

## Co najbardziej wpływa na retencję pracowników w Twojej firmie?

Rozwiąż quiz

Retencja pracowników to nie tylko liczba – to miara zdrowia organizacji. Wobec rosnącej konkurencji i dynamicznych zmian na rynku pracy, zatrzymywanie talentów staje się jednym z kluczowych wyzwań strategicznych. Ten quiz pomoże Ci zidentyfikować, które obszary w Twojej firmie mogą wpływać na odejścia pracowników, a które są jej mocną stroną. Niezależnie od tego, czy jesteś CEO, liderem zespołu czy specjalistą HR – ten materiał da Ci konkretny punkt wyjścia do zmian.

### Instrukcja

Quiz składa się z 5 obszarów istotnych dla zatrzymywania pracowników w organizacji: onboardingu, stylu przywództwa, kultury organizacyjnej, rozwoju zawodowego oraz benefitów i well-beingu. Każdy obszar zawiera 3 pytania, które pozwolą Ci zdiagnozować, jak funkcjonuje dany aspekt w Twojej firmie.

#### Jak odpowiadać?

Oceń każde stwierdzenie w skali od 1 do 5, gdzie:

- 1 – nigdy**
- 2 – rzadko**
- 3 – czasami**
- 4 – często**
- 5 – zawsze**

Zaznacz odpowiedzi zgodnie z aktualnym stanem rzeczy – nie z tym, jak chciał(a)byś, żeby było.

### Kategorie i ich znaczenie

#### Onboarding i adaptacja

Pierwsze dni i tygodnie pracy mają ogromne znaczenie dla decyzji pracownika, czy chce związać się z firmą na dłużej. Dobrze zaplanowany onboarding zwiększa retencję w pierwszych 6 miesiącach nawet o 50%.

#### Styl przywództwa

Ludzie nie odchodzą od firm – odchodzą od szefów. Liderzy, którzy wspierają, rozwijają i potrafią rozmawiać, przyczyniają się bezpośrednio do lojalności zespołu.

#### Kultura i wartości

Organizacje, które żyją swoimi wartościami, przyciągają i zatrzymują ludzi, którzy się z nimi utożsamiają. Kultura to nie slogan – to codzienne doświadczenie pracownika.

#### Rozwój zawodowy

Brak możliwości rozwoju to jeden z najczęstszych powodów odejść. Pracownicy chcą się uczyć, awansować i mieć wpływ na swoją ścieżkę kariery.

#### Benefity i well-being

Benefity mają znaczenie – ale tylko wtedy, gdy są dopasowane do realnych potrzeb ludzi. Elastyczność, work-life balance i wsparcie zdrowia psychicznego to dziś standard, nie luksus.

[Przejdź do quizu](#)



## Onboarding i adaptacja

Oceń w skali 1-5

Czy Twoi nowi pracownicy mają jasno określoną ścieżkę wdrożenia?

Czy liderzy prowadzą regularne rozmowy z nowymi pracownikami w ciągu pierwszego miesiąca pracy?

Czy po okresie próbnym pracownicy otrzymują szczegółowy feedback na temat swojej pracy i dalszego rozwoju?

**SUMA:**

## Styl przywództwa

Oceń w skali 1-5

Czy liderzy regularnie prowadzą rozmowy rozwojowe z członkami zespołów?

Czy przełożeni potrafią rozpoznawać indywidualne potrzeby i motywatory swoich pracowników?

Czy pracownicy czują się bezpiecznie, dzieląc się swoimi opiniami i obawami w rozmowach z przełożonym?

**SUMA:**

## Kultura i wartości

Oceń w skali 1-5

Czy wartości firmy są obecne w codziennych działaniach, a nie tylko zapisane w strategii?

Czy pracownicy mają wpływ na podejmowane decyzje lub kierunki działań zespołu?

Czy w zespole są wspierane inicjatywy społeczne, nieformalne integracje, śniadania, grupy hobby itp.?

**SUMA:**

## Rozwój zawodowy

Oceń w skali 1-5

Czy każdy pracownik ma dostęp do jasno określonej ścieżki kariery lub rozwoju?

Czy w ciągu ostatnich 6 miesięcy organizacja oferowała realne możliwości nauki (szkolenia, warsztaty, mentoring)?

Czy przełożeni rozmawiają z pracownikami o ich celach i aspiracjach zawodowych?

**SUMA:**

## Benefity i wellbeing

Oceń w skali 1-5

Czy system benefitów odpowiada realnym potrzebom pracowników (zbadanym, a nie domniemanym)?

Czy pracownicy mają możliwość elastycznej organizacji pracy (czasowo lub zdalnie)?

Czy w firmie wspierana jest równowaga między pracą a życiem prywatnym (np. poprzez działania wellbeingowe, dni offline, kulturę odpoczynku)?

**SUMA:**

## Interpretacja wyników

Dla każdej kategorii zsumuj punkty z 3 pytań (skala od 1 do 5). Maksymalny wynik to 15 pkt.

**12-15 pkt:**  **Obszar rozwinięty – utrzymuj dobre praktyki i monitoruj potrzeby zespołu.**

**8-11 pkt:**  **Obszar do wzmocnienia – warto przeanalizować szczegóły i wprowadzić działania naprawcze..**

**3-7 pkt:**  **Obszar krytyczny – tu może tkwić główny powód odejść. Potrzebna szybka diagnoza i działanie.**

**Sprawdź rekomendacje działań**



## Jak poprawić retencję w firmie?

### Onboarding i adaptacja

- Stwórz zautomatyzowaną ścieżkę onboardingową z checklistą.
- Zapewnij opiekuna/mentora nowemu pracownikowi na pierwsze tygodnie.
- Prowadź rozmowę feedbackową po 30, 60 i 90 dniach pracy.

### Styl przywództwa

- Przeszkol menedżerów z rozmów rozwojowych i udzielania feedbacku.
- Wprowadź cykliczne 1:1 jako standard pracy lidera.
- Mierz satysfakcję zespołów z jakości relacji z przełożonym.

### Kultura i wartości

- Przeanalizuj, które wartości są faktycznie odczuwalne w codzienności.
- Stwórz przestrzeń do oddolnych inicjatyw i głosu pracowników.
- Celebryj sukcesy i aktywnie wzmacniaj kulturę doceniania.

### Rozwój zawodowy

- Zaprojektuj indywidualne ścieżki rozwoju dla kluczowych ról.
- Uruchom wewnętrzne programy mentoringowe.
- Angażuj pracowników w projektowanie własnej kariery (career co-design).

### Benefity i well-being

- Przeprowadź badanie potrzeb pracowników dotyczące benefitów.
- Zapewnij elastyczność – nie tylko godzinową, ale też w sposobie pracy.
- Promuj zdrowie psychiczne i work-life balance (np. dni offline, wellbeingowe pakiety wsparcia).

**POWODZENIA!**