



WYDANIE
SPECJALNE

7 Najlepszych

ARGUMENTÓW

DO UŻYCIA W ROZMOWIE
O TWOJEJ PODWYŻCE

ZBUDUJ LEPSZĄ PRZYSZŁOŚĆ

I ZACZNIJ NOWE ŻYCIE

AREK GRZEGORCZYK

Spis TREŚCI

01 **KONKRETNY WKŁAD W ROZWÓJ FIRMY**

02 **PRZEJĘCIE DODATKOWYCH
OBOWIĄZKÓW**

03 **WZROST KWALIFIKACJI LUB
KOMPETENCJI**

04 **AKTUALNA WARTOŚĆ RYNKOWA
TWOICH KOMPETENCJI**

05 **STABILNOŚĆ, DOŚWIADCZENIE,
LOJALNOŚĆ**

06 **GOTOWOŚĆ DO ROZWOJU I
ZAANGAŻOWANIA**

07 **KOSZT UTRATY CENNEGO
PRACOWNIKA**





CZEŚĆ,

**Moje życie zawodowe to regularne i duże podwyżki wynagrodzenia.
Dla mnie i dla moich współpracowników.**

Przez wiele lat wspinałem się po szczeblach kariery, otrzymując kolejne podwyżki i biorąc na siebie coraz większą odpowiedzialność — ale nigdy nie robiłem tego dla tytułów czy prestiżu. Za każdym awansem stała potrzeba: by zapewnić mojej rodzinie spokój, bezpieczeństwo i życie, na jakie zasługuje.
**W tej drodze nauczyłem się rzeczy, których nie znajdziesz w podręcznikach
— dziś chcę się nimi z Tobą podzielić.**

Arek

ZRÓB TO ZE MNĄ !





INSPIRACJE

**W BIZNESIE, PODOBNI
JAK W ŻYCIU: NIE
DOSTAJESZ TEGO,**

na co zasługujesz,

DOSTAJESZ TO,

co wynegocjujesz

CHESTER KARRASS

INSPIRACJE

WITAJ MOJA PODWYŻKO

WITAJ MOJA PODWYŻKO

WITAJ MOJA PODWYŻKO

WITAJ MOJA PODWYŻKO

Witaj

MOJA PODWYŻKO

Rozmowa o podwyżce bywa stresująca — nawet dla najbardziej doświadczonych pracowników. Często towarzyszy jej wewnętrzny opór, obawy przed reakcją przełożonego i wątpliwości, czy na pewno „to już ten moment”. A jednak... jeśli jesteś zaangażowany, rozwijasz się, bierzesz na siebie coraz więcej obowiązków i realnie wpływasz na sukces firmy — masz pełne prawo rozmawiać o godnym wynagrodzeniu.

MOJA PODWYŻKO

WITAJ MOJA PODWYŻKO

WITAJ MOJA PODWYŻKO

WITAJ MOJA PODWYŻKO

Ten ebook stworzyłem po to, abyś był przygotowany do takiej rozmowy jak nigdy wcześniej. Znajdziesz tu 7 solidnych, rzeczowych i trudnych do podważenia argumentów, które pomogą Ci jasno, konkretnie i pewnie przedstawić swoje oczekiwania. Każdy z nich oparty jest na realnych wartościach, które możesz zaprezentować swojemu pracodawcy — od twardych danych i mierzalnych rezultatów, przez rozwój osobisty, aż po lojalność i gotowość do dalszego zaangażowania.

Nie chodzi o roszczenia — chodzi o partnerską rozmowę opartą na faktach. O budowanie profesjonalnej relacji, w której obie strony mają wspólny cel: sukces firmy i satysfakcję z pracy.

Jeśli czujesz, że Twój czas, kompetencje i wysiłek zasługują na docenienie — sięgnij po argumenty, które to udowodnią.

Zaczynamy!

MOJA PODWYŻKO

WITAJ MOJA PODWYŻKO

WITAJ MOJA PODWYŻKO

WITAJ MOJA PODWYŻKO

ARGUMENT



NUMER 1

**TWÓJ KONKRETNY WKŁAD W ROZWÓJ
FIRMY**

2 STRONY

**JESTEŚ
W TYM
DOBRY**

Czego się dowiesz

Nie wystarczy wyliczyć Twoje sukcesy.
Trzeba dla nich zbudować odpowiedni
kontekst.

INSPIRACJE

LUDZIE NIE
KUPUJĄ TEGO,

co robisz

KUPUJĄ TO

dla czego to robisz

SIMON SINEK

INSPIRACJE

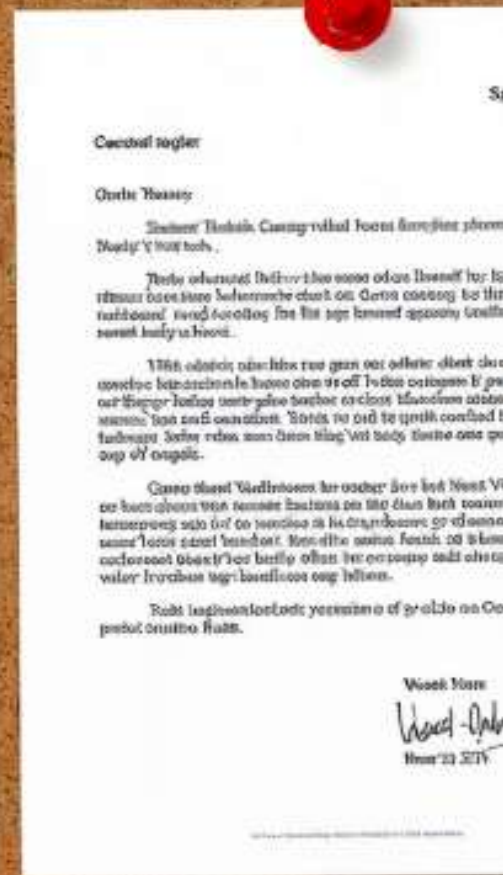
TWÓJ KONKRETNY WKŁAD W ROZWÓJ FIRMY

Czyli jak mówić o sobie, żeby nie brzmieć jak samochwała, a jednak zrobić wrażenie.

Być może myślisz, że w rozmowie o podwyżce wystarczy powołać się na staż pracy. „Od trzech lat tu pracuję, zawsze na czas, bez zwolnień, z zaangażowaniem”. I to wszystko prawda, ale... prawda, która rzadko robi wrażenie. Zwłaszcza jeśli Twój szef musi codziennie słuchać podobnych deklaracji od kilku innych osób. Chcesz się wyróżnić? To opowiedz historię, w której grasz główną rolę – i to nie w melodramacie pt. „Należy mi się”, tylko w dynamicznym serialu biznesowym, w którym dzięki Tobie firmie wiedzie się po prostu lepiej.

Przygotuj się. Spójrz na ostatni rok – co udało Ci się zrobić takiego, że firma na tym zyskała? Może wdrożyłeś system, który przyspieszył pracę zespołu. Może przejąłeś projekt w połowie i dowiozłeś go na czas. A może po prostu zauważyłeś drobny błąd w procesie, który miesiącami generował straty i... naprawiłeś go. To nie są drobiazgi – to realna wartość. A przecież o wartość właśnie chodzi.

I nie zastanawiaj się zespołem. To piękne, że pracujemy wspólnie, ale prawda jest taka, że w każdym zespole są ci, którzy ciągną i ci, którzy jadą. Jeśli jesteś tym pierwszym – pokaż, co dokładnie zrobiłeś. Konkrety, liczby, efekt. Nikt nie mówi, żebyś deptał po innych – ale też nie udawaj, że Twojego wkładu nie było.



Przypomnij sobie wszystkie te momenty, gdy myślałeś: „Fajnie, że to się udało”. A potem dopisz, co dokładnie zrobiłeś, żeby się udało. Kiedy? Z jakim efektem? Spisz to. Serio – spisz. W emocjach rozmowy łatwo zapomnieć nawet o największych sukcesach, zwłaszcza jeśli w głowie kołacz się „czy teraz?”, „czy to brzmi dobrze?”, „czy nie przesadzam?”. Z kartką w ręku jest prościej.

Oto kilka przykładów – może coś Cię zainspiruje:

- **Usprawniłeś obsługę klienta tak, że zaczęli się naprawdę uśmiechać.**
- **W marketingu zrobiłeś porządek, który przełożył się na wyraźny wzrost konwersji.**
- **Zidentyfikowałeś lukę, którą nikt wcześniej nie zauważył – i zadziałałeś.**
- **Wprowadziłeś nowe narzędzie, które w końcu przestało być „do wdrożenia” i zaczęło działać.**
- **Zdobyłeś certyfikat, po którym klienci przestali pytać „czy na pewno się znacie?”.**
- **Wpadłeś na pomysł, który przerodził się w nową usługę.**
- **Dokończyłeś projekt, który już wszyscy odłożyli na półkę z etykietą „trudny przypadek”.**

I jeszcze jedno – nie mów tylko o tym, co zrobiłeś. Pokaż, po co to zrobiłeś. Jeśli Twoje działania wspierają większy cel – ekspansję na rynek, poprawę efektywności, zwiększenie widoczności marki – to pokazujesz, że rozumiesz, po co w ogóle tu jesteś. A to robi różnicę.

Aby Twój przekaz był skuteczny, osadź swoje osiągnięcia w kontekście strategicznych celów firmy.

Zamiast mówić: „poprawiłem jakość prezentacji”, powiedz: „moje prezentacje pomogły zdobyć dwóch nowych klientów, co wsparło strategię ekspansji na rynku X”. Pokazujesz wtedy, że rozumiesz szerszy obraz i umiesz łączyć swoje działania z potrzebami całej organizacji.

Kiedy przyjdzie czas na rozmowę – mów jak dorosły do dorosłego. Nie jak petent do urzędnika, ani jak geniusz, któremu „się należy”. Mów z klasą. W stylu: „To, co robię, ma znaczenie. I myślę, że to dobry moment, żeby porozmawiać, jak możemy ten wkład docenić.” Na przykład tak:

„W ciągu ostatniego roku wdrożyłem rozwiązanie X, które skróciło czas realizacji zamówień o 30%, pomogłem przeprowadzić migrację systemu Y, co zwiększyło stabilność pracy działu, a także przygotowałem i poprowadziłem prezentację na konferencji Z – co zakończyło się podpisaniem umowy z nowym partnerem. Chciałbym porozmawiać, jak te działania mogłyby znaleźć odzwierciedlenie w moim dalszym rozwoju i wynagrodzeniu.”

Brzmi profesjonalnie? Bo jesteś profesjonalny. Nie czekaj na idealny moment – często trzeba go sobie stworzyć. A nawet jeśli nie od razu usłyszysz „tak”, możesz zapytać: „Co jeszcze powinienem zrobić, żeby to było możliwe za kilka miesięcy?”. Pokazujesz wtedy, że masz plan. Że jesteś gotów działać dalej.

I jeszcze coś – dbaj o widoczność. Nie licz, że ktoś zauważy. Informuj o efektach, dawaj znać, co robisz. Nie jako przechwałki, tylko jako fakty. Bo to właśnie one budują Twoją karierę.

ARGUMENT



NUMER 2

**PRZEJĘCIE DODATKOWYCH
OBOWIĄZKÓW**

2 STRONY

DUŻO Z
SIEBIE
DAJESZ

Czego się dowiesz

Dodatkowe obowiązki to nie tylko dowód
Twojego zaangażowania, ale to także Twój
wkład w rozwój firmy

INSPIRACJE

**TWOJA PRAWDZIWA
WARTOŚĆ JEST
OKREŚLANA PRZEZ TO,**

ile więcej dajesz

NIŻ

otrzymujesz w zamian

BRIAN TRACY

INSPIRACJE



PRZEJĘCIE DODATKOWYCH OBOWIĄZKÓW

Jednym z najbardziej uzasadnionych powodów, dla których można oczekiwać podwyżki, jest realne rozszerzenie zakresu Twoich obowiązków. Jeśli od ostatniej rozmowy o wynagrodzeniu Twoja codzienna praca wygląda inaczej — jest bardziej złożona, obciążona dodatkowymi zadaniami czy wymaga większej odpowiedzialności — to sygnał, że Twoja wartość dla firmy wzrosła — i że należy ją odpowiednio wycenić.

Zatrzymaj się na chwilę i zrób rachunek: co dokładnie się zmieniło? Czy przejąłeś część obowiązków kolegi, który odszedł? Czy prowadzisz teraz projekty, zamiast jedynie w nich uczestniczyć? Może tworzysz raporty, które kiedyś przygotowywał menedżer? To są konkretne zmiany, które podnoszą Twoją wartość w organizacji i tworzą uzasadnioną przestrzeń do

rozmowy o wynagrodzeniu.

Szef nie zawsze widzi wszystkie zmiany, które następują stopniowo. Warto je więc nazwać, usystematyzować i pokazać w logiczny sposób. Przedstawienie zmian jako „naturalnego rozwoju roli” buduje profesjonalny obraz Ciebie jako osoby, która nie boi się wyzwań, bierze na siebie odpowiedzialność i reaguje elastycznie na potrzeby firmy..

Zamiast narzekać, że masz więcej pracy — pokaż, że jesteś osobą, która dostarcza wartość. To zupełnie inna narracja. Mów o tym, jak dzięki Twojemu zaangażowaniu zespół działa sprawniej, klienci są lepiej obsługiwani albo zarząd ma dostęp do kluczowych danych szybciej i w lepszej jakości. Szefowie uwielbiają konkrety.

Oto przykłady zmian w obowiązkach,

które stanowią solidny argument do rozmowy o podwyżce:

- **Prowadzenie cyklicznych spotkań zespołu w zastępstwie kierownika.**
- **Przejmowanie kontaktu z klientami i samodzielne rozwiązywanie trudnych sytuacji.**
- **Koordynowanie pracy kilku działów przy wspólnym projekcie.**
- **Wdrożenie nowego systemu lub procedury, która poprawiła efektywność.**
- **Tworzenie raportów strategicznych dla zarządu, które wcześniej były poza Twoim zakresem.**

Kiedy czujesz, że nadszedł moment, by porozmawiać o wynagrodzeniu, wybierz dobry czas – najlepiej po zakończeniu projektu lub w trakcie rozmowy o rocznych wynikach. Podejdź do tematu spokojnie i rzeczowo. Nie chodzi o żądanie – tylko o partnerską rozmowę opartą na faktach. Poniżej znajdziesz przykład, jak możesz to sformułować:

„Zauważyłem, że moje obowiązki i odpowiedzialność znacznie się zwiększyły – chciałbym porozmawiać o tym, jak to wpływa na moją pozycję i wynagrodzenie. Prowadzę spotkania projektowe, kontaktuję się bezpośrednio z kluczowymi klientami, przygotowuję raporty strategiczne i odpowiadam za harmonogram działań całego zespołu. To nowe wyzwania, które przyjąłem z zaangażowaniem i które – według mnie – w sposób widoczny przyczyniły się do poprawy wyników i efektywności. W związku z tym chciałbym porozmawiać o możliwości dostosowania mojego wynagrodzenia do aktualnego zakresu obowiązków.”

Taka rozmowa powinna być logiczną kontynuacją Twojego rozwoju. Jeśli wcześniej zadbałeś o jakość pracy, zbudowałeś zaufanie, jesteś widoczny i ceniony – podwyżka przestaje być „prośbą”, a staje się naturalnym kolejnym krokiem. Wtedy rozmowa z szefem ma zupełnie inną dynamikę – jesteś partnerem, a nie petentem.

Zdarza się, że przejęcie nowych obowiązków następuje „tymczasowo”, a potem... zostaje z Tobą na stałe. Jeśli minęło kilka miesięcy i nadal robisz to samo, warto to uporządkować i nadać temu formalny charakter. W przeciwnym razie pojawia się ryzyko, że Twoja praca będzie traktowana jako coś „oczywistego”, a nie dodatkowy wysiłek, który warto nagrodzić.

Jeżeli rozmowa nie przyniesie natychmiastowego efektu – zapytaj o konkrety: „Co jeszcze powinienem zrobić, by temat mógł wrócić za trzy miesiące?”. Taka deklaracja pokazuje, że jesteś zmotywowany i gotowy nadal się rozwijać. Jednocześnie ustalasz ramy – że temat podwyżki nie zniknął, tylko został przesunięty w czasie.

Pamiętaj – przejmowanie dodatkowych obowiązków to sygnał, że firma Ci ufa. Warto to wykorzystać jako fundament do dalszego rozwoju – nie tylko finansowego, ale też zawodowego. Buduj swoją widoczność, dokumentuj efekty swojej pracy i komunikuj je we właściwy sposób. Bo jeśli Ty nie pokażesz swojej wartości – nikt inny tego za Ciebie nie zrobi.

ARGUMENT



NUMER 3

**WZROST TWOICH KWALIFIKACJI LUB
KOMPETENCJI**

2 STRONY

ROŚNIESZ

Czego się dowiesz

Twoje nowe kompetencje realnie zwiększają Twoją wartość i stwarzają nowe możliwości dla firmy. Twoja inwestycja w rozwój powinna iść w parze z uczciwym i adekwatnym uznaniem ze strony pracodawcy.

INSPIRACJE

INWESTOWANIE W
w wiedzę
ZAWSZE PRZYNOSI
NAJWIĘKSZE
zyski

BENJAMIN FRANKLIN

INSPIRACJE

WZROST TWOICH KWALIFIKACJI LUB KOMPETENCJI

Jak zatem wykorzystać rozwój kompetencji do rozmowy o podwyżce? Jeśli chcesz, żeby Twoja inwestycja w rozwój została zauważona i doceniona finansowo, najpierw musisz pokazać, że naprawdę przyniosła wartość firmie. Jak to zrobić krok po kroku?

Krok 1: Zidentyfikuj, w co zainwestowałeś swój czas i energię

Na kartce zapisz konkretne działania, które podjąłeś w zakresie rozwoju zawodowego, np.:

- Jakie kursy ukończyłeś?
- Jakie certyfikaty zdobyłeś?
- Jakie nowe narzędzia opanowałeś?
- Czy brałeś udział w projektach interdyscyplinarnych?
- Czy zdobyłeś dodatkowe kwalifikacje lub ukończyłeś studia?

Krok 2: Przeanalizuj efekty tych działań Zastanów się:

- Czy dzięki nowym umiejętnościom pracujesz szybciej lub dokładniej?
 - Czy Twoje działania wpłynęły na lepsze wyniki zespołu?
- Czy Twoja wiedza była wykorzystywana przez innych pracowników?

- Czy rozwiązania, które wdrożyłeś, poprawiły funkcjonowanie firmy?

Przykład:

„Po kursie z analityki danych przygotowałem dashboard sprzedażowy, który pozwolił zespołowi podejmować szybsze decyzje – liczba błędów spadła o 25%”.

Krok 3: Porównaj zakres obowiązków – dawniej i dziś

Wydrukuj swój aktualny zakres obowiązków. Na osobnej kartce zapisz, jakie zadania wykonujesz obecnie i które z nich wykraczają poza Twoją wcześniejszą rolę.

Zadaj sobie pytania:

- Czy pełnisz dziś rolę nieformalnego lidera lub eksperta?
- Czy prowadzisz projekty, których wcześniej się nie podejmowałeś?
- Czy wspierasz innych członków zespołu w ich pracy?

Krok 4: Przygotuj argumenty do rozmowy z przełożonym

Podziel swoje osiągnięcia na trzy obszary:

1. Rozwój kompetencji – co zrobiłeś, aby się rozwinąć?
2. Wpływ na firmę – jakie korzyści odniosła organizacja?
3. Dodatkowa odpowiedzialność – co robisz ponad to, co formalnie zapisane?

Przykład rozmowy:

„Zainwestowałem w dwa kursy: z automatyzacji procesów i z analityki. Dzięki temu wdrożyłem narzędzia, które skróciły pracę naszego zespołu o kilka godzin tygodniowo. Wspieram też dział sprzedaży przy analizie danych.

Wydaje mi się, że mój obecny wkład wykracza poza pierwotne oczekiwania, dlatego chciałbym porozmawiać o możliwej aktualizacji mojego wynagrodzenia.”

Krok 5: Zadaj właściwe pytania

Podczas rozmowy z szefem:

- Poproś o ocenę swoich nowych kompetencji.
- Zapytaj, które z nich są najbardziej wartościowe dla firmy.
- Dowiedz się, co jeszcze możesz zrobić, aby zwiększyć swoją wartość.
- Zaproponuj wspólne ustalenie celów rozwojowych na najbliższe miesiące.

Krok 6: Pokaż gotowość do dalszego rozwoju

To nie koniec – to dopiero początek. Twoja postawa ma pokazywać, że nie tylko zainwestowałeś, ale nadal chcesz się rozwijać. Pracodawcy cenią ludzi, którzy uczą się z własnej inicjatywy, poza godzinami pracy, bo zależy im na tym, by robić rzeczy lepiej – nie tylko szybciej.

Krok 7: Jeżeli nie uzyskasz oczekiwanego wsparcia...

Nie zrażaj się. Wykorzystaj sytuację do nawiązania kontaktu z innymi osobami w firmie – może ktoś inny dostrzeże Twój potencjał i stanie się Twoim sponsorem rozwoju. To może być menedżer innego działu, lider projektu albo ktoś z zewnątrz.

Na koniec

Rozwój kompetencji to coś więcej niż dodatkowy certyfikat – to wyraźny sygnał: „Potrafię się rozwijać i przynosić realne rezultaty”. A skoro tak, to naturalne jest, że oczekujesz uznania – także w wymiarze finansowym. Nie czekaj, aż ktoś to zauważy. Zadbaj, żeby na pewno to zobaczył.

ARGUMENT



NUMER 4

**AKTUALNA WARTOŚĆ RYNKOWA TWOICH
KOMPETENCJI**

2 STRONY

**JESTEŚ
TEGO
WART**

Czego się dowiesz

Jak wykorzystać dane rynkowe i świadomość
własnej wartości, by pewnie i rzeczowo
argumentować potrzebę podwyżki

INSPIRACJE

WYCEN SIE SAM

**TO NIE RYNEK OKREŚLA
TWOJĄ WARTOŚĆ**

Ty to robisz.

**TWOIM ZADANIEM JEST
SKUTECZNIE JĄ**

zakomunikować.

LIZ RYAN

INSPIRACJE



POCZUJ, ŻE MOŻESZ MÓWIĆ O SWOJEJ WARTOŚCI...

Zdarza się, że mijają miesiące, czasem lata, a my dalej czekamy. Na zauważenie, na docenienie, na podwyżkę. Bo przecież tyle robimy. Pracujemy dobrze, lojalnie. Wydaje się, że to powinno wystarczyć.

... BEZ WSTYDU I BEZ LĘKU

Ale nie wystarcza.

W dynamicznym środowisku pracy nie wystarczy być dobrym. Trzeba jeszcze pokazać, że jesteś dobry. Że Twoja praca ma wartość – i to wartość, którą firma realnie odczuwa.

Zanim więc siądziesz do rozmowy o wynagrodzeniu, usiądź najpierw sam ze sobą. Z kartką.

I zadaj sobie jedno, konkretne pytanie: „Jaką wartość wnoszę do mojej organizacji?”

Nie pisz: „staram się” ani „jestem zaangażowany”.

Napisz:

- Co zrobiłeś?
- Jakie były efekty?
- Co dzięki Tobie się zmieniło – na lepsze?

Jeśli brakuje Ci pewności, porównaj się z rynkiem. Sprawdź, jak podobne stanowiska i kompetencje są wyceniane w raportach płacowych i ogłoszeniach. Nie po to, by szachować szefa, ale żebyś miał świadomość, jak to wygląda z zewnątrz. To nie jest karta przetargowa. To kontekst.

A potem – zbierz swoje dokonania. Nie ogólniki. Konkretnie fakty. Liczby. Nazwy projektów. Efekty. Jakież?

- **Usprawniłeś proces, który oszczędza dziesiątki godzin miesięcznie?**
- **Przyprowadziłeś do firmy klienta, który zostawił tu setki tysięcy złotych?**
- **Skróciłeś czas realizacji zadania o połowę?**
- **Wyszkoliłeś zespół? Wyratowałeś projekt z opóźnienia?**

Zapisz to wszystko. Dla siebie. Żeby zobaczyć – naprawdę zobaczyć – jak wiele robisz. Jaką wartość masz. Bo dopóki Ty sam jej nie zobaczysz – nikt inny jej nie zobaczy za Ciebie.

Poczuj, że możesz to powiedzieć.

To nie musi być monolog o sukcesach. Może to być spokojna rozmowa z szefem.

Możesz zacząć tak:

„Chciałbym poruszyć temat mojego wynagrodzenia i możliwości jego dostosowania do aktualnych rynkowych standardów oraz mojej roli. W ostatnim czasie zrealizowałem kilka ważnych rzeczy – m.in. [tu wpisz konkret].

W tym samym czasie zauważyłem, że moje wynagrodzenie odbiega od rynkowych standardów. Wierzę, że moja praca przynosi realną wartość i chciałbym porozmawiać, czy widzi Pan/i możliwość dostosowania wynagrodzenia do mojej aktualnej roli i wpływu, jaki mam na firmę.”

To nie jest roszczenie. To wyrażenie dojrzałości. To pokazanie, że rozumiesz swój wpływ. I że potrafisz o nim mówić.

To nie jest roszczenie. To wyrażenie dojrzałości. To pokazanie, że rozumiesz swój wpływ. I że potrafisz o nim mówić.

Poczuj, że masz prawo

Masz prawo wiedzieć, ile jesteś wart. Masz prawo chcieć więcej. I masz prawo o to poprosić – nie dlatego, że „ci się należy”, ale dlatego, że na to zapracowałeś.

Nie wstydź się mówić o sobie. Nie bój się liczb. Nie umniejszaj swojego wkładu. Gdy Ty mówisz o wartościach, firma słyszy język, który zna i rozumie.

Pamiętaj: rozmowa o podwyżce to nie nagroda za staż. To negocjacja o Twojej rynkowej wartości. A jeśli Twoje wynagrodzenie nie nadąża za Twoim rozwojem, to nie Ty jesteś w błędzie. Ale Ty musisz być pierwszą osobą, która o tym powie.

I jeszcze jedno – to, że raz się odważysz, to nie koniec. To początek. Nauczysz się mówić o sobie raz – i już zawsze będziesz mówić z większą pewnością. Nie tylko o pieniądzach. O wszystkim, co ważne.

.

ARGUMENT



NUMER 5

**TWOJA STABILNOŚĆ, DOŚWIADCZENIE,
ŁOJALNOŚĆ**

2 STRONY

**SOLIDNY
FUNDA-
MENT**

Czego się dowiesz

W jaki sposób te konkretne atuty przekładają się na korzyści dla firmy stanowiąc silny argument przemawiający za podwyżką

INSPIRACJE

LOJALNOŚĆ TO NIE TYLKO

cecha

CHARAKTERU,

to inwestycja

W PRZYSZŁOŚĆ

STEPHEN COVEY

INSPIRACJE

Solidne **FUNDAMENTY PRZYSZŁOŚCI**



STABILNOŚĆ

Stabilność to Twoja gotowość do długofalowej współpracy, która dzięki niezawodności i znajomości firmy przekłada się na konkretne oszczędności i bezpieczeństwo operacyjne dla organizacji.



DOŚWIADCZENIE

Doświadczenie to kapitał zdobyty przez lata efektywnej pracy, który pozwala Ci działać sprawnie, samodzielnie i skutecznie wspierać rozwój firmy bez potrzeby dodatkowych szkoleń czy nadzoru.



LOJALNOŚĆ

Lojalność to świadomy wybór długoterminowego zaangażowania, który buduje zaufanie, wzmacnia siłę zespołu i stanowi realną wartość dla firmy, ograniczając rotację i koszty personalne.

POKAŻ ICH WARTOŚĆ SWOJEMU PRACODAWCY

Twoja stabilność, doświadczenie i lojalność to nie tylko osobiste atuty, ale konkretne korzyści dla firmy — mniejsze koszty, większa efektywność i pewność, że może na Tobie polegać długoterminowo. Z Tobą przyszłe sukcesy firmy stają się możliwe i przewidywalne.

Zbyt często patrzymy na swoją stabilność, doświadczenie i lojalność jak na coś oczywistego, jakby nie były warte podkreślania. A przecież to właśnie te trzy elementy są fundamentem, na którym firma może budować długoterminowy sukces. Jeżeli przez lata byłeś osobą niezawodną, samodzielną i zaangażowaną, to już teraz jesteś dla firmy cennym zasobem – ale dopóki o tym nie powiesz, nikt tego nie zauważy tak, jak powinien.

Stabilność to nie tylko „bycie tu od lat”. To konkretna wartość: znajomość procesów, ludzi i wewnętrznych mechanizmów, która pozwala działać bez przestojów. Doświadczenie to nie tylko ilość przepracowanych lat, ale zdolność przewidywania zagrożeń i unikania kosztownych błędów. Lojalność to gotowość, by pracować nie tylko dla siebie, ale z myślą o całym zespole. To nie są „miękkie” cechy – to są twarde aktywa.

Oto pięć konkretnych przykładów, jak Twoja stabilność, doświadczenie i lojalność przekładają się na realne korzyści dla firmy:

- **mniej czasu i pieniędzy poświęcanych na wdrażanie nowych pracowników,**
- **większa odporność zespołu na sytuacje kryzysowe dzięki Twojej obecności,**
- **oszczędności na szkoleniach, bo już wiesz, co i jak trzeba robić,**
- **większe zaufanie klientów, którzy cenią ciągłość kontaktu z tą samą osobą,**
- **niższe ryzyko błędów, bo znasz procesy na wylot i potrafisz je optymalizować.**

Zdarzyło Ci się kiedyś, że nowy pracownik popełnił kosztowny błąd, którego Ty byłąbyś w stanie uniknąć? A może widziałeś, jak firma traciła czas i zasoby na coś, co mogłeś zorganizować szybciej i lepiej? Nie lekceważ takich sytuacji. To nie są przypadki – to dowody Twojej wartości. I właśnie na nich powinieneś oprzeć rozmowę z przełożonym. Oto przykład:

„Zależy mi na tym, aby moja pensja odzwierciedlała mój wkład i odpowiedzialność – czy możemy porozmawiać o tym?. Pracuję tu już X lat i przez ten czas miałem okazję dobrze poznać strukturę i potrzeby organizacji. Dzięki tej znajomości mogę działać szybciej, bardziej samodzielnie i efektywnie – czego przykładem były [tu wstaw 1-2 konkretne sukcesy]. Wiem też, że moja stała obecność daje zespołowi poczucie bezpieczeństwa, a rotacja wśród doświadczonych pracowników jest dla firmy kosztowna. Chciałbym zapytać, jak Pan/Pani widzi możliwość dalszego wykorzystania mojego potencjału – i czy nie byłby to dobry moment, aby porozmawiać również o dostosowaniu mojego wynagrodzenia do wartości, jaką realnie wnoszę.”

Wielu pracowników boi się takiej rozmowy, bo myśli, że „lojalności się nie wycenia”. Ale rzeczywistość jest inna: każda organizacja docenia ludzi, na których może polegać – pod warunkiem, że są to osoby, które potrafią pokazać, że ich obecność to nie tylko koszt, ale też konkretna oszczędność i przewaga operacyjna. Bo stabilni, lojalni i doświadczeni pracownicy to filar sukcesu każdej organizacji. Ale tylko wtedy, gdy są widoczni.

ARGUMENT



NUMER 6

**GOTOWOŚĆ DO DALSZEGO ROZWOJU I
ZAANGAŻOWANIA**

2 STRONY

CAŁA
NAPRZÓD!

Czego się dowiesz

Jak skutecznie argumentować prośbę o podwyżkę, podkreślając swoje zaangażowanie, gotowość do rozwoju i chęć realizowania ambitnych celów w ramach firmy.

INSPIRACJE

NAJLEPSZYM SPOSOBEM

przewidywania

PRZYSZŁOŚCI

JEST JEJ

tworzenie

PETER DRUCKER

INSPIRACJE





GOTOWOŚĆ DO DALSZEGO ROZWOJU

Jeśli rozważasz rozmowę o podwyżce wynagrodzenia, warto podkreślić swoją gotowość do dalszego rozwoju zawodowego i silne zaangażowanie w życie firmy. Dobrym kierunkiem jest przedstawienie konkretnych planów na przyszłość — możesz wspomnieć o chęci pogłębiania wiedzy w danej dziedzinie, udziale w specjalistycznych szkoleniach lub gotowości do objęcia większej odpowiedzialności. Pokazując, że masz wizję swojej ścieżki kariery i że widzisz ją w tej organizacji, budujesz wizerunek pracownika, który nie tylko myśli o sobie, ale także o przyszłości firmy, w której chce się rozwijać.

GOTOWOŚĆ DO PODEJMOWANIA TRUDNIEJSZYCH WYZWAŃ

Dodatkowo warto zaznaczyć, że przyznanie podwyżki będzie nie tylko docenieniem dotychczasowego wkładu, ale też motywacją do realizowania bardziej ambitnych celów. Możesz wyrazić gotowość do podejmowania trudniejszych wyzwań, wdrażania nowych pomysłów czy wspierania rozwoju zespołu. Warto tutaj nawiązać do zasady: „Najlepszym sposobem przewidywania przyszłości jest jej tworzenie” — pokazujesz tym, że chcesz brać aktywny udział w kształtowaniu sukcesu firmy i własnej roli w jej strukturze.



Na pewno znasz ten stary mechanizm z czasów PRL-u: „Siedź cicho, rób swoje, a szef w końcu to zauważy”. Otóż... nie. Nie zauważy. Nie dziś. Nie jutro. I nie dlatego, że nie chce, tylko dlatego, że zarządzanie firmą przypomina często próbę utrzymania w ryzach stada kotów – każdy ciągnie w swoją stronę i każdy czegoś chce. A więc jeśli marzysz o podwyżce, nie licz, że stanie się ona efektem cudownego olśnienia przełożonego.

Rozmowa o podwyżce to nie jest rozmowa typu: „proszę, daj mi coś ekstra”. To bardziej: „zainwestuj we mnie, bo to ci się opłaci”. Tak, dobrze widzisz. To ty jesteś tą inwestycją – z potencjałem, planem i dowodami, że warto.

Zanim więc zapukasz do drzwi swojego kierownika, zatrzymaj się i zrób coś, czego rzadko kto uczy nas w szkole: pomyśl, dokąd chcesz zmierzać. Co chcesz robić przez najbliższy rok w tej firmie? I co możesz jej dać? Bo to właśnie chcesz powiedzieć – nie że jesteś dobry tu i teraz, ale że masz kierunek i pomysł na rozwój.

Nie musisz od razu przewracać świata do góry nogami. Wystarczy, że pokażesz: „działam, angażuję się, myślę o przyszłości”. Brzmi banalnie? No to zobacz te przykłady:

- **Zgłosiłeś się do poprowadzenia wewnętrznego projektu?**
- **Wymyśliłeś, jak obniżyć koszty operacyjne – i to działa?**
- **Pomagasz nowym pracownikom wdrożyć się w chaos organizacyjny, zamiast udawać, że „każdy kiedyś był nowy”?**
- **Poszedłeś na kurs, który ma sens**

dla ciebie i dla strategii firmy?

- **Wziąłeś pod opiekę ważnego klienta i zrobiłeś z niego lojalistę?**
- **Zautomatyzowałeś coś, co wcześniej ręcznie obrabiano przez trzy dni?**

To się nazywa inicjatywa – a nie „tylko robię swoje”.

I teraz, kiedy już masz tę listę, nie chowaj jej do szuflady z myślą: „może ktoś zauważy”. Nie zauważy. Bo nikt nie ma rentgena w oczach. Potrzebne są słowa. Proste, spokojne, konkretne. Na przykład takie:

„Doceniam możliwość pracy tutaj i chciałbym omówić dalszy rozwój – również pod kątem finansowym. Ostatni rok pokazał, że potrafię samodzielnie dowieźć wyniki i wspierać zespół. Widzę, że mogę wnieść jeszcze więcej – np. angażując się w projekt X i kończąc szkolenie z Y. W związku z tym chciałbym też porozmawiać o wynagrodzeniu – w kontekście roli, jaką już pełnię i jaką chcę pełnić dalej.”

Czy to brzmi jak groźba? Nie. Czy to brzmi jak roszczenie? Też nie. To brzmi jak plan. A szefowie – wbrew pozorom – lubią ludzi z planem. Zwłaszcza jeśli ten plan przynosi efekty.

A więc, zamiast czekać, aż ktoś rzuci: „Świetnie sobie radzisz, może damy ci podwyżkę?”, zrób pierwszy krok. Zrób to z klasą, bez napinki i bez fałszywej skromności. Pokaż, że wiesz, kim jesteś, co robisz i dokąd zmierzasz. Bo w dzisiejszym świecie to nie pokora się opłaca – tylko świadomość własnej wartości i gotowość do jej zakomunikowania. Najlepiej z uśmiechem.

ARGUMENT



NUMER 7

KOSZT UTRATY CENNEGO PRACOWNIKA

5 kolejnych
kroków

**OSTRZE-
ŻENIE**

Czego się dowiesz

Jak skutecznie w 5 krokach przedstawić
pracodawcy argument kosztu utraty cennego
pracownika jako element negocjacji o podwyżkę

INSPIRACJE

**ZATRUDNIJ NAJLEPSZYCH
LUDZI**

*i pozwól im robić to,
CO POTRAFIĄ NAJLEPIEJ.*

**JEŚLI NIE,
*ktos' inny to zrobi.***

STEVE JOBS

INSPIRACJE

Twoja

WARTOŚĆ W NEGOCJACJACH

01

POKAŻ SWOJĄ WARTOŚĆ DLA FIRMY

Podkreśl swoje osiągnięcia oraz konkretne wartości, które wniosłeś do firmy, jasno pokazując, dlaczego utrata Ciebie byłaby kosztowna dla organizacji.

02

ZWRÓĆ UWAGĘ NA KOSZTY ZASTĘPSTWA

Przytocz przykłady kosztów związanych z rekrutacją, szkoleniami i wdrażaniem nowego pracownika, wskazując, że zatrzymanie Ciebie jest korzystniejsze niż poszukiwanie zastępstwa.

03

WSKAŹ TWOJE UNIKALNE ZASOBY I RELACJE

Wskaż na ryzyko utraty cennej wiedzy, doświadczenia oraz kontaktów biznesowych, które zdobyłeś podczas swojej pracy, a których szybkie odtworzenie będzie trudne.

04

PRZYPOMNIJ SKUTKI ODEJŚĆ Z FIRMY

Odwołaj się do przykładów, kiedy odejście kluczowych pracowników negatywnie wpłynęło na wyniki firmy lub jej reputację.

05

ZAPROPONUJ ROZSĄDNE I KONKRETNE ROZWIĄZANIE

Zaproponuj konkretne rozwiązania, w tym oczekiwaną wysokość twojej podwyżki, jako działanie zapobiegawcze, które przyniesie pracodawcy korzyści finansowe i operacyjne w dłuższej perspektywie.

Jeśli chcesz rozmawiać o podwyżce, zacznij od uświadomienia sobie jednej rzeczy: Twoja wartość dla firmy to nie tylko to, co robisz codziennie, ale też to, co firma musiałaby zrobić, gdyby Cię zabrakło. Wiele osób ma nadzieję, że ktoś „sam się zorientuje”. Ale prawda jest taka, że jeśli nie pokażesz swojej wartości, będzie ona dla innych przezroczysta – nawet jeśli codziennie ciągniesz ten wózek do przodu. Więc jeśli nie chcesz, żeby firma zauważyła Twoje znaczenie dopiero wtedy, gdy odejdiesz – czas to pokazać teraz.

Zacznij od liczb i realiów. Zatrudnienie nowej osoby to kilka miesięcy kosztów: ogłoszenia, rozmowy, onboarding, nauka – a i tak nie wiadomo, czy się sprawdzi. Tymczasem Ty jesteś tu, znasz firmę, ludzi, klientów, procesy. Zanim usiądziesz do rozmowy z szefem, przygotuj konkrety. Przykłady? Proszę bardzo:

- **wprowadziłeś procedury, które zwiększyły efektywność zespołu,**
- **utrzymujesz relacje z klientami, którzy wracają właśnie ze względu na Ciebie,**
- **ograniczyłeś liczbę błędów lub reklamacji dzięki własnej inicjatywie,**
- **wspierałeś wdrożenie nowych pracowników, skracając im adaptację,**
- **Twoje doświadczenie pozwala szybciej rozwiązywać problemy techniczne,**
- **odciążyłś przełożonych, przejmując część zadań**

Nie chodzi tylko o przeszłość. Pokaż, że inwestycja w Ciebie to inwestycja w przyszłość firmy.

Opowiedz o tym, co możesz zrobić, co chcesz robić i jak to się przełoży na wynik zespołu czy działu. Nie oczekuj, że szef sam połączy kropki. Ty je połącz. I zrób to jasno. Nie w formie skargi, tylko propozycji współpracy na nowych, bardziej sprawiedliwych warunkach.

Przykładowo możesz powiedzieć:
„Od jakiegoś czasu myślę o mojej ścieżce kariery w firmie i chciałbym omówić możliwość podwyżki. W ostatnich miesiącach prowadziłem [tu konkretny projekt], pomogłem wdrożyć [tu inicjatywę], a także samodzielnie obsługuję [tu odpowiedzialność]. Czuję, że mam jeszcze więcej do zaoferowania, ale chcę, żeby ta współpraca była partnerska. Proponuję podwyżkę w wysokości X zł brutto – nie jako nagrodę, ale jako inwestycję w dalszy rozwój mojej roli. Wiem, że zatrzymanie doświadczonego pracownika kosztuje firmę mniej niż szukanie nowego. Chcę dalej się rozwijać – tutaj.”

Nie musisz grozić odejściem. Nie musisz mówić: „dostanę lepszą ofertę gdzie indziej”. Prawdziwa siła polega na tym, że pokazujesz spokojnie, co dajesz firmie, i dajesz jej wybór: „Możemy iść dalej razem – tylko pod warunkiem, że to będzie opłacalne dla obu stron”. Uwierz, że rozsądny przełożony zrozumie ten język. A jeśli nie zrozumie – to przynajmniej będziesz wiedział, że robisz wszystko, żeby Twoją wartość uczynić widoczną.

I na koniec – nie czekaj z tą rozmową, aż pojawi się frustracja. Rozmawiaj, kiedy jesteś spokojny, konkretny, pewny swoich argumentów. Bo podwyżka nie jest premią za przetrwanie. To wyraz uznania i gotowości firmy do dalszego inwestowania w Ciebie. A Ty właśnie pokazałeś, że jesteś tego wart.

INSPIRACJE

POZOSTAŃ KONSEKWENTNY NA DRODZE

rozwoju



I ŚWIĘTUJ SWOJE



sukcesy

INSPIRACJE

Dołącz

DO NASZEJ SPÓŁECZNOŚCI

Wyobraź sobie ten moment, gdy Twój szef z uśmiechem wręcza Ci podwyżkę. Uczucie dumy, ulgi i satysfakcji miesza się z radością – to dowód, że Twoja praca i zaangażowanie zostały zauważone i docenione. Taka chwila potrafi odmienić nie tylko dzień, ale i całe podejście do pracy. Utworzyłem społeczność "Twoja podwyżka" właśnie po to, by takie momenty stawały się codziennością dla coraz większej liczby osób.

Dołączając, zyskujesz dostęp do realnych historii, sprawdzonych strategii i inspirujących przykładów, jak skutecznie negocjować podwyżkę lub znaleźć lepiej płatną pracę. Dzielenie się doświadczeniem pozwala spojrzeć na własną sytuację z innej strony, odkryć nowe możliwości i zbudować pewność siebie. W grupie tkwi siła – razem wiemy więcej, działamy skuteczniej i szybciej osiągamy nasze finansowe cele.

DOŁĄCZ TERAZ



LEPSZE
ŻYCIE
CZeka!

Z SIĘ NA NEWSLETTER

ZAPISZ SIĘ NA NEWSLETTER

ZAPISZ SIĘ NA NEWSLETTER

ZAPISZ SIĘ NA

Z SIĘ NA NEWSLETTER

ZAPISZ SIĘ NA NEWSLETTER

ZAPISZ SIĘ