Feedback i rozmowy rozwojowe dla liderów zespołów

Klient: Horyzont Dystrybucja sp. z o.o. Data: 15 listopada 2026 Czas: 8 h Miejsce: Warszawa, ul. Prosta 2
Prowadzenie: Ola Testowa Obecni: 14

W SKRÓCIE

Najważniejsze w trzech zdaniach

01 Uczestnicy ocenili szkolenie na 8,8/10, a szansę zastosowania wiedzy w ciągu 30 dni na 8,4/10; NPS wynosi +62, ankietę wypełniło 13 z 14 obecnych.

02 Najbardziej cenią ćwiczenia na sytuacjach z własnego magazynu i gotowe formuły feedbacku; brakowało czasu na rozmowy z pracownikami, którzy się kłócą albo mają długi staż.

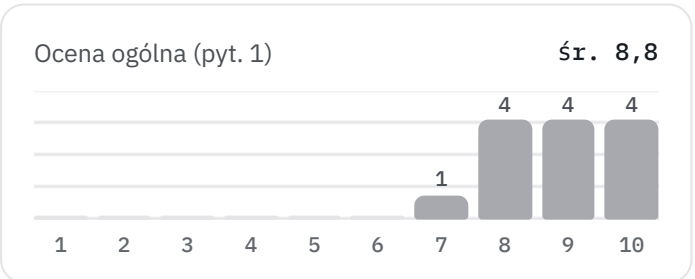
03 12 z 13 osób wpisało konkretne działanie, najczęściej cotygodniowe rozmowy indywidualne, a najważniejszy sygnał dla firmy to różne zasady spóźnień i przerw na poszczególnych zmianach.

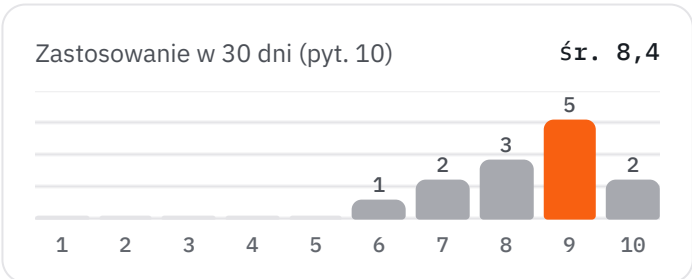
WYNIKI ANKIETY

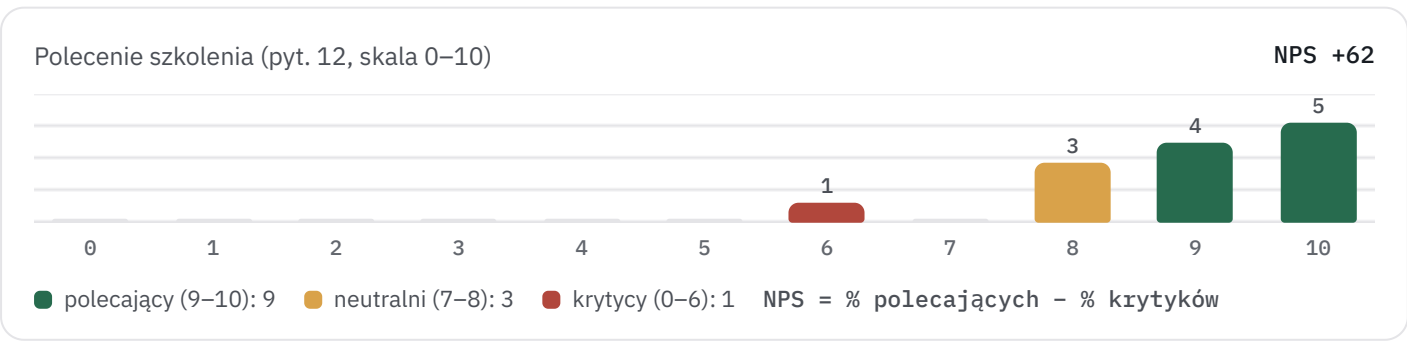
Oceny uczestników

Anonimowa ankieta (14 pytań) na sali z kodu QR: 13 z 14 obecnych.

Polecenie (NPS)	Ocena ogólna	Zastosowanie w 30 dni	Zwrotność ankiety
+62	8,8 / 10	8,4 / 10	13 / 14
9 poleca · 1 krytyk	8 z 13 ocen 9–10	10 z 13 ocen 8–10	93% obecnych







OCENY SZCZEGÓŁOWE

Treść, prowadzenie i organizacja

Pytania 2–9, skala 1–4: od „zdecydowanie nie” do „zdecydowanie tak”. Odpowiedzi pozytywne = 3 i 4.

Treść

śr. 3,6 / 4 · 97% pozytywnych

2	Treści dopasowane do specyfiki pracy	3,6 · 100%
3	Poziom merytoryczny odpowiedni do potrzeb	3,5 · 92%
4	Cele jasno przedstawione i zrealizowane	3,8 · 100%

Prowadzenie

śr. 3,9 / 4 · 100% pozytywnych

5	Jasny i zrozumiały przekaz wiedzy	3,8 · 100%
6	Angażowanie uczestników, reakcja na pytania	3,9 · 100%

Tempo, materiały, organizacja

śr. 3,4 / 4 · 95% pozytywnych

7	Tempo i proporcje teorii do ćwiczeń	3,3 · 92%
8	Materiały przydatne i dobrej jakości	3,2 · 92%
9	Organizacja i czas trwania	3,6 · 100%

zdecydowanie nie · raczej nie · raczej tak · zdecydowanie tak liczby: średnia / 4 · % pozytywnych

GŁOS UCZESTNIKÓW

Tematy z komentarzy

Pytania 13 (co było najcenniejsze) i 14 (co poprawić); cytaty dosłowne, bez danych pozwalających wskazać autora.

Ćwiczenia na sytuacjach z własnej pracy

Mocna strona

6 z 13 ankiet

Najczęściej chwalony element: scenki na spóźnieniach, przerwach i niewykonanych poleceniach z magazynu zamiast przykładów z podręcznika.

> „Ćwiczenia na naszych przykładach z magazynu, a nie z książki.”

> „Scenki z prawdziwymi sytuacjami. Zobaczyłem, jak brzmię z boku.”

Gotowe formuły i model feedbacku

Mocna strona

5 z 13 ankiet

Uczestnicy wychodzą z konkretnymi zdaniami na początek rozmowy i prostym modelem: zachowanie, skutek, oczekiwanie.

> „Gotowe formuły, które mogę od razu użyć jutro na zmianie.”

> „Model feedbacku z konkretnym zachowaniem i skutkiem. W końcu wiem, jak zacząć taką rozmowę.”

Za mało czasu na najtrudniejsze rozmowy

Do poprawy

5 z 13 ankiet

Brakowało ćwiczeń z pracownikami o długim stażu i reakcji na kłótnię lub milczenie. Jedna osoba oceniła początek jako zbyt teoretyczny.

> „Za mało o tym, co robić, gdy pracownik się kłóci albo milknie.”

> „Początek za bardzo teoretyczny, za długo się rozkręcało.”

Różne zasady na różnych zmianach

Sygnał dla firmy

3 z 13 ankiet

Kierownicy po raz pierwszy porównali swoje zasady: każda zmiana inaczej traktuje spóźnienia i przerwy. Uczestnicy chcą, żeby wnioski usłyszało kierownictwo.

> „Przydałby się ktoś z kierownictwa na końcu, żeby usłyszał wnioski.”

> „Zasady spóźnień są różne na każdej zmianie, to trzeba ustalić wyżej.”

Prośba o ciąg dalszy

Prośba uczestników

3 z 13 ankiet

Część grupy chce po kilku tygodniach sprawdzić, co zadziałało, i mieć materiały, do których można wrócić.

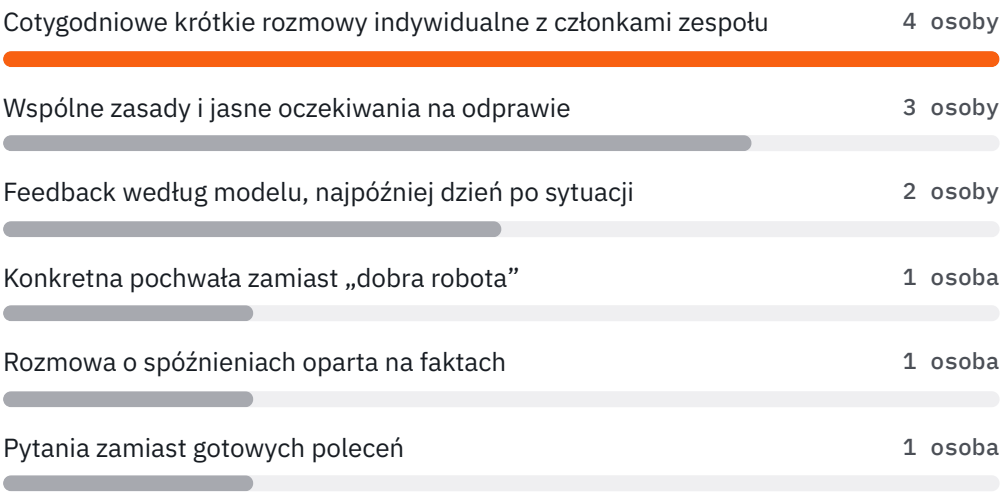
> „Chciałbym drugą część za miesiąc, żeby sprawdzić, co wyszło.”

> „Materiały do pobrania po szkoleniu, żeby wrócić do modelu.”

TRANSFER DO PRACY

Co uczestnicy wdrożą

12 z 13 osób wpisało konkretne działanie (pytanie 11); odpowiedzi pogrupowane.



Zastosowanie w 30 dni

8,4 / 10

10 z 13 ocen 8–10 (pytanie 10)

Z SALI

Obserwacje prowadzącego

Ola Testowa, notatka po szkoleniu.

01 Grupa była zaangażowana od drugiej godziny; najlepiej działały ćwiczenia na własnych sytuacjach: spóźnienia, przerwy, niewykonane polecenia.

02 Liderzy trafnie nazywają problemy, ale rzadko chwalą konkretnie; pochwała kończy się zwykle na „dobra robota”. To obszar, w którym najszybciej zobaczą Państwo zmianę.

03 Poza programem wyszło, że zmiany mają różne zasady spóźnień i przerw, co budzi napięcie między pierwszą a trzecią zmianą. Tę sprawę rozstrzyga kierownik obszaru, szkolenie jej nie rozwiąże.

04 Dwie lub trzy osoby obawiają się rozmów z pracownikami o długim stażu; w programie zabrakło czasu, żeby je przećwiczyć.

REKOMENDACJE

Proponowane następne kroki

01

Wspólne zasady dla wszystkich zmian

Godzinne spotkanie kierownika obszaru z liderami: jedna wersja zasad spóźnień i przerw, spisana i ogłoszona na odprawach.

Kto: kierownik obszaru magazynu
Kiedy: do 16 października 2026

02

Rozmowy indywidualne w kalendarzach liderów

Liderzy wpisują 15-minutowe cotygodniowe rozmowy z członkami zespołu na najbliższe 4 tygodnie; HR po miesiącu sprawdza, ile się odbyło.

Kto: HR i liderzy zmian
Kiedy: od 5 października 2026

03

Sesja uzupełniająca: trudne rozmowy

3 godziny na przypadkach uczestników: pracownik o długim stażu, kłótnia, milczenie. Ostatnia godzina z udziałem kierownika obszaru.

Kto: HR i prowadzący
Kiedy: za 4–6 tygodni

Metoda: anonimowa ankieta (14 pytań) wypełniona na sali z kodu QR; 13 z 14 obecnych. Skale: ocena ogólna i zastosowanie 1–10, oceny szczegółowe 1–4, polecenie 0–10. Komentarze pogrupowano z pomocą AI, raport sprawdził prowadzący. Liczby wyliczone bezpośrednio z odpowiedzi.