



PRZECIWDZIAŁANIE MOBBINGOWI

**6 godzin zajęć
dydaktycznych**

**Szkolenie on-line w
czasie rzeczywistym**

**OTREK Training and
Consulting Sp. z o.o.**

www.otrek.com.pl

601 77 14 38

Szanowni Państwo,

Poniżej przedstawiamy propozycję szkolenia z zakresu „Przeciwdziałanie mobbingowi”.

Cel szkolenia:

- Nabycie wiedzy z zakresu definiowania pojęcia mobbingu, dyskryminacji, ich źródeł oraz objawów.
- Nabycie wiedzy oraz umiejętności pozwalających na rozróżnienie mobbingu, dyskryminacji od zachowań prawidłowych.
- Nabycie wiedzy oraz umiejętności w zakresie przeciwdziałania różnym formom przemocy psychicznej w środowisku pracy.
- Nabycie wiedzy dotyczącej rozróżniania konfliktu wynikającego z bieżącej współpracy od konfliktu o charakterze mobbingowym.
- Nabycie wiedzy oraz umiejętności w zakresie stylów i sposobów reagowania na sytuacje konfliktowe mogące być uznane za dyskryminację lub mobbing.
- Doskonalenie umiejętności z zakresu budowania otwartych relacji z pracownikami na bazie asertywnej komunikacji.

Korzyści:

- Przetrenowanie umiejętności w zakresie rozróżniania zachowań mobbingowych od zachowań związanych z bieżącym zarządzaniem pracownikami.
- Przećwiczenie umiejętności:
 - Rozwiązywania konfliktów poprzez zastosowanie **Algorytmu Mediacji**.
 - **Komunikacji asertywnej** opartej na komunikacie „ja”, informacji zwrotnej.
 - **Komunikacji asertywnej** w wyrażaniu poleceń, prośb.
 - **Komunikacji asertywnej** w trakcie trudnych rozmów z pracownikami.
 - **Komunikacji asertywnej** w ocenie pracy pracownika i reagowaniu na jego samoocenę (w sytuacji, gdy odbiega ona od oceny przełożonego).

Przeciwdziałanie mobbingowi

Czas trwania szkolenia – 6 godzin dydaktycznych

Forma szkolenia – on-line w czasie rzeczywistym na Platformie Zoom

Przygotowanie i prowadzenie zajęć: psycholog Kinga Truś, dr Henryk Szymański

Program merytoryczny:

1. Definicja mobbingu: identyfikowanie, zapobieganie i reagowanie (w tym na dyskryminację),

1.1 Zachowania wskazujące na mobbing, czyli co na pewno jest mobbingiem?

- oddziaływania wpływające negatywnie na proces komunikowania się osoby mobbowanej – kryteria, objawy, skutki.
- oddziaływania wpływające negatywnie na stosunki społeczne osoby mobbowanej – kryteria, objawy, skutki.
- oddziaływania wpływające na negatywną percepcję osoby mobbowanej w otoczeniu – kryteria, objawy, skutki.
- oddziaływania wpływające na pozycję zawodową osoby mobbowanej – kryteria, objawy, skutki.
- oddziaływania wywierające szkodliwy wpływ na zdrowie osoby mobbowanej – kryteria, objawy, skutki.

1.2 Reagowanie i zapobieganie zachowaniom o charakterze mobbingowym i dyskryminacyjnym.

- asertywna komunikacja oparta na komunikacie „Ja”
- asertywna komunikacja oparta na informacji zwrotnej.
- asertywna komunikacja w wyrażaniu poleceń, prośb.
- asertywna komunikacja w trakcie trudnych rozmów z pracownikami.
- asertywna komunikacja w ocenie pracy pracownika i reagowaniu na jego samoocenę (w sytuacji, gdy odbiega ona od oceny przełożonego).
- asertywna komunikacja w bieżącej pracy z zespołem pracowników oparta na otwartej wymianie opinii, poglądów, odmiennych punktów widzenia.

2. Jak odróżnić zwykły konflikt interpersonalny od tych o charakterze mobbingowym.

Konflikt. Definicja. Źródła. jako źródło mobbingu i jego przejawy. Modele reagowania na konflikt.

- natura konfliktu.
- elementy stanowiące podstawy konfliktu: indywidualne predyspozycje, normy i psychologia zespołu, stereotypy i uprzedzenia, władza.
- konflikt twórczy, ukryty, antagonistyczny, oparty na zemście.

- konflikt interpersonalny a konflikt o charakterze mobbingowym.
- style reagowania na konflikt: walka, unikanie, kompromis, współpraca, dostosowanie się – kiedy, i jak stosować?
- indywidualna percepcja konfliktu i pozycje życiowe a konflikt: model analizy transakcyjnej - osobiste nastawienie i pozycje życiowe jako źródła i sposoby reagowania na konflikt.
- algorytm mediacji jako konstruktywne narzędzie komunikacji i rozwiązywania konfliktów.

3. Regulacje prawne związane z mobbingiem oraz konsekwencje prawne związane z tym obszarem.

- prawna definicja mobbingu – analiza jej elementów składowych
 - mobbing a nakaz wykonywania obowiązków pracowniczych:
 - mobbing a obowiązek wykonywania poleceń pracodawcy,
 - mobbinga a obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy i jego mienie,
 - mobbing a obowiązek przestrzegania tajemnicy,
 - mobbing a obowiązek przestrzegania zasad współżycia społecznego
- obowiązki i odpowiedzialność pracodawcy związane z przeciwdziałaniem lobbingu
- roszczenia pracownicze z tytułu mobbingu
 - zadośćuczynienie,
 - odszkodowanie,
 - problem ciężaru dowodu w postępowaniu dotyczącym mobbingu.
- mobbing w orzecznictwie sądowym.

Trenerzy prowadzący:



mgr Kinga Truś

stały trener „OTREK”- u, psycholog, specjalizuje się w szkoleniach prowadzonych technikami aktywnymi (m.in. NLP). Prowadzi szkolenia z zakresu miękkiego obszaru zarządzania tj. pracy zespołowej, komunikacji, mobbingu i rozwiązywanie konfliktów, motywowania pracowników, ocen pracowniczych, walki ze stresem, wypalenia zawodowego a także technik sprzedaży, negocjacji i obsługi klienta.

Od uczestników prowadzonych przez nią szkoleń uzyskuje zawsze najwyższe oceny za jakość i efektywność zajęć. W 2004 roku została nagrodzona przez Prezydenta Wrocławia za wybitne osiągnięcia w pracy pedagogicznej.

Absolwentka studiów magisterskich z zakresu psychologii klinicznej i osobowości Akademii Teologii Katolickiej w Warszawie



dr Henryk Szymański

Absolwent Wydziału Prawa, Administracji i Zarządzania Uniwersytetu Wrocławskiego, prawnik, ekonomista, specjalista z zakresu stosowania prawa pracy. Absolwent Uniwersytetu Ekonomicznego, dr. nauk ekonomicznych, specjalista z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi i gospodarowania potencjałem pracy. Absolwent kursów międzynarodowych w Paryżu.

Wykłada na kursach i szkoleniach problematykę obowiązków pracodawcy w zakresie przeciwdziałania mobbingowi, odpowiedzialności pracodawcy za działania mające znamiona mobbingu, uprawnień pracowników do zadośćuczynienia za doznaną krzywdę. Prowadzone szkolenia obejmują m. in.: formy mobbingu w tym niepożądane działania wpływające na relacje pracownicze, niepożądane działania wpływające negatywnie na postrzeganie pracownika w miejscu pracy, niepożądane działania wpływające szkodliwie na pozycję zawodową i zdrowie pracownika, procedury dokumentowania i udowadniania działań o charakterze mobbingowym, prawa poszkodowanego poddanego działaniom mobbingowym oraz obowiązki przeciwdziałania pracodawcy na działania bezprawne. Prowadzone wykłady są uzupełniane orzecznictwem sądów pracy i ubezpieczeń społecznych w zakresie mobbingu oraz analizą najczęściej występujących w praktyce przypadków mobbingu.

Organizacja szkolenia:

Szkolenie odbędzie się on line w czasie rzeczywistym na Platformie Zoom.

Koszt szkolenia na 1 osobę wynosi **299,00 PLN + VAT** i obejmuje:

- 6 godzin dydaktycznych zajęć,
- przekazanie każdemu uczestnikowi szkolenia elektronicznie kompletu materiałów w wersji PDF,
- zapewnienie trenerów,
- zaświadczenia dla uczestników o uczestnictwie w szkoleniu,

Koordinator i opiekun szkoleń:



Katarzyna Aleksandrowicz

Kierownik projektów szkoleniowych

kom. 609 502 546 e-mail: szkolenia2@otrek.com.pl