

**Результаты опроса
«Барометр настроения»
по итогам акции «Зарядись с BITOBE»**

«ЗАРЯДИСЬ С ВІТОВЕ»

КЛЮЧЕВЫЕ ВЫВОДЫ:

В целом акция позитивно повлияла на имидж компании. У сотрудников повысилась мотивация и лояльность к компании. Также рабочая неделя в Сочи позволила сотрудникам лучше познакомиться и больше узнать о коллегах, выстроить кросс-функциональное взаимодействие.

Вместе с тем, акция не повлияла на продуктивность и результативность сотрудников после возвращения, не изменилось качество выполнения задач.



В акции «Зарядись с ВІТОВЕ»
приняли участие **68** сотрудников

А в опросе «Барометр настроения»
приняли участие **63** сотрудника



НАСТРОЕНИЕ В СОЧИ

Муми-тролли - самые эмоциональные существа на планете. Через их очень яркие образы мы узнали, **какой персонаж соответствует настроению ВІТОВЕшников.**



И женская и мужская часть населения планеты ВІТОВЕ одинаково оценивают свое настроение в Сочи:



- Веселая / веселый
- Радостная / радостный
- Воодушевленная / воодушевленный



СОСТОЯНИЕ НА РАБОТЕ В СОЧИ

Работа в Сочи – новый для нас опыт и было интересно узнать, **какое состояние в этот период берет первенство в ВІТОВЕ.**



У мужчин



**ВСЕ
ОТЛИЧНО!
РАБОТАЕМ
ДАЛЬШЕ**



А наши **милые дамы** разделились на 2 лагеря:



Одни, радуются, что
**«ВСЕ ИДЕТ ПО
ПЛАНУ»**



А вторые также
как и мужчины,
утверждают, что
**«ВСЕ ОТЛИЧНО!
РАБОТАЕМ ДАЛЬШЕ»**

Инсайты и наблюдения сотрудников о работе в Сочи: какие изменения произошли в рабочей деятельности (1/2)

РАБОЧИЕ ЭФФЕКТЫ

- Повысилась работоспособность / способность концентрироваться (12)
- Повысилась организованность / умение планировать свой рабочий день (6)
- Снизилась работоспособность, снизилась мотивация (3)
- Появились новые инсайты (2)
- Увеличилась нагрузка (1)

«Неделя получилась очень продуктивной, прекрасные виды и хорошая погода вдохновляли работать быстрее»

«В период поездки почувствовала большую собранность и желание выполнить рабочие задачи быстрее»

«Было тяжело переключиться на работу в новом месте. К сожалению, было много оперативных задач. Были тревожные дни, но в конце неотпуска волнение ушло»

«Родились идеи по развитию своего направления»

«Стало больше проектов»

КОМАНДНЫЕ ЭФФЕКТЫ

- Удалось узнать больше о коллегах / познакомиться (9)
- Командообразование (7)
- Выстраивание кроссфункционального взаимодействия (5)

«Но самое замечательное - это, конечно, коллеги, которых узнаешь по-новому, вообще - узнаешь») Ушло напряжение из общения, которое накопилось за последние 3 месяца, стало легче взаимодействовать. С некоторыми я впервые лично увиделась»

«Я смогла лучше почувствовать свою команду, настроения, цели и желание ребят, оперативно решить рабочие вопросы с коллегами из других практик - благо были актуальные»

«Благодаря возможности кросс-функционального взаимодействия определили несколько точек роста и перспективы для развития с коллегами, с которыми в других обстоятельствах вряд ли бы пересеклись»

Инсайты и наблюдения сотрудников о работе в Сочи: какие изменения произошли в рабочей деятельности (2/2)

РЕСУРСНОЕ СОСТОЯНИЕ

- Повысилась мотивация и энергия (11)
- Отдых и снятие напряжения / перезагрузка (6)
- Восстановился режим дня / режим питания (5)
- Восстановление баланса работа-личная жизнь (2)

«В период поездки многие обыденные вещи воспринимались иначе. Любые сложности и спорные вопросы воспринимаются спокойнее, и решаются быстрее. Шум моря и невероятные виды придают спокойствие и внутреннюю силу, мотивацию и стремление к продуктивной работе) Восхищаешься работой коллег, их увлеченностью и профессионализмом.»

«Когда на улице солнце, то работать сложнее и сильнее хочется соблюдать баланс работа-личная жизнь. Новые впечатления и эмоции делают тебя бодрее и оптимистичнее»

«Нужно встать пораньше. Морской воздух и ранний восход помогают проснуться в раннее утро.»

ДРУГОЕ

- Работа в экстремальных условиях (7)
- Мобильность (4)
- Ничего не изменилось (4)

«Поняла, что продуктивно работать можно из любой точки мира, лишь бы вай-фай хороший и команда таких же увлеченных. С удовольствием бы продолжила опыт, совмещая работу и приключения. Спасибо за возможность»

«Я научился работать с ребенком в одном помещении. Приходилось подстраиваться под график питания»

«Очень сложно работать, находясь в одной комнате с ребенком. Сложно было организовать рабочее место как таковое»

«Нет проектов - нет работы»

Барьеры, с которыми столкнулись сотрудники в поездке

Отель

- Плохой интернет (9)
- Неорганизованное рабочее место (8)
- Плохое питание (6)
- Отсутствие детской комнаты (1)
- Холодные номера (1)
- Далеко от Сочи (1)

«В таких поездках очень важен хорошо работающий интернет, так как плохо работающий интернет существенно осложняет работу и выводит из себя»

«Отсутствие рабочих мест. Все время приходилось искать, где бы поработать»

«Говорить заранее, что именно там еда ужасна и нужно закладывать доп.бюджет на питание»

Командообразование

- Отсутствие управляемого тимбилдинга (6)
- Состав групп (5)
- Отсутствие лайфхаков / практики передачи опыта (3)

«Заранее определить состав групп в соответствии с проектной деятельностью, чтоб рабочие задачи решать на месте, а не удаленно. Тогда будет возможность повысить синергию и сплоченность. Внести директивные корректировки в график и планирование на период поездки»

«Поддерживать активность в общем чате-делиться лайфхаками, местами, рекомендациями. Возможно координатора/модератора группы назначать. Хотя самоорганизацию никто не отменял.»

Другое

- Плохая погода (6)
- Условия поездки (4)

«Я бы на пару недель уехала))»

«Убрать из условий акции - не находиться в отпуске»

«Ездить без семей, чтобы было больше пространства для встреч с коллегами»

«Отправлять в НЕотпуск в более тёплое время года»

Позитивные моменты, которые выделяли сотрудники: что понравилось в поездке

- Общение с коллегами в формальной и неформальной обстановке (30)
- Природа (16)
- Смена обстановки (9)
- Погода (8)
- Улучшение эмоционального состояния (1)

«Больше всего радовала возможность увидеть своих коллег с новой стороны, не только сосредоточенными на рабочем процессе, но и просто яркими и интересными людьми, со своими увлечениями, радостями и интересами»

«Возможность работать и отдыхать с коллегами. То, что в обычной жизни очень трудно. А тут, все здесь и все рядом. Чувство единства не только внутри команды, но и внутри компании в целом. Возможность заряжаться позитивом и целеустремленностью одних и транслировать ее другим, что в конечном итоге влияло на продуктивность и моральное состояние всех»

«Комфортные рабочие условия, возможность отвлечься от повседневности, общение напрямую с коллегами в формальной и неформальной обстановке что привело к резкому повышению результативности труда»

«Возможность с утра отправиться на море, насладиться солнцем и уже потом с головой в работу. Завтраки и планерки на свежем воздухе. Созвон с клиентом на высоте 2 200. Прогулки по разрушенному отелю. Очень благодарна людям, которые были со мной в поездке. Куда отправимся в следующий раз? ;)»

Сменить обстановку, по настоящему прочувствовать возможность работать из любой точки страны

Ценность акции «Зарядись с ВІТОВЕ» по мнению сотрудников

ТОП-3 ЦЕННОСТИ АКЦИИ:

1. Почувствовал заботу со стороны компании (44)
2. Удалось лучше узнать коллег, взглянуть на них с новой стороны (42)
3. Улучшилось физическое и эмоциональное состояние (37)

ДРУГИЕ ЦЕННОСТИ АКЦИИ:

- Получилось отдохнуть и хорошо провести время (23)
- Повысилась лояльность к компании (17)
- Повысилась личная продуктивность и результативность (15)
- Расширился кругозор (14)
- Удалось достичь баланса работа-личная жизнь (11)
- Повысилась эффективность работы в удаленных командах (7)
- Гордость за то, что я в такой компании (1)
- Пришли новые инсайты по работе, новые идеи (1)
- Идея хороша, но это как говорила Света Пилишвили - просто приходить в офис ничего не даст, надо проектировать совм.деятельность. (1)
- Я в Сочи не была с 2004 года, и если не этот проект, я бы вряд ли вообще туда поехала (1)

Мнение руководителей о влиянии акции на работу сотрудников

Мнение руководителей о влиянии акции на работу сотрудников

| | Не изменилась | Повысилась |
|--|---------------|------------|
| ▪ Как изменилась мотивация к выполнению задач? | 36% | 64% |
| ▪ Как изменилось качество выполнения задач по внешним (клиентским) проектам? | 78% | 22% |
| ▪ Как изменилась готовность предлагать решения и брать ответственность? | 36% | 64% |
| ▪ Как изменилась вовлеченность в работу (стремление сделать свою работу лучшим образом, готовность вкладывать больше усилий, чем ожидается)? | 50% | 50% |
| ▪ Как изменилось участие во внутренних проектах/активностях Направления/Практики? | 67% | 33% |
| ▪ Как изменилась скорость выполнения задач? | 93% | 7% |
| ▪ Как изменилось взаимодействие с коллегами из других практик? | 41% | 59% |
| ▪ Как изменилась лояльность сотрудника к компании (мнение о компании)? | 24% | 76% |

Выводы

У большей части сотрудников **ПОВЫСИЛАСЬ**:

- мотивация к выполнению задач
- готовность предлагать решения и брать ответственность
- взаимодействие с коллегами из других практик
- лояльность к компании

У большей части сотрудников **НЕ ИЗМЕНИЛОСЬ**:

- качество выполнения задач по внешним (клиентским) проектам
- активность во внутренних проектах/активностях Направления/Практики
- скорость выполнения задач