

PRACA ZDALNA

ODCZUCIA NA KONIEC 2020 ROKU

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



csipb.pl

STOLARZEWICZ
EXECUTIVE & BUSINESS
COACHING



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

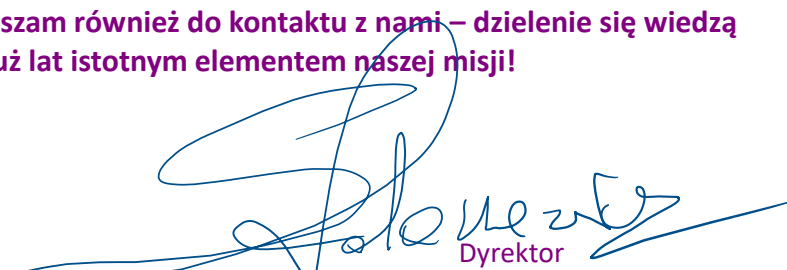
Mam przyjemność oddać w Państwa ręce przygotowany przez nas Raport **Praca zdalna – odczucia na koniec 2020 roku**.

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



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



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

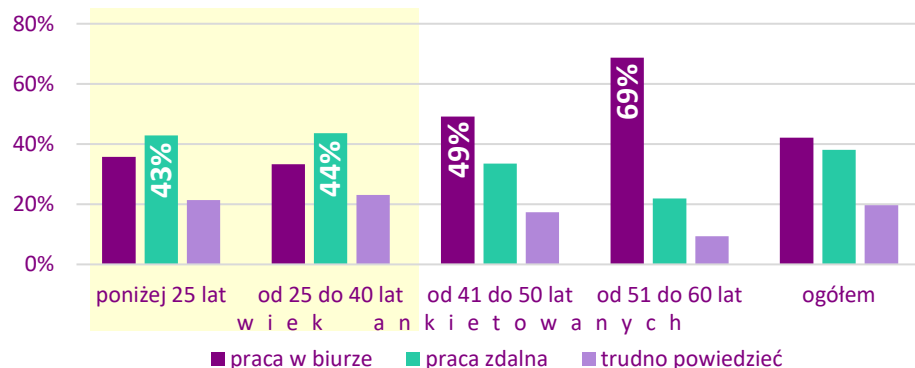


coaching kształcenie coachów
zwiększanie efektywności sprzedaży
audyty HR **szkolenia** rozwój menedżerów
podnoszenie jakości obsługi klienta
Insights®Discovery™ **superwizje**

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

SLAJD NR 4

Która forma pracy jest WYGODNIEJSZA?



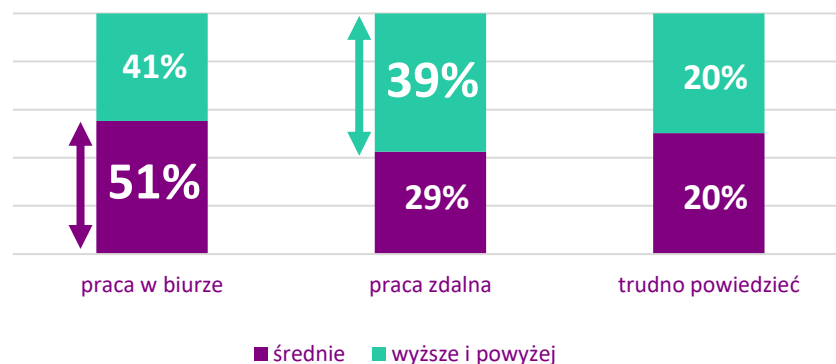
Na pracę zdalną jako WYGODNIEJSZĄ częściej wskazują:

- 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



csipb.pl

STOLARZEWICZ
EXECUTIVE & BUSINESS
COACHING

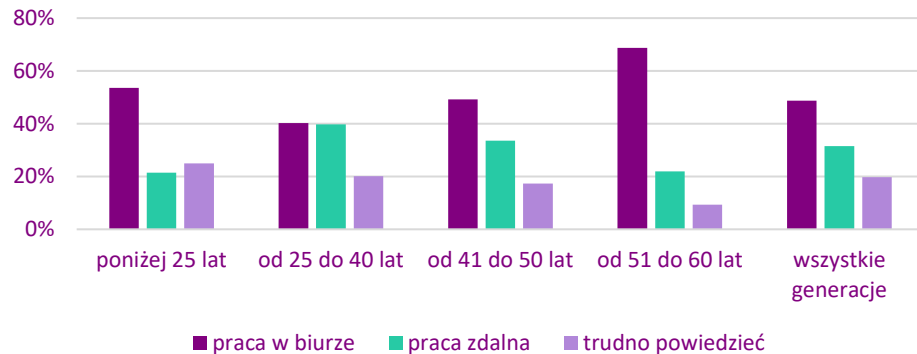


coaching
audyty HR
podnoszenie jakości obsługi klienta
Insights®Discovery™
kształcenie coachów
zwiększanie efektywności sprzedaży
szkolenia
rozwój menedżerów
superwizje

PORÓWNAJ SLAJD NR 22

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

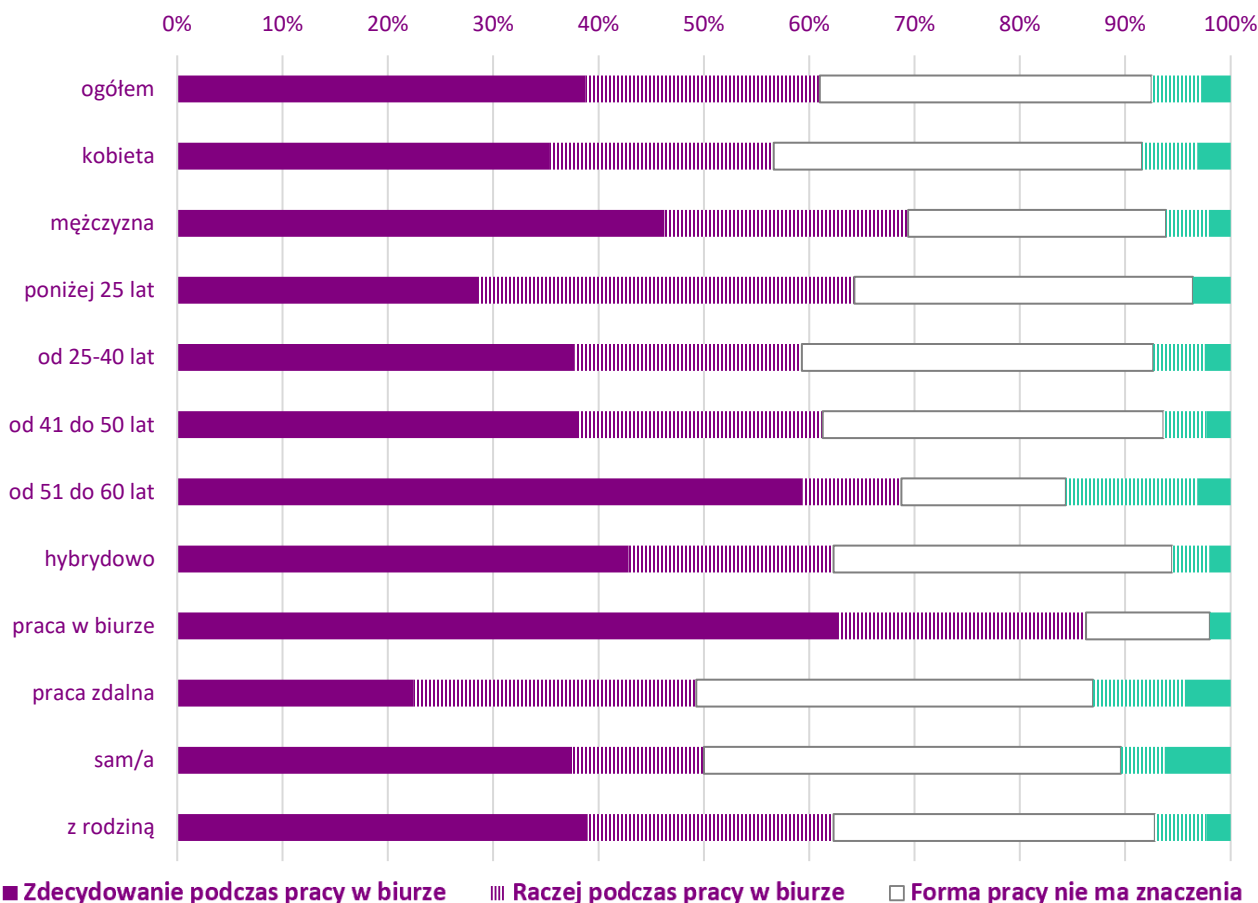
STOLARZEWICZ
EXECUTIVE & BUSINESS
COACHING



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

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

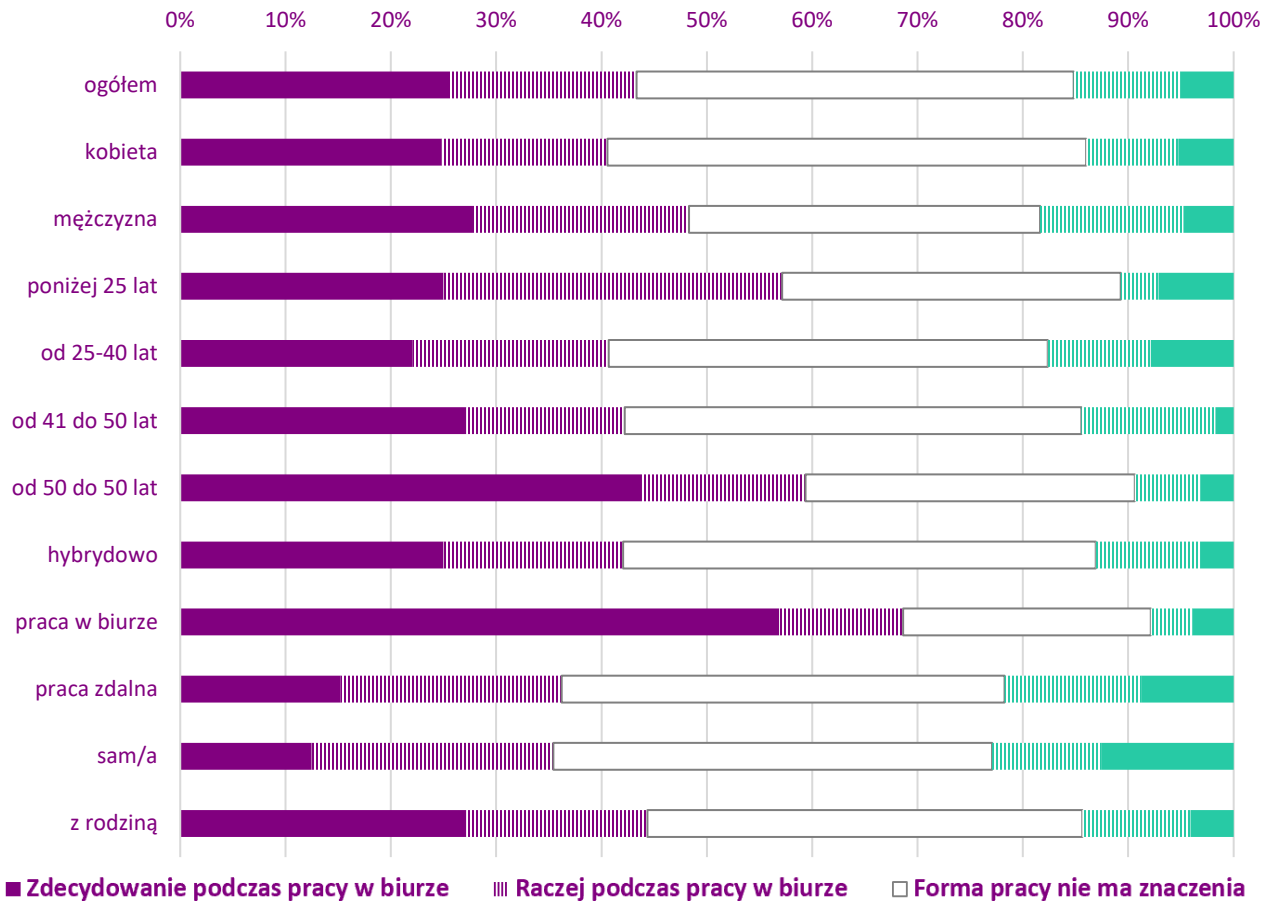


coaching kształcenie coachów
zwiększanie efektywności sprzedaży
audyty HR szkolenia rozwój menedżerów
podnoszenie jakości obsługi klienta
Insights®Discovery™ supervizje

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.

■ 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

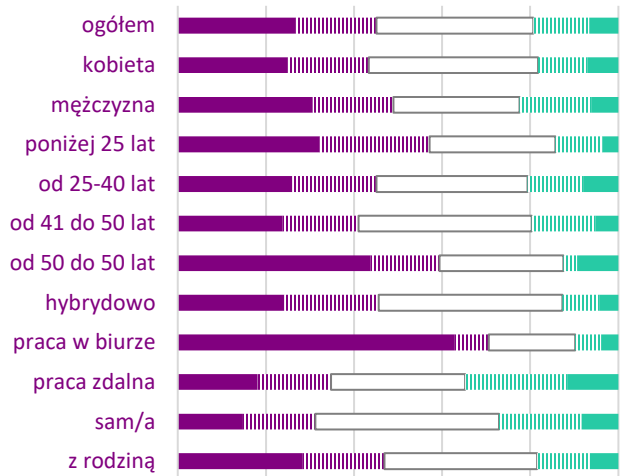


coaching
audyty HR
podnoszenie jakości obsługi klienta
KSZTAŁCENIE COACHOW
zwiększanie efektywności sprzedaży
szkolenia
rozwój menedżerów
Insights®Discovery™
superwizje

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

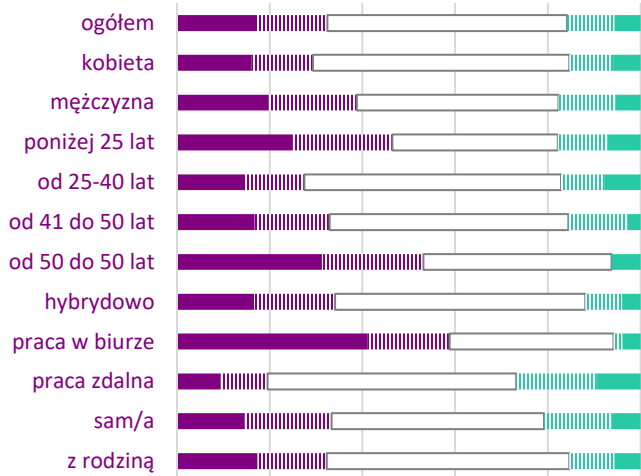
Jestem bardziej
zdyscyplinowany/a

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



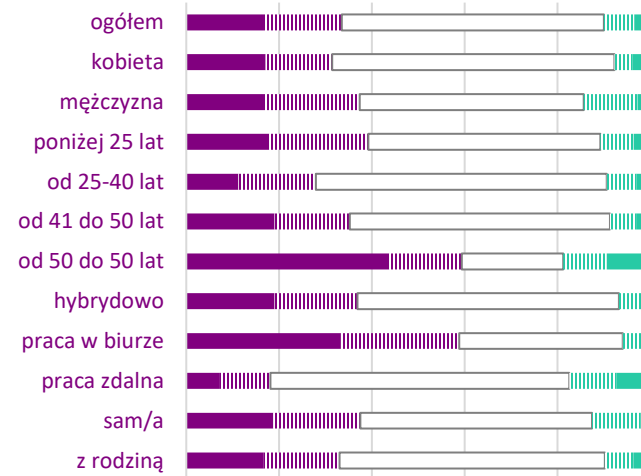
Jestem bardziej zaangażowany/a w
wykonywaną pracę

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

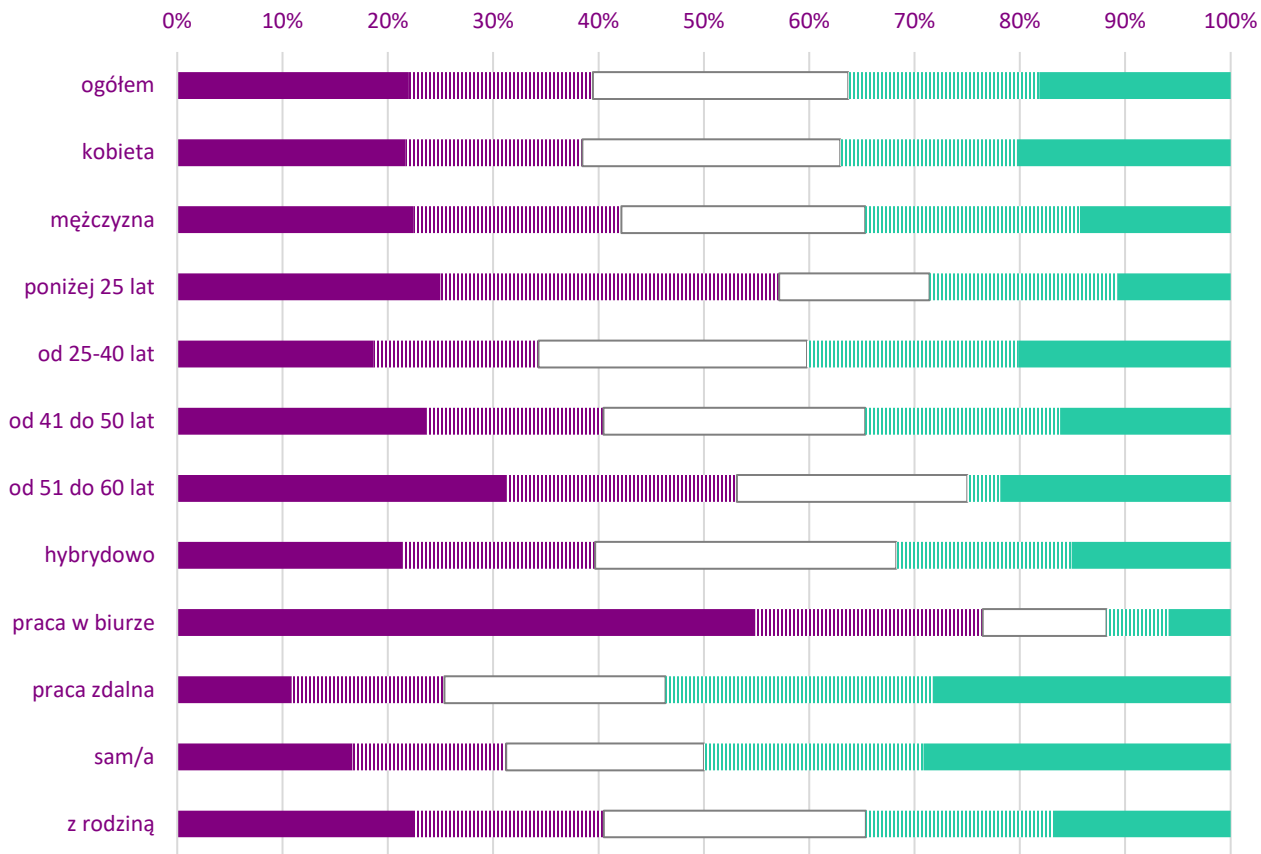
STOLARZEWICZ
EXECUTIVE & BUSINESS
COACHING



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:

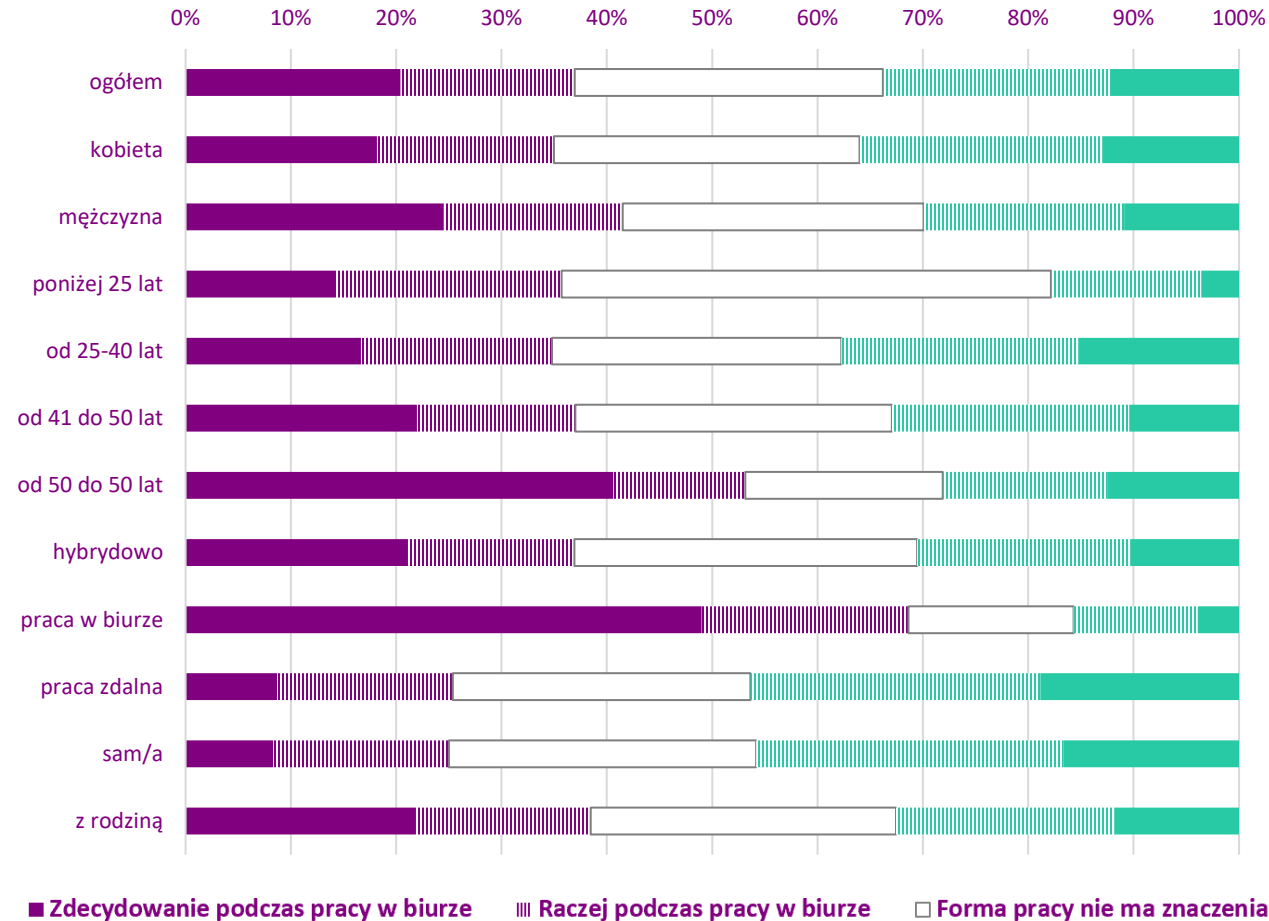
- osób pracujących cały czas w biurze (77%)
- osób poniżej 25 roku życia (57%)
- osób pomiędzy 51 a 60 rokiem życia (53%)



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

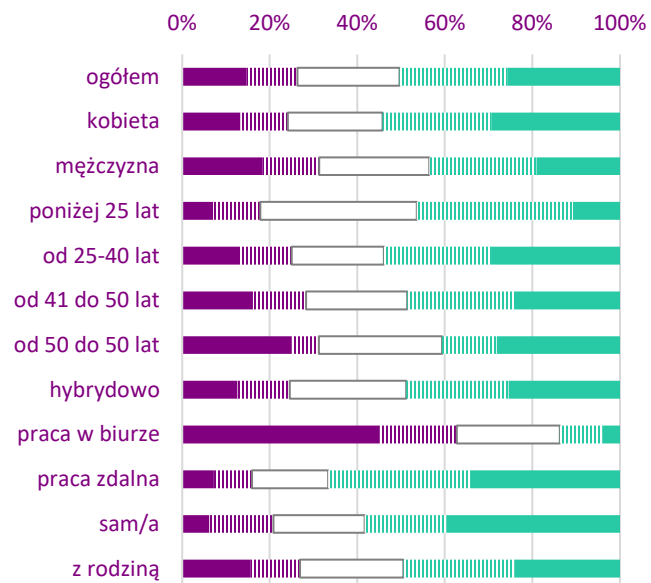
STOLARZEWICZ
EXECUTIVE & BUSINESS
COACHING



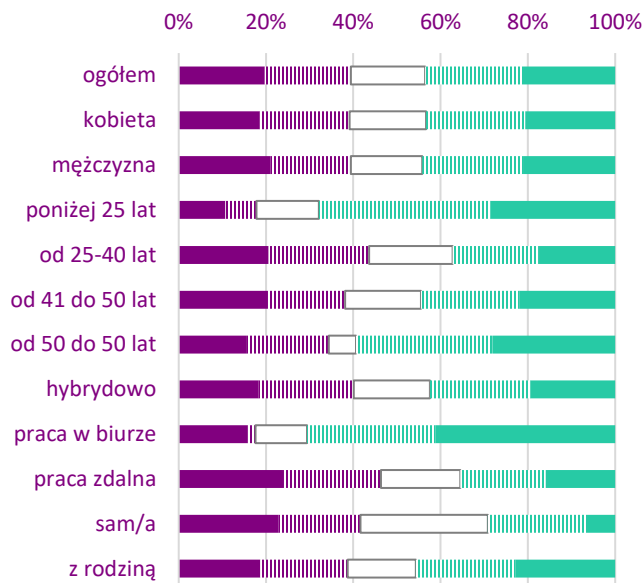
coaching kształcenie coachów
audyty HR zwiększanie efektywności sprzedaży
szkolenia rozwój menedżerów
podnoszenie jakości obsługi klienta
Insights®Discovery™ superwizje

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

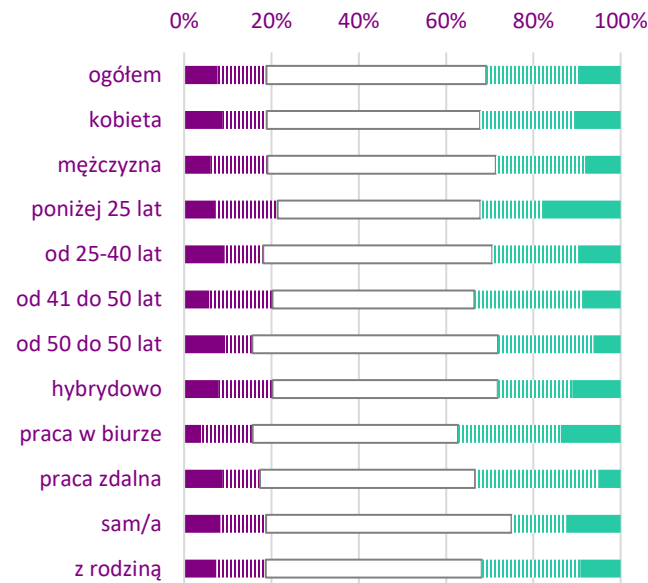
Pracuję więcej



Pojawia się więcej rozpraszaczy



Szybciej pojawia się wypalenie zawodowe



■ 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



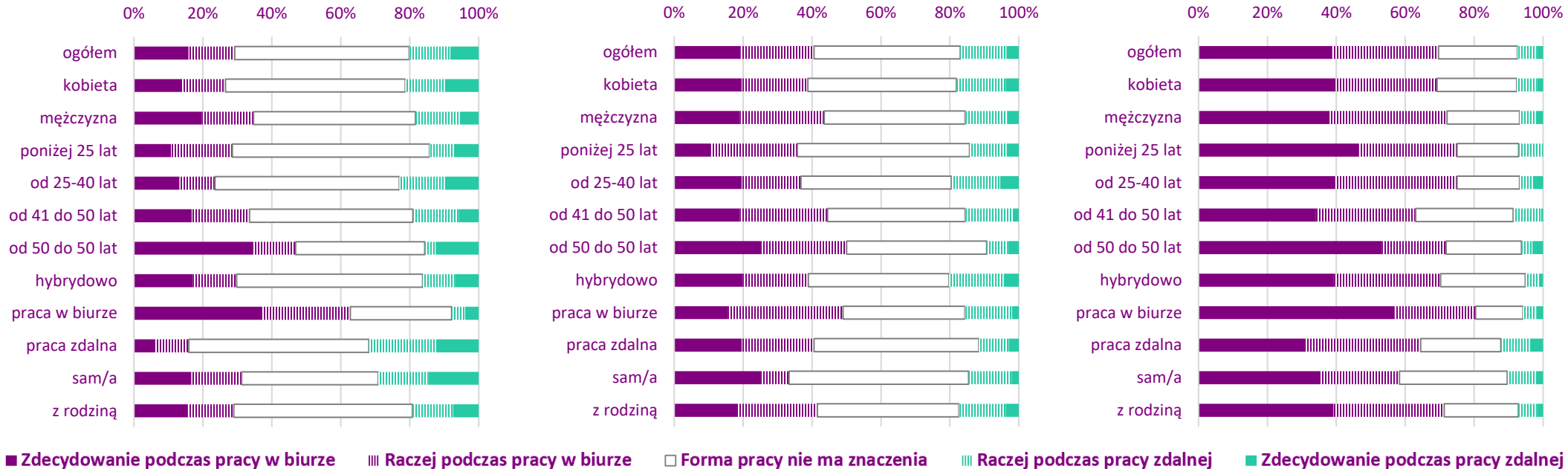
coaching kształcenie coachów
zwiększanie efektywności sprzedaży
audyty HR szkolenia rozwój menedżerów
podnoszenie jakości obsługi klienta
Insights®Discovery™ superwizje

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

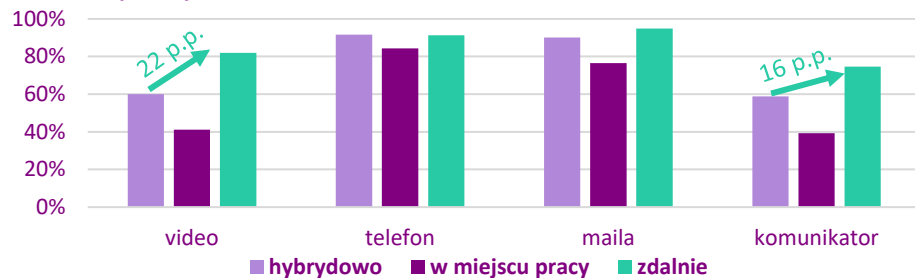
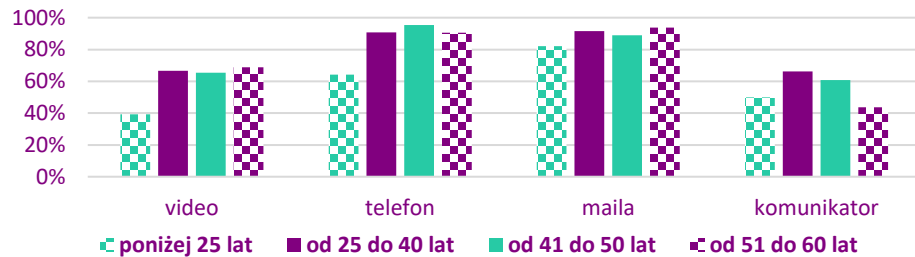
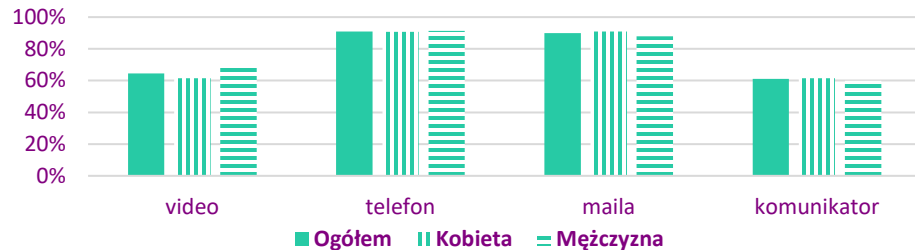
STOLARZEWICZ
EXECUTIVE & BUSINESS
COACHING



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

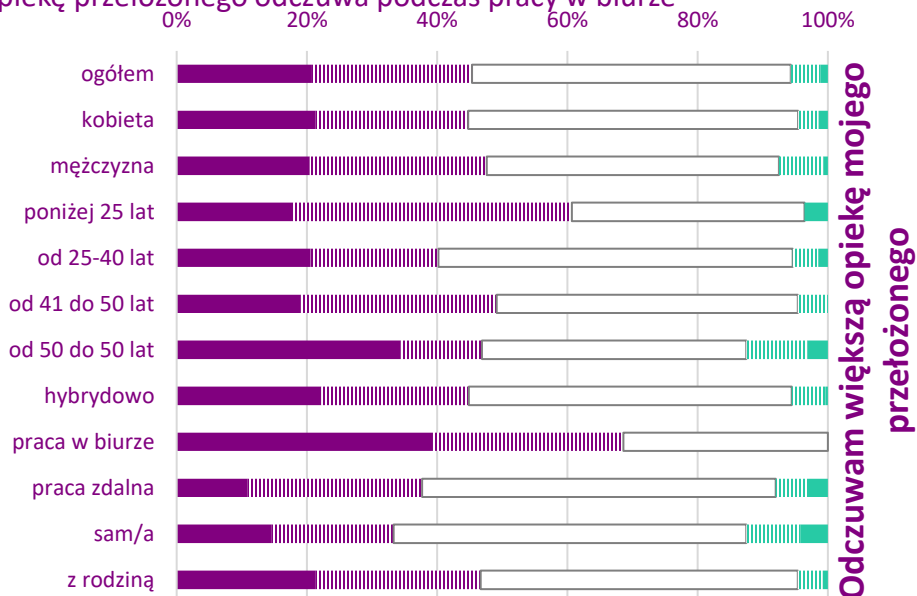
PYTANIE: Z szefem mam kontakt podczas pracy zdalnej poprzez (zaznacz wszystkie wykorzystywane):



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

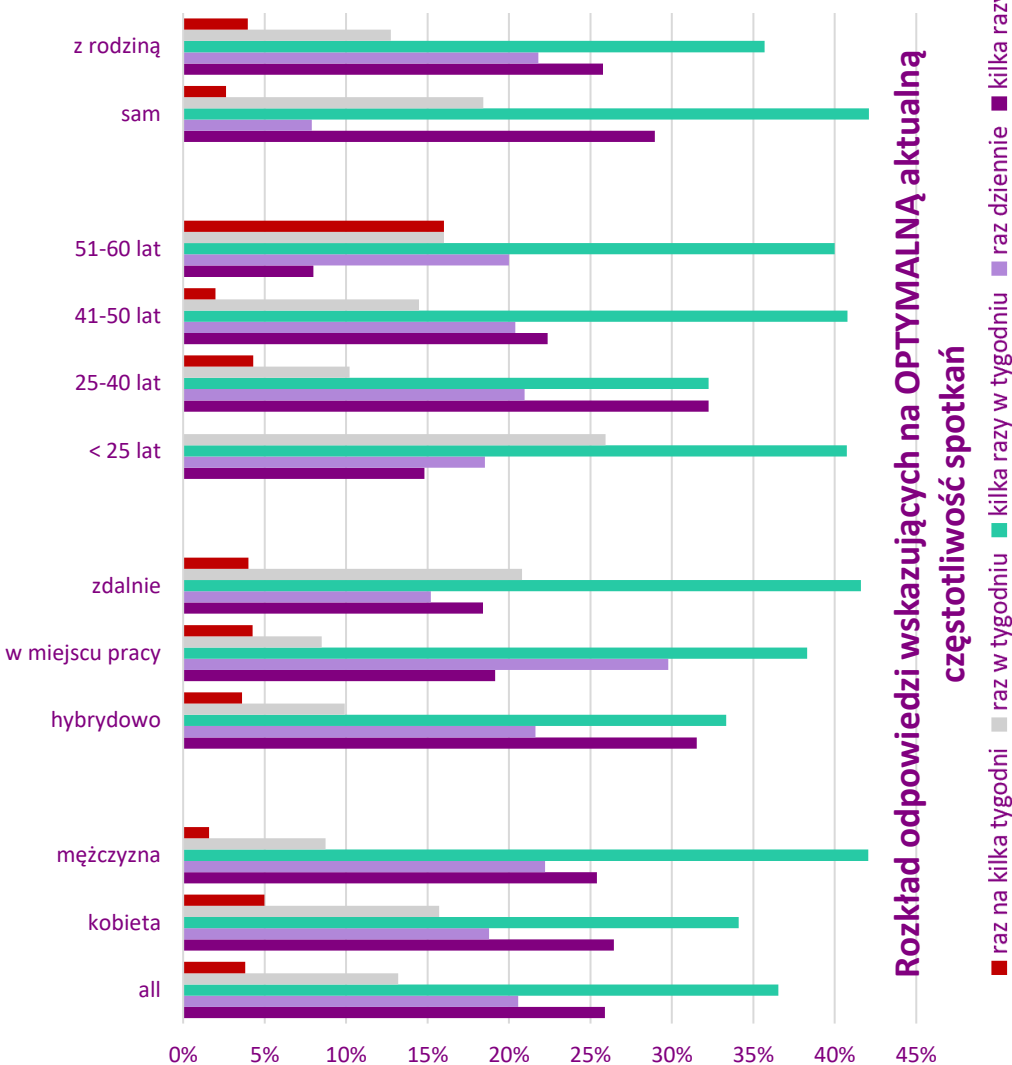
Przełożonym rekomendujemy spotkania z podwładnym minimum kilka razy w tygodniu

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%.



SLAJD NR 15

PORÓWNAJ SLAJD NR 14



csipb.pl

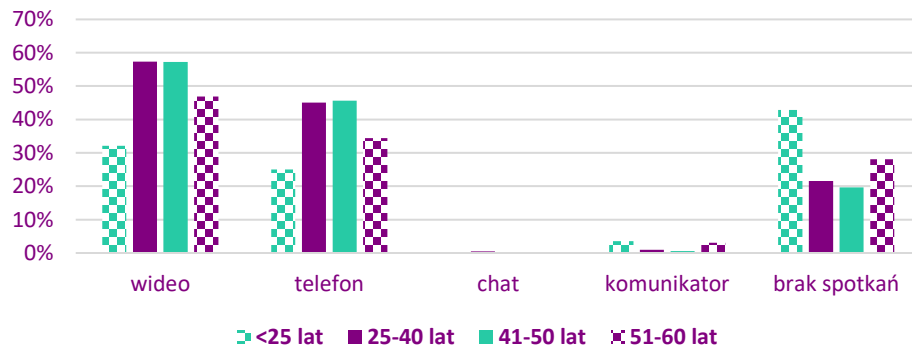
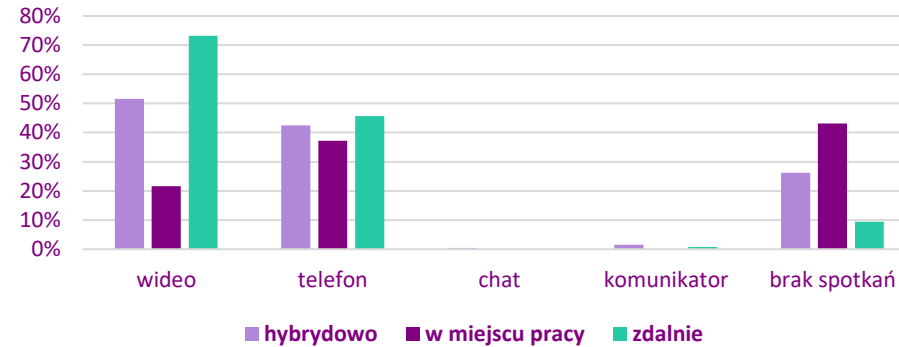
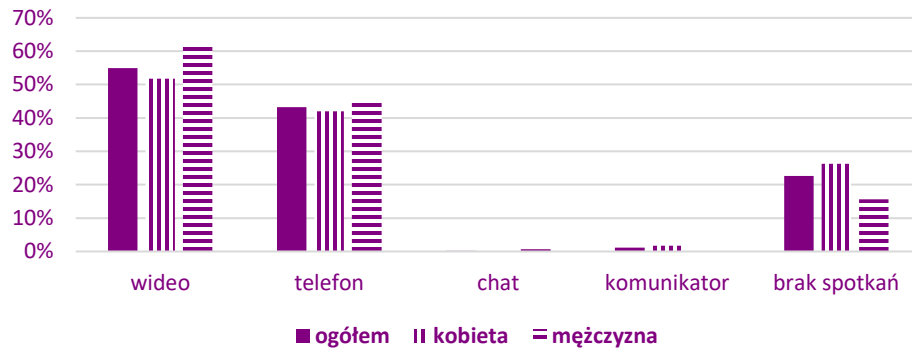
STOLARZEWICZ
EXECUTIVE & BUSINESS
COACHING



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

W 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

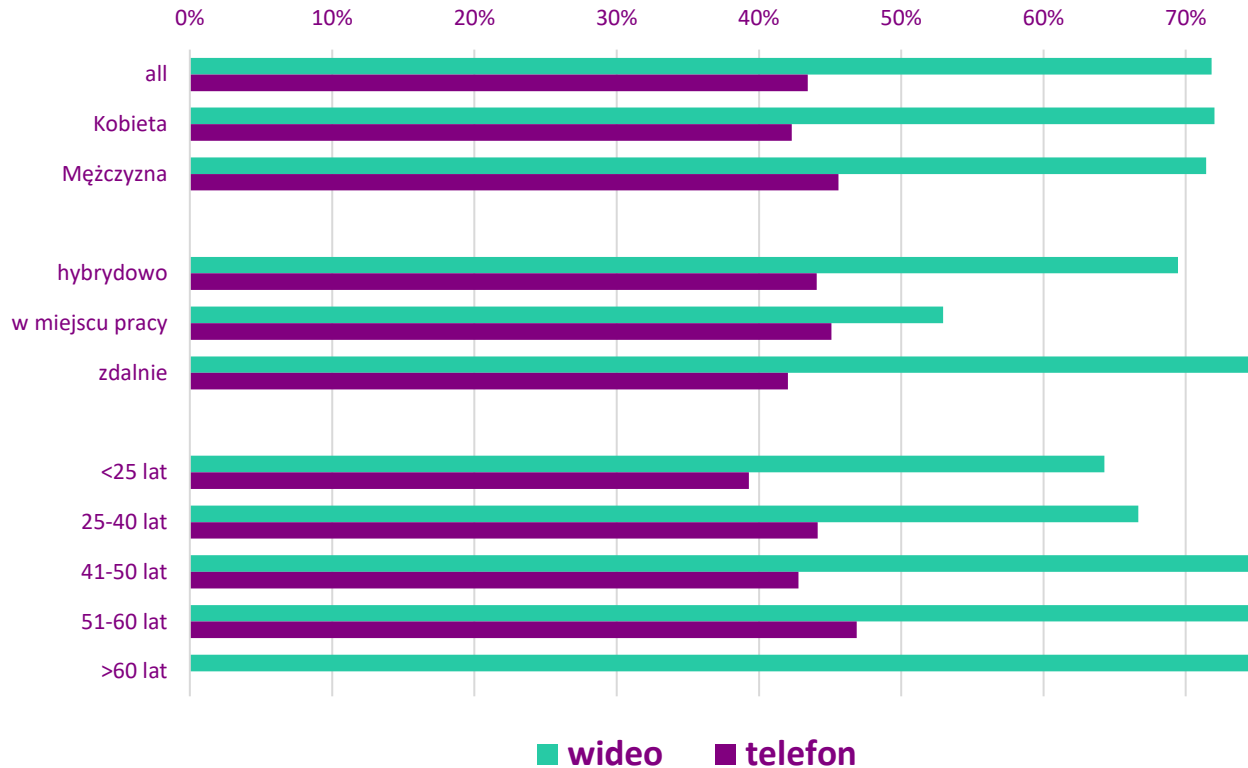
STOLARZEWICZ
EXECUTIVE & BUSINESS
COACHING



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

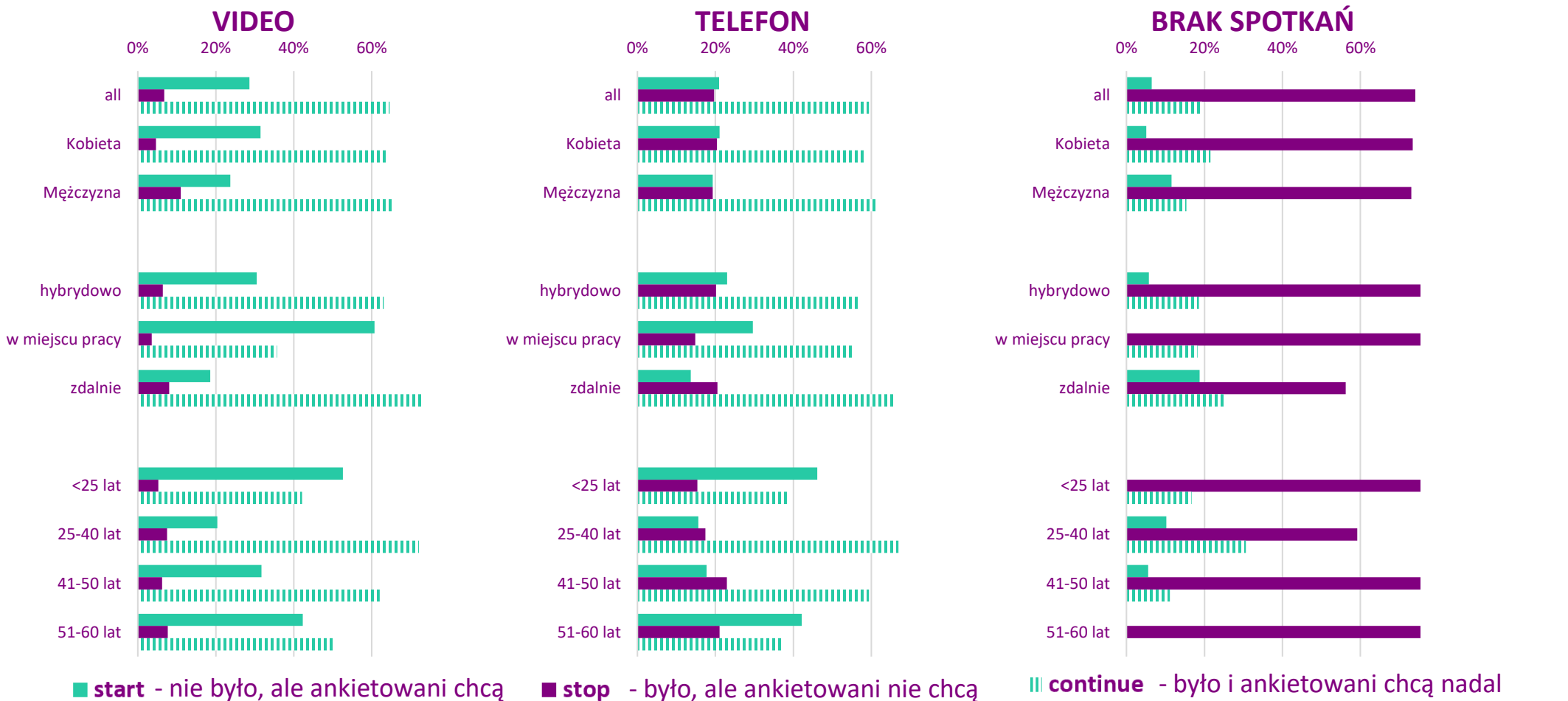
STOLARZEWICZ
EXECUTIVE & BUSINESS
COACHING



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
Insights®Discovery™
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

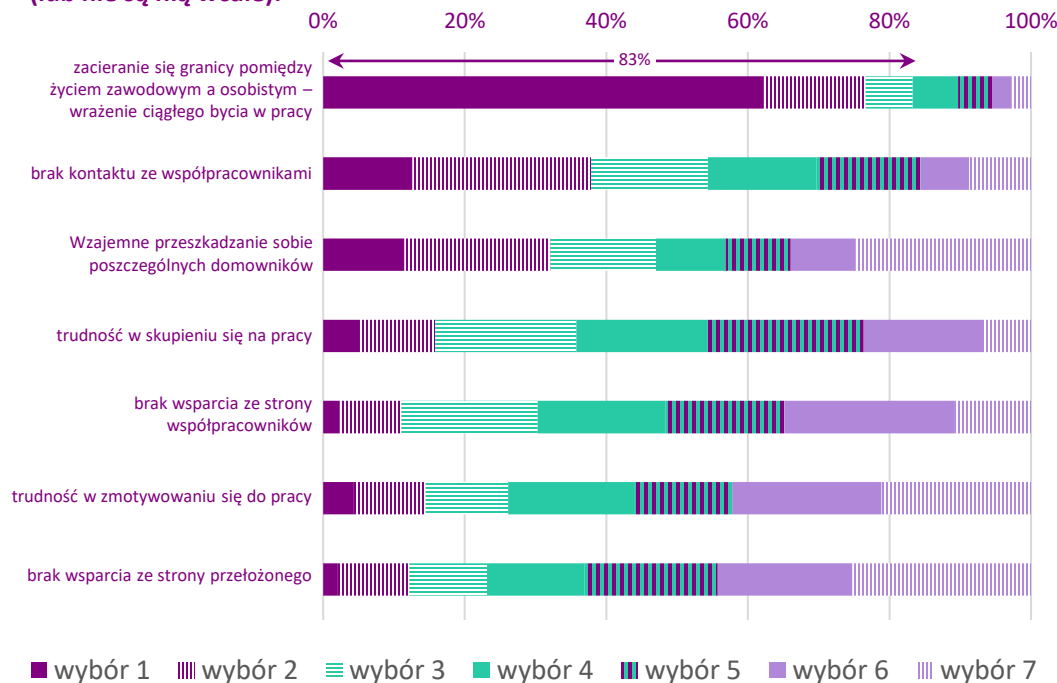
STOLARZEWICZ
EXECUTIVE & BUSINESS
COACHING



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

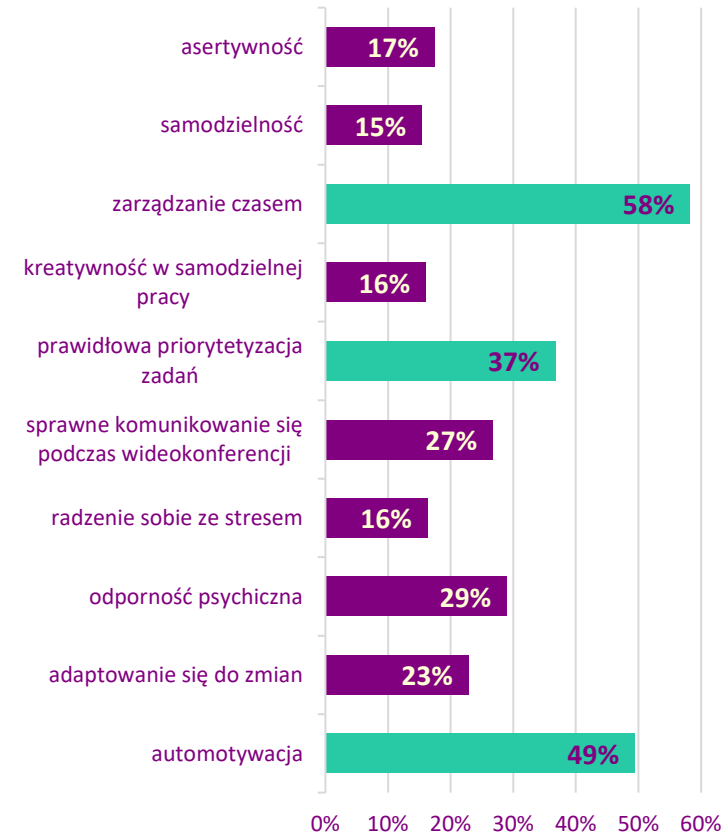


coaching kształcenie coachów
zwiększanie efektywności sprzedaży
audyty HR szkolenia rozwój menedżerów
podnoszenie jakości obsługi klienta
Insights®Discovery™ supervizje

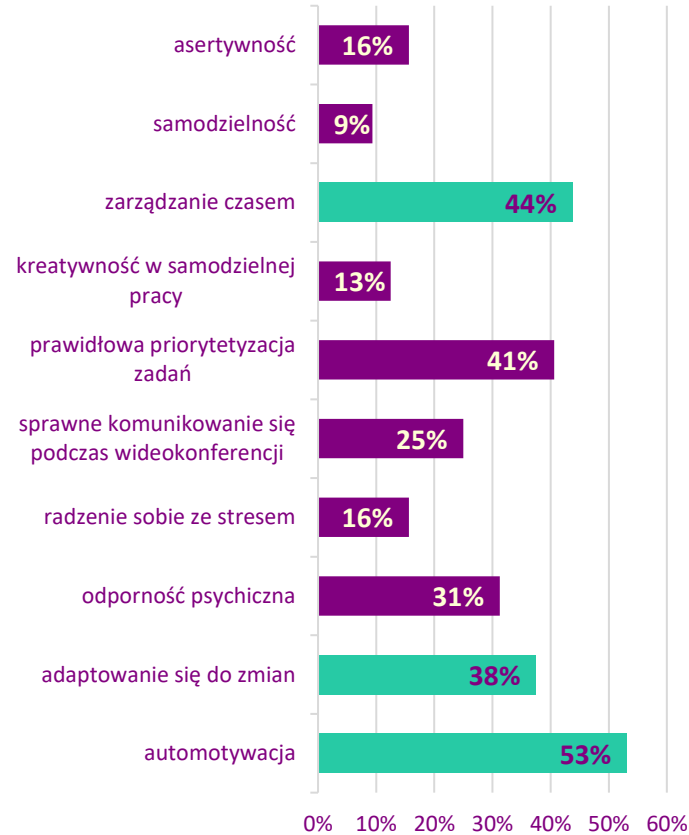
Zarządzanie czasem i automotywacja to najczęściej wskazywane umiejętności, które są wyzwaniem podczas pracy zdalnej

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.

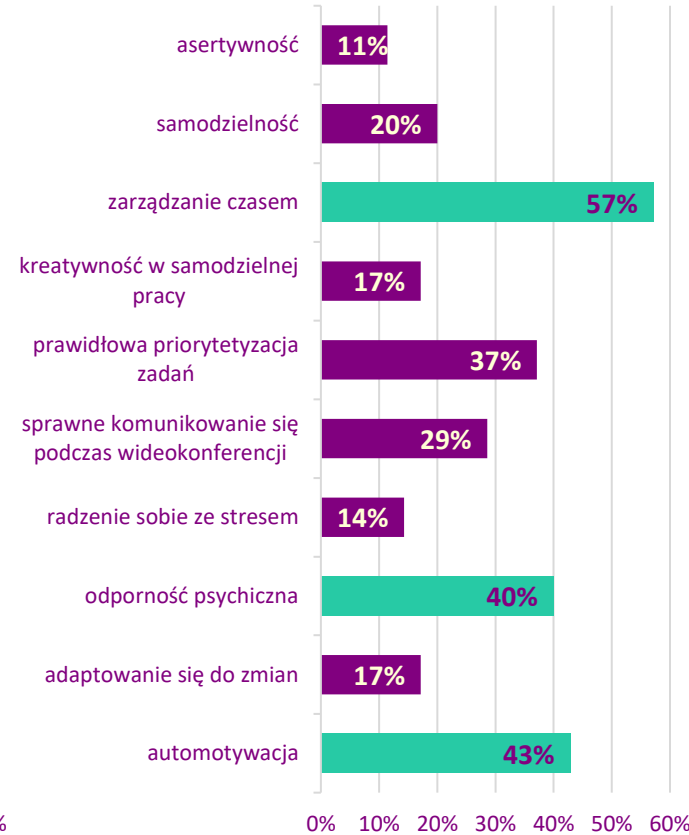
Wszyscy ankietowani ogółem



Wiek 51-60 lat



Wykształcenie średnie



csipb.pl

STOLARZEWICZ
EXECUTIVE & BUSINESS
COACHING



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

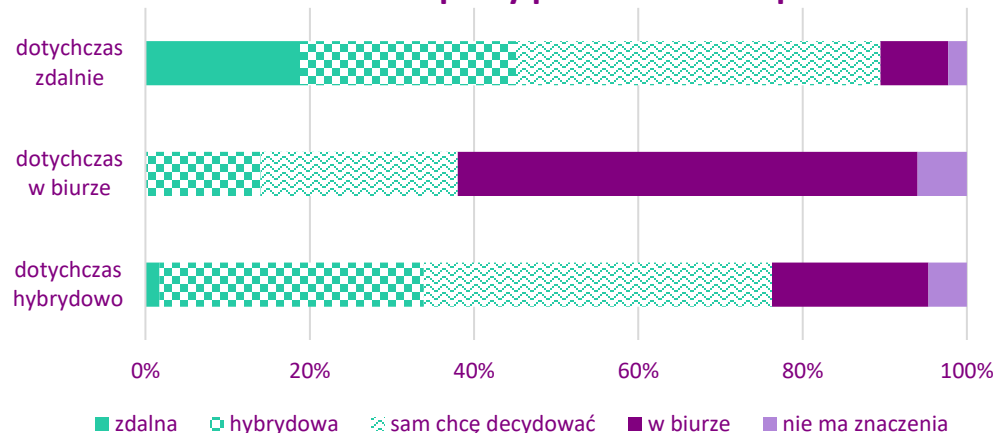
Przewidujemy zwiększenie znaczenia pracy zdalnej po zakończeniu pandemii

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

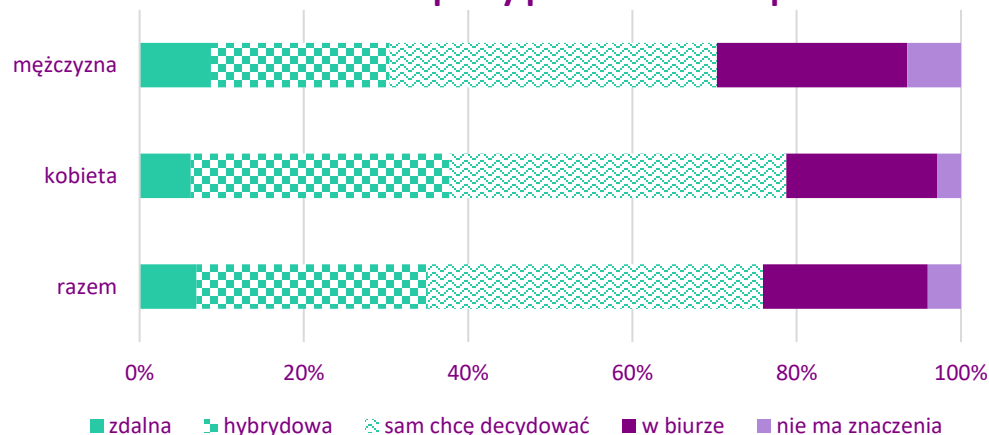
 W przypadku mężczyzn – 71% - odpowiednio – praca zdalna (9%), hybrydowa (22%), samodzielna decyzja (40%)

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.

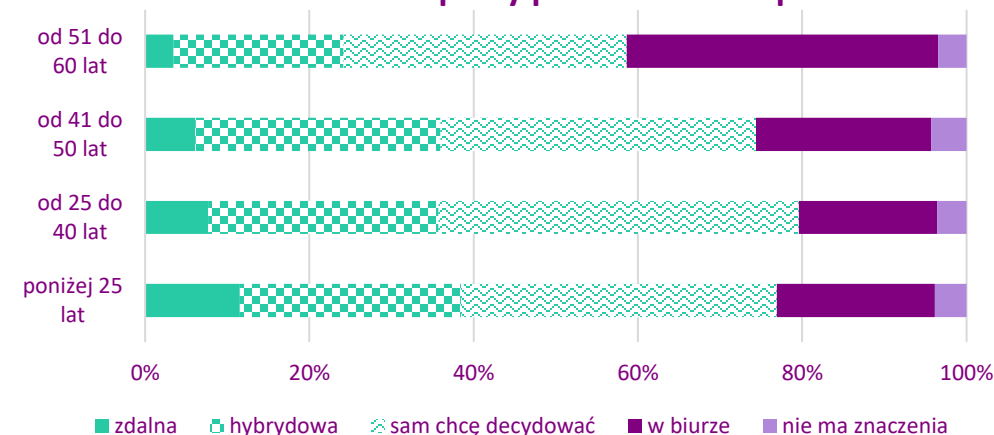
Preferowana forma pracy po zakończeniu pandemii



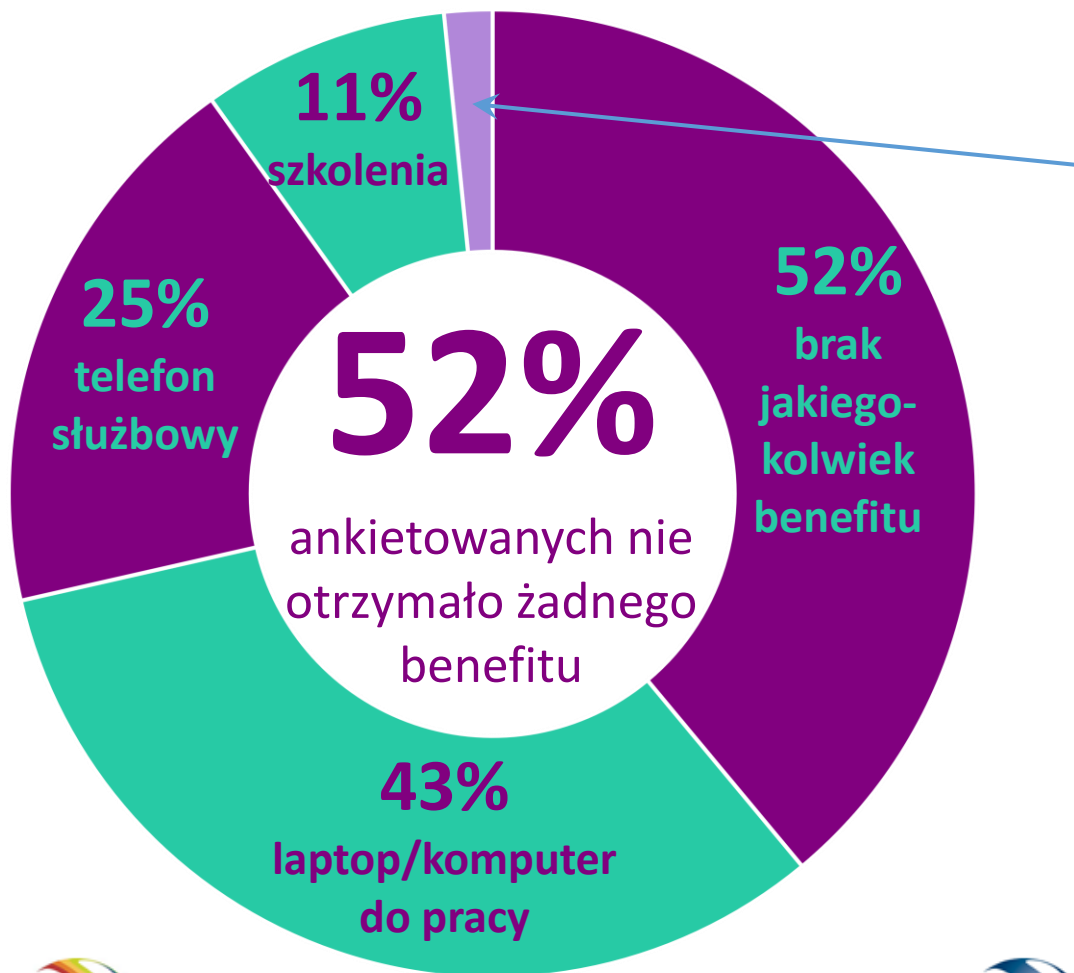
Preferowana forma pracy po zakończeniu pandemii



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)

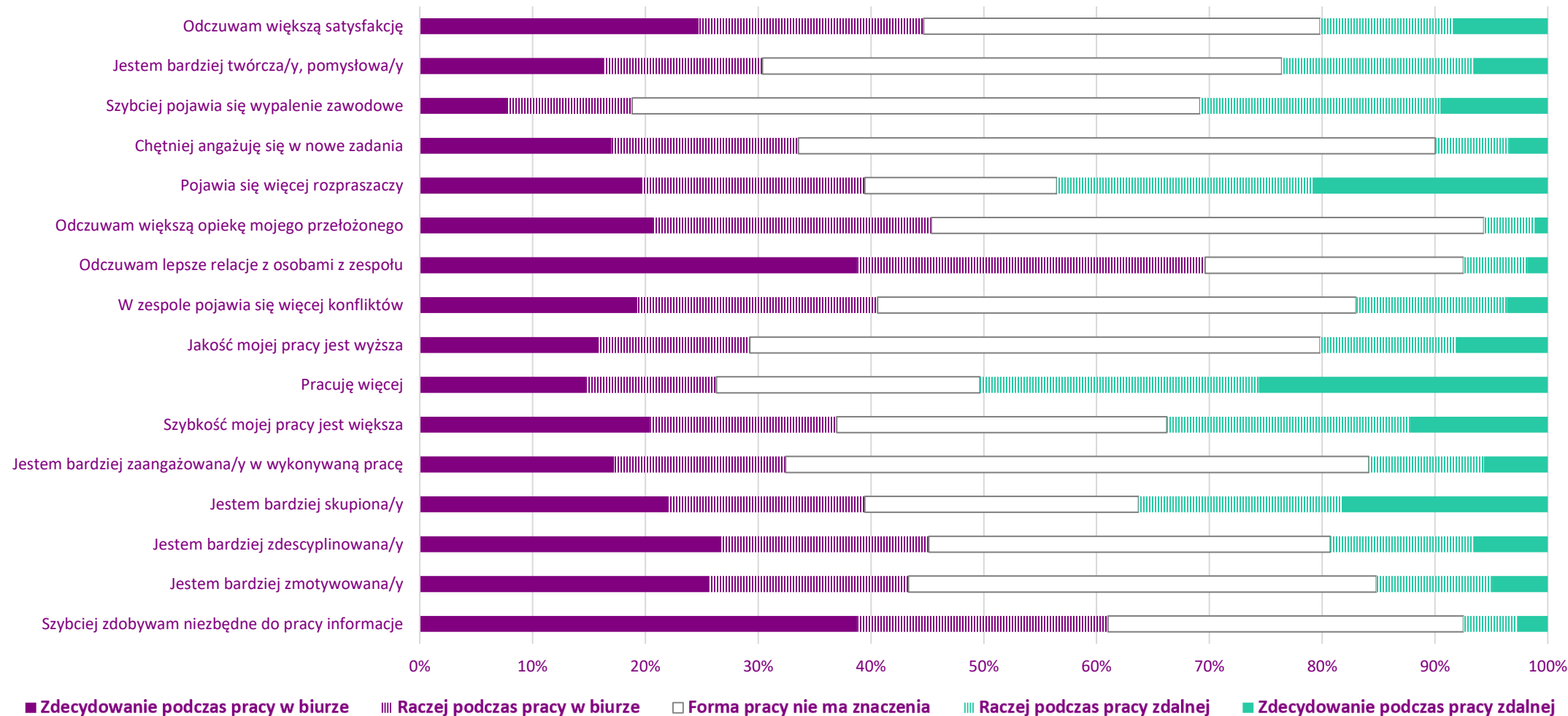
Ankietowani wskazywali również jakie inne benefity otrzymali od pracodawców:

- 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

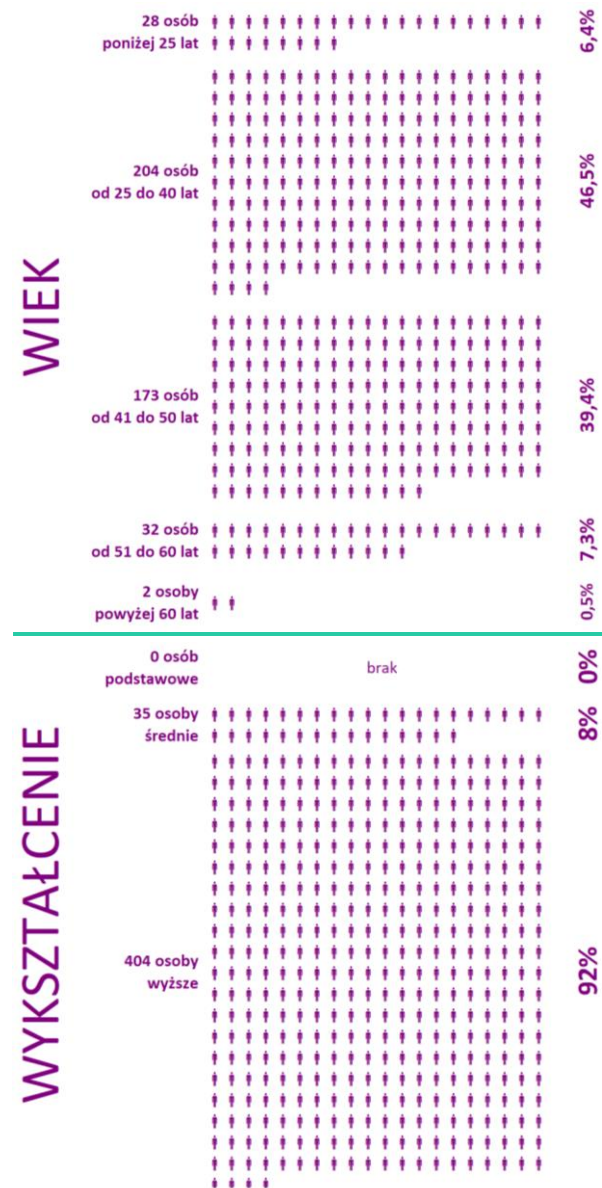
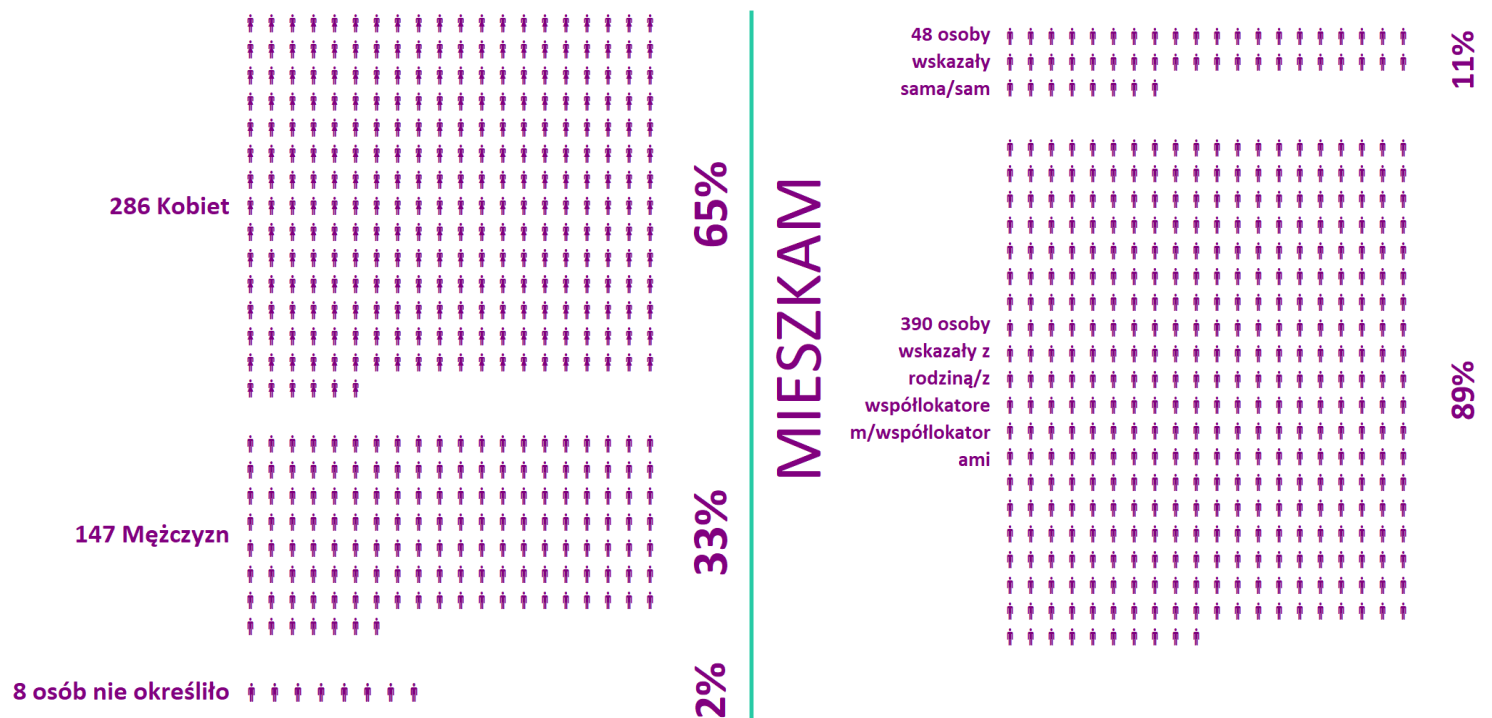


coaching kształcenie coachów
zwiększanie efektywności sprzedaży
audyty HR szkolenia rozwój menedżerów
podnoszenie jakości obsługi klienta
Insights®Discovery™ superwizje

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



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



csipb.pl

STOLARZEWICZ
EXECUTIVE & BUSINESS
COACHING



Insights®

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!

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

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



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



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

Kogo wspierali nasi eksperci





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

audyty HR

podnoszenie jakości obsługi klienta

Insights®Discovery™

szkolenia

kształcenie coachów

zwiększanie efektywności sprzedaży

rozwój

menedżerów

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™ supervizje

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**

REMOTE WORK

CONCLUSIONS AT THE END OF 2020

Report prepared by Stolarzewicz Executive&Business Coaching and Centre form Training and Business Psychology
Poland, Warsaw, January 2021



Discovery

csipb.pl

STOLARZEWICZ
EXECUTIVE & BUSINESS
COACHING



Insights®

coaching development of coaches
increase sales effectiveness
HR audits **training** development of
increasing quality of customer service managers
Insights®Discovery™ **supervision**

It is my pleasure to present to you our Report: **Remote Work – conclusions at the end of 2020.**

For many years we have been preparing organizations and managers to work in distributed environments, to create organizations prepared for a VUCA world. However, the pandemic that has caused a lot of damage to the economy has also contributed to an unprecedented shift towards digitalization and virtualization of work. It has become a litmus test of how prepared we are for the reality of Economy 4.0. How have our organizations and our managers passed this test? In this Report, we present the trends we have observed and also share our recommendations.

How often should we meet with our virtual teams? Which form of contact for meetings with the whole team will be the most effective? What are the biggest challenges for people working remotely? What should we, as managers, pay special attention to? What competencies and work tools do remote workers lack the most? Will we return to traditional, previously used forms of work once the pandemic is over? Will the possibility of working remotely become an important factor in choosing a future employer?

The answers to these and many other questions can be found in the summaries we have diligently prepared.

For those of you with limited time, I recommend one-slide summary on the next page, and the rest of you, I truly encourage to read the entire report.

While reading the Report, I also invite you to **contact us - sharing knowledge and experience has been an important part of our mission for over 20 years!**


Director
Centre for Training and Business Psychology



csipb.pl

STOLARZEWICZ
EXECUTIVE & BUSINESS
COACHING



coaching development of coaches
increase sales effectiveness
HR audits training development of
increasing quality of customer service managers
Insights®Discovery™ supervision



over 40%

point to the lack of whole team meetings when working remotely

employees working in an office are more than

twice as motivated

just 2%

of respondents received subsidies (e.g. electricity/internet/telephone)

89% of respondents working remotely in November want to work remotely or in a hybrid form after the pandemic has ended



40%

for more than 40% of employees under 40 years of age it is more convenient to work remotely

52%

of employees did not receive any benefit

TIME MANAGEMENT, PRIORITISATION AND SELF-MOTIVATION

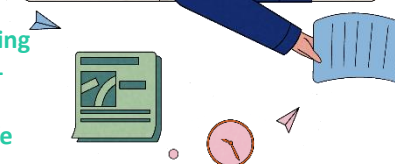
are the skills in demand by employees among remote workers

83%

of employees indicate a feeling of being constantly at work - blurred boundary between professional and personal life

nearly 20%

of those who meet with their bosses only once a week indicate that this is too infrequent for them



28%

of hybrid employees surveyed indicated lack of company phone or full phone forwarding from work to a private number



43%

of employees received a laptop/computer for working remotely

23%

of the hybrid workers surveyed indicated a lack of access to at least some of the essential systems they had access to when working in the office; this result was 9% among remote workers

A COUPLE OF TIMES A WEEK

as the OPTIMAL frequency of meetings with the superior, the highest percentage recorded the answer "several times a week" – 37%. The cumulative percentage for the answers: "several times a day", "once a day" and "several times a week" was 83%

72%

of remote workers would like meetings with their entire team to be held in VIDEO form



Discovery

csipb.pl

STOLARZEWICZ
EXECUTIVE & BUSINESS
COACHING



Insights®



coaching

HR audits

increasing quality of customer service

training

Insights®Discovery™ supervision

development of coaches

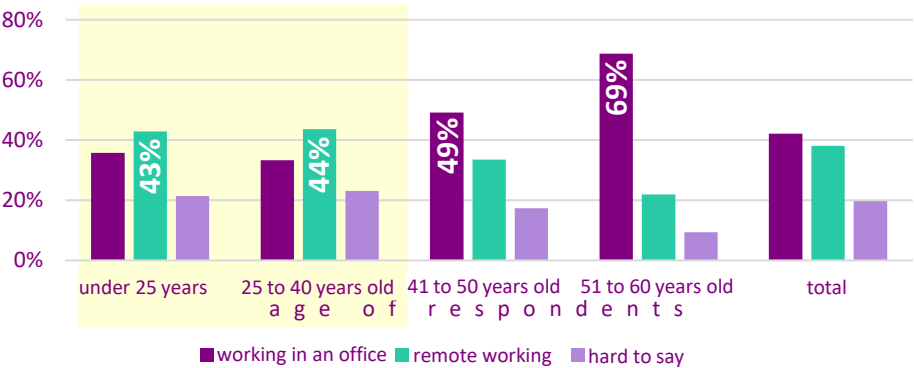
increase sales effectiveness

development of managers

SLIDE No 3

For more than 40% of employees under 40 years of age, it is more CONVENIENT to work remotely

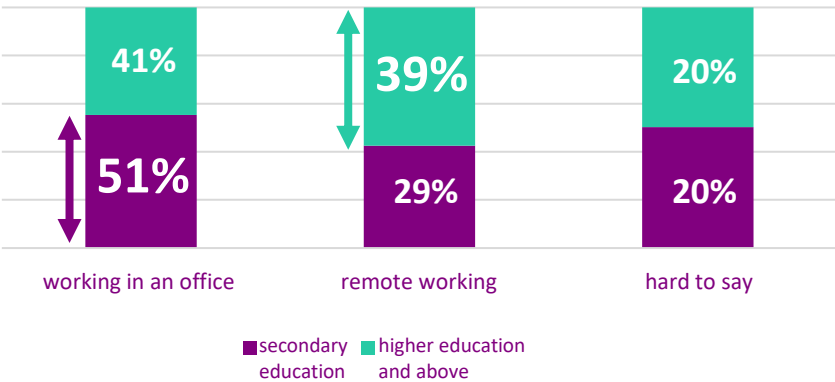
Which form of work is more CONVENIENT?



- Remote work as more convenient from is indicated by:
- more people with higher education (39%) than with secondary education (29%)
 - people under 25 years old (43%) and between 25 and 40 years old (44%)
 - more women (41%) than men (32%)
 - those who already worked remotely in November (57%)

- Work in an office is more often indicated as more convenient by:
- those aged from 51 to 60 (69%) and those aged 41 to 50 (49%)
 - people with secondary education (51%)
 - people who were still working in an office in November (73%)

Which form of work is more CONVENIENT?



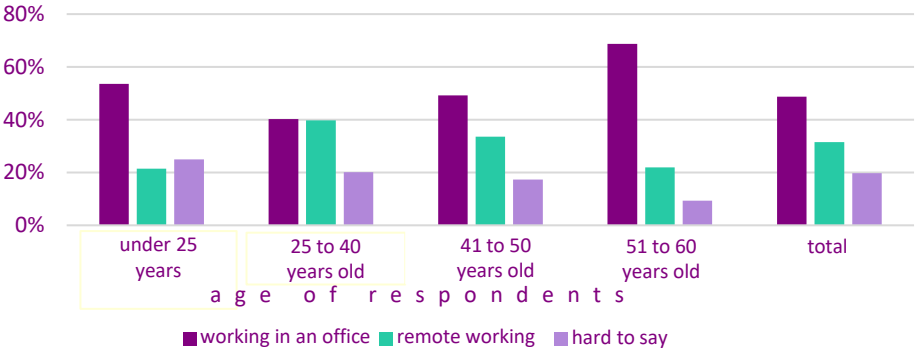
in November I worked:

	hybrid	in the office	remotely
in the office	47%	73%	22%
remotely	32%	18%	57%
hard to say	21%	10%	20%



The vast majority of respondents emphasized the higher EFFECTIVENESS of working in an office

Which form of work is more effective?



A vast majority of respondents indicated working in an office as being more EFFECTIVE. There are only slight differences depending on gender, education and form of work in November.

The only group of respondents for whom remote work was identified as more effective were those working remotely in November. In the Generation Y group (25-40 year olds), the effectiveness of remote work and working in the office were even at 40%.



49% of all respondents indicated higher efficiency when working in the office and 32% of respondents when working remotely. In the female group the proportion was 45% to 33% respectively. In the male group 55% to 29%.



Similarly, in the group of people with secondary education - 63% of respondents indicated higher efficiency when working in the office and only 31% when working remotely. In the group of people with higher education 48% indicated higher efficiency when working in the office and 31% when working remotely.

Form of work indicated as more EFFECTIVE

	in November I worked:		
	hybrid	in the office	remotely
in the office	50%	78%	34%
remotely	28%	4%	50%
hard to say	22%	18%	17%



csipb.pl

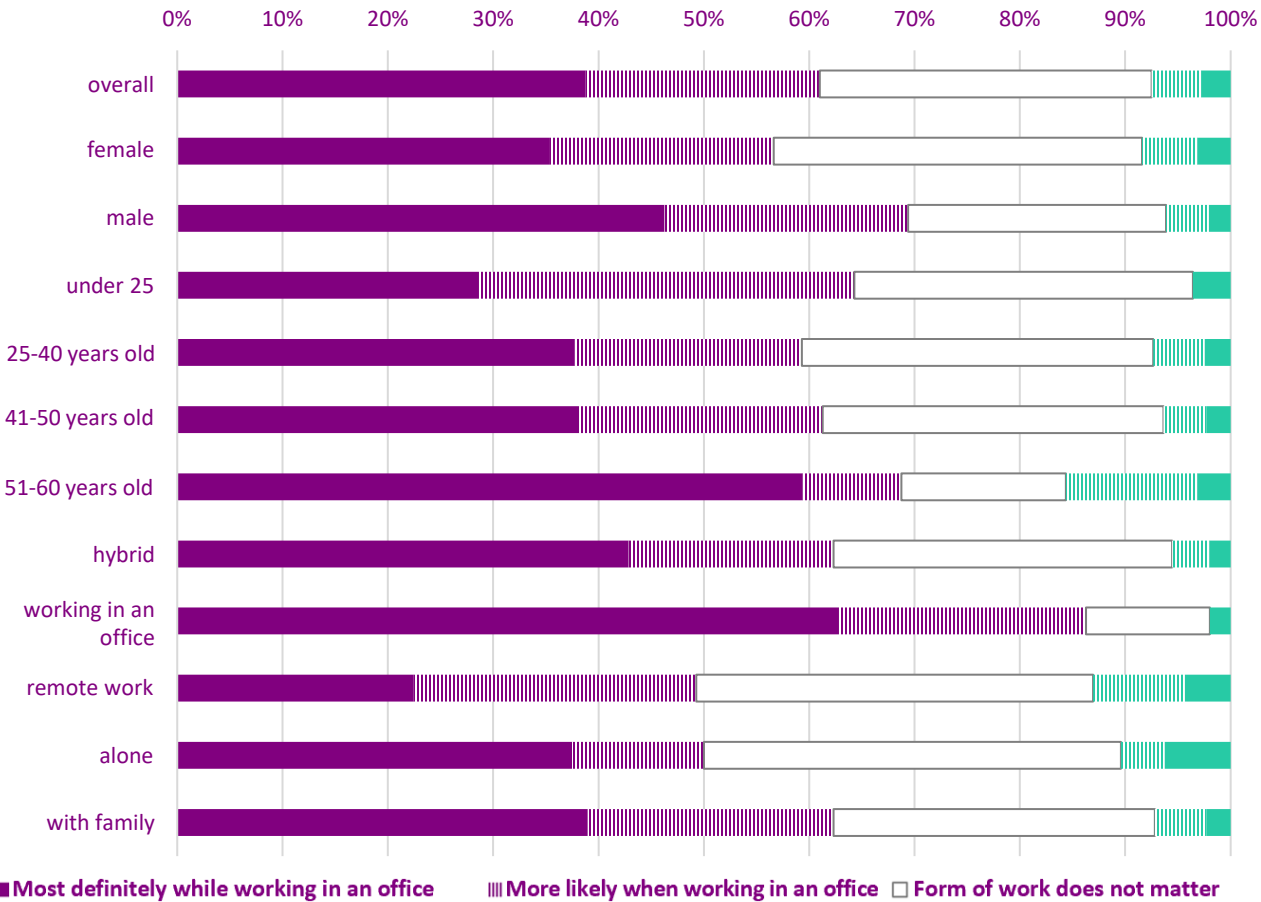
STOLARZEWICZ
EXECUTIVE & BUSINESS
COACHING



coaching development of coaches
HR audits increase sales effectiveness
training development of managers
Insights®Discovery™ supervision
increasing quality of customer service

We recommend increasing the digitalisation of organizations, and the flow of work and information

I get the information I need for my work faster



The vast majority of respondents are quicker to acquire the necessary information for their work during traditional office work than during remote work. This relationship exists for every category analyzed.



WE RECOMMEND that you analyze your organization's level of digitalization in terms of remote access to all types of information, the speed of remote access to this information and an internal system for managing your information.



It is worth introducing solutions that allow sharing information with internal customers, external clients and business partners, as well as providing access to all business processes regardless of the location of the people using them.



More than 1/4 of employees did not* receive basic tools to work remotely

23%

of the hybrid workers surveyed indicated a lack of access to at least some of the essential systems they had access to when working in the office; this result was 9% among remote workers

18%

Of the hybrid workers surveyed indicated a lack of access to network drives or cloud-based resources; the percentage among remote workers was 10%

28%

Of the hybrid workers surveyed indicated no work phone or full work-to-private phone redirection; this percentage amounted to 22% among remote workers

5%

of the hybrid workers surveyed indicated a lack of access to email; the percentage among remote workers amounted to 4%

COMPARE SLIDE No 6
COMPARE SLIDE No 23
which shows that only 43% of respondents were provided with a computer or laptop for remote workers

*did not receive or received incomplete



csipb.pl

STOLARZEWICZ
EXECUTIVE & BUSINESS
COACHING

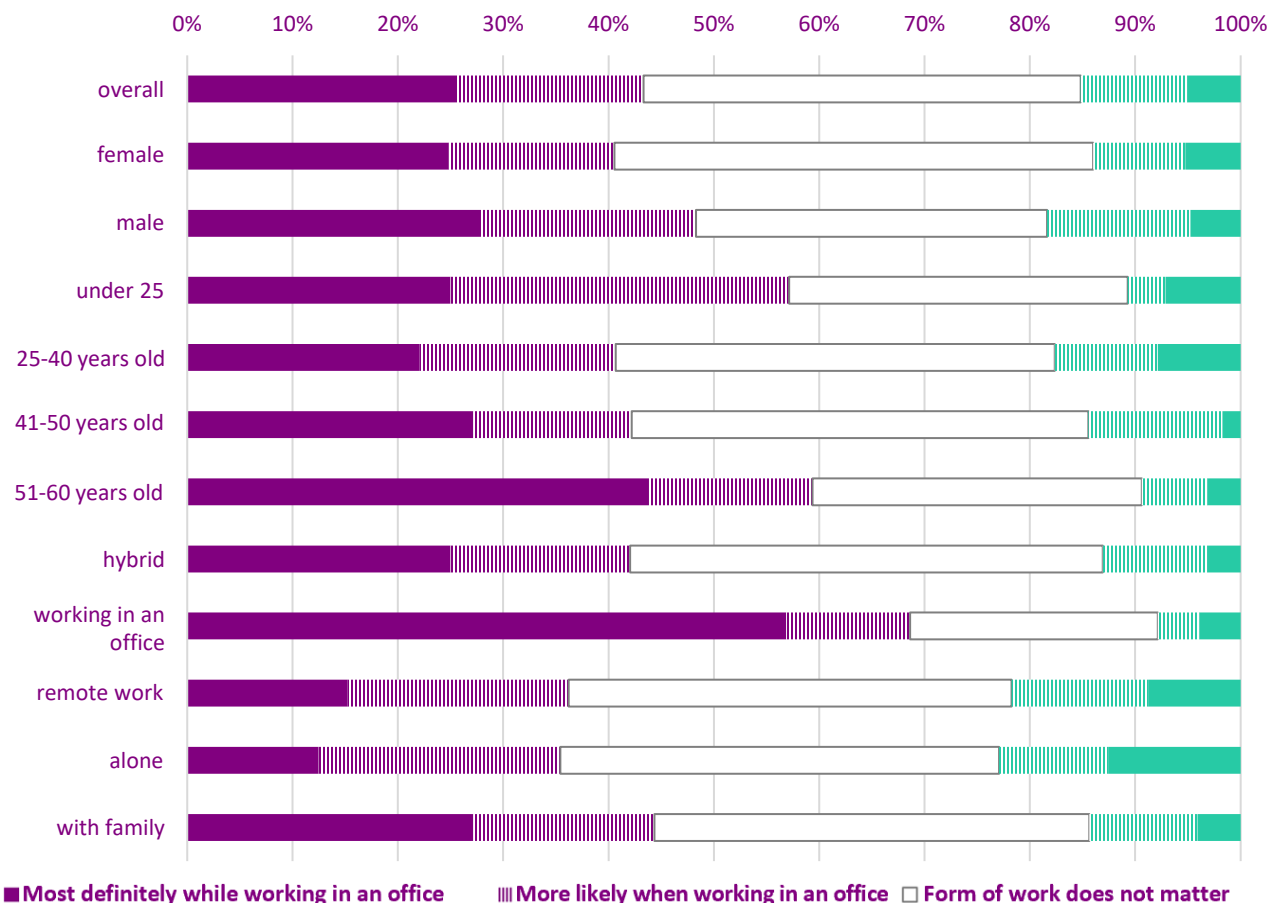


coaching development of coaches
increase sales effectiveness
HR audits training development of managers
increasing quality of customer service
Insights®Discovery™ supervision

Remote working requires significantly stronger motivational measures from managers

SLIDE No 8

I am more motivated



The vast majority of respondents experience a significantly higher level of motivation when working in the office.



Our recommendation for remote teams (and not only) is to strengthen motivational measures, to focus more on team building and to take actions aimed at increasing the level of employee engagement.



On the basis of many years of practice, we have developed, among others, a set of motivational components that increase commitment and motivation to work. These include, among others, the VALUE, POSSIBILITY and AFFECT components. Appropriate adjustment to the personality type of an employee as well as to the task performed allow to increase the level of motivation and involvement in the performed work and increase the probability of its successful completion.

Rather when working remotely
 Most definitely when working remotely



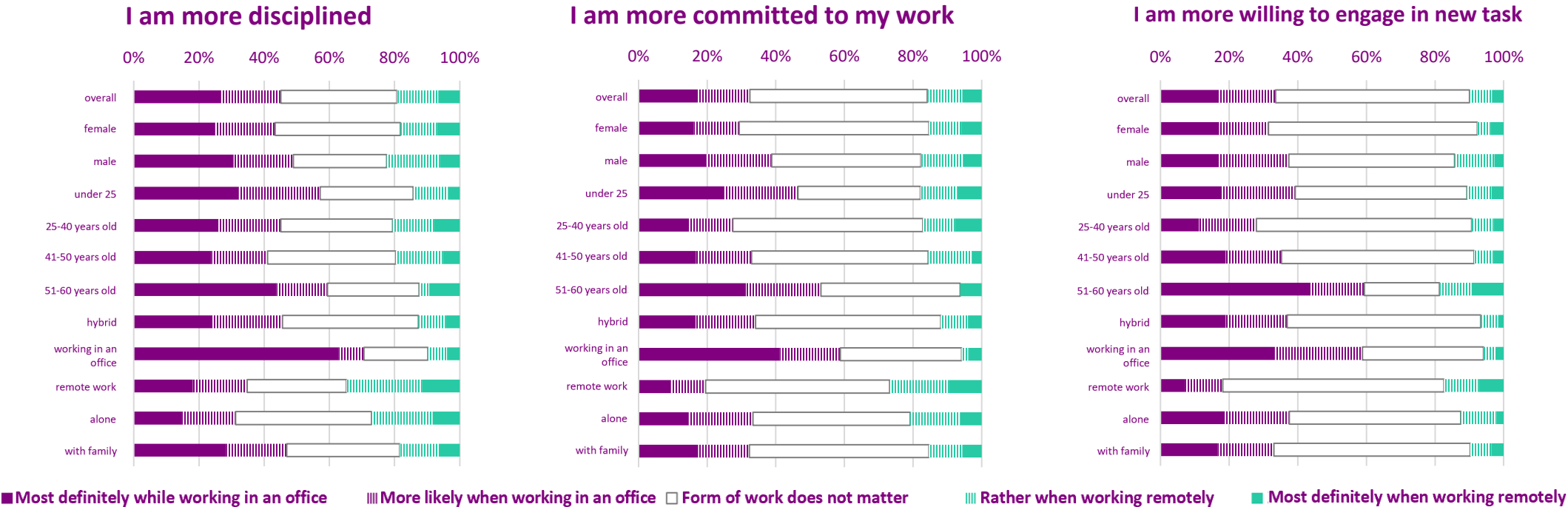
csipb.pl

STOLARZEWICZ
EXECUTIVE & BUSINESS
COACHING



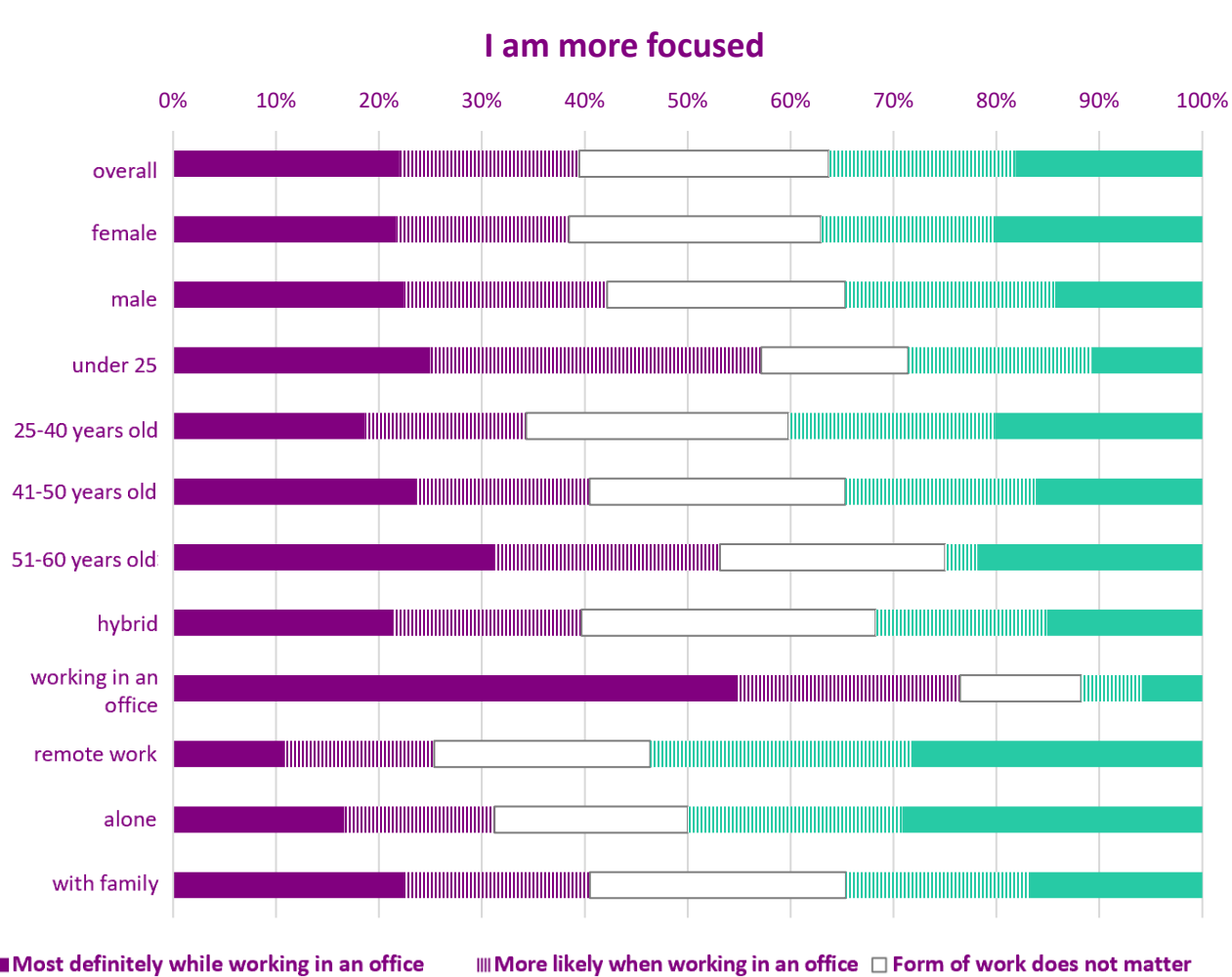
coaching development or coaches
increase sales effectiveness
HR audits training development of managers
increasing quality of customer service
Insights®Discovery™ supervision

Remote working requires managers to use completely new methods to maintain engagement levels



WE RECOMMEND paying special attention to elements supporting the process of building commitment, including, among others, recognition of employees, demonstrating greater confidence in their abilities, increasing the level of trust in the relationship (we recommend the Olmstead and Lawrance model of building trust, as well as Daniel Pinka and Kim Scott's approach), paying attention to fostering a good atmosphere in a remote team and reinforcing empowerment actions and the use of leadership levers dedicated to remote teams (Wharton School and INSEAD Business School techniques). During our workshops in the Management Academy series, we demonstrate the above methods and teach how to correctly stimulate the development of an individual, define team roles, correctly develop team processes, inspire trust, pride and passion in the tasks performed.

The experience of working remotely and the absence of household members affect the degree of focus when working remotely



The highest self-assessment of the level of focus during REMOTE WORK was recorded in the following groups:

- people with experience in remote working (53%)
- people who live alone (50%)
- people aged between 25 and 40 years (40%)



The highest self-assessment of the level of focus while WORKING IN THE OFFICE was noted in the following groups:

- people working all the time in the office (77%)
- people younger than 25 years old (57%)
- 51-60 years old (53%).



When planning remote work, it is worth paying attention to employees' resources (housing conditions) and subordinates' skills related to the organization of their own work. We recommend workshops aimed at increasing the effectiveness of individual and team work, improving the ability to prioritize and schedule tasks, as well as time management.

Those who work remotely and those who live alone rate the speed of work higher than the other groups of respondents

I work faster



The highest self-assessment of speed during **REMOTE WORK** was recorded in the following groups:

- people with experience in remote working (47%)
- people living alone (46%)
- people aged between 25 and 40 years (38%)



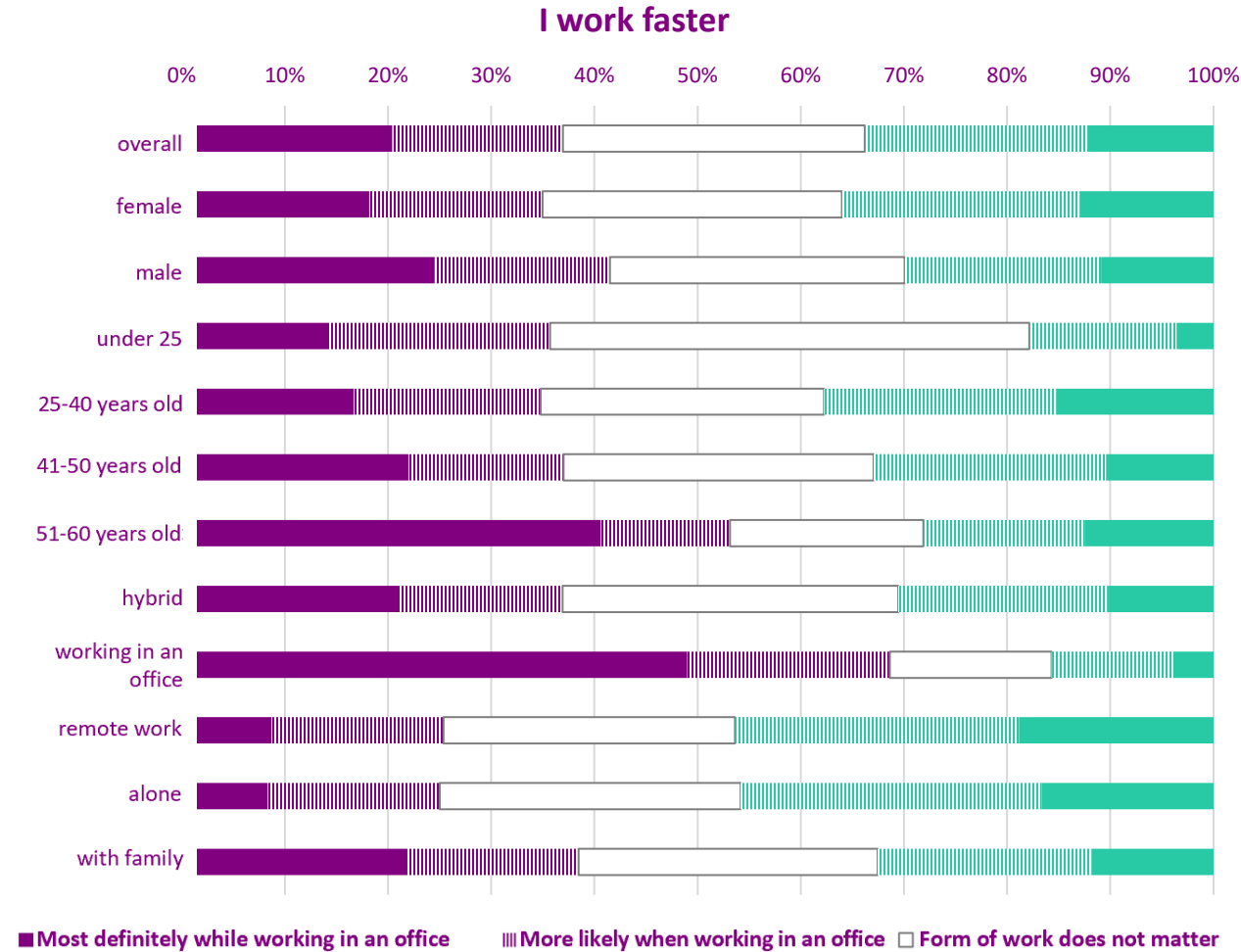
The highest self-assessment of the level of focus while **WORKING IN THE OFFICE** was noted in the following groups:

- people previously working in an office (69%)
- people aged between 51 and 60 (54%)
- Men (41%)



It is worth noting that the distribution of happiness self-assessments is similar to the distribution of **FOCUS** self-assessments (slide 10) - for this reason we recommend similar solutions for planning the process of remote work.

COMPARE SLIDE No 10



■ Most definitely while working in an office ■ More likely when working in an office □ Form of work does not matter ■ Rather when working remotely ■ Most definitely when working remotely



csipb.pl

STOLARZEWICZ
EXECUTIVE & BUSINESS
COACHING



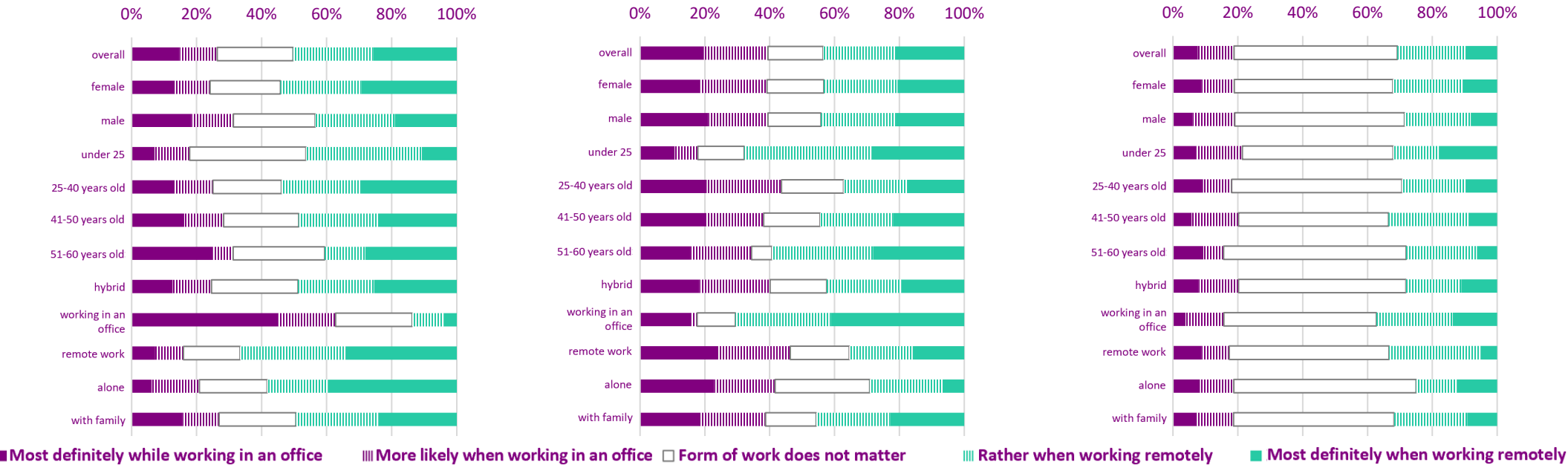
coaching development of coaches
HR audits increase sales effectiveness
training development of managers
Insights®Discovery™ supervision

The majority of respondents believe that when working remotely, we work more, there are more distractions and burnout occurs more quickly

I work more

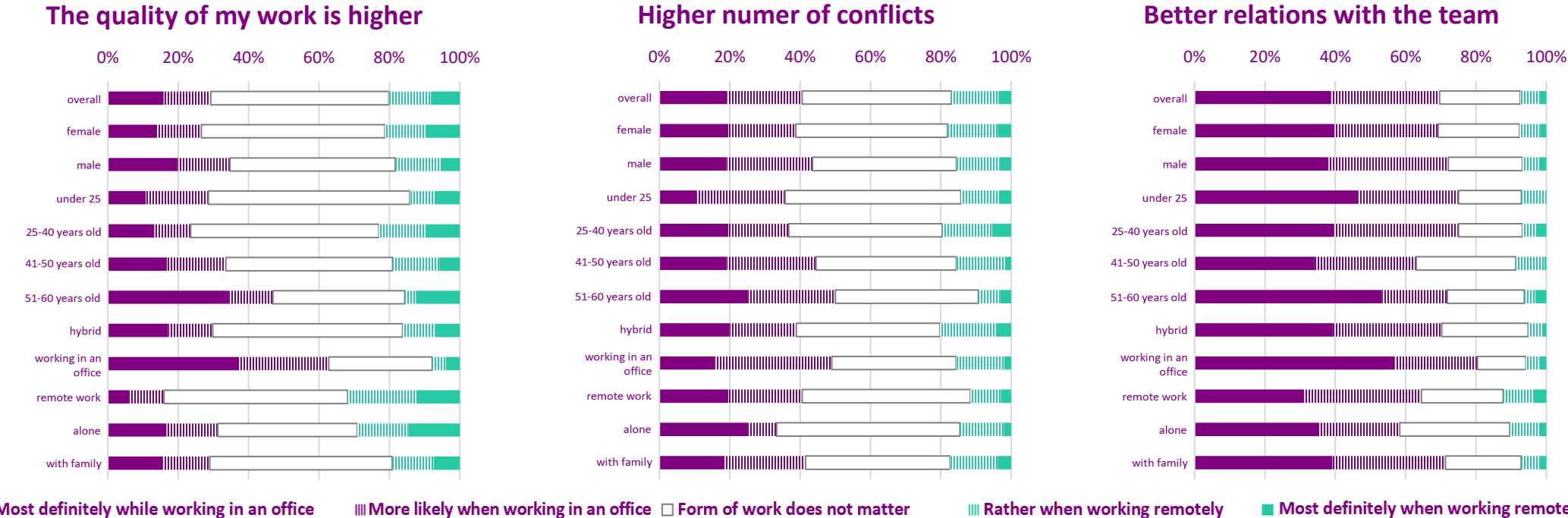
There are more distractors

Sooner burnout occurrences



 **WE RECOMMEND** paying special attention to supporting employees in finding the right work-life balance (compare results on slide 20). In our management workshops we show how to support employees in achieving the right "life&work balance" without impairing the quality of work and the results generated, and how to prevent professional burnout. Our research clearly indicates the need to pay special attention to these elements when we talk about managing a distributed/remote teams or employees working in a hybrid mode. It is also important to equip employees with the skills to eliminate distractors, distractions and the ability to concentrate and focus on their tasks.

In terms of higher quality of work (but also higher number of conflicts) and better relations with the team - respondents indicated working in an office



WE RECOMMEND to concentrate the managerial activities predominantly on elements connected with building strong foundations of the team (among others the Ferguson technique) and adjusting the methods of influencing the team to the right stage of the team's life.

Since an important and positive role in a team is played by a sufficient space for creative and constructive conflicts (Lencioni's team dysfunctions) it is necessary to take care of this possibility in a remote team.

During our workshops we show how to consciously build team integration processes in the virtual world, support the creation of relationships, support the organization of the subordinate's own work, build space for constructive and creative problem solving and challenges, and support the formation of a deep level of mutual trust among all team members.

SLIDE No 13

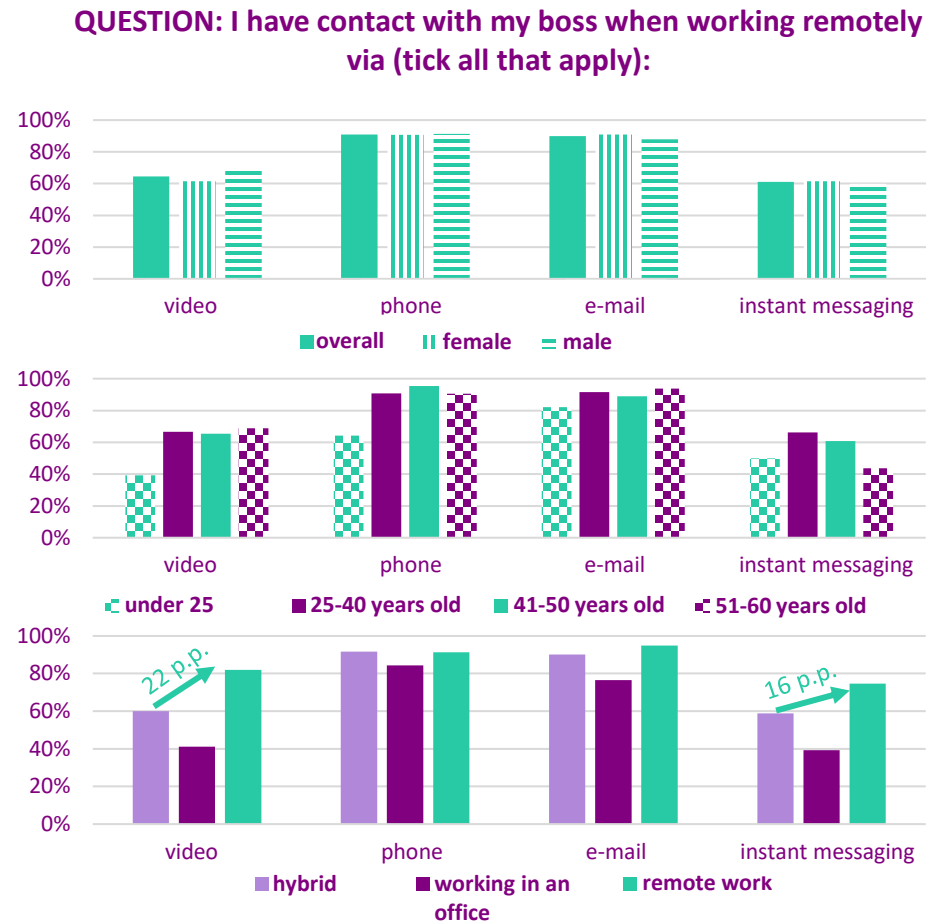
COMPARE SLIDE No 16

COMPARE SLIDE No 17

COMPARE SLIDE No 18

COMPARE SLIDE No 19

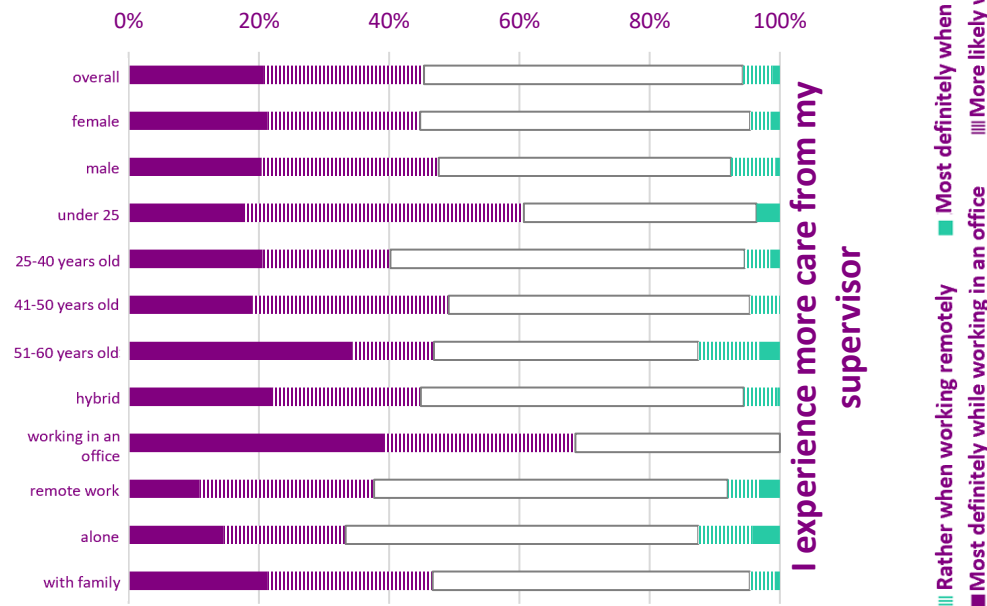
Telephone and e-mail contact is dominant in relations with subordinates



Taking into account the criteria of gender, form of work and age of employees we can see a similar level of use of communication channels with employees.

The only difference was observed in the case of those with experience in remote work - these people were 22 p.p. more likely to indicate that they use the video channel in contact with their boss. A similar value (16 p.p. more) was observed in this group for the "messenger" channel.

At the same time, the highest percentage of respondents indicated that they felt more taken care of by their supervisor while working in the office.



Most definitely when working remotely
Rather when working remotely
Most likely when working in an office

I experience more care from my supervisor

We recommend that supervisors meet with their subordinates at least several times a week

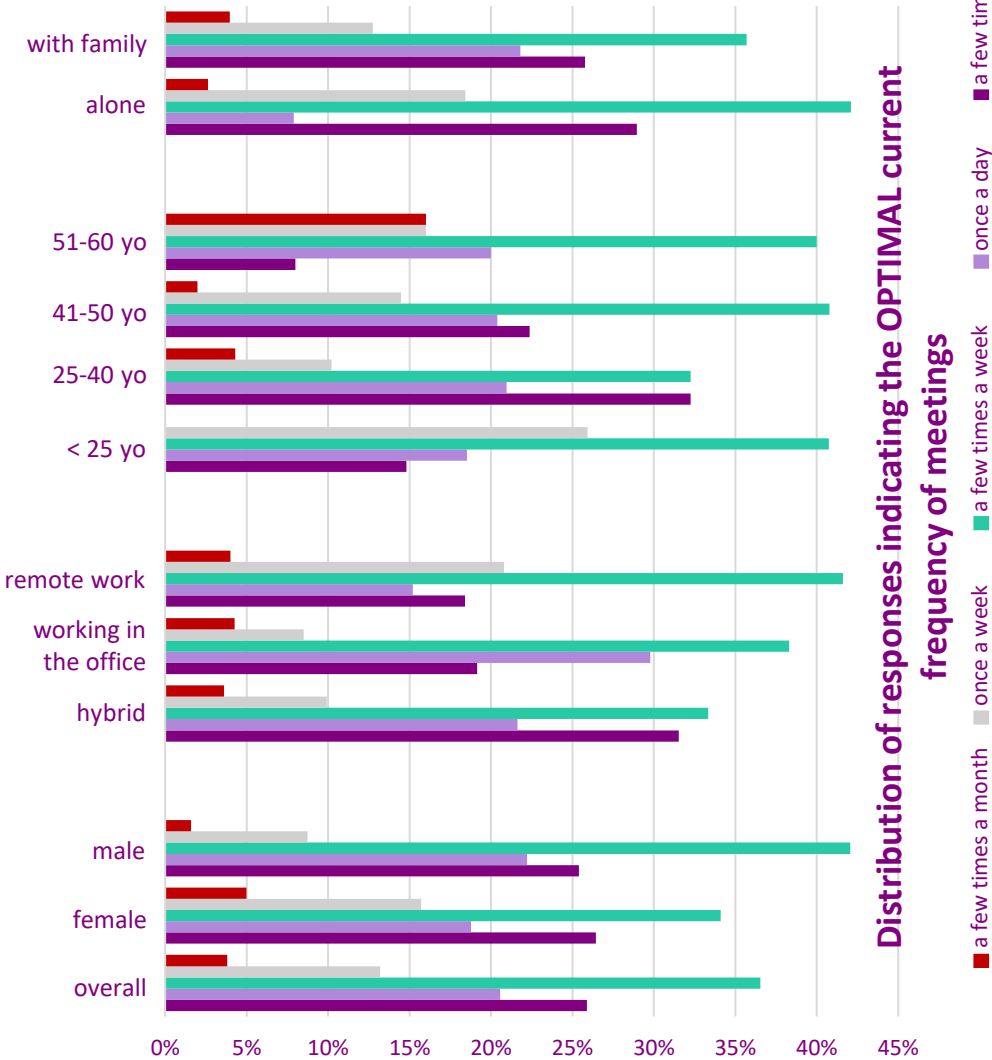
1 Most respondents, 36%, meet with their boss several times a week. 89% of people in this group consider this to be the optimal frequency of meetings.

1 Nearly 20% of those who meet with their bosses only once a week indicate that this is too infrequent for them (in the group of people who meet with their bosses once a day this percentage was only 2%).

In each category of research participants, the highest percentage of respondents indicated several times a week as the optimal frequency of meetings. There were only slight differences in the percentage between men (42%) and women (34%), and also between people working remotely (42%) and people working at their workplace (38%), and those living alone (42%) and those living with family (36%).

1 Those selecting the option **TOO FEW** are dominated by individuals contacting their boss once a week or less - 43%
Those who work at their workplace indicate a greater need for meetings than those who work remotely or in a hybrid from (33% of those who work at their workplace described meeting once a day as **TOO FEW**).

1 As the **OPTIMAL** frequency of meetings with the supervisor the highest percentage answered – 37%. The cumulative percentage for the answers: "several times a day", "once a day" and "several times a week" was 83%.



SLIDE No 15

COMPARE SLIDE No 14



csipb.pl

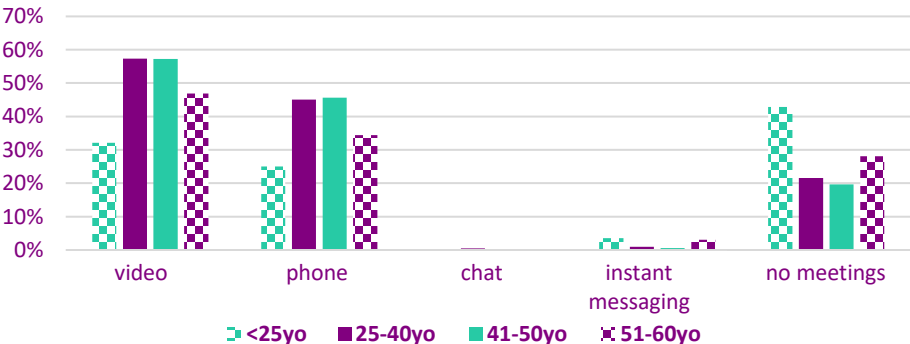
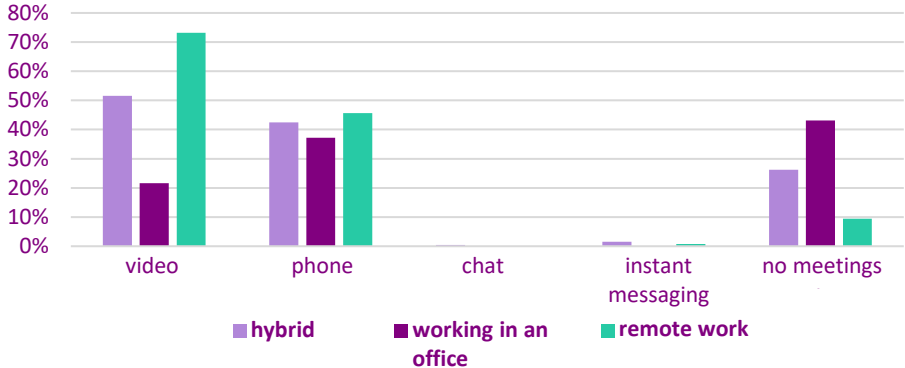
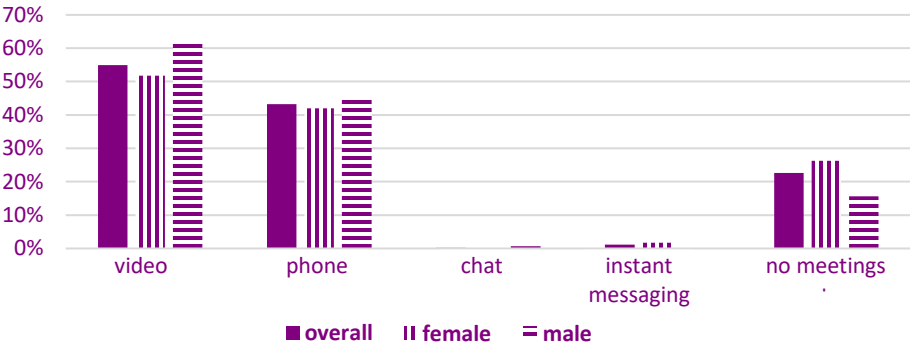
STOLARZEWICZ
EXECUTIVE & BUSINESS
COACHING



coaching
development of coaches
increase sales effectiveness
HR audits
training
development of managers
increasing quality of customer service
Insights®Discovery™ supervision

In selected categories, even more than 40% of people indicate the absence of whole team meetings

QUESTION: Meetings with the whole team are held via (tick all used):

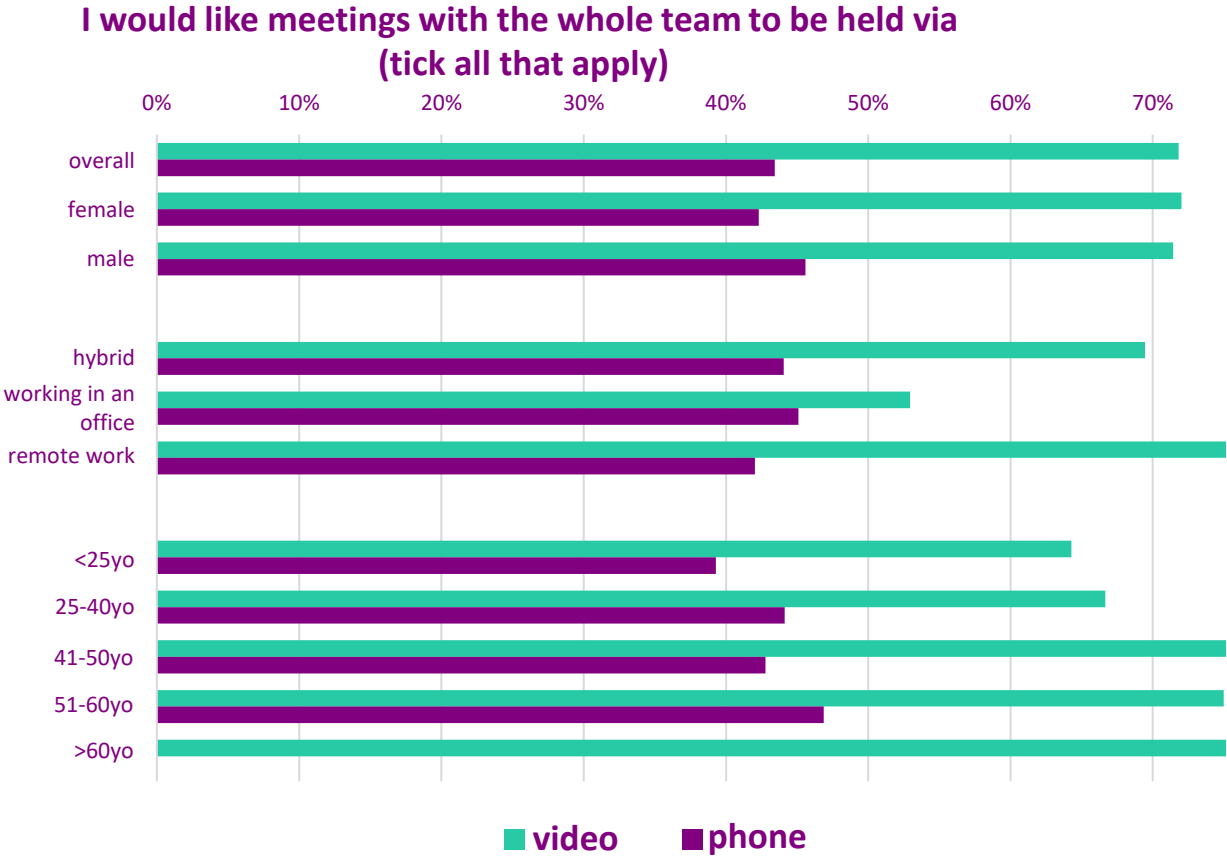


The absence of whole team meetings was most often indicated by employees at their workplace (43%), people under 25 years old (43%) and people between 51 and 60 years old (28%). The lack of meetings was more often reported by men (26%) than women (16%).

Video meetings of the whole team were most often reported by people working remotely in November (73%), people between 25 and 40 years old (57%) and between 41 and 50 years old - (also 57%).

COMPARE SLIDE No 13
COMPARE SLIDE No 17
COMPARE SLIDE No 18
COMPARE SLIDE No 19

We recommend weekly VIDEO meetings with the whole team - the choice of up to 72% of those surveyed



Only 6% of respondents pointed out that they did not want any meetings with the whole team. This figure was 7% for women and 4% for men.

Over 70% of respondents whose teams do not meet highlighted a desire to change this practice (see the next page).

Majority of respondents whose teams contact each other via VIDEO or TELEPHONE expressed their desire to maintain this form of contact - with a strong preference for VIDEO contact.

72% respondents working remotely would like meetings with their entire team to be held in VIDEO format

COMPARE SLIDE No 13
COMPARE SLIDE No 16
COMPARE SLIDE No 18
COMPARE SLIDE No 19



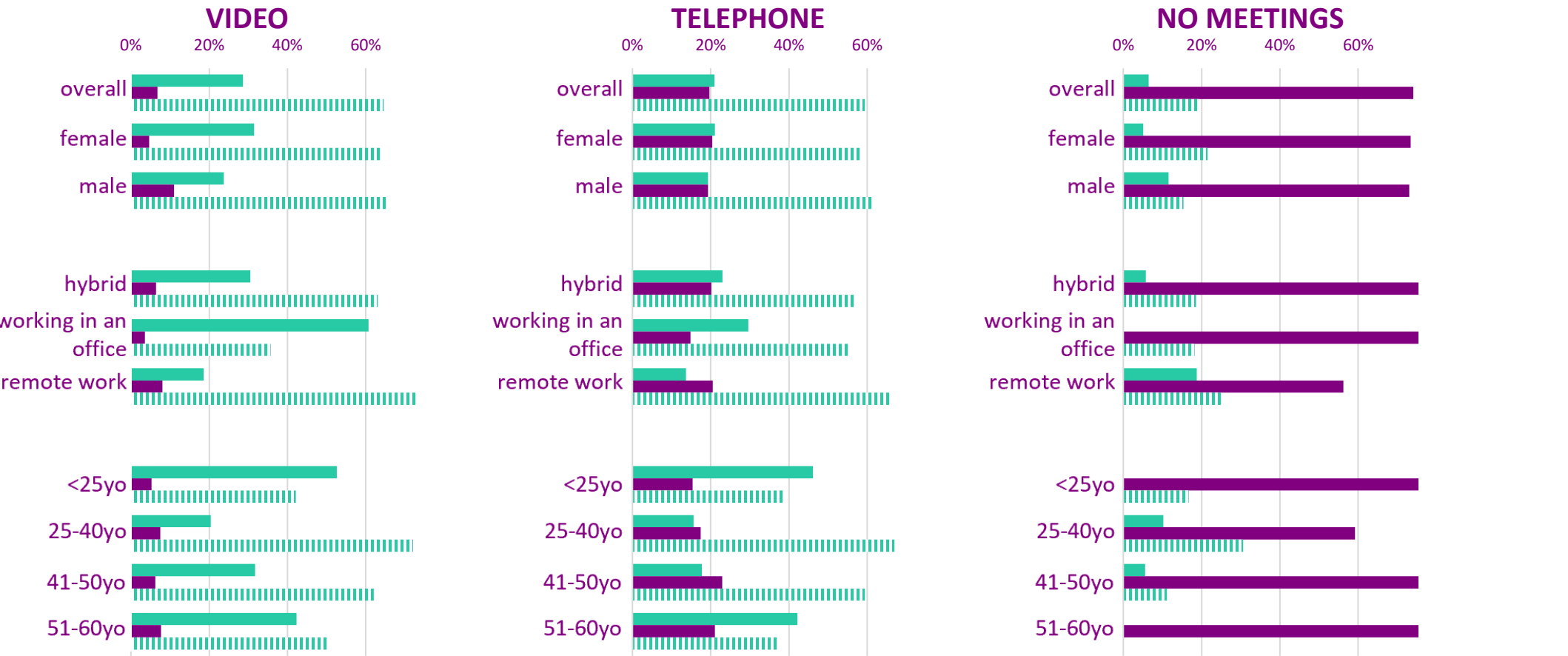
csipb.pl

STOLARZEWICZ
EXECUTIVE & BUSINESS
COACHING



coaching development of coaches
HR audits increase sales effectiveness
training development of managers
Insights®Discovery™ supervision

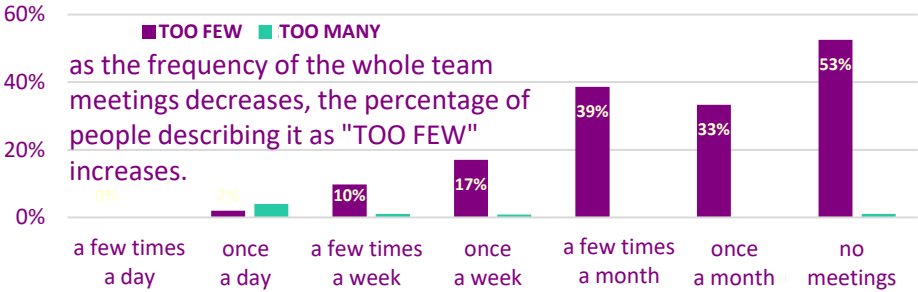
The vast majority of respondents clearly express their desire to meet with the whole team



SLIDE No 18

COMPARE SLIDE No 13
COMPARE SLIDE No 16
COMPARE SLIDE No 17
COMPARE SLIDE No 19

We recommend weekly VIDEO meetings with the whole team



The highest percentage marking the option TOO FEW was recorded for the following frequencies:

- ONCE A WEEK:**

 - 26% of those working remotely
 - 24% in the group of men
 - 24% of people aged 41-50 years
 - 22% of those living alone (although also 22% for several Times a week)
 - 21% of those aged 25-40
 - 20% living with family/roommates
 - 19% hybrid work
- A FEW TIMES PER WEEK:**

 - 22% of people living alone (although also 22% for once a week)

A FEW TIMES PER MONTH:

 - 23% of people aged 51-60 years
 - 22% of the under 25s
 - 20% in the female group

The OPTIMAL option was indicated:

	Once a day	A few times a week	Once a week	A few times a month
All	12%	23%	28%	10%
Women	11%	24%	33%	8%
Men	20%	30%	30%	8%
Hybrid	12%	27%	35%	7%
In the office	18%	14%	29%	7%
Remotely	19%	28%	28%	12%
< 25 years old	0%	28%	17%	11%
25-40 years old	20%	24%	32%	9%
41-50 years old	12%	28%	36%	7%
51-60 years old	12%	35%	12%	12%

COMPARE SLIDE No 13
COMPARE SLIDE No 16
COMPARE SLIDE No 17
COMPARE SLIDE No 18



Discovery

csipb.pl

STOLARZEWICZ
EXECUTIVE & BUSINESS
COACHING

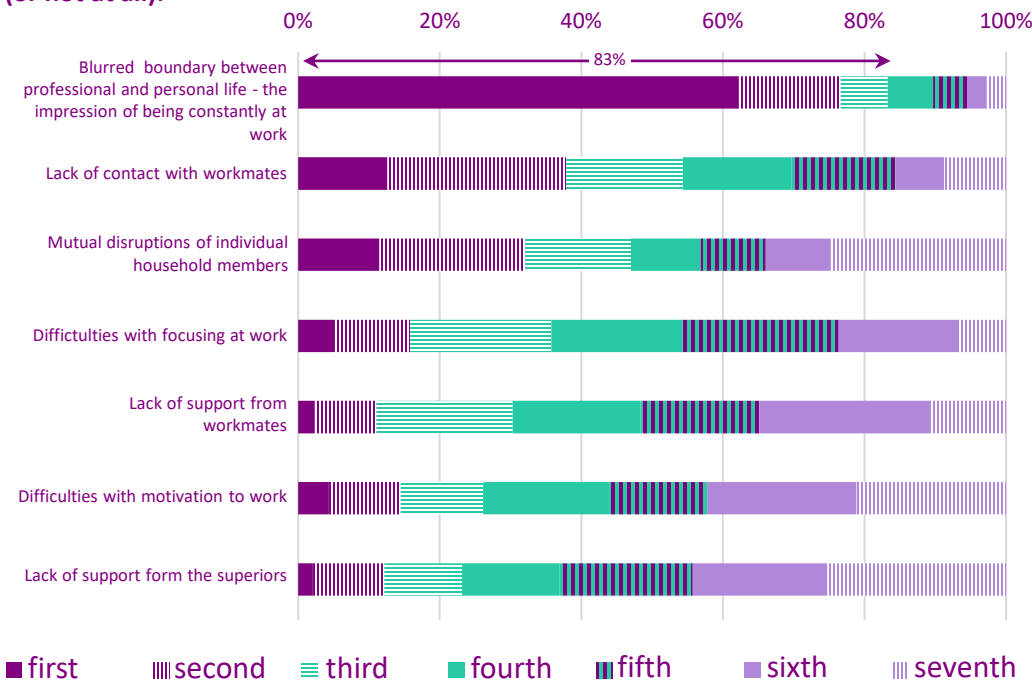


Insights®

coaching development of coaches
HR audits increase sales effectiveness
training development of managers
Insights®Discovery™ supervision

The feeling of constantly being at work is the biggest difficulty when working remotely

Arrange the following statements in order from those that are the biggest difficulty (and most disruptive) in working remotely to those that cause less difficulties (or not at all):



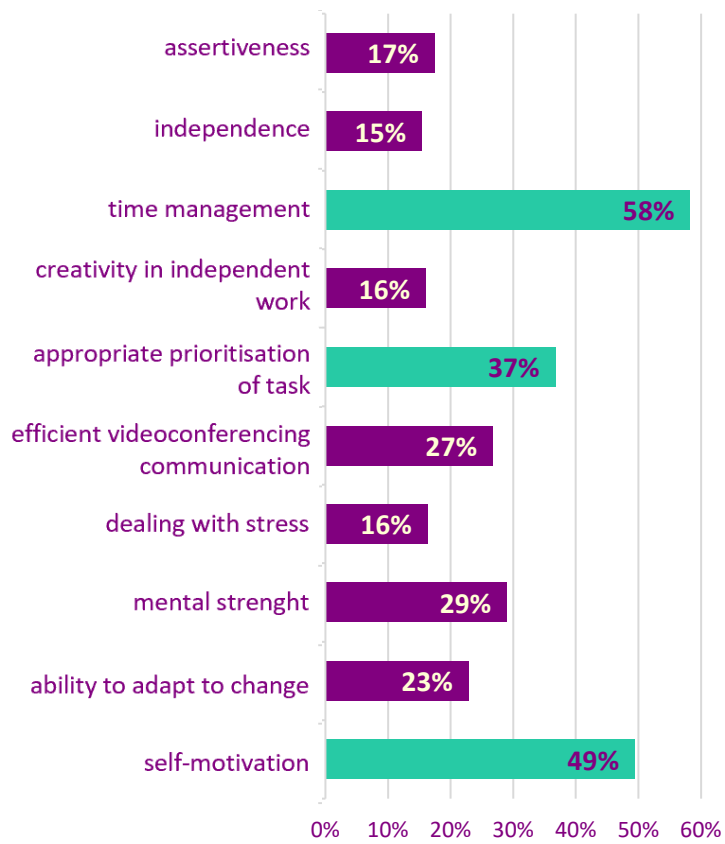
"Blurred boundary between professional and personal life - the feeling of being constantly at work" is, according to respondents, the biggest difficulty while working remotely. It was indicated as the primary difficulty by 61% of respondents (total of 83% of responses cumulatively in the first three choices). As second position, respondents indicated "lack of contact with co-workers" (total in the first three choices - 54% of indications). The third difficulty indicated was "individual household members disturbing each other" (total in the first three choices 46% of indications).

These three difficulties appear in first, second and third place in all categories (regardless of age, gender, education level or housing situation). The exceptions to this trend are people over 51 years of age, who selected "difficulty in focusing at work" in the third place, and people living alone indicating "lack of support from co-workers" also in the third place. Differences show up in the next positions among people with secondary education and workers under 25 years of age, who indicated "lack of support from co-workers" in the fifth place and "difficulty in motivating themselves at work" in the sixth place - other groups vice versa. Respondents living alone indicated "difficulty in motivating themselves to work" on the 4th position - the other groups indicated this difficulty only on the 6th position.

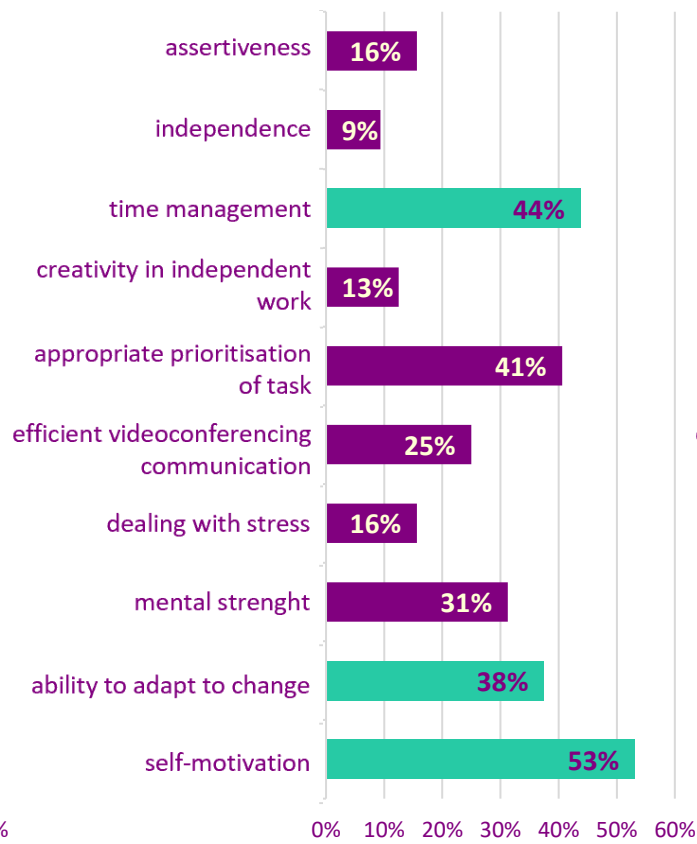
Time management and self-motivation are the most commonly identified skills that are challenging when working remotely

Respondents indicated 3 skills which are the most challenging during WORKING REMOTELY. In most categories the answers were similar - the groups with slightly different answers were people aged 51-60 and those only with a secondary education

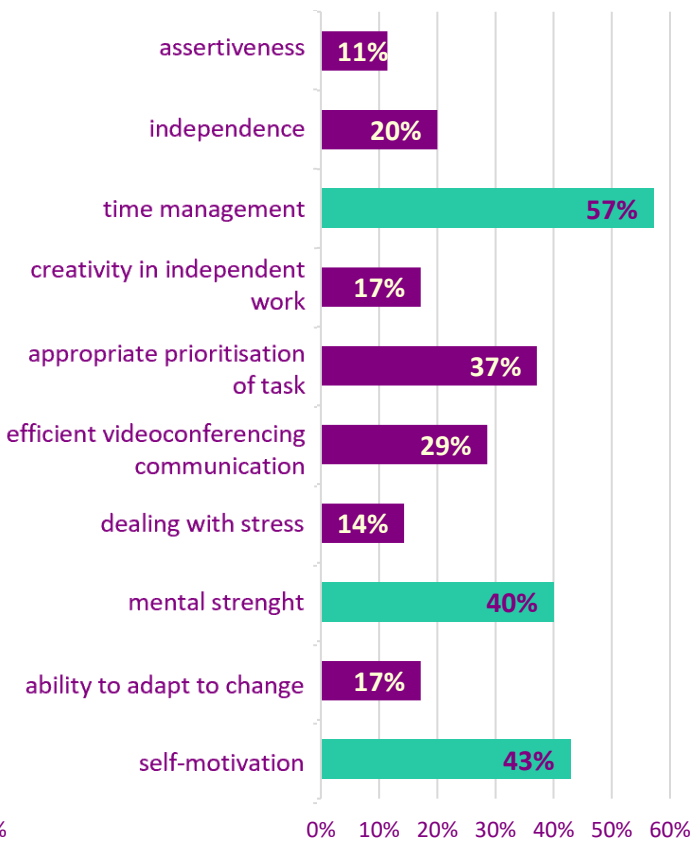
All respondents generally



51-60 years old



Secondary education



csipb.pl

STOLARZEWICZ
EXECUTIVE & BUSINESS
COACHING



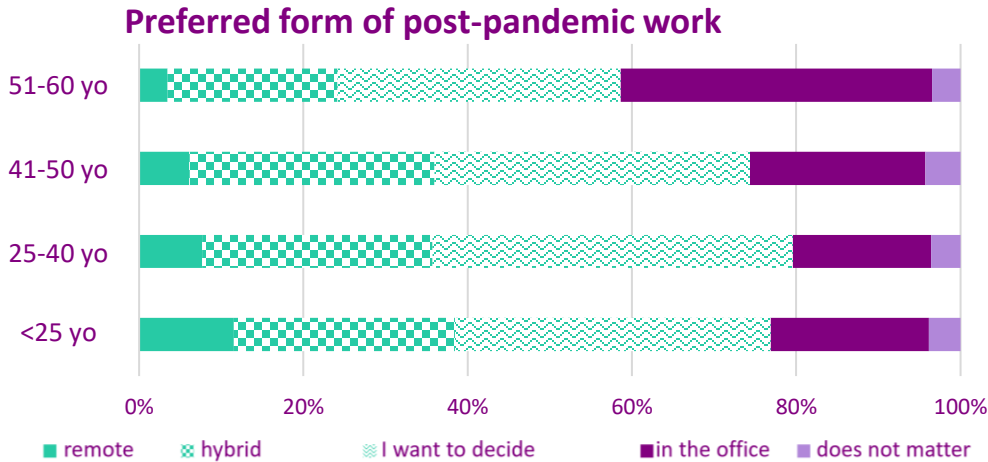
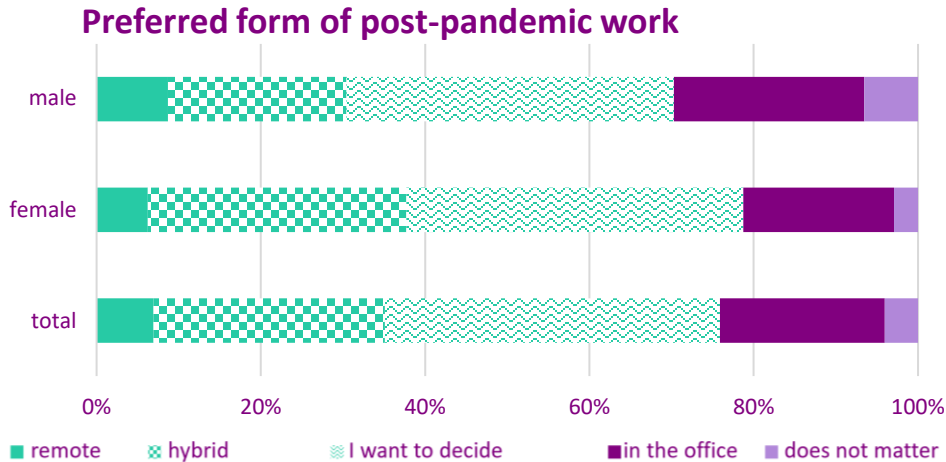
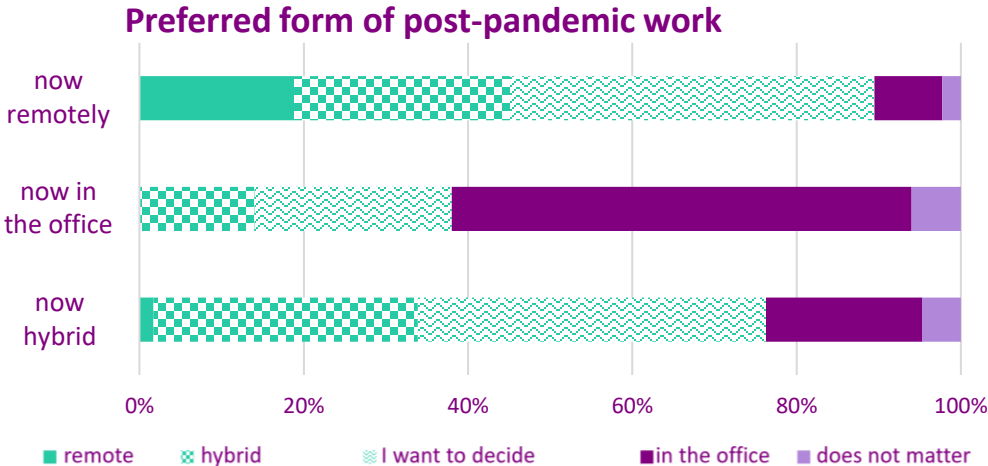
coaching
development of coaches
increase sales effectiveness
HR audits
training
development of managers
increasing quality of customer service
Insights®Discovery™ supervision

We anticipate an increase in the importance of remote working once the pandemic is over

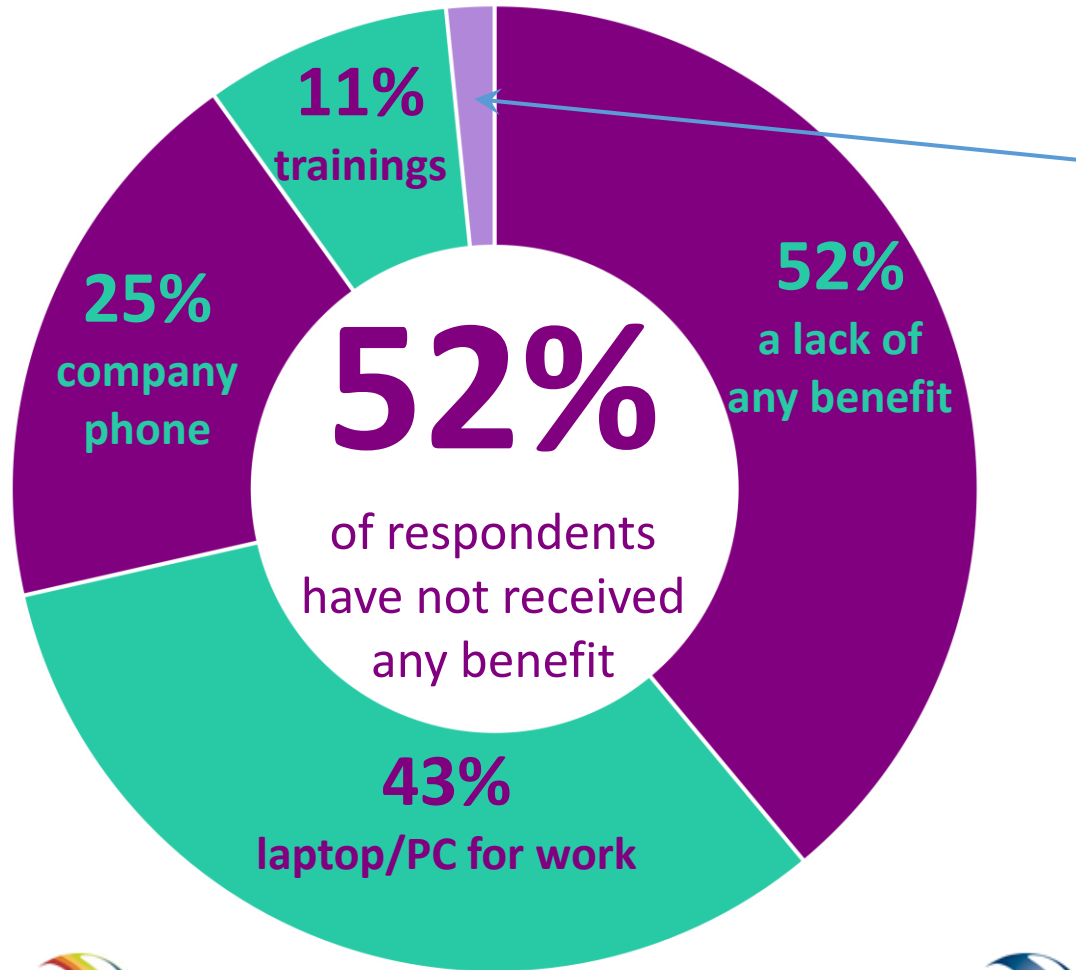
 In the post-pandemic period, 79% of women would like to work remotely (6%), hybrid from (32%) or have the flexibility to decide whether to work remotely or in the office (41%).

 For men - 71% respectively - remote working (9%), hybrid from (22%), their own decision (40%).

89% 19% of those working remotely in November wish to continue doing so after the end of the pandemic, with an additional 26% willing to work in a hybrid form and 44% prefer to decide for themselves when to work remotely and when to work in the office - a total of 89% of this group want to work in a different form than the traditional office-only model.



The benefits associated with remote working can become an added value for the employer



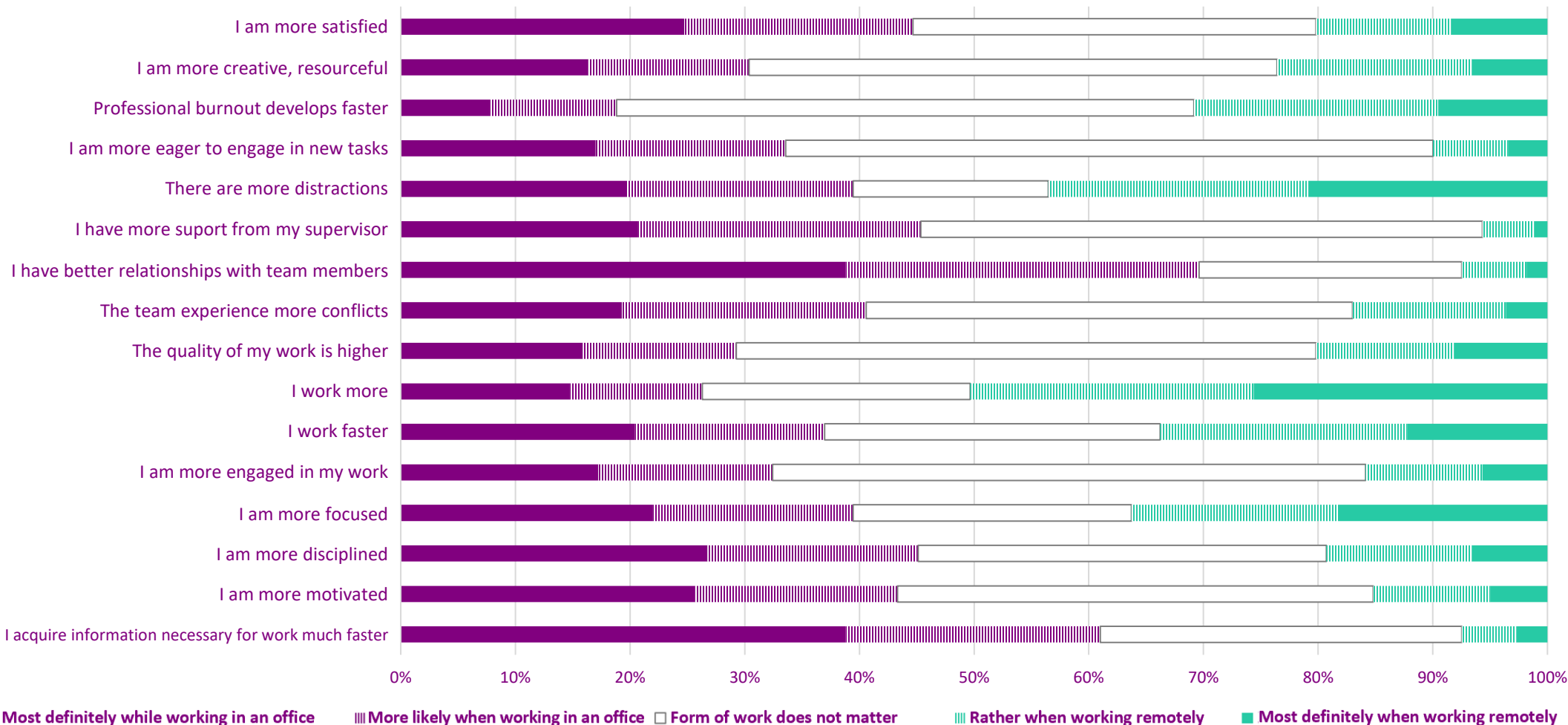
2% of respondents received subsidies (e.g. electricity/ /internet/telephone)

Respondents also indicated what other benefits they received from employers:

- ongoing support in all professional matters (IT support, psychological support, coaching support)
- possibility of mixing work and child care
- one-off voucher for equipment to improve working ergonomics; additional bonus for working remotely; bonus for more hours of working remotely
- subsidy for home-office equipment (desk, chair, etc.); headphones for remote meetings; office equipment that the employee could take home
- office supplies, photocopying paper, toners

COMPARE SLIDE No 7

Analysis of feelings about the form of work



csipb.pl

STOLARZEWICZ
EXECUTIVE & BUSINESS
COACHING



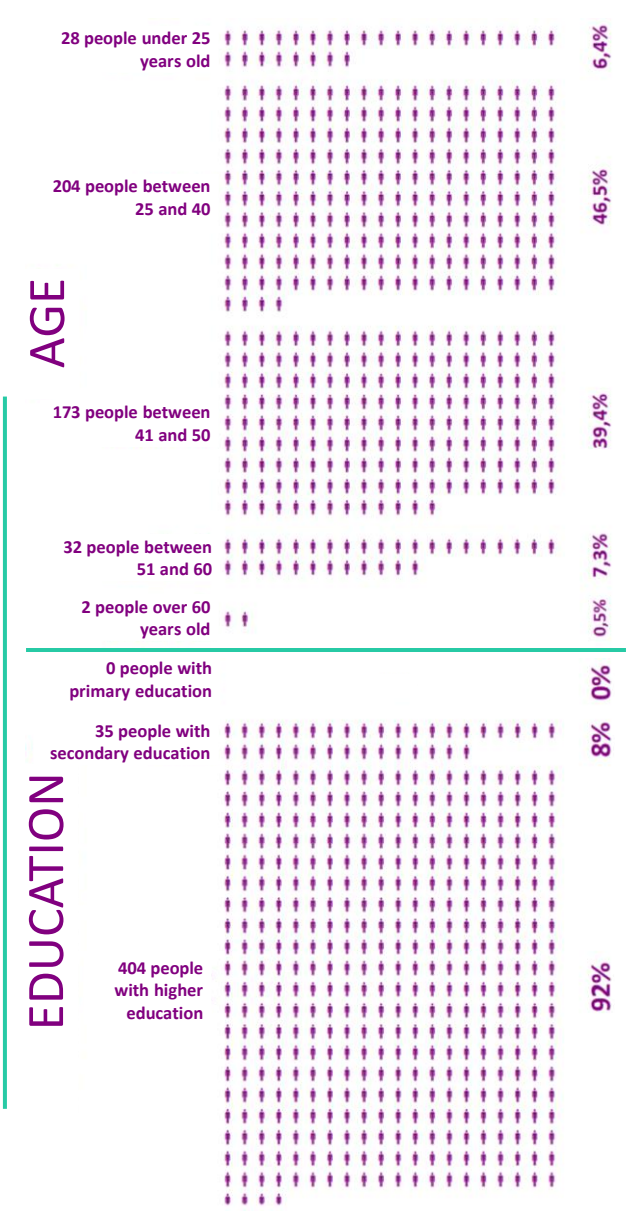
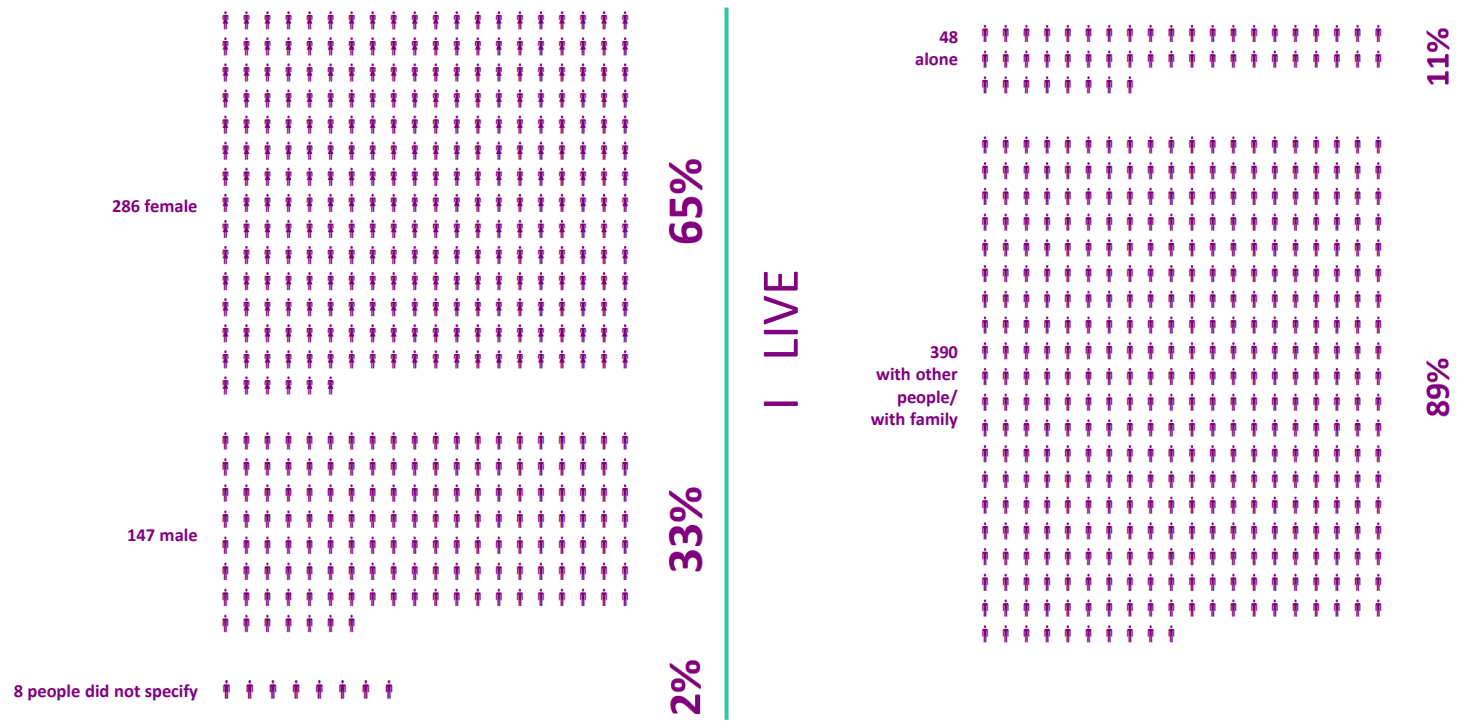
coaching development of coaches
HR audits increase sales effectiveness
training development of managers
Insights®Discovery™ supervision
increasing quality of customer service

The metrics of the study

REMOTE WORK

CONCLUSIONS AT THE END OF 2020

Survey time: November-December 2020; Survey place: Poland; N=441 respondents;



SLIDE No 25

Additional recommendations

As managers and owners of organizations, it is worthwhile for us to pay particular attention to the following aspects presented in three areas:

ORGANIZATION

Increasing the degree of digitization in the organization, enabling fast access to all data and sources, increasing the use of cloud technology and enhancing the level of data security.

Introduction of post-pandemic opportunities for remote/hybrid working as an image reinforcement of an employer that meets the expectations of their employees regarding the place and form of work. Achieving better cost efficiency (fixed and variable costs) of the organization.

MANAGER

Increasing leadership competences - including mainly: improving motivational impact in remote work, building strong, effective teams and paying special attention to supporting the process of building relationships in a remote team.

Ability to adapt managerial behavior to the conditions of the VUCA world and Economy 4.0.

Ability to use regular communication to avoid information chaos and misinformation in remote teams and to support team members on an ongoing basis using a coaching and mentoring management style.

EMPLOYEE

Providing employees with access to all necessary work tools.

Emphasis on the development of skills related to a higher level of autonomy, the ability to organize their own work, self-motivation, time management, adapting to change and prioritization of tasks.

Providing technological support and skills development in the use of new technologies in order to increase the sense of security and confidence in their ability to work remotely.



csipb.pl

STOLARZEWICZ
EXECUTIVE & BUSINESS
COACHING



coaching development of coaches
HR audits increase sales effectiveness
training development of
increasing quality of customer service managers
Insights®Discovery™ supervision

Special discounts for the REPORT holders*

* discount applies to both individual and company orders and covers the entire year 2021; the coupons below are reusable

code
INSIGHTS100

DISCOUNT >100 PLN for
Individual Insights®Discovery™ Profiles

code
EBC25%

DISCOUNT – 25% for
Executive&Business Coaching Sessions

code
PRZDALNA25%

DISCOUNT – 25% for
Remote Work Management
Workshops

code
MANAGEMENT25%

DISCOUNT – 25% for
A unique programme for the
development of managerial
competencies MANAGEMENT ACADEMY

code
ORGPRACY25%

DISCOUNT – 25% for
Personal effectiveness workshops-organization of
work, time management, self-motivation

code
SOLV25%

DISCOUNT – 25% for
Problem Solving Workshops



csipb.pl

STOLARZEWICZ
EXECUTIVE & BUSINESS
COACHING



coaching development of coaches
HR audits increase sales effectiveness
increasing quality of customer service development of managers
Insights®Discovery™ **supervision**

We invite you to our online workshops
REMOTE WORK MANAGEMENT
 Special discount for the REPORT holders



AFTER THE WORKSHOPS you will be able to:

- Properly build relationships with remote employees and co-workers
- Effectively delegate and monitor the work of remote workers
- Increase the independence and effectiveness of your remote team
- Effectively motivate remote employees and strengthen their engagement
- Appropriately control and build independence of the team



WORKSHOPS PROGRAM:



Who trusted us?

check our website
www.csipb.pl and LinkedIn profile
 Adam Stolarzewicz:
www.linkedin.com/in/adamstolarzewicz/

- motivation techniques in remote work
- proven ideas and practical ways of non-financial motivation
- methods for increasing trust in the superior-subordinate relationship during remote working
- relationship building and frequency of virtual individual and team meetings
- effective communication in remote teams
- effective remote task delegation and authorizations
- conflict management in remote teams
- practical use of free tools facilitating coordination of remote teams
- secrets of remote teams success
- INSEAD, London Business School and Wharton School approaches

- Your employees are working remotely and you feel like you have lost the ability to manage your team?
- Do you feel like you are the only one working today?
- Do you want to coordinate the work of your department or division working from home more effectively?



MANAGEMENT 4.0 remote work management

a **unique on-line** interactive managerial workshop led by the author of many highly acclaimed development programs for Polish and international corporations and companies (e.g. for Answear.com, PKO BP, ING, Tauron, KGHM, PGE, ArcelorMittal, EY, Candellux, KPRM, several ministries and central offices and many others), a graduate of London CSA, ICAN/Harvard Business and Oxford Brookes University, a respected lecturer in many MBA and Executive MBA programmes, an experienced manager and executive&business coach.

We provide our own platform for online training or we adapt to the solutions that are available in your organization!
 Conducting workshops in a **safe on-line form** is also a practical experience of how effective remote team management can be and how many possibilities this form of communication has to offer.



csipb.pl



coaching development of coaches
 HR audits increase sales effectiveness
training development of managers
 increasing quality of customer service
 Insights®Discovery™ **supervision**



csipb.pl



We are an accredited partner of Insights®Discovery™

What is Insights®Discovery™?

- It diagnoses and describes the individual functioning style and its consequences for interactions between an individual and their professional environment.
- It provides the basis for building comprehensive solutions in the field of individual development and shaping effective interpersonal relations.
- An incredibly accessible, intuitive and highly effective method, which complexity reflects and enables the understanding of a wide spectrum of human behavior in professional situations.

It is extremely flexible, so that it can be used at every stage of an organization's HR activities:

- from recruitment,
- through planning career paths,
- researching professional predispositions,
- team building,
- coaching,

reports and questionnaires are available in most languages



csipb.pl

STOLARZEWICZ
EXECUTIVE & BUSINESS
COACHING



coaching development of coaches
HR audits increase sales effectiveness
training development of managers
increasing quality of customer service
Insights®Discovery™ supervision

Your Company Management Academy!

Special discounts for the REPORT holders!

SLIDE No 30

Introduction

• BUILDING AWARENESS AND
MOTIVATION
TO DEVELOP COMPETENCES AND COOPERATION

Managerial games and exercises that show the need for cooperation and building a self-improving organization and continuous self-development

In order to strengthen the developmental effects as well as to support the managers participating in the Management Academy project (online and traditional version) we use the following:



TELEPHONE CONSULTATIONS, thanks to which each manager has an opportunity to supplement the information from the training and to discuss current issues or to consult current managerial challenges



IMPLEMENTATION TASKS, thanks to which the competences acquired during the training are immediately transformed into visible effects for the organization. Each module ends with at least one implementation task (individual or team)



SPECIAL SYLLABUSES that allow participants to prepare for the individual workshops and to recap the content learned in the workshops. Before each module, participants also receive recommended articles and prepared content, and complete simple tasks to prepare them for the workshop.

Stage I

• BUILDING COOPERATION
AND LEADERSHIP

Effectiveness

Non-financial
motivation

Performance
appraisal

Coaching
Management
Style

Stage II

• STRATEGIC PERSPECTIVE
ON EFFECTIVENESS

Speaking
effectiveness

Negotiation and
influence
effectiveness

Effectiveness in
change
management



csipb.pl

STOLARZEWICZ
EXECUTIVE & BUSINESS
COACHING



coaching development of coaches
HR audits increase sales effectiveness
training development of managers
increasing quality of customer service
Insights®Discovery™ supervision

We supported **medicine GigaCon™ answer.com HEIDELBERG**

KANCELARIA PREZESA RADY MINISTRÓW

ARINSO INTERNATIONAL

SEJM RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

osmosys

EULER HERMES

KING OSCAR AT SPECIAL ROYAL PERMISSION

DELTA PLUS

UNIWERSYTET ŚLĄSKI W KATOWICACH

SOPREMA

invenio ENGINEERING SOLUTIONS

orange

BGH EDELSTAHL

PZU

PRO GLOBAL BUSINESS

TAURON POLSKA ENERGIA

DB SCHENKER

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego

Ministerstwo Rozwoju Regionalnego

Uniwrsytet ŁÓDZKI

SPiE Commercial Metals Company

BASF The Chemical Company

EVERYDAY THERAPY

Ministerstwo Cyfryzacji

DAN CAKE

Polish Open University WYŻSZA SZKOŁA ZARZĄDZANIA

emitenet

Liberty Plus

SPOKEY

FRIGOLANDA cold logistics group

VATTENFALL

ING

WIZJATV Bank Polski

UKE | Urząd Komunikacji Elektronicznej

coaching

development of coaches

HR audits

increase sales effectiveness

training

development of managers

supervision

SM LOGISTIC

AGRAF TWÓJ DYSTRYBUTOR

CAD EXPERT

GETIN NOBLE BANK - SPÓŁKA AKCYJNA

RR DONNELLEY

PGE

GÓRNOŚLĄSKIE PRZEDSIĘBIORSTWO WODOCIAGÓW SPÓŁKA AKCYJNA

KORONA

ORLEN

hager

atmedia

ComPress Public Relations

BOŚ BANK

SARSTEDT

Bank Zachodni WBK

Bank BPS Grupa BPS

MultiBank

mBank

FUCHS

BRE BANK SA

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

URZĄD PRACY

WIZJATV

LEAR CORPORATION

WOLTERS KLUWER

Thai Union

V:KO by Panasonic

csipb.pl

STOLARZEWIC

pwc

ProElite® The Chemical Company

Forum Ekonomiczne

Grupa Żywiec

Santander

urtica

AQUA S.A.

candellux lighting

solo

EUROCASH GRUPA

MINISTERSTWO INWESTYCJI I ROZWOJU



TV programmes

Telewizja Polska, TVN24, TVN CSBC

Radio programmes

radio TOK FM, Polskie Radio Program 1, Program 4

Specialized magazines

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

Daily Newspapers

Gazeta Wyborcza, Puls Biznesu,
Dziennik, Metro



coaching

development of coaches
increase sales effectiveness

HR audits

training

increasing quality of customer service

development of managers

Insights®Discovery™ supervision

Who are our experts?

SLIDE No 33

practitioners - experienced, long-term managers

of many international corporations

effective coaches and consultants

with international accreditations – such as London Coaching Supervision Academy (CSA Accredited, EMCC Accredited, ICF Approved), ICC accreditations, InsightsDiscovery™, ExtendedDISC®

outstanding business coaches

collaborators of international training and consulting companies, certified trainers and consultants.

best lecturers at universities in MBA and Executive MBA programs

e.g. Oxford Brookes University, Warsaw School of Management, WSB Academy, EY Academy of Business and many post-graduate and MA programmes (e.g. University of Silesia, Wyższa Szkoła Bankowa, Wyższa Szkoła Biznesu, Wyższa Szkoła Zarządzania Polish Open University)



csipb.pl



coaching development of coaches
increase sales effectiveness
HR audits **training** development of
increasing quality of customer service managers
Insights®Discovery™ **supervision**



content management and supervision

csipb.pl - Adam Stolarzewicz

An experienced accredited Supervisor (CSA Accredited, EMCC Accredited, ICF Approved) and Executive Coach, an expert in HR and management development. Former HR Director of Getin Noble Bank SA, mBank (Poland, Czech Republic, Slovakia), Multibank and BRE Bank, he was also responsible for the development of employees in one of the largest companies in the TELECOM sector. A member of the Commission on Banking Ethics at the Polish Bank Association, co-founder of the Chamber of Coaching (former member of the Presidium of the Chamber). Co-creator and content manager of many postgraduate programs developing managerial and coaching competencies.

Graduate of, among others, London-based Coaching Supervision Academy (EMCC Accredited Supervisor and ICF Approved), Oxford Brookes University (MBA), ICAN Institute/Harvard Business (Academy of Strategic Leadership), Warsaw School of Economics (Human Resource Management).

He has conducted executive coaching sessions for top and senior management of Polish and international organizations. Through coaching, training and consulting, he has supported and continues to support the success of such companies as: 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, the Chancellery of the Prime Minister and many ministries and government agencies.

As a practitioner and experienced management expert, for many years he has been teaching as part of Polish and international study programmes, e.g. MBA and Executive MBA programs, strategy workshops, coaching schools. As a lecturer, he cooperates with Oxford Brookes University, University of Silesia, Polish Open University, WSB Academy, Business School and Banking School.

He has worked with major international training companies (including AchieveGlobal, Hill International). Author of many publications on coaching, strategy and change management in several books and renowned magazines. Speaker at many business and scientific conferences on Coaching and Management - among others, HR Summit, "Talent Management", "Y Generation", "Employer Branding". Member of international coaching organizations such as International Coach Federation and International Coaching Community.



csipb.pl

STOLARZEWICZ
EXECUTIVE & BUSINESS
COACHING



coaching development of coaches
HR audits increase sales effectiveness
training development of managers
increasing quality of customer service
Insights®Discovery™ supervision

Contact:

Centre for Training and Business Psychology

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 development of coaches
increase sales effectiveness
HR audits **training** development of
increasing quality of customer service managers
Insights®Discovery™ **supervision**