

PRACA ZDALNA

ODCZUCIA NA KONIEC 2020 ROKU

Raport przygotowany przez Stolarzewicz Executive&Business Coaching oraz Centrum Szkoleń i Psychologii Biznesu
Warszawa, styczeń 2021



Discovery

csipb.pl

STOLARZEWICZ
EXECUTIVE & BUSINESS
COACHING



Insights®

coaching kształcenie coachów
zwiększanie efektywności sprzedaży
audyty HR **szkolenia** rozwój menedżerów
podnoszenie jakości obsługi klienta
Insights®Discovery™ **superwizje**

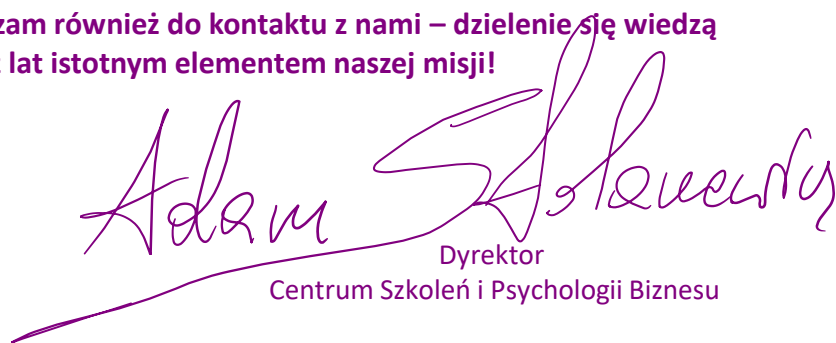
Mam przyjemność oddać w Państwa ręce przygotowany przez nas Raport **Praca zdalna – odczucia na koniec 2020 roku**.

Od wielu już lat przygotowujemy organizacje i menadżerów do pracy w środowiskach rozproszonych, do tworzenia organizacji przygotowanych na świat VUCA. Pandemia, która wyrządziła w gospodarce wiele szkód, przyczyniła się jednak do niespotykanego wcześniej przesunięcia nas w stronę cyfryzacji i wirtualizacji pracy. Stała się papierkiem lakmusowym pokazującym stopień przygotowania nas do rzeczywistości Gospodarki 4.0. Jak zdały ten test nasze organizacje i nasi menadżerowie? W niniejszym Raporcie przedstawiamy zarówno zaobserwowane trendy jak i dzielimy się naszymi rekomendacjami.

Jak często powinniśmy spotykać się ze swoimi wirtualnymi zespołami? Jaka forma kontaktu na spotkania z całym zespołem będzie najefektywniejsza? Jakie są największe wyzwania osób pracujących zdalnie? Na co powinniśmy jako zarządzający zwracać szczególną uwagę? Jakich kompetencji i narzędzi pracy najbardziej brakuje pracującym zdalnie? Czy po ustaniu pandemii powrócimy do tradycyjnych, wcześniej stosowanych form pracy? Czy możliwość pracy zdalnej stanie się jednym z istotnych czynników wyboru przyszłego pracodawcy?

Na te i inne pytania znajdą Państwo odpowiedzi w przygotowanych przez nas zestawieniach. Dla tych z Państwa, którzy dysponują ograniczonym czasem polecam jedno slajdowe streszczenie na następnej stronie, a pozostałych Państwa zapraszam do zapoznania się z całością.

Zapraszając do lektury Raportu zapraszam również do kontaktu z nami – dzielenie się wiedzą i doświadczeniem jest od ponad 20 już lat istotnym elementem naszej misji!


Dyrektor
Centrum Szkoleń i Psychologii Biznesu



csipb.pl

STOLARZEWICZ
EXECUTIVE & BUSINESS
COACHING





ponad 40%

osób wskazuje na brak spotkań całego zespołu podczas pracy zdalnej

40%

dla ponad 40% pracowników do 40 roku życia WYGODNIEJSZA jest forma zdalnej pracy

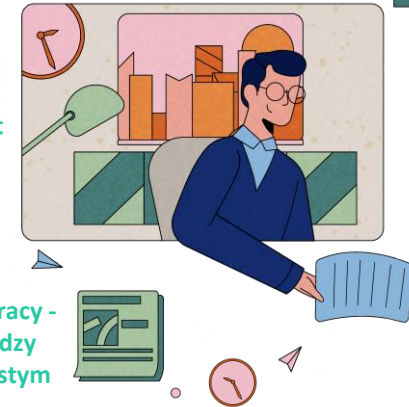
52%

pracowników nie otrzymało żadnego benefitu

ZARZĄDZANIE CZASEM, PRIORYTYZACJA i AUTOMOTYWACJA umiejętnościami najbardziej potrzebnymi pracownikom podczas pracy zdalnej

83%

pracowników wskazuje na wrażenie ciągłego bycia w pracy - zacieranie się granicy pomiędzy życiem zawodowym a osobistym



ponad 2 krotnie

większą motywację odczuwają pracownicy pracujący w biurze

jedynie 2%

ankietowanych otrzymało dopłaty (m.in. prąd/internet/telefon)

28%

ankietowanych pracowników hybrydowych wskazało brak telefonu służbowego lub pełnego przekierowania telefonu z pracy na numer prywatny



43%

pracowników otrzymało laptop/komputer do pracy zdalnej

23%

ankietowanych pracowników hybrydowych wskazało brak dostępu przynajmniej do części istotnych systemów, do których mieli dostęp pracując z biura; odsetek ten wśród pracowników zdalnych wyniósł 9%

89%

ankietowanych pracujących w listopadzie w formie zdalnej chce po ustaniu prandemii pracować w formie zdalnej lub hybrydowej



KILKA RAZY W TYGODNIU

Jako OPTYMALNĄ częstotliwość spotkań z przełożonym największy odsetek zanotowała odpowiedź „kilka razy w tygodniu” – 37%. Procent narastający dla odpowiedzi: „kilka razy dziennie”, „raz dziennie” i „kilka razy w tygodniu” wyniósł 83%.

72%

ankietowanych pracujących zdalnie chciałoby, aby spotkania z całym zespołem odbywały się w formie VIDEO



csipb.pl

STOLARZEWICZ
EXECUTIVE & BUSINESS
COACHING



coaching

audyty HR

podnoszenie jakości obsługi klienta

Insights®Discovery™

kształcenie coachów

zwiększanie efektywności sprzedaży

szkolenia

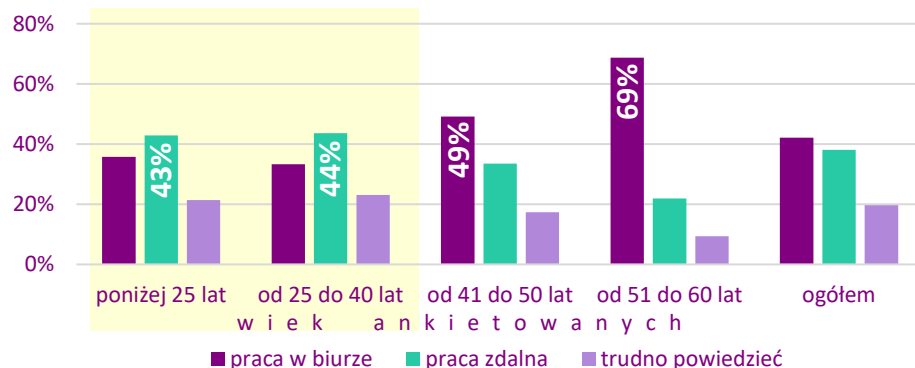
rozwój menedżerów

superwizje

Dla ponad 40% pracowników do 40 roku życia WYGODNIEJSZA jest forma zdalnej pracy

SLAJD NR 4

Która forma pracy jest WYGODNIEJSZA?



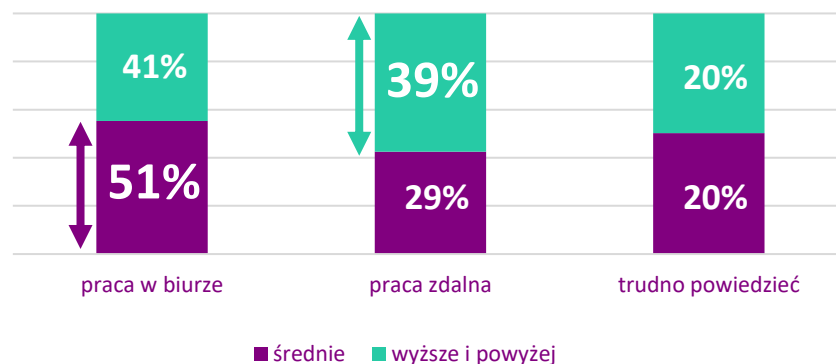
Na pracę zdalną jako WYGODNIEJSZĄ częściej wskazują:

- osoby z wyższym wykształceniem (39%) niż ze średnim (29%)
- osoby poniżej 25 roku życia (43%) i pomiędzy 25 a 40 rokiem życia (44%)
- kobiety (41%) niż mężczyźni (32%)
- osoby, które w listopadzie pracowały już zdalnie (57%)

Na pracę w biurze jako WYGODNIEJSZĄ wskazują częściej:

- osoby w wieku od 51 do 60 lat (69%) i w wieku od 41 do 50 lat (49%)
- osoby z średnim wykształceniem (51%)
- osoby, które w listopadzie nadal pracowały w biurze (73%)

Która forma pracy jest WYGODNIEJSZA?



w listopadzie pracowałem/pracowałam

	hybrydowo	w miejscu pracy	zdalnie
praca w biurze	47%	73%	22%
praca zdalna	32%	18%	57%
trudno powiedzieć	21%	10%	20%

Forma pracy wskazywana jako WYGODNIEJSZA

PORÓWNAJ SLAJD NR 22



csipb.pl

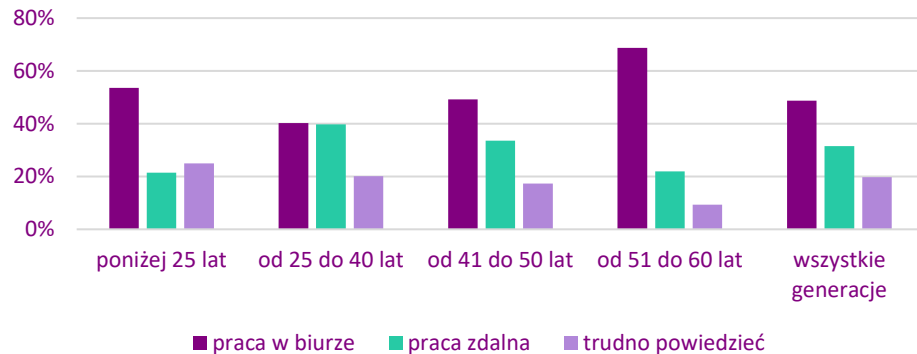
STOLARZEWICZ
EXECUTIVE & BUSINESS
COACHING



coaching
audyty HR
podnoszenie jakości obsługi klienta
Insights®Discovery™
kształcenie coachów
zwiększanie efektywności sprzedaży
szkolenia
rozwój menedżerów
superwizje

Zdecydowana większość badanych podkreślała wyższą EFEKTYWNOŚĆ pracy w biurze

Która forma pracy jest EFEKTYWNIEJSZA?



49% ogółu ankietowanych wskazało na wyższą efektywność podczas pracy w biurze a 32% ankietowanych podczas pracy zdalnej. W grupie kobiet proporcja ta wyniosła odpowiednio 45% do 33%. W grupie mężczyzn 55% do 29%.



Podobnie w grupie osób ze średnim wykształceniem - 63% ankietowanych wskazywało na wyższą efektywność podczas pracy w biurze a tylko 31% podczas pracy zdalnej. W grupie osób z wyższym wykształceniem 48% wskazywało większą efektywność podczas pracy w biurze, a 31% podczas pracy zdalnej.

Pracę w biurze jako EFEKTYWNIEJSZĄ wskazywała zdecydowana większość ankietowanych. W zależności od płci, wykształcenia czy formy listopadowej pracy pojawiają się jedynie nieznaczne różnice.

Jedyną grupą ankietowanych, u których praca zdalna została określona jako bardziej efektywna są osoby w listopadzie pracujące zdalnie. W grupie generacji Y (osoby od 25 do 40 lat) wskazania pracy zdalnej i pracy w biurze wyniosły po 40%.

w listopadzie pracowałem/pracowałam

Forma pracy wskazywana jako EFEKTYWNIEJSZA

	hybrydowo	w miejscu pracy	zdalnie
praca w biurze	50%	78%	34%
praca zdalna	28%	4%	50%
trudno powiedzieć	22%	18%	17%



csipb.pl

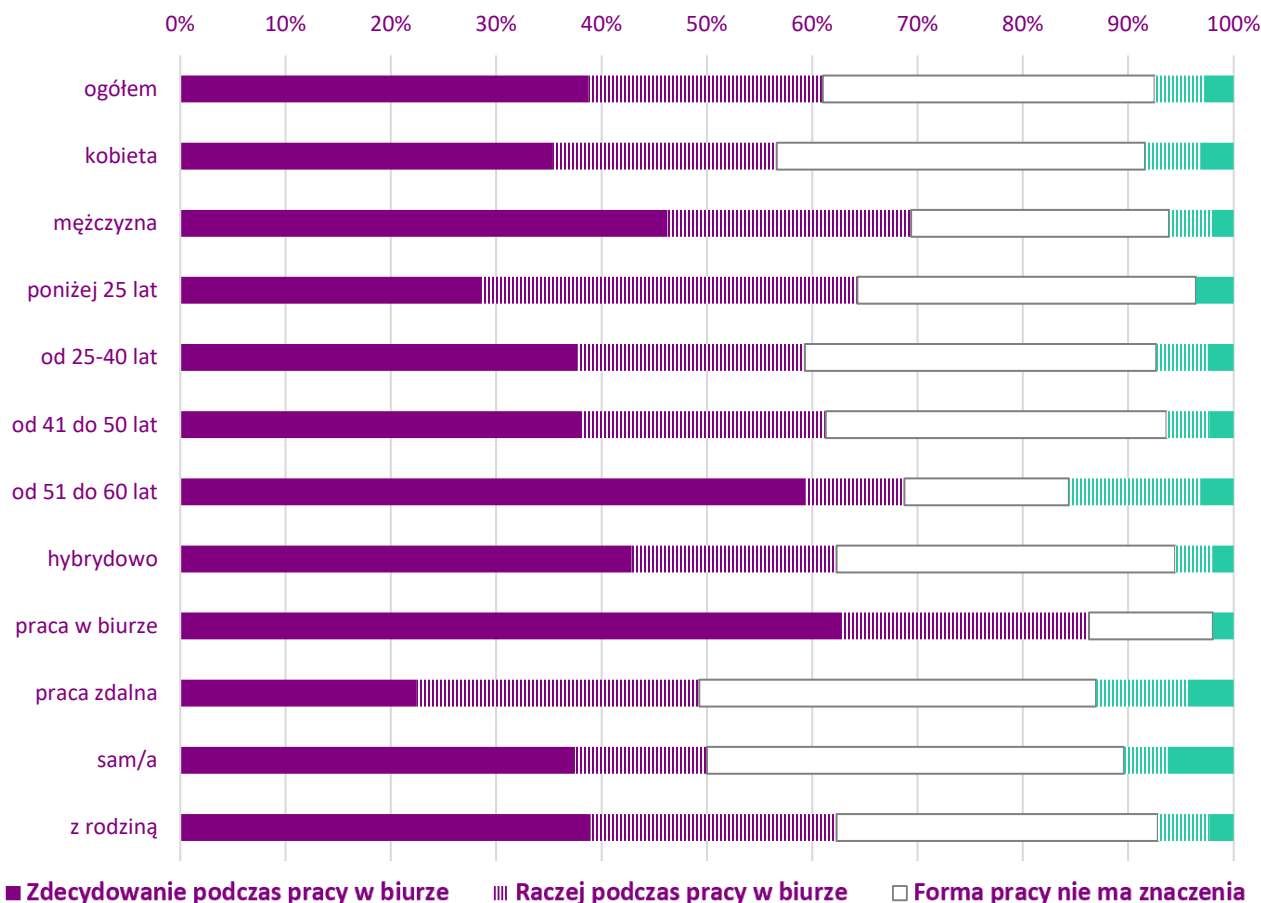
STOLARZEWICZ
EXECUTIVE & BUSINESS
COACHING



coaching
audyty HR
podnoszenie jakości obsługi klienta
Insights®Discovery™
kształcenie coachów
zwiększanie efektywności sprzedaży
szkolenia
rozwój menedżerów
superwizje

Rekomendujemy zwiększenie stopnia cyfryzacji organizacji, przepływów pracy i informacji

Szybciej zdobywam niezbędne do pracy informacje



Zdecydowana większość ankietowanych szybciej zdobywa niezbędne do pracy informacje podczas tradycyjnej pracy w biurze niż podczas pracy zdalnej. Zależność ta występuje dla każdej analizowanej kategorii.



REKOMENDUJEMY przeanalizowanie poziomu cyfryzacji swojej organizacji w zakresie zdalnego dostępu do każdego rodzaju informacji, szybkości dostępu zdalnego do tych informacji oraz ogólnofirmowego systemu zarządzania posiadaną informacją.



Warto wprowadzić rozwiązania pozwalające na współużytkowanie informacji z klientami wewnętrznymi, zewnętrznymi i partnerami biznesowymi oraz zapewnić dostęp do wszystkich procesów biznesowych niezależnie od lokalizacji osób z nich korzystających.

■ Zdecydowanie podczas pracy w biurze
 ■ Raczej podczas pracy w biurze
 ■ Forma pracy nie ma znaczenia
 ■ Raczej podczas pracy zdalnej
 ■ Zdecydowanie podczas pracy zdalnej



csipb.pl

STOLARZEWICZ
EXECUTIVE & BUSINESS
COACHING



coaching
audyty HR
podnoszenie jakości obsługi klienta
Insights®Discovery™
szkolenia
zwiększanie efektywności sprzedaży
rozwój menedżerów
superwizje
KSZTAŁCENIE COACHOW

Ponad 1/4 pracowników nie otrzymała* podstawowych narzędzi do pracy zdalnej

23%

ankietowanych pracowników hybrydowych wskazało brak dostępu przynajmniej do części istotnych systemów, do których mieli dostęp pracując z biura; odsetek ten wśród pracowników zdalnych wyniósł 9%

18%

ankietowanych pracowników hybrydowych wskazało brak dostępu do dysków sieciowych lub zasobów w chmurze; odsetek ten wśród pracowników zdalnych wyniósł 10%

28%

ankietowanych pracowników hybrydowych wskazało brak telefonu służbowego lub pełnego przekierowania telefonu z pracy na numer prywatny; odsetek ten wśród pracowników zdalnych wyniósł 22%

5%

ankietowanych pracowników hybrydowych wskazało brak dostępu do maila; odsetek ten wśród pracowników zdalnych wyniósł 4%

*nie otrzymała lub otrzymała niepełne



csipb.pl

STOLARZEWICZ
EXECUTIVE & BUSINESS
COACHING

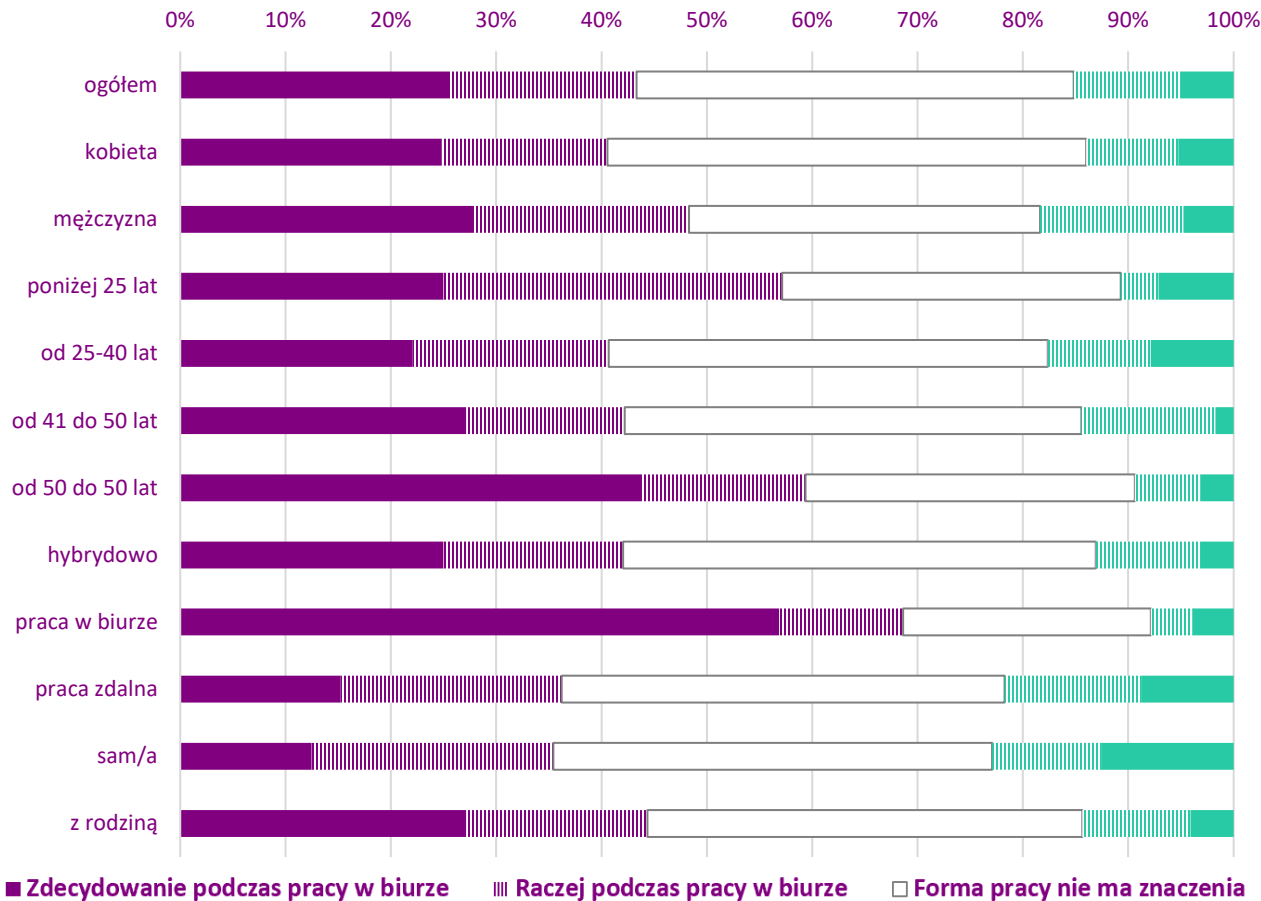


coaching kształcenie coachów
zwiększanie efektywności sprzedaży
audyty HR szkolenia rozwój menedżerów
podnoszenie jakości obsługi klienta
Insights®Discovery™ supervizje

PORÓWNAJ SLAJD NR 6
PORÓWNAJ SLAJD NR 23
z którego wynika, że tylko
43% badanych otrzymało
komputer lub laptop do
pracy zdalnej

Praca zdalna wymaga od menadżerów znacząco silniejszych działań motywacyjnych

Jestem bardziej zmotywowany/a



Zdecydowana większość ankietowanych odczuwa zdecydowanie większy poziom motywacji podczas pracy w biurze.



Rekomendujemy dla zespołów zdalnych (i nie tylko) wzmocnienie działań motywacyjnych, mocniejsze ukierunkowanie na budowanie zespołu oraz podejmowanie działań mających na celu zwiększenie poziomu zaangażowania pracowników.



Na bazie wieloletniej praktyki opracowaliśmy m.in. zestaw komponentów motywacyjnych, które zwiększają zaangażowanie i motywację do wykonywanej pracy. Należą do nich między innymi komponenty WARTOŚCI, MOŻLIWOŚCI i AFEKTU. Odpowiednie ich dopasowanie do typu osobowości pracownika, a także wykonywanego zadania pozwalają zwiększyć poziom motywacji i zaangażowania w wykonywaną pracę oraz zwiększyć prawdopodobieństwo zakończenia jej z sukcesem.



csipb.pl

STOLARZEWICZ
EXECUTIVE & BUSINESS
COACHING

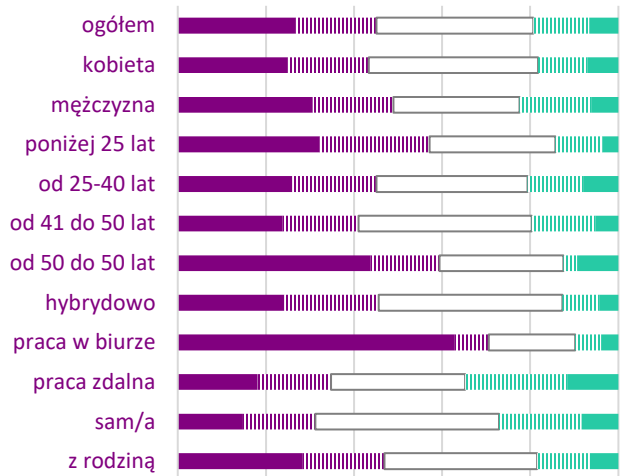


coaching KSZTAŁCENIE COACHOW
zwiększanie efektywności sprzedaży
audyty HR szkolenia rozwój menedżerów
podnoszenie jakości obsługi klienta
Insights®Discovery™ SUPERWIZJE

Praca zdalna wymaga od menadżerów stosowania zupełnie nowych metod dla utrzymania odpowiedniego poziomu zaangażowania

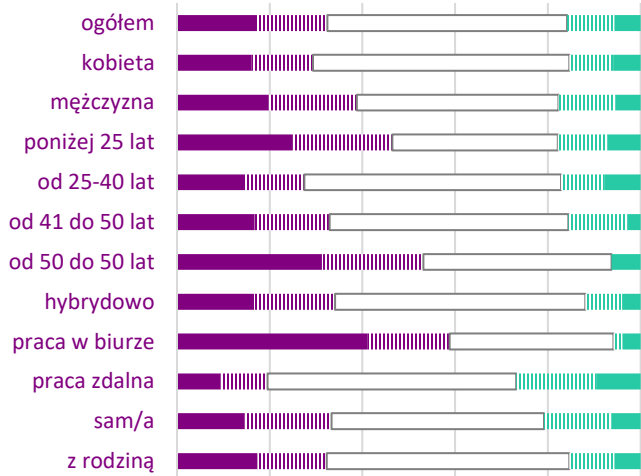
Jestem bardziej
zdyscyplinowany/a

0% 20% 40% 60% 80% 100%



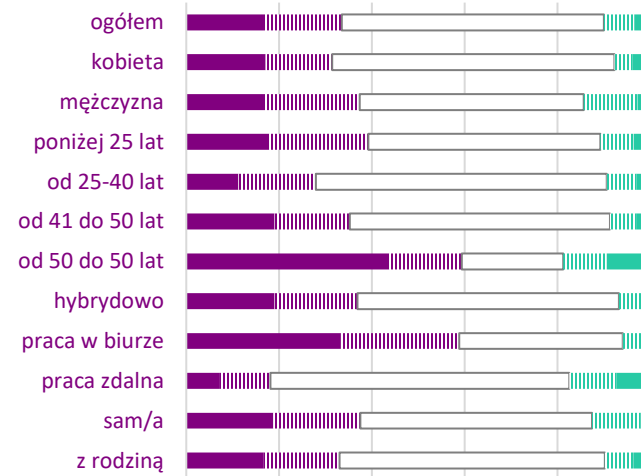
Jestem bardziej zaangażowany/a w
wykonywaną pracę

0% 20% 40% 60% 80% 100%



Chętniej angażuję się w nowe
zadania

0% 20% 40% 60% 80% 100%



■ Zdecydowanie podczas pracy w biurze ■ Raczej podczas pracy w biurze □ Forma pracy nie ma znaczenia ■ Raczej podczas pracy zdalnej ■ Zdecydowanie podczas pracy zdalnej



REKOMENDUJEMY zwrócenie szczególnej uwagi na elementy wspierające proces budowania zaangażowania w tym m.in. docenianie pracowników, okazywanie większej wiary w ich możliwości, zwiększenie poziomu zaufania w relacji (rekomendujemy model budowania zaufania Olmstead i Lawrance, a także podejście Daniela Pinka i Kim Scott), zwrócenie uwagi na budowanie dobrej atmosfery w zespole zdalnym oraz wzmocnienie działań empowermentowych i stosowania dźwigni przywódczych dedykowanych zespołom zdalnym (techniki Wharton School i INSEAD Business School). Podczas naszych warsztatów w ramach cyklu **Management Academy** pokazujemy powyższe metody oraz uczymy jak prawidłowo stymulować rozwój jednostki, definiować role zespołowe, prawidłowo opracowywać procesy w zespole, wzbudzać zaufanie, dumę i pasję z realizowanych zadań.



csipb.pl

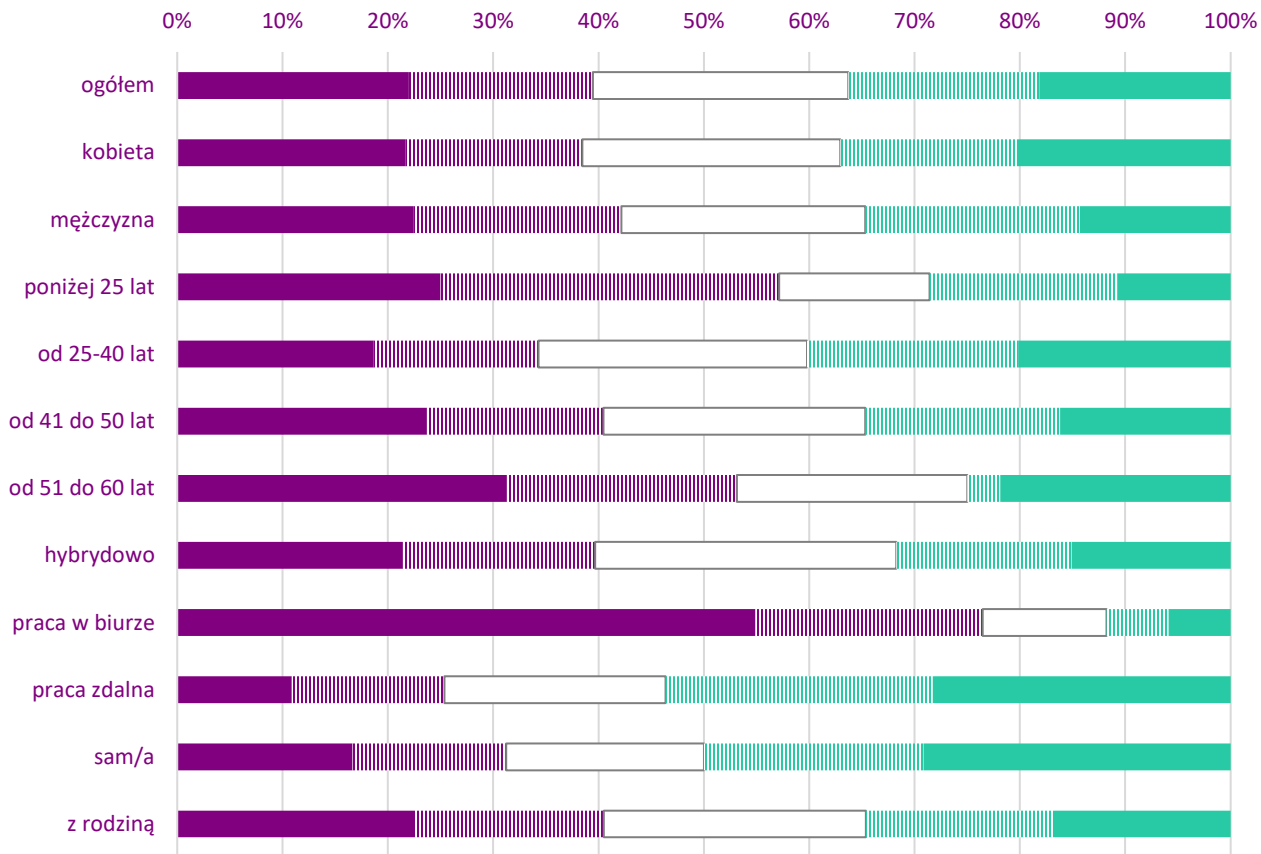
STOLARZEWICZ
EXECUTIVE & BUSINESS
COACHING



coaching kształcenie coachów
zwiększanie efektywności sprzedaży
audyty HR szkolenia rozwój menedżerów
podnoszenie jakości obsługi klienta
Insights®Discovery™ superwizje

Doświadczenie w pracy zdalnej oraz brak domowników wpływa na poziom skupienia podczas pracy zdalnej

Jestem bardziej skupiony/a



Najwyższą samoocenę poziomu skupienia podczas **PRACY ZDALNEJ** odnotowaliśmy w grupach:

- osób mających doświadczenie w pracy zdalnej (53%)
- osób mieszkających samodzielnie (50%)
- osób pomiędzy 25 a 40 rokiem życia (40%)



Najwyższą samoocenę poziomu skupienia podczas **PRACY W BIURZE** odnotowaliśmy w grupach:

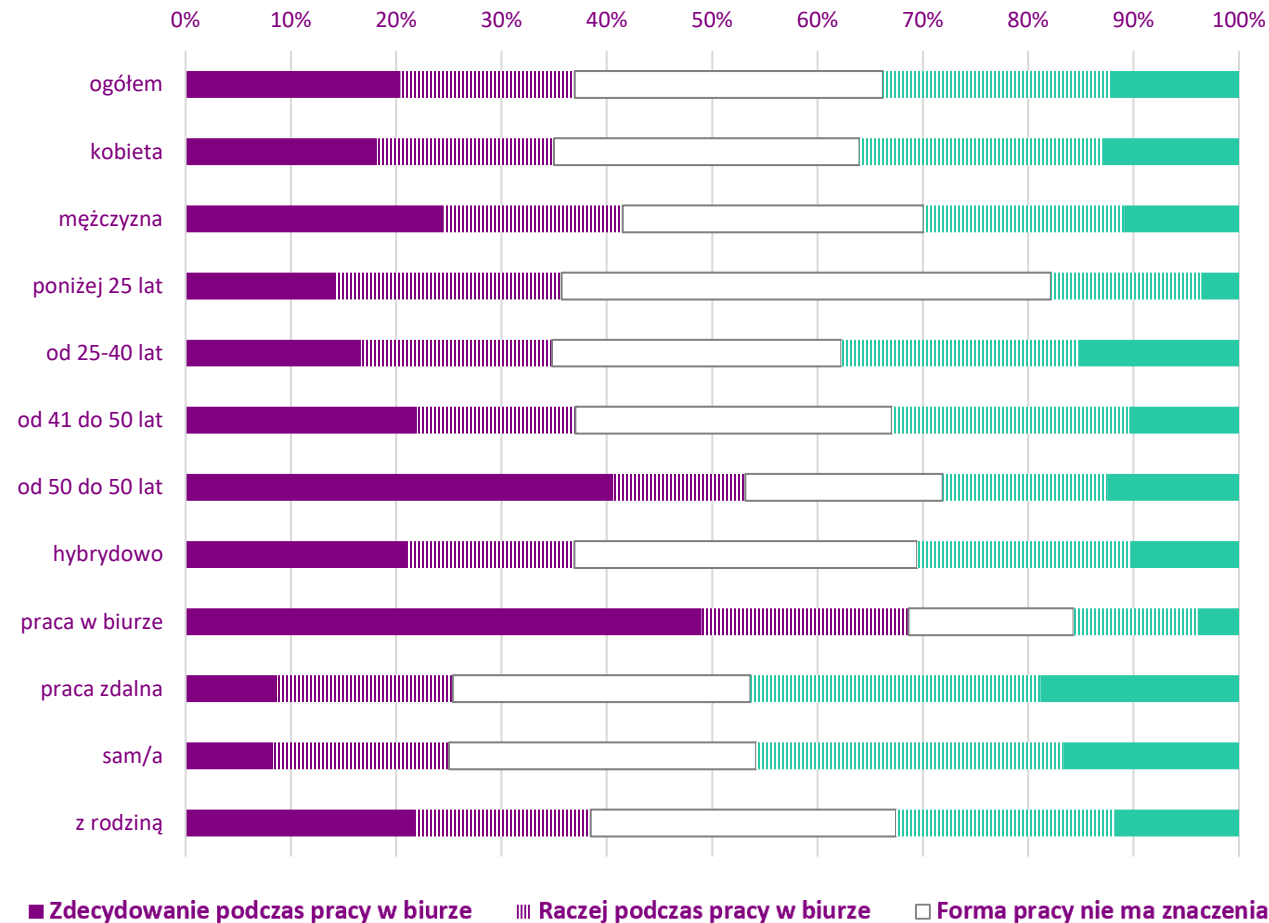
- osób pracujących cały czas w biurze (77%)
- osób poniżej 25 roku życia (57%)
- osób pomiędzy 51 a 60 rokiem życia (53%)



Planując pracę zdalną warto zwrócić uwagę na możliwości pracowników (warunki lokalowe) oraz umiejętności podwładnych związane z organizacją pracy własnej. Rekomendujemy warsztaty podnoszące efektywność pracy indywidualnej i zespołowej, doskonalące umiejętność priorytetyzowania i harmonogramowania zadań oraz zarządzania czasem pracy.

Osoby pracujące w formie zdalnej oraz osoby mieszkające samotnie oceniają poziom szybkości pracy wyżej niż pozostałe grupy ankietowanych

Szybkość mojej pracy jest większa



Najwyższą samoocenę szybkości podczas **PRACY ZDALNEJ** odnotowaliśmy w grupach:

- mających doświadczenie w pracy zdalnej (47%)
- osób mieszkających samodzielnie (46%)
- osób pomiędzy 25 a 40 rokiem życia (38%)



Najwyższą samoocenę poziomu skupienia podczas **PRACY W BIURZE** odnotowaliśmy w grupach:

- osób dotychczas pracujących w biurze (69%)
- osób pomiędzy 51 a 60 rokiem życia (54%)
- mężczyzn (41%)



Warto zwrócić uwagę na to, że rozkład samooceny **SZYBKOŚCI** pracy jest podobny do rozkładu samooceny poziomu **SKUPIENIA** (slajd nr 10) – z tego powodu rekomendujemy podobne rozwiązania dla planowania procesu pracy zdalnej.

PORÓWNAJ SLAJD NR 10



csipb.pl

STOLARZEWICZ
EXECUTIVE & BUSINESS
COACHING

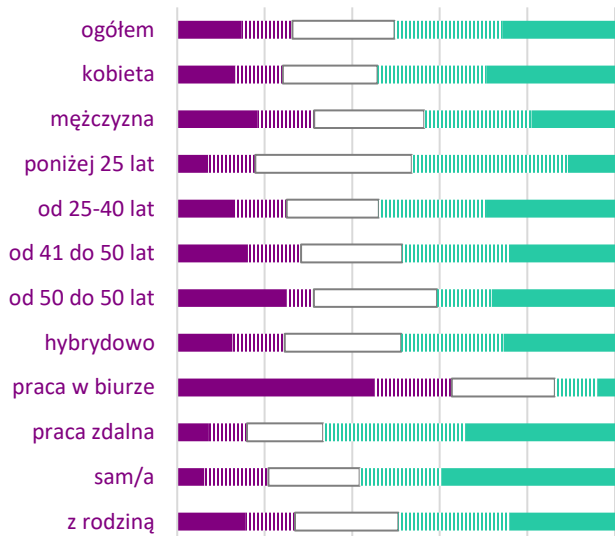


coaching kształcenie coachów
zwiększanie efektywności sprzedaży
audyty HR szkolenia rozwój menedżerów
podnoszenie jakości obsługi klienta
Insights®Discovery™ superwizje

Większość ankietowanych uważa, że podczas pracy zdalnej pracujemy więcej, pojawia się więcej rozpraszaczy oraz szybciej pojawia się wypalenie zawodowe

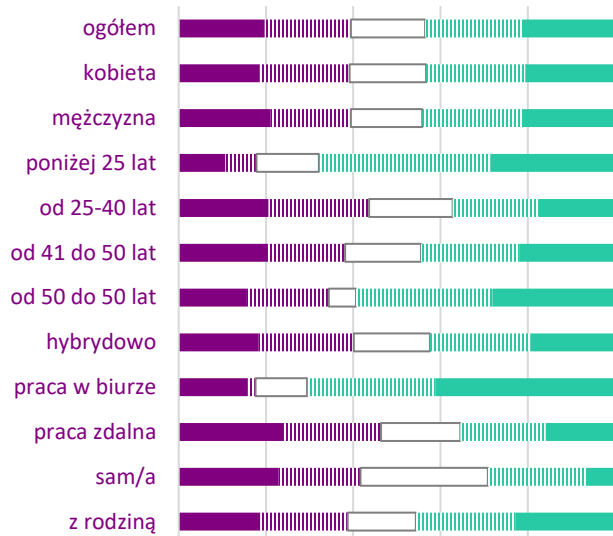
Pracuję więcej

0% 20% 40% 60% 80% 100%



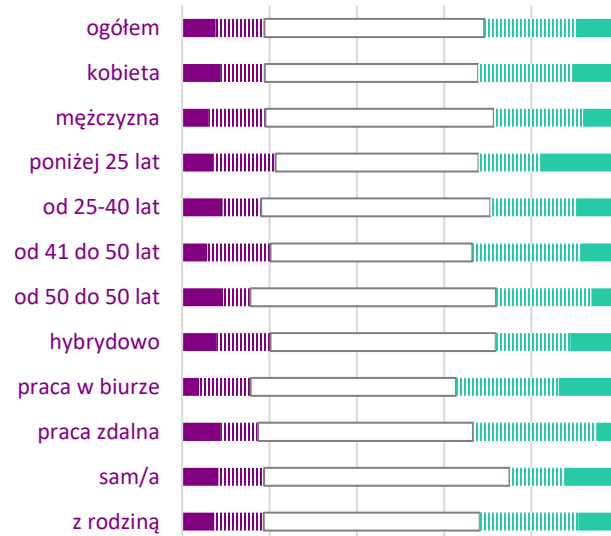
Pojawia się więcej rozpraszaczy

0% 20% 40% 60% 80% 100%



Szybciej pojawia się wypalenie zawodowe

0% 20% 40% 60% 80% 100%



■ Zdecydowanie podczas pracy w biurze ■ Raczej podczas pracy w biurze □ Forma pracy nie ma znaczenia ■ Raczej podczas pracy zdalnej ■ Zdecydowanie podczas pracy zdalnej



REKOMENDUJEMY zwrócenie szczególnej uwagi na wsparcie pracowników w zakresie poszukiwania prawidłowej równowagi pomiędzy życiem zawodowym i osobistym (porównaj wyniki na slajdzie nr 20). Podczas naszych warsztatów menadżerskich pokazujemy w jaki sposób wesprzeć pracowników w uzyskaniu odpowiedniego „life&work balance” bez szkody dla jakości pracy i generowanych wyników, a także w jaki sposób przeciwdziałać wypaleniu zawodowemu. Nasze badania wyraźnie wskazują konieczność zwrócenia na te elementy szczególnej uwagi wtedy, gdy mówimy o zarządzaniu zespołem rozproszonym/zdalnym lub o pracownikach realizujących pracę w trybie hybrydowym. Istotnym jest również wyposażenie podwładnych w umiejętności eliminowania dystraktorów, rozpraszaczy oraz umiejętności koncentracji i skupienia się na wykonywanych zadaniach.



csipb.pl

STOLARZEWICZ
EXECUTIVE & BUSINESS
COACHING



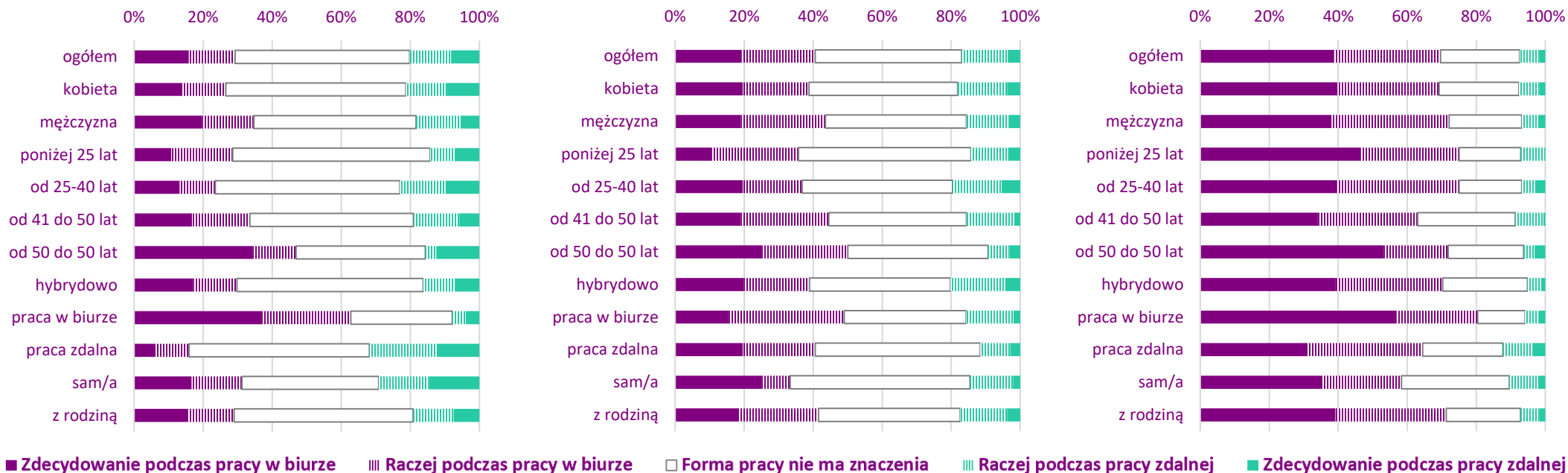
coaching kształcenie coachów
zwiększanie efektywności sprzedaży
audyty HR szkolenia rozwój menedżerów
podnoszenie jakości obsługi klienta
Insights®Discovery™ superwizje

W kwestii wyższej jakości pracy (ale też większej liczby konfliktów) oraz lepszych relacji z zespołem – ankietowani wskazali na pracę w biurze

Jakość mojej pracy jest większa

Większa liczba konfliktów

Lepsze relacje z zespołem



REKOMENDUJEMY bardzo mocne skoncentrowanie działań menadżerskich na elementach związanych z budowaniem mocnych fundamentów zespołu (m.in. technika Fergusona) oraz dopasowaniem metod oddziaływania na zespół do prawidłowego etapu życia zespołu. Ponieważ istotną pozytywną rolę w zespole odgrywa odpowiednia przestrzeń dla twórczych i konstruktywnych konfliktów (dysfunkcje zespołowe Lencioniego) należy zadbać o tę możliwość w zespole zdalnym. Podczas naszych warsztatów pokazujemy w jaki sposób w świecie wirtualnym świadomie budować procesy integracyjne w zespole, wspierać tworzenie relacji, wspomagać organizację pracy własnej podwładnego, budować przestrzeń do konstruktywnego i twórczego rozwiązywania problemów i wyzwań oraz wspierać powstawanie głębokiego poziomu wzajemnego zaufania wszystkich członków zespołu.

PORÓWNAJ SLAJD NR 16
PORÓWNAJ SLAJD NR 17
PORÓWNAJ SLAJD NR 18
PORÓWNAJ SLAJD NR 19



csipb.pl

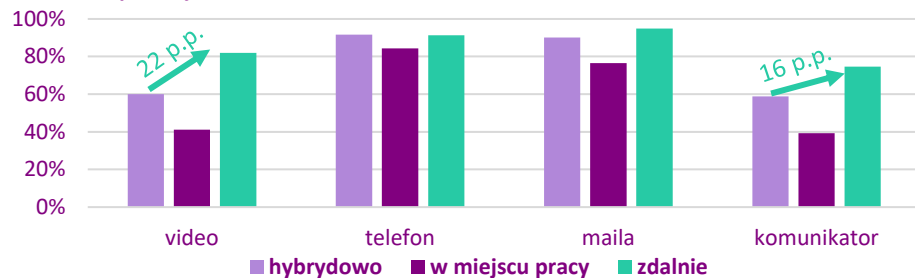
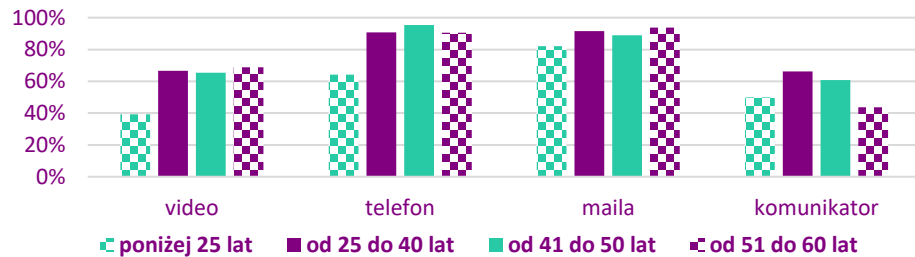
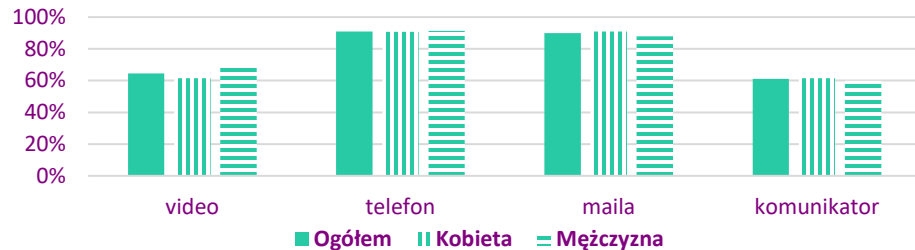
STOLARZEWICZ
EXECUTIVE & BUSINESS
COACHING



coaching kształcenie coachów
audyty HR zwiększanie efektywności sprzedaży
szkolenia rozwój menedżerów
podnoszenie jakości obsługi klienta
Insights®Discovery™ superwizje

Dominujący w relacjach z podwładnymi jest kontakt telefoniczny i mailowy

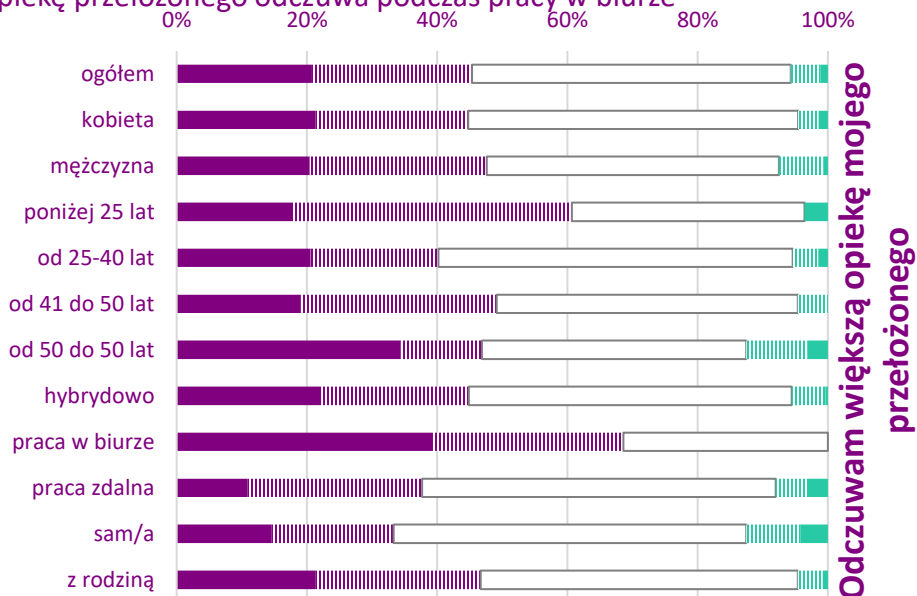
PYTANIE: Z szefem mam kontakt podczas pracy zdalnej poprzez (zaznacz wszystkie wykorzystywane):



Biorąc pod uwagę kryteria płci, formy pracy a także wieku pracowników widać zbliżony poziom wykorzystania kanałów komunikacji z pracownikami.

Jedyną różnicę zauważamy w przypadku osób mających doświadczenie w pracy zdalnej – osoby te o 22 p.p. częściej wskazywały wykorzystywanie kanału video w kontakcie ze swoim szefem. Zbliżona wartość (16 p.p. więcej) zaobserwowaliśmy w tej grupie dla kanału „komunikator”.

Jednocześnie największy odsetek ankietowanych wskazuje, że większą opiekę przełożonego odczuwa podczas pracy w biurze



Forma pracy nie ma znaczenia

Raczej podczas pracy zdalnej
Zdecydowanie podczas pracy zdalnej
Raczej podczas pracy w biurze
Zdecydowanie podczas pracy w biurze

PORÓWNAJ SLAJD NR 15



csipb.pl

STOLARZEWICZ
EXECUTIVE & BUSINESS
COACHING



coaching
audyty HR
podnoszenie jakości obsługi klienta
Insights®Discovery™
kształcenie coachów
zwiększanie efektywności sprzedaży
szkolenia
rozwój menedżerów
superwizje

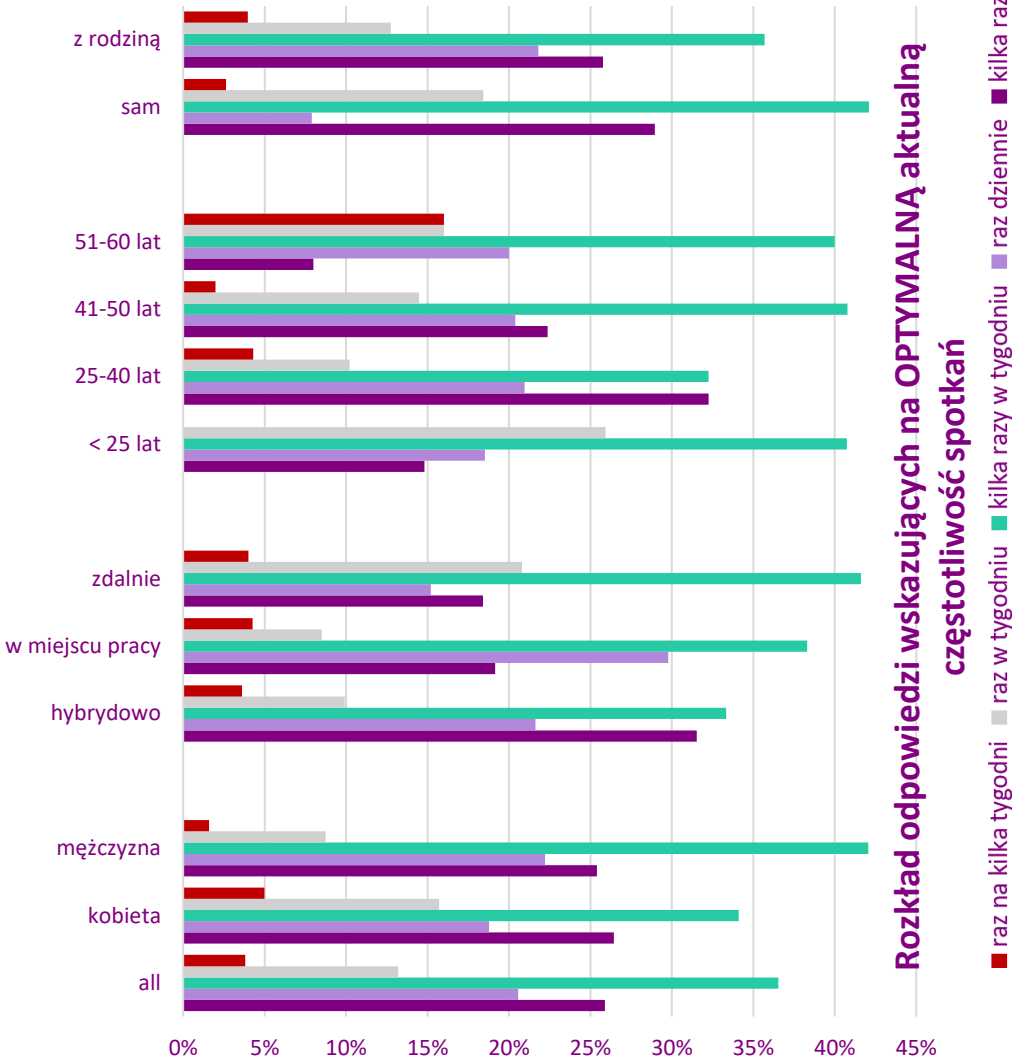
Przełożonym rekomendujemy spotkania z podwładnym minimum kilka razy w tygodniu

1 Najwięcej, bo 36% badanych spotyka się ze swoim szefem kilka razy w tygodniu. 89% osób z tej grupy uważa, że jest to optymalna częstotliwość spotkań.

1 Prawie 20% osób spotykających się ze swoimi szefami tylko raz w tygodniu wskazuje, że jest to dla nich zbyt rzadko (w grupie osób spotykających się ze swoim szefem raz dziennie odsetek ten wyniósł tylko 2%)
W każdej kategorii badanych największy odsetek ankietowanych wskazywał jako optymalną częstotliwość spotkań kilka razy w tygodniu. Pojawiające się jedynie drobne różnice co do samej wielkości procentowej - mężczyźni 42% (kobiety 34%), osoby pracujące zdalnie 42% (osoby pracujące w miejscu pracy 38%) i osoby mieszkające samotnie 42% (osoby mieszkające z rodziną 36%).

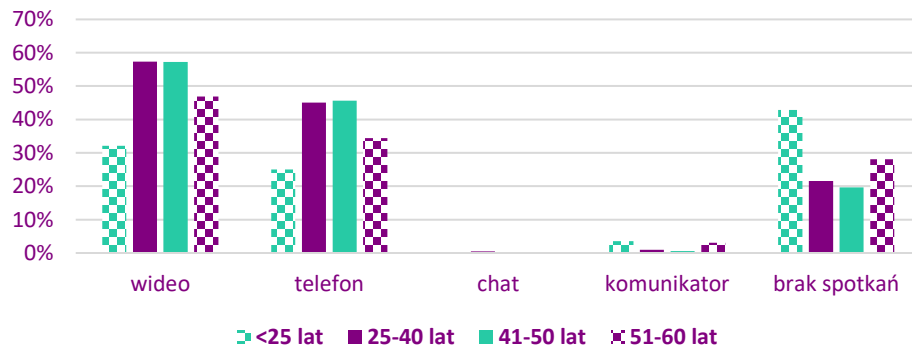
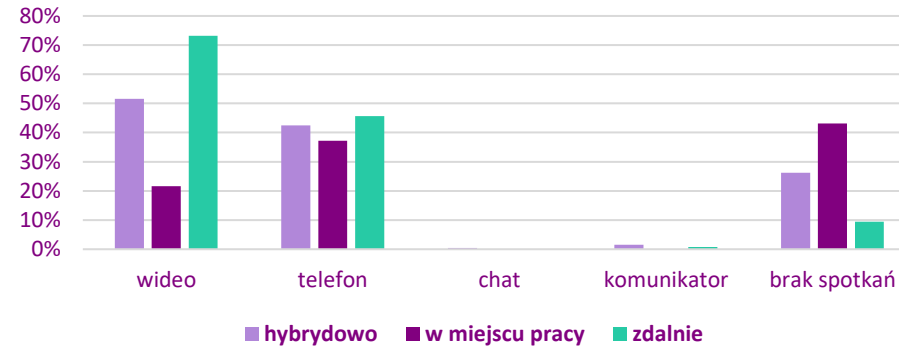
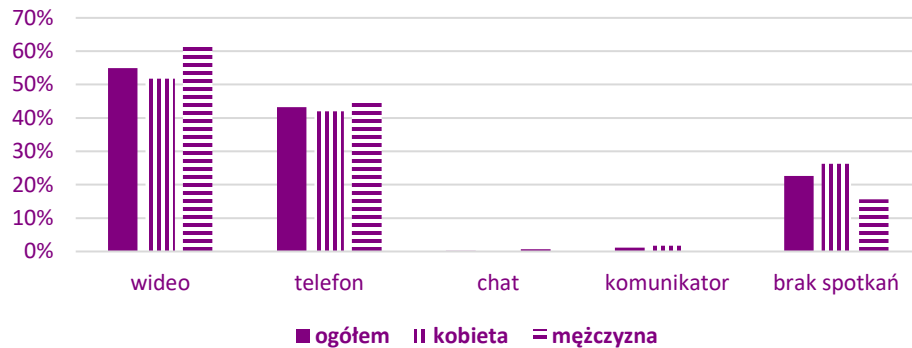
1 Wśród osób zaznaczających ZA MAŁO przeważają osoby kontaktujące się ze swoim szefem raz w tygodniu i rzadziej – 43%
Osoby pracujące w miejscu pracy wskazują większą potrzebę spotkań, niż osoby pracujące zdalnie i hybrydowo (33% pracujących w miejscu pracy określiło jako ZA MAŁO spotkania raz dziennie).

1 Jako OPTYMALNĄ częstotliwość spotkań z przełożonym największy odsetek zanotowała odpowiedź „kilka razy w tygodniu” – 37%. Procent narastający dla odpowiedzi: „kilka razy dziennie”, „raz dziennie” i „kilka razy w tygodniu” wyniósł 83%.



W wybranych kategoriach nawet powyżej 40% osób wskazuje na brak spotkań całego zespołu

PYTANIE: Spotkania z całym zespołem odbywają się poprzez (zaznacz wszystkie wykorzystywane):



Na brak spotkań całego zespołu najczęściej wskazywali pracownicy pracujący w miejscu pracy (43%), osoby do 25 roku życia (43%) oraz osoby pomiędzy 51 a 60 rokiem życia (28%). Częściej brak spotkań zaznaczali mężczyźni (26%) niż kobiety (16%).

Odbywające się wideospotkania całego zespołu najczęściej wskazywały osoby pracujące w listopadzie zdalnie (73%), osoby od 25 do 40 roku życia (57%) i od 41-50 roku życia – (również 57%).

SLAJD NR 16

PORÓWNAJ SLAJD NR 13
PORÓWNAJ SLAJD NR 17
PORÓWNAJ SLAJD NR 18
PORÓWNAJ SLAJD NR 19



csipb.pl

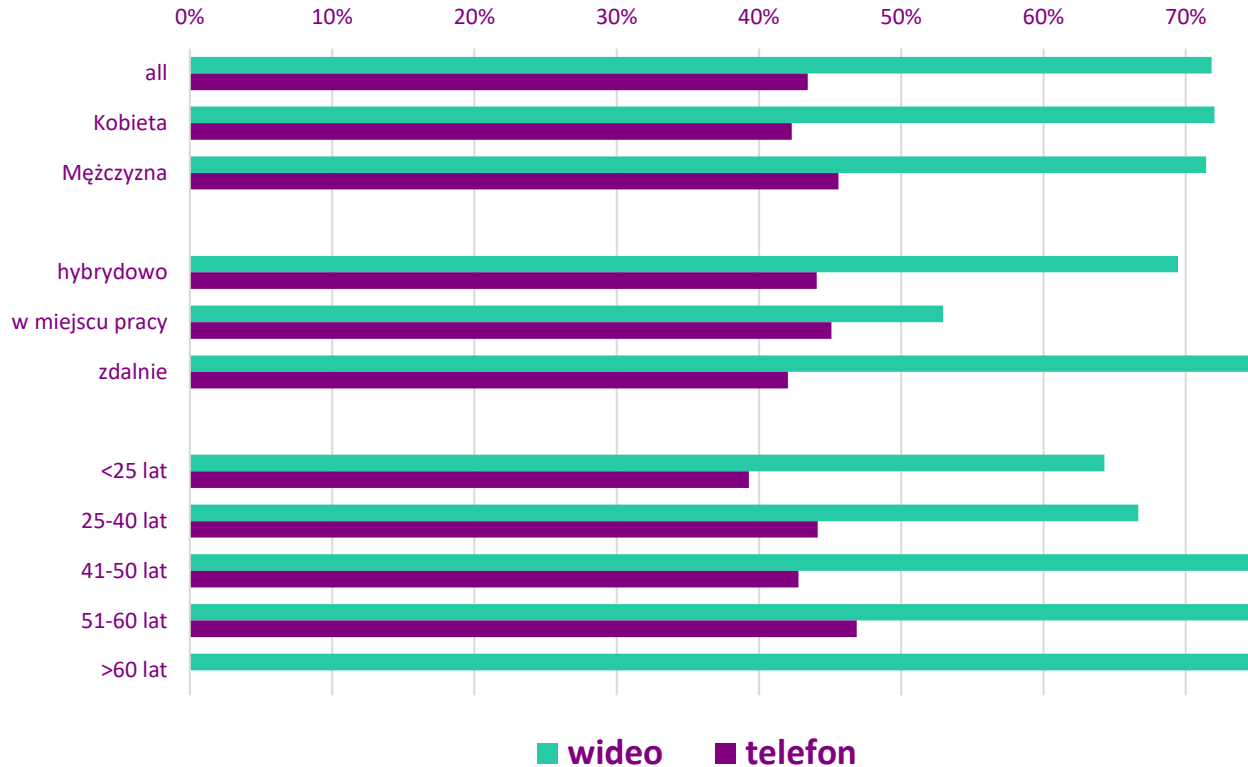
STOLARZEWICZ
EXECUTIVE & BUSINESS
COACHING



coaching kształcenie coachów
audyty HR zwiększanie efektywności sprzedaży
szkolenia rozwój menedżerów
podnoszenie jakości obsługi klienta
Insights®Discovery™ superwizje

Rekomendujemy cotygodniowe spotkania VIDEO z całym zespołem - wybór nawet 72% ankietowanych

Chciałabym/chciałbym aby spotkania z całym zespołem odbywały się
(zaznacz wszystkie oczekiwane)



Jedynie 6% ankietowanych wskazało, że nie chce jakichkolwiek spotkań z całym zespołem. W przypadku kobiet odsetek ten wyniósł 7%, w przypadku mężczyzn 4%.

Ankietowani, których zespoły nie spotykają się w ponad 70% zaznaczali chęć zmiany tej praktyki (patrz strona następna).

Ankietowani, których zespoły kontaktują się poprzez VIDEO lub TELEFON w zdecydowanej większości wyrażali chęć utrzymania tej formy kontaktu – z przewagą wskazań dla kontaktu VIDEO.

72%

ankietowanych pracujących
zdalnie chciałoby, aby
spotkania z całym zespołem
odbywały się w formie VIDEO

PORÓWNAJ SLAJD NR 13
PORÓWNAJ SLAJD NR 16
PORÓWNAJ SLAJD NR 18
PORÓWNAJ SLAJD NR 19



csipb.pl

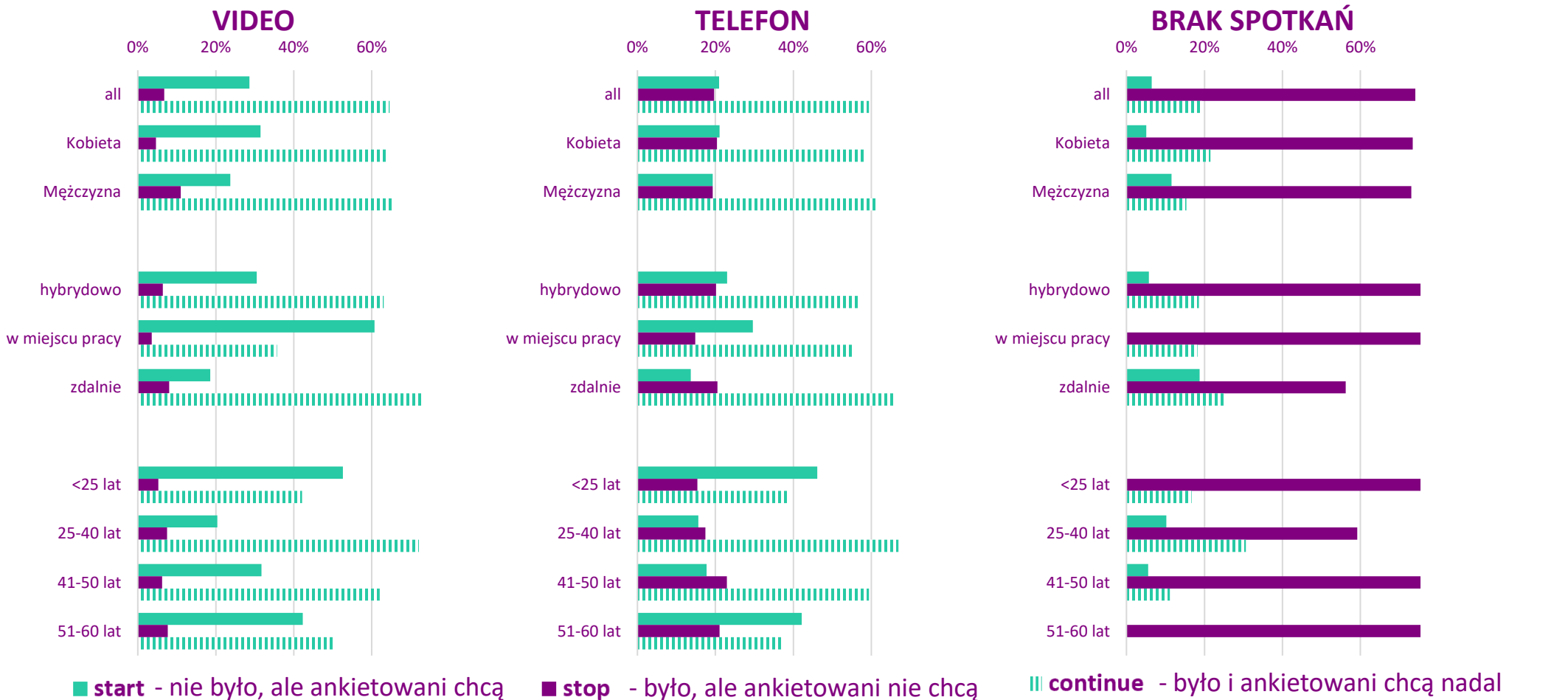
STOLARZEWICZ
EXECUTIVE & BUSINESS
COACHING



coaching kształcenie coachów
zwiększanie efektywności sprzedaży
audyty HR szkolenia rozwój menedżerów
podnoszenie jakości obsługi klienta
Insights®Discovery™ supervizje

Zdecydowana większość ankietowanych wyraźnie wskazuje na chęć spotkań z całym zespołem

SLAJD NR 18



PORÓWNAJ SLAJD NR 13
PORÓWNAJ SLAJD NR 16
PORÓWNAJ SLAJD NR 17
PORÓWNAJ SLAJD NR 19



csipb.pl

STOLARZEWICZ
EXECUTIVE & BUSINESS
COACHING



coaching
audyty HR
podnoszenie jakości obsługi klienta
szkolenia
rozwój menedżerów
supervizje
kształcenie coachów
zwiększanie efektywności sprzedaży

Rekomendujemy cotygodniowe spotkania VIDEO z całym zespołem



najwyższy odsetek zaznaczających opcję ZA MAŁO odnotowaliśmy dla częstotliwości:

RAZ W TYGODNIU:

- 26% pracujących zdalnie
- 24% w grupie mężczyzn
- 24% osób w wieku 41-50 lat
- 22% osób mieszkających samemu (choć również 22% dla kilka razy w tygodniu)
- 21% osób w wieku 25-40 lat
- 20% osób mieszkających z rodziną/współlokatorami
- 19% pracujących hybrydowo

KILKA RAZY W TYGODNIU:

- 22% osób mieszkających samemu (choć również 22% dla raz w tygodniu)

KILKA RAZY W MIESIĄCU:

- 23% osób od 51-60 lat
- 22% w grupie poniżej 25 lat
- 20% w grupie kobiet

Opcję OPTYMALNA wskazało:

	raz dziennie	kilka razy w tygodniu	raz w tygodniu	kilka razy w miesiącu
All	12%	23%	28%	10%
Kobiety	11%	24%	33%	8%
Mężczyźni	20%	30%	30%	8%
Hybrydowo	12%	27%	35%	7%
W biurze	18%	14%	29%	7%
Zdalnie	19%	28%	28%	12%
< 25 lat	0%	28%	17%	11%
25-40 lat	20%	24%	32%	9%
41-50 lat	12%	28%	36%	7%
51-60 lat	12%	35%	12%	12%

PORÓWNAJ SLAJD NR 13
PORÓWNAJ SLAJD NR 16
PORÓWNAJ SLAJD NR 17
PORÓWNAJ SLAJD NR 18



csipb.pl

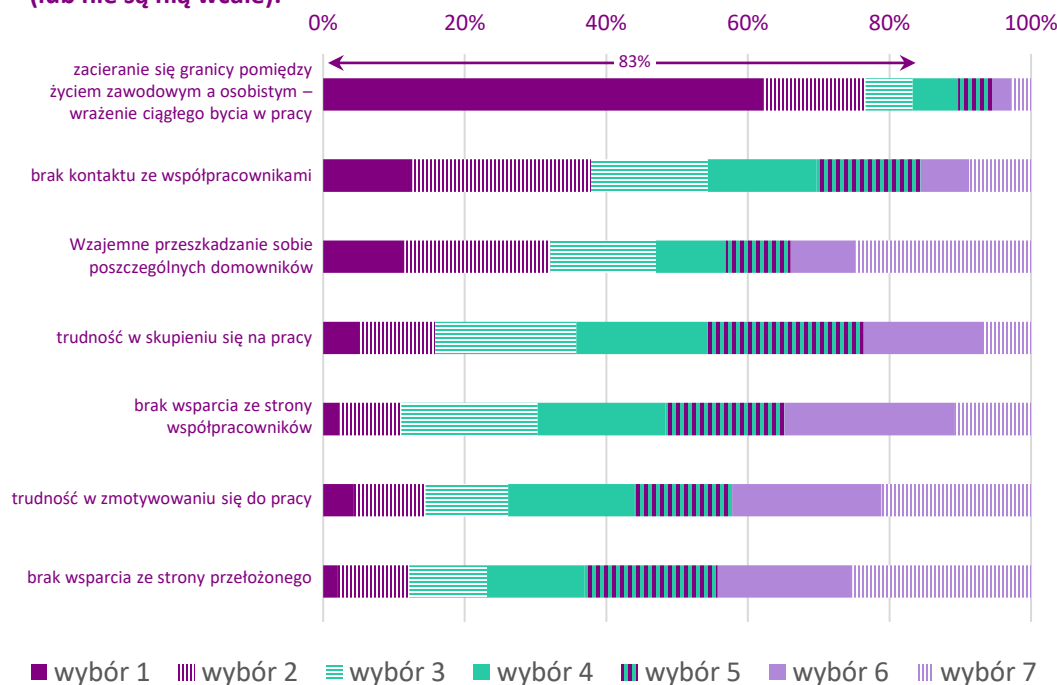
STOLARZEWICZ
EXECUTIVE & BUSINESS
COACHING



coaching kształcenie coachów
zwiększanie efektywności sprzedaży
audyty HR szkolenia rozwój menedżerów
podnoszenie jakości obsługi klienta
Insights®Discovery™ superwizje

Wrażenie ciągłego bycia w pracy największą trudnością podczas pracy zdalnej

Ułóż poniższe stwierdzenia w kolejności od tych, które są największą trudnością (i najbardziej przeszkadzają) w pracy zdalnej do tych które są najmniejszą trudnością (lub nie są nią wcale):



„Zacieranie się granicy pomiędzy życiem zawodowym a osobistym – wrażenie ciągłego bycia w pracy” jest zdaniem ankietowanych największą trudnością podczas pracy zdalnej. Jako trudność pierwszego wyboru wskazało ją 61% ankietowanych (łącznie w trzech pierwszych wyborach 83% wskazań). Na drugim miejscu ankietowani wskazali „brak kontaktu ze współpracownikami” (łącznie w trzech pierwszych wyborach 54% wskazań). Trzecią trudnością wskazaną było „wzajemne przeszkadzanie sobie poszczególnych domowników” (łącznie w trzech pierwszych wyborach 46% wskazań).

Te trzy trudności pojawiają się na pierwszym, drugim i trzecim miejscu we wszystkich kategoriach (bez względu na wiek, płeć, poziom wykształcenia czy sytuację mieszkaniową). Wyjątek stanowią osoby powyżej 51 roku życia, które na trzecim miejscu wybierały „trudność w skupieniu się w pracy” oraz osoby mieszkające samotnie wskazujące na trzecim miejscu „brak wsparcia ze strony współpracowników”.

Różnice pojawiają się dla kolejnych miejsc m.in. w grupie osób z wykształceniem średnim oraz pracowników do 25 roku życia, którzy na piątym miejscu wskazali „brak wsparcia ze strony współpracowników” a na szóstym „trudność w zmotywowaniu się do pracy” – pozostałe grupy odwrotnie. Ankietowani mieszkający samotnie wskazywali na miejscu 4 „trudność w zmotywowaniu się do pracy” – pozostałe grupy wskazywały tę trudność dopiero na miejscu 6.



csipb.pl

STOLARZEWICZ
EXECUTIVE & BUSINESS
COACHING

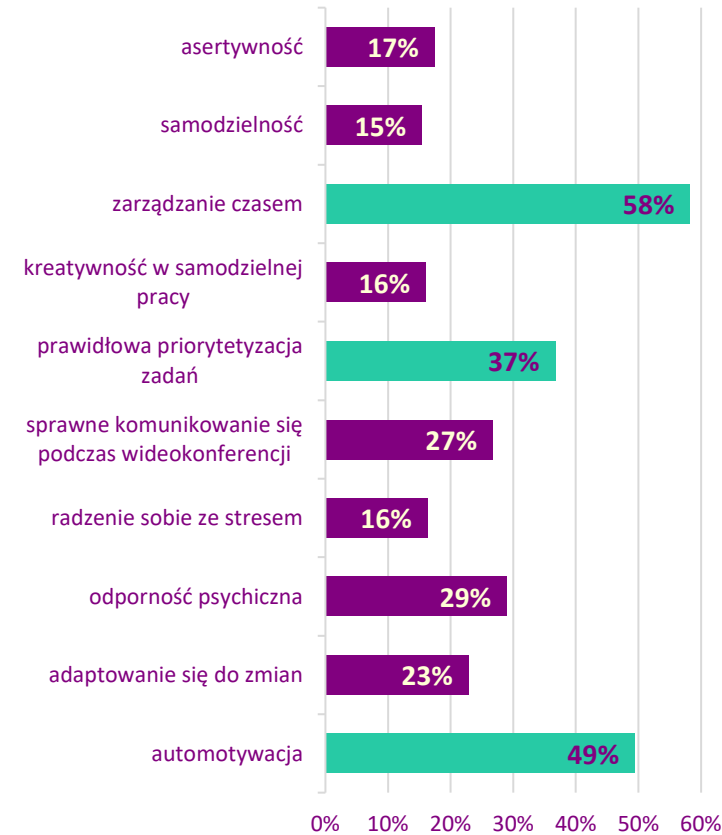


coaching
audyty HR
podnoszenie jakości obsługi klienta
Insights®Discovery™
kształcenie coachów
zwiększanie efektywności sprzedaży
szkolenia
rozwój menedżerów
superwizje

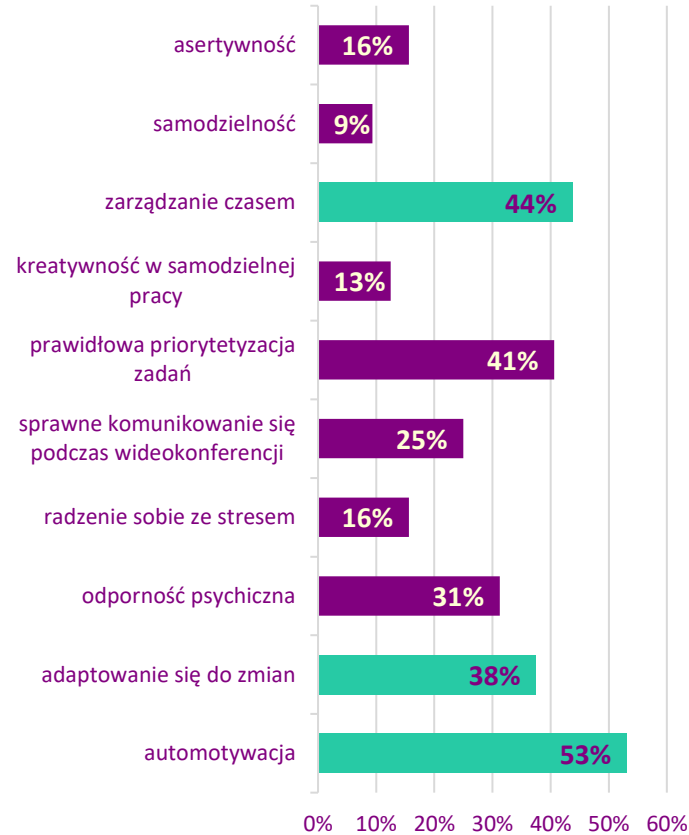
Zarządzanie czasem i automotywacja to najczęściej wskazywane umiejętności, które są wyzwaniem podczas pracy zdalnej

Ankietowani wskazywali 3 umiejętności, które są dla nich największym wyzwaniem podczas PRACY ZDALNEJ. W większości kategorii zaznaczenia były podobne – grupy z odpowiedziami nieznacznie różnymi to osoby w wieku od 51 do 60 lat oraz osoby z wykształceniem średnim.

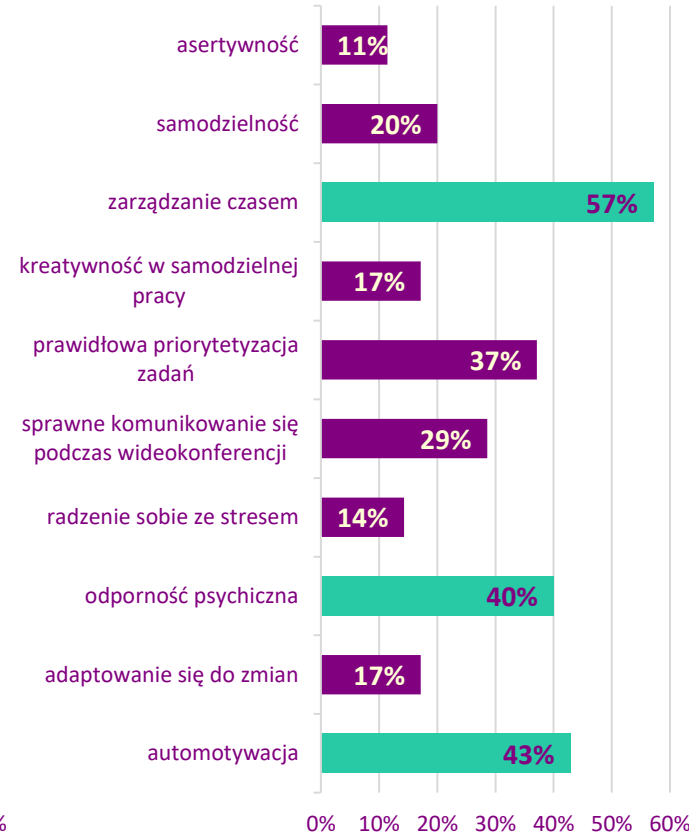
Wszyscy ankietowani ogółem



Wiek 51-60 lat



Wykształcenie średnie



csipb.pl

STOLARZEWICZ
EXECUTIVE & BUSINESS
COACHING

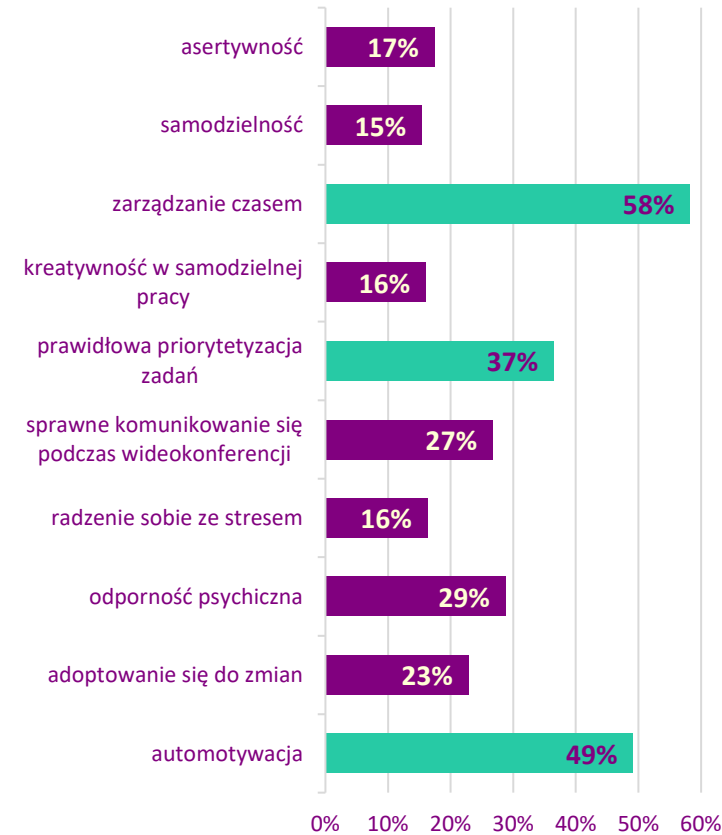


coaching
audyty HR
Insights®Discovery™
kształcenie coachów
zwiększanie efektywności sprzedaży
szkolenia
rozwój menedżerów
podnoszenie jakości obsługi klienta
superwizje

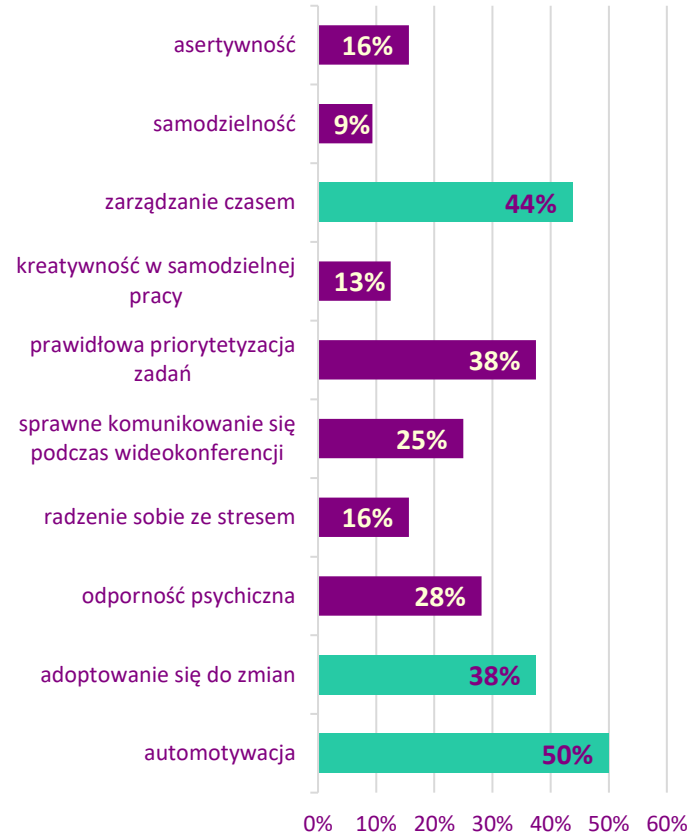
Zarządzanie czasem i automotywacja to najczęściej wskazywane umiejętności, które są wyzwaniem podczas pracy zdalnej

Ankietowani wskazywali 3 umiejętności, które są dla nich największym wyzwaniem podczas PRACY ZDALNEJ. W większości kategorii zaznaczenia były podobne – grupy z odpowiedziami nieznacznie różnymi to osoby w wieku od 51 do 60 lat oraz osoby z wykształceniem średnim.

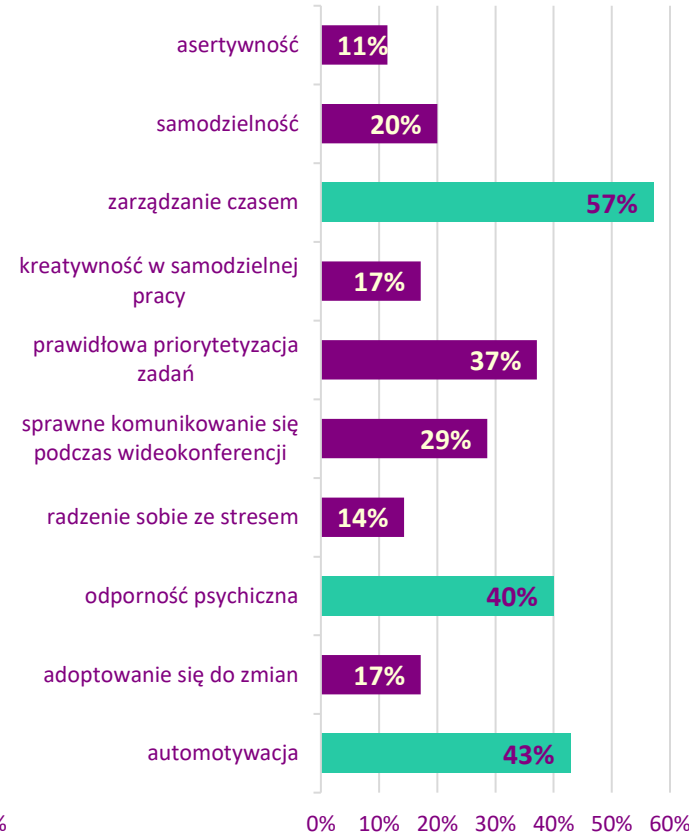
Wszyscy ankietowani ogółem



Wiek 51-60 lat



Wykształcenie średnie



csipb.pl

STOLARZEWICZ
EXECUTIVE & BUSINESS
COACHING



coaching
audyty HR
Insights®Discovery™
kształcenie coachów
zwiększanie efektywności sprzedaży
szkolenia
rozwój menedżerów
podnoszenie jakości obsługi klienta
superwizje

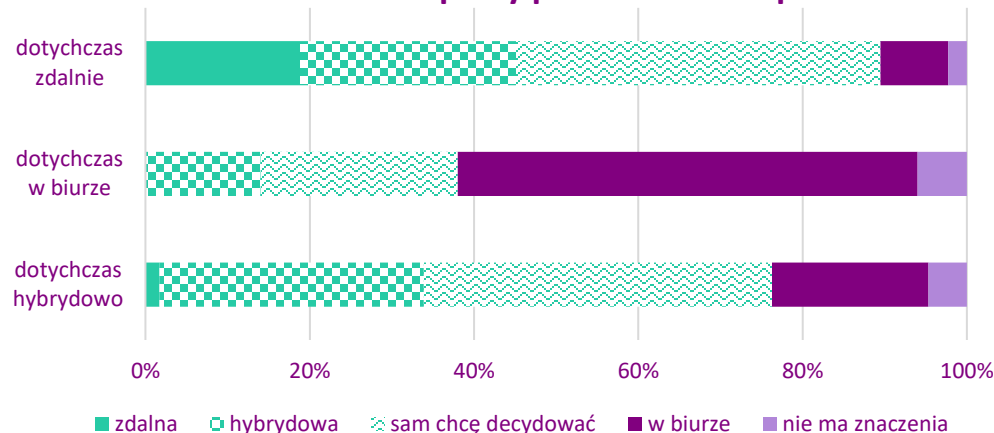
Przewidujemy zwiększenie znaczenia pracy zdalnej po zakończeniu pandemii

 79% kobiet po zakończeniu pandemii chciałoby pracować w formie zdalnej (6%), hybrydowej (32%) lub samej elastycznie decydować kiedy zdalnej a kiedy w biurze (41%)

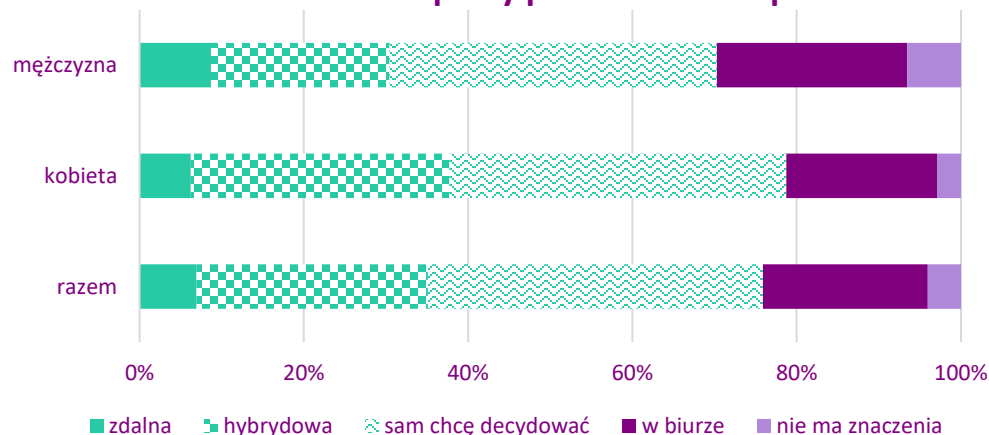
 W przypadku mężczyzn – 71% - odpowiednio – praca zdalna (9%), hybrydowa (22%), samodzielna decyzja (40%)

89% Aż 19% osób pracujących w listopadzie zdalnie chce kontynuować tę formę pracy po zakończeniu pandemii, dodatkowo 26% chce pracy w formie hybrydowej a 44% chce samodzielnie decydować kiedy zdalnie a kiedy w biurze – łącznie 89% z tej grupy chce pracy w innej formie niż tradycyjna tylko w biurze.

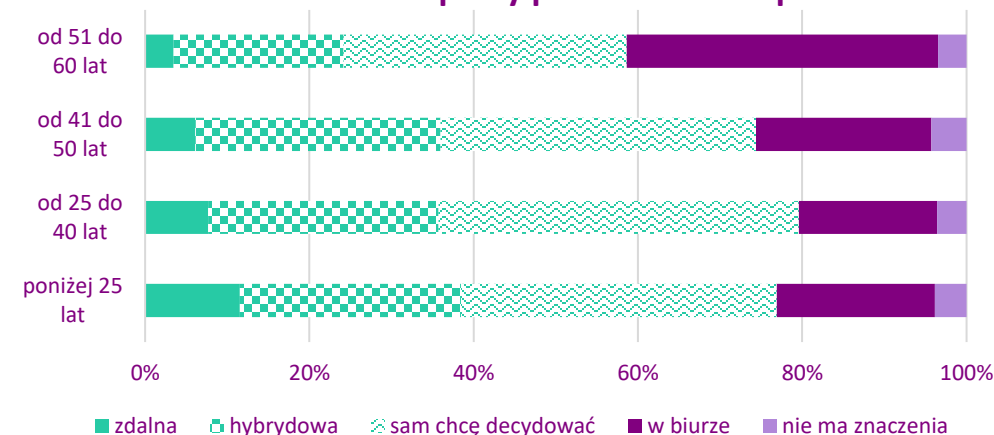
Preferowana forma pracy po zakończeniu pandemii



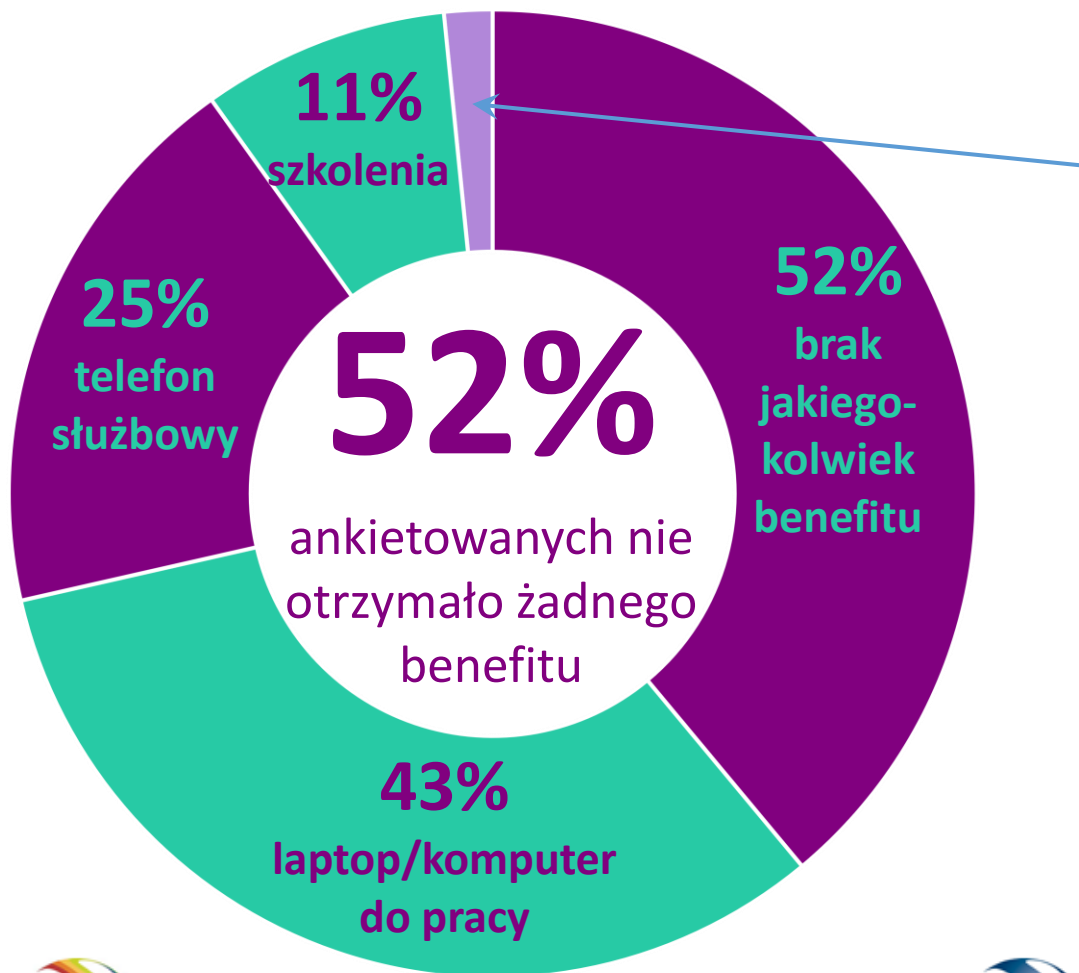
Preferowana forma pracy po zakończeniu pandemii



Preferowana forma pracy po zakończeniu pandemii



Benefits związane z pracą zdalną mogą stać się wartością dodaną pracodawcy



2% ankietowanych otrzymało dopłaty (m.in. prąd/internet/telefon)

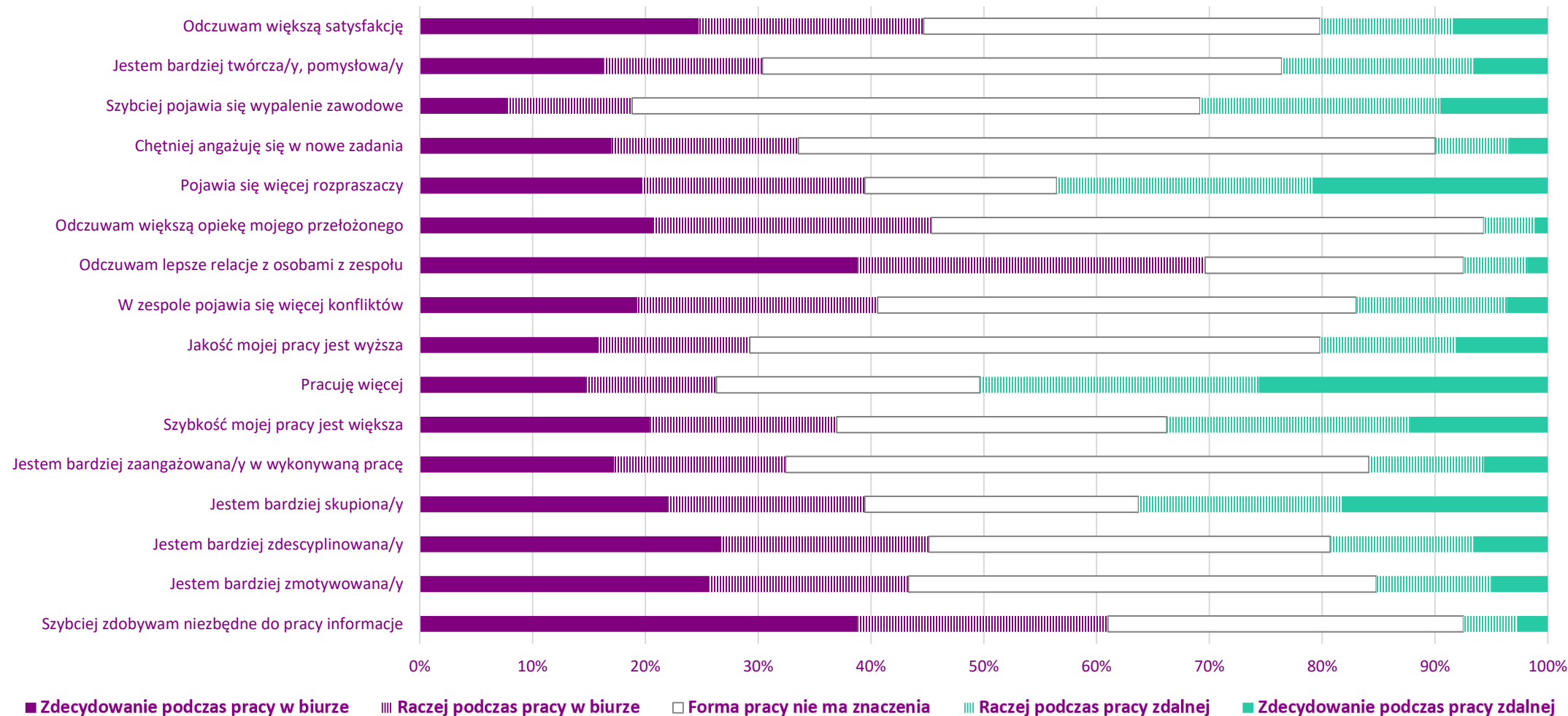
Ankietowani wskazywali również jakie inne benefity otrzymali od pracodawców:

- bieżące wsparcie w każdej kwestii zawodowej (wsparcie IT, wsparcie psychologiczne, wsparcie coachingowe)
- możliwość równoczesnej pracy i opieki nad dzieckiem
- jednorazowy bon na urządzenia zwiększające ergonomię pracy; dodatkowy bonus za pracę zdalną; dodatek za większą ilość pracy w trybie zdalnym
- dofinansowanie na wyposażenie biura domowego (biurko, krzesło, itp); słuchawki do spotkań zdalnych; sprzęt biurowy, który pracownik mógł zabrać do domu
- materiały biurowe, papier ksero, tonery

PORÓWNAJ SLAJD NR 7

Analiza odczuć dotyczących formy pracy

SLAJD NR 24



csipb.pl

STOLARZEWICZ
EXECUTIVE & BUSINESS
COACHING

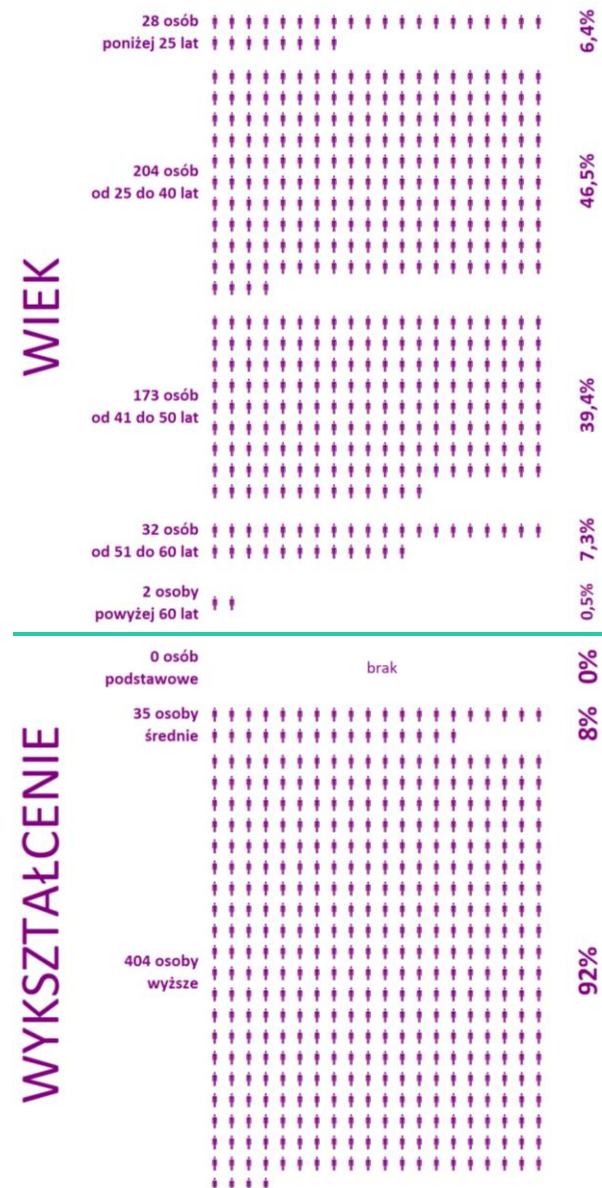
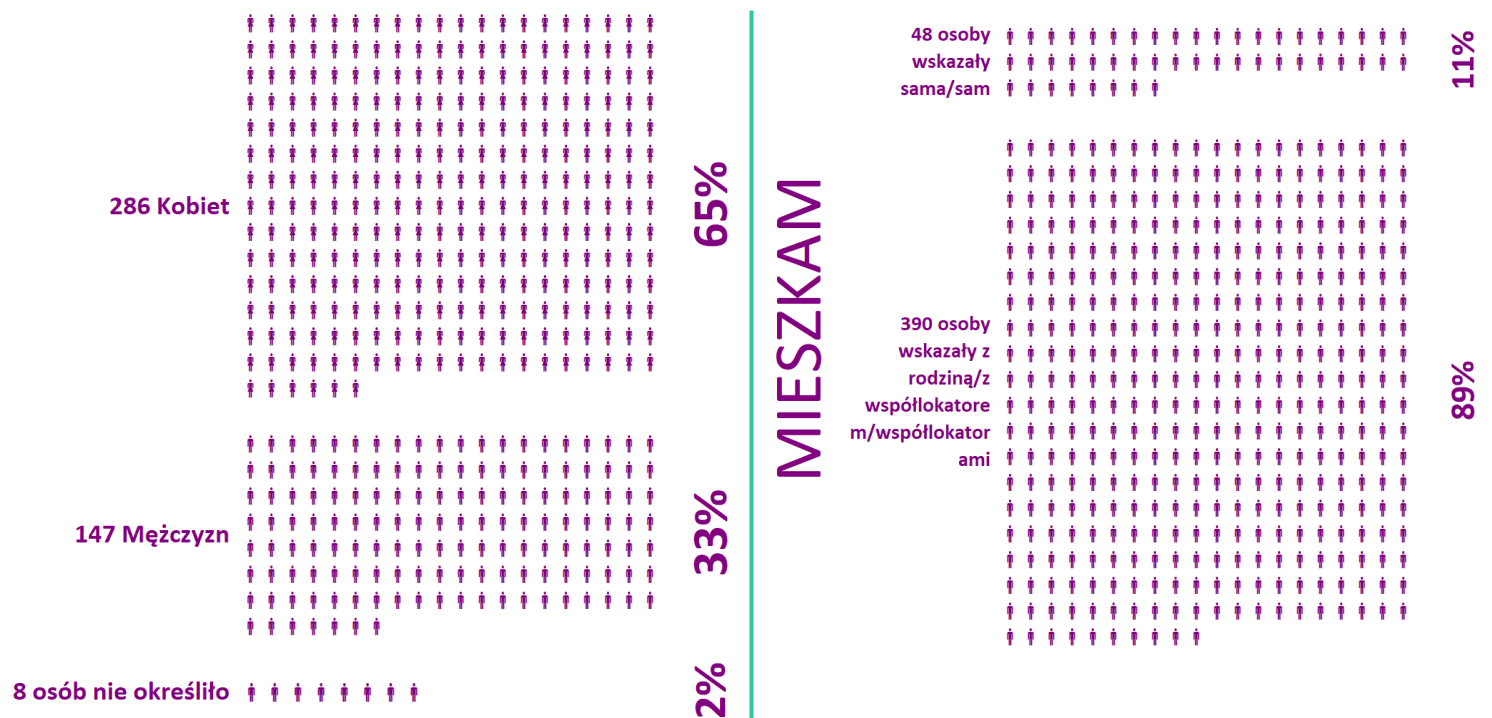


coaching kształcenie coachów
zwiększanie efektywności sprzedaży
audyty HR szkolenia rozwój menedżerów
podnoszenie jakości obsługi klienta
Insights®Discovery™ superwizje

Metryczka badania PRACA ZDALNA

ODCZUCIA NA KONIEC 2020 ROKU

Czas badania: listopad – grudzień 2020; N=441 ankietowanych



SLAJD NR 25



csipb.pl

STOLARZEWICZ
EXECUTIVE & BUSINESS
COACHING



coaching kształcenie coachów
 audyty HR zwiększanie efektywności sprzedaży
 szkolenia rozwój menedżerów
 podnoszenie jakości obsługi klienta
 Insights®Discovery™ superwizje

Dodatkowe rekomendacje

Jako menadżerowie i właściciele organizacji warto abyśmy zwrócili szczególną uwagę na poniższe aspekty przedstawione w trzech obszarach:

ORGANIZACJA

Zwiększenie stopnia cyfryzacji organizacji, umożliwienie szybkiego dostępu do wszystkich danych i źródeł, zwiększenie wykorzystania technologii chmury oraz podniesienie poziomu bezpieczeństwa danych.

Wprowadzenie po okresie pandemii możliwości pracy zdalnej/hybrydowej jako wzmocnienie wizerunku pracodawcy spełniającego oczekiwania pracowników zakresie miejsca i formy pracy.

Uzyskanie lepszej efektywności kosztowej (koszty stałe i zmienne) organizacji.

MENADŻER

Zwiększenie kompetencji przywódczych – w tym głównie: zwiększenia oddziaływania motywacyjnego w pracy zdalnej, budowania mocnych, efektywnych zespołów oraz zwrócenie szczególnej uwagi na wspieranie procesu budowania relacji w zespole zdalnym.

Umiejętność adaptowania zachowań menadżerskich do warunków świata VUCA i Gospodarki 4.0.

Umiejętność stosowania regularnej komunikacji w celu unikania chaosu informacyjnego oraz niedoinformowania zespołów zdalnych oraz bieżącego wspierania członków zespołu z wykorzystaniem coachingowego i mentoringowego stylu zarządzania.

PRACOWNIK

Umożliwienie pracownikom dostępu do wszystkich niezbędnych narzędzi pracy.

Nacisk na rozwój umiejętności związanych z wyższym poziomem samodzielności, umiejętności organizacji pracy własnej, automotywacji, zarządzania czasem, adaptowanie się do zmian i priorytetyzacji zadań.

Zapewnienie wsparcia technologicznego oraz rozwój umiejętności korzystania z nowych technologii pozwalające na zwiększenie poczucia bezpieczeństwa i przekonania o swoich możliwościach przydatnych do pracy zdalnej



csipb.pl

STOLARZEWICZ
EXECUTIVE & BUSINESS
COACHING



coaching kształcenie coachów
audyty HR zwiększanie efektywności sprzedaży
szkolenia rozwój menedżerów
podnoszenie jakości obsługi klienta
Insights®Discovery™ supervizje

Specjalne zniżki dla posiadaczy niniejszego RAPORTU*

* zniżka przysługuje zarówno na zamówienia indywidualne oraz firmowe i obejmuje cały rok 2021; poniższe kupony są kuponami wielokrotnego użytku

kod
INSIGHTS100

ZNIŻKA – ponad 100 zł na
Profile Indywidualne Insights®Discovery™

kod
EBC25%

ZNIŻKA – 25% na
Sesje Executive&Business Coaching

kod
PRZDALNA25%

ZNIŻKA – 25% na
Warsztaty pracy zdalnej
i zarządzania zespołami rozproszonymi

kod
MANAGEMENT25%

ZNIŻKA – 25% na
Wyjątkowy program rozwoju
kompetencji menadżerskich –
MANAGEMENT ACADEMY

kod
ORGPRACY25%

ZNIŻKA – 25% na
Warsztaty efektywności indywidualnej – organizacja
pracy własnej, zarządzanie czasem i automotywacja

kod
SOLV25%

ZNIŻKA – 25% na
Warsztaty Problem Solving



csipb.pl

STOLARZEWICZ
EXECUTIVE & BUSINESS
COACHING



coaching kształcenie coachów
zwiększanie efektywności sprzedaży
audyty HR szkolenia rozwój menedżerów
podnoszenie jakości obsługi klienta
Insights®Discovery™ supervizje



PO WARSZTATACH będziesz potrafił:

- Prawidłowo budować relacje z pracownikami i współpracownikami zdalnymi
- Skutecznie delegować i monitorować pracę osób pracujących zdalnie
- Zwiększać samodzielność i skuteczność działania swojego zdalnego zespołu
- Skuteczniej motywować pracowników na odległość i wzmacniać ich zaangażowanie
- Odpowiednio kontrolować i budować samodzielność zespołu



W PROGRAMIE WARSZTATÓW



Kto nam zaufa?
zobacz na stronach

www.csipb.pl oraz na profilu
Adam Stolarzewicz portalu LinkedIn:
www.linkedin.com/in/adamstolarzewicz/

- techniki motywowania w pracy zdalnej
- sprawdzony pomysły i konkretne sposoby motywacji pozafinansowej
- metody zwiększania zaufania w relacji przełożony-podwładny podczas pracy zdalnej
- budowanie relacji i częstotliwość wirtualnych spotkań indywidualnych i zespołowych
- efektywna komunikacja w zespołach zdalnych
- skuteczne zdalne delegowanie zadań i uprawnień
- zarządzanie konfliktami w zespołach zdalnych
- praktyczne posługiwanie się bezpłatnymi narzędziami ułatwiającymi koordynowanie zespołów zdalnych
- sekrety zwycięskich zespołów rozproszonych
- podejścia INSEAD, London Business School oraz Wharton School

- **Twoi pracownicy pracują zdalnie, a Ty masz wrażenie, że utraciłeś możliwość zarządzania swoim zespołem?**
- **Masz wrażenie, że tylko Ty dzisiaj pracujesz?**
- **Chcesz skuteczniej koordynować pracę Twojego departamentu lub wydziału pracującego z domów?**



Warsztat prowadzony jest sprawdzoną aktywną techniką ActiveInside, dzięki czemu uczestnicy poznają poszczególne elementy na poziomie wiedzy, umiejętności i postaw.

Warsztaty składają się ze specjalnych angażujących mikrowykładów przeplatanych symulacjami, indywidualnymi i zespołowymi ćwiczeniami oraz praktycznymi case study.

Podczas on-line'owych warsztatów praktycznie poznajemy również przydatne oraz bezpłatne i dostępne dla menedżerów narzędzia i platformy wspierające efektywność pracy zespołów zdalnych oraz doskonalimy umiejętności posługiwania się nimi.

M A N A G E M E N T 4 . 0

zarządzanie pracą zdalną

wyjątkowy on-line'owy interaktywny warsztat menedżerski prowadzony przez autora wielu wysoko ocenionych programów rozwojowych polskich i międzynarodowych korporacji i firm (m.in. dla Answer.com, PKO BP, ING, Tauron, KGHM, PGE, ArcelorMittal, EY, Candellux, KPRM, wielu Ministerstw i Urzędów centralnych i wielu innych) absolwenta londyńskiej CSA, ICAN/ Harvard Business oraz Oxford Brookes University, cenionego wykładowcę w wielu programach studiów MBA i Executive MBA, doświadczonego menedżera i executive&business coacha.

Dostarczamy własną platformę do szkolenia on-line lub dopasowujemy się do rozwiązań istniejących w Państwa Organizacji!
Prowadzenie warsztatów w bezpiecznej formie on-line jest też praktycznym doświadczeniem tego jak efektywne może być zdalne zarządzanie zespołem i jak wiele możliwości daje taka forma komunikacji.



csipb.pl

STOLARZEWICZ
EXECUTIVE & BUSINESS
COACHING



csipb.pl

STOLARZEWICZ
EXECUTIVE & BUSINESS
COACHING



coaching kształcenie coachów
zwiększanie efektywności sprzedaży
audyty HR **szkolenia** rozwój menedżerów
podnoszenie jakości obsługi klienta
Insights®Discovery™ **superwizje**

Jesteśmy akredytowanym partnerem Insights®Discovery™

czym jest Insights®Discovery™?

- Diagnozuje i opisuje indywidualny styl funkcjonowania oraz jego konsekwencje dla interakcji zachodzących pomiędzy jednostką a jej środowiskiem zawodowym.
- Stanowi bazę do budowy kompleksowych rozwiązań w zakresie rozwoju indywidualnego oraz kształtowania efektywnych relacji interpersonalnych.
- Niesamowicie przystępna, intuicyjna i wysoce skuteczna metoda, której kompleksowość odzwierciedla i umożliwia zrozumienie szerokiego spektrum zachowań ludzkich w sytuacjach zawodowych.

Niezwykle elastyczna, co pozwala wykorzystać ją na każdym etapie działań podejmowanych przez organizację w obrębie polityki personalnej:

- od rekrutacji,
- poprzez planowanie ścieżek kariery,
- badanie predyspozycji zawodowych,
- budowanie zespołów,
- coaching,

raporty i kwestionariusze dostępne w większości języków



csipb.pl

STOLARZEWICZ
EXECUTIVE & BUSINESS
COACHING



coaching kształcenie coachów
zwiększanie efektywności sprzedaży
audyty HR szkolenia rozwój menedżerów
podnoszenie jakości obsługi klienta
Insights®Discovery™ supervizje

Management Academy Twojej Firmy!

Ze specjalną zniżką dla posiadaczy RAPORTU!

Wstęp

- Zbudowanie świadomości i motywacji do rozwoju własnych kompetencji oraz współdziałania

Gry i ćwiczenia menadżerskie ukazujące konieczność współdziałania i budowania samodoskonalącej się organizacji oraz nieustannego własnego rozwoju

Etap I

- Budowanie współdziałania i przywództwa

Skuteczność działania

Motywacja pozafinansowa

Ocena pracy

Coachingowy styl zarządzania

Etap II

- Strategiczna perspektywa skuteczności

Skuteczność wystąpień

Skuteczność negocjacji i wywierania wpływu

Skuteczność zarządzania zmianą

W celu wzmocnienia efektów rozwojowych a także wsparcia menedżerów uczestniczących w projekcie Management Academy (wersja on-line i wersja tradycyjna) wykorzystujemy:



TELEFONICZNE KONSULTACJE, dzięki czemu każdy z menedżerów ma możliwość uzupełnienia informacji ze szkolenia oraz przedyskutowania aktualnych dla niego kwestii lub skonsultowania bieżących wyzwań menadżerskich



ZADANIA WDROŻENIOWE, dzięki którym nabyte podczas szkoleń kompetencje przekuwane są od razu na widoczne dla organizacji efekty. Każdy moduł kończy się co najmniej jednym zadaniem wdrożeniowym (indywidualnym lub zespołowym)



SPECJALNE SYLABUSY, które pozwalają uczestnikom przygotować się do poszczególnych warsztatów oraz zrekapitulować poznane na nich treści. Przed poszczególnymi modułami uczestnicy otrzymują też rekomendowane artykuły i przygotowane treści oraz wykonują proste zadania przygotowujące ich do udziału w warsztatach



csipb.pl

STOLARZEWICZ
EXECUTIVE & BUSINESS
COACHING



Insights®

coaching kształcenie coachów
zwiększanie efektywności sprzedaży
audyty HR szkolenia rozwój menedżerów
podnoszenie jakości obsługi klienta
Insights®Discovery™ supervizje

The collage features a wide variety of logos, including:

- Medical and Healthcare:** medicine EVERYDAY THERAPY, GigaCon™, SPIE Commercial Metals Company, PPG, iab.polska, SOPREMA, invenio ENGINEERING SOLUTIONS, BGH EDELSTAHL, PZU, DPM, ProElite, csipb.pl, STOLARZEWIC, pwc, Wolters Kluwer, Thai Union, V:KO by Panasonic.
- Logistics and Retail:** GigaCon™, BASF The Chemical Company, DAN CAKE, AGRAF TWOJ DYSTRYBUTOR, CAD EXPERT, GETIN NOBLE BANK - SPÓŁKA AKCYJNA, RR DONNELLEY, PGE, EY, ComPress Public Relations, BOŚ BANK, Bank BPS Grupa BPS, MultiBank, mBank, BRE BANK SA.
- Energy and Industry:** DELTAPLUS, KING OSCAR, iab.polska, SPOKEY, FRIGOLANDA cold logistics group, VATTENFALL, ING, TAURON POLSKA ENERGIA, SCHENKER, DB, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego.
- Government and Public Services:** KANCELARIA PREZESA RADY MINISTRÓW, Uniwersytet Łódzki, Uniwersytet Śląski w Katowicach, Ministerstwo Cyfryzacji, Polish Open University WYŻSZA SZKOŁA ZARZĄDZANIA, Wyższa Szkoła Biznesu Dobrej Górnicy, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Urząd Komunikacji Elektronicznej, Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego.
- Other Brands and Companies:** ARINSO INTERNATIONAL, SEJM RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ, osmosys, EULER HERMES, ORLEN, hager, NORMA GROUP, IJHARS, SARSTEDT, WIZJATV Bank Polski, UKE, FUCHS, coaching, szkolenia, audyty HR, Insights@Discovery™, superwizje, kształcenie coachów, zwiększanie efektywności sprzedaży, rozwój menedżerów.



Forum Ekonomiczne

Grupa Żywiec



urtica



MINISTERSTWO
INWESTYCJI
I ROZWOJU



programy telewizyjne

Telewizja Polska, TVN24, TVN CSBC

programy radiowe

radio TOK FM, Polskie Radio Program 1, Program 4

specjalistyczne miesięczniki

Personel i Zarządzanie, Manager W&M, Coaching Review, Magazyn Coaching

dzienniki

Gazeta Wyborcza, Puls Biznesu, Dziennik, Metro



coaching

kształcenie coachów
zwiększanie efektywności sprzedaży

audyty HR

szkolenia

rozwój menedżerów

podnoszenie jakości obsługi klienta

Insights®Discovery™

superwizje



csipb.pl

praktycy – doświadczeni wieloletni menedżerowie

wielu międzynarodowych korporacji

skuteczni coachowie i doradcy

posiadający międzynarodowe – m.in. akredytacje superwizyjne londyńskiej Coaching Supervision Academy (CSA Accredited, EMCC Accredited, ICF Approved), akredytacje ICC, InsightsDiscovery™, ExtendedDISC®

wybitni trenerzy biznesu

współpracownicy międzynarodowych firm szkoleniowo-doradczych, certyfikowani trenerzy i konsultanci

najlepsi wykładowcy wyższych uczelni w programach MBA i Executive MBA

m.in. Oxford Brookes University, Wyższej Szkoły Zarządzania w Warszawie, Akademia WSB, EY Academy of Business oraz wielu programów studiów podyplomowych i magisterskich (m.in. Uniwersytetu Śląskiego, Wyższej Szkoły Bankowej, Wyższej Szkoły Biznesu, Wyższej Szkoły Zarządzania Polish Open University)



csipb.pl



coaching kształcenie coachów
audyty HR zwiększanie efektywności sprzedaży
szkolenia rozwój menedżerów
podnoszenie jakości obsługi klienta
Insights®Discovery™ **superwizje**



kierownictwo merytoryczne csipb.pl

Adam Stolarzewicz

Doświadczony akredytowany Superwizor (CSA Accredited, EMCC Accredited, ICF Approved) i Executive Coach, wieloletni ekspert w obszarze HR oraz rozwoju kadry menedżerskiej. Były dyrektor HR Getin Noble Bank SA, mBanku (Polska, Czechy, Słowacja), Multibanku i BRE Banku, odpowiadał również za rozwój pracowników jednej z największych spółek branży TELECOM.

Członek Komisji Etyki Bankowej przy Związku Banków Polskich, członek współzałożyciel Izby Coachingu (były członek Prezydium Izby). Współtwórca i kierownik merytoryczny wielu programów studiów podyplomowych rozwijających kompetencje menadżerskie i coachingowe.

Absolwent m.in. londyńskiej Coaching Supervision Academy (Akredytowany Superwizor – EMCC Accredited oraz ICF Approved), Oxford Brookes University (MBA), ICAN Institute/Harvard Business (Academy of Strategic Leadership), Szkoły Głównej Handlowej (Human Resource Management).

Prowadził i prowadzi sesje executive coachingu dla kadry top i senior managementu polskich i międzynarodowych organizacji. Poprzez coaching, szkolenia i doradztwo wspierał i wspiera sukcesy m.in. takich firm jak: ING Bank, PKO BP, AXA XL, Santander, Arcelor Mittal, UPC Polska, Answear.com, KGHM, Orlen, BASF, PGE, Tauron, DB Schenker, Euler Hermes, Artman, Korona SA, Expander, Sarstedt, Vattenfall, Osmosys, Tieto, Candellux Lighting, Eurocash, Aqua, Neapco, Poczta Polska, Wizja TV, AtMedia, Hager Polo, Liberty Poland, BZ WBK, Strumet, Nationale Nederlanden, Carey Agri, Urtica, SPIE, ZIAJA, Kancelarii Prezesa Rady Ministrów oraz wielu Ministerstw i agencji rządowych.

Jako praktyk i doświadczony ekspert zarządzania od wielu lat prowadzi zajęcia w ramach polskich i międzynarodowych programów studiów – m.in. w programach MBA i Executive MBA, warsztatów strategicznych, szkół coachingu. Jako wykładowca współpracuje z Oxford Brookes University, Uniwersytetem Śląskim, Wyższą Szkołą Zarządzania Polish Open University, Akademią WSB, Wyższą Szkołą Biznesu, Wyższą Szkołą Bankową.

Współpracował z największymi międzynarodowymi firmami szkoleniowymi (m.in. AchieveGlobal, Hill International). Autor wielu publikacji poświęconych coachingowi, strategii i zarządzaniu zmianą w książkach i uznanych czasopismach. Prelegent podczas wielu konferencji biznesowych i naukowych poświęconych Coachingowi i Zarządzaniu – m.in. konferencjach Kadry, HR Summit, „Zarządzaniu talentami”, „Y Generation”, „Employer Branding”. Członek międzynarodowych organizacji skupiających coachów – International Coach Federation oraz International Coaching Community.



csipb.pl

STOLARZEWICZ
EXECUTIVE & BUSINESS
COACHING



coaching kształcenie coachów
zwiększanie efektywności sprzedaży
audyty HR szkolenia rozwój menedżerów
podnoszenie jakości obsługi klienta
Insights®Discovery™ superwizje

Kontakty:

Centrum Szkoleń i Psychologii Biznesu

biuro@csipb.pl

+48 663 863 890

+48 668 195 211



www.csipb.pl

<http://insights24.pl>

<http://stolarzewicz.pl>



csipb.pl

STOLARZEWICZ
EXECUTIVE & BUSINESS
COACHING



coaching kształcenie coachów
zwiększanie efektywności sprzedaży
audyty HR szkolenia rozwój menedżerów
podnoszenie jakości obsługi klienta
Insights®Discovery™ **supervizje**