



Współpracuję i wspieram Firmy Polskiego Klastra Budowlanego od początku jego powstania. Prowadzę wykłady na Klastrowych konferencjach z zakresu optymalnej organizacji, zarządzania i miękkiego HR.

Moje know-how wynika z połączenia najnowszej wiedzy teoretycznej z praktyką, osobiście zrealizowania w polskich i zagranicznych Firmach ponad 50 projektów rozwojowych, wdrażając potrzebne zmiany.

Od 23 lat zajmuję się coachingiem, konstrukcjami, wypracowywaniem i wdrażaniem rozwiązań/strategii/pomysłów na pokonanie wyzwań przed którymi stoją Firmy, oraz dostosowanie ich do etapu rozwoju, na którym obecnie się znajdują.

Posiadam unikalne kompetencje menedżerskie wzbogacone o wiedzę z zakresu pedagogiki, dydaktyki oraz podstaw psychologii.

Systematycznie podnoszę swoje kwalifikacje, prowadzę analizę oraz badanie ciekawych projektów, rozwiązań, systemów i modeli.

Jestem pionierem w dziedzinie wdrażania do pracy, znajdowania przestrzeni do rozwoju Dzieci w firmach Rodziców-Przedsiębiorców. Uczę kolejne pokolenie przedsiębiorczości i praktycznej wiedzy na temat, jak to działa oraz dla czego taka praca jest bardzo ciekawe i daje dużo satysfakcji, pokazuję dlaczego warto.

**ZAPRASZAM DO WSPÓŁPRACY I POLECAM SVOJE
PROJEKTY MPK**

PROJEKT MPK - ZAKRES DORADZTWO, KONSULTACJE

Celem tej usługi jest wspólne opracowanie i wdrożenie potrzebnych zmian wynikających z dostosowania organizacji do etapu jej rozwoju, pozwalając jej optymalnie się rozwijać.

DIAGNOZA ETAPU ROZWOJU ORGANIZACJI

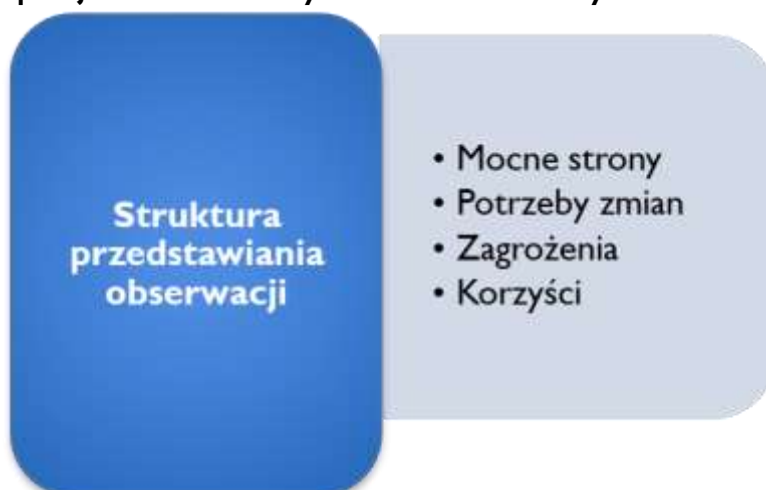


Projekty doradcze realizuję w etapach:

✓ **Audyt działalności firmy**

Pracę rozpoczynam od ustalenia wymiernego rezultatu w danym obszarze jej działania, korzyści jakie ma przynieść nasza współpraca. Następnie wspólnie identyfikujemy obszary, w których powinny nastąpić zmiany, aby zapewnić założony rezultat. Podczas audytu poznaję specyfikę firmy oraz definiuję obszary kompetencji, jakie muszą zostać uzupełnione, aby nastąpiły zakładane zmiany.

To pierwszy etap przygotowania projektu, który wymaga ścisłej współpracy i zaufania. Podczas tego etapu często korygujemy potrzeby, wspólnie podejmujemy decyzje o dalszych działaniach. Dopiero po akceptacji raportu z Audytu powstaje projekt doradczy lub szkoleniowy.



✓ **Analiza i projektowanie rozwiązań oraz wdrażanie rozwiązań po ich zatwierdzeniu.**

Wdrożenie zaprojektowanych rozwiązań to coś co mnie wyróżnia, jestem z Firmą i jej Zespołem przez cały czas prac, często kilka lat, czuwając nad prawidłowym przebiegiem tego procesu.

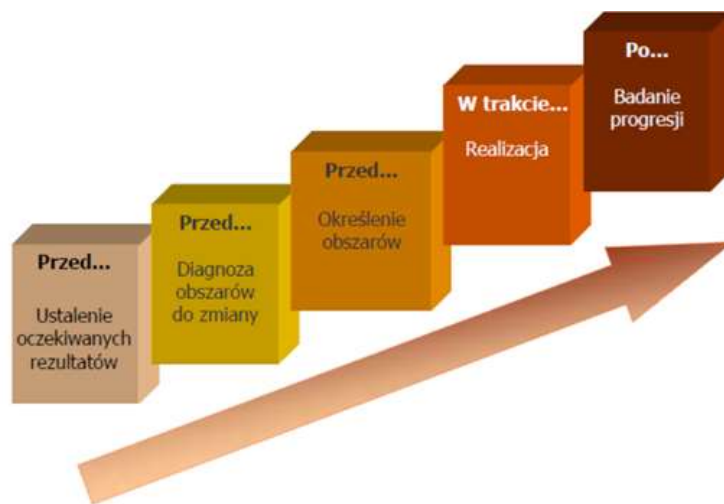
Pracę po akceptacji Audytu rozpoczynam od ustalenia harmonogramów i grafików, tak aby dostosować się do sposobu funkcjonowania Firmy i dać synergę, pozwolić jej sprawnie realizować bieżące zadania. Poznaję głębiej umiejętności i predyspozycje Zespołów w obszarze, nad którym będziemy pracować. Wspólnie ustalamy cele, wąskie gardła i identyfikujemy rzeczywiste problemy. W trakcie warsztatów wypracowujemy metody ich rozwiązania. Niejednokrotnie ten etap wywołuje dużo emocji. Dlaczego? - bo jednoznacznie pokazuje konieczność wdrożenia zmian, wytrącenia ze stanu rutyny i bezwładności, co jest niezbędne żeby odnieść sukces w coraz trudniejszych warunkach rynkowych.

W kolejnym etapie, uzupełniam brakującą wiedzę i wypracowujemy potrzebne pomysły/strategie oraz narzędzia ich wdrożenia. Następnie wspólnie praktycznie wprowadzamy wypracowane rozwiązania.

Proces rozwoju umiejętności opieram na zasadzie 3P: **P**opatrzyć - **P**omyśleć - **P**oprawić. Przede wszystkim pracuję nad wytworzeniem poczucia potrzeby zmiany, dookreślenia oraz definicji ról co przekłada się na sposób działania i myślenia, co automatycznie powoduje zmiany zachowań. Warsztatom towarzyszy dużo refleksji i inspiracji do nowego spojrzenia na znane sprawy.

✓ **Audyty powdrożeniowe.**

Po zakończeniu projektów rozmawiam z uczestnikami i proszę o wypełnienie anonimowych ankiet oceny. Analizuję zebrany materiał i uwagi przedstawiam Zleceniodawcy. Uczestnikom przekazuję wnioski wypracowane w trakcie. Po zakończeniu współpracy Zawsze jestem gotowy i otwarty na kontakt z uczestnikami, chętnie się dzielę swoją wiedzą, pomocą i wsparciem we wdrażaniu wiedzy i umiejętności nabytych na warsztatach. W ustalonym czasie, wracam do etapu pierwszego i dokonuję oceny poziomu zmian. Na tej podstawie możemy dopiero ocenić, czy zakładany na początku rezultat został osiągnięty.



PROJEKT MPK - ZAKRES INDYWIDUALNYCH SPOTKAŃ, WARSZTATÓW LUB SZKOLEŃ ZESPOŁOWYCH

Częstym wyzwaniem, które stawiają przede mną Przedsiębiorcy, Menedżerowie, Pracownicy to, jak poprawić komunikację, jak zmienić swoje zachowania tak aby mieć czas na wszystko co robię, zyskać czas na to co bym chciał zrobić, jak rozciągnąć dobę ... ???

I można to zrobić, można mieć czas na realizację swoich planów.

Temu służą warsztaty z tematów organizacji pracy, zarządzania swoimi rolami i czasem, miękkiego HR, wyjaśniające przyczyny aktualnej sytuacji i problemów oraz wynikających z tego zachowań.

To moja specjalność, znacznie ułatwiająca codzienne funkcjonowanie, komunikację i budująca zadowolenie z optymalnego wykorzystania czasu.



Zgodnie z piramidą, kluczowe dla zmiany zachowań jest określenie celów/misji, dlaczego i jak chcemy funkcjonować w danej roli, którą właśnie wykonujemy/gramy. Potem definiujemy siebie w tych rolach i określamy, które są najważniejsze, nadajemy im priorytety oraz odpowiednio rezerwujemy czas

na ich realizację. Profesjonalne pełnienie ról, odpowiednich do sytuacji w domu, w pracy, w czasie wolnym, pomaga osiągnąć równowagę, tak aby w domu być w domu a w pracy być w pracy. A najważniejsze aby zachowania były w każdej roli profesjonalne, godne miana FACHOWIEC -Prezes, -Menedżer, -Specjalista, -Mąż, -Żona, -Kolega, -Tata, -Mama,

PROJEKT MPK – ZAKRES SUKCESJI

W mojej metodologii sukcesja zaczyna się od przygotowania i wdrożenia procesu adaptacji do pracy w Firmie Rodziców ich dzieci czy wnuków, stworzenia dla nich przestrzeni do osobistego rozwoju.

W tym obszarze jestem pionierem, od ponad 20 lat uczę kolejne pokolenia przedsiębiorczości i praktycznej wiedzy na temat jak działa Firma oraz dla czego jest to bardzo ciekawe, a praca w niej daje dużo satysfakcji. Pokazuję dlaczego warto.

Sukcesja to trudne wyzwanie, które realizowane jest na taką skalę, pierwszy raz we współczesnej historii Polskiej Przedsiębiorczości. Można go realizować z sukcesami ale aby tak było nie wystarczy prawnik, zawsze przydaje się arbiter, osoba zewnętrzna znająca oraz rozumiejąca ten proces, zasady funkcjonowania Polskiej Firmy Rodzinnej.

KORZYŚCI Z REALIZACJI PROJEKTÓW MPK

WZROST SKUTECZNOŚCI DZIAŁANIA POPRZEZ:

- Identyfikację obszarów do zmiany, w trzech płaszczyznach – predyspozycje, kompetencje miękkie i kompetencje twarde.
- Zrozumienie potrzeby i mechanizmów zmiany.
- Poszerzenie wiedzy i umiejętności.
- Dostosowanie Firmy do etapu jej rozwoju, co odblokowuje jej potencjał rynkowego rozwoju we wszystkich aspektach.
- Lepsze planowanie we wszystkich aspektach pracy i osobistym, uporządkowanie priorytetów, definicji ról, wygospodarowanie czasu na to co najważniejsze.
- Współuczestnictwo w znajdowaniu rozwiązań.
- Wdrożenie umiejętności stosowania zdobytej wiedzy.
- Zmianę postawy z defensywnej na ofensywną.
- Wzrost satysfakcji z wykonywanej pracy.

ZWIĘKSZENIE PRZEWAGI KONKURENCYJNEJ POPRZEZ:

- Wytworzenie nastawienia na szukanie rozwiązań zamiast problemów.
- Stosowanie unikalnych i nowatorskich metod działania opartych o sprytne i inteligentne formy działania.
- Oparcie pracy na empatii i kreatywności.
- Nastawienie na współpracę przy szukaniu optymalnych rozwiązań.
- Zwiększenie wiary Zespołu w swoje możliwości.
- Umocnienie odporności na niepowodzenia.

UMOCNIENIE ZESPOŁU POPRZEZ:

- Profesjonalista, Fachowiec w każdej roli.
- Wymianę doświadczeń porażek, sukcesów i rozwiązań.
- Poprawa komunikacji.
- Zespołową wiarę w sukces.
- Nastawienie na wspólną pracę.

PRZYGOTOWANIE FIRMY DO WDROŻENIA KOLEJNYCH POKOLEŃ - SUKCESJI:

- W ostatnich latach ważnym elementem mojej pracy nad rozwojem Polskich Przedsiębiorstw jest przygotowanie kolejnych Pokoleń do pracy i stopniowe branie przez nich odpowiedzialności za zarządzanie oraz przyszłość rodzinnego biznesu.

PROJEKTY MPK KIERUJĘ DO PRZEDSIĘBIORCÓW, MENEDŻERÓW FIRM POLSKIEGO KLASTRA BUDOWLANEGO, KTÓRZY:

- Chcą poddać obiektywnej analizie swoją działalność i otrzymać przydatną informację zwrotną, gdzie jestem.
- Chcą dostosować organizację do etapu rozwoju i odblokować swój potencjał rozwojowy.
- Chcą przygotować swoje dzieci, kolejne pokolenie do pracy i wzięcia odpowiedzialności za rodzinny biznes.
- Chcą się optymalnie funkcjonować, potrzebują wiedzy jak rozwijać umiejętności Zespołów, kompetencje miękkie w budowaniu sukcesu firmy.
- Chcą poznać swoje silne strony oraz obszary do rozwoju.
- Chcą wzmocnić swoje atuty, silne strony dzięki którym odnoszą sukcesy.

- Chcą i mają odwagę identyfikacji swoich słabych stron.
- Potrzebują zmian.
- Podążają z wiedzą i umiejętnościami w nadawaniu ludziom nowych kompetencji.
- Chcą opanować swój kalendarz i mieć więcej czasu na różne role.
- Chcą aby ich firma przetrwała i odnosiła sukcesu w kolejnym pokoleniu.