

## Checklista: Po czym poznasz, że kultura pracy wspiera oceny okresowe?

 Zaznacz te punkty, które są prawdziwe w Twojej firmie.

### Feedback i rozmowy

- Pracownicy nie słyszą ważnego feedbacku po raz pierwszy dopiero podczas oceny okresowej.
- Liderzy reagują na problemy na bieżąco, a nie dopiero po kilku miesiącach.
- W firmie można rozmawiać o błędach bez szukania winnego.
- Trudne tematy są nazywane wprost, ale z szacunkiem.
- Pracownicy potrafią powiedzieć, co utrudnia im pracę, bez obawy, że „oberwą” za szczerość.

### Cele i odpowiedzialność

- Pracownicy wiedzą, czego się od nich oczekuje.
- Cele pracowników są powiązane z celami zespołu lub firmy.
- Ludzie rozumieją, za co odpowiadają i gdzie kończy się ich zakres odpowiedzialności.
- Jeśli coś nie działa, rozmowa dotyczy tego, co można zmienić, a nie tylko tego, kto zawinił.
- Ustalenia z ocen są później monitorowane w codziennej pracy.

### Decyzje i zaufanie

- Pracownicy rozumieją, na jakiej podstawie podejmowane są decyzje o awansach, podwyżkach lub zmianach ról.
- Liderzy potrafią wyjaśnić swoje decyzje w oparciu o fakty, cele i ustalenia.
- Decyzje personalne nie są zaskoczeniem oderwanym od wcześniejszych rozmów.
- Ludzie widzą, że po ocenach coś realnie się dzieje.
- Oceny są traktowane jako narzędzie do lepszego zarządzania firmą, a nie formalność do odhaczenia.

#### Jak czytać wyniki?

Policz zaznaczone odpowiedzi. **12-15 punktów:** kultura pracy dobrze wspiera proces ocen okresowych. Możecie skupić się na doskonaleniu procesu i utrzymaniu dobrych praktyk. **7-11 punktów:** proces ma fundamenty, ale część obszarów wymaga wzmocnienia. Wybierz 1-2 najbliższe obszary i popraw je przed kolejną rundą ocen. **0-6 punktów:** to sygnał ostrzegawczy. Sam formularz i harmonogram nie wystarczą. Najpierw trzeba wzmocnić codzienne rozmowy, jasność oczekiwań, odpowiedzialność i zaufanie do decyzji liderów.



**Checklista została przygotowana przez  
Martynę Lempert — CEO TeamBoost**