



## Partner Operacyjny Organizacji

Wsparcie dla firm, które nie potrzebują kolejnego szkolenia.

Potrzebują kogoś, kto pomoże uporządkować ludzi, decyzje i współpracę.

# Skąd się tu wziąłem?

Przez ostatnie kilkanaście lat pracowałem z właścicielami firm, managerami, zespołami sprzedażowymi i zarządami. Byłem sprzedawcą, managerem, trenerem, konsultantem, mentorem, a dziś jestem także psychologiem, psychoterapeutą i process workerem.

Ta droga nauczyła mnie jednej rzeczy. **Większość problemów firm nie wynika z braku wiedzy.**

Znacznie częściej problemem są:

1

## Przeciążeni ludzie

Zbyt wiele zadań, zbyt mało czasu i zasobów

2

## Niejasne odpowiedzialności

Brak klarownych ról i zakresów działania

3

## Konflikty i chaos

Napięcia między ludźmi i brak decyzji

4

## Zatrzymane projekty

Tematy ciągnące się miesiącami bez rozwiązania

Dlatego nie pracuję wyłącznie jako trener, konsultant czy coach. Pracuję jako **Partner Operacyjny Organizacji.**

# Na czym polega ta rola?

Pomagam firmie lepiej funkcjonować w jej codziennej rzeczywistości. Nie z perspektywy slajdów i teorii.



## Z perspektywy tego, co realne

- Ludzi i relacji
- Decyzji i odpowiedzialności
- Komunikacji i projektów
- Realnych problemów organizacyjnych



## Działam blisko

Wspieram właścicieli, zarządy, managerów i zespoły w codziennych wyzwaniach związanych ze sprzedażą, zarządzaniem, produkcją oraz współpracą między ludźmi.

Tam, gdzie pojawia się napięcie, chaos, przeciążenie, brak decyzji lub zatrzymanie ważnych tematów.

# Jak to wygląda w praktyce?

W zależności od sytuacji firmy mogą wspierać organizację zarówno w obszarach związanych z ludźmi i komunikacją, jak również w procesach sprzedażowych, managerskich i operacyjnych.

1

## Moderowanie i rozmowy

Moderowanie trudnych spotkań, prowadzenie rozmów dotyczących konfliktów i napięć, wspieranie managerów w wymagających sytuacjach

2

## Porządkowanie organizacji

Porządkowanie odpowiedzialności i zasad współpracy, usprawnianie komunikacji między działami, wspieranie wdrażania zmian organizacyjnych

3

## Projekty i decyzje

Praca nad projektami, które utknęły lub generują napięcia, diagnozowanie problemów z przepływem informacji, wspieranie właściciela lub zarządu w procesach decyzyjnych

4

## Sprzedaż i operacje

Wspieranie zespołów sprzedażowych i managerskich, usprawnianie współpracy pomiędzy sprzedażą, produkcją i pozostałymi obszarami firmy

**Czasem jest to kilka spotkań. Czasem kilka miesięcy wspólnej pracy. Najczęściej jest to po prostu pomoc w uporządkowaniu tego, co utrudnia firmie sprawne funkcjonowanie.**

# W jakich obszarach najczęściej wspieram firmy?

## Sprzedaż

- Rozwój zespołów handlowych
- Usprawnianie procesów sprzedażowych
- Poprawa jakości rozmów z klientami
- Rozwój managerów sprzedaży
- Budowanie kultury sprzedaży opartej na wartości

## Zarządzanie

- Wsparcie managerów i liderów
- Rozwój odpowiedzialności i ownershipu
- Podejmowanie decyzji
- Delegowanie i trudne rozmowy
- Rozwój kompetencji przywódczych

## Produkcja i operacje

- Usprawnianie współpracy między działami
- Ograniczanie chaosu organizacyjnego
- Wspieranie realizacji projektów
- Identyfikacja wąskich gardeł
- Poprawa przepływu informacji

## Ludzie i organizacja

- Konflikty i napięcia
- Zmiany organizacyjne
- Przeciążenie zespołów
- Komunikacja i współpraca
- Budowanie środowiska odpowiedzialności

# Z jakimi sytuacjami firmy zgłaszają się najczęściej?

1

## Projekty i zadania nie są dowożone

Tematy przeciągają się, odpowiedzialność jest rozmyta, a decyzje wracają do tych samych osób.

2

## Wszystko trafia do właściciela

Managerowie działają, ale najważniejsze decyzje i tak zostają na biurku właściciela.

3

## Napięcia między działami

Sprzedaż, produkcja, operacja, administracja zaczynają funkcjonować bardziej obok siebie niż razem.

4

## Firma przechodzi zmianę

Nowa struktura, nowy manager lub nowy kierunek działania powodują napięcia i niepewność.

5

## Ludzie są przeciążeni

Nie dlatego, że nie pracują, ale dlatego, że funkcjonują w chaosie, ciągłych zmianach i presji.

# Co daje taka współpraca?

Nie obiecuję transformacji organizacji. Najczęściej efekty są dużo bardziej praktyczne:

## Przejrzystość i decyzje

- Większa przejrzystość odpowiedzialności
- Szybsze podejmowanie decyzji
- Większe poczucie kontroli właściciela i zarządu

## Lepsza współpraca

- Lepsza komunikacja
- Mniejsza liczba konfliktów operacyjnych
- Lepsza współpraca pomiędzy działami

## Silniejsi managerowie

- Bardziej samodzielni managerowie
- Sprawniejsza realizacja projektów
- Skuteczniejsze funkcjonowanie sprzedaży

## Mniej chaosu

- Mniej chaosu i gaszenia pożarów
- Sprawniejsze procesy operacyjne
- Organizacja, która działa — nie tylko przeżywa



# Dlaczego właśnie taka forma pracy?



Ponieważ wiele firm nie potrzebuje dziś kolejnego programu rozwojowego.

Potrzebuje kogoś, kto potrafi słuchać, rozumie biznes, rozumie ludzi i potrafi pracować z napięciem bez tworzenia dodatkowego zamieszania.

## Czego potrzebuje firma

- Kogoś, kto potrafi słuchać
- Kogoś, kto rozumie biznes i ludzi
- Kogoś, kto potrafi pracować z napięciem i konfliktem
- Kogoś, kto pomaga podejmować decyzje
- Kogoś, kto wchodzi w trudne tematy bez chaosu

## Moje doświadczenie

Przez lata pracowałem zarówno z organizacjami biznesowymi, jak i indywidualnie z właścicielami firm, managerami oraz osobami odpowiedzialnymi za zespoły, sprzedaż i rozwój organizacji.

Dzięki temu rozumiem nie tylko procesy organizacyjne, ale również to, co dzieje się po stronie ludzi, którzy za nie odpowiadają.

# Forma współpracy

Współpraca jest zawsze dopasowana do sytuacji firmy.

1

## Jednorazowe wsparcie

Konkretny projekt lub problem wymagający szybkiej interwencji

2

## Moderowanie procesów

Wybrane spotkania, audyt obszaru organizacji, wsparcie zmian

3

## Praca z ludźmi

Wsparcie managerów, właściciela lub zarządu, procesy sprzedażowe

4

## Długofalowa współpraca

Formuła Partnera Operacyjnego Organizacji — kilka miesięcy wspólnej pracy

 Nie pracuję według sztywnego schematu. Pracuję z tym, co rzeczywiście dzieje się w firmie.

# Sebastian Sauter

To trzy wartości, które od lat są fundamentem mojej pracy.

## Autentyczność

Nie interesuje mnie tworzenie wrażeń, że wszystko działa.

## Prawda

Interesuje mnie zrozumienie, co naprawdę zatrzymuje ludzi i organizację.

## Rezultat

Pomoc w znalezieniu rozwiązania, które będzie działało nie tylko na papierze, ale przede wszystkim w codziennym funkcjonowaniu firmy.

☎ 668 467 846

✉ [sebastian.sauter@gmail.com](mailto:sebastian.sauter@gmail.com)