



Rozwiązanie LeaderComms Navigator ©

Przekształć korporacyjną formalność
i reaktywne komunikaty odgórne
w angażujący dialog biznesowy

Dla kogo: Zarządy, Liderzy i Menedżerowie oraz Działy HR, EB i Komunikacji
w firmach o złożonej strukturze i w trakcie transformacji

Autor rozwiązania: LoveJob – EB & Komunikacja

Metodologia: humanizing complexity, zwinna koordynacja komunikacji
przywódczej i budowanie trwałych nawyków (WIIFM & Recognition)

Wersja: Flat FEE

Kontakt: Anna Arak-Stachacz i Patrycja Czerwińska

www.lovejob.pl

DIAGNOZA SYTUACJI I PROBLEMU

Dlaczego tradycyjne szkolenia menedżerskie nie przynoszą rezultatów?

Liderzy i menedżerowie rzadko potrzebują kolejnego teoretycznego szkolenia z wystąpień publicznych czy komunikacji dla menedżerów. Najczęściej szukają wyjścia z codziennych paraliżów operacyjnych, w których system komunikacji po prostu nie istnieje lub jest niewydolny. Brak ustrukturyzowanej komunikacji liderów uderza bezpośrednio w koszty operacyjne przedsiębiorstwa.

4 BARIERY SKUTECZNEJ KOMUNIKACJI PRZYWÓDCZEJ

Rola „ghostwritera” i ciągłe bieganie za wsadami Zespół HR/IC spędza większość czasu na wyciąganiu informacji od liderów, redagowaniu i poprawianiu ich maili oraz wielodniowym oczekiwaniu na akceptację. Zamiast realizować strategię, zespół staje się reaktywnym executorem.	Odpowiedzialność za czyjeś słowa i krytyka Gdy komunikat z góry (np. o zmianie organizacyjnej) jest niejasny, spóźniony lub bezosobowy, to HR i Komunikacja zbierają krytykę od pracowników za „zły przepływ informacji”, mimo braku wpływu na treść.
Brak prostych narzędzi i systemów działania Menedżerowie tłumaczą się brakiem czasu na komunikację z zespołami, ponieważ nikt nie wyposażył ich w gotowe, powtarzalne matryce oraz schematy, jak ustrukturyzować i napisać komunikat w 10–15 minut.	Deficyt doceniania (Recognition Gap) i rotacja Brak nawyków chwalenia i dostrzegania sukcesów na co dzień sprawia, że pracownicy czują się niewidzialni. To generuje drastyczny spadek zaangażowania i w konsekwencji kosztowną rotację talentów.

WPŁYW OPERACYJNY I KOSZT ZANIECHANIA

- **Marnotrawstwo czasu kadry:** Opóźnienia i spory wynikające z chaosu komunikacyjnego generują straty rzędu tysięcy złotych tygodniowo.
- **Koszt Rotacji:** Utrata zaangażowania i odejście choćby jednego menedżera średniego szczebla to koszt rekrutacji i onboardingu na poziomie **50 000 - 150 000 PLN**.
- **Transformacja bez wyników:** Aż **70%** programów zmian (IT, fuzje, restrukturyzacje) nie osiąga celów biznesowych z powodu braku spójnej komunikacji liderów.

Rozwiązanie LeaderComms Navigator ©

Przekształć reaktywną komunikację liderów w stały dialog biznesowy

Nasze rozwiązanie opiera się na metodologii humanizing complexity. Łączymy wiedzę z zakresu Employer Brandingu (**zaangażowanie i kultura**) oraz zwinnych metod komunikacji (**plain language, zorientowanie na odbiorcę – zasada WIIFM – What's In It For Me**), opierając się na **10 latach doświadczeń w pracy z korporacjami**. Działamy dwutorowo od pierwszego dnia: codzienne, żywe zadania komunikacyjne wykorzystujemy jako case studies do szybkiej kodyfikacji docelowych standardów i praktyk. Dzięki temu liderzy nie tworzą „suchych komunikatów”, lecz budują trwały dialog operacyjny.

2 FILARY WSPARCIA LIDERÓW

FILAR 1: STRATEGICZNO-OPERACYJNY	FILAR 2: KULTUROWY & BEHAVIORALNY
Wizerunek i Ton Głosu: Wypracowanie autentycznego, jasnego stylu (koniec z bezosobowym 'korpo-językiem'). Townhalle: Pełna obsługa spotkań (scenariusze, makiety prezentacji, formaty Q&A, follow-upy). Standard kaskadowania: Przełożenie trudnych decyzji biznesowych na prosty język korzyści dla pracowników. Bieżąca Redakcja: Szybki intake i przekształcanie surowych wsadów liderów w angażujące teksty.	Kultura Doceniania (Recognition): Wdrożenie ustrukturyzowanych matryc i nawyków publicznego oraz indywidualnego chwalenia zespołów. Rytuały Team Leaderów: Standardy prowadzenia angażujących statusów, odpraw oraz spotkań 1-on-1. Baza Mikro-wiedzy: Krótkie pigułki wideo i one-pagerie (jak dawać feedback, jak mówić o zmianach). Komunikacja Zmian: Wsparcie projektowe w metodyce ADKAR.

METODOLOGIA 4-ETAPOWY WORKFLOW – CONTINUOUS IMPROVEMENT

KROK 1 Profilowanie i priorytety Wyznaczamy Executive Voice DNA każdego lidera, zbieramy cele na dany kwartał i budujemy kalendarz.	KROK 2 Szybki Intake & Redakcja Lider poświęca tylko 10-15 minut (rozmowa lub dyktowanie głosowe). My przekładamy to na tekst.
KROK 3 Pakiety i Szablony Dostarczamy kompletne, dostosowane narzędzia (Townhall Kit, briefy kaskadowe, szablony e-mail).	KROK 4 Analityka & Feedback Badamy statystyki otwarć, zrozumienie i poziom docenienia, stale optymalizując proces.

WSKAŹNIKI KPI – JAK MIERZYMYSUKCES?

Wskaźniki Operacyjne

- **Czas liderów:** Skrócenie czasu przygotowania komunikatu do 10–15 minut.
- **Odciążenie HR/IC:** Spadek obciążenia operacyjnego zespołów wspierających o min. 50%.
- **Standard kaskadowania:** 100% kluczowych decyzji komunikowanych językiem korzyści (WIIFM).
- **Autonomia:** Pełna samodzielność komunikacyjna kadry po 12 miesiącach.

Wskaźniki Biznesowe

- **Zmniejszenie rotacji:** Zatrzymanie talentów i uniknięcie kosztów rekrutacji (50 000 – 150 000 PLN na stanowisko).
- **Oszczędności operacyjne:** Eliminacja strat finansowych generowanych przez opóźnienia i chaos informacyjny.
- **Skuteczność zmian:** Pełna realizacja celów transformacji biznesowych i IT w oparciu o metodykę ADKAR.
- **Zaangażowanie i zaufanie:** Mierzalny wzrost wskaźników eNPS oraz wewnętrznego Leadership Pulse.

CENNIK FLAT FEE

Przewidywalność kosztów i orientacja na rezultaty

Nasz model współpracy łączy stały nadzór ekspercki z elastycznością niezbędną w dynamicznym środowisku korporacyjnym. Daje namacalne efekty w postaci: procesów, narzędzi i know-how.

WARIANT 1 Strategic & operational	WARIANT 2 Full-spectrum
Dla firmy potrzebujące wsparcia, Liderów, obsługi Townhalli i jasnego przekazu strategicznego. ☒ Ton głosu (Executive Voice) ☒ Kompleksowa obsługa Townhalli ☒ Standard kaskadowania celów ☒ Bieżąca redakcja i weryfikacja wsadów ☒ Eksperci: Head of IC/EB Expert, Content Strategist, Visual Specialist.	Dla organizacji dążących do pełnej transformacji komunikacji i wdrożenia kultury doceniania na każdym szczeblu. ☒ Obejmuje pełny zakres WARIANT 1 ☒ Wdrożenie Kultury Doceniania ☒ Standardy i rytuały dla Team Leaderów ☒ Cyfrowa Baza Mikro-wiedzy ☒ Wsparcie ADKAR (zmiany systemowe) ☒ Praktyczne warsztaty dla liderów ☒ Eksperci: EB Expert, Communication Strategist, Content Strategist, Visual Specialist, UX/Trainer.
Wartość pakietu: 14 500 PLN netto /miesiąc przy współpracy 12 miesięcy	Wartość pakietu: 23 800 PLN netto /miesiąc przy współpracy 12 miesięcy

ADD-ON COMPONENTS

Przykładowe moduły dodatkowe do zakupu bez konieczności renegotjacji umowy.

Rozwiązania	Cena netto
Dedykowana kampania ADKAR wspierająca zmianę w organizacji	15 000 PLN
Manager Toolkit (one-pagerie, prezentacja kaskadowa, szablony i konspekt dla liderów)	2 500 PLN
Dodatkowy warsztat facylitacyjny lub szkoleniowy dla wewnętrznych Komunikatorów	3 500 PLN
Projekt systemu kategoryzacji wizualnej (belki, nagłówki, ikony, do 5 formatów)	2 500 PLN

DELIVERABLES

Co pozostanie w organizacji po 12 miesiącach?

Naszym ostatecznym celem jest przekazanie Twojej organizacji pełnej autonomii. Po 12 miesiącach współpracy LoveJob pozostawia w Twojej firmie gotowe, skodyfikowane procesy, narzędzia i wiedzę, które pozwalają na samodzielne i bezbłędne prowadzenie komunikacji.

PROCESY (MODEL OPERACYJNY KOMUNIKACJI PRZYWÓDCZEJ)

Sprawny rytm komunikacji strategicznej z wdrożonym kalendarzem wystąpień C-Suite i Townhalli, jasna matryca odpowiedzialności (Governance) zapewniająca bezszumowe kaskadowanie decyzji oraz ustrukturyzowane procesy Kultury Doceniania (Recognition System).

SZABLONY I NARZĘDZIA LIDERÓW

Standaryzowane zestawy Townhall Kit, 1-stronicowe Briefy Kaskadowe (Cascading Briefs) ułatwiające przekładanie decyzji na język korzyści (zasada WIIFM) oraz Zestaw Narzędzi Lidera Zespołu (Team Leader Pack) z szablonami do codziennych odpraw i spotkań 1-on-1.

PRZEWODNIK I STANDARDY (LEADERCOMMS PLAYBOOK)

Cyfrowy LeaderComms Playbook stanowiący centralne repozytorium architektury komunikacji, spersonalizowane profilowanie Executive Voice DNA dla autentyczności przekazu C-Suite oraz cyfrowa baza mikro-wiedzy i one-pagerów wspierających w trudnych momentach.

AUTONOMIA KADRY I ANALITYKA (LEADERSHIP PULSE)

Samodzielna kadra kierownicza tworząca zwięzłe komunikaty bez obciążania zespołu HR/IC, dedykowany Pulpit KPI (Leadership Dashboard) do monitorowania zaufania i zrozumienia strategii oraz Roczny Raport Transformacji Przywódczej z twardymi danymi (spadek obciążenia HR/IC o min. 50%).

NEXT STEPS – JAK ZACZYNAMY WSPÓŁPRACĘ?

KROK 1

ROZMOWA DIAGNOSTYCZNA (20 MINUT)

Krótkie spotkanie online w celu zmapowania obecnego ekosystemu kanałów i zidentyfikowania największych wąskich gardeł.

KROK 2

DIAGNOSTYCZNY SPRINT (4 TYGODNIE) | RYCZAŁT: 7 500 PLN NETTO

Szybki rozruch operacyjny: audytujemy 3 ostatnie komunikaty liderów, przeprowadzamy warsztat profilujący Executive Voice DNA oraz wdrażamy pierwsze quick-wins. W przypadku podpisania umowy rocznej, koszt Fazy 0 jest w 100% odliczany od pierwszej faktury.

KROK 3

URUCHOMIENIE MODELU SUBSKRYPCYJNEGO

Wybór Wariantu 1 lub 2 i wejście w stały, zwinny rytm współpracy.

NASI PARTNERZY

Zobacz realizacje Case Studies na stronie <https://www.lovejob.pl/realizacje/>

PORSCHE
INTER AUTO

Santander
Consumer Bank

MAN

HARMAN
A SAMSUNG COMPANY

SCOPE

SGS

MASPEX

EMEAERO
ENGINE MAINTENANCE EUROPE