

Badanie zaangażowania i satysfakcji pracowników

Raport końcowy

Przykładowy raport końcowy



Badanie zaangażowania i satysfakcji pracowników

raport końcowy

Badanie realizowane
na zlecenie:

Wykonawca
badania:

Centrum Badawczo-Rozwojowe Biostat
ul. Kowalczyka 17
44-206 Rybnik
biuro@biostat.com.pl

Termin realizacji:

Listopad- grudzień 2021 r.

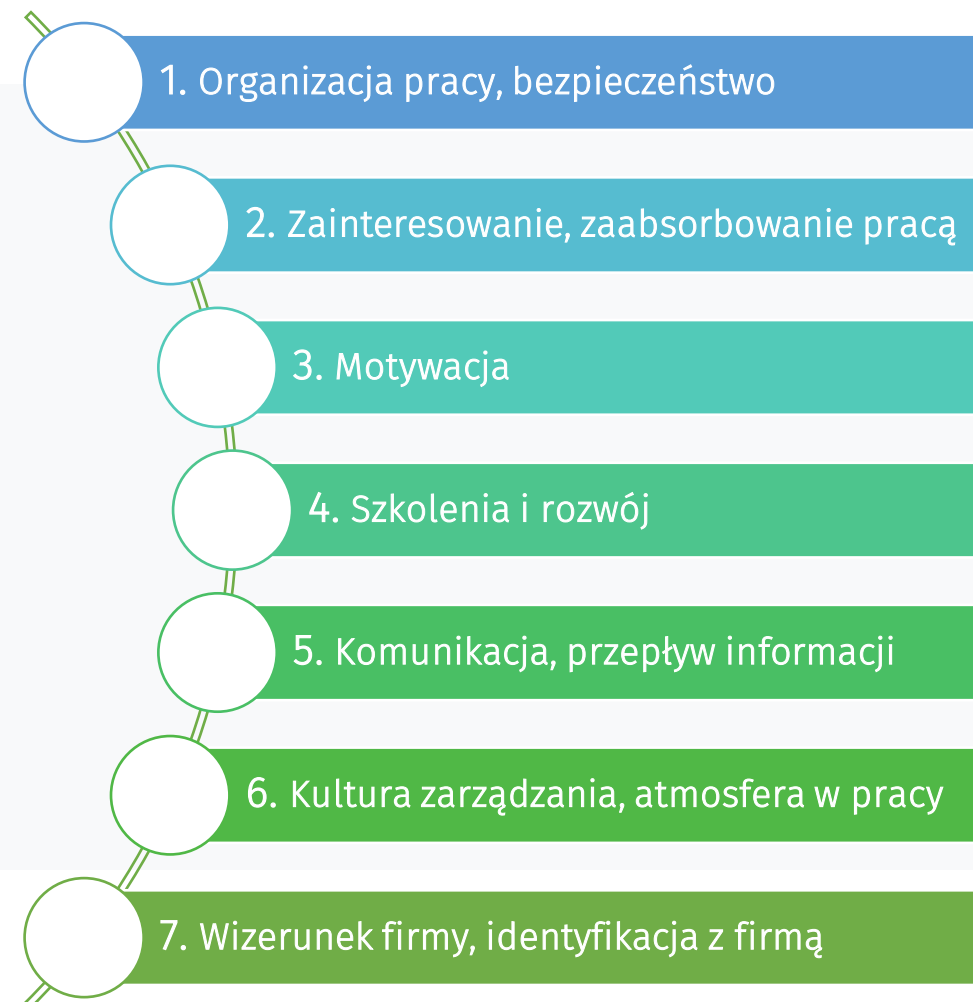
Wprowadzenie

Badanie zaangażowania i satysfakcji pracowników

Niniejsze opracowanie zawiera wyniki przeprowadzonego badania zaangażowania satysfakcji pracowników. Badanie miało charakter ilościowy i zrealizowane zostało na podstawie kwestionariusza opracowanego dzięki współpracy Zamawiającego i Wykonawcy badania.

Kwestionariusz badawczy obejmował łącznie 50 pytań, pogrupowanych w 7 bloków tematycznych:

1. Organizacja pracy, bezpieczeństwo
2. Zainteresowanie, zaabsorbowanie pracą
3. Motywacja
4. Szkolenia i rozwój
5. Komunikacja, przepływ informacji
6. Kultura zarządzania, atmosfera w pracy
7. Wizerunek firmy, identyfikacja z firmą
8. Dodatkowe pytania otwarte



Wyniki badania

Charakterystyka badanych

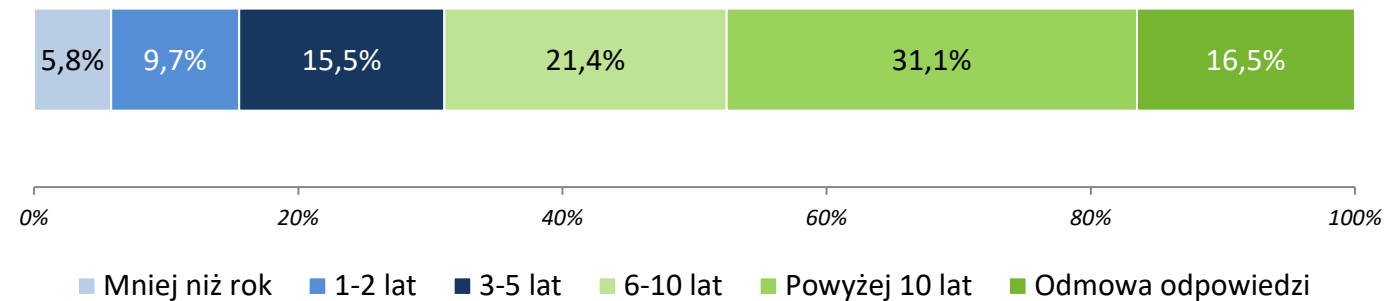
Do badania zaproszonych zostało 148 osób zatrudnionych w firmie. W badaniu wzięło udział 103 pracowników, tym samym wskaźnik responsywności ukształtował się na poziomie 69,6%.

Najliczniejszą grupę ankietowanych stanowili pracownicy, którzy są zatrudnieni w strukturach firmy powyżej 10 lat (31,1%). Więcej niż co piąty badany pracownik (21,4%) przyznał, że jego staż pracy mieści się w przedziale od 6 do 10 lat. Pozostali pracownicy deklarowali krótszy okres zatrudnienia 6 lat (31,1%) lub odmówili odpowiedzi na to pytanie (16,5%).



Okres zatrudnienia w firmie

n=103

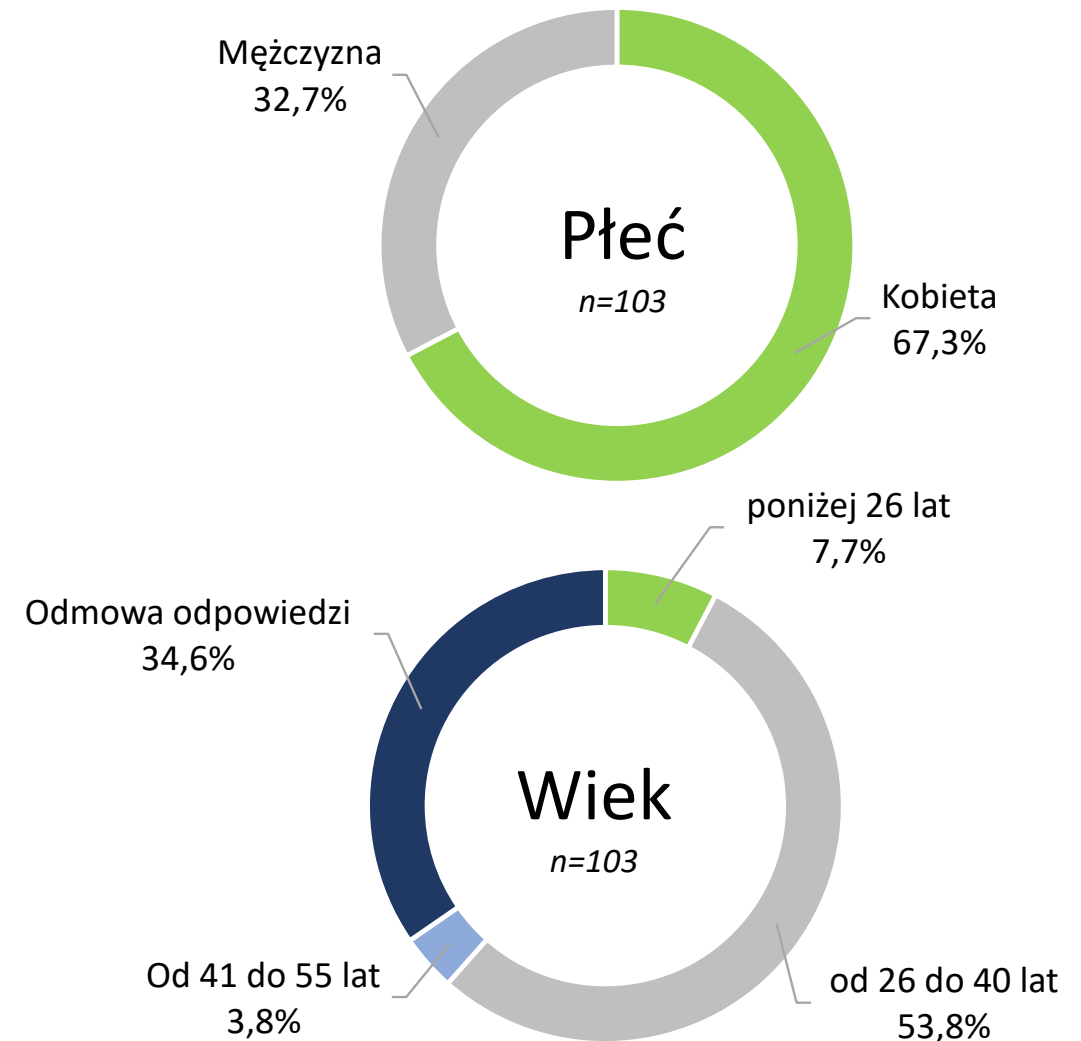


Wyniki badania

Charakterystyka badanych

W badaniu łącznie wzięło udział 103 pracowników. Metryka kwestionariusza badawczego obejmowała dwa pytania, pozwalające określić płeć oraz wiek respondenta. Z uwagi na chęć zachowania poczucia anonimowości wśród respondentów, nie uwzględniono dodatkowych pytań metryczkowych.

Udział kobiet w gronie uczestników badania wyniósł 67,3%. Najliczniejszą grupę ankietowanych stanowili pracownicy w wieku od 26 do 40 lat – 53,8%. Więcej niż co trzeci z pracowników (34,6%) biorący udział w badaniu, skorzystał z możliwości odmowy udzielenia odpowiedzi na pytanie określające wiek.



Wyniki badania

Ogólny wskaźnik satysfakcji pracowników

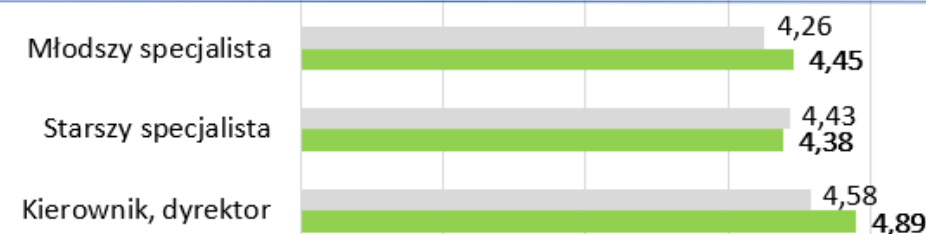
Ogólny wskaźnik satysfakcji pracowników wyniósł 4,47. Pracownicy wykazują większą satysfakcję niżeli osoby zatrudnione w innych podmiotach branży. Świadczyć może o tym niższy wskaźnik opracowany w oparciu o analogiczną metodologię dla grupy benchmarkowej (4,30).

Kierownicy, dyrektorzy to grupa pracowników, których stopień satysfakcji jest stosunkowo najwyższy. Najniższy wynik zaobserwowano w grupie osób zajmujących stanowiska młodszych specjalistów (4,38).

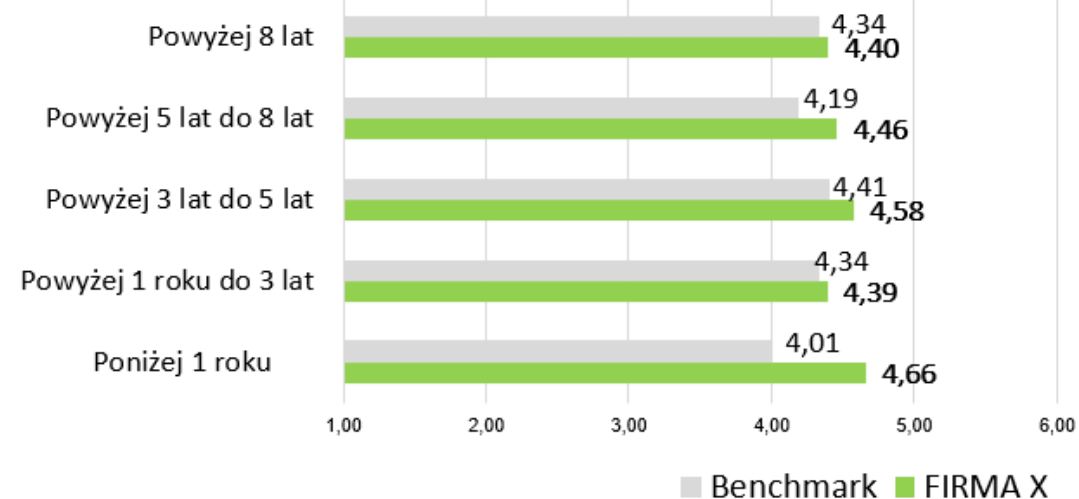
Pracownicy najmłodszy pod względem stażu pracy to grupa, w przypadku której stopień satysfakcji określono na poziomie 4,66, tym samym był to wyższy wynik w porównaniu do osób z dłuższym stażem pracy.

Ogólny wskaźnik satysfakcji pracowników

Według poziomu stanowiska



Według stażu pracy

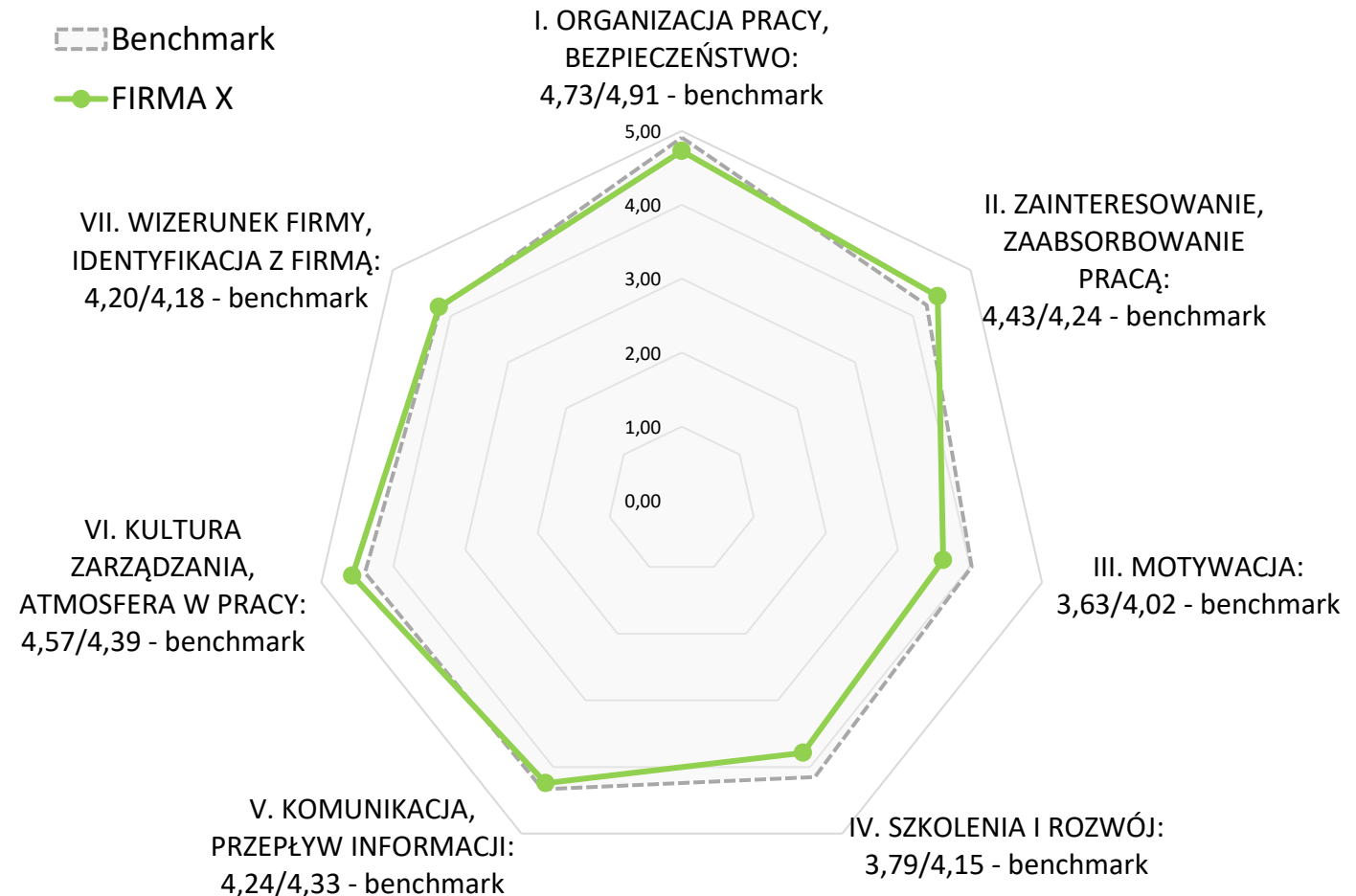


Wyniki badania

Ogólny wskaźnik satysfakcji pracowników

Pracownicy są w największym stopniu usatysfakcjonowani z kultury zarządzania, atmosfery pracy. Wskaźnik dla tego bloku tematycznego wyniósł 4,57 pkt, tj. na poziomie wyższym niż przyjęty punkt odniesienia (benchmark – 4,39 pkt). Wartości powyżej benchmarku odnotowano również w przypadku obszaru tematycznego dot. zainteresowania, zaabsorbowanie pracą oraz wizerunku firmy, identyfikacji z firmą. Najbardziej zbliżony wskaźnik satysfakcji względem przyjętego punktu odniesienia zaobserwowano w przypadku obszaru „Wizerunek firmy, identyfikacja z firmą” – różnica na poziomie 0,02 pkt.

Najniższy poziom satysfakcji pracowników ukształtował się w obszarze poruszającym wątek motywacji (3,63 pkt) oraz szkoleń i rozwoju (3,79 pkt). Wskaźniki satysfakcji wyniosły poniżej czterech punktów. „Motywacja” to blok tematyczny, w obrębie którego zaobserwowano największą różnicę względem benchmarku.



Wyniki badania

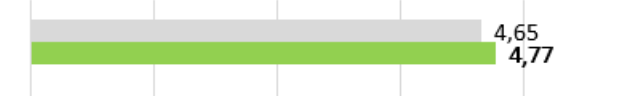
Obszar „Organizacja pracy, bezpieczeństwo”

Odczuwamy poziom satysfakcji pracowników z obszaru organizacji i bezpieczeństwa pracy określony został na poziomie 4,77 pkt. Otrzymany wskaźnik korzystnie kształtował się względem benchmarku, który w ramach tego obszaru wyniósł 4,65.

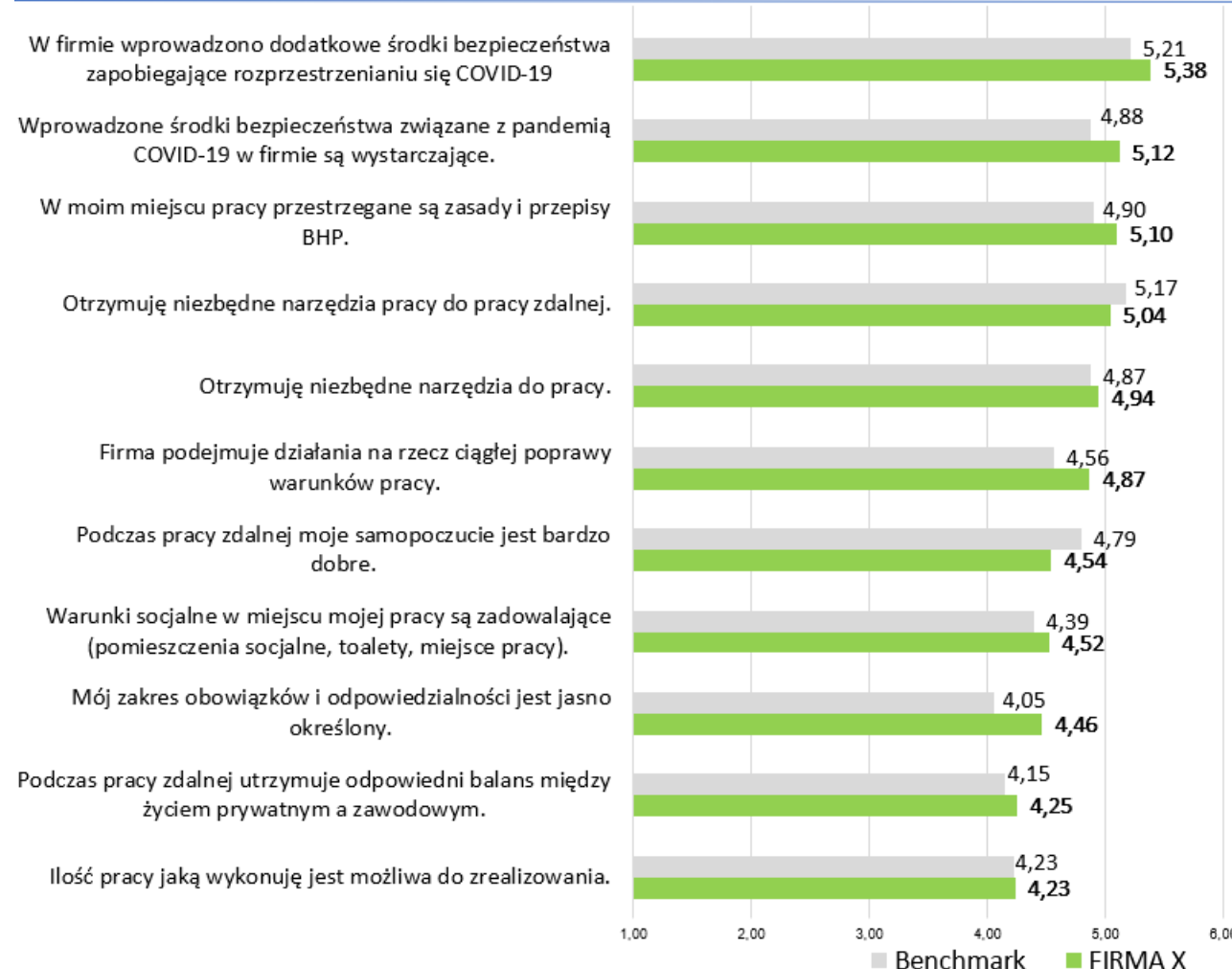
Pracownicy przede wszystkim byli zgodni, iż ich firma dobrze przygotowała się w zakresie dodatkowych środków bezpieczeństwa w trakcie trwającej pandemii COVID-19. Wskaźniki ocen wynosiły 5,31 pkt w przypadku sformułowania „W firmie wprowadzono dodatkowe środki bezpieczeństwa zapobiegające rozprzestrzenianiu się COVID-19.” oraz 5,12 pkt odnośnie „Wprowadzone środki bezpieczeństwa związane z pandemią COVID-19 w firmie są wystarczające.”.

Stosunkowo najmniej pracowników przyznawało, iż ilość pracy, jaką wykonują na obejmowanych stanowiskach, jest możliwa do zrealizowania. Wskaźnik satysfakcji w tym zakresie kształtował jednak powyżej 4 pkt (4,24 pkt).

Ogólny wskaźnik satysfakcji w obszarze „Organizacja pracy, bezpieczeństwo”



Wskaźniki satysfakcji względem poszczególnych sformułowań



Wyniki badania

Obszar „Motywacja” – wskaźniki satysfakcji wg stażu w firmie, płci

Pracownicy z najkrótszym stażem pracy są w większym stopniu zmotywowani niż ich współpracownicy, którzy są dłużej zatrudnieni w firmie. Świadczyć o tym mogą uzyskane wskaźniki w obszarze „Motywacja” w poszczególnych grupach pracowników wyodrębnionych na podstawie długości stażu pracy w firmie.

Największe zróżnicowanie w opinii między pracownikami z najkrótszym stażem pracy a najdłuższym, zaobserwowano względem stwierdzenia *„Wysokość mojego wynagrodzenia jest adekwatna do mojego stanowiska i kwalifikacji.”* Osoby zatrudnione w firmie powyżej 6 lat wyraźnie rzadziej zgadzały się, iż wysokość ich wynagrodzenia jest adekwatna do ich stanowiska i kwalifikacji.

Wskaźniki satysfakcji w obszarze „Motywacja” względem płci pracowników kształtowały się następująco:

- ✓ 3,65 pkt – kobiety;
- ✓ 3,62 pkt – mężczyźni.

Ogólny wskaźnik w bloku „Organizacja pracy, bezpieczeństwo”	Ogółem	Staż w firmie				Płeć	
		Poniżej 1 roku	1-2 lat	3-6 lat	Powyżej 6 lat	Kobieta	Mężczyzna
	3,63	4,21	3,88	3,47	3,40	3,65	3,62
Wskaźniki względem wyodrębnionych twierdzeń							
„Czuję się zmotywowany/a do pracy.”	3,97	4,68	4,32	3,78	3,66	3,86	4,01
„Dołożę wszelkich starań aby moja firma osiągnęła sukces.”	4,83	4,98	4,85	4,72	4,86	4,86	4,82
„Mam poczucie, że moja praca jest doceniana.”	3,71	4,36	4,07	3,50	3,46	3,67	3,73
„Jestem zadowolony/a z mojego wynagrodzenia.”	3,24	3,84	3,64	3,09	2,94	3,38	3,19
„W firmie obowiązuje sprawiedliwy system wynagradzania.”	3,19	3,88	3,44	3,02	2,92	3,22	3,17
„Mam informację na temat zasad wynagradzania obowiązujących w firmie.”	3,62	4,05	3,64	3,62	3,44	3,52	3,66
„Wysokość mojego wynagrodzenia jest adekwatna do mojego stanowiska i kwalifikacji.”	3,15	3,95	3,47	2,93	2,83	3,29	3,09
„Jestem usatysfakcjonowany/a z pakietu socjalnego / benefitów oferowanych mi w firmie.”	3,31	3,95	3,60	3,10	3,08	3,37	3,29

Wyniki badania

Dodatkowe pytania otwarte – za co najbardziej cenisz obecnego pracodawcę?



W ramach dodatkowego bloku tematycznego uwzględniono pytanie otwarte, pozwalające określić jaki wizerunek firmy w oczach jej pracowników. W tym celu poproszono pracowników o wskazanie kwestii, za jakie najbardziej cenią pracę w firmę.

W większości swobodnych wypowiedzi (66,7%) podkreślano dobrą atmosferę, jaka jest tworzona przez zgrany zespół pracowników okazujących sobie wzajemny szacunek i życzliwość. Pracownicy cenią sobie zatrudnienie w tej firmie także z uwagi na możliwości rozwoju, poszerzania swoich kompetencji oraz wiedzy. Dodatkowo więcej niż co dziesiąty pracownik nakreślił, iż ceni sobie samodzielność w zakresie wykonywanych zadań oraz podejmowanych decyzji.

- ✓ „Dobra atmosfera, chęć niesienia pomocy przez starszych pracowników, otwartość na nowe rozwiązania i innowacje. Otwartość na informacje zwrotną.”
- ✓ „Możliwość realnego wpływania na rozwój firmy, udział w tworzeniu wspólnego miejsca pracy, które odpowiada na potrzeby pracowników, dostosowanie procesów do potrzeb firmy i współpracowników.”

Wyniki badania

Dodatkowe pytania otwarte – za co najbardziej cenisz obecnego pracodawcę?

System szkoleń,
możliwość rozwoju
(40,1% wypowiedzi)

*„Również cenię dostępność i łatwą
możliwość korzystania z bardzo szerokiej
gamy form podnoszenia kwalifikacji -
szkolenia indywidualne/grupowe
(zarówno merytoryczne, jak i te
"miękkie"), dofinansowanie do studiów,
do szkoleń językowych.”*

*"Bardzo duża możliwość podnoszenia
swoich kompetencji poprzez udział w
różnych szkoleniach i kursach."*

Stabilność,
bezpieczeństwo pracy
(33,5% wypowiedzi)

*„Pracując w firmie X czuję stabilizację,
są regulacje wewnętrzne, według
których wykonuję pracę. (...) a
wynagrodzenie jest wypłacane zawsze
w terminie.”*

*„Stabilność zatrudnienia,
nieuzależniona od sytuacji na
rynku.”*

Współpracownicy,
atmosfera w pracy
(25,0% wypowiedzi)

*„Atmosfera w pracy, bardzo dobra
współpraca z przełożonymi i innymi
pracownikami komórki”*

*„Ludzi w zespole i przełożonych,
którzy słuchają i rozmawiają z
ludźmi. Ludzi mądrych i
kreatywnych.”*

Podsumowanie

Wnioski i rekomendacje dalszych działań

WNIOSEK:

Wskaźnik dla obszaru tematycznego „motywacja” był najniższy spośród wszystkich ujętych w kwestionariuszu badawczym. Negatywnie na poziom zmotywowania pracowników wpływa kwestia wynagrodzeń. Większość pracowników nie odczuwa satysfakcji z wysokości swojego wynagrodzenia, a także nie ma poczucia jej adekwatności do zajmowanego stanowiska i posiadanych kwalifikacji. Ponadto aspekt finansowy to obszar, który zdaniem pracowników wymaga zwrócenia uwagi i wprowadzenia działań naprawczych. Swobodne wypowiedzi pracowników nakreśliły prawdopodobny problem rozbieżności wysokości wynagrodzeń m.in. względem poszczególnych wydziałów firmy oraz długości stażu pracy.

WNIOSEK:

Osoby zatrudnione często cenią sobie pracę w tej organizacji z uwagi na możliwość rozwoju i uczestnictwa w szkoleniach. Pracownicy biorący udział w badaniu zgadzali się, iż mają możliwość uczestnictwa w szkoleniach podnoszących swoje kwalifikacje. Co więcej, są przeświadczeni, iż mają możliwość zdobywania wiedzy i doświadczenia. Pracownicy nie końca są przekonani jednak, że ich przełożeni zachęcają ich do dalszego rozwoju.

REKOMENDACJE DALSZYCH DZIAŁAŃ:

- ✓ Odpowiedni system motywowania, powinien obejmować kwestie wynagrodzeń, które stanowią istotny motywator dla pracowników. Rekomenduje się weryfikację systemu wynagrodzeń, przede wszystkim zwrócenie uwagi na dysproporcje względem wydziałów firmy oraz między nowozatrudnionymi osobami a pracownikami z dłuższym stażem pracy w firmie.

REKOMENDACJE DALSZYCH DZIAŁAŃ:

- ✓ Rekomenduje się kontynuowanie działań w zakresie szkoleń, w jakich mogą uczestniczyć pracownicy. Ten aspekt jest niewątpliwie istotny dla pracowników, który jednocześnie stanowi czynnik motywujący ich do pracy. Warto jednakże zwrócić uwagę na wsparcie przełożonych w zakresie rozwoju pracowników im podległym. Jest to zagadnienie, które negatywnie wpłynęło na wskaźnik oceny pracowników względem tego obszaru tematycznego. Proponuje się wprowadzenie dla każdego pracownika ścieżki indywidualnego rozwoju, która opracowana zostanie w ramach konsultacji z bezpośrednim przełożonym. Powstanie ścieżek rozwoju wraz z systematycznym odnotowywaniem postępów w tym zakresie przez przełożonego, może pozytywnie wpłynąć na odczucia pracowników w zakresie wsparcia przełożonego w ich rozwoju.



BioStat Sp. z o.o.

(+48) 32 42 21 707, (+48) 668 300 664

biuro@biostat.com.pl

