

ZARZĄDZANIE COACHINGOWE

– czyli jak wspierać rozwój pracowników

OFERTA SZKOLENIA OTWARTEGO

| | |
|-----------------------|------------|
| Co nas wyróżnia | str. 2 |
| Program szkolenia | str. 3-6 |
| Sposób pracy | str. 7 |
| Materiały szkoleniowe | str. 7 |
| Trener prowadzący | str. 8 |
| Warunki organizacyjne | str. 9 |
| Nasi Klienci | str. 10-11 |

Co nas wyróżnia:

- ✓ **Profesjonalna kadra trenerska** – nasi trenerzy są praktykami z kilkunastoletnim stażem. Są oni gwarancją najwyższej jakości usług.
- ✓ **Elastyczność** – szkolenia zostają dopasowane zgodnie z potrzebami uczestników.
- ✓ **Małe grupy szkoleniowe** – realizujemy warsztaty w **grupach od 3 do 5 osób**, każdy otrzymuje tyle uwagi i czasu ile potrzebuje.
- ✓ **Sposób prowadzenia zajęć** – w naszych szkoleniach kładziemy nacisk na praktykę. Każde zagadnienie jest przećwiczone, bazujemy na sytuacjach z pracy uczestników.
- ✓ **Materiały szkoleniowe** - wygodny dostęp do materiałów szkoleniowych za pośrednictwem platformy "strefa Klienta".
- ✓ **Kontakt po szkoleniu** - uczestnik może porozmawiać z trenerem po skończonym szkoleniu lub skontaktować się w innym terminie.
- ✓ **Dogodna forma płatności** – fakturę za udział w szkoleniu wystawiamy w dniu jego realizacji z terminem płatności 7 dni.
- ✓ **Sprawdzona firma** – zaufało nam wiele firm, poniżej wyszczególniamy kilku naszych partnerów. Dostępne są również referencje telefoniczne.



PRZYGOTOWANIE:

Przed szkoleniem kierujemy do uczestników ankietę zawierającą program zajęć, z prośbą o zaznaczenie tematów i zagadnień, które są najbardziej interesujące oraz przedstawienie swoich oczekiwań względem szkolenia. Dzięki temu trener będzie mógł jeszcze lepiej przygotować zagadnienia, które będą omawiane na szkoleniu.

PROFIL UCZESTNIKA:

- menedżerowie/kierownicy/HR, którzy chcą poznać założenia coachingowego stylu zarządzania,
- osoby, które potrzebują konkretnych rozwiązań dla swoich problemów zarządczych i nie boją się pytać,
- osoby, które chcą szkolić się w zakresie prowadzenia rozmów coachingowych.

CELE SZKOLENIA:

- poznanie podstawowych zasad coachingu i mentoringu,
- zdobycie umiejętności ustalania planów i priorytetów – harmonogramów działania,
- poznanie narzędzi przekazywania konstruktywnych informacji zwrotnych.,
- zdobycie umiejętności aktywnego słuchania w rozwiązywaniu trudnych sytuacji i motywowanie do zmiany,
- zdobycie umiejętności pobudzania kreatywności pracowników w procesie rozwiązywania problemów.

PROGRAM SZKOLENIA:

1. Coaching i mentoring – podstawowe założenia

- coaching i mentoring w zarządzaniu,
- podstawowe zasady coachingu i mentoringu,
 - ✓ rozwój, trening, doradztwo – style pracy coacha i mentora,
 - ✓ przygotowanie do prowadzenia coachingu,
 - ✓ proces i struktura coachingu i mentoringu,
 - ✓ kontrakt,
- dobór właściwego sposobu wspierania pracownika, coaching a mentoring,
- umiejętności dobrego coacha, mentora,
- prawidłowości związane z uczeniem się,
- modele uczenia się,
- etapy prowadzenia coachingu - model GROW.

| | |
|---|---|
| <p>2. Cele - wyznaczenie celów i organizowanie pracy</p> | <ul style="list-style-type: none"> • wyznaczanie celów – co chcesz osiągnąć?, • cele krótko i długoterminowe (wg zasady SMART), • pomoc w przygotowaniu do działania zgodnie z zasadami ZAPD (informacja/analiza/plan/działanie), • pytania stymulujące skuteczne zbieranie informacji, • analiza informacji jako podstawa dobrego planowania. |
| <p>3. Aktualna sytuacja - diagnoza aktualnej sytuacji oraz dojrzałości pracownika</p> | <ul style="list-style-type: none"> • diagnozowanie dojrzałości kompetencyjnej i psychologicznej pracownika, czyli – co się dzieje teraz? <ul style="list-style-type: none"> ✓ kwestia właściwego doboru zadań, ✓ właściwy dobór częstotliwości i przedmiotu kontroli, ✓ sposoby motywowania pracownika, ✓ dobór częstotliwości i sposobu kontaktowania się przepływu informacji, ✓ delegowanie – zadań czy uprawnień, • analiza skutków niewłaściwej diagnozy dojrzałości kompetencyjnej i psychologicznej pracownika (skutki nadmiernej kontroli, zbyt małego nadzoru, przedwczesnego pozostawiania pracownikowi nadmiernej samodzielności). |
| <p>Przykładowe zadanie:</p> <p>Część uczestników przyjmie rolę osób zarządzających, a pozostali - podległych im pracowników. Zadaniem zarządzających będzie zorganizowanie pracy uczestników wokół pewnego zleconego zadania. Dodatkowym celem osób zarządzających będzie zdiagnozowanie stopnia dojrzałości powierzonego mu zespołu i dopasowanie zarówno formy wprowadzenia zadania, delegowania oraz metod kontroli do poziomu zespołu.</p> | |
| <p>4. Prowadzenie rozmowy coachingowej z pracownikiem</p> | <ul style="list-style-type: none"> • rozmowa coachingowa a przekazywanie informacji zwrotnych, • zadawanie pytań, • narzędzia przekazywania konstruktywnych informacji zwrotnych: <ul style="list-style-type: none"> ✓ jasne precyzowanie celów i określanie zadań, ✓ rola werbalnych i niewerbalnych „sprzężeń zwrotnych”, ✓ sposoby zbierania informacji zwrotnych (zachęcania pracowników do otwartości i zaangażowania), ✓ sposoby udzielania informacji zwrotnych (postawa i sposób formułowania wypowiedzi), ✓ zasady przekazywania informacji zwrotnych (10 narzędzi konstruktywnego feedbacku), ✓ wspólne poszukiwanie i wypracowywanie rozwiązań zaistniałych problemów, ✓ pobudzanie kreatywności pracowników w procesie rozwiązywania problemów, ✓ wypracowywanie i osiągnięcie porozumienia. • rola aktywnego słuchania w rozwiązywaniu trudnych sytuacji i motywowanie do zmiany, • wykorzystanie parafrazy i odzwierciedlenia w łagodzeniu napięcia rozmówcy, • budowanie pozytywnego nastawienia u rozmówcy poprzez przyjmowanie otwartej postawy oraz zadawania pytań. |

| | |
|---|--|
| <p>5. Zarządzanie coachingowe a zarządzanie przez cele</p> <p>Rozmowa oceniająca – ocena rezultatów działania pracowników</p> | <ul style="list-style-type: none"> • zarządzanie przez cele – podstawowe założenia, • rozmowa oceniająca - cele, etapy i zasady, • jak uniknąć błędów w sytuacji oceniania, czyli co robić, by sytuacja oceny nie była kojarzona z „być albo nie być” w organizacji? ✓ znaczenie właściwego przygotowania do rozmowy, ✓ postawa i sposób formułowania wypowiedzi, ✓ podstawowe błędy oceniania (psychologiczne mechanizmy uruchamiane w sytuacji oceniania i sposoby przeciwdziałania zagrożeniom), • praktyczne ćwiczenie umiejętności prowadzenia rozmów oceniających: <ul style="list-style-type: none"> ✓ wypracowanie standardu rozmowy oceniającej, ✓ kompetencje związane ze stanowiskiem, ✓ mocne strony i obszary rozwoju, ✓ rozwój kariery – planowanie. |
|---|--|

| | |
|--|--|
| <p>6. Coaching w praktyce - wspólna praca przy wyznaczaniu kierunku rozwoju zawodowego pracownika</p> | <ul style="list-style-type: none"> • rozpoznanie wzajemnych oczekiwań, • podkreślenie obustronnych korzyści, • otwarta i jawna komunikacja, • wspólne formułowanie zadań, celów na następny okres. |
|--|--|

Przykładowe zadanie:

Celem zadania jest zasymulowanie rozmowy oceniającej z pracownikiem.

Uczestnicy otrzymują zestaw informacji na temat zachowania pewnego pracownika, jego dotychczasowych osiągnięć zawodowych i krótki opis innych czynników, które mogą mieć wpływ na jego zachowanie. Zadaniem uczestników jest przygotowanie i przeprowadzenie rozmowy z pracownikiem, w trakcie której mają sprawdzić posiadane informacje, dokonać stosownej interwencji i przygotować plan poprawy dla pracownika. W rolę pracownika wciela się trener, rozmowa odbywa się na forum grupy, lub jest dodatkowo rejestrowana za pomocą kamery.

| | |
|---|---|
| <p>7. Coaching jako zarządzanie zmianą – czyli jak wprowadzać zmiany i radzić sobie z oporem pracowników</p> | <ul style="list-style-type: none"> • prawidłowości w zarządzaniu zmianami w coachingu, • wywieranie wpływu – mechanizmy, zasady, techniki, • naturalne konsekwencje zmian - opór psychologiczny i różne jego przejawy, • wytwarzanie wspólnego obrazu aktualnej sytuacji - techniki pracy wspomagające proces konsolidowania pracownika wokół wspólnej wizji zmian, • radzenie sobie z napięciem i oporem w trakcie rozmów indywidualnych, elementarz wiedzy o stresie, • sposoby przenoszenia zdobytych umiejętności na pracę własnego działu. |
|---|---|

Przykładowe zadanie:

Ułatwiająca samodzielne zaobserwowanie powstawania oporu oraz własnych, intuicyjnych metod radzenia sobie z oporem. Celem zaproponowanego zadania jest przekazanie sobie między członkami zespołu pewnego przedmiotu, na określonych w zadaniu zasadach, w jak najkrótszym okresie czasu. Proponujemy kilka powtórzeń służących polepszeniu określanego czasu oraz tworzymy coraz wyższe normy, w których uczestnicy muszą się zmieścić. Ograniczanie czasu wymusza zmianę samoorganizacji zespołu, równocześnie budząc opór wobec kolejnych prób ograniczania czasu.

CZĘŚĆ WARSZTATOWA:

8. Praktyczne ćwiczenie umiejętności prowadzenia rozmów coachingowych

- radzenie sobie z „trudnym pracownikiem” (brak zaangażowania, roszczeniowość, konfliktowość),
- „studium przypadku”, czyli trudności, jakie pojawiały się z pracownikami na przestrzeni ostatnich miesięcy,
- analiza przyczyn, czyli skąd się biorą problemy w relacjach pomiędzy szefem a kierowanym przez niego zespołem,
- „burza mózgów”, czyli próby poszukiwania konstruktywnych rozwiązań pojawiających się problemów,
- tworzenie przykładowego indywidualnego planu działania dla pracownika.

Przykładowe zadanie:

W ostatniej części zajmiemy się ćwiczeniem umiejętności coachingowych, formułowania celów pracy oraz doboru adekwatnych narzędzi motywacyjnych i metod kontroli do wymogów zadania i aktualnie obserwowanego poziomu dojrzałości pracownika. Podstawą tej części pracy będą case-study opracowane na podstawie informacji zebranych od uczestników przed szkoleniem, dotyczących „trudnych sytuacji” w zakresie zarządzania pracownikami.

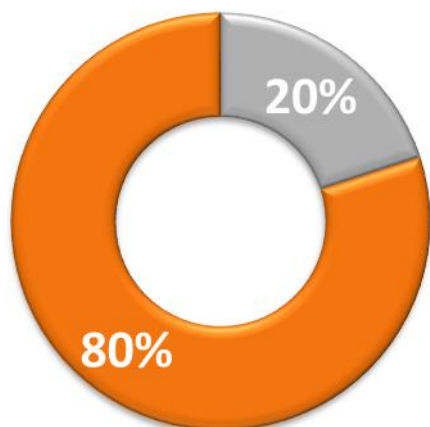
PODSUMOWANIE



- **dyskusja** podsumowująca,
- wręczenie uczestnikom **certyfikatów** ukończenia szkolenia,
- **fotoprotokół** - prezentacja zawierająca zdjęcia flipchatów wykorzystanych podczas zajęć. Zawierają one kluczowe pomysły, wypracowane metody działania, oraz podsumowania zadań praktycznych realizowanych podczas zajęć,
- po oficjalnym zakończeniu szkolenia **trener jest do dyspozycji** uczestników w razie pytań i udziela indywidualnych informacji zwrotnych,
- zapraszamy uczestników do skorzystania z opcji **e- konsultacji**, bądź kontaktu telefonicznego z trenerem prowadzącym szkolenie w przypadku pojawienia się sytuacji trudnych, bądź kwestii do dalszego przedyskutowania z trenerem.

Uwaga! Treść merytoryczna może ulec zmianie w trakcie trwania szkolenia w związku z potrzebami Uczestników i przebiegiem zajęć.

Sposób pracy podczas szkolenia:



20% część teoretyczna

teoria, wykłady interaktywne poparte doświadczeniem trenera i uczestników,

80% część warsztatowa

zagadnienia teoretyczne poparte przez ćwiczenia indywidualne i grupowe,
wnioski z ćwiczeń zapisywanie na tablicy flipchart,
dyskusje, sesja pytań i odpowiedzi,
praca na przykładach z praktyki zawodowej,

Warsztaty nastawione są na praktyczne rozwiązywanie kluczowych i bieżących zagadnień. Po realizacji każdego z zadań pomagamy uczestnikom w przenoszeniu zdobytej wiedzy i doświadczenia na grunt codziennej pracy.

Materiały szkoleniowe:



Każdy z uczestników szkolenia wyposażony zostanie w segregator, zawierający komplet materiałów szkoleniowych (liczących od 20 do 40 stron), będący uzupełnieniem treści omawianych podczas zajęć, długopis oraz wszelkie pomoce towarzyszące (arkusze robocze, arkusze pomocnicze, zadania). Dodatkowo osoby biorące udział w szkoleniu dostają materiały poszkoleniowe – **prezentację zawierającą zdjęcia flipchartów** wykorzystanych podczas zajęć. Zawierają one kluczowe pomysły, wypracowane metody działania, oraz podsumowania zadań praktycznych realizowanych podczas zajęć.

Trener prowadzący:

Ewa Orlik - Marciniak – trener, doradca biznesowy, coach

Założycielka i współwłaścicielka firmy Open Konsultacje i Szkolenia. Z wykształcenia psycholog, psychoterapeuta, doradca zawodowy. Ekspert w dziedzinie zarządzania kapitałem ludzkim. Od kilkunastu lat zajmuje się przygotowaniem strategii rozwojowych dla firm i organizacji oraz ich wdrażaniem.

Jako coach, konsultant i trener - ma doświadczenie zarówno w zakresie diagnozy (Assessment, Development Center, DiSC), realizacji badań metodą 270, 360 stopni, badania satysfakcji z pracy, jak i wdrażania modeli rozwojowych w organizacjach. Współpracuje z międzynarodowymi korporacjami przy realizacji rozbudowanych projektów HR dotyczących budowy modeli kompetencyjnych, systemów okresowej oceny pracy, systemów motywacyjnych.

Prowadzi coachingi indywidualne dla menedżerów najwyższego szczebla. Specjalizuje się w realizacji projektów rozwojowych dla kadry zarządzającej, szczególnie w firmach o działalności produkcyjnej. Interesuje się szczególnie rozwijaniem potencjałów i umiejętności pracowników oraz prawidłowościami rozwoju organizacji.

Jako praktyk współpracuje ze środowiskiem akademickim. Prowadzi zajęcia z przedmiotów psychologicznych w ramach podyplomowych studiów MBA na Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Jest autorem tematycznych publikacji i artykułów.

Trenerka prowadziła projekty rozwojowe dla takich firm:

Amcor Tobacco Packaging, Aquanet, Avon, Blum, Bolsius, BP Europa, Colgate-Palmolive Manufacturing Dalkia Poznań, DBL Poznań Wynajem Odzieży Roboczej, Enea, Europol Meble, Everen, EWE Energia, Exalo Drilling, Fair Packaging, Firestone Industrial Products, Fresenius Medical Care, Fresenius Nephrocare, Guardian, Hempel Manufacturing, Hotel Reservation Service, Hunter Douglas Fabrication, IBB Andersia Hotel, Ideaexp, Mtp, IKEA Industry Poland, Imperial Tobacco, Inea, ITM Baza Poznańska, Janipol Meble, Kimball Electronics, KPS, Kruk, Kromberg & Schubert, KWS Lochow Polska, Leopol Meble, Limagrain, M&W Spedition, Magna Automotive, Malta-Decor, MAN Accounting Center, MAN Bus, Neapco, Novartis, Novol, Operator Logistyczny Paliw Płynnych, Piotr i Paweł, Plastique, Polinova Polska, Promax, Przedsiębiorstwo Społeczne Diakonijna, Roedl & Partner, Schattdecor, Słodownia Soufflet, Solid Logistics, Steico, Sudezucker Polska, Synthos, Telekomunikacja Polska, Topex, Toruńskie Zakłady Materiałów Opatrunkowych, TUI, Unilever, Volkswagen Poznań, VOSS Automotive, Wavin Matalplast-Buk, Widzialni.pl, Wika Polska, Wojewódzki Ośrodek Ruchu Drogowego w Poznaniu, Zakłady Mięsne „ŁAGROM”, ZRUG.

WARUNKI ORGANIZACYJNE:

| | |
|--------------------------------|--|
| Czas trwania szkolenia: | 2 dni szkoleniowe (2x 8 x 45 minut + przerwy) |
| Harmonogram: | 09.00-11:00 zajęcia 11:00-11:15 przerwa kawowa 11:15 -13:00 zajęcia 13:00-13:30 lunch 13:30-15:00 zajęcia 15:00-15:15 przerwa kawowa 15:15 -16.00 zajęcia |
| Termin: | 11-12.03.2019r. |
| Liczebność grupy: | od 3 do 5 osób |
| Miejsce: | siedziba firmy OPEN Konsultacje & Szkolenia w Poznaniu przy ul. Serbskiej 6a/ 1 |
| Cena: | 1450 PLN + 23% VAT / 1 osoba |
| Wartość obejmuje: | <ul style="list-style-type: none">• przeprowadzenie zajęć przez trenera z kilkunastoletnim doświadczeniem w zawodzie,• prowadzenie szkolenia w formie warsztatowej,• każdemu uczestnikowi wręczamy materiały szkoleniowe będące uzupełnieniem treści prezentowanych w trakcie warsztatu,• fotoprotokół - wszystkim uczestnikom przesyłamy prezentację zawierającą zdjęcia flipchartów wykorzystanych podczas szkolenia, dzięki czemu uczestnicy mogą odtworzyć treści omawiane na zajęciach,• dostęp do platformy: „strefa klienta”, gdzie może pobrać materiały, prezentacje, filmy i zdjęcia przygotowane podczas zajęć,• po zakończeniu warsztatu trener jest do dyspozycji w razie pojawienia się dodatkowych pytań ze strony uczestników,• możliwość skorzystania z e-konsultacji, bądź kontaktu telefonicznego z trenerem prowadzącym szkolenie w przypadku pojawienia się sytuacji trudnych, bądź kwestii do dalszego przedyskutowania,• każdemu uczestnikowi wręczamy imienny certyfikat ukończenia szkolenia,• podczas szkolenia zapewniony catering (lunch i przerwy kawowe). |



Zapraszam do kontaktu:

Julita Gotkowicz

tel. kom. 881 036 989, tel. 61 66 22 400

julita.gotkowicz@open-szkolenia.pl

| PRODUKCJA | | HANDEL | | BUDOWNICTWO | |
|---|--|---|--|---|--|
| ABP Amcor Flexibles Złotów Amcor Tobacco Packaging Amica Wronki BASF Poliuretany Berker Bolsius Blum Brugman Fabryka Grzejników CGS Drukarnia Colgate-Palmolive Convert Creaton Duni Eckert Euroline Europol Euroverlux Essel Propack Fair Packaging Fabryka Armatury | Hawle Fabryka Papieru Czerwonak Glas-Tech Guardian Hermes Hettich Hunter Douglas Fabrication Janipol Kimball Electronics Leopol Malta-Decor Meibes Netbox Paw Phoenix Plasticos Durex Plastique Polipol Polinova Profim | Remar Saueressig Schlosser Heiztechnik Gruppe Shapers' Polska Schattdecor Schumacher Packaging Siniat Spomasz Topex Toruńskie Zakłady Materiałów Opatrunkowych Werner Kenkel Wika Wytwórnia Sprzętu Komunikacyjnego VNH Fabryka Grzejników Przedsiębiorstwo Społeczne Diakonijna VASCO GROUP | Armatura Kozłowski Avon D.A. Korbut DBL Divicom Fachowiec Grafmaj AM KAEM Krahn Chemie LPP MGI Mattik Perschmann PHUP Gniezno Piotr i Paweł KPS s.Oliver W.Kruk KGHM METRACO Unilin Żabka | AMBIT AVK BLACH-DEK Brüggmann Góraźdze Cement G-U Polska Infra Keller Kubot Nickel Development Northstar PBG POST Luchtkanalen Postal POZ-BRUK Sobota P.V. Prefabet Kluczbork Steico Strabag Swisspor ZRUG | |
| FINANSE/ UBEZPIECZENIA | | AUTOMOTIVE | | MEDYCYNĄ/ OCHRONA ZDROWIA | |
| Aviva Fides BZ WBK Currency One Euro Finance FIGURES MAN Accounting Center Personal Finance Raiffeisen Polbank RSM International – KZWS Audit SGB Filar | BorgWarner DWS Draexlmaier Exide Technologies Firestone Grundfos Pompy Gonvarri Inteva John Deere Kiel KGHM Zanam Kromberg & Schubert Magna MAN Bus Neapco | Recaro Aircraft Seating Ronal SEWS Schnellecke Solaris Bus & Coach TBMECA Voestalpine Rotec Winkelmann Volkswagen Group Volkswagen Motor Volkswagen Poznań Voss ZEM Zakład Elektrotechniki Motoryzacyjnej | Aesculap-Chifa Dolnośląska Fundacja Transplantacji Fresenius Medical Care Fresenius Nephrocare IODEX-Labichem Novartis Polskie Stowarzyszenie Koordynatorów Transplantacyjnych STANLEY Uniwersyteckie Centrum Medycyny Weterynaryjnej Vetoquinol Biowet | ACRYLMED Akzo Nobel Decorative Paints Albis Atagor Colquimica Haug Chemie Hempel Manufacturing Michał Ratajczyk Novol Remmers Synthos | |

| FMCG | MARKETING/MEDIA | ROLNICTWO/OGRODNICTWO | INSTYTUCJE PUBLICZNE | |
|---|--|---|--|---|
| DanHatch Eurovita Hortimex Plus Imperial Tobacco LISNER Łagrom Marmite International Martin Bauer MM Brown Multeafil Pfeifer & Langen PKM Duda Słodownia Soufflet Stock Südzucker Unilever | Grupa „V5” Agencja Reklamowa VMG Agencja Tequila Polska Gemini Nova GJC Inter Media Inea Litex Promo In-Store MPL Verbum PRESS-SERVICE PROMAX ZERO, 2 | Dalgety Agra INTERMAG KWS LOCHOW Limagrain Nutrimix Polskie Stowarzyszenie Centrów Ogrodniczych Top Farms Victus Emak Vitroflora | EURO Wolontariat Polska Bydgoskie Towarzystwo Budownictwa Społecznego Centrum Inicjatyw Senioralnych Miasto Leszno Poznański Ośrodek Wspierania Przedsiębiorczości Przedsiębiorstwo Wodociągów i Kanalizacji PWZS w Legnicy Spółdzielnia Usługowa Piast w Legnicy Starostwo Powiatowe w Poznaniu | Uniwersytet im. Adama Mickiewicza Urząd Marszałkowski Województwa Zachodniopomorskiego Urząd Miasta Bolesławiec Wojewódzki Ośrodek Ruchu Drogowego w Poznaniu Zakład Gospodarki Mieszkaniowej Zarząd Dróg Miejskich w Poznaniu |
| SPEDYCJA/ MAGAZYNOWANIE | USŁUGI | | ENERGETYKA | TURYSTYKA/ REKREACJA |
| Baltic Services Baltic Trucking ITM Baza Poznańska Malik International M&W Spedition Operator Logistyczny Paliw Płynnych PLI Logistik & Service Solid Logistics Transpost Rhenus Logistics | Agnes Aquanet CAGEN FPC Grafton Recruitment Grupa HUNTERS HR Consulting JMK Kärcher Mechanika pojazdowa Międzynarodowe Targi Poznańskie | Navikon Ogicom „Spider” Rödl & Partner Sage SD PROJEKT Spectrum Brands Supremo Sygnity Telekomunikacja Wa-Tech Widzialni.pl Wielkopolska Grupa Prawnicza | BP Europa SE Oddział w Polsce Dalkia Duon ELGAS ENERGY Enea EP PUE Energobud Everen EWE Energia Exalo Drilling Saturn Management UESA Vestas | Hotel Reservation Service IBB Andersia Hotel Nowa Itaka Pałac Mierzęcin Park Wodny Octopus Radisson SAS Centrum Hotel Warsaw TUI |