ZAPOBIEGANIE MOBBINGOWI I DYSKRYMINACJI

Menadżerskie

Na czym polega zapobieganie mobbingowi i dyskryminacji?

Mobbing i dyskryminacja rzadko zaczynają się od spektakularnych incydentów – zwykle są efektem cichego przyzwolenia, nieświadomych błędów i braku reakcji. Liderzy mają kluczową rolę w tworzeniu bezpiecznego środowiska pracy, które nie tylko zapobiega przemocy psychicznej, ale również promuje równość i szacunek.

Jeśli chcesz:
- rozpoznawać sygnały ostrzegawcze mobbingu i dyskryminacji,
- reagować mądrze i stanowczo – nie odkładać „na później”,
- wiedzieć, jak przeciwdziałać toksycznym zachowaniom i budować zaufanie w zespole to

TAK! – ten warsztat jest właśnie dla Ciebie!

Podczas warsztatu:
- przeanalizujesz sytuacje ryzykowne z własnej praktyki,
- poznasz definicje prawne i psychologiczne zjawisk mobbingu i dyskryminacji,
- zbudujesz swoją gotowość do reagowania i tworzenia kultury opartej na wartościach.

W trakcie szkolenia Uczestnicy:

- Zrozumieją, czym różni się trudny styl zarządzania od mobbingu i gdzie przebiega granica.
- Poznają definicje i podstawy prawne mobbingu i dyskryminacji oraz ich konsekwencje.
- Nauczą się rozpoznawać mechanizmy i zachowania prowadzące do wykluczenia lub przemocy psychicznej.
- Rozwiną umiejętności reagowania w sytuacjach zagrożenia mobbingiem lub dyskryminacją.
- Poznają praktyczne scenariusze działań lidera w sytuacjach konfliktowych, ryzykownych i niejednoznacznych.
- Opracują kodeks działań prewencyjnych oraz własne „minimum odwagi i maksimum odpowiedzialności”.

Formy pracy wykorzystywane w czasie szkolenia:

- Interaktywne wykłady z prezentacjami
- Praca w grupach i podgrupach nad rzeczywistymi przypadkami
- Ćwiczenia praktyczne
- Gry
- Studia przypadków
- Sesje coachingowe
- Symulacje i role-play
- Dyskusje moderowane
- Analiza studiów przypadków
- Prezentacje i wystąpienia uczestników

Zagadnienia poruszane na szkoleniu:

1. Czym jest mobbing i dyskryminacja – a czym nie jest?

Podstawy teoretyczne: definicje prawne i psychologiczne (Kodeks Pracy, orzecznictwo, literatura naukowa)

- • Jak odróżnić mobbing od trudnego stylu zarządzania?
- • Czym jest dyskryminacja bezpośrednia i pośrednia?
- • Jakie są skutki psychiczne i prawne mobbingu?
- • Przykłady z praktyki – analiza studiów przypadków.
- • Stereotypy i nieświadome uprzedzenia w roli lidera.

2. Mapa ryzyka w moim zespole – gdzie może dochodzić do nadużyć?

Podstawy teoretyczne: model 3 poziomów mikroprzemocy, sygnały ostrzegawcze w zachowaniach i strukturach

- Jakie zachowania i układy w zespole sprzyjają przemocy psychicznej?
- Po czym poznać, że pracownik doświadcza wykluczenia lub przemocy?
- Ćwiczenie: analiza zachowań – subtelne formy przemocy (ignorowanie, izolacja, ośmieszanie).
- Jakie mechanizmy psychologiczne powodują, że „wszyscy widzą, ale nikt nie reaguje”?

3. Jak reagować, gdy jestem świadkiem ryzykownego zachowania?

Podstawy teoretyczne: model REACT, model odwagi cywilnej (Kidder), rola lidera jako sojusznika

- Jak interweniować, nie eskalując napięcia?
- Co mówić – konkretne zdania w trudnej sytuacji?
- Trening reakcji – scenki z aktorem / w parach.
- Rola i wpływ świadków – jak budować odwagę zespołu?

4. Rozmowa z osobą zgłaszającą dyskryminację lub mobbing

- Jak przyjąć zgłoszenie – co mówić, czego unikać?
- Emocje i lęk zgłaszającego – jak ich nie bagatelizować?
- Etapy i możliwe błędy w rozmowie interwencyjnej.
- Symulacja: przyjęcie zgłoszenia i zaplanowanie dalszych kroków.

5. Rozmowa z osobą podejrzewaną o zachowania mobbingowe

- Jak prowadzić rozmowę konfrontacyjną z poszanowaniem godności?
- Pułapki rozmowy: obrona, zaprzeczanie, przerzucanie winy.
- Fazy rozmowy – analiza krok po kroku.
- Ćwiczenia: prowadzenie rozmowy z osobą kontestującą zarzuty.

6. Kultura zespołu wolnego od przemocy – jak ją budować świadomie?

Podstawy teoretyczne: modele kultury organizacyjnej (Schein, Laloux), model wartości zespołu

- Jakie wartości wspierają bezpieczeństwo psychiczne w zespole?
- Jakie sygnały wysyła lider – i jakie reakcje wywołuje?
- Tworzenie zasad zespołowych i interwencji wspierających kulturę szacunku.
- Ćwiczenie: mapa wartości zespołu – z czym wychodzę jako lider?

7. Trudne sytuacje – analiza przypadków z własnej praktyki

- Praca z realnymi dylematami uczestników.
- Co robić, kiedy sprawa nie jest jednoznaczna?
- Jak postępować zgodnie z wartościami, procedurą i prawem?

8. Mój styl reagowania – podsumowanie i refleksja osobista

Podstawy teoretyczne: style reagowania na stres, analiza DISC / Lumina

- Kiedy reaguję za szybko, a kiedy za późno?
- Jakie mam nawyki w trudnych sytuacjach?
- Co chcę rozwijać jako lider/ka?
- Moje „minimum odwagi i maksimum odpowiedzialności".

9. Plan wdrożenia i puenta

Podstawy teoretyczne: plan SMARTER, budowanie planu działania i zespołowego kontraktu

- Jakie działania prewencyjne wdrożę w swoim zespole?
- Jak zareaguję następnym razem – konkretny plan i zdania na trudne sytuacje.
- Karta lidera: „Bezpieczny zespół – moja rola, moje decyzje".
- Podsumowanie: nie wystarczy „nie być sprawcą" – trzeba być sojusznikiem.

Po szkoleniu Uczestnicy:

- Otrzymują zadania związane z treściami szkolenia, które są omawiane w trakcie teleklasy
- Biorą udział w teleklasie pozwalającej na omówienie zadań poszkoleniowych, znalezienie odpowiedzi na pojawiające się pytania oraz na dzielenie się pierwszymi doświadczeniami
- Chętni Uczestnicy mogą skorzystać z dodatkowych sesji coachingowych

Skontaktuj się z nami

+48 604 434 393

kontakt@tylkodobrerozwiazania.pl

www.tylkodobrerozwiazania.pl

tak! TYLKO DOBRE ROZWIĄZANIA

O nas

Oferta