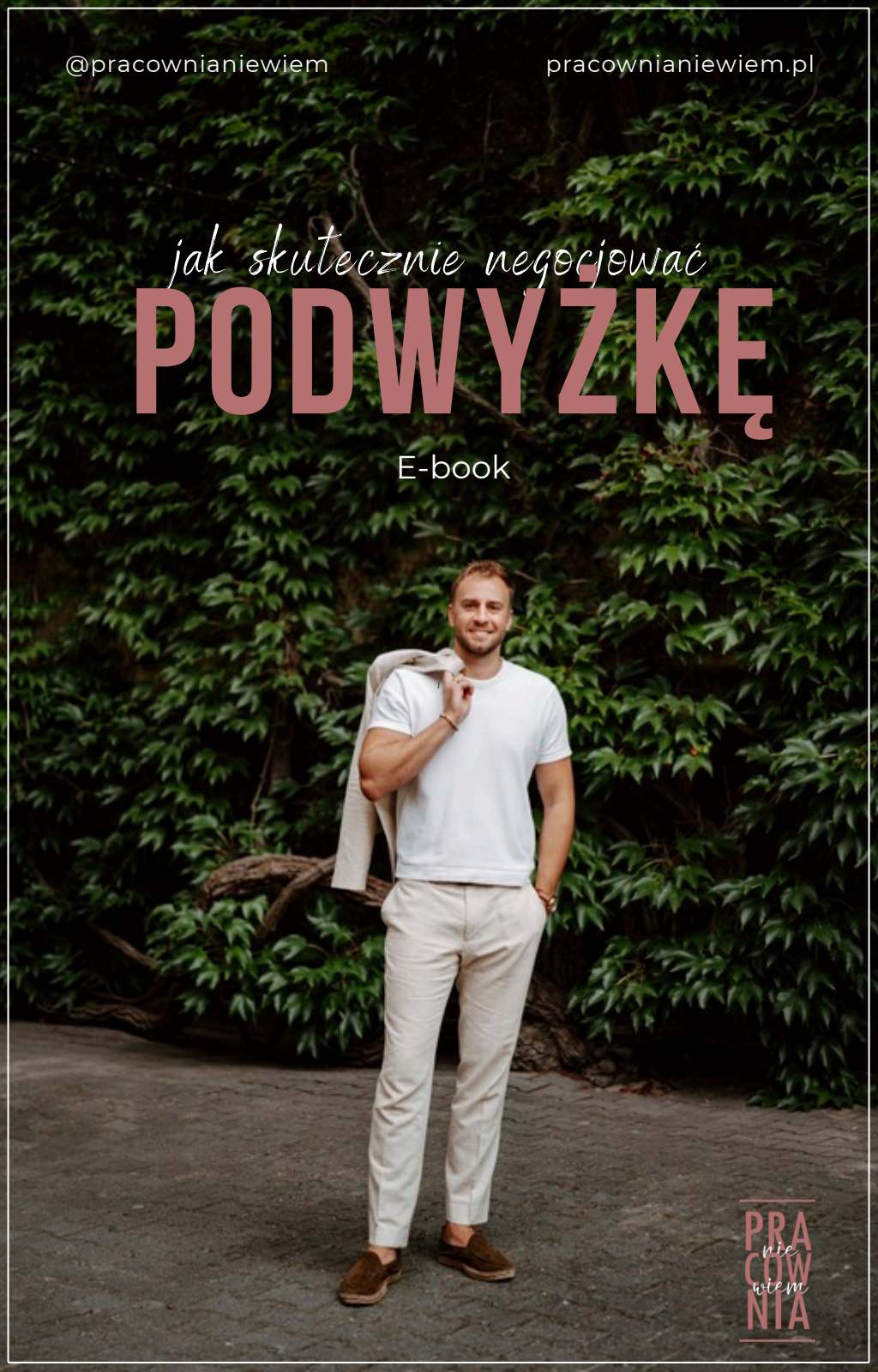
@pracownianiewiem pracownianiewiem.pl

jak skutecznie negocjować

PODWYŻKĘ

E-book



PRACOWNIA nie wiem

Cześć, jestem Michał

W ciągu **10 lat** pracy awansowałem przez **6 stanowisk**, osiągając w **wieku 28 lat**, w ciągu zaledwie **2,5 roku**, pozycję **dyrektora** w międzynarodowej organizacji.

Aktualnie jestem managerem w międzynarodowej organizacji, pracując w obszarze Real Estate.

Dzielę się swoją wiedzą jako ekspert w branży nieruchomości na konferencjach i targach, a także jako wykładowca na studiach podyplomowych Politechniki Warszawskiej.

Ukończyłem studia podyplomowe **'Coaching z elementami psychologii'** na Uniwersytecie SWPS, a także **'Master Class of Management – psychologię działań managerskich'**.

Ale mój największy sukces? To dwie małe dziewczynki, które codziennie przypominają mi, że tytuły i stanowiska to nic w porównaniu z rolą taty, który potrafi naśladować dźwięki wydawane przez kury i zrobić najlepsze naleśniki na świecie... bo na końcu i tak liczy się człowiek i wartości, które ze sobą niesie.

Więc jeśli szukasz coacha, który rozumie, że życie to nie tylko Excel i KPI, ale także emocje, wartości i... czasem totalny chaos (hej, jestem ojcem dwójki dzieci), to trafiłeś we właściwe miejsce.

2,5 roku - droga od stażysty do dyrektora w wieku 28 lat

+10 awansów mentee/coachee

7 lat jako manager

Dlaczego ja?

Dzięki pracy ukierunkowanej na rozwój, mentee/coachee, z którymi miałem okazję pracować, awansowało na wyższe stanowiska.

Zarówno specjalistyczne i eksperckie, ale także managerskie i dyrektorskie.

Pewnie zadajesz sobie teraz pytanie – ok, awans to jedno, ale drugie to jak poradzić sobie na stanowisku managerskim, skoro aż **60%** awansowanych osób nie utrzymuje się na nowym stanowisku dłużej niż **18** miesięcy?

Przygotowanie to klucz do sukcesu, a awans to formalność przy odpowiednim planie rozwoju.

Każda z osób, która ze mną pracowała pozostała na nowym stanowisku i z sukcesami realizuje się w nowym środowisku, a to dla mnie absolutnie największy komplement i najważniejszy KPI.

Co mnie wyróżnia?

Autentyczność i otwartość

Podzielę się swoimi doświadczeniami, zarówno sukcesami jak i porażkami, żeby zbudować między nami zaufanie i stworzyć relację, która pozwoli Ci się rozwinąć.

Holistyczne podejście

Coaching i mentoring to bardzo dobre narzędzia, ale dopiero łącząc je z praktyką, można osiągnąć wspaniałe efekty.

Narzędzia i metodologia

Wykorzystanie umysłu analitycznego oraz połączenie coachingu z psychologią działań managerskich, będąc jednocześnie tatą dwóch córek i managerem, daje mi unikalne narzędzia do pracy z Tobą.

Orientacja na wyniiki

Skupiam się na konkretnych rezultatach, takich jak awans, podwyżka, a także satysfakcja z życia zawodowego. Pracuję także w obszarach komunikacją i feedbacku.

Moje rekomendacje

Z całego serca polecam współpracę z Pracownią. Miałem spore obawy związane ze zmianą stanowiska, ponieważ do tej pory byłem odpowiedzialny za kilka regionów Polski, a w nowej organizacji w zakresie moich kompetencji było ustalenie strategii i zarządzanie portfelem nieruchomości dla całego kraju. Wspólnie opracowaliśmy cele oraz drogę do ich osiągnięcia przy wykorzystaniu szeregu technik. Wszystkie cele zostały zrealizowane na tyle dobrze, że po roku zostałem promowany na wyższe stanowisko, zarządzam całym rynkiem CEE i jestem w trakcie rekrutacji kolejnej osoby do mojego zespołu.



Maciej
MANAGER W MIĘDZYNARODOWEJ ORGANIZACJI NA RYNKU CEE

"Pracownia Nie Wiem" to prawdziwy game-changer w mojej karierze. Trafiłem na nich, kiedy obejmowałem stanowisko dyrektora w międzynarodowej firmie finansowej i ich wsparcie okazało się bezcenne. Michał z "Pracowni Nie Wiem" pomógł mi zbudować autorytet, lepiej komunikować się z zespołem i skuteczniej podejmować decyzje. Dzięki niemu nauczyłem się zarządzać ludźmi, rozwiązywać konflikty i budować zdrowe relacje. Ich metodologia STAR oraz techniki zadawania pytań coachingowych były kluczowe w moim rozwoju. Michał nauczył mnie, jak być dostępnym i otwartym na feedback, co jest nieocenione w nowej roli. Dzięki "Pracowni Nie Wiem" zyskałem pewność siebie i harmonię w życiu zawodowym i prywatnym. Serdecznie polecam każdemu, kto chce rozwijać swoje umiejętności przywódcze i zarządzać zespołem na najwyższym poziomie. To inwestycja, która się opłaca!



Wojciech
DYREKTOR W MIĘDZYNARODOWEJ ORGANIZACJI BANKOWEJ

Miałem tą przyjemność, że Michał był moim szefem przez prawie trzy lata i był to bardzo inspirujący oraz rozwijający czas. Dał się poznać jako osoba bardzo zaangażowana, wyznaczająca ambitne cele, zawsze szukająca optymalnego rozwiązania, a przy tym emanująca pozytywną energią. Na Michała zawsze można liczyć, nie pozostawia nikogo samego z problemem. Nawet najbardziej trudną sytuację traktuje jako nowe fascynujące wyzwanie oraz możliwość zdobycia nowego doświadczenia. Michał, dzięki swojej osobowości potrafi zbudować świetną atmosferę co przekłada się bezpośrednio na dużą motywację całego zespołu oraz realizacje nawet najbardziej ambitnych celów.



Adrian
EKSPERT W MIĘDZYNARODOWEJ ORGANIZACJI

Moje rekomendacje



Jan Kamiński · 1.
Co-Founder of Momentum (previously Applover) | Forbes 30 under 30 | Listed in the FT1000 2024 | DeloitteFast50
16 lutego 2021 Michał Maciejczak był(a) klientem użytkownika Jan Kamiński
Wszyscy członkowie LinkedIn Wł.

Michał is a fair leader with knowledge and experience under his belt and has a real passion for success and determination for his team to achieve their goals. He has an extraordinary ability to implement new processes and make decisions quickly. Another vital attribute I found helpful was his leadership skills and passion to share with everyone his experiences and insights. This encouraged his team to work together and accomplish shared goals. I know that I have learned a lot during our work together and I wish everyone such an excellent business partner.



Karolina Kosobudzka · 1.
Mindfulness Teacher, Corporate Refugee
14 lutego 2021 Karolina Kosobudzka pracował(a) z użytkownikiem Michał Maciejczak w tym samym zespole
Wszyscy członkowie LinkedIn Wł.

Miałam przyjemność współpracować z Michałem kilka lat i zdecydowanie wspominam ten okres bardzo pozytywnie. Michał działa, szuka rozwiązań, komunikuje się jasno i bardzo ambitnie dąży do celów, a przy tym ma wesołą i empatyczną naturę :) Współpracowaliśmy w okresie dużych wyzwań i zmian w firmie, więc tym bardziej szczerze doceniałam styl pracy Michala.
Jestem pewna, że jego osoba wnosi ogromną wartość do zespołu!



Marcin Spodniewski · 1.
Senior Buyer Indirect / Starszy Kupiec Indirect - Collins Aerospace / An RTX Business
31 maja 2024 Marcin Spodniewski pracował(a) z użytkownikiem Michał Maciejczak, ale w różnych zespołach
Wszyscy członkowie LinkedIn Wł.

Michał jest człowiekiem komunikatywnym, otwartym na nowe wyzwania, niebojący się podejmować trudnych decyzji, potrafiący efektywnie i skutecznie pracować podczas sytuacji stresujących. Nastawiony jest na cel, właściwie dopasowujący sposób i środku komunikacji w zależności od adresatów. Fachowiec w swoim obszarze i swojej branży, polecam współpracę z Michałem.



Anna Bożek · 1.
Kierownik Projektu / Project Manager / Facility Manager
2 sierpnia 2024, Anna Bożek był(a) bezpośrednim(-ą) podwładnym(-ną) użytkownika Michał Maciejczak
Wszyscy członkowie LinkedIn Wł.

Michał jest osobą z którą chce się współpracować. Nastawiony na realizację zadań, otwarty na nieszablonowe rozwiązania, szanujący drugiego człowieka. Dziękuję za nasza współpracę i każde zadane pytanie :)



Arkadiusz Kot · 1.
Ekspert ds. Chłodnictwa w Kaufland Polska Markety
2 czerwca 2024, Arkadiusz Kot był(a) bezpośrednim(-ą) podwładnym(-ną) użytkownika Michał Maciejczak
Wszyscy członkowie LinkedIn Wł.

Miałem i mam przyjemność pracować z Michałem zarówno uczestnicząc we wspólnych projektach jak również jako bezpośredni podwładny. Michał zawsze wykazywał się ponad przeciętnym zaangażowaniem w powierzone zadania jak również charakteryzuje się wyróżniającym podejściem do branży FM. Jego poglądy na większość tematów FM często odbiegają od utartych rynkowych schematów, co pozytywnie wpływa na rozwój wszystkich osób mogących wspólnie z Michałem pracować.

ROZDZIAŁ 1

przygotowanie do rozmowy

Zbieranie danych

- Przeanalizuj rynek (widełki płacowe na podobnych stanowiskach)
- Zbierz informacje o sytuacji firmy (wyniki, prognozy, budżety)
- Przygotuj listę swoich osiągnięć (konkretne liczby i rezultaty)
- Określ swoją wartość rynkową (sprawdź oferty konkurencji)

Dokumentacja osiągnięć

Wykorzystaj metodologię STAR:

S **SITUATION**
Jaka była sytuacja wyjściowa?
np. Zespół miał 40% rotacji rocznie

T **TASK**
Jakie było wyzwanie/cel?
np. Obniżyć rotację i zwiększyć zaangażowanie

A **ACTION**
Co konkretnie zrobiłeś?
np. Wprowadziłem system 1on1 i ścieżki rozwoju

R **RESULTS**
Jakie były mierzalne efekty?
np. Rotacja spadła do 5%, zaangażowanie wzrosło o 35%

ROZDZIAŁ 2

timing rozmowy

Kiedy rozmawiać?

- Po znaczącym **sukcesie**
- Przed corocznym **budżetowaniem**
- Po **rozszerzeniu zakresu** obowiązków
- W trakcie **pozytywnej** oceny okresowej/rocznej

Czego unikać?

- Okresu **cięć** budżetowych
- Momentów **reorganizacji**
- **Słabszych** wyników firmy
- **Piątków i poniedziałków**
- Twoich **słabszych** wyników w zadaniu/projekcie

ROZDZIAŁ 3

struktura rozmowy

Opening

- Podziękuj za **czas**
- Określ jasno **cel** spotkania
- Zaproponuj **agendę**

np. "Dzięki, że znalazłeś czas, żeby się ze mną spotkać. Chciałbym porozmawiać o moim rozwoju w firmie i związanym z tym wynagrodzeniem. Proponuję, żebyśmy najpierw przejrzeli moje osiągnięcia z ostatniego roku, a następnie omówili możliwości na przyszłość."

Prezentacja wartości

- Przedstaw konkretne osiągnięcia - jednoznaczne i konkretne przykłady **TWOICH działań**
- Pokaż wpływ na firmę, czyli jak to, co robisz, przełożyło się na **poprawę wyników w Twojej organizacji**
- Podkreśl rozwój kompetencji i **czego nauczyłeś/aś się** wykonując te zadania lub prowadząc projekty

Propozycja i negocjacje

- Przedstaw oczekiwania - najlepiej docelowa kwota brutto (z **lekką górką**, która da Ci handicap w negocjacjach)
- Bądź gotów na **kontrpropozycje**, które na pewno się pojawią
- Miej plan B, czyli czego ewentualnie oczekujesz, gdy podwyżka nie będzie możliwa, tzw. **BATNA** (Best alternative to negotiated agreement)

ROZDZIAŁ 4

kluczowe taktyki

Do's

- Operuj **konkretami i liczbami** - to rozmowa na danych i faktach, a nie przepychanka emocjonalna
- Pokazuj korzyści dla firmy, czyli stosuj zawsze **język korzyści** dla Twojego rozmówcy
- Bądź **profesjonalny** i merytoryczny
- Przygotuj się na trudne pytania - **znajdź zaufanego "sparingpartnera"**, który przygotuje Cię na każdą ewentualność - musisz przygotować się na każdy scenariusz!

Don'ts

- Nie porównuj się z innymi
- Nie używaj argumentów osobistych
- Nie stawiaj ultimatum, jeżeli nie masz BATNA
- Nie narzekaj
- Nie daj się ponieść emocjom

ROZDZIAŁ 5

trudne sytuacje

Co, jeśli usłyszysz "nie"?

- Zapytaj o powody
- Ustal plan działania
- Określ kolejny termin rozmowy
- Poproś o feedback

...i moje ulubione pytanie na tym etapie, które przenosi ciężar na Twojego rozmówcę - zapamiętaj, bo przydaje się w wielu sytuacjach!

"Co w takim razie musi się zadziać, abym otrzymał/a podwyżkę / awans / itd.?"

Najczęstsze obiekcje i odmowy

"Nie mamy budżetu"

→ *"Kiedy planowane jest następne budżetowanie? Chciałbym wiedzieć, co mogę zrobić do tego czasu."*

"Jeszcze za wcześnie"

→ *"Jakie konkretnie cele powinienem osiągnąć, żeby zasłużyć na podwyżkę?"*

"Wszyscy dostają tyle samo"

→ *"Rozumiem politykę firmy. Może moglibyśmy porozmawiać o dodatkowych obowiązkach, które mógłbym przejąć?"*

ROZDZIAŁ 6

po rozmowie - follow up

Follow-up

- Wyślij **mail podsumowujący** ustalenia lub uzgodnij, że wyśle go Twój przełożony
- Określ kolejne kroki - muszą być **jasno opisane**, żeby podczas kolejnego spotkania móc **jednoznacznie** ustalić czy zostały zrealizowane
- Ustal terminy realizacji - dokładny termin (najlepiej od razu wyślijcie **zaproszenie do Waszych kalendarzy**)

Plan B

Zawsze miej alternatywę, czyli tzw. BATNA, a więc musisz odpowiedzieć sobie na pytanie **“jeżeli nie dostanę podwyżki to czego oczekuję?”**:

- Rozwój kompetencji - może **kurs językowy** lub **dofinansowanie** do studiów podyplomowych
- **Dodatkowe projekty**, które przełożą się na zwiększenie odpowiedzialności, nabycie nowych umiejętności oraz dadzą Ci argumenty do kolejnej rozmowy o podwyżce w przyszłości
- Inne możliwości w organizacji - j**ob-rotation, awans poziomy**
- Opcje na rynku - może podwyżka (lub jej brak) to jedyne, co powstrzymuje Cię przed zmianą pracy, więc może się okazać, że ta rozmowa **otworzy Ci inne drzwi w Twojej karierze...?**

Nota od autora: Ten przewodnik zawiera podstawowe wskazówki dotyczące rozmowy o podwyżce. Każda sytuacja jest jednak inna i wymaga indywidualnego podejścia. Jeśli chcesz otrzymać spersonalizowane wsparcie w przygotowaniu do takiej rozmowy, zapraszam do kontaktu.

Checklista

Przygotowanie

- ▫ Zebrane dane rynkowe
- ▫ Lista osiągnięć (metoda STAR)
- ▫ Przygotowane konkretne liczby
- ▫ Określona kwota/procent podwyżki
- ▫ Research sytuacji firmy
- ▫ Plan rozmowy

Rozmowa

- ▫ Agenda spotkania
- ▫ Kluczowe argumenty
- ▫ Odpowiedzi na obiekcje
- ▫ Notatki
- ▫ Następne kroki

Follow-up

- ▫ Mail podsumowujący
- ▫ Ustalone terminy
- ▫ Plan działania
- ▫ Kolejne spotkanie



MICHAŁ MACIEJCZAK

+48 600 904 300

michal@pracownianiewiem.pl

pracownianiewiem.pl

@pracownianiewiem

linkedin.com/in/michal-maciejczak