

Jak Żabka buduje zaangażowanie

Grupa Żabka stale się rozwija i podejmuje nowe inicjatywy podnoszące poziom zaangażowania pracowników. Postępy mierzymy za pomocą ankiety opracowanej przez Instytut Gallupa (Gallup Q12), w której badamy wszystkich naszych pracowników i współpracowników. Wynik badania zaangażowania odzwierciedla zakres, w jakim pracownicy identyfikują się z misją i systemem wartości organizacji.

GALLUP®

Nagroda Gallup
Exceptional
Workplace Award.

Ponad

5x

wyższe zaangażowanie
niż w przeciętnej
polskiej firmie.

94%

wskaźnik udziału
w badaniu
w 2023 r.

Grupa Żabka należy do 26% organizacji na świecie o najbardziej angażującym środowisku pracy, co potwierdza przyznanie nam w 2023 r. nagrody Gallup Exceptional Workplace Award. Zostaliśmy tym samym pierwszą polską firmą uhonorowaną tym wyróżnieniem. Dzięki badaniu Gallupa nie tylko wiemy jak czują się nasi pracownicy, ale mamy także możliwość poszerzenia naszej perspektywy zewnętrznej i porównania się z największymi firmami na świecie. Nagroda przyznawana jest w wyniku metaanalizy danych obejmujących odpowiedzi ponad 2 mln pracowników z 276 organizacji działających w 54 branżach i 96 krajach. Przeprowadzana ankieta jest najbardziej kompleksowym badaniem środowiska pracy na świecie.

Judyta Pastuszka
Menadżerka ds. Kultury Organizacyjnej

Dowiedz się więcej



KLIKNIJ LUB ZESKANUJ

Każdego roku, po przeprowadzeniu badania zaangażowania wśród pracowników, wszyscy menadżerowie, wraz ze swoimi bezpośrednimi podwładnymi i przy wsparciu działu HR, analizują wyniki swoich zespołów i wskazują pozycje ankiety Q12, które

wymagają omówienia i podjęcia działań. Raporty dotyczące poszczególnych zespołów służą menadżerom za punkt wyjścia do zaplanowania niezbędnych rozmów z podległymi im zespołami i zrozumienia tego, co mówią liczby. Kwestionariusz Instytutu

Gallupa, którym się posługujemy na potrzeby badania, stanowi ramy, które pomagają nam zrozumieć - jak tworzyć środowisko pracy, które sprzyja rozwojowi kompetencji wśród pracowników i skłania do pracy z pełnym zaangażowaniem.

2019
(n-1456)

Budowanie wśród menadżerów świadomości ich wpływu na potrzeby pracowników.

2021
(n-1871)

Budowanie zaangażowania pracowników jako niezbędnego czynnika do tworzenia odpowiedzialnej organizacji i realizacji strategii ESG.

2023
(n-2396)

4,41
74.

4,44
77.

4,30
66.

4,24
63.

3,47
14.

4,09
52.

2018
(n-1133)

Edukowanie menadżerów w kwestii znaczenia zaangażowania i sposobów jego pomiaru.

2020
(n-1650)

Koncentracja na pracy z zaangażowaniem, w obszarach wymagających szczególnego wsparcia.

2022
(n-2267)

Szkolenia rozwojowe dla menadżerów w zakresie 12 elementów zaangażowania.

*Percentyle obliczane są na podstawie grupy roboczej dobranej przez Instytut Gallupa. Poziom wynikający z bazy danych dla danego roku.