



Delight Index



KONSULTANCI  
PRZYSZŁOŚCI

advisio

## DELIGHT INDEX™ - PRZYKŁADOWY RAPORT

Organizacja: Przykładowa Firma S.A.

Projekt: Przykładowa diagnoza klimatu organizacyjnego

05-05-2022





## Wprowadzenie

W tym miejscu każdy Klient umieszcza swój indywidualny wstęp do raportu

### Niniejszy Raport prezentuje wyniki diagnozy za pomocą trzech miar:

- **Skala Kontekstowa®** (*niewystarczający* / *wystarczający* / *optymalny* / *przesadny*) przedstawia jakościową ocenę stopnia, w jakim diagnozowana organizacja sprzyja określonemu rodzajowi zachowań pracowniczych.
- **Spektrum Dopasowania™** (od *nieodpowiedni* do *odpowiedni*) stanowi graficzną interpretację odpowiedzi udzielonych na Skali Kontekstowej™. Gdy określone zachowanie wspierane jest przez organizację w stopniu *wystarczającym* lub *optymalnym* oznacza to, że klimat organizacyjny jest odpowiedni. Gdy zaś badane zachowanie jest wspierane w stopniu *niewystarczającym* lub *przesadnym*, wnioskujemy, że klimat organizacyjny jest w tym zakresie nieodpowiedni.
- **Indeks DI™** (od -100 do +100) to miara punktowa, stanowiąca liczbową interpretację odpowiedzi udzielonych na Skali Kontekstowej®. Ostateczna wartość Indeksu DI™ stanowi bilans wszystkich pozytywnych (*wystarczający* = +75 / *optymalny* = +100) oraz negatywnych (*niewystarczający* = -100 / *przesadny* = -75) odpowiedzi respondentów w odniesieniu do badanego zachowania.



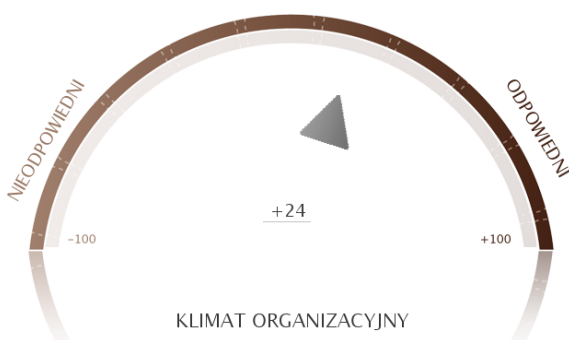
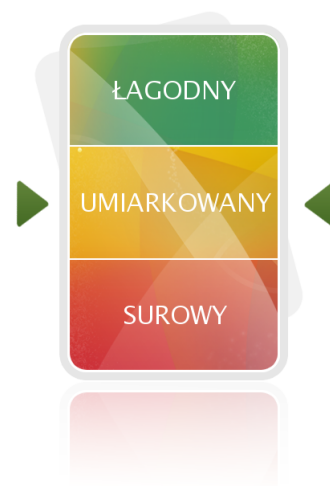


## Ogólna diagnoza klimatu

Liczba respondentów: 20, Liczba wskazań: 240

Ta strona przedstawia ogólną diagnozę klimatu organizacyjnego na podstawie dystrybucji wszystkich zgromadzonych odpowiedzi.

Klimat "łagodny" oznacza taki, który większość respondentów uznała za sprzyjający badanym zachowaniom pracowników w stopniu optymalnym lub przesadnym. Jeśli strzałki na grafiku wskazują na klimat "umiarkowany" oznacza to, że większość osób uznała, że Przykładowa Firma S.A. sprzyja badanym zachowaniom w stopniu wystarczającym. Jeśli natomiast strzałki pokazują na klimat "surowy", zdaniem większości respondentów Przykładowa Firma S.A. w niewystarczającym stopniu sprzyja zachowaniom pracowników, których od nich oczekuje.



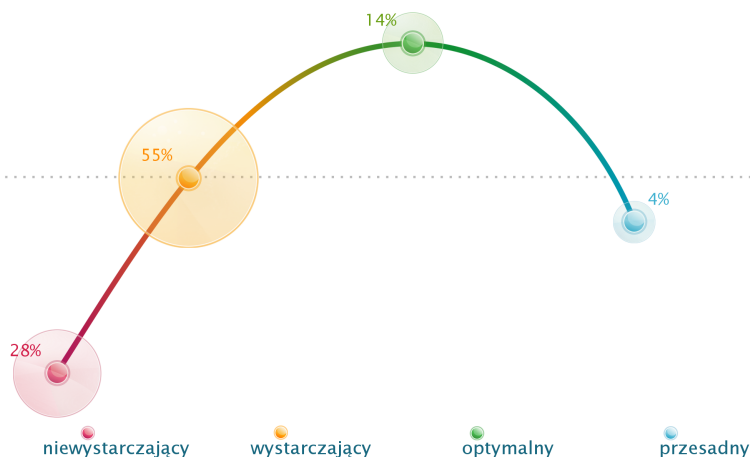
Na drugim grafiku przedstawiona została diagnoza klimatu w odniesieniu do potrzeb rozwojowych organizacji.

Klimat jest "odpowiedni", jeśli według większości respondentów Przykładowa Firma S.A. sprzyja badanym zachowaniom pracowników w stopniu wystarczającym lub optymalnym. Jeśli jednak według większości wypowiedzających się osób Przykładowa Firma S.A. sprzyja badanym zachowaniom w stopniu niewystarczającym, bądź też przesadnym, panujący w niej klimat organizacyjny uznany został za nieodpowiedni.

## Dystrybucja wszystkich wskazań

Liczba wszystkich wskazań: 240

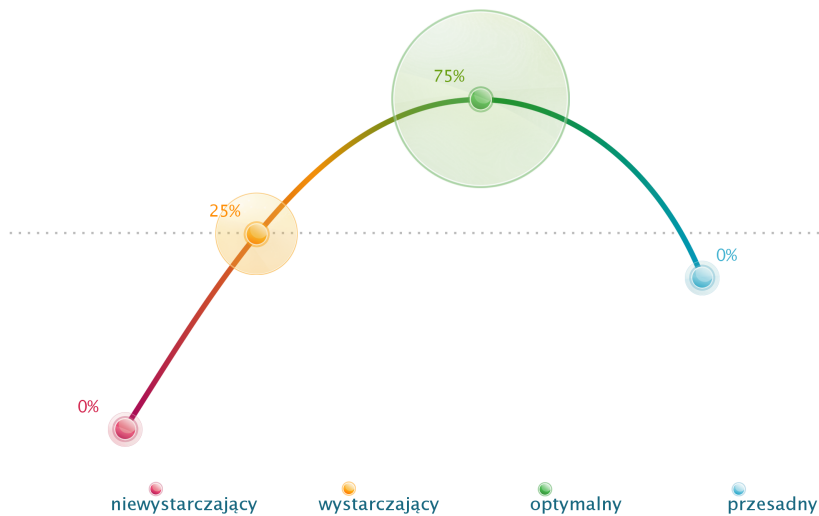
Ostatni grafik przedstawia dystrybucję wszystkich odpowiedzi zgromadzonych w trakcie diagnozy klimatu organizacyjnego. Procentowa dystrybucja odpowiedzi została pokazana wizualnie na Skali Kontekstowej® Advisio.





## Perspektywa: Kadra zarządzająca

Liczba respondentów: 2, Liczba wskazań: 24



Grupa zachowań: Poszukiwanie inspiracji i informacji



Grupa zachowań: Twórcze kwestionowanie



Grupa zachowań: Kreatywność



Grupa zachowań: Tworzenie rozwiązań



-100 nieodpowiedni +100 odpowiedni

Grupa zachowań: Poszukiwanie inspiracji i informacji



Grupa zachowań: Twórcze kwestionowanie



Grupa zachowań: Kreatywność



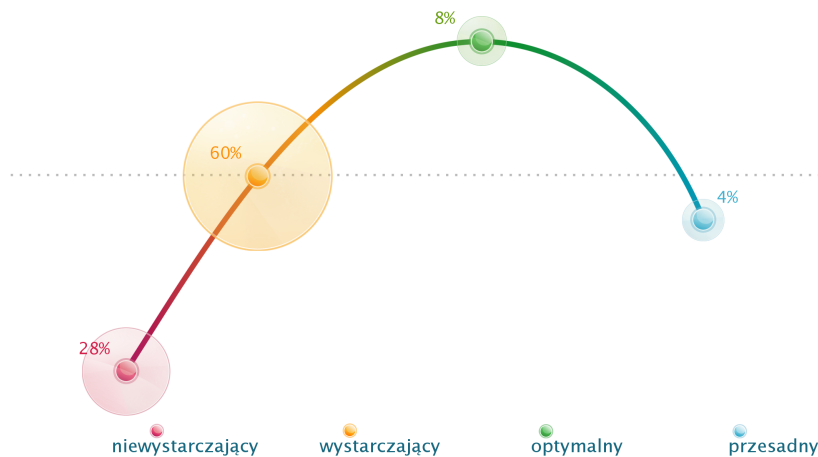
Grupa zachowań: Tworzenie rozwiązań



-100 nieodpowiedni +100 odpowiedni

## Perspektywa: Pracownicy

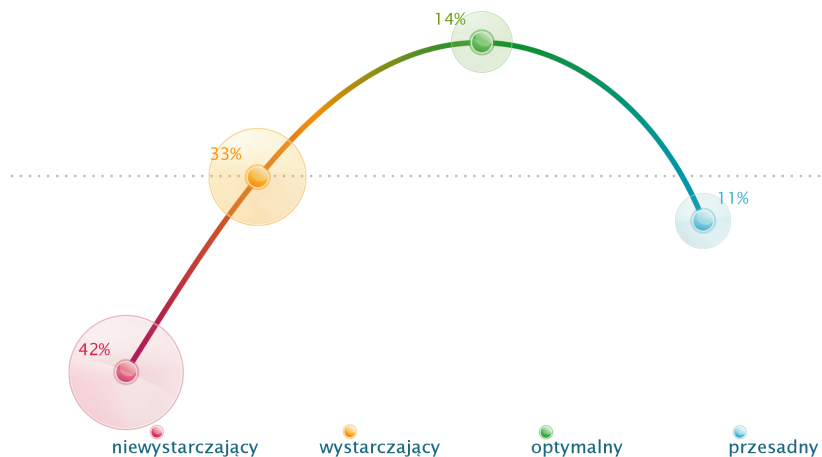
Liczba respondentów: 10, Liczba wskazań: 120





## Perspektywa: Partnerzy i Współpracownicy

Liczba respondentów: 3, Liczba wskazań: 36



Grupa zachowań: Poszukiwanie inspiracji i informacji

▼ +22

Grupa zachowań: Twórcze kwestionowanie

▼ -100

Grupa zachowań: Kreatywność

▼ -31

Grupa zachowań: Tworzenie rozwiązań

▼ +64

-100  
nieodpowiedni

+100  
odpowiedni

Grupa zachowań: Poszukiwanie inspiracji i informacji

▼ +17

Grupa zachowań: Twórcze kwestionowanie

▼ +5

Grupa zachowań: Kreatywność

▼ +30

Grupa zachowań: Tworzenie rozwiązań

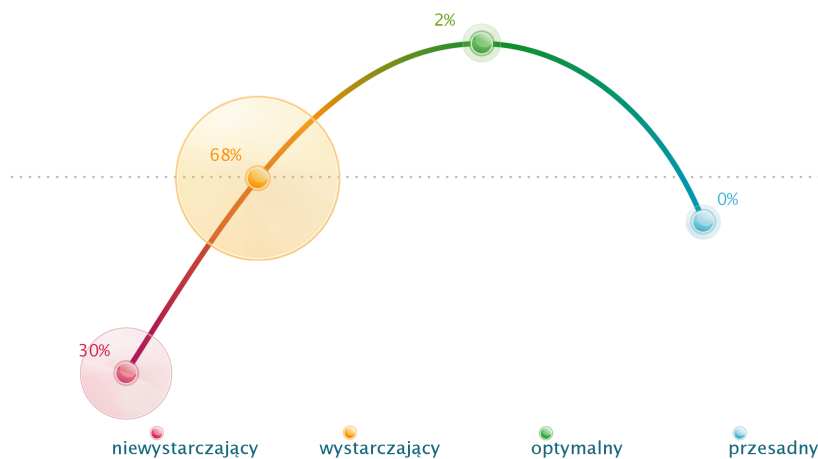
▼ +40

-100  
nieodpowiedni

+100  
odpowiedni

## Perspektywa: Klienci

Liczba respondentów: 5, Liczba wskazań: 60





## Klimat dla poszczególnych zachowań

ZACHOWANIE	nieodpowiedni	odpowiedni	Indeks DI™
Zastępowanie przestarzałych rozwiązań nowymi Grupa: Tworzenie rozwiązań		▼ +68	68
Tworzenie nowych rzeczy z przyjemnością i zaangażowaniem Grupa: Kreatywność		▼ +56	56
Tworzenie nowych produktów, procesów lub rozwiązań Grupa: Tworzenie rozwiązań		▼ +50	50
Generowanie licznych innowacyjnych pomysłów Grupa: Kreatywność		▼ +50	50
Opracowywanie sposobów łatwiejszego wykonywania zadań Grupa: Tworzenie rozwiązań		▼ +43	43
Poszukiwanie rozwiązań dla problemów i trudności Grupa: Poszukiwanie inspiracji i informacji		▼ +43	43
Poszukiwanie nowych pomysłów, idei i inspiracji Grupa: Poszukiwanie inspiracji i informacji		▼ +26	26
Zwracanie uwagi na skuteczne metody działania innych ludzi, firm lub branż Grupa: Poszukiwanie inspiracji i informacji		▼ +23	23
Eksperymentowanie z nowymi pomysłami i ideami Grupa: Kreatywność		▼ -3	-3
Zwracanie uwagi na nieefektywność, niegospodarność i marnotrawstwo Grupa: Twórcze kwestionowanie		▼ -10	-10
Kwestionowanie ograniczających sposobów myślenia i działania Grupa: Twórcze kwestionowanie		▼ -29	-29
Podważanie zasadności nieskutecznych procesów i projektów Grupa: Twórcze kwestionowanie		▼ -29	-29





## Zachowanie: Poszukiwanie nowych pomysłów, idei i inspiracji



Perspektywa: **Kadra zarządzająca** (2)



Perspektywa: **Pracownicy** (10)



Perspektywa: **Partnerzy i Współpracownicy** (3)



Perspektywa: **Klienci** (5)

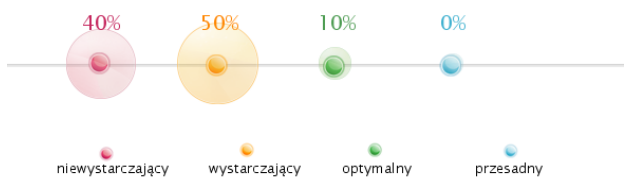


-100 nieodpowiedni +100 odpowiedni

### PERSPEKTYWY

#### Pracownicy

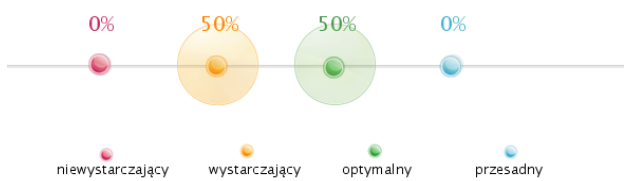
Liczba respondentów: 10, Liczba wskazań: 10



- Raczej ciśnienie jest w kierunku powielania sprawdzonych metod.
- Dział Projektów jeździ na konferencje i szkolenia. To się przydaje, bo dużo nowości i pomysłów można ściągnąć od innych firm. Zwłaszcza zagranicznych.

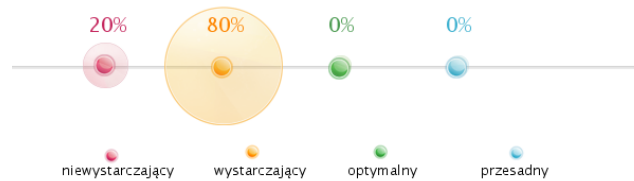
#### Kadra zarządzająca

Liczba respondentów: 2, Liczba wskazań: 2



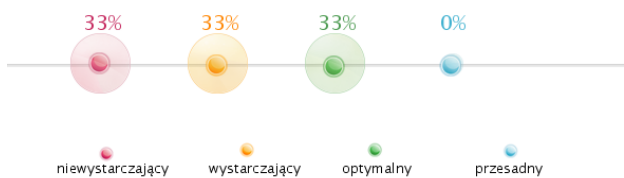
#### Klienci

Liczba respondentów: 5, Liczba wskazań: 5



#### Partnerzy i Współpracownicy

Liczba respondentów: 3, Liczba wskazań: 3



- Raczej zespół jest dość mocno obeznany z tym co się dzieje na rynku. Nie tylko krajowym.





## Zachowanie: Poszukiwanie rozwiązań dla problemów i trudności



Perspektywa: Kadra zarządzająca (2)



Perspektywa: Pracownicy (10)



Perspektywa: Partnerzy i Współpracownicy (3)



Perspektywa: Klienci (5)

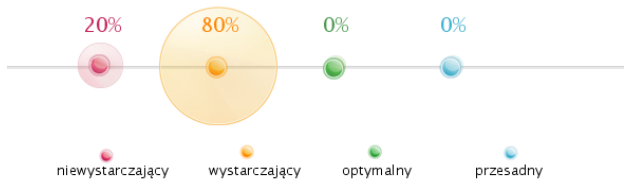


-100 nieodpowiedni +100 odpowiedni

### PERSPEKTYWY

#### Pracownicy

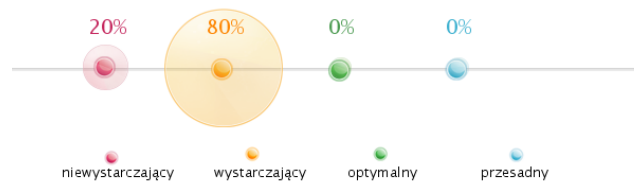
Liczba respondentów: 10, Liczba wskazań: 10



- Rzeczywiście, jak coś jest już poważnym problemem, to jest "wola polityczna", żeby szukać i znajdować rozwiązania. Ale takie pomniejsze problemy, które tylko utrudniają, ale nie uniemożliwiają życia, są ignorowane.
- Raczej nikogo się nie zniechęca do rozwiązywania problemów... Nie wiem czy to znaczy "sprzyja" ?

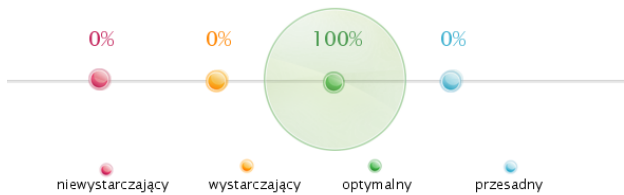
#### Klienci

Liczba respondentów: 5, Liczba wskazań: 5



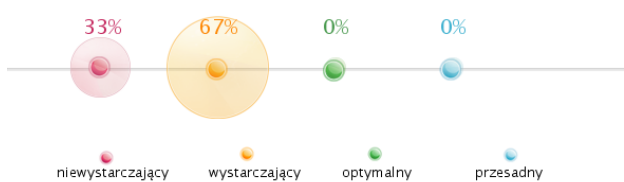
#### Kadra zarządzająca

Liczba respondentów: 2, Liczba wskazań: 2



#### Partnerzy i Współpracownicy

Liczba respondentów: 3, Liczba wskazań: 3







## Zachowanie: Zwracanie uwagi na skuteczne metody działania innych ludzi, firm lub branż



Perspektywa: Kadra zarządzająca (2)



Perspektywa: Pracownicy (10)



Perspektywa: Partnerzy i Współpracownicy (3)



Perspektywa: Klienci (5)

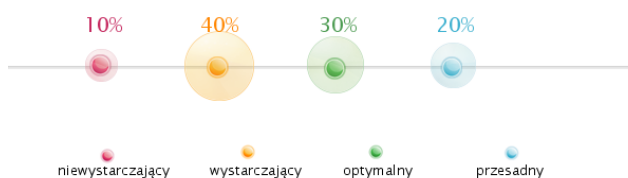


-100 nieodpowiedni +100 odpowiedni

### PERSPEKTYWY

#### Pracownicy

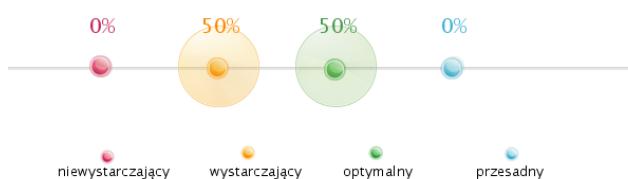
Liczba respondentów: 10, Liczba wskazań: 10



- Nie powinniśmy wszystkiego tak gorliwie kopiować. Niektóre ruchy konkurencji wcale im nie przynoszą jakichś większych sukcesów, a my się stresujemy że powinniśmy tak samo.
- Na to jest cała procedura!
- Mamy to fajnie zorganizowane.

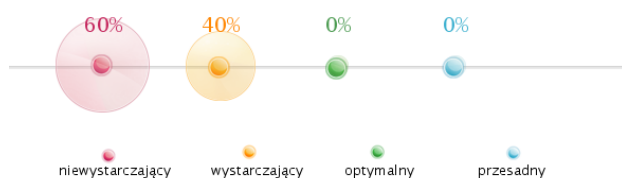
#### Kadra zarządzająca

Liczba respondentów: 2, Liczba wskazań: 2



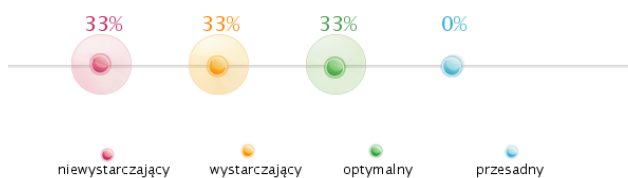
#### Klienci

Liczba respondentów: 5, Liczba wskazań: 5



#### Partnerzy i Współpracownicy

Liczba respondentów: 3, Liczba wskazań: 3



- Z tego co widzę, Dział Projektów na bieżąco śledzi co się dzieje w projektach konkurencji. Chyba ktoś ma to nawet w oficjalnym zakresie obowiązków.



## Zachowanie: Podważanie zasadności nieskutecznych procesów i projektów



Perspektywa: Kadra zarządzająca (2)



Perspektywa: Pracownicy (10)



Perspektywa: Partnerzy i Współpracownicy (3)



Perspektywa: Klienci (5)

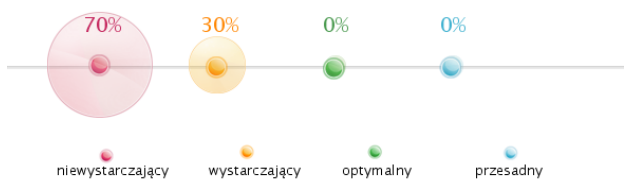


-100 nieodpowiedni +100 odpowiedni

### PERSPEKTYWY

#### Pracownicy

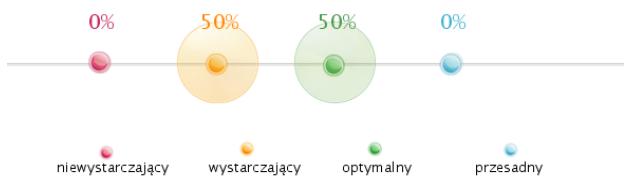
Liczba respondentów: 10, Liczba wskazań: 10



- Nikt nie chce słuchać głosów typu "nie róbmy tego", jak już coś jest zaczęte. To jest problem braku chętnych do przyznawania się do błędów.
- Nie zawsze można :)

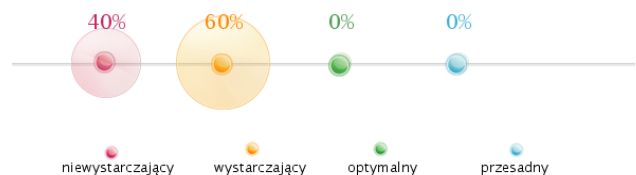
#### Kadra zarządzająca

Liczba respondentów: 2, Liczba wskazań: 2



#### Klienci

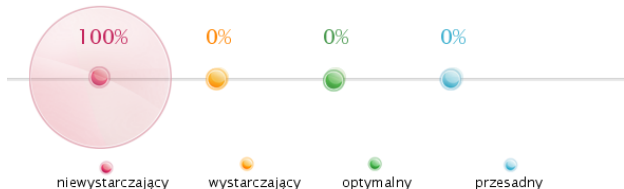
Liczba respondentów: 5, Liczba wskazań: 5



- Niekiedy naprawdę nie wiem o co chodzi. Dlaczego tyle umów, aneksów, formularzy... Oni chyba też nie do końca wiedzą.

#### Partnerzy i Współpracownicy

Liczba respondentów: 3, Liczba wskazań: 3



- Z tym rzeczywiście nie jest łatwo. Jak już coś wpadnie, to zostaje na wieki. Zwłaszcza w kwestii procesów: regulaminy, procedury itd. Niektóre zupełnie nieaktualne, a oni i tak ich jakoś przestrzegają.



## Zachowanie: Zwracanie uwagi na nieefektywność, niegospodarność i marnotrawstwo



Perspektywa: Kadra zarządzająca (2)



Perspektywa: Pracownicy (10)



Perspektywa: Partnerzy i Współpracownicy (3)



Perspektywa: Klienci (5)

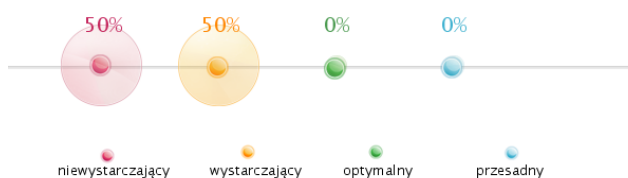


-100 nieodpowiedni +100 odpowiedni

### PERSPEKTYWY

#### Pracownicy

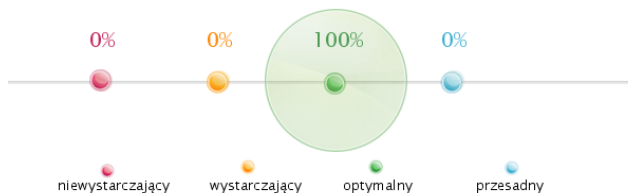
Liczba respondentów: 10, Liczba wskazań: 10



- Dla oszczędzania pieniędzy zawsze jest poparcie. Gorzej jeśli chodzi o oszczędzanie własnego czasu. A czasem naprawdę warto zapłacić komuś 1 000 zł za coś, niż robić to przez tydzień samemu...
- Tu jest jeszcze sporo do zrobienia.

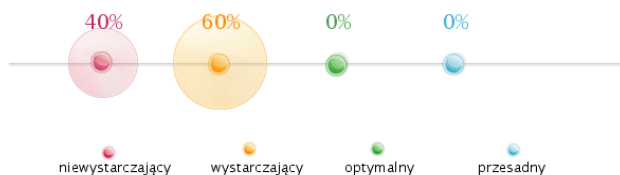
#### Kadra zarządzająca

Liczba respondentów: 2, Liczba wskazań: 2



#### Klienci

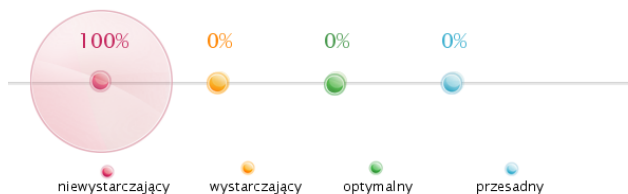
Liczba respondentów: 5, Liczba wskazań: 5



- Uwaga na marnotrawstwo czasu!

#### Partnerzy i Współpracownicy

Liczba respondentów: 3, Liczba wskazań: 3



- Tak w duchu "Kaizen" to dużo by się tu dało usprawnić ;)





# Zachowanie: Kwestionowanie ograniczających sposobów myślenia i działania



Perspektywa: Kadra zarządzająca (2)



Perspektywa: Pracownicy (10)



Perspektywa: Partnerzy i Współpracownicy (3)



Perspektywa: Klienci (5)

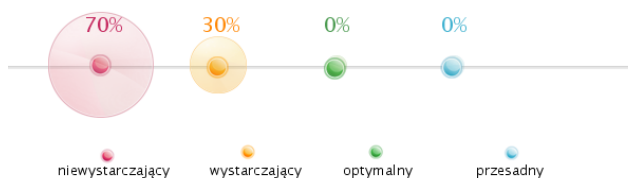


-100 nieodpowiedni +100 odpowiedni

## PERSPEKTYWY

### Pracownicy

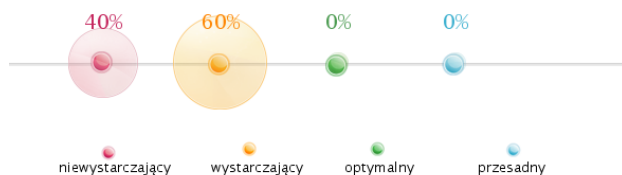
Liczba respondentów: 10, Liczba wskazań: 10



- Łatwo kogoś obrazić...
- :) strach... strach...

### Klienci

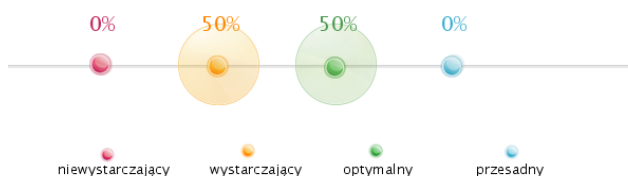
Liczba respondentów: 5, Liczba wskazań: 5



- Nie jest tak, żeby nie można było myśleć w tym dziale ;) Ale jak wszędzie: trzeba mieć dużą siłę przebicia, żeby jakaś frustracja mogła przerodzić się w zmianę na lepsze.

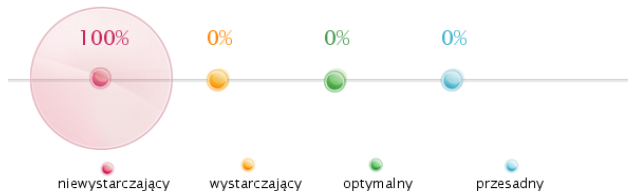
### Kadra zarządzająca

Liczba respondentów: 2, Liczba wskazań: 2



### Partnerzy i Współpracownicy

Liczba respondentów: 3, Liczba wskazań: 3



- Tzn.: jeszcze zależy czyich sposobów myślenia. O kwestionowaniu zdania szefostwa można zapomnieć.



# Zachowanie: Generowanie licznych innowacyjnych pomysłów



Perspektywa: Kadra zarządzająca (2)



Perspektywa: Pracownicy (10)



Perspektywa: Partnerzy i Współpracownicy (3)



Perspektywa: Klienci (5)

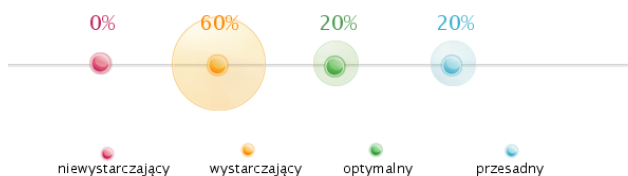


-100 nieodpowiedni +100 odpowiedni

## PERSPEKTYWY

### Pracownicy

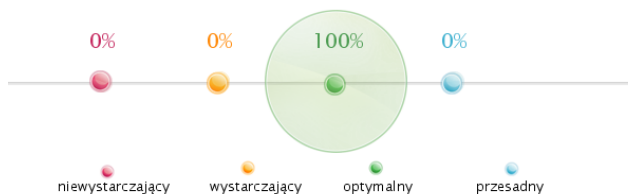
Liczba respondentów: 10, Liczba wskazań: 10



- Generowanie - tak. Te "treningi kreatywności" z "burzami mózgow" już chyba wszyscy mieli. Szkoda tylko, że zostają na papierze i nic się z nimi nie dzieje. Ale do tego potrzeba byłoby jakiś "prodecur" wdrażania pomysłów w życie. Na to nie ma woli kierownictwa.
- Fajne były ostatnie warsztaty z twórczości.

### Kadra zarządzająca

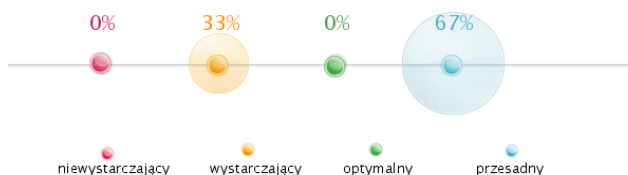
Liczba respondentów: 2, Liczba wskazań: 2



- Zamówiliśmy znakomite warsztaty twórczego myślenia. To pobudziło kreatywność całego zespołu.

### Partnerzy i Współpracownicy

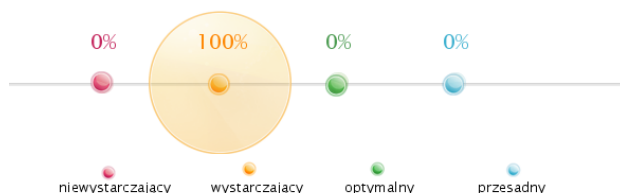
Liczba respondentów: 3, Liczba wskazań: 3



- Taaak. To faktycznie jakaś nowa moda jest.

### Klienci

Liczba respondentów: 5, Liczba wskazań: 5





## Zachowanie: Eksperymentowanie z nowymi pomysłami i ideami



Perspektywa: Kadra zarządzająca (2)



Perspektywa: Pracownicy (10)



Perspektywa: Partnerzy i Współpracownicy (3)



Perspektywa: Klienci (5)

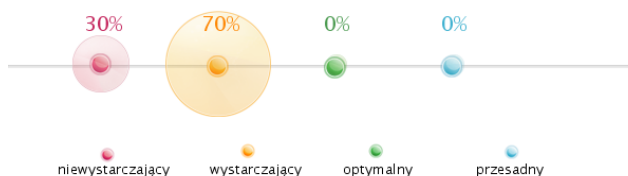


-100 nieodpowiedni +100 odpowiedni

### PERSPEKTYWY

#### Pracownicy

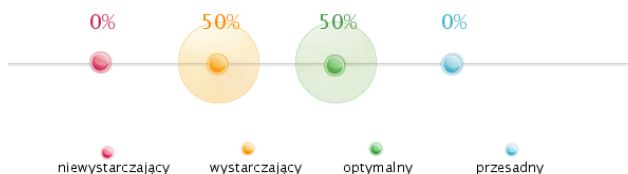
Liczba respondentów: 10, Liczba wskazań: 10



- Wszyscy się boją, że się ośmieszą albo podpadną jak ich pomysł nie wypali. Stąd asekurantwo.
- Raczej tak "na sucho" eksperymentujemy. Na warsztatach.

#### Kadra zarządzająca

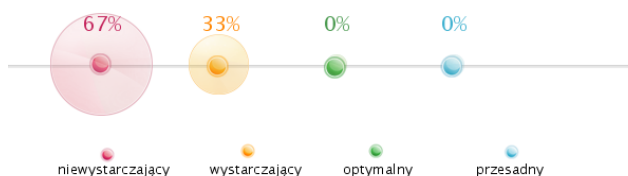
Liczba respondentów: 2, Liczba wskazań: 2



- Tyle, na ile możemy sobie pozwolić w naszej branży.

#### Partnerzy i Współpracownicy

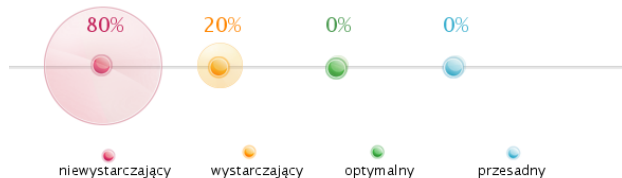
Liczba respondentów: 3, Liczba wskazań: 3



- Raczej strach przed eksperymentowaniem. Chyba że pomysł pochodzi z zarządu. Ale wtedy trudno to nazywać "eksperymentowaniem". Robi się raczej "nowym przepisem".

#### Klienci

Liczba respondentów: 5, Liczba wskazań: 5





## Zachowanie: Tworzenie nowych rzeczy z przyjemnością i zaangażowaniem



Perspektywa: **Kadra zarządzająca** (2)



Perspektywa: **Pracownicy** (10)



Perspektywa: **Partnerzy i Współpracownicy** (3)



Perspektywa: **Klienci** (5)

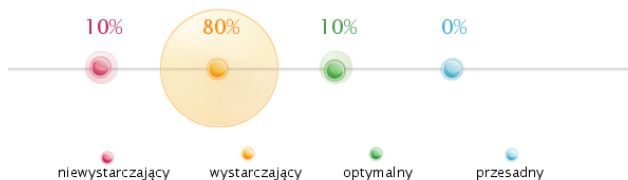


-100 nieodpowiedni      +100 odpowiedni

### PERSPEKTYWY

#### Pracownicy

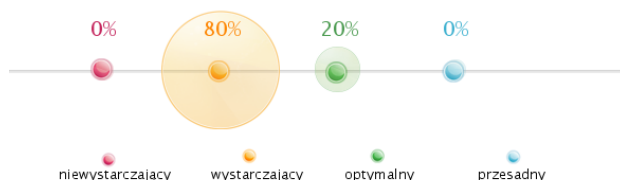
Liczba respondentów: 10, Liczba wskazań: 10



- Przyjemność byłaby wtedy, jakby coś z tych pomysłów wychodziło. A tak to taka radosna twórczość tylko.
- Jest fajnie.

#### Klienci

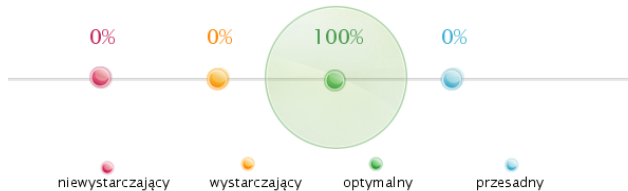
Liczba respondentów: 5, Liczba wskazań: 5



- Chyba ważne dla nich jest to, żeby było miło w zespole. Raczej nie widzę jakiegось podkopywania się itd.
- Zespół wygląda na zadowolony :)

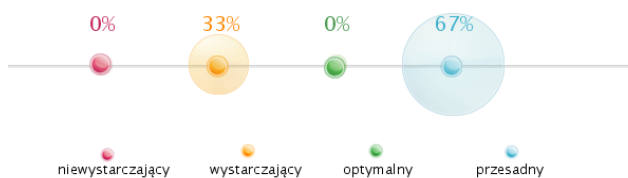
#### Kadra zarządzająca

Liczba respondentów: 2, Liczba wskazań: 2



#### Partnerzy i Współpracownicy

Liczba respondentów: 3, Liczba wskazań: 3



- Widać że to jest trochę na siłę wszystko.





# Zachowanie: Tworzenie nowych produktów, procesów lub rozwiązań



Perspektywa: Kadra zarządzająca (2)



Perspektywa: Pracownicy (10)



Perspektywa: Partnerzy i Współpracownicy (3)



Perspektywa: Klienci (5)

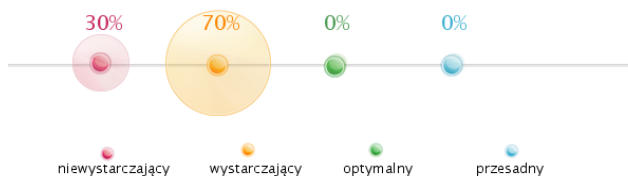


-100 nieodpowiedni +100 odpowiedni

## PERSPEKTYWY

### Pracownicy

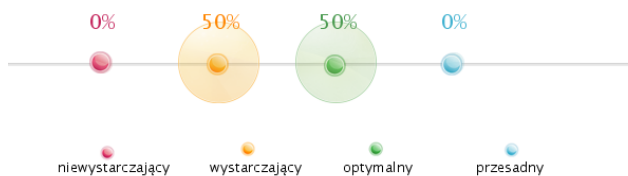
Liczba respondentów: 10, Liczba wskazań: 10



Raczej chyba kopiujemy od konkurencji niż faktycznie "tworzymy".

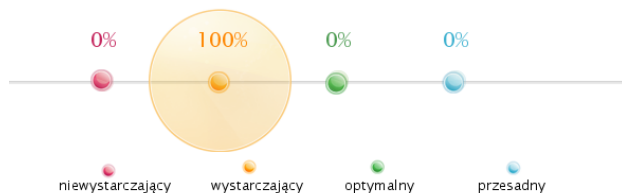
### Kadra zarządzająca

Liczba respondentów: 2, Liczba wskazań: 2



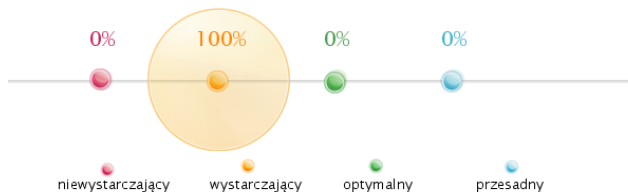
### Klienci

Liczba respondentów: 5, Liczba wskazań: 5



### Partnerzy i Współpracownicy

Liczba respondentów: 3, Liczba wskazań: 3



Nowe projekty jakości powstają. Nie wiem czy w wystarczającej liczbie, ale są.







## Zachowanie: Opracowywanie sposobów łatwiejszego wykonywania zadań



Perspektywa: Kadra zarządzająca (2)



Perspektywa: Pracownicy (10)



Perspektywa: Partnerzy i Współpracownicy (3)



Perspektywa: Klienci (5)

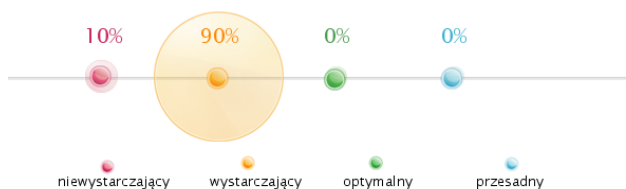


-100 nieodpowiedni +100 odpowiedni

### PERSPEKTYWY

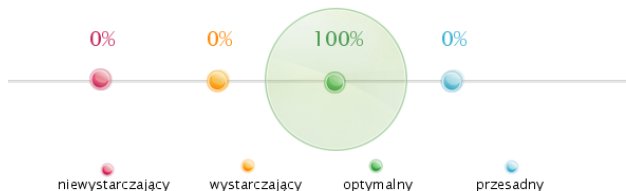
#### Pracownicy

Liczba respondentów: 10, Liczba wskazań: 10



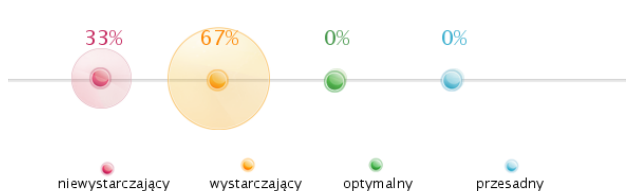
#### Kadra zarządzająca

Liczba respondentów: 2, Liczba wskazań: 2



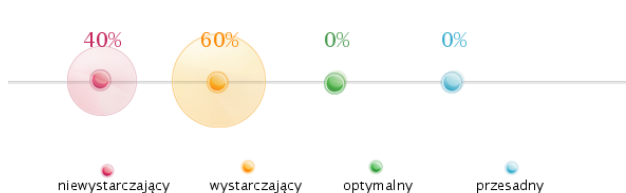
#### Partnerzy i Współpracownicy

Liczba respondentów: 3, Liczba wskazań: 3



#### Klienci

Liczba respondentów: 5, Liczba wskazań: 5





## Zachowanie: Zastępowanie przestarzałych rozwiązań nowymi



Perspektywa: Kadra zarządzająca (2)



Perspektywa: Pracownicy (10)



Perspektywa: Partnerzy i Współpracownicy (3)



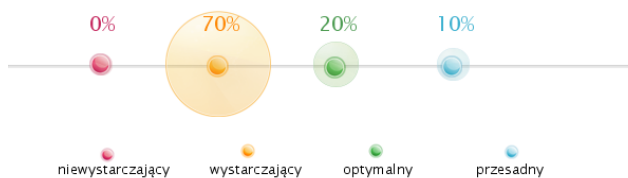
Perspektywa: Klienci (5)



### PERSPEKTYWY

#### Pracownicy

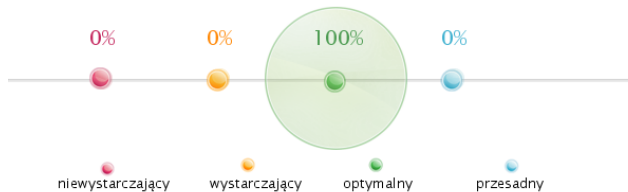
Liczba respondentów: 10, Liczba wskazań: 10



- W aspekcie technologicznym, dzięki p. Prokopowi jest w tej dziale całkiem przyzwoicie.
- Za dużo pary idzie w maszyny. Tak jakby to był jedyny możliwy obszar rozwoju firmy...
- Zrobiliśmy szereg inwestycji w naprawę nowoczesne, innowacyjne technologie. W tym zakresie został zrobiony kawał dobrej roboty. Zarówno w Dziale Projektów, jak i w Dziale Produkcji. Jestem bardzo z tego zadowolona.

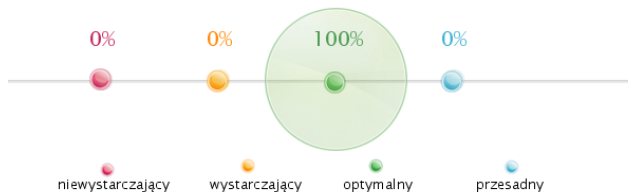
#### Kadra zarządzająca

Liczba respondentów: 2, Liczba wskazań: 2



#### Partnerzy i Współpracownicy

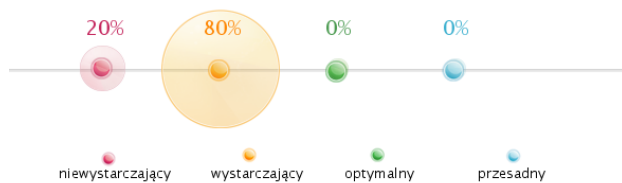
Liczba respondentów: 3, Liczba wskazań: 3



- Podziwiam park maszynowy, który udało się temu działowi sfinansować w ciągu ostatnich lat. Widać konsekwencję!

#### Klienci

Liczba respondentów: 5, Liczba wskazań: 5



- Maszyny produkcyjne są całkiem ok.





## Obszary trudności

Poniżej umieszczone zostały zachowania, które według większości wypowiedających się w kwestionariuszach pracowników organizacji Przykładowa Firma S.A., organizacja ta umożliwia w stopniu niewystarczającym.

### ZACHOWANIE

liczba wskazań **niewystarczająco**

Kwestionowanie ograniczających sposobów myślenia i działania	<b>58%</b> wskazań
Podważanie zasadności nieskutecznych procesów i projektów	<b>58%</b> wskazań

## Obszary możliwości

Poniżej umieszczone zostały zachowania, które według większości wypowiedających się w kwestionariuszach pracowników organizacji Przykładowa Firma S.A., organizacja ta umożliwia w stopniu wystarczającym.

### ZACHOWANIE

liczba wskazań **wystarczająco**

Opracowywanie sposobów łatwiejszego wykonywania zadań	<b>75%</b> wskazań
Tworzenie nowych rzeczy z przyjemnością i zaangażowaniem	<b>67%</b> wskazań
Poszukiwanie rozwiązań dla problemów i trudności	<b>67%</b> wskazań
Zastępowanie przestarzałych rozwiązań nowymi	<b>58%</b> wskazań

## Obszary wsparcia

Poniżej umieszczone zostały zachowania, które według większości wypowiedających się w kwestionariuszach pracowników organizacji Przykładowa Firma S.A., organizacja ta umożliwia w stopniu optymalnym.

### ZACHOWANIE

liczba wskazań **optymalnie**

Brak wskazań.

## Obszary zastoju

Poniżej umieszczone zostały zachowania, które według większości wypowiedających się w kwestionariuszach pracowników organizacji Przykładowa Firma S.A., organizacja ta umożliwia w stopniu przesadnym.

### ZACHOWANIE

liczba wskazań **przesadnie**

Brak wskazań.

## Ślepe punkty

Poniżej umieszczone zostały zachowania, dla których klimat w organizacji Przykładowa Firma S.A. wydaje się bardziej





sprzyjający z perspektywy osób w niej zatrudnionych (KADRA ZARZĄDZAJĄCA, PRACOWNICY), niż z perspektywy obserwatorów zewnętrznych (PARTNERZY I WSPÓŁPRACOWNICY, KLIENCI).

## ZACHOWANIE

dystans pomiędzy **perspektywami**

Eksperymentowanie z nowymi pomysłami i ideami	89
Opracowywanie sposobów łatwiejszego wykonywania zadań	56
Zwracanie uwagi na skuteczne metody działania innych ludzi, firm lub branż	53
Zwracanie uwagi na nieefektywność, niegospodarność i marnotrawstwo	40
Tworzenie nowych rzeczy z przyjemnością i zaangażowaniem	26
Generowanie licznych innowacyjnych pomysłów	20

## Sprawy wewnętrzne

Poniżej umieszczone zostały zachowania, dla których klimat w organizacji Przykładowa Firma S.A. wydaje się bardziej sprzyjający z perspektywy obserwatorów zewnętrznych (PARTNERZY I WSPÓŁPRACOWNICY, KLIENCI), niż z perspektywy osób w niej zatrudnionych (KADRA ZARZĄDZAJĄCA, PRACOWNICY).

## ZACHOWANIE

dystans pomiędzy **perspektywami**

Tworzenie nowych produktów, procesów lub rozwiązań	42
--	----

