

KAIZEN HR®  
KARINA POPIELUCH

# KATALOG SZKOLEŃ

# Jesteśmy zespołem trenerów i konsultantów biznesowych pracujących na codziennych sytuacjach z życia organizacji związanych z:

- Dylematami menedżerskimi i podejmowaniem decyzji,
- Stawianiem oczekiwań i egzekwowaniem zadań,
- Wdrażaniem zmian organizacyjnych i pracą z oporem,
- Komunikacją, relacjami i rozwiązywaniem konfliktów,
- Prowadzeniem spotkań roboczych i problemowych,
- Współpracy w zespole i pomiędzy działami.

Nie uczymy modeli teoretycznych.

Trenujemy **konkretne umiejętności** pomagając **działać skuteczniej w realnych warunkach.**



# 4 elementy naszego sukcesu

## Holistyczne podejścia



Patrzymy  
na organizację  
jako całość

## Interaktywna Forma



Minimum teorii,  
maksimum  
doświadczenia  
i zaangażowania

## Case'y Uczestników



Uczestnicy pracują  
na aktualnych  
wyzwaniach

## Biznesowy Kontekst



Łączymy szkolenia  
z codzienną praktyką  
biznesu.

# Uczestnik w centrum procesu rozwoju



Analiza

Doświadczenie

Współpraca

Zaangażowanie

## Analiza

Analiza potrzeb i kontekstu organizacyjnego.

## Gry symulacyjne

### Case study

Praca na rzeczywistych przykładach firmowych.

## Współpraca

### Ćwiczenia zespołowe

Rozwijanie komunikacji i wspólnego rozwiązywania problemów.

## Zaangażowanie

### Interaktywne ankiety

Aktywny udział wszystkich uczestników.

# Pracujesz tak i tam, gdzie Ci wygodniej. Dopasowujemy formę do Twoich potrzeb.

Ten katalog zawiera tematy przykładowych warsztatów (stacjonarnych i online) wspierających codzienną pracę liderów i członków zespołów.

Podczas naszych szkoleń Uczestnicy pracują na aktualnych przykładach ze swojej pracy i wypracowują sposób działania możliwy do zastosowania od razu po warsztacie.

To nie są zajęcia o modelach zarządzania, ale o tym, jak konkretnie działać w sytuacjach, które już dziś obciążają zespół lub stanowią wyzwanie dla jego lidera.

Dlatego przed wyborem tematu warto odpowiedzieć na pytanie:

**Z czym ja jako lider lub mój zespół ma obecnie największą trudność w codziennej pracy?**

Na tej podstawie najlepiej dobrać warsztat.



Stacjonarnie



Warsztaty w grupach lub praca 1:1



Online

# Imienny certyfikat po każdym szkoleniu



# Zaufali nam m.in.



Bank Polski



# Jak korzystać z katalogu szkoleń?

## 1. Przedstawione tematy to nasze przykłady, nie jest to katalog zamknięty.

Każdy z nich opisuje obszar pracy, z którym najczęściej mierzą się nasi klienci, ich menedżerowie i zespoły w codziennym działaniu.

## 2. Szkolenie poprzedzone jest spotkaniem z menedżerem, podczas którego:

- doprecyzowujemy aktualne wyzwania zespołu lub lidera,
- identyfikujemy realne trudności w codziennej pracy,
- ustalamy oczekiwane efekty biznesowe i zakres zmiany,
- weryfikujemy, które potrzeby i elementy programu są kluczowe.

## 3. Na tej podstawie powstaje ostateczny program warsztatu dopasowany do specyfiki zespołu, poziomu doświadczenia uczestników oraz kontekstu organizacyjnego.

Celem jest nie realizacja „gotowego szkolenia”, lecz wsparcie w rozwiązaniu konkretnej kwestii, z którą mierzy się menedżer lub jego zespół.



# Przykładowe obszary w których pracujemy:

Kliknij w temat by dowiedzieć się więcej

## PRZYWÓDZTWO I ROZWÓJ ZESPOŁU

- [First Time Manager](#)
- [Performance Management](#)
- [Budowanie efektywnych zespołów](#)
- [Przywództwo sytuacyjne](#)
- [Coaching i mentoring menedżerski](#)
- [Dylematy menedżerskie i trudne rozmowy z pracownikami](#)
- [Rozmowy okresowe i informacja zwrotna](#)
- [Talent Management](#)
- [Proaktywność i odpowiedzialność w działaniu](#)
- [Servant Leadership – przywództwo wzmacniające zespół](#)
- [Współtworzenie zaangażowanego zespołu](#)
- [Budowanie kultury feedbacku](#)

## SKUTECZNOŚĆ OPERACYJNA I DECYZYJNA

- [Zarządzanie wynikami zespołu](#)
- [Zarządzanie zmianą 3D](#)
- [Matematyka Zaufania](#)
- [Lean Game z grą symulacyjną](#)
- [Inżynieria efektywności \(GTD\)](#)
- [Problem Solving](#)
- [Prowadzenie efektywnych spotkań roboczych](#)
- [Zarządzanie zespołem hybrydowym i rozproszonym](#)
- [Zarządzanie projektami](#)
- [Prawo pracy w praktyce Kadry Zarządzające](#)
- [Zarządzanie czasem i organizacja pracy](#)
- [Zarządzanie stresem w codziennej pracy](#)

## KOMUNIKACJA, RELACJE I WPŁYW

- [Gry relacyjne i schematy zachowań](#)
- [Neuroleadership/Neurokomunikacja](#)
- [Mediacje biznesowe w pracy zespołowej](#)
- [Zarządzanie konfliktem w zespole](#)
- [Asertywna komunikacja](#)
- [Facylitacja spotkań](#)
- [Inteligencja emocjonalna w środowisku pracy](#)
- [Autoprezentacja i wystąpienia publiczne](#)
- [Różnice pokoleniowe na co dzień](#)
- [Efektywna współpraca i rozwiązywanie konfliktów](#)
- [Zarządzanie różnorodnością w zespole](#)
- [Wellbeing lidera w środowisku wysokiej odpowiedzialności](#)

## SPRZEDAŻ I RELACJA Z KLIENTEM

- [Sztuka sprzedaży doradczej](#)
- [Kompetencje sprzedażowe menedżera](#)
- [Customer Service](#)
- [Komunikacja perswazyjna](#)
- [Negocjacje](#)

WYBIERZ INTERESUJĄCY CIĘ TEMAT

# First Time Manager

Szkolenie przygotowuje do przejścia z roli specjalisty do roli osoby odpowiedzialnej za wynik zespołu. Koncentruje się na budowaniu autorytetu, delegowaniu zadań oraz prowadzeniu rozmów w sytuacjach wymagających decyzji. Celem jest skrócenie okresu adaptacji do nowej roli i ograniczenie błędów wynikających z braku struktury zarządzania.

## Jeśli zdarza się, że:

- Trudno oddzielić odpowiedzialność własną od odpowiedzialności zespołu,
- Relacje z byłymi współpracownikami utrudniają egzekwowanie ustaleń,
- Decyzje są odkładane z obawy przed reakcją zespołu,
- Delegowanie kończy się przejmowaniem zadań z powrotem,
- Brak jasnych zasad powoduje chaos w komunikacji i priorytetach.

**to ten temat jest dla Ciebie.**

## W czym pomoże Ci ten warsztat?

- Zdefiniujesz zakres swojej odpowiedzialności i granice roli menedżerskiej.
- Zwiększysz skuteczność delegowania i egzekwowania ustaleń.
- Wzmocnisz autorytet oparty na jasnych zasadach i konsekwencji działania.
- Ustabilizujesz sposób prowadzenia rozmów w sytuacjach wymagających decyzji.
- Przyspieszysz budowanie zespołu odpowiedzialnego za wspólny wynik.



## Rekomendowany czas trwania:

Optymalnie 2 dni  
(możliwość dostosowania czasu do potrzeb Klienta).

## Forma realizacji:

stacjonarnie / online / 1:1  
(coaching, mentoring)

# Performance Management

– systemowe zarządzanie rozwojem i efektywnością zespołu

W wielu zespołach cele są ustalone, ale każdy rozumie je trochę inaczej. Lider wraca do tematów, które miały być już zamknięte, a rozmowy o wynikach są odkładane albo kończą się napięciem. Ten warsztat jest o prowadzeniu pracy zespołu tak, żeby wynik nie zależał od stałego pilnowania i nie wymagał presji. Wzmacnia autorytet lidera i zaangażowanie zespołu.



## Jeśli zdarza się, że:

- Część zespołu działa samodzielnie, a część wciąż czeka na wskazówki,
- Zaangażowanie spada lub jest niestabilne, a ludzie kwestionują stawiane im oczekiwania,
- Zadania wracają do ciebie zamiast zamykać się u właściciela tematu,
- Cele są znane, ale nie przekładają się na codzienne działanie tak jak powinny,
- Rozmowy o wynikach niewiele zmieniają, a oceny pracy są podważane.

**to ten temat jest dla Ciebie.**

## W czym pomoże Ci ten warsztat?

- Uporzędkujesz system zarządzania wynikami w zespole - od definiowania oczekiwań po konsekwentne rozliczanie efektów.
- Przełożysz cele obszaru na mierzalne zadania i jednoznaczne standardy działania.
- Wzmocnisz odpowiedzialność właścicieli tematów i ograniczysz powrót zadań bez zamknięcia.
- Ustandaryzujesz prowadzenie rozmów o wynikach tak, aby kończyły się decyzją i zmianą działania.
- Zwiększysz przewidywalność realizacji celów bez konieczności stałej kontroli operacyjnej.

## Rekomendowany czas trwania:

Optymalnie 2 dni  
(możliwość dostosowania czasu do potrzeb Klienta).

## Forma realizacji:

stacjonarnie / online / 1:1  
(coaching, mentoring)

# Budowanie efektywnych zespołów

Warsztat dotyczy prowadzenia zespołu w codziennej pracy: podziału ról, współpracy i reagowania na trudności. Uczestnicy pracują na własnych zespołach i uczą się dopasowywać sposób zarządzania do etapu rozwoju grupy oraz sytuacji w pracy, tak aby zwiększyć samodzielność i odpowiedzialność pracowników.



## Jeśli zdarza się, że:

- Część osób angażuje się bardziej niż pozostałe,
- Role i zadania nie zawsze są dopasowane do sposobu pracy ludzi,
- Pojawiają się napięcia lub unikanie rozmów o problemach,
- Zespół czeka na decyzje zamiast je wspólnie wypracowywać,
- Rozmowy korygujące nie przekładają się na trwałą zmianę działania.

**to ten temat jest dla Ciebie.**

## W czym pomoże Ci ten warsztat?

- Dopasujesz sposób zarządzania do etapu rozwoju zespołu i poziomu jego samodzielności.
- Uporządkujesz podział ról i odpowiedzialności tak, aby ograniczyć nierównomierne zaangażowanie.
- Wzmocnisz współodpowiedzialność zespołu za decyzje i realizację ustaleń.
- Nauczysz się reagować na napięcia i trudności bez osłabiania autorytetu lidera.
- Zwiększysz trwałość ustaleń i ograniczysz powracanie do tych samych problemów.

## Rekomendowany czas trwania:

Optymalnie 2 dni  
(możliwość dostosowania czasu do potrzeb Klienta).

## Forma realizacji:

stacjonarnie / online / 1:1  
(coaching, mentoring)

# Przywództwo sytuacyjne

Szkolenie porządkuje sposób dopasowania stylu zarządzania do poziomu kompetencji i zaangażowania pracownika oraz do wymagań sytuacji. Koncentruje się na świadomym podejmowaniu decyzji: kiedy instruować, kiedy wspierać, a kiedy przekazywać odpowiedzialność. Celem jest zwiększenie skuteczności delegowania i przyspieszenie rozwoju samodzielności w zespole.



## Jeśli zdarza się, że:

- Nie masz pewności, kiedy przejąć kontrolę, a kiedy oddać decyzyjność pracownikowi,
- Delegowanie kończy się koniecznością poprawiania lub przejmowania zadań,
- Różnice w poziomie kompetencji i motywacji destabilizują pracę zespołu,
- Informacja zwrotna nie przekłada się na trwałą zmianę działania,
- Część zespołu wymaga stałego nadzoru mimo wcześniejszych ustaleń.

**to ten temat jest dla Ciebie.**

## W czym pomoże Ci ten warsztat?

- Dopasujesz styl zarządzania do poziomu rozwoju pracownika i wymagań zadania.
- Uporządkujesz sposób delegowania wraz z jasnym określeniem zakresu odpowiedzialności i poziomu kontroli.
- Ograniczysz mikrozarządzanie poprzez świadome przekazywanie decyzyjności.
- Zwiększysz skuteczność informacji zwrotnej w zależności od etapu rozwoju pracownika.
- Przyspieszysz proces budowania samodzielności i odpowiedzialności w zespole.

## Rekomendowany czas trwania:

Optymalnie 2 dni  
(możliwość dostosowania czasu do potrzeb Klienta).

## Forma realizacji:

stacjonarnie / online / 1:1  
(coaching, mentoring)

# Coaching i mentoring menedżerski

Warsztat dotyczy pracy lidera w zespole, w którym różnice w doświadczeniu, stylu działania i komunikacji wpływają na jakość współpracy. Uczestnicy analizują realne sytuacje ze swoich zespołów i uczą się rozpoznawać, kiedy różnorodność wspiera wynik, a kiedy prowadzi do napięć, błędnych ocen i utraty potencjału zespołu. Celem jest uporządkowanie zasad współpracy i świadome reagowanie na odmienne perspektywy.



## Jeśli zdarza się, że:

- Pracownicy przychodzą z problemem i czekają na Twoją decyzję,
- W rozmowach rozwojowych więcej mówisz niż słuchasz,
- Po feedbacku niewiele zmienia się w sposobie działania,
- Nie masz pewności, kiedy zadać pytanie, a kiedy dać jasne rozwiązanie,
- Te same błędy wracają mimo kolejnych rozmów.

**to ten temat jest dla Ciebie.**

## W czym pomoże Ci ten warsztat?

- Odróżnisz sytuacje, w których warto podjąć decyzję samodzielnie, od tych, w których należy uruchomić odpowiedzialność pracownika.
- Poprowadzisz rozmowy w sposób, który prowadzi do samodzielnych wniosków i decyzji po stronie zespołu.
- Zwiększysz skuteczność feedbacku tak, aby przekładał się na trwałą zmianę działania.
- Ograniczysz powracanie tych samych błędów poprzez jasne domykanie ustaleń i odpowiedzialności.
- Zmniejszysz swoją rolę jako „wąskiego gardła” w procesie podejmowania decyzji.

## Rekomendowany czas trwania:

Optymalnie 2 dni  
(możliwość dostosowania czasu do potrzeb Klienta).

## Forma realizacji:

stacjonarnie / online / 1:1  
(coaching, mentoring)

# Dylematy menedżerskie i trudne rozmowy z pracownikami

Warsztat dotyczy prowadzenia rozmów w sytuacjach wymagających decyzji: słabych wyników, naruszeń zasad, konfliktów i niepopularnych ustaleń. Uczestnicy pracują na własnych przykładach i uczą się przygotowywać rozmowę, jasno komunikować oczekiwania oraz reagować na emocje tak, aby rozmowa kończyła się ustaleniami i nie osłabiała relacji ani autorytetu.



## Jeśli zdarza się, że:

- Trudno rozpocząć rozmowę o słabych wynikach lub niewłaściwym zachowaniu,
- Przekazanie niepopularnej decyzji wywołuje opór lub napięcie,
- W trakcie rozmowy emocje przejmują kontrolę nad jej przebiegiem,
- Rozmowa schodzi na wątki poboczne zamiast prowadzić do ustaleń,
- Po rozmowie sytuacja powtarza się mimo wcześniejszych ustaleń.

**to ten temat jest dla Ciebie.**

## W czym pomoże Ci ten warsztat?

- Przygotujesz rozmowy w sposób, który jasno określa cel, oczekiwania i konsekwencje.
- Poprowadzisz trudne rozmowy tak, aby kończyły się konkretnymi ustaleniami i odpowiedzialnością za zmianę.
- Ograniczysz eskalację emocji i utrzymasz kontrolę nad przebiegiem rozmowy.
- Wzmocnisz autorytet poprzez spójne łączenie stanowczości z szacunkiem.
- Zwiększysz skuteczność egzekwowania standardów i decyzji w zespole

## Rekomendowany czas trwania:

Optymalnie 2 dni  
(możliwość dostosowania czasu do potrzeb Klienta).

## Forma realizacji:

stacjonarnie / online / 1:1  
(coaching, mentoring)

# Rozmowy okresowe i informacja zwrotna

Szkolenie porządkuje sposób prowadzenia rozmów okresowych oraz udzielania informacji zwrotnej w oparciu o cele, standardy i wyniki pracy. Koncentruje się na łączeniu oceny z rozwojem oraz na prowadzeniu rozmów, które kończą się konkretnymi ustaleniami. Celem jest zwiększenie skuteczności wpływu na postawy i wyniki pracowników.



## Jeśli zdarza się, że:

- Rozmowy okresowe mają charakter formalny, ale nie przekładają się na zmianę działania,
- Informacja zwrotna wywołuje napięcie lub obronną reakcję,
- Trudne tematy są odkładane z obawy przed pogorszeniem relacji,
- Po rozmowie brak jest jasnych ustaleń i odpowiedzialności,
- Te same problemy w wynikach pracy powracają mimo wcześniejszych rozmów.

**to ten temat jest dla Ciebie.**

## W czym pomoże Ci ten warsztat?

- Uporzędkujesz strukturę rozmowy okresowej w oparciu o cele, fakty i oczekiwania.
- Zwiększysz klarowność przekazywanej informacji zwrotnej oraz jej powiązanie z wynikiem.
- Ograniczysz eskalację emocji w trakcie trudnych rozmów.
- Wzmocnisz odpowiedzialność pracownika za ustalenia i kierunek zmiany.
- Zwiększysz skuteczność rozmów w realnym wpływie na jakość pracy i realizację celów.

## Rekomendowany czas trwania:

Optymalnie 2 dni  
(możliwość dostosowania czasu do potrzeb Klienta).

## Forma realizacji:

stacjonarnie / online / 1:1  
(coaching, mentoring)

# Talent Management

Szkolenie wzmacnia umiejętność identyfikowania i rozwijania potencjału pracowników w oparciu o kryteria biznesowe. Koncentruje się na podejmowaniu decyzji rozwojowych i sukcesyjnych, które zabezpieczają ciągłość wyników zespołu. Celem jest zwiększenie trafności inwestycji w rozwój oraz ograniczenie ryzyka błędnych awansów i utraty kluczowych kompetencji.

## Jeśli zdarza się, że:

- Trudno jednoznacznie ocenić potencjał pracowników w dłuższej perspektywie,
- Decyzje o rozwoju i awansach opierają się głównie na intuicji,
- Rozmowy o rozwoju kończą się ogólnymi deklaracjami bez planu działania,
- Kluczowe kompetencje w zespole nie mają przygotowanego następstwa,
- Inwestycje w rozwój nie przekładają się na wzrost odpowiedzialności i wyników.

**to ten temat jest dla Ciebie.**

## W czym pomoże Ci ten warsztat?

- Zwiększysz trafność identyfikacji potencjału w oparciu o mierzalne kryteria.
- Powiążesz decyzje rozwojowe z celami biznesowymi i planem sukcesji.
- Wzmocnisz jakość rozmów o rozwoju poprzez konkretne oczekiwania i etapy.
- Ograniczysz ryzyko błędnych awansów i utraty kluczowych pracowników.
- Zbudujesz spójne podejście do pracy z talentami w codziennym zarządzaniu.



## Rekomendowany czas trwania:

Optymalnie 2 dni  
(możliwość dostosowania czasu do potrzeb Klienta).

## Forma realizacji:

stacjonarnie / online / 1:1  
(coaching, mentoring)

# Proaktywność i odpowiedzialność w działaniu

Szkolenie koncentruje się na budowaniu kultury działania opartej na inicjatywie i współodpowiedzialności za wynik. Obejmuje mechanizmy wzmocnienia postawy właścicielskiej oraz ograniczania zachowań reaktywnych. Celem jest zwiększenie liczby tematów domykanych w zespole oraz ograniczenie przeciążenia wynikającego z przejmowania odpowiedzialności przez jedną osobę.

## Jeśli zdarza się, że:

- Pracownicy czekają na polecenia zamiast proponować rozwiązania,
- Kluczowe tematy wracają do osoby zarządzającej zamiast zamykać się u właściciela,
- Odpowiedzialność jest rozproszona i trudna do jednoznacznego przypisania,
- Rozmowy o problemach nie prowadzą do decyzji i działań,
- Inicjatywa pojawia się sporadycznie i zależy od pojedynczych osób.

**to ten temat jest dla Ciebie.**

## W czym pomoże Ci ten warsztat?

- Zwiększysz liczbę tematów zamykanych przez właścicieli bez konieczności stałej kontroli.
- Wzmocnisz jednoznaczne przypisywanie odpowiedzialności za decyzje i działania.
- Ograniczysz postawy reaktywne poprzez jasne oczekiwania dotyczące inicjatywy.
- Poprowadzisz rozmowy w sposób prowadzący do decyzji zamiast narzekania.
- Zbudujesz środowisko pracy sprzyjające współodpowiedzialności za wynik zespołu.



## Rekomendowany czas trwania:

Optymalnie 2 dni  
(możliwość dostosowania czasu do potrzeb Klienta).

## Forma realizacji:

stacjonarnie / online / 1:1  
(coaching, mentoring)

# Servant Leadership

## – przywództwo wzmacniające zespół

Szkolenie koncentruje się na modelu przywództwa, w którym rola lidera polega na tworzeniu warunków do samodzielności i odpowiedzialności zespołu. Obejmuje budowanie wpływu opartego na spójności, zaufaniu i konsekwencji działania. Celem jest zwiększenie zaangażowania oraz trwałej odpowiedzialności za wynik bez nadmiernej kontroli operacyjnej.

### Jeśli zdarza się, że:

- Zaangażowanie zespołu wymaga stałego nacisku i przypominania,
- Autorytet opiera się głównie na formalnym stanowisku,
- Część pracowników ogranicza się do minimum wymaganego zakresu,
- Wsparcie zespołu prowadzi do wyręczania zamiast wzmacniania samodzielności,
- Odpowiedzialność za wynik koncentruje się w jednej osobie.

**to ten temat jest dla Ciebie.**

### W czym pomoże Ci ten warsztat?

- Zwiększysz poziom samodzielności i odpowiedzialności w zespole.
- Wzmocnisz autorytet oparty na spójności działań i konsekwencji decyzji.
- Ograniczysz potrzebę bieżącej kontroli poprzez jasne standardy współpracy.
- Podniesiesz jakość relacji roboczych bez obniżania wymagań wobec zespołu.
- Zbudujesz środowisko sprzyjające inicjatywie i długofalowemu zaangażowaniu.



### Rekomendowany czas trwania:

Optymalnie 2 dni  
(możliwość dostosowania czasu do potrzeb Klienta).

### Forma realizacji:

stacjonarnie / online / 1:1  
(coaching, mentoring)

# Współtworzenie zaangażowanego zespołu

Szkolenie koncentruje się na budowaniu środowiska pracy, w którym odpowiedzialność i współpraca są wspólną normą, a nie efektem kontroli. Obejmuje mechanizmy wzmocnienia zaangażowania, poczucia sensu oraz współodpowiedzialności za wynik. Celem jest zwiększenie trwałości motywacji zespołu i ograniczenie potrzeby bieżącego nadzoru.



## Jeśli zdarza się, że:

- Poziom zaangażowania spada w dłuższej perspektywie,
- Pracownicy koncentrują się wyłącznie na własnym zakresie zadań,
- Motywowanie wymaga stałego przypominania i presji,
- Brak wspólnego celu osłabia współpracę,
- Odpowiedzialność za wynik koncentruje się w jednej osobie.

**to ten temat jest dla Ciebie.**

## W czym pomoże Ci ten warsztat?

- Zwiększysz współodpowiedzialność zespołu za realizację wspólnych celów.
- Ograniczysz potrzebę kontroli poprzez jasne zasady współpracy i rozliczalności.
- Wzmocnisz inicjatywę i gotowość do podejmowania decyzji w zespole.
- Zwiększysz spójność działań wokół wspólnego celu i priorytetów.
- Zbudujesz środowisko pracy sprzyjające trwałemu zaangażowaniu i stabilnym wynikom.

## Rekomendowany czas trwania:

Optymalnie 2 dni  
(możliwość dostosowania czasu do potrzeb Klienta).

## Forma realizacji:

stacjonarnie / online / 1:1  
(coaching, mentoring)

# Budowanie kultury feedbacku

Szkolenie porządkuje sposób udzielania i przyjmowania informacji zwrotnej w codziennej pracy zespołu. Koncentruje się na prowadzeniu rozmów korygujących i wzmacniających w sposób, który zwiększa odpowiedzialność i jakość współpracy. Celem jest stworzenie środowiska, w którym feedback przekłada się na realną zmianę zachowań i wyników.



## Jeśli zdarza się, że:

- Informacja zwrotna wywołuje defensywną reakcję zamiast refleksji,
- Rozmowy korygujące są odkładane z obawy przed napięciem,
- W zespole brakuje otwartości i szczerzej wymiany informacji,
- Po przekazaniu uwag niewiele się zmienia w sposobie działania,
- Trudno przyjąć informację zwrotną od pracownika bez eskalacji emocji.

**to ten temat jest dla Ciebie.**

## W czym pomoże Ci ten warsztat?

- Nauczysz się dawać zarówno pozytywny, jak i korygujący feedback w prosty, ludzki sposób,
- Wzmocnisz umiejętność słuchania, reagowania na emocje i dostosowania stylu do rozmówcy,
- Zbudujesz własny styl feedbacku jako lider, bez sztucznych modeli i „hr-owych formułek”,
- Wypracujesz konkretne zasady i osobisty plan, jak wprowadzić feedback do codziennej pracy zespołu.

## Rekomendowany czas trwania:

Optymalnie 2 dni

(możliwość dostosowania czasu do potrzeb Klienta).

## Forma realizacji:

stacjonarnie / online / 1:1

(coaching, mentoring)

# Zarządzanie wynikami zespołu

Celem szkolenia jest rozwinięcie umiejętności zarządzania zespołem w oparciu o mierzalne wskaźniki efektywności. Uczestnik uczy się, jak pracować na KPI, analizować wyniki zespołu, korzystać z dashboardów oraz prowadzić rozmowy operacyjne oparte na danych.



## Jeśli zdarza się, że:

- Wskaźniki są raportowane, ale nie przekładają się na decyzje operacyjne,
- Analiza wyników ogranicza się do porównania liczb bez wskazania przyczyn,
- Dashboardy są dostępne, lecz nie są wykorzystywane w bieżącym zarządzaniu,
- Rozmowy o wynikach koncentrują się na tłumaczeniu odchyleń zamiast na planie działania,
- Cele zespołu nie są jednoznacznie powiązane z kluczowymi KPI,

**to ten temat jest dla Ciebie.**

## W czym pomoże Ci ten warsztat?

- Przełożysz KPI na konkretne działania i oczekiwania wobec zespołu,
- Zidentyfikujesz przyczyny odchyleń oraz rozwiążesz bieżące problemy na podstawie analizy danych,
- Wykorzystasz dashboardy do bieżącego monitorowania ryzyk i trendów,
- Poprowadzisz rozmowy o liczbach w sposób prowadzący do decyzji i korekty działań,
- Zwiększysz przewidywalność realizacji wyników poprzez systematyczną pracę na wskaźnikach.

## Rekomendowany czas trwania:

Optymalnie 2 dni  
(możliwość dostosowania czasu do potrzeb Klienta).

## Forma realizacji:

stacjonarnie / online / 1:1  
(coaching, mentoring)

# Zarządzanie zmianą 3D

Większość zmian nie zatrzymuje się na etapie decyzji, tylko dni lub tygodnie później, gdy zespół niby przyjął informację, ale nie zmienia sposobu funkcjonowania. Warsztat dotyczy prowadzenia ludzi przez zmianę w codziennej pracy: rozmowach, ustaleniach i reagowaniu na opór. Pracujemy równocześnie na trzech poziomach: reakcji i emocji pojedynczych osób, dynamice zespołu i spójności działań całej organizacji.

## Jeśli zdarza się, że:

- Masz trudność z atrakcyjną komunikacją zmiany,
- Przekonaniem współpracowników do jej zasadności,
- Implementacją zmiany do codziennej rutyny swojego zespołu,
- Pozyskaniem wsparcia lub wyłonieniem liderów zmiany,
- Poradzeniem sobie z trudnymi zachowaniami lub silnymi emocjami zespołu.

**to ten temat jest dla Ciebie.**

## W czym pomoże Ci ten warsztat?

- Zaplanujesz wdrożenie zmiany w sposób, który zbuduje zaangażowanie, pozwoli zmitygować ryzyka personalne, zapewni jej skuteczne wdrożenie,
- Zwiększysz poziom realnej akceptacji zmiany i ograniczysz bierny opór lub pozorne zgody.
- Przełożysz założenia zmiany na konkretne działania i nowe standardy pracy w zespole.
- Wzmocnisz swój autorytet, wytypujesz liderów zmiany i jasno określisz ich rolę w procesie wdrożenia.
- Utrzymasz ciągłość realizacji celów biznesowych w trakcie trwania zmiany.



## Rekomendowany czas trwania:

Optymalnie 2 dni  
(możliwość dostosowania czasu do potrzeb Klienta).

## Forma realizacji:

stacjonarnie / online / 1:1  
(coaching, mentoring)

# Matematyka Zaufania

Zaufanie w zespole nie jest atmosferą, tylko warunkiem sprawnego działania. Gdy go brakuje, decyzje się wydłużają, pojawia się nadmierna kontrola i rosną koszty współpracy. Warsztat pozwala zrozumieć i przećwiczyć, jak codzienne zachowania lidera i zespołu wpływają na tempo pracy, odpowiedzialność i jakość ustaleń, oraz co konkretnie zmienić, aby zespół działał szybciej, klarowniej i bez konfliktów.

## Jeśli zdarza się, że:

- Sprawy wymagają wielu uzgodnień i potwierdzeń zanim ktoś podejmie decyzję,
- Pracownicy nie mają jasności co do twoich intencji i zabezpieczają się zamiast brać odpowiedzialność, a problemy wychodzą dopiero na końcu procesu i pojawiają się konflikty,
- Obserwujesz przerzucanie tematów między osobami lub działami,
- Musisz sprawdzać więcej niż byś chciał, żeby sprawy posuwały się naprzód.

**to ten temat jest dla Ciebie.**

## W czym pomoże Ci ten warsztat?

- Skrócisz czas podejmowania decyzji i ograniczysz koszt wielokrotnych uzgodnień.
- Zmniejszysz straty wynikające z opóźnień, niejasnych odpowiedzialności i powracających tematów.
- Ograniczysz ryzyko błędów wynikających z niedopowiedzeń i zabezpieczania się zamiast działania.
- Zredukujesz potrzebę nadmiernej kontroli operacyjnej i odzyskasz czas na zarządzanie priorytetami.
- Zwiększysz tempo realizacji zadań bez eskalacji napięć i konfliktów.



## Rekomendowany czas trwania:

Optymalnie 2 dni  
(możliwość dostosowania czasu do potrzeb Klienta).

## Forma realizacji:

stacjonarnie / online / 1:1  
(coaching, mentoring)

# Lean Game z grą symulacyjną

Warsztat pełen zabawy i emocji oparty na symulacji procesu pracy. Uczestnicy wcielają się pracowników pewnej firmy i przechodzą przez kolejne rundy próbując wygrać i na bieżąco obserwują, co powoduje opóźnienia, błędy i zbędną pracę. Pozwala zobaczyć, jak decyzje, komunikacja i podział odpowiedzialności wpływają na tempo i jakość realizacji oraz jak zwiększyć efektywność procesowa bez zwiększania wysiłku ludzi.



## Jeśli zdarza się, że:

- Zadania w twoim zespole krążą między osobami zanim zostaną zakończone,
- Pojawiają się poprawki i powtarzanie tej samej pracy,
- Różne etapy procesu blokują się nawzajem,
- Usprawnienia działają chwilę, a potem wszystko wraca do poprzedniego stanu,
- Trudno ustalić, gdzie naprawdę powstaje problem.

**to ten temat jest dla Ciebie.**

## W czym pomoże Ci ten warsztat?

- Zidentyfikujesz źródła strat w procesie i określisz, gdzie realnie powstają opóźnienia.
- Ograniczysz powtarzanie pracy, poprawki i krążenie zadań między osobami.
- Uporządkujesz podział ról i odpowiedzialności na kluczowych etapach procesu.
- Wprowadzisz usprawnienia, które stabilizują sposób pracy zamiast działać krótkoterminowo.
- Zwiększysz przewidywalność realizacji zadań bez zwiększania obciążenia zespołu..

## Rekomendowany czas trwania:

Optymalnie 2 dni  
(możliwość dostosowania czasu do potrzeb Klienta).

## Forma realizacji:

stacjonarnie / online / 1:1  
(coaching, mentoring)

# Inżynieria efektywności

## Organizacja pracy własnej i prowadzenie pracy zespołowej – na bazie GTD

Warsztat porządkuje sposób zarządzania zadaniami, informacjami i ustaleniami w codziennej pracy. Uczestnicy układają własny system pracy - od zbierania tematów, przez decyzje, po domykanie spraw tak, aby zmniejszyć obciążenie pamięci i liczbę powracających tematów.

### Jeśli zdarza się, że:

- Lista zadań stale rośnie mimo wykonywanej pracy,
- Po spotkaniach trzeba dodatkowo ustalać „kto co miał zrobić”,
- Część tematów wraca po kilku dniach, bo nie było jasnych ustaleń,
- Trudno skupić się na jednym zadaniu przez napływ informacji,
- Dzień jest pełny działań, ale niewiele spraw jest naprawdę zamkniętych.

**to ten temat jest dla Ciebie.**

### W czym pomoże Ci ten warsztat?

- Uporządkujesz system zarządzania zadaniami i ustaleniami tak, aby ograniczyć liczbę powracających tematów.
- Zwiększysz liczbę realnie domykanych spraw zamiast utrzymywać długą listę zadań „w toku”.
- Ustandaryzujesz sposób kończenia spotkań i przekładania decyzji na konkretne działania.
- Ograniczysz przeciążenie informacyjne i odzyskasz kontrolę nad priorytetami.
- Zwiększysz własną skuteczność operacyjną bez wydłużania czasu pracy.



### Rekomendowany czas trwania:

Optymalnie 2 dni  
(możliwość dostosowania czasu do potrzeb Klienta).

### Forma realizacji:

stacjonarnie / online / 1:1  
(coaching, mentoring)

# Problem Solving

Warsztat porządkuje sposób pracy z problemami w zespole - od ich zdefiniowania, przez analizę, po wybór i wdrożenie rozwiązania. Uczestnicy pracują na rzeczywistych sytuacjach i uczą się oddzielać objawy od przyczyn oraz prowadzić zespół przez proces podejmowania decyzji.

Celem jest ograniczenie powracających problemów i skrócenie czasu potrzebnego do ich rozwiązania.



## Jeśli zdarza się, że:

- Decyzje przeciągają się z powodu braku jasnych danych lub pewności,
- Zespół zaczyna działać zanim ustali, na czym polega problem,
- Te same trudności powtarzają się mimo wcześniejszych ustaleń,
- Dyskusje zespołu koncentrują się na opiniach zamiast na faktach,
- Trudno wybrać rozwiązanie i przejść do działania.

**to ten temat jest dla Ciebie.**

## W czym pomoże Ci ten warsztat?

- Uporzędujesz proces analizy problemu od definicji po wdrożenie rozwiązania.
- Oddzielisz objawy od rzeczywistych przyczyn i ograniczysz ryzyko błędnych decyzji.
- Wykorzystasz narzędzia analizy do podejmowania decyzji opartych na danych, a nie intuicji.
- Poprowadzisz zespół przez strukturalny proces wypracowania i wyboru rozwiązań.
- Zwiększysz trwałość wdrażanych działań i ograniczysz powracanie tych samych problemów.

## Rekomendowany czas trwania:

Optymalnie 2 dni  
(możliwość dostosowania czasu do potrzeb Klienta).

## Forma realizacji:

stacjonarnie / online / 1:1  
(coaching, mentoring)

# Prowadzenie efektywnych spotkań roboczych

Warsztat pokazuje, jak prowadzić spotkania tak, aby kończyły się decyzjami i ustaleniami, a nie kolejną listą tematów. Uczestnicy pracują na własnych przykładach i uczą się porządkować przebieg rozmowy: od celu, przez dyskusję, po konkretne działania i odpowiedzialności.



## Jeśli zdarza się, że:

- Spotkania trwają długo, a po nich nie ma jasnych ustaleń,
- Te same tematy wracają niezrealizowane na kolejnych spotkaniach,
- Część osób dominuje rozmowę, a część wcale się nie odzywa,
- Pojawiają się napięcia lub podważanie decyzji,
- Po spotkaniu trzeba jeszcze ustalać kto co miał zrobić.

**to ten temat jest dla Ciebie.**

## W czym pomoże Ci ten warsztat?

- Skrócisz czas spotkań przy jednoczesnym zwiększeniu liczby podejmowanych decyzji.
- Uporzędkujesz strukturę rozmowy od celu do konkretnych ustaleń i odpowiedzialności.
- Ograniczysz powracanie tych samych tematów dzięki jasnemu domyknaniu decyzji.
- Zwiększysz zaangażowanie uczestników i zrównoważysz udział w dyskusji.
- Przełożysz ustalenia ze spotkań na konkretne działania i terminową realizację..

## Rekomendowany czas trwania:

Optymalnie 2 dni  
(możliwość dostosowania czasu do potrzeb Klienta).

## Forma realizacji:

stacjonarnie / online / 1:1  
(coaching, mentoring)

# Zarządzanie zespołem hybrydowym i rozproszonym

Celem szkolenia jest rozwinięcie umiejętności zarządzania zespołem pracującym w modelu hybrydowym lub zdalnym, przy zachowaniu odpowiedzialności i realizacji celów bez bezpośredniej kontroli. Uczestnik uczy się, jak ustalać jasne zasady pracy, monitorować efekty oraz prowadzić rozmowy operacyjne w środowisku rozproszonym.

## Jeśli zdarza się, że:

- Trudno ocenić poziom zaangażowania i postęp pracy zespołu zdalnego,
- Zadania są realizowane, ale brakuje przejrzystości odpowiedzialności,
- Komunikacja w modelu hybrydowym powoduje nieporozumienia lub opóźnienia,
- Spotkania online nie kończą się jednoznacznymi ustaleniami,
- Część zespołu pracująca zdalnie ma mniejszy wpływ na decyzje i przepływ informacji,

**to ten temat jest dla Ciebie.**

## W czym pomoże Ci ten warsztat?

- Zdefiniujesz jasne standardy współpracy i rozliczalności w modelu rozproszonym,
- Zwiększysz przejrzystość celów i oczekiwań bez potrzeby stałej kontroli,
- Wzmocnisz skuteczność spotkań i komunikacji online,
- Zbudujesz mechanizmy monitorowania postępów oparte na efektach,
- Ograniczysz ryzyko spadku odpowiedzialności i izolacji w zespole hybrydowym.



## Rekomendowany czas trwania:

Optymalnie 2 dni  
(możliwość dostosowania czasu do potrzeb Klienta).

## Forma realizacji:

stacjonarnie / online / 1:1  
(coaching, mentoring)

# Zarządzanie projektami

Warsztat dotyczy prowadzenia projektu w realnych warunkach: przy zmianach, zależnościach i ograniczonych zasobach. Uczestnicy pracują na własnych projektach i porządkują sposób planowania, podejmowania decyzji i reagowania na odchylenia tak, aby status projektu był czytelny, a problemy pojawiały się wcześniej niż terminy.

## Jeśli zdarza się, że:

- Projekty przeciągają się w czasie lub przekraczają budżet,
- Trudno określić aktualny status projektu,
- Priorytety zmieniają się w trakcie pracy i dezorganizują działania,
- Zmiany w projekcie powodują chaos zamiast korekty planu,
- Odpowiedzialność za zadania wraca do kierownika projektu.

**to ten temat jest dla Ciebie.**

## W czym pomoże Ci ten warsztat?

- Uporzędkujesz plan projektu w sposób, który pozwala szybko identyfikować odchylenia od harmonogramu i budżetu.
- Zwiększysz przejrzystość statusu projektu poprzez jasne kamienie milowe i mierzalne etapy realizacji.
- Ustrukturyzujesz sposób wprowadzania zmian tak, aby nie destabilizowały pracy zespołu.
- Wzmocnisz odpowiedzialność właścicieli zadań i ograniczysz koncentrację decyzji u kierownika projektu.
- Zwiększysz przewidywalność realizacji projektu mimo zmiennych priorytetów i ograniczonych zasobów.



## Rekomendowany czas trwania:

Optymalnie 2 dni  
(możliwość dostosowania czasu do potrzeb Klienta).

## Forma realizacji:

stacjonarnie / online / 1:1  
(coaching, mentoring)

# Prawo pracy w praktyce Kadry Zarządzającej

Szkolenie porządkuje kluczowe obszary prawa pracy z perspektywy menedżera podejmującego codzienne decyzje wobec zespołu. Koncentruje się na bezpiecznym egzekwowaniu obowiązków, podejmowaniu decyzji kadrowych oraz reagowaniu na sytuacje ryzykowne. Celem jest zwiększenie pewności decyzyjnej lidera przy jednoczesnym ograniczeniu ryzyka sporów i naruszeń przepisów.



## Jeśli zdarza się, że:

- Masz wątpliwość, czy twoje polecenia służbowe są prawnie wiążące,
- Decyzje o karach, nagrodach lub rozwiązaniu umowy budzą niepewność formalną,
- Zarządzanie czasem pracy i nadgodzinami w modelu zdalnym generuje ryzyko nieprawidłowości,
- Trudne sytuacje (mobbing, dyskryminacja, skargi) wymagają reakcji, ale nie masz jasności co do procedury,
- Obawiasz się, że błąd formalny może narazić organizację na roszczenia.

**to ten temat jest dla Ciebie.**

## W czym pomoże Ci ten warsztat?

- Uporządkujesz zasady wydawania poleceń i egzekwowania obowiązków zgodnie z przepisami.
- Podejmiesz decyzje kadrowe w oparciu o jasne przesłanki i właściwą dokumentację.
- Zwiększysz kontrolę nad czasem pracy, urlopami i nadgodzinami w różnych modelach pracy.
- Nauczysz się reagować na sytuacje ryzykowne w sposób zgodny z procedurami i interesem organizacji.
- Ograniczysz ryzyko sporów pracowniczych i konsekwencji finansowych błędnych decyzji.

## Rekomendowany czas trwania:

Optymalnie 2 dni  
(możliwość dostosowania czasu do potrzeb Klienta).

## Forma realizacji:

stacjonarnie / online / 1:1  
(coaching, mentoring)

# Zarządzanie czasem i organizacja pracy

Szkolenie porządkuje sposób zarządzania czasem, priorytetami i energią w warunkach dużej liczby zadań i presji operacyjnej. Koncentruje się na odzyskaniu kontroli nad kalendarzem, ograniczeniu działań reaktywnych oraz zwiększeniu przestrzeni na zadania strategiczne. Celem jest poprawa jakości decyzji i przewidywalności realizacji celów.

## Jeśli zdarza się, że:

- Kalendarz wypełniają spotkania kosztem pracy koncepcyjnej i decyzyjnej,
- Zadania pilne wypierają zadania ważne dla realizacji celów,
- Dzień pracy kończy się bez poczucia domknięcia kluczowych tematów,
- Nadmiar zadań obniża koncentrację i tempo podejmowania decyzji,
- Reagowanie na bieżące sprawy dominuje nad planowym działaniem.

**to ten temat jest dla Ciebie.**

## W czym pomoże Ci ten warsztat?

- Uporządkujesz strukturę dnia i tygodnia w oparciu o rzeczywiste priorytety biznesowe.
- Ograniczysz działania reaktywne poprzez świadome zarządzanie kalendarzem i spotkaniami.
- Zwiększysz liczbę realnie domykanych tematów w ustalonym czasie.
- Poprawisz jakość decyzji dzięki lepszemu zarządzaniu koncentracją i energią.
- Zwiększysz przewidywalność realizacji celów bez wydłużania czasu pracy.



## Rekomendowany czas trwania:

Optymalnie 2 dni  
(możliwość dostosowania czasu do potrzeb Klienta).

## Forma realizacji:

stacjonarnie / online / 1:1  
(coaching, mentoring)

# Zarządzanie stresem w codziennej pracy

Szkolenie porządkuje sposób reagowania na presję, zmiany i napięcia w środowisku pracy. Koncentruje się na utrzymaniu spokoju, klarowności myślenia i jakości komunikacji w sytuacjach wymagających szybkich decyzji. Celem jest ograniczenie wpływu stresu na relacje, decyzje i skuteczność działania.

## Jeśli zdarza się, że:

- W sytuacjach presji trudno utrzymać rzeczowy ton rozmowy,
- Decyzje podejmowane pod wpływem emocji wymagają późniejszych korekt,
- Napięcia w zespole wpływają na sposób komunikacji,
- Przeciążenie utrudnia koncentrację i ustalanie priorytetów,
- Zmęczenie obniża jakość rozmów i skuteczność działania.

**to ten temat jest dla Ciebie.**

## W czym pomoże Ci ten warsztat?

- Utrzymasz klarowność decyzji mimo presji i nadmiaru bodźców.
- Ograniczysz wpływ stresu na relacje i atmosferę w zespole.
- Wzmocnisz stabilność komunikacji w trudnych rozmowach.
- Zwiększysz kontrolę nad reakcjami w sytuacjach napięcia i konfliktu.
- Zbudujesz nawyki wspierające długofalową odporność psychiczną w pracy.



## Rekomendowany czas trwania:

Optymalnie 2 dni  
(możliwość dostosowania czasu do potrzeb Klienta).

## Forma realizacji:

stacjonarnie / online / 1:1  
(coaching, mentoring)

# Gry relacyjne i schematy zachowań

Czy wiesz, w co grają Twoi ludzie? Warsztat pokazuje, dlaczego merytoryczne rozmowy nagle zamieniają się w napięcie, opór albo schemat. Uczestnicy uczą się rozpoznawać sposób reagowania swój i rozmówcy oraz wracać do rozmowy prowadzącej do ustaleń i postawy dorosłego.

**Nie uczy my komunikacji. Uczymy, jak przerwać grę.**



## Jeśli zdarza się, że:

- Rozmowa rozpoczyna się spokojnie, a po chwili pojawia się napięcie, opór albo ironia,
- Wracają te same schematy zachowań, które trudno przełamać,
- Racjonalne argumenty nie działają, mimo że „to powinno być oczywiste”,
- W zespole pojawiają się gry, które trudno zrozumieć.
- Po rozmowie zostaje emocjonalny ogon, a temat i tak nie jest domknięty.

**to ten temat jest dla Ciebie.**

## W czym pomoże Ci ten warsztat?

- Zwiększysz dojrzałość komunikacyjną zespołu w sytuacjach napięcia i różnicy zdań.
- Ograniczysz eskalację konfliktów wynikających z nieuświadomionych schematów reakcji.
- Podniesiesz jakość rozmów zespołowych tak, aby prowadziły do rzeczowych ustaleń zamiast personalnych napięć.
- Ograniczysz gry psychologiczne i nieproduktywne schematy zachowań w zespole.
- Wzmocnisz kulturę komunikacji opartą na wzajemnym szacunku i jasnych granicach.

## Rekomendowany czas trwania:

Optymalnie 2 dni  
(możliwość dostosowania czasu do potrzeb Klienta).

## Forma realizacji:

stacjonarnie / online / 1:1  
(coaching, mentoring)

# Neuroleadership/Neurokomunikacja

Warsztat oparty na wynikach indywidualnych badań stylów myślenia i działania członków zespołu. Uczestnicy wspólnie analizują, jak różnice w podejściu do decyzji, tempa pracy i komunikacji wpływają na współpracę oraz jakość ustaleń. Celem jest poprawa współpracy i wypracowanie konkretnych zasad działania zespołu takich, które uwzględniają sposób funkcjonowania ludzi, a nie tylko formalny podział ról. Wzmacnia relacje i redukuje napięcia.

## Jeśli zdarza się, że:

- Mimo kompetencji zespół nie osiąga oczekiwanych wyników,
- Powtarzają się napięcia i nieporozumienia,
- Brakuje inicjatywy lub zaangażowania,
- Rozmowy rozwojowe nie przynoszą realnej zmiany,
- Każdy pracuje dobrze indywidualnie, ale razem nie daje to efektu.

**to ten temat jest dla Ciebie.**

## W czym pomoże Ci ten warsztat?

- Zdiagnozujesz różnice w stylach myślenia i działania w zespole oraz ich wpływ na wyniki.
- Dopasujesz sposób komunikacji i podejmowania decyzji do realnego sposobu funkcjonowania ludzi.
- Ograniczysz napięcia i nieporozumienia wynikające z odmiennych stylów pracy.
- Ustalisz zasady współpracy, które zwiększają spójność działania całego zespołu.
- Przełożysz indywidualne mocne strony na wspólny efekt zespołowy.

**Informacja dodatkowa:** Przed szkoleniem uczestnicy wypełniają kwestionariusz FRIS (diagnoza indywidualnych stylów myślenia i działania). Usługa możliwa do zakupu poza umową ramową – tryb „z wolnej ręki”.



## Rekomendowany czas trwania:

Optymalnie 2 dni  
(możliwość dostosowania czasu do potrzeb Klienta).

## Forma realizacji:

stacjonarnie / online / 1:1  
(coaching, mentoring)

# Mediacje biznesowe w pracy zespołowej

Szkolenie porządkuje sposób prowadzenia rozmów mediacyjnych w sytuacjach konfliktu między pracownikami. Koncentruje się na rozdzieleniu stanowisk od interesów, pracy z emocjami oraz doprowadzaniu stron do konkretnych ustaleń. Celem jest ograniczenie kosztów eskalacji konfliktów i przywrócenie sprawnej współpracy w zespole.

## Jeśli zdarza się, że:

- Konflikty między pracownikami powracają i blokują realizację zadań,
- Rozmowy szybko przeradzają się w obronę stanowisk zamiast w szukanie rozwiązania,
- Napięcie w zespole wpływa na atmosferę i tempo pracy,
- Interwencje kończą się chwilowym uspokojeniem sytuacji, ale bez trwałych ustaleń,
- Brakuje jasnej struktury prowadzenia rozmów między stronami sporu.

**to ten temat jest dla Ciebie.**

## W czym pomoże Ci ten warsztat?

- Uporządkujesz proces prowadzenia rozmowy mediacyjnej od diagnozy do wspólnych ustaleń.
- Zwiększysz skuteczność rozdzielania faktów, emocji i interesów stron.
- Ograniczysz eskalację konfliktu poprzez neutralne i strukturalne prowadzenie rozmowy.
- Doprowadzisz strony do konkretnych zobowiązań zamiast deklaracji.
- Zwiększysz stabilność współpracy i ograniczysz powracanie tych samych sporów.



## Rekomendowany czas trwania:

Optymalnie 2 dni  
(możliwość dostosowania czasu do potrzeb Klienta).

## Forma realizacji:

stacjonarnie / online / 1:1  
(coaching, mentoring)

# Zarządzanie konfliktem w zespole

Szkolenie porządkuje sposób reagowania na konflikty i napięcia w środowisku pracy. Koncentruje się na szybkim rozpoznawaniu źródeł sporu, prowadzeniu rozmów w sytuacjach emocjonalnych oraz podejmowaniu decyzji w warunkach niejednoznaczności. Celem jest ograniczenie kosztów konfliktu oraz utrzymanie ciągłości realizacji zadań.

## Jeśli zdarza się, że:

- Napięcia między członkami zespołu wpływają na tempo i jakość pracy,
- Rozmowy konfliktowe eskalują zamiast prowadzić do ustaleń,
- Decyzje w sytuacjach spornych są odkładane lub kwestionowane,
- Opór wobec ustaleń osłabia autorytet i odpowiedzialność,
- Te same konflikty powracają mimo wcześniejszych interwencji.

**to ten temat jest dla Ciebie.**

## W czym pomoże Ci ten warsztat?

- Zwiększysz skuteczność diagnozy źródeł konfliktu i poziomu jego eskalacji.
- Uporządkujesz sposób prowadzenia rozmów w napięciu tak, aby kończyły się ustaleniami.
- Ograniczysz wpływ emocji na decyzje i dynamikę zespołu.
- Wzmocnisz konsekwencję egzekwowania ustaleń w sytuacjach spornych.
- Zwiększysz stabilność współpracy i przewidywalność realizacji zadań.



## Rekomendowany czas trwania:

Optymalnie 2 dni  
(możliwość dostosowania czasu do potrzeb Klienta).

## Forma realizacji:

stacjonarnie / online / 1:1  
(coaching, mentoring)

# Asertywna komunikacja

Szkolenie porządkuje sposób prowadzenia rozmów wymagających jasnego stanowiska i konsekwencji działania. Koncentruje się na stawianiu granic, wyrażaniu oczekiwań oraz reagowaniu na presję bez eskalowania napięcia. Celem jest zwiększenie skuteczności komunikacji w sytuacjach, które wpływają na decyzje, autorytet i realizację zadań.

## Jeśli zdarza się, że:

- Trudno wyrazić odmienne zdanie w sytuacji presji ze strony zespołu lub innych menedżerów,
- Odmowa prowadzi do poczucia winy lub zaostrzenia relacji,
- Krytyka lub emocje rozmówcy destabilizują przebieg rozmowy,
- W trudnych sytuacjach stanowisko traci klarowność,
- Brak jednoznacznej komunikacji osłabia odpowiedzialność i tempo działania.

**to ten temat jest dla Ciebie.**

## W czym pomoże Ci ten warsztat?

- Nauczysz się komunikować swoje oczekiwania wprost, spokojnie i bez eskalacji napięcia,
- Wzmocnisz umiejętność stawiania granic wobec zespołu i interesariuszy,
- Zyskasz narzędzia do reagowania na presję, krytykę i trudne zachowania,
- Zwiększysz swoją pewność siebie w rozmowach ze współpracownikami.



## Rekomendowany czas trwania:

Optymalnie 2 dni  
(możliwość dostosowania czasu do potrzeb Klienta).

## Forma realizacji:

stacjonarnie / online / 1:1  
(coaching, mentoring)

# Facylitacja spotkań

Szkolenie rozwija umiejętność prowadzenia spotkań, które kończą się jednoznaczną decyzją i podziałem odpowiedzialności. Koncentruje się na zarządzaniu procesem grupowym, różnicą zdań oraz dynamiką dyskusji. Celem jest zwiększenie skuteczności spotkań i ograniczenie kosztów nieefektywnej współpracy.



## Jeśli zdarza się, że:

- Spotkania przeciągają się bez konkretnych ustaleń,
- Różnice zdań blokują podjęcie decyzji,
- Dyskusję dominują pojedyncze osoby,
- Opór uczestników utrudnia wypracowanie wspólnego rozwiązania,
- Po spotkaniu brak jest jasnej odpowiedzialności za dalsze działania.

**to ten temat jest dla Ciebie.**

## W czym pomoże Ci ten warsztat?

- Zwiększysz skuteczność prowadzenia spotkań ukierunkowanych na decyzję.
- Zapewnisz równowagę udziału uczestników w dyskusji.
- Oddzielisz proces wypracowania rozwiązań od osobistych stanowisk.
- Doprowadzisz grupę do jednoznacznych ustaleń i przypisania odpowiedzialności.
- Ograniczysz powracanie tych samych tematów w kolejnych spotkaniach.

## Rekomendowany czas trwania:

Optymalnie 2 dni  
(możliwość dostosowania czasu do potrzeb Klienta).

## Forma realizacji:

stacjonarnie / online / 1:1  
(coaching, mentoring)

# Inteligencja emocjonalna w środowisku pracy

Szkolenie porządkuje sposób rozumienia i regulowania emocji w codziennej pracy. Koncentruje się na wpływie reakcji emocjonalnych na komunikację, decyzje i współpracę. Celem jest zwiększenie stabilności działania w sytuacjach presji oraz ograniczenie napięć wpływających na efektywność.



## Jeśli zdarza się, że:

- Emocje utrudniają rzeczową rozmowę i podejmowanie decyzji,
- Napięcie wpływa na relacje i jakość współpracy,
- W sytuacjach presji komunikacja traci klarowność,
- Konflikty wynikają z nadinterpretacji intencji innych osób,
- Reakcje impulsywne prowadzą do niepotrzebnych eskalacji.

**to ten temat jest dla Ciebie.**

## W czym pomoże Ci ten warsztat?

- Zwiększysz zdolność rozpoznawania emocji i ich wpływu na decyzje oraz zachowania.
- Ograniczysz impulsywne reakcje w sytuacjach napięcia i presji.
- Wzmocnisz jakość komunikacji w trudnych rozmowach.
- Zwiększysz stabilność współpracy w zespołach projektowych i operacyjnych.
- Poprawisz przewidywalność działania w sytuacjach wymagających szybkiej reakcji.

## Rekomendowany czas trwania:

Optymalnie 2 dni  
(możliwość dostosowania czasu do potrzeb Klienta).

## Forma realizacji:

stacjonarnie / online / 1:1  
(coaching, mentoring)

# Autoprezentacja i wystąpienia publiczne

Warsztat dotyczy prowadzenia wystąpień w sytuacjach zawodowych: prezentacji, spotkań zespołowych i rozmów z grupą. Uczestnicy pracują na własnych tematach i uczą się porządkować przekaz, utrzymywać uwagę słuchaczy oraz reagować na stres i trudne reakcje odbiorców.

Celem jest mówienie w sposób jasny i przekonujący bez nadmiernego napięcia i improwizowania.



## Jeśli zdarza się, że:

- Stres utrudnia rozpoczęcie wypowiedzi lub zabiera płynność mówienia,
- Trudno przyciągnąć uwagę grupy od początku spotkania,
- Przekaz staje się chaotyczny w trakcie wypowiedzi,
- Słuchacze tracą zainteresowanie lub przejmują rozmowę,
- Po wystąpieniu pojawia się poczucie, że nie wszystko zostało powiedziane.

**to ten temat jest dla Ciebie.**

## W czym pomoże Ci ten warsztat?

- Zwiększysz siłę pierwszego wrażenia i klarowność przekazu w kluczowych momentach wystąpienia.
- Nauczysz się zarządzać uwagą i energią odbiorców w trakcie całej prezentacji.
- Wzmocnisz spójność komunikacji werbalnej i niewerbalnej, co zwiększy Twoją wiarygodność.
- Uporządkujesz strukturę wystąpień tak, aby prowadziły do decyzji i konkretnych działań.
- Utrzymasz kontrolę nad przekazem także w sytuacjach presji czasu lub trudnych pytań.

## Rekomendowany czas trwania:

Optymalnie 2 dni

(możliwość dostosowania czasu do potrzeb Klienta).

## Forma realizacji:

stacjonarnie / online / 1:1

(coaching, mentoring)

# Różnice pokoleniowe na codzień

Szkolenie koncentruje się na praktycznym wykorzystaniu wiedzy o różnicach pokoleniowych w codziennej współpracy. Obejmuje analizę motywacji, stylów komunikacji i oczekiwań przedstawicieli różnych generacji oraz ich wpływu na efektywność zespołu. Celem jest ograniczenie napięć wynikających z odmiennych postaw oraz zwiększenie jakości współpracy międzypokoleniowej.

## Jeśli zdarza się, że:

- Różnice w podejściu do pracy powodują nieporozumienia i frustrację,
- Odmiennie oczekiwania wobec przełożonych lub współpracowników utrudniają współpracę,
- Komunikaty są różnie interpretowane przez osoby z różnych pokoleń,
- Stereotypy pokoleniowe wpływają na decyzje i relacje w zespole,
- Trudno budować spójność w zespole zróżnicowanym wiekowo.

**to ten temat jest dla Ciebie.**

## W czym pomoże Ci ten warsztat?

- Zwiększysz skuteczność komunikacji w zespołach zróżnicowanych pokoleniowo.
- Ograniczysz napięcia wynikające z odmiennych stylów pracy i motywacji.
- Wzmocnisz współpracę poprzez świadome wykorzystanie różnorodności doświadczeń.
- Zwiększysz trafność decyzji dotyczących zarządzania i współpracy w zespołach mieszanych wiekowo.
- Zbudujesz środowisko pracy oparte na wzajemnym zrozumieniu i szacunku.



## Rekomendowany czas trwania:

Optymalnie 2 dni  
(możliwość dostosowania czasu do potrzeb Klienta).

## Forma realizacji:

stacjonarnie / online / 1:1  
(coaching, mentoring)

# Efektywna współpraca i rozwiązywanie konfliktów

Szkolenie koncentruje się na budowaniu współpracy opartej na jasnych zasadach komunikacji i odpowiedzialności. Obejmuje metody wczesnego rozpoznawania napięć oraz prowadzenia rozmów, które zapobiegają eskalacji konfliktów. Celem jest zwiększenie stabilności pracy zespołu i ograniczenie kosztów wynikających z niezarządzanych sporów.

## Jeśli zdarza się, że:

- Rozmowy szybko przeradzają się w nieporozumienia lub otwarty konflikt,
- Egzekwowanie ustaleń prowadzi do napięcia w relacjach,
- Emocje utrudniają rzeczową dyskusję i podejmowanie decyzji,
- Krytyka lub opór destabilizują współpracę,
- Napięcia powracają i wpływają na tempo realizacji zadań.

**to ten temat jest dla Ciebie.**

## W czym pomoże Ci ten warsztat?

- Zwiększysz skuteczność prowadzenia rozmów w sytuacjach napięcia.
- Ograniczysz eskalację konfliktów poprzez wczesną reakcję i jasne zasady komunikacji.
- Wzmocnisz konsekwencję egzekwowania ustaleń bez pogarszania relacji roboczych.
- Zwiększysz odpowiedzialność zespołu za jakość współpracy.
- Ustabilizujesz środowisko pracy, co przełoży się na przewidywalność wyników.



## Rekomendowany czas trwania:

Optymalnie 2 dni  
(możliwość dostosowania czasu do potrzeb Klienta).

## Forma realizacji:

stacjonarnie / online / 1:1  
(coaching, mentoring)

# Zarządzanie różnorodnością w zespole

Warsztat dotyczy pracy lidera w zespole, w którym różnice w doświadczeniu, stylu działania i komunikacji wpływają na jakość współpracy. Uczestnicy analizują realne sytuacje ze swoich zespołów i uczą się rozpoznawać, kiedy różnorodność wspiera wynik, a kiedy prowadzi do napięć, błędnych ocen i utraty potencjału zespołu. Celem jest uporządkowanie zasad współpracy i świadome reagowanie na odmienne perspektywy.



## Jeśli zdarza się, że:

- Różnice w stylu pracy prowadzą do nieporozumień lub frustracji,
- Różnice stylów pracy utrudniają wspólne ustalenia,
- W zespole pojawiają się napięcia wynikające z odmiennych oczekiwań wobec lidera,
- Pojawiają się szybkie oceny zamiast próby zrozumienia potrzeb i intencji,
- Trudno pogodzić odmienne style i jednocześnie utrzymać wspólne standardy pracy.

**to ten temat jest dla Ciebie.**

## W czym pomoże Ci ten warsztat?

- Rozpoznasz, kiedy różnice w stylach pracy wspierają wynik, a kiedy generują ryzyko dla realizacji celów.
- Uporzędkujesz zasady współpracy tak, aby pogodzić odmienne podejścia przy zachowaniu wspólnych standardów.
- Ograniczysz napięcia i szybkie oceny, które obniżają jakość decyzji i relacji w zespole.
- Dopasujesz sposób komunikacji i egzekwowania oczekiwań do zróżnicowanego zespołu.
- Wykorzystasz różnorodność jako źródło lepszych rozwiązań zamiast obszaru konfliktów.

## Rekomendowany czas trwania:

Optymalnie 2 dni  
(możliwość dostosowania czasu do potrzeb Klienta).

## Forma realizacji:

stacjonarnie / online / 1:1  
(coaching, mentoring)

# Wellbeing lidera w środowisku wysokiej odpowiedzialności

Szkolenie porządkuje sposób zarządzania własną energią, koncentracją i regeneracją w warunkach ciągłej presji decyzyjnej. Koncentruje się na utrzymaniu stabilności działania oraz jakości decyzji mimo obciążenia zadaniami i odpowiedzialnością. Celem jest ograniczenie kosztów przeciążenia i zwiększenie długofalowej skuteczności w roli menedżerskiej.

## Jeśli zdarza się, że:

- Natłok zadań obniża koncentrację i jakość decyzji,
- Trudno oddzielić pracę od czasu prywatnego, co wpływa na poziom regeneracji,
- Presja odpowiedzialności przekłada się na napięcie w relacjach zawodowych,
- Zmęczenie prowadzi do reakcji impulsywnych lub odkładania decyzji,
- Długotrwałe przeciążenie obniża efektywność i motywację.

**to ten temat jest dla Ciebie.**

## W czym pomoże Ci ten warsztat?

- Zwiększysz kontrolę nad własną energią i poziomem obciążenia w cyklu tygodniowym.
- Ograniczysz wpływ przeciążenia na jakość decyzji i relacje zawodowe.
- Uporządkujesz sposób zarządzania priorytetami w warunkach nadmiaru zadań.
- Wzmocnisz stabilność działania w sytuacjach presji i odpowiedzialności.
- Zbudujesz trwałe mechanizmy regeneracji wspierające długofalową skuteczność.



## Rekomendowany czas trwania:

Optymalnie 2 dni  
(możliwość dostosowania czasu do potrzeb Klienta).

## Forma realizacji:

stacjonarnie / online / 1:1  
(coaching, mentoring)

# Sztuka sprzedaży doradczej

Celem szkolenia jest rozwinięcie umiejętności prowadzenia rozmów sprzedażowych w modelu doradczym w celu zwiększenia skuteczności finalizowanych ustaleń.

Uczestnik uczy się, jak diagnozować sytuację klienta, budować wartość oferty oraz prowadzić rozmowę do decyzji bez wchodzenia w presję cenową.

## Jeśli zdarza się, że:

- Rozmowy kończą się zainteresowaniem, ale bez konkretnej decyzji,
- Potrzeby klienta są opisane ogólnie i trudno przełożyć je na propozycję rozwiązania,
- Obiekcje prowadzą do negocjowania ceny zamiast do rozmowy o wartości,
- Prezentacja oferty koncentruje się na parametrach, a nie na efekcie dla klienta,
- Uzgodnienia nie przekładają się na trwałą współpracę.

**to ten temat jest dla Ciebie.**

## W czym pomoże Ci ten warsztat?

- Zbudujesz strukturę rozmowy prowadzącą od diagnozy do decyzji,
- Zwiększysz trafność dopasowania rozwiązania do realnej sytuacji klienta,
- Wzmocnisz argumentację opartą na konsekwencjach biznesowych i korzyściach,
- Skuteczniej przeprowadzisz rozmowę przez etap obiekcji i domknięcia ustaleń,
- Zwiększysz przewidywalność wyników sprzedażowych poprzez uporządkowany standard pracy z klientem.



## Rekomendowany czas trwania:

Optymalnie 2 dni  
(możliwość dostosowania czasu do potrzeb Klienta).

## Forma realizacji:

stacjonarnie / online / 1:1  
(coaching, mentoring)

# Kompetencje sprzedażowe menedżera

Szkolenie porządkuje sposób prowadzenia rozmów sprzedażowych przez menedżera. Zarówno w bezpośrednim kontakcie z klientem, jak i w roli lidera zespołu sprzedaży. Koncentruje się na diagnozie potrzeb, budowaniu wartości oferty oraz skutecznym domykaniu ustaleń. Celem jest zwiększenie skuteczności decyzji zakupowych klientów bez wchodzenia w presję cenową.



## Jeśli zdarza się, że:

- Rozmowy z klientami kończą się zainteresowaniem, ale bez decyzji,
- Potrzeby klienta są deklarowane ogólnie i trudno przełożyć je na konkretną ofertę,
- Obiekcje prowadzą do obniżania ceny zamiast do rozmowy o wartości,
- Prezentacja oferty koncentruje się na parametrach, a nie na efekcie biznesowym,
- Zespół sprzedaży działa niespójnie i opiera się głównie na indywidualnym stylu.

**to ten temat jest dla Ciebie.**

## W czym pomoże Ci ten warsztat?

- Uporzędkujesz strukturę rozmowy sprzedażowej prowadzącej do decyzji klienta.
- Zwiększysz trafność diagnozy potrzeb i powiązania ich z konkretną propozycją wartości.
- Wzmocnisz argumentację ograniczającą presję cenową i negocjacje oparte wyłącznie na ustępstwach.
- Zwiększysz skuteczność przechodzenia z etapu prezentacji do etapu domknięcia ustaleń.
- Podniesiesz jakość pracy zespołu sprzedaży poprzez spójny standard prowadzenia rozmów.

## Rekomendowany czas trwania:

Optymalnie 2 dni  
(możliwość dostosowania czasu do potrzeb Klienta).

## Forma realizacji:

stacjonarnie / online / 1:1  
(coaching, mentoring)

# Customer Service

Celem szkolenia jest rozwinięcie umiejętności prowadzenia rozmów z klientem w sposób spójny, przewidywalny i oparty na jasnych zasadach współpracy. Uczestnik uczy się, jak budować relację opartą na klarownej komunikacji i konsekwencji działań, aby zwiększyć skuteczność ustaleń oraz ograniczyć eskalacje.



## Jeśli zdarza się, że:

- Rozmowy z klientami szybko przechodzą w napięcie lub opór,
- Klient nie rozumie zasad współpracy lub kolejnych kroków procesu,
- Ustalenia wymagają wielokrotnego doprecyzowania,
- Skargi i reklamacje obciążają zespół operacyjny,
- Doświadczenie klienta zależy bardziej od osoby niż od jednolitego standardu.

**to ten temat jest dla Ciebie.**

## W czym pomoże Ci ten warsztat?

- Ujednocisz standard komunikacji zwiększający przewidywalność i bezpieczeństwo klienta.
- Ograniczysz eskalacje i liczbę sytuacji konfliktowych w rozmowach operacyjnych.
- Zwiększysz skuteczność wyjaśniania zasad współpracy i budowania gotowości do ustaleń.
- Wzmocnisz spójność działań zespołu w obsłudze trudnych sytuacji i skarg.
- Zwiększysz trwałość relacji z klientem, co przełoży się na stabilność realizowanych ustaleń.

## Rekomendowany czas trwania:

Optymalnie 2 dni  
(możliwość dostosowania czasu do potrzeb Klienta).

## Forma realizacji:

stacjonarnie / online / 1:1  
(coaching, mentoring)

# Komunikacja perswazyjna

Celem szkolenia jest rozwinięcie umiejętności prowadzenia rozmów w sposób uporządkowany i stanowczy, tak aby zwiększać prawdopodobieństwo podjęcia decyzji oraz uzyskiwać jednoznaczne zobowiązania do działania



## Jeśli zdarza się, że:

- Twoje argumenty są merytoryczne, ale nie przekładają się na decyzje,
- Rozmowy kończą się „rozważmy to”, bez jasnych ustaleń,
- Obiekcje prowadzą do osłabienia stanowiska zamiast do wzmocnienia argumentacji,
- Różnice interesów utrudniają wdrażanie rozwiązań,
- Trudno Ci utrzymać wpływ w rozmowie z silnymi partnerami biznesowymi,

**to ten temat jest dla Ciebie.**

## W czym pomoże Ci ten warsztat?

- Zbudujesz strukturę komunikatu, która prowadzi do decyzji, a nie do przedłużającej się dyskusji,
- Zwiększysz trafność argumentacji poprzez dopasowanie jej do motywacji i perspektywy rozmówcy,
- Nauczysz się pracować z obiekcjami bez wchodzenia w spór lub presję,
- Wzmocnisz wpływ w rozmowach zespołowych, międzydziałowych i projektowych,
- Zwiększysz skuteczność uzgadniania kierunków działań w sytuacjach niejednoznacznych.

## Rekomendowany czas trwania:

Optymalnie 2 dni  
(możliwość dostosowania czasu do potrzeb Klienta).

## Forma realizacji:

stacjonarnie / online / 1:1  
(coaching, mentoring)

# Negocjacje

Szkolenie porządkuje sposób przygotowania i prowadzenia negocjacji w warunkach presji wyniku, ceny i relacji z klientem. Koncentruje się na budowaniu strategii, definiowaniu granic ustępstw oraz reagowaniu na trudne zagrania negocjacyjne. Celem jest zwiększenie skuteczności negocjacyjnej przy jednoczesnej ochronie interesu biznesowego organizacji.



## Jeśli zdarza się, że:

- Negocjacje kończą się ustępstwami, które obniżają rentowność,
- Pierwsza propozycja drugiej strony wyznacza niekorzystny punkt odniesienia,
- Trudno określić minimalne warunki akceptowalnego porozumienia,
- Rozmowa koncentruje się na cenie zamiast na wartości,
- Presja czasu lub relacji prowadzi do zbyt szybkiego zamykania rozmów.

**to ten temat jest dla Ciebie.**

## W czym pomoże Ci ten warsztat?

- Zbudujesz mocne stanowisko negocjacyjne oparte na realnych argumentach biznesowych.
- Nauczysz się otwierać negocjacje w sposób, który daje Ci przewagę od pierwszej rozmowy.
- Zwiększysz kontrolę nad procesem negocjacji poprzez świadome stosowanie kotwic, kontrpropozycji i scenariuszy ustępstw.
- Wzmocnisz swoją pewność siebie i asertywność w trudnych rozmowach z partnerami.
- Zwiększysz prawdopodobieństwo osiągnięcia porozumienia korzystnego finansowo i strategicznie.

## Rekomendowany czas trwania:

Optymalnie 2 dni  
(możliwość dostosowania czasu do potrzeb Klienta).

## Forma realizacji:

stacjonarnie / online / 1:1  
(coaching, mentoring)

JAK JESZCZE MOŻEMY CI POMÓC?

# Coaching indywidualny

Koncepcją, która najbardziej przypomina nasz sposób pracy to **mistrzowski coaching**, dzięki któremu zarówno indywidualne osoby, jak i całe zespoły mogą osiągnąć mistrzostwo w tym, co robią.

**Mistrzostwo** osiąga się dzięki rozwojowi **umiejętności** (technik i narzędzi) oraz **osobowości** wykonawcy (przekonania, wartości, opanowanie, pewność siebie, entuzjazm, energiczność).

Celem jest tu nie tylko mobilizowanie ludzi do podejmowania się roli przywódców i osiągnięcia świetnych wyników, ale także **aktywne wspieranie** ich w tych dążeniach. Na początku należy sprecyzować cele i aspiracje poszczególnych osób oraz pomóc im w uświadomieniu sobie, jaką pozycję chcą osiągnąć. Wymaga to posiadania umiejętności pozwalających wydobyć z ludzi to, co w nich najlepsze, wspierania ich indywidualnego rozwoju, ale i twórczej współpracy z nimi co nierzadko wiąże się w z wejściem w rolę mentora. W mistrzowskim coachingu, trener jest osobą, która łączy mądrość, zdolność do empatii i poczucie humoru z **udokumentowanymi osiągnięciami zawodowymi**.

Niekiedy może on przyjmować formę **współpracy doradczej**, w sytuacjach gdy trener projektuje wspólnie z coachee rozwiązania które dalej mają być wdrażane w organizacji.

Posiadając akredytację na większość dostępnych na rynku narzędzi psychometrycznych, prowadzimy w oparciu o nie:

- Indywidualny Coaching Menedżerski (Executive Coaching)
- Coaching Zespołów
- Operacyjny mentoring organizacyjny.



# Jak wygląda proces?

Etapy procesu:



Metoda:

Badanie psychometryczne.

Określenie celów organizacyjnych i zdefiniowanie kluczowych czynników sukcesu.

Feedback z analizy

Wyznaczenie kierunku zmian i celów indywidualnych coachee  
Stworzenie planu rozwoju i uzgodnienie sposobów monitorowania wyników.

Praca na przekonaniach i postawach połączona z rozwojem umiejętności.

Podsumowanie procesu, określenie kierunków dalszych zmian

Decyzja o kontynuacji lub zakończeniu procesu coachingowego.

**Ilość sesji:** 6 do 10 (co 2 – 3 tygodnie)

**Czas trwania sesji:** do 1,5h

**Forma spotkań:** sesje on-line za pomocą narzędzi do videokonferencji.

*\*Opcjonalnie*

# Nasze obszary wsparcia doradczego



NASZ ZESPÓŁ  
TRENERÓW, COACHÓW I KONSULTANTÓW

**Karina Popieluch** – założycielka KaiZen HR i KaiZen IT.  
Konsultantka strategiczna i trenerka biznesu, HR Expert wykładowczyni Akademii Leona Koźmińskiego, coach ICC, asesor IES.

Łączy blisko 30 lat doświadczenia menedżerskiego w operacjach i sprzedaży B2B (FMCG, IT, finanse) z ekspertyzą w HR i Lean Management. Pracowała po stronie biznesu jako menedżer operacyjny, zarządzając produkcją i sprzedażą, a także pełniąc funkcję w radzie nadzorczej. Na co dzień wspiera **fundusze inwestycyjne oraz zarządy spółek** w podejmowaniu decyzji dotyczących organizacji, liderów i kapitału ludzkiego – tam, gdzie wynik finansowy zależy od jakości zarządzania, szybkości wdrożeń i doskonałości operacyjnej. Doradza w tematach takich jak: integracja po transakcjach, operacjonalizacja i egzekucja strategii, architektura organizacyjna i role, model i procesy HR w spółce (w tym projektowanie funkcji HRBP), zarządzanie zmianą, systemowe zarządzanie talentem, rozwój kompetencji menedżerskich, a także usprawnienia procesowe w duchu Lean.

Jest **twórczynią i kierowniczką pierwszych w Polsce** studiów podyplomowych HR Business Partner oraz Senior HR Business Partner, wykłada m.in. na programach MBA. Jest autorką i redaktorką naukową publikacji o roli HR Business Partnera oraz licznych artykułów branżowych; regularnie publikuje i występuje na konferencjach branżowych.

W kwietniu 2018 jej osiągnięcia zostały uhonorowane nagrodą Polish Businesswomen Awards w kategorii:

**„LIDER W OBSZARZE STRATEGICZNEGO ZARZĄDZANIA ZASOBAMI LUDZKIMI”.**

RESKILLING

**RADA PROGRAMOWA  
DS. RESKILLINGU  
przy Instytucie  
THINKTANK'**

**KARINA  
POPIELUCH**  
KAIZEN HR, KAIZEN IT



**WIELKI RESET UMIEJĘTNOŚCI  
RAPORT NT. RESKILLINGU PRACOWNIKÓW**

reskilling.pl

FUTURE  
COLLARS.

ICAN  
INSTITUTE



**KOZ  
MIN  
SKI**  
UNIVERSITY



KOZMINSKI EXECUTIVE  
BUSINESS SCHOOL



# Agata Sawicka

**Trener Biznesu | Konsultant | Coach ICC | ICF | Mentor | Mediator NVC.**

Klienci cenią ją za konkretne rozwiązania zapewniające realizację ustalonych celów, systemowe (całościowe) podejście do projektów i dostarczanie wysokiej jakości rezultatów. Koncentruje się na wydobywaniu Talentów, rozwoju samodzielności i odpowiedzialności, a także wydajności i skuteczności.

Konsultant z blisko 25 letnim doświadczeniem w biznesie. Przez 10 lat pracowała w ING na różnych stanowiskach zarządczych, aby w rezultacie objąć stanowisko Dyrektora Departamentu Szkoleń i Rozwoju. Od 15 lat pracuje jako zewnętrzny Konsultant. Specjalizuje się w tematach związanych z coachingiem, leadershipem, zarządzaniem zmianą, sprzedażą, obsługą Klienta, Zarządzaniem stresem oraz efektywnością własną i biznesową.



Większe projekty:

- Grupa Maspex – prowadzenie warsztatów nawigacyjnych i spotkań follow up dla kadry zarządzającej, których celem było zdefiniowanie kierunku strategicznego i planu jego realizacji na nadchodzące.
- Enea Oddział Poznań – Zarządzanie zmianą organizacyjną dla wszystkich pracowników, którego celem było przygotowanie wszystkich Pracowników do wdrożenia zmiany w organizacji.
- Techland S.A. – Wdrożenie kultury organizacyjnej opartej o kluczowe wartości, coaching menedżerski – Dyrektorzy i Liderzy grup.
- PZU – Coaching menedżerski podnoszący efektywność i skuteczność w realizacji celów sprzedażowych – Dyrektorzy Oddziałów.

**Współpracowała m.in. z:**

ING Group, Samsung Polska, Totalizator Sportowy, DHL, TEVA Pharmaceuticals, Bayer, BGŻ, BZ WBK, PZU, Millenium, Atlas Copco, OLPP, Skanska, AXA Polska, NetWorks, Buchi, Mercedes Benz, Mercedes Benz Trucks, Ernst&Young, Lean Passion, Saint Gobain, Maspex, Glassolutions, NFZ, Techland S.A. ARiMR w Olsztynie, Enea, Tauron, Politechnika Opolska, Banki Spółdzielcze, Agrii, KGHM, KUKI, Tchibo, BOŚ Bank, Domator24.

# Marcin Mydlak

## Trener | Konsultant | Coach | Certyfikowany trener FRIS

Absolwent Norman Bennett Academy, Szkoły Wyższej Psychologii Społecznej oraz Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie.

Specjalizuje się w projektach rozwojowych podnoszących potencjał osobisty. Jako trener pracuje procesowo podążając za grupą oraz ich potrzebami. Umiejętnie równoważy potrzeby grupy z celami stawianymi przez Sponsorów projektu. W swojej pracy posługuje się metaforami, pytaniami granicznymi oraz treningiem umiejętności. Preferuje pracę warsztatową (trening) bazującą na osobistych zasobach uczestników szkoleń. .



Doradza klientom w zakresie wzmocnienia takich obszarów kompetencji jak: asertywność, komunikacja interpersonalna, relacje w zespole, kierowanie zespołami, rozmowy rozwojowe z podwładnymi, rozmowy sukcesorskie, trudne rozmowy, delegowanie, monitorowanie i egzekwowanie zadań, budowanie ścieżki kariery, wdrażanie pracowników, budowanie potencjału kompetencji całej organizacji, praca z przekonaniem i dylematami, rozwiązywanie konfliktów.

Swoje doświadczenia zdobywał w pracy projektowej (wdrożenia rozwiązań HR do organizacji), trenerskiej oraz osobistemu rozwojowi.

### **Współpracował m.in. z:**

Grupa PZU, Phinance, T-mobile, Lloyd Properties, Colliers, , Skanska, British American Tobacco, Cloud Technologies, Go Sport, UPC, STOCK, PESA, Luxmed, Netsprint, Baker Tilly, JTI, Semperit, Mondelez, Poczta Polska, Pracuj.pl, PKP PLK, PKP IC, Górażdże Cement, Kongsberg, KUKE, Phoenix Contact, Polska Agencja Żeglugi Powietrznej.

# Aleksandra Paul

## Trener | Konsultant | Coach | Asesor

Absolwentka MBA Akademii Leona Koźmińskiego ze specjalistycznym semestrem dotyczącym Zarządzania Zasobami Ludzkimi (2011r.). Doświadczony trener i konsultant projektów szkoleniowych z zakresu komunikacji, przywództwa, zarządzania zespołem, wzrostu efektywności własnej oraz umiejętności związanych ze sprzedażą i budowaniem relacji z klientem. W swojej pracy wykorzystuje ponad 12 letnie doświadczenie projektowe i trenerskie zdobyte w organizacjach z różnych branż i środowisk. Lider projektów nastawionych na wzrost efektywności pracy dla organizacji. Konsultant projektów wdrożeniowych w organizacjach oraz projektów dotyczących zmiany postaw. Lider projektów oceniających potencjał rozwojowy – Assessment Center, Development Center. Jej wysokie kompetencje komunikacyjne pozwalają na błyskawiczne tworzenie relacji z uczestnikami treningu oraz wprowadzenie ich w świat nowych możliwości.



### Dodatkowe kwalifikacje:

Trainer in the Art of NLP, certyfikat wydany przez Ph.D. Christina Hall NLP  
Meta Master Trainer The Society of Neuro Linguistic Programming in California  
ACDC - International Education Society; Instytut Rozwoju Biznesu; Warszawa  
Certyfikacja ILM – test stylów przywództwa ; MTQ – siły i odporności  
Certyfikacja FRIS; Certyfikacja FACET5

### Współpracowała m.in. z:

Grupa PZU, Bank Zachodni WBK, Idea Money, Business Support Solutions SA, Coface Sp. z o.o., Samsung Electronics, Teva Pharmaceuticals Polska, PGF SA, Novartis, Grupa Eurocash, Bonduelle, Stock, Empik Sp. z o.o., Wittchen Sp. zo.o. (Interim Manager), Grupa Zibi, Ikea, A-TEAM Recruitment Sp. z o.o. S.K.A., People Sp. z o.o., IT Card, Clickmeeting, Vewd (dawniej Opera), Grupa DTS, GLS, Yusen Logistics, Phoenix Contact, Grupa Tauron

# Maciej Borejko

## Trener | Coach | Wykładowca akademicki

Posiada 25 lat doświadczenia na rynku (głównie.: HR, finanse, sprzedaż). Z wykształcenia jest psychologiem społecznym i absolwentem programu MBA dla kadry HR.

Jako ekspert ds. szkoleń budował i zarządzał zespołami szkoleniowymi, nie rezygnując z realizacji projektów również jako trener i coach. Zdobywał międzynarodowe doświadczenia korporacyjne jako senior trener, biznes partner i menedżer m.in. w: The Royal Bank of Scotland, Citi International PLC oraz Coca-Cola HBC Polska. Od blisko 10 lat w sektorze L&D.

Twórca Indywidualnego Treningu Biznesowego (ITB). Jest wykładowcą na studiach podyplomowych „HR Biznes Partner” w Akademii Leona Koźmińskiego w Warszawie oraz na kierunku „Zarządzanie kontaktami z klientami” w Wyższej Szkole Zarządzania i Prawa im. Heleny Chodkowskiej w Warszawie. Specjalizuje się w warsztatach rozwijających kompetencje menedżerskie, sprzedażowe i prezentacyjne (wystąpienia publiczne).

Dzięki ciekawemu życiorysowi i doświadczeniu w bogaty sposób potrafi zilustrować najbardziej skomplikowane zagadnienia psychologii człowieka w różnych sytuacjach biznesowych. Największą przyjemność sprawia mu dawanie wsparcie i obserwowanie rozwoju ludzi w obszarach ich największych wyzwań.

## Współpracował m.in. z:

DPD Polska, Auchan, Intergraph, Expander Advisors, Ergo Hestia, Coca-Cola HBC, Bioton, Citi International PLC, The Royal Bank of Scotland, DnB Nord, Grupa PZU, Aegon, Baxter, Energizer, Nestle Waters, Phoenix Contact.



# Adriana Krzysztof

## Konsultantka | Trenerka | Facylitatorka | Assesor

Klienci cenią ją za świadomość zasad biznesu oraz szerokie spojrzenie na procesy zachodzące w organizacjach. Ważne jest dla Adriany, by projekty, które realizuje przynosiły wymierne korzyści rozwojowe, dostarczały konkretną wartość dla biznesu. Jej doświadczenie i przenikliwość pozwalają jej wspólnie z Klientem budować rozwiązania, które wielopłaszczyznowo wpływają na skuteczność. Zachęca do pragmatyzmu, stosowania jasnych reguł postępowania i sięgania po proste narzędzia. Wspiera organizacje w celnym dopasowaniu i przygotowaniu kadr do objęcia przewidzianych ról. Pomaga planować ukierunkowany rozwój kompetencji niezbędnych do efektywnego pełnienia powierzonych zadań. Żywo interesuje się trendami rozwoju biznesu i społeczności, które w szczególności oparte są na czerpaniu z różnorodności i zapewnianiu transferu wiedzy.

Czerpie z doświadczeń, które zdobyła pracując w różnych organizacjach: międzynarodowych korporacjach, strat-up'ach, przedsiębiorstwach produkcyjnych. Pełniła w nich role polegające na aktywnej współpracy z top managementem oraz kadrą zarządzającą średniego i wyższego szczebla.

Jest certyfikowanym trenerem grupowym z dyplomem Laboratorium Psychoedukacji SWPS oraz asesorem Assessment & Development Centre. Posiada certyfikat Ostendi Talent Hunter i międzynarodową licencję programów nawigacyjnych N.E.W.S.

## Współpracowała m.in. z:

Pro Energia, Shell Gas Polska, Polenergia, KGHM, Tauron, PGNiG, Megatech, Green Factory, Grupa Kęty S.A., Pilkington, GEIS, BGK, BOŚ, Pekao, Ministerstwo Finansów, BNYMellon, Pandora, PEPCO, Danone, VIG Polska, Link4, Play, e-Sky, Avenga, KRUK.



# Maryla Noste-Jeglińska

## Interim HR Dyrektor | Senior Konsultant | Trener Biznesu | Coach | Mentor | Asesor

Praktyk HR, wspierającym właścicieli firm, zarządy i organizacje z polskim kapitałem lub funduszem inwestycyjnym (Private Equity) w projektach transformacji organizacyjnej, restrukturyzacji, sukcesji i rozwoju przywództwa.

Od ponad 25 lat działa w obszarze HR, przechodząc pełną ścieżkę zawodową – od kadr i płac, przez HR Business Partnering, po zarządzanie funkcją HR (kadry i płace, HR BP, projekty transformacyjne) w randze Członka Zarządu ds. HR Grupy Kapitałowej IGLOTEX. Dzięki temu łączy perspektywę operacyjną z myśleniem strategicznym i realnymi potrzebami właścicieli oraz zarządów.

Jako Interim HR Director/Transformation HR Manager wspiera organizacje w momentach wzrostu, zmiany lub kryzysu.

Posiada doświadczenie w tworzeniu i zarządzaniu centrami kompetencyjnymi (procesy HR: rekrutacja, adaptacja, szkolenia i rozwój, zarządzanie efektywnością i ocena pracownicza, komunikacja, zarządzanie talentem), wdrażaniu i zarządzaniu funkcją HR

Od ponad 20 lat prowadzi projekty z obszaru zarządzania zasobami ludzkimi, zarządzania zmianą, menedżerskie oraz narzędzi usprawniających zarządzanie w firmie, HR Business Partneringu, realizacji projektów strategicznych z zakresu redefinicji i wdrożenia struktury organizacyjnej, opisu i wartościowania stanowisk pracy, polityki płacowej i systemów motywacyjnych, wsparcia zmian organizacyjnych, budowania efektywności organizacji, standaryzacji procesów (w tym ERP, TPM, Lean), zarządzaniu Działem Administracji Kadrowo-Płacowej (w tym PFRON, ZFŚS, BHP), współpracy i koordynacji ustaleń ze Związkami Zawodowymi, koordynacji polityki wynagrodzeń i benefitów.



# Małgorzata Panasiuk

## Konsultant | Trener | Coach | Psycholog

Posiada wieloletnie doświadczenie w zarządzaniu obszarami HR, w polskich oraz międzynarodowych organizacjach. Doświadczenie zdobyte w zarządzaniu obszarami HR w różnych branżach, modelach biznesowych pomaga jej w tworzeniu usług HR, które odpowiadają na potrzeby biznesu. Tworzy, wdraża i doskonali procesy HR, zarządza zespołami, prowadzi projekty rozwojowe dla Kadry Liderkiej. W ramach ciągłego doskonalenia procesów specjalizuje się m.in. w obszarach: kompetencje menedżerskie i przywódcze, komunikacja, kultura organizacyjna, procesy HR.



Certyfikowany konsultant narzędzi diagnostycznych (Lumina Learning, Hogan Assessment, Thomas International), certyfikowany Scrum Master i Product Owner.

Realizujący certyfikowane Programy Rozwojowe (Leadership Executive Program, MBA Powerful Leadership, Lean Green Belt, First Time Leader) – wspiera liderów w rozwoju osobistym, rozwoju przywództwa oraz doskonaleniu procesów i organizacji. Konsultant w projektach związanych z obszarem HR – mapuje i analizuje procesy, projektuje i wdraża efektywne rozwiązania.

Konsultant Lumina Learning - prowadzi indywidualne sesje feedbackowo-coachingowe z liderami oraz C-level oraz warsztaty zespołowe wspierające rozwój komunikacji, odporności na stres, budowanie własnego stylów przywództwa.

W latach 2017-2024 w roli Head of HR zarządzała obszarami oraz zespołami w Leanpassion, Altkom Software & Consulting, Sollers Consulting.

W latach 2007 – 2015 pełniła rolę HR Business Partnera w BNP Paribas oraz Cetelem Bank.

### **Współpracowała m.in. z:**

Atlas Ward, BNP Paribas, Cetelem Bank, KUKA, Phoenix Contact, PEKAO, PZU, Douglas, Qemetica, Pfeifer&Langen, Bank Polskiej Spółdzielczości (BPS), Decathlon, LyondellBasell, SGB Bank.

# Agnieszka Macura

**Radczyni Prawna I Trenerka Facylitatorka I Ekspert w z akresie Prawa Pracy I Compliance (ACO, AWBCO).**

Posiada 20 letnie doświadczenie w doradztwie prawnym dla biznesu. Specjalizuje się w prawie pracy, prawie cywilnym, budowlanym oraz compliance. Jest autorką licznych artykułów prawnych publikowanych w prasie ogólnopolskiej i branżowej. Prowadzi warsztaty dedykowane menedżerom i specjalistom HR. Szkolenia te obejmują m.in. prawne aspekty zarządzania zespołem, przeciwdziałanie mobbingowi, dyskryminacji i nierównemu traktowaniu w miejscu pracy, a także wybrane instytucje prawa cywilnego niezbędne w tworzeniu i negocjacji umów handlowych. W swojej pracy łączy głęboką wiedzę prawniczą z praktycznym podejściem, pomagając firmom wdrażać skuteczne rozwiązania prawne, w tym ochronę sygnalistów.



## **Szczegółowa specjalizacja:**

- Prawo pracy w zarządzaniu zespołem (zajęcia dla kadry menadżerskiej średniego i wyższego szczebla, które pozwalają zdobyć wiedzę prawną w zakresie legalnego zarządzania zespołem.
- Mobbing, dyskryminacja, nierównie traktowanie. Studium przypadku.
- Zmiany w prawie pracy. Praca zdalna. Kontrola trzeźwości. Dyrektywy WLB. Sygnaliści.
- Regulamin pracy – w praktyce HR BP.
- Alternatywne formy zatrudnienia.

Wpis na listę radców prawnych Okręgowej Izby Radców Prawnych w Katowicach pod numerem Kt – 3099.

# WARUNKI WSPÓŁPRACY

Zgodne z umową ramową bądź wycenione po przygotowaniu oferty na konkretną realizację.



## KONTAKT

**Katarzyna Poszowiecka**  
Koordynator Projektów HR

+48 791 459 720

[katarzyna.poszowiecka@kaizenhr.pl](mailto:katarzyna.poszowiecka@kaizenhr.pl)