

PRZECIWDZIAŁANIE MOBBINGOWI I DYSKRYMINACJI W ORGANIZACJI

OFERTA SZKOLENIA OTWARTEGO

Co nas wyróżnia	str. 2
Program szkolenia	str. 3-5
Sposób pracy	str. 6
Materiały szkoleniowe	str. 6
Trener prowadzący	str. 7-8
Warunki organizacyjne	str. 9

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 uczestnik 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.
- ✓ **Certyfikowana jakość** – nasza firma pozytywnie przeszła przez proces certyfikacji i zdobyła znak jakości: TGLS Quality Alliance.
- ✓ **Sprawdzona firma** – zaufało nam wiele firm, poniżej wyszczególniamy kilku naszych partnerów. Dostępne są również referencje telefoniczne.



Amica

bolsius

VOSS



KGHM
POLSKA MIEDŹ

W. KRUK
1 8 4 0

NICKEL
DEVELOPMENT



Pfeifer & Langen



Imperial Tobacco



Unilever

etex building performance



Volkswagen Motor Polska



Lisner



Duni

schattdecor

POLIPOL®

DanHatch
POLSKO

Vestas

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 podczas szkolenia.

Profil uczestnika:

Szkolenie jest skierowane do wszystkich osób, które chcą dowiedzieć się jak przeciwdziałać zjawiskom antyspołecznym w organizacjach.

Program szkolenia:

Wprowadzenie w tematykę zachowań antyspołecznych w pracy

- Co to jest mobbing? Co to jest dyskryminacja? Kiedy dochodzi do naruszenia dóbr osobistych?
- Podstawowe pojęcia. Rozróżnienie pomiędzy patologicznym, problematycznym i „zdrowym” wpływem społecznym.
- Kiedy zgłoszenie jest zasadne a kiedy niezasadne?
- Jakość i wartość informacji o sytuacji mobbingowej.

Przykładowe zadanie: *Plotka + omówienie*

Zadanie to jest rozbudowaną wersją ćwiczenia komunikacyjnego, którego celem jest przekazywanie pewnej informacji o sytuacji mobbingowej pomiędzy kolejnymi członkami zespołu z zachowaniem możliwie ścisłej zgodności z oryginalnym komunikatem. Pierwszy uczestnik otrzymuje od trenera zasób informacji, zawierających opis pewnego zajścia w pracy. Kolejni uczestnicy mają za zadanie przekazać sobie ten komunikat tak, by instrukcje przekazane na końcu docelowemu „kierownikowi” były zgodne z oryginałem i umożliwiały mu dokonanie obiektywnej oceny zaistniałej sytuacji. Kolejne etapy przekazywania danych są rejestrowane i omawiane po zakończeniu zadania.

Na forum grupy analizowane są wypowiedzi zarówno te, które wpłynęły na zniekształcenie przekazywanych informacji, jak i te, których zastosowanie umożliwiło utrzymanie sensu przekazanych danych, a zatem także podjęcie skutecznej reakcji.

Mobbing: przyczyny i przejawy

- Osobowość agresora. Kto najczęściej mobbuje?
- Obraz ofiary. Organizacyjna „wiktymologia”. Kto najczęściej podlega mobbingowi?
- Kultura organizacji. Pomiędzy efektywnością a kontrproduktywnością (patologie społeczne i organizacyjne, organizacyjne instynkty samozachowawcze, Pracownik-Grupa -Przełożony - „Trójkąt Bermudzki”). W jakich firmach najczęściej dochodzi do mobbingu?
- Mobbing po polsku. Przykłady typowych zgłoszeń mobbingu w polskich firmach.

Przebieg relacji mobbingowej

- Agresywne zachowania i agresywna komunikacja, jako podstawowe obszary działań mobbingowych.
- Rozpoznawanie sytuacji problemowych w codziennej pracy. Asertywne, agresywne, uległe i lekceważące zachowania pracowników. Różnice pomiędzy wrodzonymi a wyuczonymi sposobami reakcji w relacjach interpersonalnych.
- Dlaczego warto być asertywnym? Jak to robić?
- Postawy życiowe według Erica Berne'a.
- Konsekwencje uruchamiania zachowań agresywnych: rywalizacja i współpraca.
- Zachowania o charakterze uległości i ich następstwa.
- Konsekwencje lekceważenia.
- Samoocena w obszarze asertywności.
- Rola asertywności w budowaniu relacji o charakterze przełożony -podwładny, czyli w jaki sposób zachęcać innych do zachowań o charakterze asertywnym?

Przykładowe zadanie: Symulacje zachowań o charakterze mobbingu

Zadaniem trenera prowadzącego jest zasymulowanie kilku krótkich, typowych sytuacji, mogących w pewnych warunkach uchodzić za zachowanie mobbingowe. Każdorazowo uczestnicy proszeni są o odpowiedź na pytanie, czy obserwowana przez nich scenka jest, czy nie jest przykładem zachowania z obszaru mobbingu i jakie kryteria musiałyby być spełnione, aby tego typu zachowanie mogło być podstawą do uznania je za mobbing w znaczeniu psychologicznym i prawnym. Uzasadnienie swojego zdania uczestnicy przygotowują w mniejszych grupach, a jego prezentacja na forum może stanowić punkt wyjścia do krótkiej dyskusji, służącej wyjaśnieniu ewentualnych wątpliwości obserwatorów.

Rozpoznawanie agresji, asertywności, uległości i lekceważenia u innych

Analiza filmów z zakresu pozycji życiowych

Uczestnicy mają okazję obejrzeć film zawierający kilka krótkich scen, będących symulacjami zachowań interpersonalnych w sytuacji potencjalnie konfliktowej. Filmy prezentowane są zarówno w wersji werbalnej (z głosem), jak i niewerbalnej (bez głosu). Zadaniem uczestników jest zdiagnozowanie zachowań aktora pod kątem prezentowanej postawy życiowej. Na koniec zadania podliczane są punkty uzyskane przez poszczególnych uczestników, a ci z nich, którzy najtrafniej zdiagnozowali poszczególne postawy uzyskują nagrody. Zadanie służy przede wszystkim utrwaleniu wiedzy z obszaru „pozycji życiowych” i doskonaleniu umiejętności rozpoznawania poszczególnych zachowań.

Prawo, biznes i psychologia

- Jak zapobiegać mobbingowi, dyskryminacji i radzić sobie z nieprawidłowościami na poziomie: indywidualnym, grupowym, organizacyjnym.
- Techniki asertywności.
- Radzenie sobie z agresją w zespole (zlecanie zadań, informacje zwrotne, ocena pracy i motywowanie).
- Najskuteczniejsze procesy i procedury firmowe.
- Koszty ponoszone przez samych pracowników.
- Koszty ponoszone przez zespół pracowniczy.
- Jak wycenić reputację firmy? Organizacyjne koszty mobbingu.
- Koszty społeczne mobbingu a społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR).
- Typowy przebieg kontroli ze strony inspekcji pracy po zgłoszeniu dokonany przez pracownika.

Zgodność zachowań kierowników z procedurami antymobbingowymi

Studium przypadku

Uczestnicy zapoznają się z sytuacją mobbingową, o której są informowani przez pracownika. Celem krótkiej pracy indywidualnej jest wypracowanie strategii zaradczej (plan działań).

Następnie indywidualne strategie są omawiane na forum pod kątem podobieństw i różnic po to, by stwierdzić, czy kierownicy rozumieją i stosują standard reagowania w takich sytuacjach. Ostatecznie, uzgodniona standardowa reakcja może być porównana z zapisami procedury antymobbingowej obowiązującej w firmie.

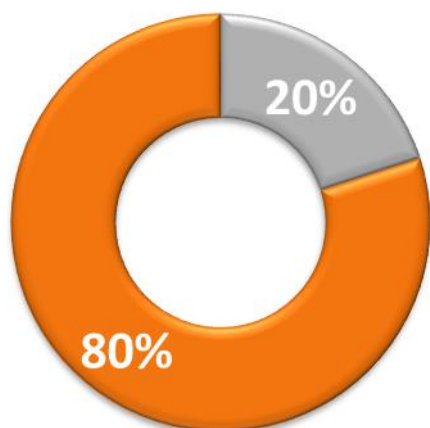
PODSUMOWANIE



- **dyskusja** podsumowująca,
- wręczenie uczestnikom **certyfiatów** ukończenia szkolenia,
- **fotoprotokół** - prezentacja zawierająca zdjęcia flipchartów 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 lub kwestii do dalszego przedyskutowania.

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

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 uczestników,

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:

Maciej Macko - trener, konsultant, asesor, certyfikowany Project Manager (PRINCE), fan Evidence Based Management

Główny obszar specjalizacji: rekrutacje i szkolenia, złożone projekty HR i L&D



Szczegółowe obszary specjalizacji:

- ✓ szkolenia, warsztaty i rozwój pracowników (L&D)
- ✓ coaching menedżerski, zespołowy i handlowy
- ✓ teambuilding, szkolenia F2F, e-learning (WBT) oraz blended learning
- ✓ projektowanie systemów zarządzania szkoleniami (LMS)
- ✓ doradztwo organizacyjne, rozwój organizacji (OD)
- ✓ zarządzanie zmianą organizacyjną (poziom HR i zarządzanie zespołami)
- ✓ badania typu Mystery Shopper i programy wsparcia Candidate Experience, Employee Experience i Customer Experience oraz budowanie i wdrażanie modelu obsługi klientów/pacjentów/kandydatów/pracowników na bazie uzyskanych wyników
- ✓ audyt rekrutacyjny i budowanie wizerunku pracodawcy (EB), rekrutacje (AC, DC) i wdrożenia na bazie uzyskanych wyników
- ✓ programy szkoleń, programy rozwojowe (HiPo, Top Performers, Talenty, mentoring, ścieżki karier, programy sukcesji)
- ✓ programy wsparcia jakości i wyników (programy motywacyjne, incentive, grywalizacja)
- ✓ pomiary i badania (satysfakcja pracowników eNPS i klientów NPS, zaangażowanie)
- ✓ systemy ocen pracowniczych i systemy motywacyjne
- ✓ wdrożenia zarządzania opartego na wartościach
- ✓ programy antymobbingowe

Maciej ma ponad dziesięcioletni staż w świadczeniu usług rozwojowych zarówno jako szkoleniowiec i niezależny konsultant, jak i zatrudniony w firmie menedżer bezpośrednio odpowiedzialny za wyniki (KPI). Dało mu to ogromny zasób wiedzy o typowych i nietypowych trudnościach, z jakimi borykają się współczesne organizacje w obszarze zarządzania kapitałem społecznym.

Pracował m.in. w firmach: Volkswagen Group Polska, Imperial Tobacco Polska, Raben Group Polska, Olympia, Uniwersytet Adama Mickiewicza.

Świadczył usługi m.in. dla firm:

AIG Bank, Avon Cosmetics, Blach-Dek, Bridgestone, Creaton (Etex), DUON, DWS Dräxlmaier, Essel Propack, Firestone, Forum Media Polska, GLS, Grafton Recruitment, Góraźdże Cement (Heidelberg Group), IKEA Manufacturing, Inea, Martin Bauer, Novol, Siniat, Swisspor, Vestas, Vetoquinol, Volkswagen Poznań, Voss Automotive, VW Motor, VW Motor Polska.

Jako wykładowca prowadzi zajęcia m.in. dla słuchaczy: Uniwersytetu Adama Mickiewicza (podyplomowe, MBA), WSNHiD, SWPS, kongresów szefów produkcji.

Wiedzę zdobywał m.in. na uczelniach: NTNU Trondheim, Uniwersytet Adama Mickiewicza w Poznaniu, Uniwersytet i Bergen.

Warunki organizacyjne:

Czas trwania szkolenia:	1 dzień szkoleniowy (1 x 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
Liczebność grupy:	od 3 do 5 osób
Termin:	28.06.2019 r.
Miejsce:	siedziba firmy OPEN Konsultacje & Szkolenia w Poznaniu przy ul. Serbskiej 6a/1
Cena:	900 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, • 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 można 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 lub kwestii do dalszego przedyskutowania, • każdemu uczestnikowi wręczamy imienny certyfikat ukończenia szkolenia, • podczas szkolenia zapewniony jest 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