

PROGRAM SZKOLENIA

Menedżer w bezpiecznych granicach. Jak skutecznie egzekwować cele, budować autorytet i chronić zespół przed nadużyciami

- **Forma pracy:** wykład, warsztaty interaktywne z biznesowym storytellingiem, analiza zaawansowanych case studies, symulacje kryzysowe (role-play) z feedbackiem trenerskim, facylitacja systemowa, debata oksfordzka.
- **Grupa docelowa:** dyrektorzy operacyjni, menedżerowie, kierownicy zespołów, koordynatorzy, liderzy projektów.
- **Czas trwania:** 2 dni / 16 godzin dydaktycznych

DZIEŃ 1: RAMY PRAWNE, DIAGNOSTYKA I GRANICE ZARZĄDZANIA

Moduł 1: Wprowadzenie, integracja i kontrakt grupowy

- Omówienie celów szkolenia oraz zebranie realnych oczekiwań menedżerów.
- Wypracowanie kontraktu grupowego (zasady poufności i bezpieczeństwa).
- **Forma pracy:** Mini-wykład: Prawna, biznesowa i osobista finansowa (sic!) odpowiedzialność menedżera za mobbing, dyskryminację i inne nadużycia w zespole.

Moduł 2: Definicje działań niepożądanych w praktyce. Ramy prawne zgodnie z nowelizacją ustawy (KP i KC). Katalogi zachowań niepożądanych

- Konflikt w zespole a zjawiska patologiczne.
- Mobbing, dyskryminacja, molestowanie oraz naruszenie dóbr osobistych pracownika.
- Zjawisko Cybermobbingu – jak mobbing manifestuje się w przestrzeni online i pracy hybrydowej.
- Focus na ewolucję i zaostżenia zapisów w ustawach oraz aktualne linie orzecznicze sądów pracy.
- **Forma pracy:** Praktyczne omówienie z przykładami oraz wskazanie konsekwencji (również finansowych i cywilnych) stosowania lub przyzwalania na mobbing dla menedżera i organizacji.

Moduł 3: Gdzie kończy się zarządzanie, a zaczyna mobbing? Granice egzekwowania celów

- Prawa i obowiązki menedżera – legalne prawo do wymagania, wydawania poleceń, kontroli wyników i konstruktywnej krytyki.
- Rola menedżera jako osoby pierwszego kontaktu w sytuacji podejrzenia nadużyć dyskryminacyjnych.
- Schemat poprawnej komunikacji: algorytm konstruktywnej krytyki (np. Model FUKO – Fakty, Uczucia/Konsekwencje, Konkrety, Oczekiwania).
- Granice feedbacku: Czym różni się wymagające zarządzanie i stanowcza krytyka od działań mobbingowych / cybermobbingowych czy dyskryminacyjnych?
- **Forma pracy:** Wykład połączony z biznesowym storytellingiem, warsztat diagnostyczny: analiza krótkich opisów sytuacji – uczestnicy decydują: „ostry konflikt, wymagający menedżer czy mobber?”, odgrywanie ról (role-play): rozmowy z pracownikiem, szukanie elementów zgodnych z kodeksem versus naruszeń, dyskusja moderowana, feedback od trenera i grupy.

SENSE

Consulting sp. z o. o.

NIP: 7781456826

ul. Podgórze 11/31

T +48 61 843 26 11

61-749 Poznań

E biuro@senseconsulting.pl

senseconsulting.pl

DZIEŃ 2: PROCEDURY, TRENING SYTUACYJNY I PREWENCJA ORGANIZACYJNA

Moduł 4: Wewnętrzna procedura antymobbingowa krok po kroku

- Rola menedżera w procedurze: Kiedy i jak formalnie uruchomić procedurę? Jakie obowiązki nakłada na menedżera prawo i regulamin wewnętrzny firmy?
- Zgłoszenie i komisja: Jak wygląda proces wyjaśniający (od formalnej skargi do ostatecznej decyzji pracodawcy).
- **Forma pracy:** Trening sytuacyjny, Case study: „Przyjmij zgłoszenie”, symulacja rozmowy menedżera z pracownikiem, który zgłasza, że jest mobbingowany przez kolegę z zespołu.

Moduł 5: Trening sytuacyjny – Scenariusze kryzysowe i zarzuty wobec menedżera

- Praca w grupach: Analiza rozbudowanych opisów sytuacji kryzysowych (np. konflikt personalny eskalujący do zarzutów o mobbing, oskarżenie wymierzone bezpośrednio w menedżera, sytuacje mobbingowe między równymi rangą, plotki i ostracyzm w zespole przyczyną dyskryminacji przez założenie).
- Zarządzanie oskarżeniami celowymi: Jak reagować, gdy hasło „mobbing” staje się elementem gry firmowej lub obrony przed zwolnieniem.
- **Forma pracy:** Mini – wykład, debata oksfordzka (zderzenie perspektyw); symulacje rozmów kryzysowych; informacja zwrotna od trenera i grupy

Moduł 6: Sygnały ostrzegawcze oraz architektura prewencji i przeciwdziałania nadużyciom

- Early warning signs – katalog symptomów patologii i erozji atmosfery w zespole.
- Analiza zachowań: Spadek efektywności, Quiet quitting (cicha rezygnacja), wycofanie, nietypowa absencja, rotacja, fluktuacja, prezenteizm oraz resenteizm.

SENSE

Consulting sp. z o. o.

NIP: 7781456826

ul. Podgórze 11/31

T +48 61 843 26 11

61-749 Poznań

E biuro@senseconsulting.pl

senseconsulting.pl

- Zjawisko socjologiczne: Poczta pantoflowa jako alternatywny „system operacyjny” kultury organizacyjnej.
- Wykorzystanie narzędzi AI i People Analytics do wczesnego wykrywania anomalii behawioralnych.
- Dobre praktyki przeciwdziałania nadużyciom: sprawne procedury, niezależne komisje, plany naprawcze, ankiety, Focus group interview, codzienny monitoring.
- Wdrożenie systemów: Anonimowa ścieżka zgłoszeń (sygnaliści), Programy EAP (wsparcie psychologiczne dla pracowników).
- Rekrutacja i rozwój menedżerów: kluczowe kompetencje interpersonalne przy zatrudnianiu i awansowaniu liderów.
- Psychologia pracy: Model racjonalnej ofiary oraz Model racjonalnego szefa.
- **Forma pracy:** Mini-wykład, analiza rynkowych standardów compliance, dyskusja grupowa.

Moduł 7: Zarządzanie zespołem po kryzysie i profilaktyka długofalowa

- Uzdrawienie atmosfery: Jak odbudować zaufanie, poczucie bezpieczeństwa i efektywność w zespole po zakończeniu oficjalnej procedury antymobbingowej przez HR/komisję?
- Budowanie kultury szacunku i otwartości: Praktyczne narzędzia wspierające psychologiczne bezpieczeństwo (Psychological Safety) w miejscu pracy.
- **Forma pracy:** Projektowanie działań naprawczych, omówienie narzędzi diagnostycznych: wywiady grupowe (Focus group interview), exit interview oraz cykliczne, anonimowe ankiety nastrojów (Pulse check).

Podsumowanie i zakończenie

- Sesja pytań i odpowiedzi (Q&A).
- Stworzenie osobistej „check-listy” bezpiecznego menedżera.

SENSE

Consulting sp. z o. o.

NIP: 7781456826

ul. Podgórze 11/31

T +48 61 843 26 11

61-749 Poznań

E biuro@senseconsulting.pl

senseconsulting.pl