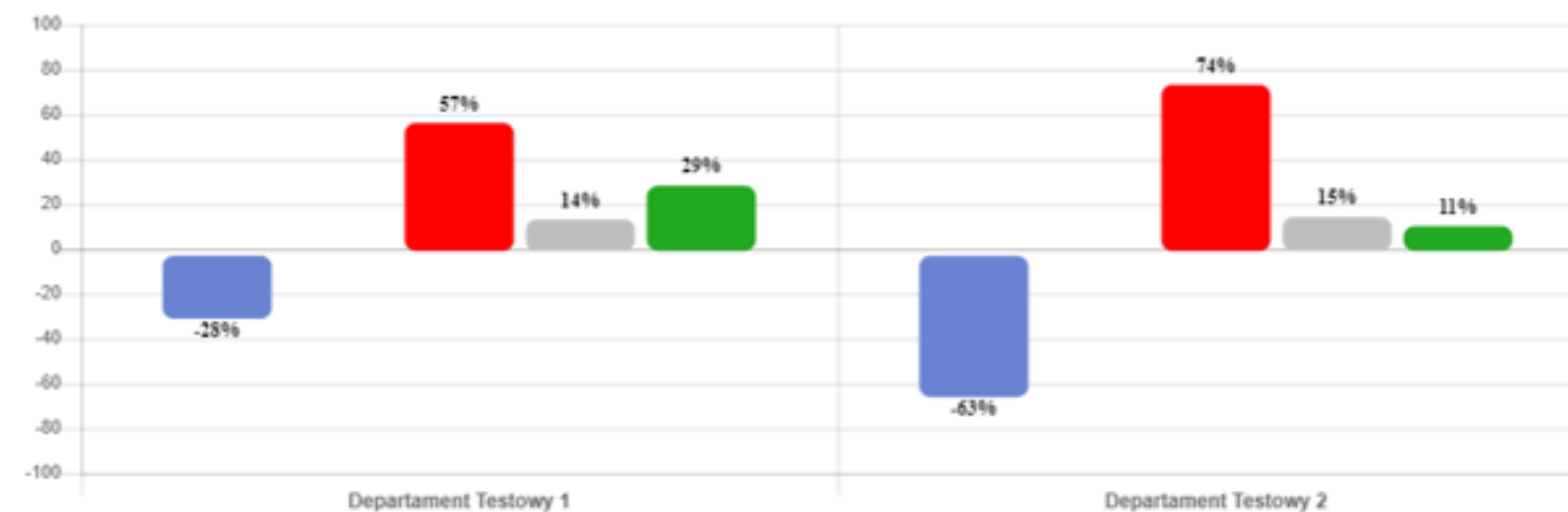


67%
Krytycy

15%
Neutralni

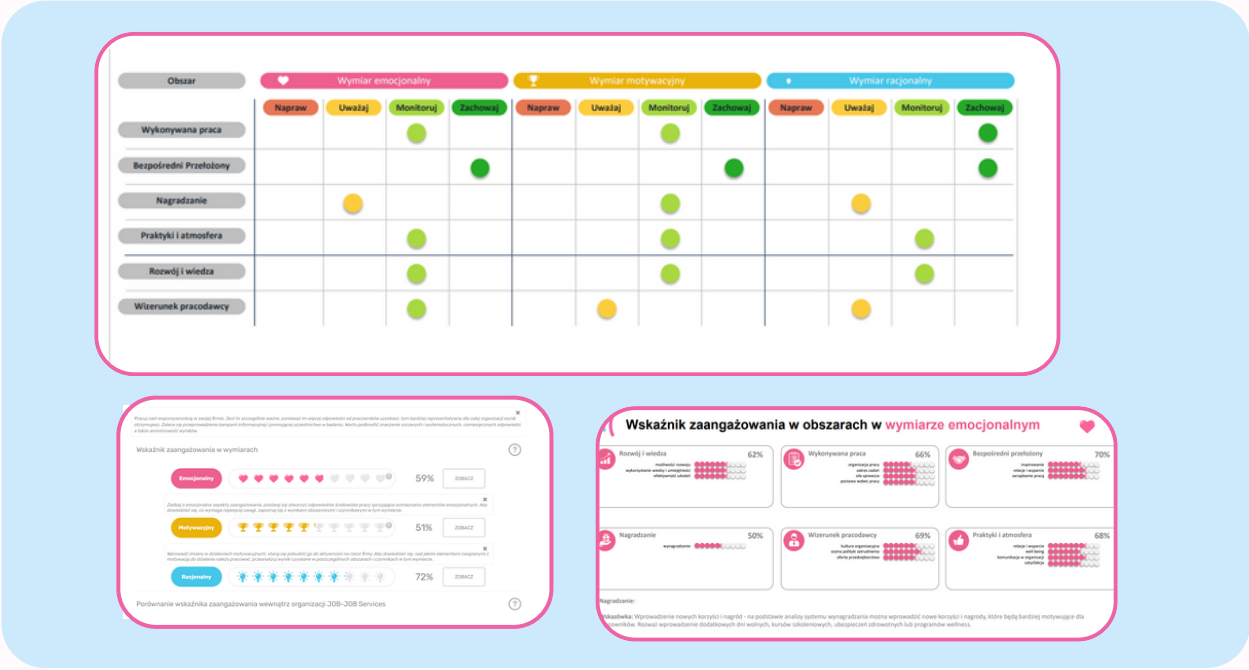
19%
Promotorzy

■ wynik eNPS dla organizacji
■ krytycy
■ neutralni
■ promotorzy



Praca z wynikami (enpulse)

Wsparcie Eksperta Enpulse, który pomoże w analizie wyników



Podział pracowników według poziomu zaangażowania oraz macierz rekomendacji i alerty zaangażowania



Konsultacje z Ekspertem Enpulse przy opracowywaniu strategii działania

The screenshot shows the Enpulse strategy planning form, which includes fields for team name, date, and a goal. It also features a table for planning actions and evaluating their effectiveness.

ZESPÓŁ: _____ DATA: _____

Wybierz jeden obszar lub czynnik, nad którym chcesz pracować i wpisz go w poniższe pole.

CEL: _____

OPIS PROBLEMU: _____

JAKIE SĄ POMYSŁY NA ROZWIĄZANIE PROBLEMU?	JAKIE DZIAŁANIA ZOSTANĄ PODJĘTE?	JAK OCENISZ SKUTECZNOŚĆ DZIAŁAŃ?
Wymiar emocjonalny	Działania: Kto? Kiedy?	
Wymiar motywacyjny		
Wymiar racjonalny		

CHCESZ WIEDZIEĆ WIĘCEJ? WEJDŹ NA STRONĘ: <https://www.enpulse.eu>

Zespół Enpulse , który przeprowadzi szkolenie czy warsztaty



Przebieg badania **(enpulse)**

FLEX

WDROŻENIE



- Przydzielenie dedykowanego opiekuna
- Audyt struktury organizacji i opracowanie planu realizacji badania
- Stworzenie harmonogramu komunikacji wraz z treściami komunikatów informacyjnych
- Spotkania wdrożeniowe z managerami i pracownikami
- Przydzielenie dostępu do platformy oraz materiałów wdrożeniowych

PRZEBIEG BADANIA



- 12 pytań wskaźnikowych zadawanych co kwartał + eNPS oraz pytanie otwarte o feedback
- Pytania własne (możliwość ich kodowania przez Enpulse)
- 5 stopniowa skala Likerta
- Pełna anonimowość badania
- Monitorowanie i wspieranie responsywności podczas trwania badania
- Pytania dostępne na wszystkich urządzeniach z dostępem do internetu
- Automatyczne przypomnienia
- Pytania i system dostępny w wielu językach



Dynamiczny dostęp do danych w czasie rzeczywistym:

- Raporty zaangażowania i eNPS
- wskazówki i rekomendacje
- Macierz rekomendacji i alertów zaangażowania
- Rozbudowane Benchmarki
- Procentowy podział pracowników według poziomu zaangażowania
- Wskaźnik zaangażowania z podziałem na wymiary, obszary, czynniki
- Odpowiedzi na pytania dodatkowe
- Dane dostępne w formacie pdf, pptx, xlsx w wielu językach
- Weryfikacji postępów wprowadzanych zmian



Praca nad wynikami przy wsparciu:

- Bazy wiedzy
- Interaktywnej Karty Pracy Managera
- Konsultacji
- Warsztatów
- Szkoleń

Praca według ISO 10018:2020

to międzynarodowy standard opracowany przez Międzynarodową Organizację Normalizacyjną (ISO), który koncentruje się na zarządzaniu zaangażowaniem pracowników jako kluczowym elementem zarządzania jakością.

Kluczowe aspekty ISO 10018:2020

- **Zwiększenie zaangażowania pracowników:** Standard ten dostarcza wytycznych, które pomagają organizacjom w zwiększaniu zaangażowania pracowników, co wpływa na poprawę jakości produktów i usług oraz ogólną efektywność organizacji. **Wskaźnik Enpulse** dostarcza szczegółowych informacji co dokładnie, w którym zespole wymaga wsparcia, ale też co działa dobrze i pracownicy chcą, aby to było utrzymane. Enpulse dostarcza zagregowanych danych również w zakresie wymiaru motywacyjnego i motywacyjnego. Nie odnosi się tylko do analizy procesowej.
- **Zarządzanie Zasobami Ludzkimi:** Skupia się na strategiach zarządzania ludźmi, które wspierają angażowanie pracowników w sposób sprzyjający realizacji celów organizacyjnych. Obejmuje to rozwój umiejętności, motywację, uznanie oraz odpowiednią komunikację w odniesieniu do międzynarodowych standardów.
- **Wzmacnianie Kultury Organizacyjnej:** Promuje tworzenie kultury organizacyjnej, która wspiera zaangażowanie i umożliwia pracownikom pełne wykorzystanie ich potencjału.
- **Komunikacja i Przywództwo:** Skuteczna komunikacja oraz przywództwo są kluczowymi elementami standardu. Liderzy organizacji powinni odgrywać aktywną rolę w tworzeniu środowiska, w którym pracownicy czują się zmotywowani i doceniani. Informacja na ten temat dostarcza wiedzy o tym jak zarządzanie w firmie można odnieść do międzynarodowych standardów.
- **Poprawa Procesów:** Zachęca organizacje do ciągłego doskonalenia procesów związanych z zarządzaniem ludźmi, co może prowadzić do zwiększenia jakości produktów i usług oraz satysfakcji klienta. Wiedza o tym jest przydatna w analizie zarządzania projektami w organizacji.

Korzyści z wiedzy o tym czy firma spełnia wytyczne ISO 10018: 2020

1. **Poprawa jakości i wydajności:** Dzięki zintegrowanemu podejściu do zarządzania jakością i zaangażowania, organizacje mogą osiągnąć wyższy poziom jakości produktów i usług.
2. **Wsparcie w raportowaniu ESG:** Zastosowanie wytycznych ISO 10018:2020 może dostarczać cennych danych do raportów z zakresu Environmental, Social, and Governance (ESG), co jest istotne dla inwestorów oraz interesariuszy.

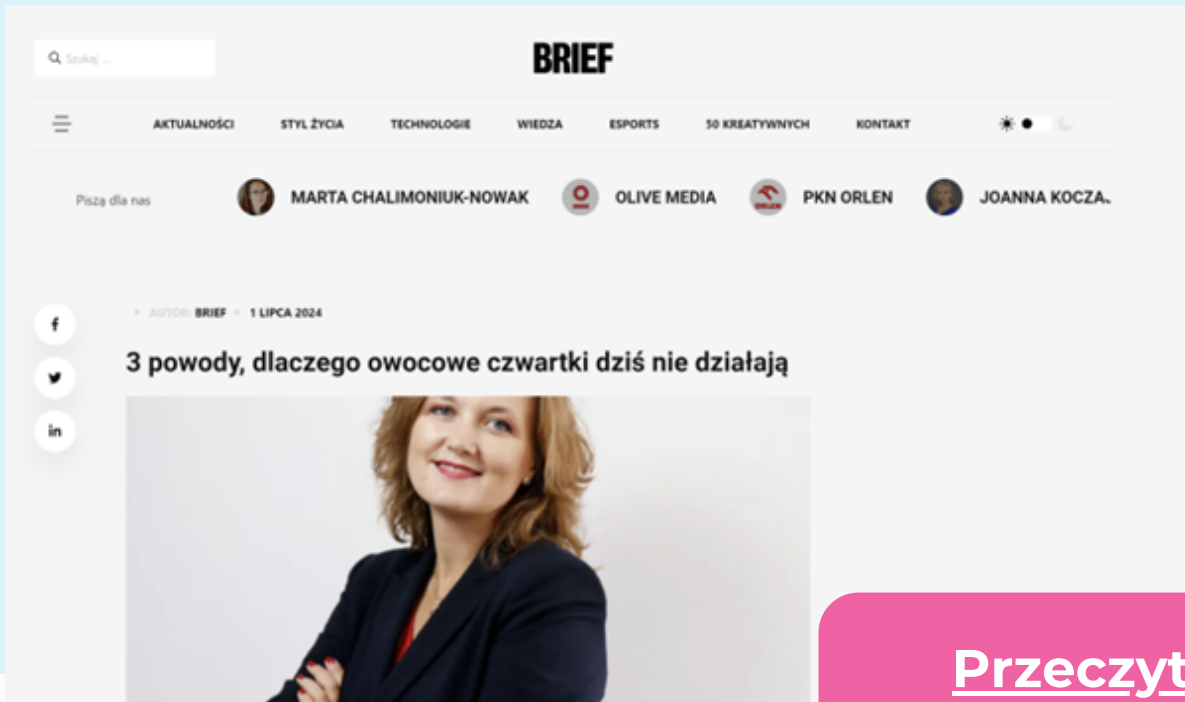
Dzielimy się wiedzą i doświadczeniem



[Przeczytaj](#)



[Przeczytaj](#)

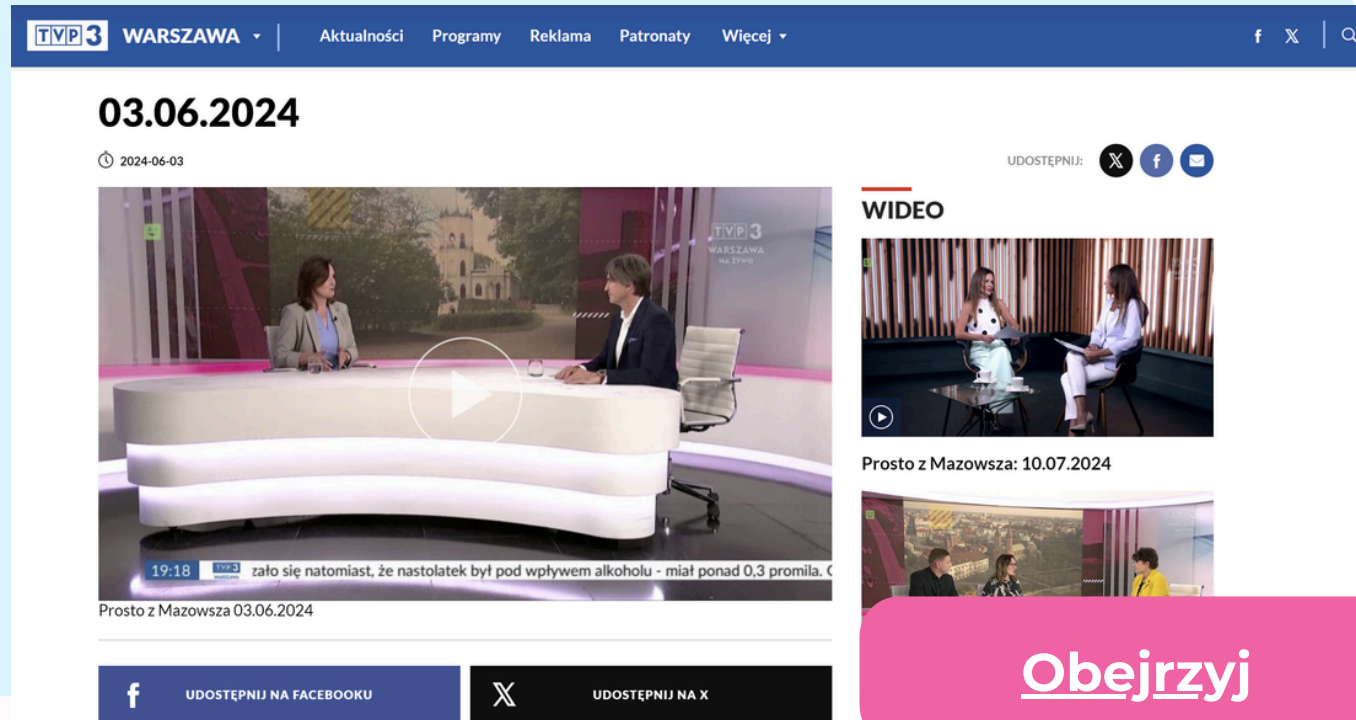


[Przeczytaj](#)

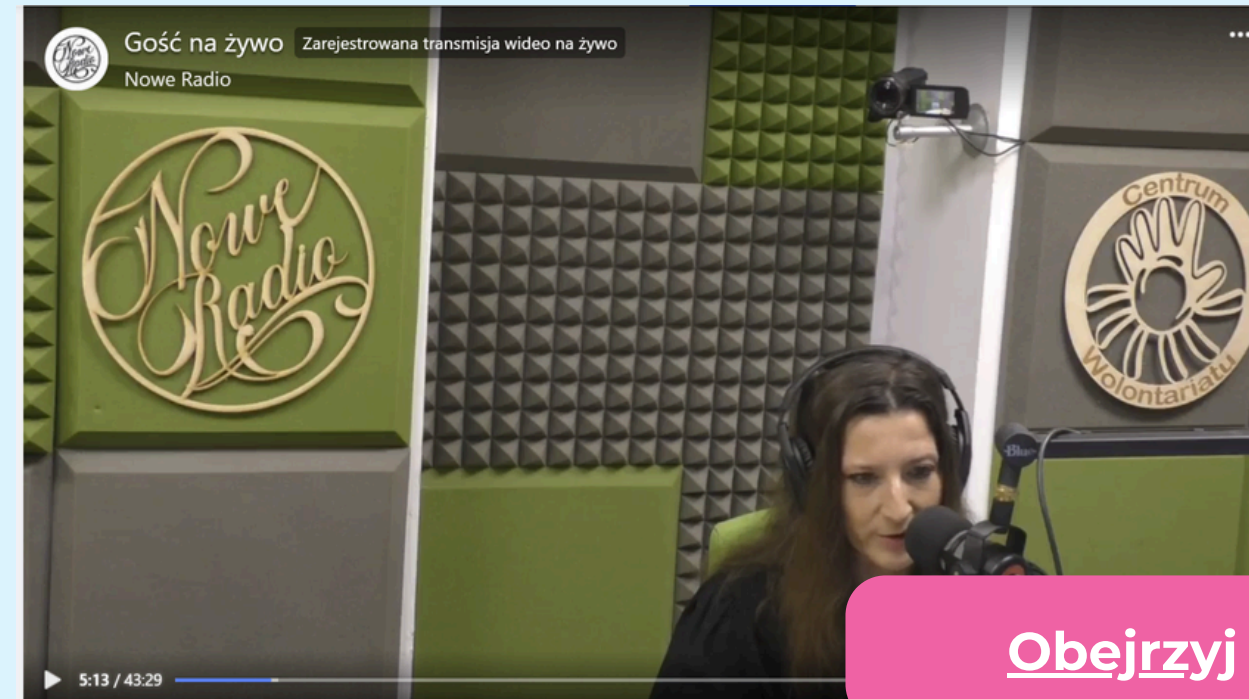


[Przeczytaj](#)

Dzielimy się wiedzą i doświadczeniem



Obejrzyj



Obejrzyj



Posłuchaj



Obejrzyj

Chcesz dowiedzieć się więcej?

Z przyjemnością odpowiemy na wszystkie pytania.



Badaj i buduj zaangażowanie
razem z Enpulse.

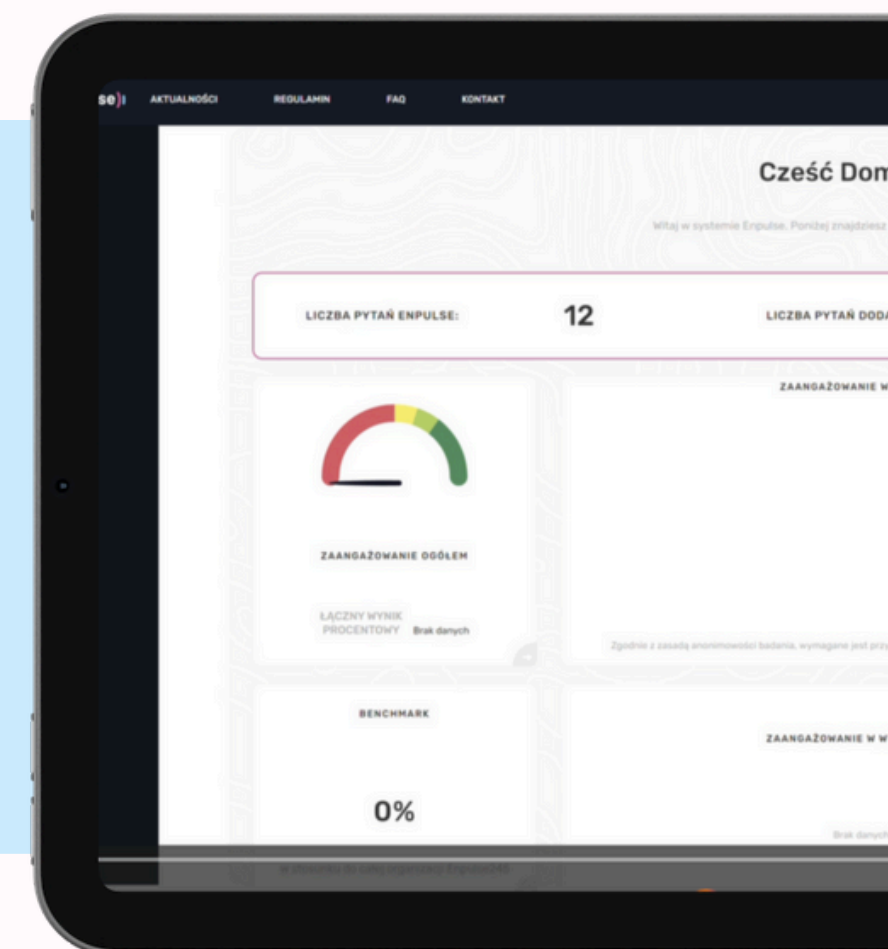


Magda Pietkiewicz

Prezes Zarządu

Tel: +48 668 837 437

E-mail: magda.pietkiewicz@zmotywowani.pl



www.enpulse.eu