

# Open Space Technology #Make better HR - podsumowanie



## Spis treści

Open Space Technology.....	3
Czy employer branding się kończy? – Agnieszka Borak .....	4
Czego pragną programiści? Dobre środowisko IT – Marta Badura.....	5
Jak zaangażować ludzi w rozwój organizacji? Potencjał facylitacji – Maciek Kocurek .....	6
Must-have w rekrutacji – digitalizacja, automatyzacja, nowa technologia? – Sylwia Duchna.....	7
Odmrażanie biznesu na zmiany. Jak promować i wdrażać nowoczesny HR? – Aleksandra Hankiewicz-Bielawa .....	10
Jak zarządzać międzykulturowymi zespołami i nie zwariować? – Irek Zyzański.....	12
Jak zbudować personal branding rekrutera i jaki może mieć to wpływ na efektywność rekrutacji? – Maciek Stęga ...	13
Jak wykorzystać potencjał agencji rekrutacyjnych? – Mikołaj Tarnawski .....	14
Szef vs. lider. Czego potrzebuje pracownik od przełożonego? – Ewelina Topa.....	15
Największe źródła marnotrawstwa – Iwona Golonko .....	16
Empatia w roli managera – wspiera czy przeszkadza w codziennej pracy? – Ewelina Skwarek.....	19
Jak wzmocnić efektywność zespołu? – Magdalena Pęczak.....	20



## Open Space Technology

- ✓ Jak zaangażować w rozmowę o ważnych dla firmy/ organizacji tematach grupę 200 osób?
- ✓ Jak zrobić to szybko i efektywnie – np. w 1 dzień lub kilka godzin?
- ✓ Jak utrwalić efekty tej dyskusji i zorganizować taką rozmowę?

Jeśli masz przed sobą podobne wyzwania to warto sięgnąć po metodę Open Space Technology.

To metoda pracy z dużymi grupami i całymi systemami, która dobrze sprawdza się, kiedy mamy do czynienia ze skomplikowaną sytuacją, nikt do końca nie wie, co byłoby dobrym rozwiązaniem, problem dotyka wielu grup i osób, a decyzja tak naprawdę jest potrzebna na wczoraj. Open Space Technology stosuje się od lat osiemdziesiątych na całym świecie – twórcą metody jest Harrison Owen. Również w Polsce metoda ta zaczyna cieszyć się coraz większą popularnością. Wszędzie tam, gdzie jest potrzeba prawdziwego dialogu i zaangażowania całego systemu w celu znalezienia rozwiązania lub tworzenia innowacji. Świetnie sprawdza się również jako sposób na dialog z interesariuszami.

Open Space jest też dobrą metodą sieciowania ludzi wokół jakiegoś tematu, prowadzenia corocznych spotkań pracowników a także metodą wypracowywania trwałych rozwiązań czy standardów w ramach procesu szkoleniowego. Wspólne poszukiwanie odpowiedzi i rozwiązań i dzielenie się wiedzą zapewnia zaangażowanie, różnorodność perspektyw, dopasowanie rozwiązań do kontekstu i przede wszystkim odpowiedzialność za potencjalne wdrożenia.

Podczas tegorocznej konferencji HR Factor wykorzystaliśmy formułę Open Space Technology, żeby zaprosić Was – ekspertów i praktyków HR do rozmowy o ważnych dla Was tematach. Przygotowaliśmy 18 slotów w agendzie na wasze HR-owe i okołohrowe tematy. Tak, żeby dla każdego znalazło się miejsce. A potem otworzyliśmy przestrzeń.

Przez ponad 4h, 100 osób uczestniczyło w 6 równoległych sesjach. O godzinie 18.00, w piątek mimo wielokrotnych zachęt ze strony organizatorów, żeby przenieść rozmowy na górę, gdzie czekały wino, kanapki, przekąski większość uczestników nadal rozmawiała....

### Jak to możliwe?

Bo te tematy były dla nich ważne – to oni decydowali gdzie będą, o czym będą rozmawiali, ile wyniosą. Magia Open Space Technology polega między innymi na tym, że ludziom stwarza się dobre warunki do rozmowy, ale nigdy nie zmusza ich się do rozmowy. Czasem 15 minutowa rozmowa jest warta tyle, co 4h sesja, a czasem nawet 3h nie starczą żeby wyczerpać temat. W niektórych sesjach uczestniczyły 3 osoby a w niektórych 25 osób.

Zobaczcie jak to wyglądało w praktyce i przeczytajcie raporty z poszczególnych sesji. Do zobaczenia za rok ☺

Zapraszamy do kontaktu [zofia@hello-blackbird.com](mailto:zofia@hello-blackbird.com) 531 299 599; [www.hello-blackbird.com](http://www.hello-blackbird.com) / [www.bsspartners.pl](http://www.bsspartners.pl)



# Czy employer branding się kończy? – Agnieszka Borak

HR factor – Open Space Technology – 16.03.2018

Raport z sesji

TEMAT SESJI: CZY EMPLOYER BRANDING SIĘ KONCZY?

OSOBA PROWADZĄCA (imię i nazwisko): AGNIESZKA BORAK  
GROWHR

CO SIĘ WYDARZYŁO/ PODSUMOWANIE:

- EB powinno być realizowane w małych i średnich przedsiębiorstwach
- Istnieje wiele sposobów na bezpłatne / niskobudżetowe działania employer brandingowe
- działania EB realizowane przez agencje interaktywne / marketingowe bardzo często są nieskuteczne, z powodu braku realizacji: pełnej strategii (braku badań). Tyłko działania własne lub realizowane przez ~~on~~ wyspecjalizowane agencje EB są skuteczne.
- EB SIĘ NIE KONCZY :)

Uczestnicy sesji (imię i nazwisko):

Kontakt: Agnieszka Borak

agnieszka.borak@growhr.pl / LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/agnieszka-borak/>



# Czego pragną programiści? Dobre środowisko IT – Marta Badura

HR factor – Open Space Technology – 16.03.2018



Raport z sesji

TEMAT SESJI: CZEGO PRAGNĄ PROGRAMIŚCI  
DOBRE ŚRODOWISKO IT  
OSOBA PROWADZĄCA (imię i nazwisko): MARTA BADURA

CO SIĘ WYDARZYŁO/ PODSUMOWANIE:

NASZA ROZWOJA NAJPIERW ROZYMA  
SIĘ AOKŁE TEGO CO MOŻEMY CIĘKAWEGO  
ZAOFEROWAĆ IT  
\* PROJEKTY, PIENIĄDZE ITP. ALE TEŻ  
POJANIE SIĘ, SILNY NĄTEK SZCZEREJ  
REKRUTACJI – OPWIADANIA O KULTURZE  
ORG., ZADANIACH, MOŻLIWOŚCIACH ROZWOJU  
– WAŻNE JEST PRZYGOTOWANIE MENEDŻERÓW  
DO TAKICH ROZMÓW – BYCIA WBLISKIM  
KONTAKCIE Z LUDŹMI, ROZNIANIE INDY-  
WIDUALNYCH MOTYWATORÓW ABY DOBIEKAC  
JE DO PRACOWNIKA

WAŻNA JEST DOJRZAŁOŚĆ PRACOWNIKÓW -  
WARTO ICH WERYFIKOWAĆ NA REKRUTACJI  
(CZYN WAGA DOBRĘGO PROCESU!!)

ALE TEŻ BUDOWAĆ WŚRÓD  
PRACOWNIKÓW POZWOLCIE WSPÓŁDZIAŁAĆ  
DZIAŁNOŚCI

Uczestnicy sesji (imię i nazwisko):

SPOSOBY: <sup>ZADANI</sup>  
→ POWIĄZANIE Z WIĘKSZYM CELEM  
→ TRANSPARENTNOŚĆ  
→ WSPÓLNY DODETEK DO ZAPEWNIENIA  
WIS ZESPÓŁOWO

→ WSPÓLNE DZIAŁANIA  
POD PRACOWNIKÓW

Kontakt: Marta Badura

marta.badura@nowystylgroup.com / LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/marta-badura-61235333/>



# Jak zaangażować ludzi w rozwój organizacji? Potencjał facylitacji

Maciek Kocurek



HR factor – Open Space Technology – 16.03.2018

Raport z sesji

TEMAT SESJI: JAK ZAANGAŻOWAĆ LUDZI W ROZWÓJ ORGANIZACJI. POTENCJAŁ FACYLITACJI

OSOBA PROWADZĄCA (imię i nazwisko): MACIEK KOCUREK

CO SIĘ WYDARZYŁO/ PODSUMOWANIE:

1 CO TO JEST FACYLITACJA  
2 PO CO TO JEST  
3 GDZIE JA WYKORZYSTAĆ

CEL FACYLITACJI - PRODUKT  
CEL SZKOLENIA - KOMPETENCJE  
CEL COACHINGU - KOMPETENCJE LUB  
PRODUKT

PO CO FACYLITACJA  
- GDY SPRAWA DO  
WYPRACOWANIA TRUDNA  
- GDY ZAANGAŻOWANIE  
LUDZI WAŻNE

Uczestnicy sesji (imię i nazwisko):

GRAŻYNA MARCINIAK  
ZOFIA JANECKO  
PAULINA MĘCH

Kontakt: Maciej Kocurek

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/maciej-kocurek-989a6615b/>



www.hello-blackbird.com

## Must-have w rekrutacji – digitalizacja, automatyzacja, nowa technologia? Sylwia Duchna

W 1983 roku Harrison Owen organizował międzynarodową konferencję dla 250 uczestników. Cały rok ciężko pracował, aby ją przygotować. Jednak po zakończeniu uczestnicy stwierdzili, że najlepszą i najbardziej przydatną częścią spotkania były przerwy na kawę. Dlatego postawił sobie pytania jak można wykorzystać energię panującą podczas przerw na kawę, aby w czasie spotkania uczestnicy aktywnie angażowali się w pracę? Z tych poszukiwań zrodziła się metoda Open Space, a Harrison Owen, który jest jej twórcą, napisał – „Dla mnie Open Space jest naturalnym laboratorium, w którym można przeżyć i obserwować, jak ludzie przerastają samych siebie i jak są zdolni do osiągania zupełnie nieoczekiwanych wyników”.



Właśnie to mogliśmy obserwować 16 marca 2018 w Krakowie na konferencji HRFactor ☺ Oczywiście nie można odmówić ciekawych prelekcji i prezentacji, które były prowadzone podczas pierwszej części konferencji, jednak najlepsza część rozpoczęła się o godzinie 15:00 (i nie było to afterparty ☺) kiedy zostaliśmy zaproszeni do wyboru tematów warsztatów organizowanych w konwencji Open Space Technology.

„MUST HAVE w rekrutacji? Digitalizacja, automatyzacja i nowe technologie” – to był pierwszy warsztat, w którym uczestniczyłam wraz z grupą około 15 innych uczestników. Pomimo tego, że zaczęliśmy trochę nieśmiało, to szybko dyskusja nabrała rozpędu, a 30 minut okazało się zbyt małą ilością czasu, abyśmy mogli dostatecznie omówić temat. Była to głównie dyskusja profesjonalistów, praktyków, specjalistów i ekspertów, a także pasjonatów, o tym jakie mamy doświadczenia w używaniu różnych nowych narzędzi. Jedna z uczestniczek opowiadała o videorekrutacji, do której zostali zaproszeni HR-owcy i niestety nie przyniosła ona spodziewanych efektów. Dyskutowaliśmy też o chatbotach i platformach on-line, które są aktualnie gorącym tematem w rekrutacji. Pomimo, że tylko 2-ch uczestników znało HRfactory.pl czyli narzędzie, które umożliwia pracodawcom szybką rekrutację i wykorzystanie wiedzy setek profesjonalnych rekruterów, to dzięki temu wydarzeniu wiem, że ludzie w HR są coraz bardziej otwarci na nowe technologie.

Jednym z podstawowych wniosków jaki mi się nasuwa po warsztacie to – dział HR niestety wolno wdrażają nowe technologie, ale każdy z HR-owców jest zainteresowany i zaciekawiony nowymi rozwiązaniami, które pojawiają się na rynku. Każdy HR-owiec szuka nowych rozwiązań, które ułatwią i uproszczą realizację bieżących obowiązków, które wpłyną na efektywność działań. Dlatego właśnie stworzyłam narzędzie jakim jest HRfactory.pl i wierzę, że wielu rekruterom ono pomoże w efektywnym prowadzeniu procesów rekrutacyjnych.

HRfactory.pl jest zbudowane na zasadzie ekonomii współdzielenia. Według firmy badawczej Gartner, w 2018 roku 75% najdynamiczniej rozwijających się przedsiębiorstw będzie korzystało właśnie z rozwiązań crowdsourcingowych. Crowdsourcing to angażowanie w określone działanie szerokiej grupy ludzi. Umożliwia to pozyskanie znacznie większej ilości informacji, wiedzy lub treści niż przy tradycyjnym zleceniu zadania małemu, zamkniętemu zespołowi. HRfactory.pl to platforma on-line pomagająca we współpracy pomiędzy działami HR a profesjonalnymi rekruterami, headhunterami, agencjami rekrutacyjnymi. Dzięki crowdsourcingowi rekruterów można poszukiwać talentów i dotrzeć do szerokiego grona potencjalnych kandydatów dzięki sieci profesjonalnych rekruterów. Użytkowanie HRfactory.pl jest bardzo proste – tak samo jak rezerwacja hotelu na drugim końcu świata dzięki „Booking.com” czy zamówienie taksówki w Warszawie przez „Uber” czyli:

1. Rejestracja w serwisie HRfactory.pl [7 minut]  
Po rejestracji w serwisie HRfactory.pl następuje podpisanie umowy o współpracę
2. Publikacja procesu rekrutacyjnego [10 minut]  
Poza wymaganiami dotyczącymi kompetencji kandydata proces rekrutacji zawiera także informację dotyczącą success fee, które pracodawca jest gotowy zapłacić za sukces zatrudnienia kandydata
3. Rozpoczęcie współpracy z agencjami rekrutacyjnymi [kilka minut – do 3 dni]



Po analizie potrzeb rekrutacyjnych, rekruterzy, którzy mogą pomóc, wysyłają zaproszenie do współpracy – to pracodawca decyduje, z kim chce współpracować

4. Zgłoszenie profili kandydatów [już po kilku godzinach od rozpoczęcia współpracy]  
Gdy pracodawca zaakceptuje rekrutera, może on rozpocząć przysyłanie profili kandydatów
5. Proces selekcji, rozmowy rekrutacyjne  
Etap ten jest prowadzony według wewnętrznych zasad pracodawcy, HRfactory.pl nie ingeruje w wewnętrzne zasady, czasem stara się je moderować
6. Zatrudnienie kandydata  
Jeśli decyzja jest pozytywna i oferta pracy została zaakceptowana przez kandydata, potwierdzacie ten fakt w aplikacji i rozliczacie się z HRfactory.pl

Rozwiązania oparte o ekonomię współdzielenia dostarcza wielu korzyści. W zależności od potrzeb, w działanie crowdsourcingowe mogą być zaangażowane różne grupy społeczne. Jasno sprecyzowane cele i starannie dobrani użytkownicy pozwalają na skuteczne realizowanie różnorodnych zadań i projektów na dedykowanych platformach internetowych.

Zobaczcie, jak **HRfactory.pl** może być przydatne dla wszystkich rekruterów:

- Dla tych, którzy dużo procesów rekrutacyjnych prowadzą przy wsparciu agencji rekrutacyjnych - bo jesteśmy mastervendorem, który za pomocą jednej umowy daje dostęp do wielu agencji rekrutacyjnych w całej Polsce.
- Dla tych, którzy mają podpisane umowy o współpracę ze „swoimi” agencjami rekrutacyjnymi - bo czasem poszukują kandydatów z niestandardowymi kompetencjami, a „ich” agencje rekrutacyjne nie zawsze mogą pomóc.
- Dla tych, którzy rekrutują mało i nie wiedzą, która agencja rekrutacyjna czy rekruter jest dobry – na HRfactory.pl nie trzeba szukać agencji rekrutacyjnej, gdyż do współpracy zgłaszają się te, które mogą pomóc pracodawcy w danym procesie rekrutacji.
- Dla tych, którzy rekrutują na stanowiska blue collars - bo mamy lokalne agencje rekrutacyjne, które dobrze znają lokalny rynek pracownika.
- Dla tych, którzy rekrutują na stanowiska wysokiego szczebla lub specjalistów z wąskiej specjalizacji - bo u nas jest wiele wyspecjalizowanych agencji rekrutacyjnych z wielu obszarów – np. agencja rekrutująca tylko programistów juniorów, agencja rekrutująca tylko w obszarze marketingu czy SAP, wyspecjalizowana agencja rekrutująca tylko inżynierów.
- Dla tych, którzy szukają wielu specjalistów o podobnych kompetencjach (np. więcej niż 10 pracowników) – bo dajemy narzędzie, dzięki któremu błyskawicznie kilka agencji realizuje jeden projekt rekrutacyjny.
- Dla tych, którzy mają wewnętrzny zespół rekruterów - ponieważ tylko od czasu do czasu wspierają się agencjami rekrutacyjnymi nie mają dużego doświadczenia w tej współpracy, a dzięki HRfactory.pl zespół rekrutacyjny może skupić się na swoim głównym działaniu i weryfikowaniu jakościowych kandydatów już sprawdzonych przez rekruterów zewnętrznych.
- Dla tych, którzy nie mają wewnętrznego zespołu rekruterów - HRfactory.pl jest intuicyjnym narzędziem i może być obsługiwany także przez managera zespołu, który chce zatrudnić pracownika – np. mamy projekty rekrutacyjne prowadzone przez dyrektorów sprzedaży czy project managerów, a także dyrektora zarządzającego.

### **Czy warto eksperymentować?**

Zdecydowanie powiem, że tak. Bo choć lubimy stare, utarte i sprawdzone ścieżki to jednak jesteśmy otwarci na nowe, niestandardowe podejście i chętnie włączamy się w takie wydarzenia jak HRFactor czy korzystamy z takich narzędzi jak HRfactory.pl. Czasami nasze oczekiwania są inne niż wyniki takich eksperymentów jednak nawet taka sytuacja pozwala nam zdefiniować czego szukamy.

**Sylwia Duchna**

**HRfactory.pl/ sylwia.duchna@hrfactory.pl.**



**www.hello-blackbird.com**



TEMAT SESJI: MUST HAVE W REKRUTACJI  
- DIGITALIZACJA, AUTOMATYZACJA, NOWA TECHNOLOGIA?

OSOBA PROWADZĄCA (imię i nazwisko): MIKOŁAJ TARNAWSKI

CO SIĘ WYDARZYŁO/ PODSUMOWANIE:

- 1) DIGITALIZACJA - TAK, ZACZEŁ SIĘ JUŻ DAWNO
- 2) CHATBOT - TAK, ALE NIE DLA WSZYSTKICH
- 3) JAKIE NOWE NARZĘDZIA TESTUJECIE?  
MAŁO PROBOZYCJI
- 4) JAK REKRUTUJECIE?
  - NETWORKING
  - POSTY NA FB / LI
  - WENĘTRZNE BAZY DANYCH  
+ GOOGLE SEARCH

Uczestnicy sesji (imię i nazwisko):

Kontakt: **Mikołaj Tarnawski**

[mikolaj.tarnawski@hrfactory.pl](mailto:mikolaj.tarnawski@hrfactory.pl) / LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/mikolaj-tarnawski-281442/>



# Odmrażanie biznesu na zmiany. Jak promować i wdrażać nowoczesny HR? – Aleksandra Hankiewicz-Bielawa

## Odmrażanie biznesu na zmiany. Subiektywne dywagacje HR BP o wdrażaniu nowoczesnego HR.

Wydawałoby się, że o HR już wiele napisano, że standardy są wszędzie podobne i że generalnie każda firma to już daleko jest za etapem wdrożeń nowoczesnych procesów HR. Jednak nie tak szybko... Dużo pracy i wysiłku przed nami. Tylko znowu nie od razu Kraków zbudowano. Od czego zacząć?

Dołączasz do grona osób blisko współpracujących z tzw. „biznesem”. Pierwsze spotkanie, prezentujesz najważniejsze priorytety HR. Twoje zaangażowanie 200%, głowa pełna pomysłów, strzelasz propozycjami, mówisz językiem korzyści, optymizm, uśmiech, wszystko się zgadza. Po Twojej błyskotliwej prezentacji pada pytanie ze strony „biznesu”: „Ale po co to wszystko? Przecież do tej pory wszystko dobrze działało? Czemu nam zawracasz głowę ;)?”. Lekka konsternacja, trochę optymizm spada. Ale ok, metoda zdartej płyty, zaczynamy od nowa. Po czterech zdaniach „biznes” przerywa: „To może na dziś już zakończmy, przyjdź z konkretnymi”. Koniec na dziś, Twój optymizm przepadł.

Skądś to znacie? Może było coś „w tym stylu”? Głowa do góry, nikt nie obiecywał, że będzie łatwo. Gdyby wszyscy od razu rozumieli wartość procesów HR, to HRowcy nie byłiby potrzebni.

Pewnego dnia spotkali się eksperci HR. Zadali sobie pytanie: „Jak ten biznes odmrozić na zmiany? Jak możemy ich przekonać do nowoczesnego HRu?”. W pełnym skupieniu, z otwartą głową i w gotowości do trudnej dyskusji wyłonili kluczowe według nich dobre praktyki do pracy z biznesem.

1. Przede wszystkim bądź gotów na ogrom pracy!
2. Biznes to fakty i cyfry. HR opieraj na faktach i cyfrach.
3. Pozyskaj „błogosławieństwo” Zarządu. Przychylny Prezes to podstawa sukcesu!
4. Tłumacz, wyjaśniaj, pokazuj relacje przyczynowo-skutkowe działań HR. Biznes musi zrozumieć, co mu przyniosą Twoje działania.
5. Zidentyfikuj obawy biznesu – czego tak naprawdę się boją, jakie faktycznie pojawiają się opory i bariery. Próbuj razem z biznesem przepracować te obawy.
6. Zanim ruszysz z pomysłami, zbadaj priorytetowe potrzeby biznesu. Nie wszystkie procesy HR będą od razu potrzebne.
7. „Naucz się” każdego managera. Do różnych ludzi dotrzesz różnymi drogami!
8. Ustal jasne zasady współpracy, granice Twoich działań i odpowiedzialności. To biznes ostatecznie realizuje procesy HR przy Twoim wsparciu.
9. Wzmacniaj komunikację wewnętrzną. Zarówno biznes jak i pracownicy powinni mieć odwagę i chęć do wzajemnego komunikowania się i feedbacku.

Jutro masz spotkanie z „biznesem”. Twój optymizm ma się dobrze. Może faktycznie na początku „biznes” się przestraszył. Jutro wiesz, że trochę inaczej poprowadzisz rozmowę. Nastawiasz się na dyskusję, masz sporo faktów, które zdecydowanie pomogą. Może łatwo nie będzie, ale jesteś przygotowany na odmrażanie „biznesu”.



TEMAT SESJI: ODMRAŻANIE BIZNESU NA ZMIANY  
JAK PROMOWAĆ I WDRZAĆ MODERNY

OSOBA PROWADZĄCA (imię i nazwisko):  
ALEKSANDRA HANKIEWICZ-BIELAWA

HR

CO SIĘ WYDARZYŁO/ PODSUMOWANIE:

PRZYGOTOWALIŚMY PLAN JAK DOTRZEĆ  
DO BIZNESU I POZYSKAĆ JEGO UWAGĘ

KLUCZOWE PRAKTYKI:

- ① „BŁOGOSTANIEŃSTWO” ZARZĄDU
- ② HR OPARTY NA FAKTACH
- ③ POKAZYWAĆ ZWIĄZKI PRZYCZYNNO-SKUTKOWE
- ④ WYJAŚNIAĆ STAŁE CZYM JEST HR, DLACZEGO  
RODZIMYMY TAKIE DZIAŁANIA
- ⑤ ZIDENTYFIKOWAĆ OPORY BIZNESU,
- ⑥ DOBRZE IDENTYFIKOWAĆ I NAZYWAĆ  
PROBLEMY
- ⑦ USTALIĆ JASNE ZASADY WSPÓŁPRACY,  
ODPOWIEDZIALNOŚCI I GRANICE
- ⑧ NAUCZYĆ SIĘ KAŻDEGO MANAGERA  
I ZNALEZĆ SPOSOB NA WSPÓŁPRACĘ
- ⑨ WZMACNIAĆ KOMUNIKACJĘ OBUSTRONNĄ
- ⑩ BYĆ GOTOWYM NA OCEM PRACY

Uczestnicy sesji (imię i nazwisko):

SYLWIA CZAPLA, KAROLINA STRZELCZYK  
MAGDALENA KLINCZYK, KAROLINA LEGIEĆ,  
BARBARA NIODUSZEWSKA

Kontakt: Aleksandra Hankiewicz-Bielawa

[aleksandra.hankiewicz-bielawa@comarch.pl](mailto:aleksandra.hankiewicz-bielawa@comarch.pl) / LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/aleksandra-hankiewicz-bielawa-45b76b137/>



# Jak zarządzać międzykulturowymi zespołami i nie zwariować? – Irek Zyzanski

HR factor – Open Space Technology – 16.03.2018



Raport z sesji

TEMAT SESJI: JAK ZARZĄDZAĆ MIĘDZYKULTUROWYMI ZESPOŁAMI I NIE ZWARIOWAĆ

OSOBA PROWADZĄCA (imię i nazwisko): IREK ZYZAŃSKI

CO SIĘ WYDARZYŁO/ PODSUMOWANIE:

- POTRZEBA ZROZUMIENIA INNYCH KULTUR
- ZMIANA NADCHODZI
- UCZESTNICY DAWALI SWOJE PRZYKŁADY
- JĘZYK ANGIELSKI - UK / ZMIĘKSZACZE
- USA / UK / AUSTRALIA
- JAK WYŁUMACZYĆ POTRZEBY SZEFOM

- ZOFIA PIETYRA
- EWELINA SKWARBEK
- DIANA DOBROWOLSKA
- PAULINA KŁOJCIAK
- SŁAWKA RZEPKOWSKA
- AGNIESZKA GWZDZIŃSKA-BEIM
- ZOFIA SIDOROWICZ - JANECZKO
- AGNIESZKA ZYZAŃSKA

Uczestnicy sesji (imię i nazwisko):

Kontakt: Irek Zyzanski

[irek.zyzanski@hello-blackbird.com](mailto:irek.zyzanski@hello-blackbird.com) / LinkedIn: <https://pl.linkedin.com/in/irekzyzanski>



www.hello-blackbird.com

# Jak zbudować personal branding rekrutera i jaki może mieć to wpływ na efektywność rekrutacji? – Maciek Stęga

HR factor – Open Space Technology – 16.03.2018



Raport z sesji

TEMAT SESJI: JAK ZBUDOWAĆ PERSONAL BRANDING REKRUTERA I JAKI MOŻE MIEĆ TO WPŁYW NA EFEKTYWNOŚĆ REKRUTACJI

OSOBA PROWADZĄCA (imię i nazwisko): MACIEK STĘGA (m.stega88@gmail.com)

CO SIĘ WYDARZYŁO/ PODSUMOWANIE:

W trakcie dyskusji SPRÓBOWALIŚMY ODP. NA NAST. PYT:

1. CZYM JEST PERSONAL BRANDING?
  2. JAKIE DZIAŁANIA WARTO PODJĄĆ ZACZYNAJĄC BUDOWAĆ SWÓJ NIZERUNEK? JAKIE KROKI PODJĄĆ?
  3. DLACZEGO PB JEST TAK ISTOTNY? PRZYKŁADY OSÓB, KTÓRE W SPOSÓB ŚWIADOMY I UMIEJĘTNY BUDUJĄ SWÓJ PB?
  4. CZY PB WPŁYWA NA ZWIĘKSZENIE EFEKTYWNOŚCI PROWADZONYCH REKRUTACJI.
- UCZESTNICY MÓWILI O SWOIM DOŚWIADCZENIU JEŚLI CHODZI O WYKORZYSTYWANIE LINKEDINA, FACEBOOKA I NETWORKINGU NA EVENTACH. NA PEWNO DZIELENIE SIĘ WIEDZĄ MA WPŁYW NA BYCIE POSTRZEGANYM JAKO EKSPERT. BUDOWANIE PB TO PROCES DŁUGO-TRWAŁY. WARTO NAWIĄZYWAĆ I UTRZYMYWAĆ RELACJE BIZNESOWE, KTÓRE MOGĄ W PRZYSZŁOŚCI CIĘ WYKORZYSTAĆ.

Uczestnicy sesji (imię i nazwisko):

Michał Kołda

Katarzyna.Kucharek@randstad.pl

ANNA KOTONSKA

ENELINA LEŚNIAK

Anna Bator-Deik

Karolina Marlińska

Konrad Jaskiewicz

Kontakt: Maciej Stęga

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/webskihr/>



# Jak wykorzystać potencjał agencji rekrutacyjnych? – Mikołaj Tarnawski

HR factor – Open Space Technology – 16.03.2018

Raport z sesji

TEMAT SESJI: JAK WYKORZYSTAĆ POTENCJAŁ AGENCJI REKRUTACYJNYCH?

OSOBA PROWADZĄCA (imię i nazwisko): MIKOŁAJ TARNAWSKI

CO SIĘ WYDARZYŁO/ PODSUMOWANIE:

UDAŁO SIĘ WYKONAĆ DYSKUSJĘ POMIĘDZY AGENCJAMI REKRUTACYJNYMI A PRACODAWCAMI NA TEMAT WSPÓŁPRACY Z AGENCJAMI,

WIELE PYTAŃ I SPOSTRZEŻEŃ PADŁO NA TEMAT WSPÓŁPRACY.

Uczestnicy sesji (imię i nazwisko): 12 osób

Kontakt: Mikołaj Tarnawski

[mikolaj.tarnawski@hrfactory.pl](mailto:mikolaj.tarnawski@hrfactory.pl) / LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/mikolaj-tarnawski-281442/>



# Szef vs. lider. Czego potrzebuje pracownik od przełożonego? – Ewelina Topa

HR factor – Open Space Technology – 16.03.2018



Raport z sesji

TEMAT SESJI: \_\_\_\_\_

OSOBA PROWADZĄCA (imię i nazwisko): Ewelina Topa

CO SIĘ WYDARZYŁO/ PODSUMOWANIE:

- jak zdefiniować szefa i czy lider jest innym pojęciem?
- czy HR może wspierać funkcję lidera - przykłady
- jak lider może delegować pracę, rozdzielać pracę wespole
  - być liderem jest sztuką
- czy firmy dostarczają rzych szefów, od których ludzie odchodzą?

Uczestnicy sesji (imię i nazwisko):

Adrian Gubiniski, Iolita Pietyro, Agnieszka Bonak,  
Karolina Gajewska, Karolina Strzelczyk,  
Aleksandra Honkiewicz-Bielona, Sylwia Czopka

Kontakt: Ewelina Topa

[topa.linkedin@gmail.com](mailto:topa.linkedin@gmail.com) / LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/ewelina-topa-56951a78/>



www.hello-blackbird.com

## Największe źródła marnotrawstwa – Iwona Golonko

### Jak nieefektywny dział HR generuje MUDE? O zapobieganiu marnotrawstwu powodowanemu przez procesy HR.

Myśląc o marnotrawstwie w organizacjach najczęściej przychodzą nam do głowy straty materiałów i nieefektywna logistyka. Działy HR zajmują się tematami pracowniczymi i bardzo rzadko zastanawiamy się, czy i w jaki sposób to właśnie ten dział może przyczynić się do zwiększenia marnotrawstwa w naszej firmie. Niestety, gdy w organizacjach panuje polityka MY kontra ONI i rządzą silosy to najczęściej zdrowy rozsądek i realizowanie misji firmy ustępuje miejsca udowadnianiu swojej niezbędności i zajętości.



#### 5 strat w działach HR

- 1. Nadmierna formalizacja.** Wymuszanie gromadzenia danych, które nie są wcale analizowane lub bardzo rzadko, a wnioski i tak nie są implementowane; generowanie formularzy i dokumentów, z których i tak nikt nie korzysta; przechowywanie kopii dokumentów w nadmiarowych systemach archiwizacji; wprowadzanie tych samych danych do kilku systemów informacyjnych; zbyt rozbudowane obiegi dokumentacji; wydłużanie procesów o kolejne etapy, które są nieefektywne z punktu widzenia celów biznesowych.
- 2. Niewłaściwe procesy komunikacyjne.** Załączanie 'do wiadomości' e-maili osób, których nie ma konieczności informowania; nadmiarowe załączniki do wiadomości e-mail, których z reguły nikt nie otwiera; brak informowania o zmianach i postępach projektów; brak przepływu informacji między pracownikami (np. kilka osób robiących to samo).
- 3. Nieadekwatne warunki zatrudnienia.** Tworzenie zbyt rozbudowanych i wewnętrznie niespójnych modeli kompetencyjnych nieprzystających do danego stanowiska; nieskuteczna rekrutacja spowodowana np. brakiem spójności między profilem poszukiwanego kandydata a procesem rekrutacji czy miejscem i sposobem upubliczniania zapotrzebowania; zatrudnianie wysoko płatnego personelu wykonującego rutynowe zadania; brak reagowania na niebezpieczne lub nieergonomiczne warunki pracy zagrażające zdrowiu i wydajności pracowników; nie dostarczanie pracownikom narzędzi biznesowych niezbędnych efektywnego do wykonywania i ulepszania pracy.
- 4. Brak zaufania.** Zakładanie, że ludzie są leniwi i nie chcą się rozwijać; ograniczanie odpowiedzialności; zatrudnianie tylko rąk ludzi, a nie ich umysłów i serc. Jeżeli na szkolenie pracownik jest „wysyłany”- czyli nie wie tak naprawdę po co idzie, dlaczego akurat on, nikt z nim tego nie skonsultował dostaje prostą informację, że nie ma wpływu na to w jakim kierunku się rozwija- przecież organizacja wie lepiej. Skoro nie ufa się jego zdolności do świadomego ocenienia swoich potrzeb, on nie ufa organizacji, że to co mu proponuje mu się przyda.
- 5. Brak dostosowanej do celów firmy polityki szkoleń, coachingu czy wsparcia.** Niewłaściwie przygotowane szkolenia ([m.in](#) brak celu biznesowego, przeładowanie programu); brak informowania przełożonych, co powinni robić po szkoleniu pracownika; brak wsparcia ze strony organizacji we wdrożeniu nowo nabytych umiejętności.

Najważniejszym celem dobrze działającego HR jest realizowanie celów strategicznych firmy przy jednoczesnym dbaniu o wysoki poziom zaangażowania i efektywności pracowników. Bardzo często okazuje się, że po stworzeniu właściwych warunków pracownicy mają o wiele więcej pomysłów niż się wydaje. HR dzisiaj potrzebuje rozwiązań, by ową kreatywność i zaangażowanie u ludzi pobudzać.





## 5 działań naprawczych.

### 1. Rozwijanie umiejętności interpersonalnych i inteligencji emocjonalnej

Zacząć można od prostego zachęcania do szczerości. Dzięki temu uczenie udzielania i przyjmowania prawdziwej, szczerzej informacji zwrotnej będzie efektywniejsze.

Zadbaj o poczucie zaufania. Pamiętaj, zaufanie trudne się buduje, bardzo łatwo je zniszczyć.

### 2. Kreatywne środowisko

Twórz otwarte i kreatywne środowisko pracy, w którym pracownicy będą mogli bezpiecznie dzielić się swoimi przemyśleniami. Pamiętaj, że czasem „głupi pomysł” staje się załącznikiem wspianiałego rozwiązania-organizuj pracę lub szkolenia tak, by zachęcać pracowników do twórczej ekspresji.

### 3. Cross funkcyjne zespoły

Do długoterminowych projektów przydziel pracowników z różnych działów; w ten sposób nie tylko mają szansę nauczyć się czegoś nowego, wyrwać z rutyny, ale też poznać nowe punkty widzenia, których inaczej mogliby sobie nie uświadomić; to także możliwość nawiązania przyjaźni, a jak odkryła organizacja Gallup pracownicy, którzy mają „dobrego przyjaciela” w pracy są bardziej zaangażowani niż ci, którzy nie mają.

### 4. Życzliwość

Kiedy usłyszysz inspirujący pomysł, zobaczysz kogoś, kto pomaga współpracownikowi lub poznasz projekt, który zakończył się nadspodziewanym sukcesem, zapoznaj się z wkładem zaangażowanych osób. Zostaw odręczną notatkę, zaskocz ich kartą podarunkową w ich ulubionym sklepie lub nawet potraktuj ich ulubionym batonem czy jabłkiem.

### 5. Swoboda

Pozwól swoim pracownikom wykonywać swoją pracę w sposób, w jaki chcą to robić; określ parametry, a następnie daj im swobodę wykonywania pracy w sposób, jaki uznają za stosowny; kiedy pozwolisz pracownikom rozwinąć własne cele partycypacji, zyskają oni głębokie poczucie dumy i własności oraz poczują się bardziej związani z organizacją.

Jeśli minęło trochę czasu, odkąd zrewidowałeś swoją misję i deklaracje dotyczące wartości firmy, poświęć chwilę, aby zastanowić się, czy te deklaracje są nadal aktualne dla Twoich pracowników. Zapytaj pracowników, co dla nich oznacza firma i daj im możliwość podzielenia się opiniami. Kiedy naprawdę słuchasz pracowników i szczerze z nimi rozmawiasz podnosisz poziom zaufania i zaangażowania, co sprawi, że będą bardziej zadowoleni, produktywni i pozytywniej nastawieni do innych, przez co lepiej obsłużą też klientów. To się opłaci całej Twojej organizacji! HR dzisiaj potrzebuje sam rozwijać i wzmacniać swoje mocne strony, potencjał, aby wprowadzać rozwiązania spójne w całej organizacji. Human Resources... Human jest tu kluczowe.

### Iwona Golonko

Strategiczny doradca top managementu z doświadczeniem w zarządzaniu twardym i miękkim HR  
Dyrektor Merytoryczny Maroney;



TEMAT SESJI: MARNOTRAWSTWO

OSOBA PROWADZĄCA (imię i nazwisko): IWONA GOŁONKO

CO SIĘ WYDARZYŁO/ PODSUMOWANIE:

- GŁĘBIE OBSZARY
- MODELE KOMPETENCJI
  - RUKRUTACJA
  - OCENY OKRESOWE
  - SZKOLENIA (ZŁE PRZYGOTOWANIE)

ALEKSANDRA DONDZIAK

Gracyna Narcisialis

Monika Jura

Nataliya Nechytało

Karolina Legieć

Jagoda Rozwodarska

BARBARA Miodusielka

RZWIĄZANIA:

- SZCZEROŚĆ
- ODWAŻA
- INFORMACJA  
ZWROTNA

Uczestnicy sesji (imię i nazwisko):

Kontakt: **Iwona Gołonko**

[iwona.golonko@maroney.pl](mailto:iwona.golonko@maroney.pl) / LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/golonko/>



# Empatia w roli managera – wspiera czy przeszkadza w codziennej pracy? –

Ewelina Skwarek



HR factor – Open Space Technology – 16.03.2018

Raport z sesji

TEMAT SESJI: EMPATIA W ROLI MANAGERA -  
WSPIERA CZY UTRUDNIA W CODZIENNEJ PRACY?

OSOBA PROWADZĄCA (imię i nazwisko): EWELINA SKWAREK

CO SIĘ WYDARZYŁO/ PODSUMOWANIE:

EMPATIA - CZYM JEST? LEPsze ROZUMIENIE  
SIEBIE I INNYCH; OTWARTOŚĆ I PRÓBA ROZPOZNANIA  
UCZUĆ I EMOCJI INNYCH ORAZ ICH POTRZEB.

KIEDY EMPATIA WSPIERA?

- W SYTUACJI TRUDNYCH ROZMÓW Z PRACOWNIKAMI;  
POMAGA ODKRYĆ ŹRÓDŁO PROBLEMU; LEPÍEJ  
ZAADRESOWAĆ POTRZEBY W KONSTRUKTYWNYM  
SPÓSOB, WSPOMAGA W WYPRACOWANIU ROZWIĄZAŃ  
SZYBKICH NA MIARĘ, UNIKA SCHIETATÓW

KIEDY EMPATIA\* UTRUDNIA?

\*EMPATIA W ZNACZENIU ROZUMIENIA INNYCH OSÓB/  
PRACOWNIKÓW..

- NADMIERNE WEJŚCIE W BUTY PRACOWNIKA  
W SYTUACJI ZAGROŻONYCH CEŁAMI ZESPÓŁU/ORGANIZACJI  
MOŻE POWODOWAĆ SPADEK MOTYWACJI  
PRACOWNIKA LUB/I ZESPÓŁU → PRACOWNICY  
NADUŻYWAJĄ EMPATII SZEFA, CO ZAŚ RODZIĆ MOŻE  
PRZEKONANIE „NIE MUSIMY SIĘ STRAĆ - NASZ EMPATYCZNY  
SZEFA ZROWNIĘ”

Uczestnicy sesji (imię i nazwisko):

EWELINA SKWAREK

Kontakt: Ewelina Skwarek

[ewelina@bsspartners.pl](mailto:ewelina@bsspartners.pl) oraz LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/ewelina-skwarek-a5a5204/>



www.hello-blackbird.com

# Jak wzmocnić efektywność zespołu? – Magdalena Pęczak

HR factor – Open Space Technology – 16.03.2018

Raport z sesji

TEMAT SESJI: JAK WZMOCNIĆ EFEKTYWNOŚĆ ZESPOŁU

OSOBA PROWADZĄCA (imię i nazwisko): MAGDALENA PĘČAK

CO SIĘ WYDARZYŁO/ PODSUMOWANIE:

→ DŁUGO ROZMAWIALIŚMY O BUDOWANIU  
KULTURY FEEDBACKU - JAK TO JEST  
WŁASNE DLA BUDOWANIA EFEKTYWNYCH  
ZESPOŁÓW  
→ CZY SZEF MOŻE BYĆ FACYLITATOREM?  
ZIDENTYFIKOWALIŚMY TO JAKO WYZWANIE  
→ POZOSTALIŚMY Z PYTANIEM - KTO  
ODPOWIADA ZA KOŃCOWY EFEKT, GDY  
MENADŻER FACYLITUJE W SWOIM  
ZESPOLE?

MONIKA TUTAJ  
ALEKSANDRA JONCZAK  
JAGODA ROZWADORSKA  
ZOFIA PIETYRA  
Michał Kobus  
Janusz Stempak

Uczestnicy sesji (imię i nazwisko):

Kontakt: Magdalena Pęczak

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/magdalena-p%C4%99cak-33aa76136/>



www.hello-blackbird.com

Organizator



Partner Strategiczny



Partner Open Space  
Technology



Partner Główny



Partner Merytoryczny



Sponsor



Sedlak & Sedlak



social media  
london style

Partnerzy



Partnerzy Medialni



## KONTAKT

ul. Krakowskie Przedmieście 67/11  
00-071 Warszawa, Poland  
+48 531 299 599  
+48 22 828 15 01



[www.hello-blackbird.com](http://www.hello-blackbird.com)