

PRZECIWDZIAŁANIE MOBBINGOWI I DYSKRYMINACJI W URZĘDZIE

CZAS TRWANIA SZKOLENIA – 2 dni (16 godzin szkoleniowych, 1 godzina szkoleniowa = 45 minut)

SZKOLENIE DLA

- menedżerów działów kadr i dyrektorów komórek personalnych
- osób zajmujących się problematyką porządku procesu pracy
- osób przygotowujących procedury antymobbingowe
- członków zespołów zajmujących się walką z niepożądanymi zjawiskami
- pracowników działów organizacji i zarządzania

KORZYŚCI

Po odbyciu szkolenia uczestnik/uczestniczka będzie potrafił/a:

- przeciwdziałać występowaniu zjawiska mobbingu i dyskryminacji
- identyfikować i rozpoznawać ww. zjawiska
- tworzyć procedury i wdrażać działania antymobbingowe
- minimalizować skutki mobbingu i dyskryminacji

Po odbyciu szkolenia uczestnik/uczestniczka będzie znał/a:

- narzędzia ochrony prawnej przed zjawiskami dyskryminacji i mobbingu w urzędzie oraz trybu postępowania w przypadku ujawnienia takich zjawisk
- praktyczne aspekty przeciwdziałania w odniesieniu do patologicznych zachowań w miejscu pracy
- sposoby rozpoznawania i klasyfikowania tych patologicznych zachowań i postaw
- sposoby przeciwdziałania
- konsekwencje występowania mobbingu i dyskryminacji
- praktykę przeciwdziałania w realiach miejsca pracy ze szczególnym naciskiem na procedury przeciwdziałania
- gotowe schematy procedury antymobbingowej i/lub antydyskryminacyjnej, a także określenie faktycznych możliwości oddziaływania w zwalczaniu (przeciwdziałaniu, ograniczaniu, łagodzeniu skutków) tych patologii
- przykładowe (z praktyki) procedury i schematy postępowania w odniesieniu do poszczególnych rodzajów zachowań w miejscu pracy

Udział pracowników w szkoleniu pozwoli organizacji:

- identyfikować symptomy zjawiska mobbingu i dyskryminacji w urzędzie, dzięki czemu można będzie zapobiegać konsekwencjom ich występowania
- unikać występowania mobbingu dzięki przygotowaniu i wdrażaniu procedur antymobbingowych
- poprawić relacje interpersonalne w zespołach pracowniczych

PROGRAM SZKOLENIA

CZYM JEST MOBBING I DYSKRYMINACJA

- Istota, pojęcie i zakres dyskryminacji
- Istota, pojęcie i zakres mobbingu
- Skala i rozmiar mobbingu
- Mobbing oraz dyskryminacja w ujęciu regulacji i norm międzynarodowych
- 45 cech działań mobbingowych wg Heinza Leymana

PRZYCZYNY MOBBINGU I DYSKRYMINACJI W URZĘDZIE

- Indywidualne uwarunkowania mobbingu:
 - Przyczyny zależne i niezależne od ofiary

- Stres
- Konflikt
- Przyczyny po stronie mobbera
- Przyczyny społeczno - kulturowe:
 - Stereotypy
 - Uprzedzenia społeczne

PSYCHOLOGIA MOBBINGU, OFIARA I SPRAWCA MOBBINGU

- Mobber – cechy charakterystyczne osób dopuszczających się mobbingu
- Ofiara – cechy charakteryzujące osoby będące ofiarami mobbingu
- Fałszywe ofiary mobbingu
- Zespół kozła ofiarnego

TAKTYKI MOBBINGU

- Poniżanie
- Upokarzanie
- Zastraszanie
- Zaniżanie kompetencji
- Utrudnianie wykonywania pracy
- Izolacja

ZAPOBIEGANIE MOBBINGOWI JAKO OBOWIĄZEK PRACODAWCY. PRZECIWDZIAŁANIE MOBBINGOWI W ADMINISTRACJI

- Asertywność
- Komunikacja niewerbalna w sytuacjach trudnych
- Wymaganie realizacji obowiązków urzędniczych a mobbing
- Ścieżka postępowania w przypadku podejrzenia stosowania mobbingu w urzędzie
- Szkolenia dla pracowników jako podstawowa metoda antymobbingowa
- Wprowadzanie regulacji prawnych dot. mobbingu
- Procedura antymobbingowa: komisja antymobbingowa
- Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa w administracji publicznej i samorządowej