

DATA DE GERAÇÃO

20-03-2024

ORGANIZAÇÃO

Profissionais de RH - Apresentação

StautGROUP

Este relatório examina os fatores de engajamento e retenção do grupo.

É útil para entender a cultura organizacional e formular estratégias para desenvolver o engajamento a nível organizacional.

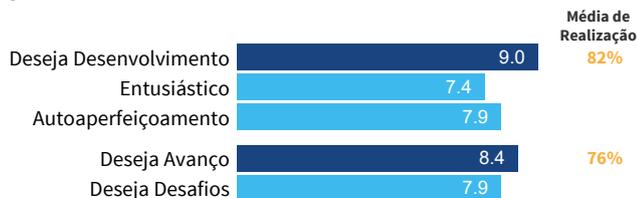
Uma vez que o engajamento é principalmente uma questão individual, é altamente recomendável que você também utilize o relatório individual de Engajamento e Expectativas Profissionais, que também pode incluir pontuações de realização individual.

Sobre as seções a seguir:

- barras azuis-escuras são a pontuação média do grupo para as Expectativas dos Colaboradores
- barras azuis-claras são a pontuação média do grupo em relação aos comportamentos de apoio necessários para atender à(s) expectativa(s) acima.
- na parte inferior de cada página você encontrará a distribuição de cada pontuação de traço

Visão Geral

Expectativas de Desenvolvimento



Expectativas de Apreciação



Expectativas de Remuneração



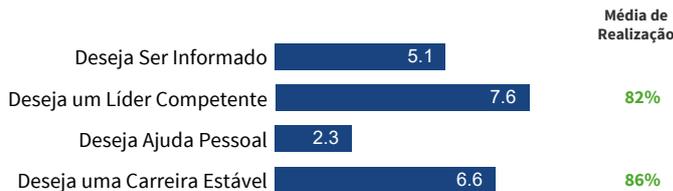
Expectativas de Comunicação



Expectativas de Autoridade



Expectativas Pessoais



Expectativas Sociais



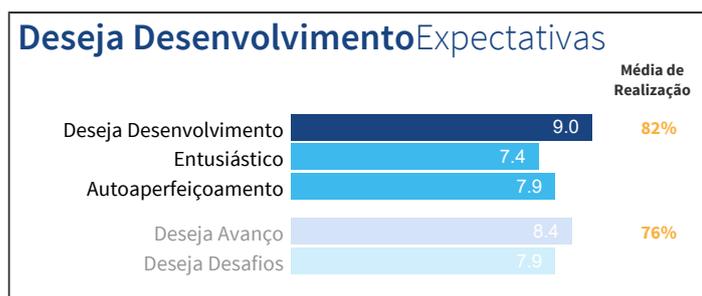
Expectativas de Equilíbrio Pessoal e Profissional



Legenda ● Intervenção urgentemente necessária ● Intervenção pode ser necessária ● Intervenção provavelmente não é necessária

Expectativas de Desenvolvimento

Esta seção analisa as expectativas dos colaboradores em relação às oportunidades de desenvolvimento, destaca o comportamento organizacional relacionado a isso, e fornece diretrizes para gerenciar as expectativas de desenvolvimento de carreira. Esta seção também mostra o nível de satisfação do(a) profissional para cada expectativa.



Deseja Desenvolvimento: O desejo de ter oportunidades de aprender novas habilidades ou desenvolver competências

Entusiástico: A tendência de ser ambicioso e entusiasmado em relação às próprias metas

Autoaperfeiçoamento: A tendência de procurar por desenvolvimento ou aprimoramento

Tendências para Deseja Desenvolvimento

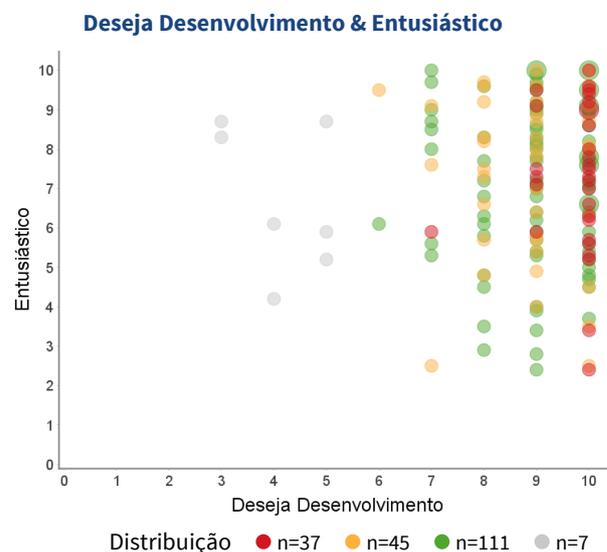
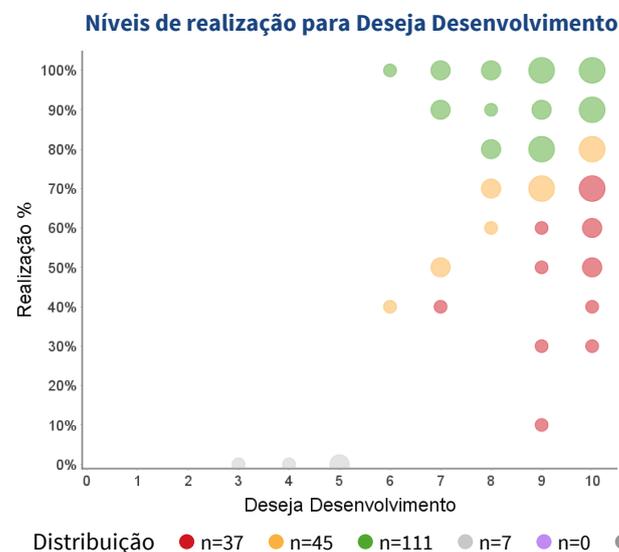
Este grupo considera o desenvolvimento de carreira como muito importante e, portanto, é igualmente muito importante proporcionar oportunidades de desenvolvimento. Este grupo acredita que é razoavelmente provável que essa expectativa seja cumprida pelo seu empregador atual. Há uma lacuna razoável entre a expectativa e o nível de realização esperado. Recomenda-se discutir este tópico e, possivelmente, criar um plano para resolução. Este grupo tem razoável tendência a ser claro(a) quanto aos objetivos. Portanto, eles(as) provavelmente terá(ão) metas de desenvolvimento de carreira em mente. Discuta essas metas para obter um entendimento claro antes de sugerir ou criar um plano de desenvolvimento.

Este grupo considera o autoaperfeiçoamento como importante e pode estar disposto(a) a desenvolver novas competências relacionadas ao desenvolvimento de carreira.

Legenda

- Intervenção urgentemente necessária
- Intervenção pode ser necessária
- Intervenção provavelmente não é necessária
- Baixa expectativa - nenhuma intervenção necessária
- Seção não respondida
- Seção não concluída

Ponto maior indica vários respondentes

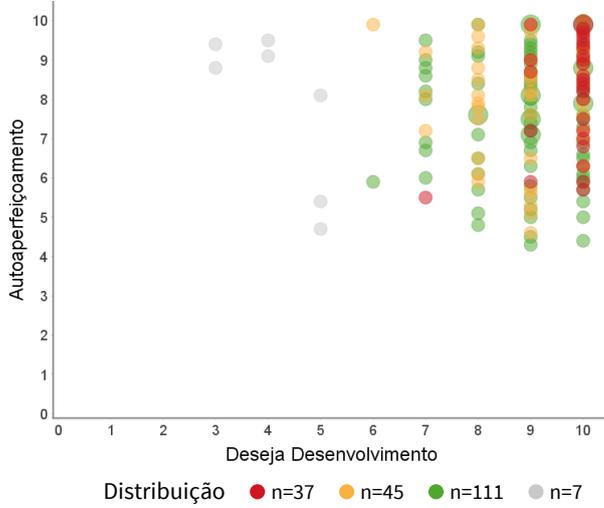


Legenda

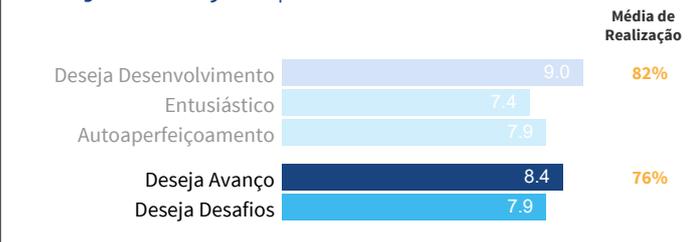
- Intervenção urgentemente necessária
- Intervenção pode ser necessária
- Intervenção provavelmente não é necessária
- Baixa expectativa - nenhuma intervenção necessária
- Seção não respondida
- Seção não concluída

Ponto maior indica vários respondentes

Deseja Desenvolvimento & Autoaperfeiçoamento



Deseja Avanço Expectativas



Deseja Avanço: O desejo de ter oportunidades de avanço na carreira ou obter maiores responsabilidades

Deseja Desafios: A disposição para se empenhar em tarefas ou objetivos desafiadores

Tendências para Deseja Avanço

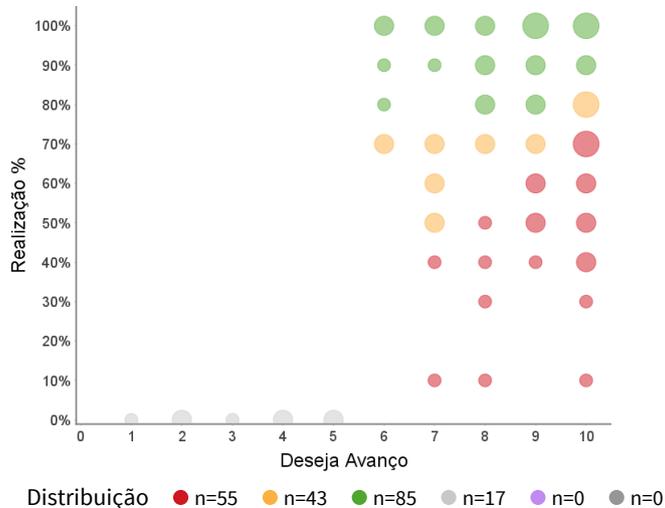
Este grupo considera o avanço na carreira como importante e, portanto, é de igual importância fornecer informações sobre as oportunidades de progresso que estão disponíveis, bem como o que é necessário para alcançá-las. Este grupo acredita que é possível que essa expectativa seja cumprida pelo seu empregador atual. Há uma lacuna razoável entre a expectativa e o nível de realização esperado. Recomenda-se discutir este tópico e, possivelmente, criar um plano para resolução. Este grupo é disposto(a) a buscar atividades desafiadoras relacionadas ao avanço na carreira. Tendo o avanço na carreira como algo importante, provavelmente haverá abertura a quaisquer desafios relacionados a isso.

Legenda

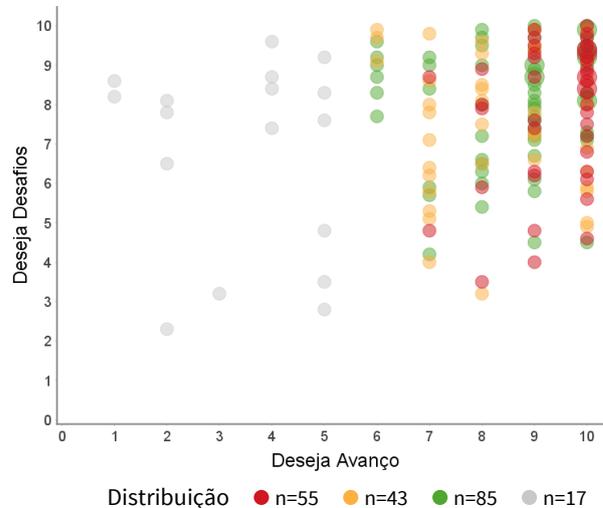
- Intervenção urgentemente necessária
- Intervenção pode ser necessária
- Intervenção provavelmente não é necessária
- Baixa expectativa - nenhuma intervenção necessária
- Seção não respondida
- Seção não concluída

Ponto maior indica vários respondentes

Níveis de realização para Deseja Avanço



Deseja Avanço & Deseja Desafios



Expectativas de Apreciação

Esta seção analisa as expectativas dos colaboradores e o comportamento organizacional relacionado a dar e a receber apreciação, e também fornece diretrizes para gerenciar a necessidade de reconhecimento. Esta seção também mostra o nível de satisfação do(a) profissional para cada expectativa.



Deseja Apreciação: O desejo de ter um empregador que expresse apreço pelo seu trabalho

Deseja Reconhecimento: O desejo de reconhecimento positivo (dos outros) relacionados aos próprios pontos fortes e habilidades

Cordialidade / empatia: A tendência de expressar sentimentos positivos e afinidade pelos outros

Tendências para Deseja Apreciação

Este grupo considera receber apreciação como sendo apenas moderadamente importante. Dessa forma, é apenas moderadamente importante que a gestão agradeça sinceramente pelas contribuições no trabalho.

Este grupo considera receber reconhecimento como sendo razoavelmente importante. Consequentemente, é de igual importância encontrar maneiras de proporcionar reconhecimento. Este tipo de reconhecimento deve estar relacionado à valorização de suas forças e capacidades. Conceder mais autoridade para tomar decisões pode ser uma excelente maneira de oferecer reconhecimento. Este grupo acredita que é razoavelmente improvável que essa expectativa seja cumprida pelo seu empregador atual. Há pouca ou nenhuma lacuna entre a expectativa e o nível de realização esperado. Portanto, provavelmente não se faz necessário discutir sobre este tópico ou criar um plano relacionado a isso.

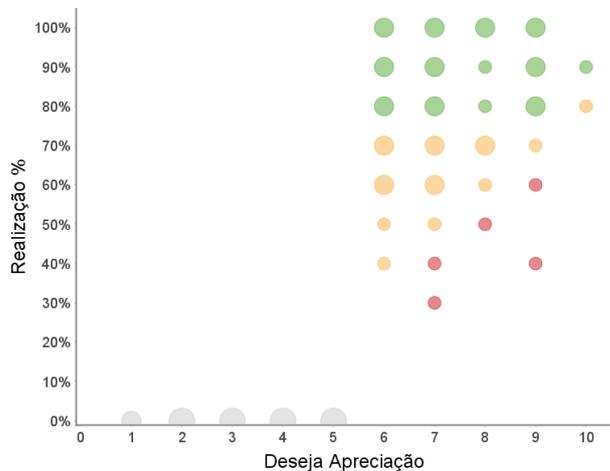
Este grupo tem moderado(a) tendência a expressar cordialidade e empatia.

Legenda

- Intervenção urgentemente necessária
- Intervenção pode ser necessária
- Intervenção provavelmente não é necessária
- Baixa expectativa - nenhuma intervenção necessária
- Seção não respondida
- Seção não concluída

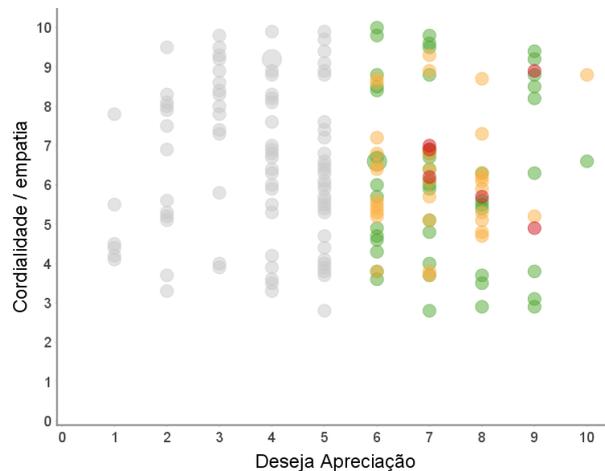
Ponto maior indica vários respondentes

Níveis de realização para Deseja Apreciação



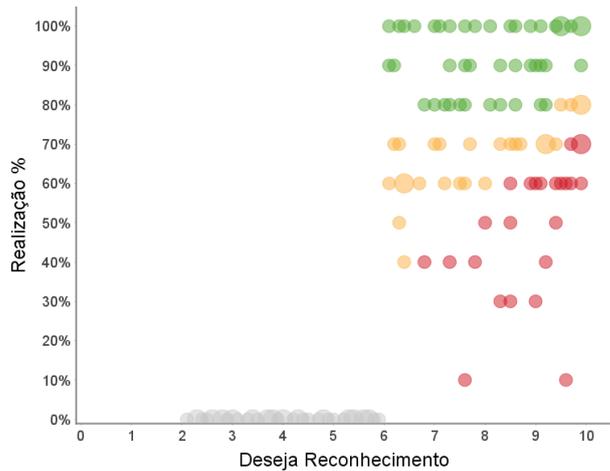
Distribuição ● n=6 ● n=36 ● n=57 ● n=101 ● n=0 ● n=0

Deseja Apreciação & Cordialidade / empatia



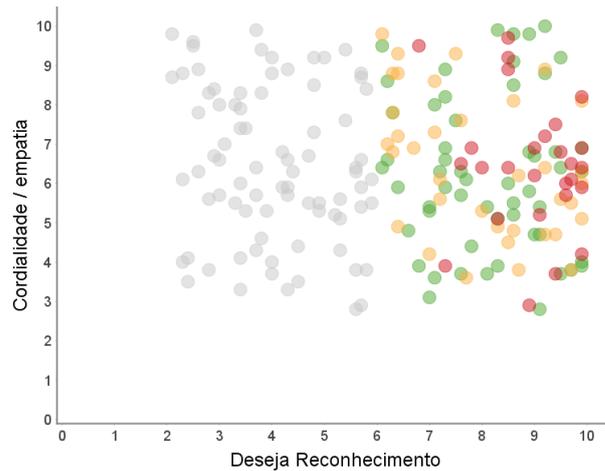
Distribuição ● n=6 ● n=36 ● n=57 ● n=101

Níveis de realização para Deseja Reconhecimento

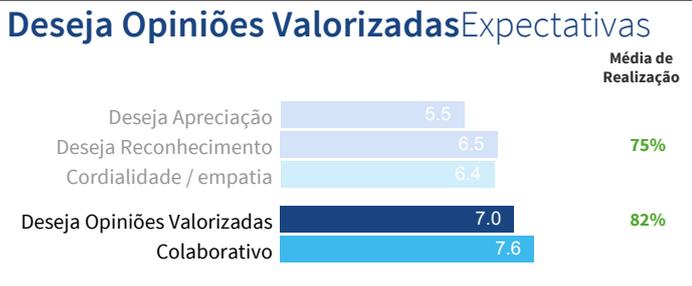


Distribuição ● n=27 ● n=36 ● n=55 ● n=82 ● n=0 ● n=0

Deseja Reconhecimento & Cordialidade / empatia



Distribuição ● n=27 ● n=36 ● n=55 ● n=82



Deseja Opiniões Valorizadas: O desejo de ter um empregador que ouça e dê importância às opiniões

Colaborativo: A tendência de colaborar com outras pessoas na tomada de decisões

Tendências para Deseja Opiniões Valorizadas

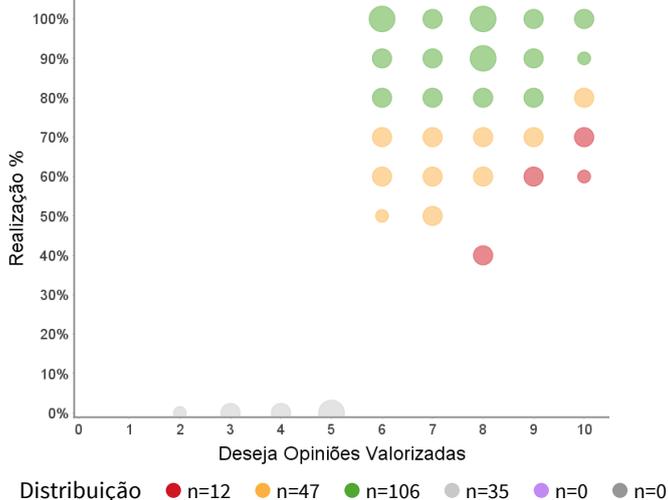
Este grupo considera razoavelmente importante que as pessoas considerem e valorizem as suas opiniões. Portanto, é razoavelmente importante que a gestão escute, reconheça e encoraje as suas opiniões. Este grupo acredita que é possível que essa expectativa seja cumprida pelo seu empregador atual. Há pouca ou nenhuma lacuna entre a expectativa e o nível de realização esperado. Portanto, provavelmente não se faz necessário discutir sobre este tópico ou criar um plano relacionado a isso. Este grupo tem forte tendência de ser colaborativo em relação à tomada de decisões. Isso provavelmente fará com que as pessoas sejam mais receptivas e encorajadoras às suas opiniões.

Legenda

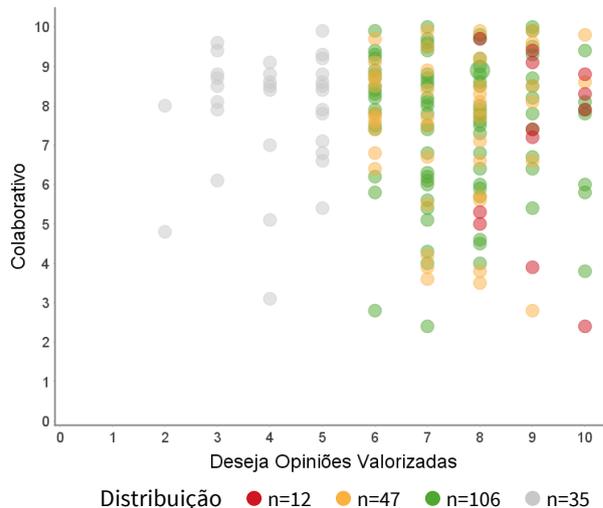
- Intervenção urgentemente necessária
- Intervenção pode ser necessária
- Intervenção provavelmente não é necessária
- Baixa expectativa - nenhuma intervenção necessária
- Seção não respondida
- Seção não concluída

Ponto maior indica vários respondentes

Níveis de realização para Deseja Opiniões Valorizadas



Deseja Opiniões Valorizadas & Colaborativo



Expectativas de Remuneração

Esta seção analisa as expectativas dos colaboradores em relação à remuneração. As pontuações relacionadas a Deseja Salário Maior e Deseja Rápidos Aumentos Salariais são comparadas ao nível de automotivação. Deseja Salário Maior indica a importância dada ao ganho de altos níveis de remuneração, enquanto Deseja rápidos Aumentos Salariais indica a rapidez com que isso é desejado. Esta seção também mostra o nível de satisfação do(a) profissional para cada expectativa.

Deseja um Alto Salário Expectativas



Deseja um Alto Salário: O desejo de receber uma remuneração maior

Deseja Aumentos Rápidos de Salário: O desejo de ter um empregador que ofereça aumentos salariais com relativa frequência

Automotivado: A orientação interna para realizações, incluindo tomar iniciativa, desejar desafios e ter entusiasmo por metas

Tendências para Deseja um Alto Salário

Este grupo considera que receber níveis salariais mais altos é apenas moderadamente importante e, sendo assim, é igualmente apenas moderadamente importante explicar precisamente como se pode alcançar salários mais altos.

Este grupo considera os aumentos rápidos de salário como algo sem importância. Como consequência, este grupo provavelmente não manifestará elevada impaciência para conseguir um salário mais alto.

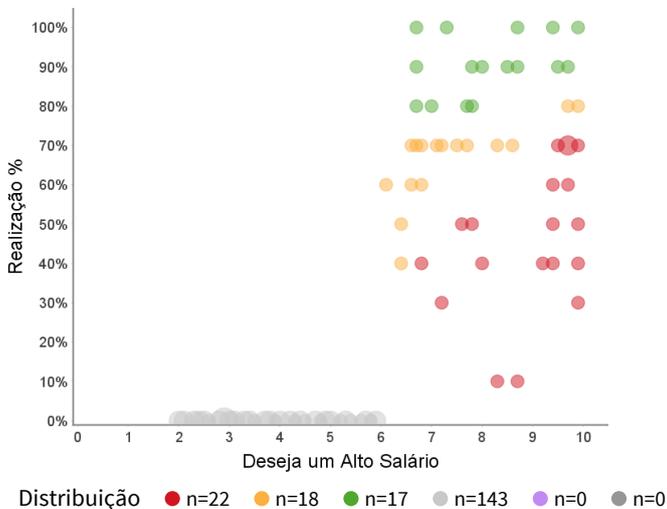
Este grupo tem forte tendência a ser automotivado(a), independentemente de ponderações sobre remuneração.

Legenda

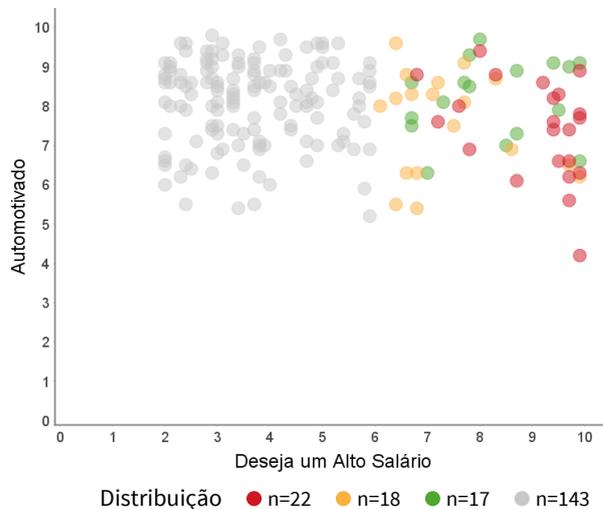
- Intervenção urgentemente necessária
- Intervenção pode ser necessária
- Intervenção provavelmente não é necessária
- Baixa expectativa - nenhuma intervenção necessária
- Seção não respondida
- Seção não concluída

Ponto maior indica vários respondentes

Níveis de realização para Deseja um Alto Salário



Deseja um Alto Salário & Automotivado

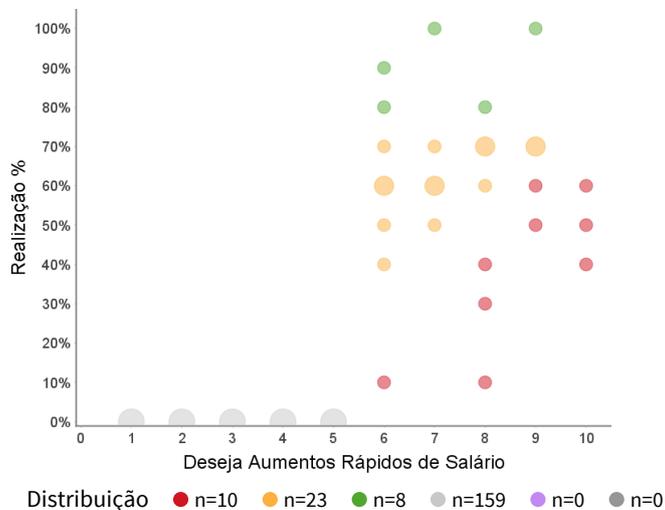


Legenda

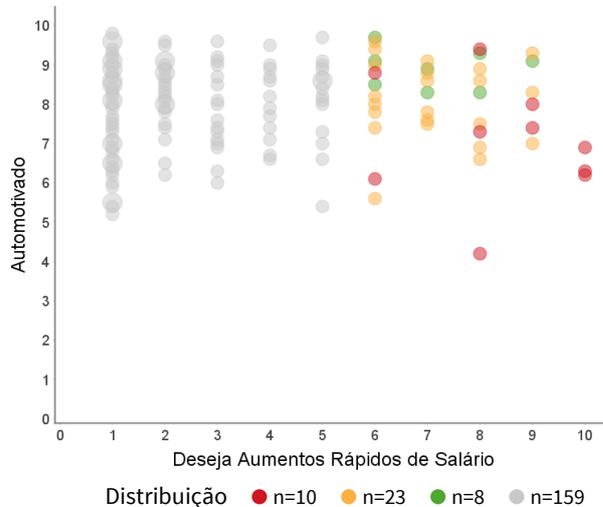
- Intervenção urgentemente necessária
- Intervenção pode ser necessária
- Intervenção provavelmente não é necessária
- Baixa expectativa - nenhuma intervenção necessária
- Seção não respondida
- Seção não concluída

Ponto maior indica vários respondentes

Níveis de realização para Deseja Aumentos Rápidos de Salário



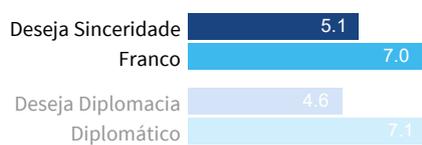
Deseja Aumentos Rápidos de Salário & Automotivado



Expectativas de Comunicação

Esta seção analisa as expectativas de comunicação relacionadas à franqueza e diplomacia. As pontuações em Deseja Franqueza, Deseja Diplomacia, Franco e Diplomático são comparados entre si de variadas formas para entender melhor as expectativas e os comportamentos relacionados à comunicação. Esta seção também mostra o nível de satisfação do(a) profissional para cada expectativa.

Deseja Sinceridade Expectativas



Deseja Sinceridade: O desejo de que os outros sejam diretos, francos e diretos

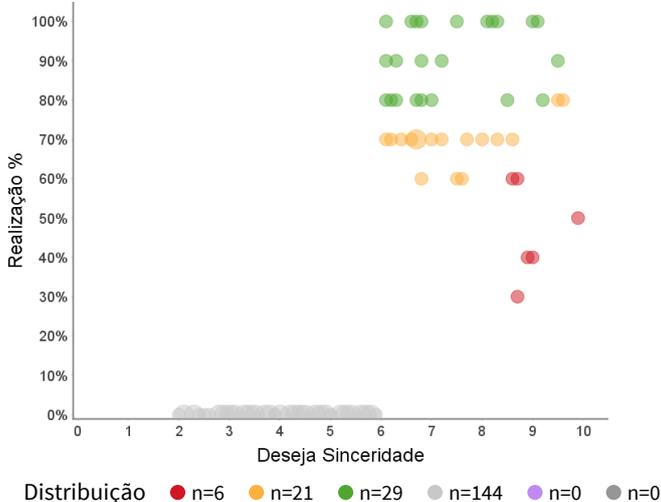
Franco: A tendência de ser claro, objetivo, franco e direto ao ponto

Tendências para Deseja Sinceridade

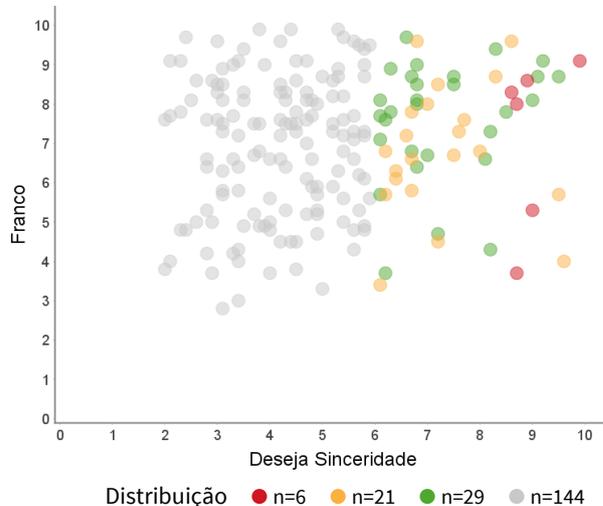
Este grupo tem apenas moderado(a) desejo de que outros se comuniquem de forma franca e direta, inclusive ao dar feedback. Este grupo tem razoável tendência de ser franco(a) ao se comunicar.

- Legenda**
- Intervenção urgentemente necessária
 - Intervenção pode ser necessária
 - Intervenção provavelmente não é necessária
 - Baixa expectativa - nenhuma intervenção necessária
 - Seção não respondida
 - Seção não concluída
- Ponto maior indica vários respondentes

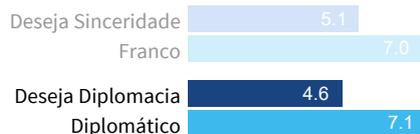
Níveis de realização para Deseja Sinceridade



Deseja Sinceridade & Franco



Deseja Diplomacia Expectativas



Deseja Diplomacia: O desejo de que os outros sejam cordiais

Diplomático: A tendência de se comunicar de forma educada

Tendências para Deseja Diplomacia

Este grupo tem apenas moderado(a) desejo de que outros sejam diplomáticos durante as discussões e ao dar feedback. Este grupo tem razoável tendência de ser diplomático ao se comunicar.

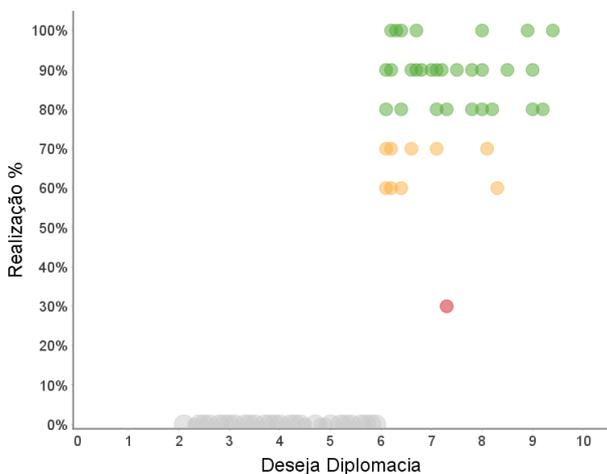
Este grupo está disposto(a) a receber comunicação de qualquer forma que seja apresentada e não se preocupa se alguém for um pouco brusco ou evasivo.

Legenda

- Intervenção urgentemente necessária
- Intervenção pode ser necessária
- Intervenção provavelmente não é necessária
- Baixa expectativa - nenhuma intervenção necessária
- Seção não respondida
- Seção não concluída

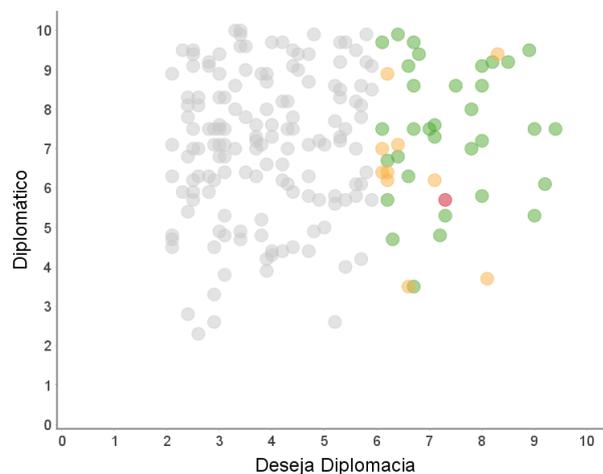
Ponto maior indica vários respondentes

Níveis de realização para Deseja Diplomacia



Distribuição ● n=1 ● n=10 ● n=34 ● n=155 ● n=0 ● n=0

Deseja Diplomacia & Diplomático



Distribuição ● n=1 ● n=10 ● n=34 ● n=155

Expectativas de Autoridade

Esta seção analisa questões relacionadas à autoridade, incluindo relações como o desejo por autonomia e o nível de iniciativa, o desejo de liderar e a disposição para tomar decisões e como o(a) profissional responde à hierarquia. Esta seção também mostra o nível de satisfação do(a) profissional para cada expectativa.



Deseja Autonomia: O desejo de ter liberdade ou independência da autoridade

Toma Iniciativa: A tendência de perceber o que precisa ser feito e prosseguir por conta própria

Tolerância à Hierarquia: A tolerância de seguir regras, cronogramas e procedimentos criados por outra pessoa

Tendências para Deseja Autonomia

Este grupo tem apenas moderado(a) vontade de trabalhar de forma autônoma. É importante considerar esse desejo relacionado à quantidade de autonomia exigida ou concedida em relação ao trabalho. Também é importante considerar a tendência de tomar iniciativa relacionada ao desejo de autonomia.

Este grupo tem forte tendência de tomar iniciativa e, portanto, este grupo tem iniciativa suficiente para a quantidade de autonomia desejada. Eles(as) terá(ão) maior motivação se tiver(em) oportunidade de tomar iniciativa. Supondo que este grupo tenha experiência e habilidades necessárias, dê oportunidades de iniciativa sempre que possível e explique cuidadosamente qual iniciativa pode ou não pode ser tomada.

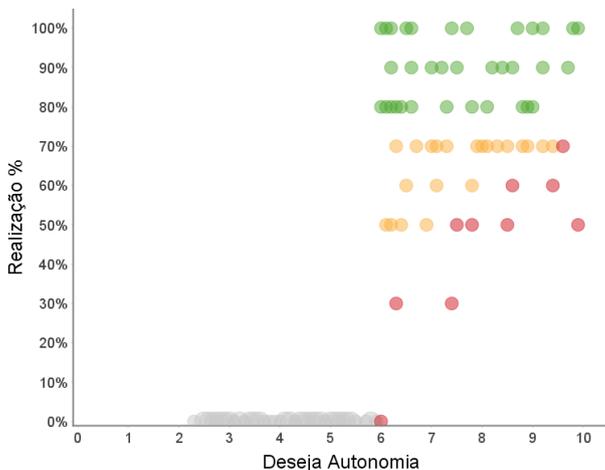
Este grupo tende a ser moderadamente disposto(a) a aceitar se submeter a um grande número de níveis hierárquicos que a organização coloca sobre eles(as).

Legenda

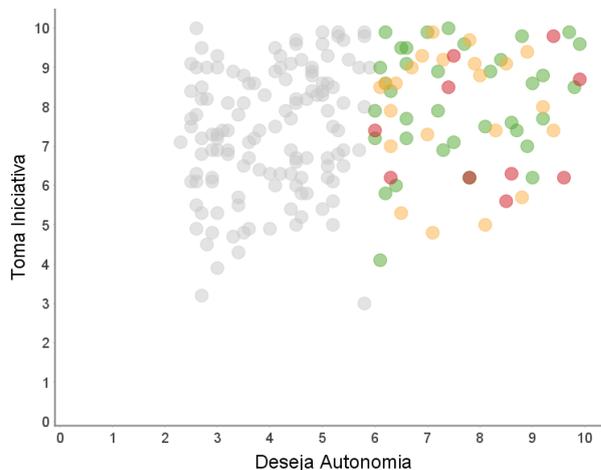
- Intervenção urgentemente necessária
- Intervenção pode ser necessária
- Intervenção provavelmente não é necessária
- Baixa expectativa - nenhuma intervenção necessária
- Seção não respondida
- Seção não concluída

Ponto maior indica vários respondentes

Níveis de realização para Deseja Autonomia



Deseja Autonomia & Toma Iniciativa



Distribuição ● n=10 ● n=22 ● n=36 ● n=132 ● n=0 ● n=0

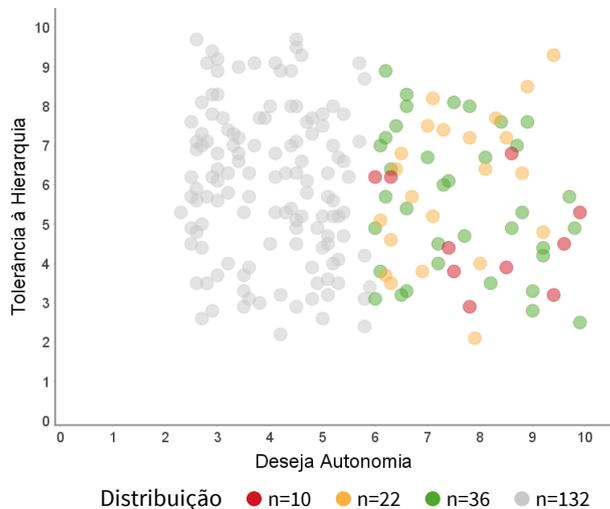
Distribuição ● n=10 ● n=22 ● n=36 ● n=132

Legenda

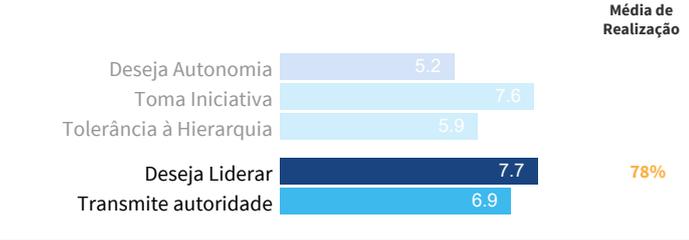
- Intervenção urgentemente necessária
- Intervenção pode ser necessária
- Intervenção provavelmente não é necessária
- Baixa expectativa - nenhuma intervenção necessária
- Seção não respondida
- Seção não concluída

Ponto maior indica vários respondentes

Deseja Autonomia & Tolerância à Hierarquia



Deseja Liderar Expectativas



Deseja Liderar: O desejo de estar em posição de orientar ou supervisionar outras pessoas

Transmite autoridade: O desejo de ter autoridade para tomar decisões e a disposição para aceitar a responsabilidade para tanto

Tendências para Deseja Liderar

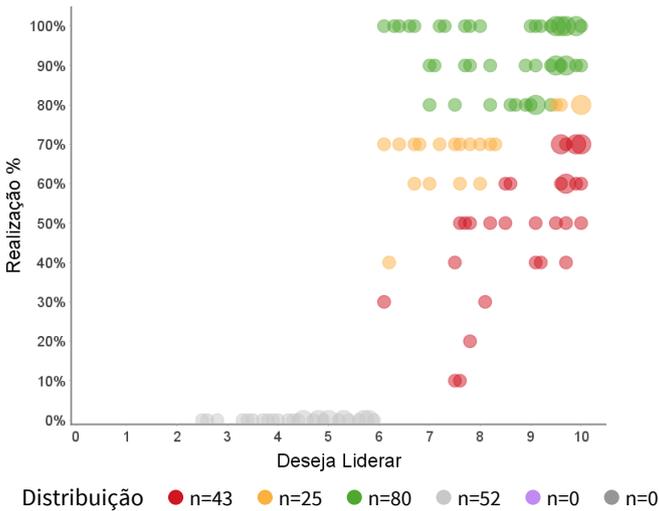
Este grupo tem forte desejo de assumir um papel de liderança. Este grupo acredita que é moderadamente provável que essa expectativa seja cumprida pelo seu empregador atual. Há uma lacuna razoável entre a expectativa e o nível de realização esperado. Recomenda-se discutir este tópico e, possivelmente, criar um plano para resolução. Este grupo tende a ser razoavelmente disposto(a) a aceitar autonomia para tomar decisões. A gestão precisa delegar oportunidades de tomada de decisão para eles(as) sempre que apropriado.

Legenda

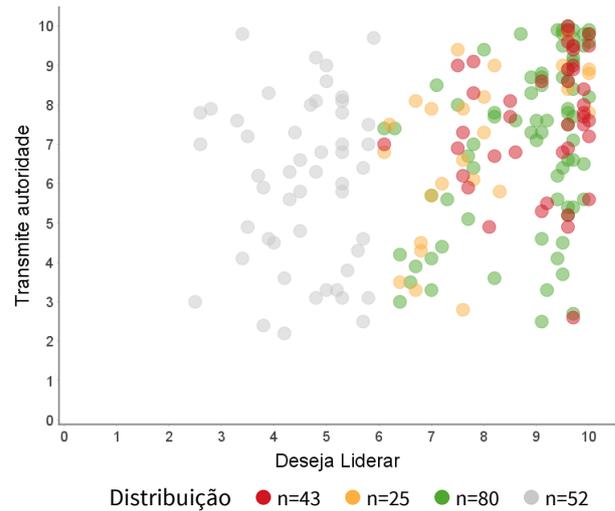
- Intervenção urgentemente necessária
- Intervenção pode ser necessária
- Intervenção provavelmente não é necessária
- Baixa expectativa - nenhuma intervenção necessária
- Seção não respondida
- Seção não concluída

Ponto maior indica vários respondentes

Níveis de realização para Deseja Liderar



Deseja Liderar & Transmite autoridade



Expectativas Pessoais

Esta seção analisa várias questões relacionadas às expectativas pessoais, incluindo o desejo de ser informado, a importância de trabalhar para um líder percebido como competente, o desejo de ajuda pessoal do empregador e a importância atribuída a um emprego estável. Inclui diretrizes sobre como gerenciar fortes expectativas nessas áreas. Esta seção também mostra o nível de satisfação do(a) profissional para cada expectativa.



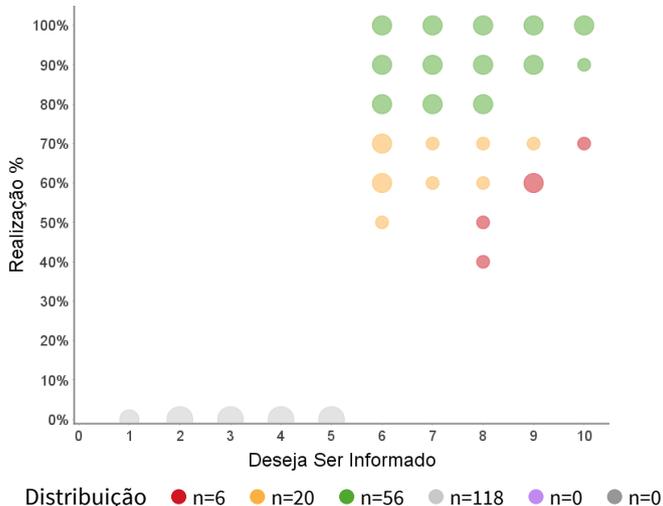
Deseja Ser Informado: O desejo de ter um empregador que compartilhe livremente informações relacionadas ao seu trabalho ou função

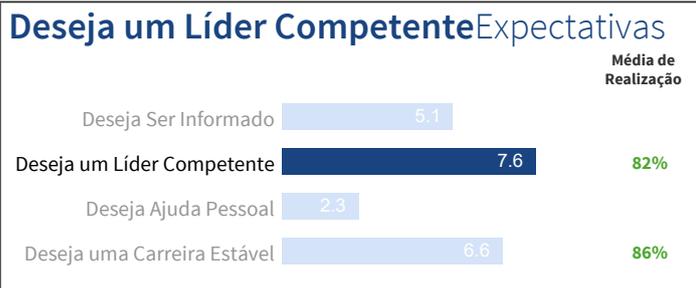
Tendências para Deseja Ser Informado

Este grupo tem apenas moderado(a) desejo de ser informado(a) sobre as informações relacionadas à organização.

- Legenda**
- Intervenção urgentemente necessária
 - Intervenção pode ser necessária
 - Intervenção provavelmente não é necessária
 - Baixa expectativa - nenhuma intervenção necessária
 - Seção não respondida
 - Seção não concluída
- Ponto maior indica vários respondentes

Níveis de realização para Deseja Ser Informado





Deseja um Líder Competente: O desejo de ter um líder que acredita ser competente

Tendências para Deseja um Líder Competente

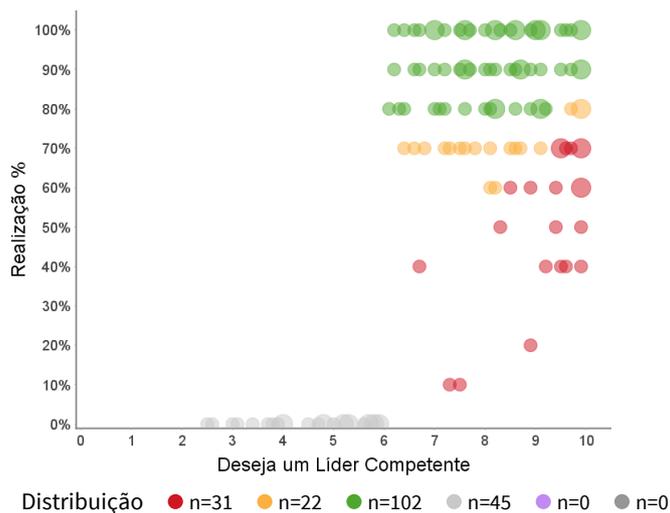
Trabalhar para um líder competente é importante para eles(as). É importante que este grupo tenha um bom relacionamento com a gestão para ter sucesso no trabalho. Este grupo acredita que é moderadamente provável que essa expectativa seja cumprida pelo seu empregador atual. Há pouca ou nenhuma lacuna entre a expectativa e o nível de realização esperado. Portanto, provavelmente não se faz necessário discutir sobre este tópico ou criar um plano relacionado a isso.

Legenda

- Intervenção urgentemente necessária
- Intervenção pode ser necessária
- Intervenção provavelmente não é necessária
- Baixa expectativa - nenhuma intervenção necessária
- Seção não respondida
- Seção não concluída

Ponto maior indica vários respondentes

Níveis de realização para Deseja um Líder Competente





Deseja Ajuda Pessoal: O desejo de receber algum tipo de apoio do empregador relacionado às dificuldades pessoais

Tendências para Deseja Ajuda Pessoal

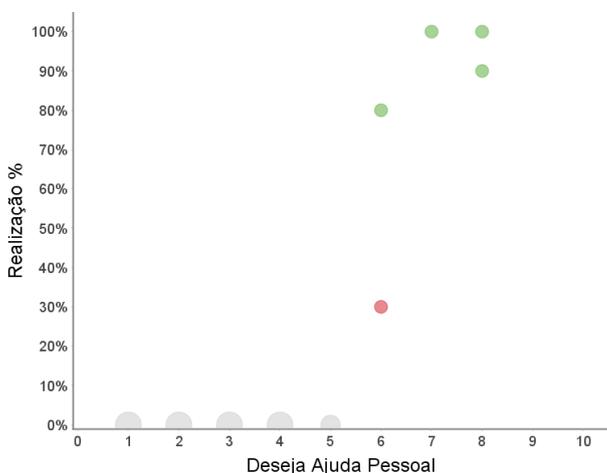
Este grupo considera receber ajuda pessoal do empregador como sendo sem nenhuma importância.

Legenda

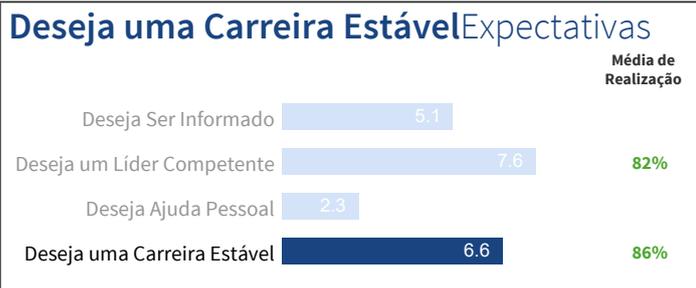
- Intervenção urgentemente necessária
- Intervenção pode ser necessária
- Intervenção provavelmente não é necessária
- Baixa expectativa - nenhuma intervenção necessária
- Seção não respondida
- Seção não concluída

Ponto maior indica vários respondentes

Níveis de realização para Deseja Ajuda Pessoal



Distribuição ● n=1 ● n=0 ● n=4 ● n=195 ● n=0 ● n=0



Deseja uma Carreira Estável: O desejo de possuir um emprego permanente ou por um longo tempo

Tendências para Deseja uma Carreira Estável

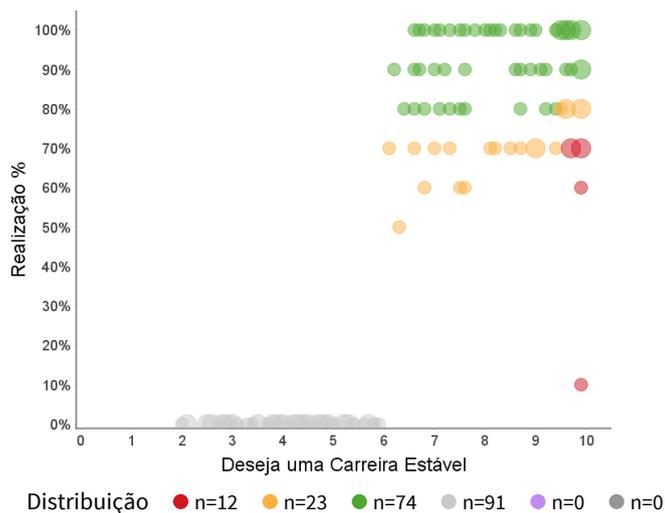
Este grupo considera que ter uma carreira estável é razoavelmente importante. Se houver estabilidade no emprego, é importante compartilhar de forma convincente as razões para essa estabilidade. Este grupo acredita que é apenas moderadamente provável que essa expectativa seja cumprida pelo seu empregador atual. Há pouca ou nenhuma lacuna entre a expectativa e o nível de realização esperado. Portanto, provavelmente não se faz necessário discutir sobre este tópico ou criar um plano relacionado a isso.

Legenda

- Intervenção urgentemente necessária
- Intervenção pode ser necessária
- Intervenção provavelmente não é necessária
- Baixa expectativa - nenhuma intervenção necessária
- Seção não respondida
- Seção não concluída

Ponto maior indica vários respondentes

Níveis de realização para Deseja uma Carreira Estável



Expectativas Sociais

Esta seção analisa o desejo por oportunidades sociais no trabalho em relação à introversão e extroversão. Inclui diretrizes para gerenciar fortes expectativas sociais. Esta seção também mostra o nível de satisfação do(a) profissional para cada expectativa.

Deseja Oportunidades Sociais Expectativas



Deseja Oportunidades Sociais: O desejo de ter um local de trabalho que permita conhecer e interagir com outras pessoas

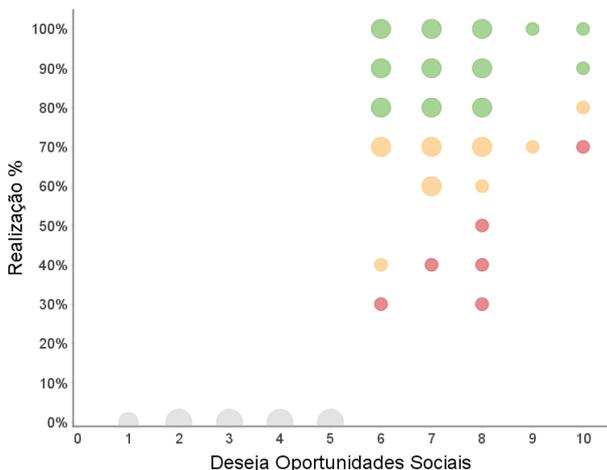
Extrovertido: A tendência de ser socialmente extrovertido e a satisfação em conhecer novas pessoas

Tendências para Deseja Oportunidades Sociais

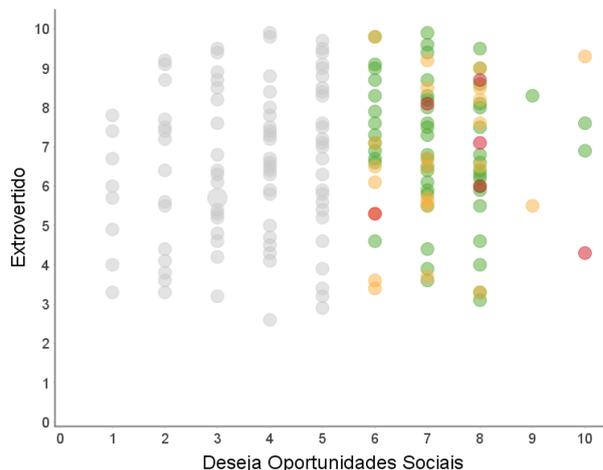
Este grupo tem apenas moderado(a) desejo de ter oportunidades sociais relacionadas ao trabalho. Este grupo tem razoável tendência a ser extrovertido(a). Como este grupo tende a ser extrovertido(a), você provavelmente apenas necessitará organizar alguns eventos sociais internos a fim de ajudar a satisfazer esse desejo.

- Legenda**
- Intervenção urgentemente necessária
 - Intervenção pode ser necessária
 - Intervenção provavelmente não é necessária
 - Baixa expectativa - nenhuma intervenção necessária
 - Seção não respondida
 - Seção não concluída
- Ponto maior indica vários respondentes

Níveis de realização para Deseja Oportunidades Sociais



Deseja Oportunidades Sociais & Extrovertido



Distribuição ● n=6 ● n=24 ● n=61 ● n=109 ● n=0 ● n=0

Distribuição ● n=6 ● n=24 ● n=61 ● n=109

Expectativas de Equilíbrio Pessoal e Profissional

Esta seção analisa questões relacionadas ao desejo por equilíbrio entre vida pessoal e profissional relacionadas à gestão do estresse e níveis de estresse. Ela também examina as expectativas de horário de trabalho flexível e tolerância em relação a cronogramas e prazos apertados. Esta seção também mostra o nível de satisfação do(a) profissional para cada expectativa.

Deseja Equilíbrio Trabalho/Vida Pessoal Expectativas



Deseja Equilíbrio Trabalho/Vida Pessoal: O desejo de ter tempo suficiente para descanso, diversão ou família

Descontraído: A tendência de se sentir à vontade ou calmo enquanto trabalha

Gerencia bem o Estresse: A tendência de lidar de forma eficaz com a tensão e a dificuldade quando ocorrerem

Tolerância à Pressão: O nível de conforto em relação a trabalhar com prazos e um dia-a-dia atarefado

Tendências para Deseja Equilíbrio Trabalho/Vida Pessoal

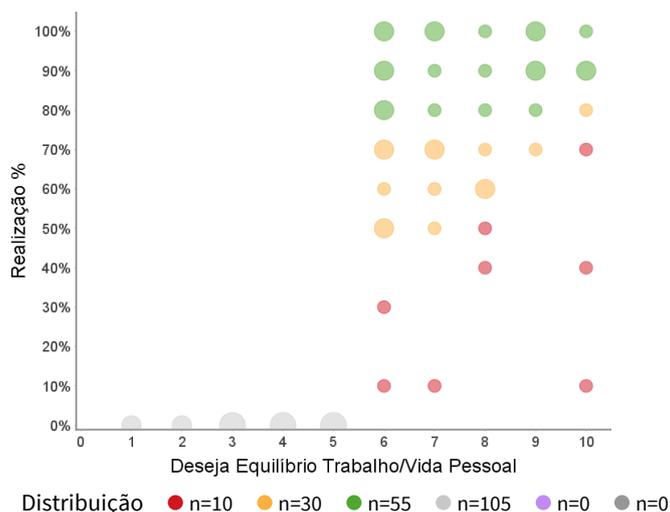
Este grupo considera que o equilíbrio entre vida pessoal e profissional é apenas moderadamente importante. Este grupo tem tendência a ser apenas moderadamente descontraído(a) e fácil de lidar. Este grupo tende a ser moderadamente eficaz em controlar o estresse quando ele ocorre. Este grupo tende a ser moderadamente disposto(a) a lidar com a pressão de cronogramas e prazos apertados. Discuta os cronogramas e a pressão por prazos e entenda se algum é irracional ou injustificado.

Legenda

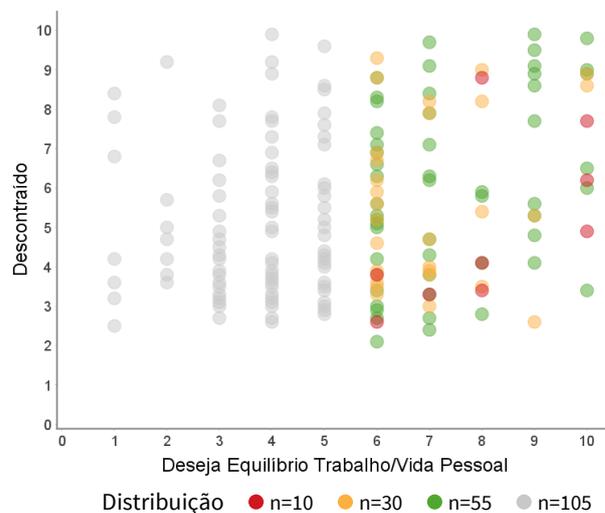
- Intervenção urgentemente necessária
- Intervenção pode ser necessária
- Intervenção provavelmente não é necessária
- Baixa expectativa - nenhuma intervenção necessária
- Seção não respondida
- Seção não concluída

Ponto maior indica vários respondentes

Níveis de realização para Deseja Equilíbrio Trabalho/Vida Pessoal



Deseja Equilíbrio Trabalho/Vida Pessoal & Descontraído

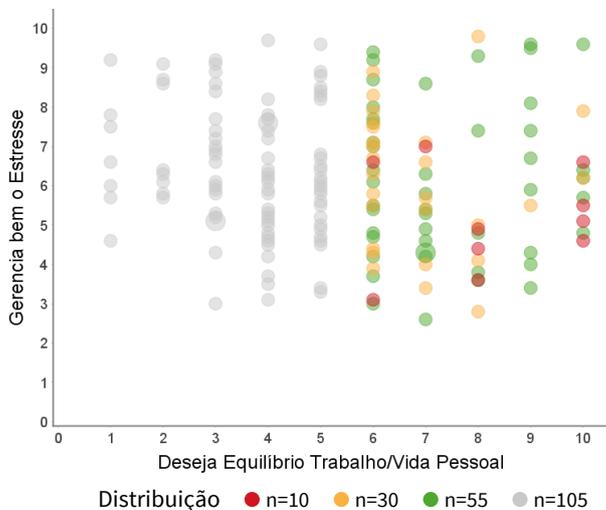


Legenda

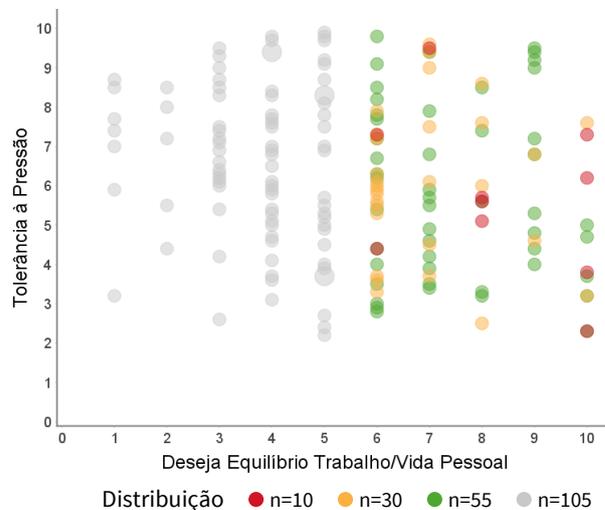
- Intervenção urgentemente necessária
- Intervenção pode ser necessária
- Intervenção provavelmente não é necessária
- Baixa expectativa - nenhuma intervenção necessária
- Seção não respondida
- Seção não concluída

Ponto maior indica vários respondentes

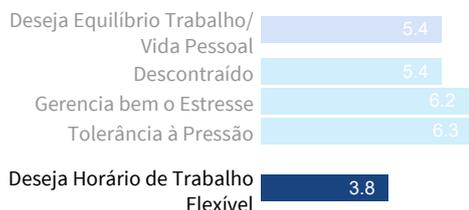
Deseja Equilíbrio Trabalho/Vida Pessoal & Gerencia bem o Estresse



Deseja Equilíbrio Trabalho/Vida Pessoal & Tolerância à Pressão



Deseja Horário de Trabalho Flexível Expectativas



Deseja Horário de Trabalho Flexível: O desejo de ter horários de trabalho ou calendário de feriados flexíveis

Tendências para Deseja Horário de Trabalho Flexível

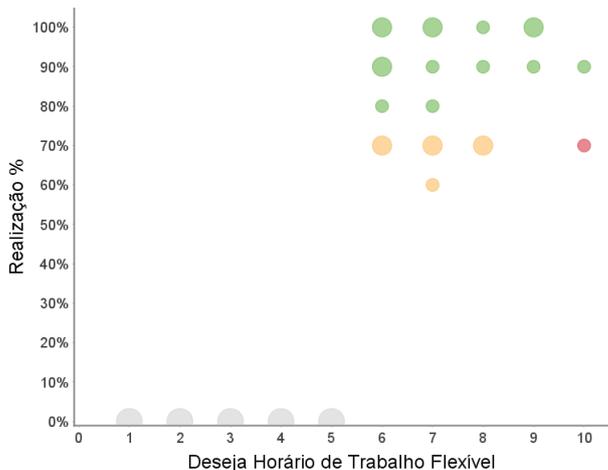
Este grupo considera que ter horário de trabalho flexível é razoavelmente sem importância.

Legenda

- Intervenção urgentemente necessária
- Intervenção pode ser necessária
- Intervenção provavelmente não é necessária
- Baixa expectativa - nenhuma intervenção necessária
- Seção não respondida
- Seção não concluída

Ponto maior indica vários respondentes

Níveis de realização para Deseja Horário de Trabalho Flexível



Distribuição ● n=1 ● n=13 ● n=32 ● n=154 ● n=0 ● n=0

Colaboradores deste grupo:

Andy Kanda	Porntip Somchai	Suchart Ponti
Elin Kentarō	Yuina Jarod	Magnolia Jian
Gerry Albin	Anastasios Antonia	Sheldon Crystal
Addy Earlene	Levi Erland	Lars Katsuro
Ruaraidh Hendrika	Darryl Titus	Forbes Aodh
Cherie Emery	Roswell Wilbur	Isobel Neela
Adam Andreas	Kevin Madhukar	Yan Clinton
Jarrood Sieuwerd	Tate Elvira	Corbin Venkata
Seok Sarala	Larry Jade	Ruby Naja
Sven Manu	Hadewych Dorothea	Quirine Ping
Kohaku Jagadish	Iris Seo-Hyun	Si-Woo Dane
Radhika Kasey	Rosalind Oliver	Daisy Kresten
Randolph Hoyt	Suchart Sunan	Quintin Patricia
Clive Ryouta	Kenton Normand	Sachiko Ione
Elliott Troy	Dudley Colbert	Lydia Velvet
June Arlene	Melody Vonda	Geraldine Narendra
Peter Lawrence	Jillian David	Nolan Rhona
Fuyuko Suzanne	Anna Irvin	Nirupama Mahesh
Ora Lavanya	Brandy Monroe	Elmer Miu
Jasmine Ishbel	Kathy Brock	Virginia Shiori
Anna Dixon	Yū Odell	Natalie Bennett
Norton Yong	Stefani Catherine	Bran Tafadzwa
Matia Neophytos	Eldon Garfield	Midori Carmel
Abner Shu	Sanjit Cleveland	Varsha Artair
Luke Niles	Grant Lochan	Roseanne Kristopher

Amanda Horațiu

Nobuko Namrata

Priyanka Mila

Hedvig Kjellfrid

Ronald Yngvi

Elmer Presley

Martzel Andraž

Benvenuto Swati

Andriana Clarisse

Bennie Curry

Josue Mckinney

Connie Reed

Garland Lamb

Joyce Lopez

Dewayne Kirk

Avery Donovan

Kenya Mcfarland

Alec Leonard

Sang Sanchez

Lynwood Woods

Lora Dennis

Rufus Norman

Hollis Farley

Malinda Norris

Marie Bean

Brandi Roch

Grace Beatrice

George Bradley

Morgen Vinicius

Tomas Simona

Christen Uzzi

Dipak Antonio

Agi Sipho

Birgit Kleopatros

Lacy Terrell

Desmond Holland

Carter Hartman

Malcom Aguirre

Anna Shannon

Antione Montgomery

Chas Holmes

Stewart Keller

Yesenia Mills

Gaston Nixon

Shelby May

Gary Loy

Esmeralda Miranda

Celeste Foley

Jami Morrow

Reba Reilly

Mohammad Lewis

Nellie Herrera

Lucia Daria

Jasmin Patience

Petter Slavěna

Adela Olga

Maria Nahid

Luka Jacinthe

Randy Yuliya

Yuliana Kaja

Britt Lee

Moshe Ashley

Victor Cummings

Oliver Lara

Bryon Gonzalez

Zachery Petersen

Laurel Wilkins

Marla Snowden

Abram Hendrix

Giorgia Vaughan

Josie Kramer

Jayanti Kamala

Reginald Peters

Tanisha Bray

Diane Sparks

Gretchen Heidemarie

Axel Werner

Robt Bird

Theodore Roy

Lucille Hudson

Trudie Alexander

Young-Sook Mi-Suk

Riko Yuzuki

Wolfgang Engelbert

Govinda Shahrukh

Magda Darinka

Xinyi Min

Lin Yang

Susanne Haskell

Terry Reedy

Tatyana Fagan

Laurissa Dexter

Hildebrandt Singer

Rita Newkirk

Bobbie Shepard

Helen Lochlann

Jean-François Remington

Ratree Klahan

Yori Hikari

Anand Gurpreet

Aarti Savitri

Bo Cheng

Mei Zhen

Jill Fong

Bhoja Weiss

Irvin Bannister

Irina Crow

Irena Vidal

Eileene Stitt

Emilio Tabor

Minerva Dixon

Lloyd Ben

Thaksin Prasert

Byung-Ho Sung

Gerold Alfred

Akhila Sumit

Alen Koraljka

Ling Yaling

Cameron Solano

Dennise Akins

Daryl Whitmire

Vicente Irving

Opal Riley

Darvin Paine

Marila Maness