

OFERTA DEDYKOWANYCH SZKOLEŃ ONLINE Z TEMATÓW:

- **MOBBING I DYSKRYMINACJA. Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w miejscu pracy**
- **ANTYMOBBING, ANTYDYSKRYMINACJA i ANTYKORUPCJA**
- **Mobbing dla menadżerów. Przeciwdziałanie mobbing'owi dla kadry kierowniczej**
- **Przeciwdziałanie i zapobieganie mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu w miejscu pracy**

| Daty szkolenia | Zakres usług | Ekspert prowadzący | Cena |
|---|---|------------------------------|--|
| <p>Szkolenie zamknięte, online, godz. 9.00-15.00</p> <p>Dedykowane dla zamkniętej grupy szkoleniowej: 5 -10 osób</p> <p>* uprzejmie prosimy o wcześniejszy kontakt telefoniczny bądź mailowy, w celu ustalenia dogodnego dla Państwa terminu</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ obsługa techniczna szkolenia ✓ możliwość przesłania pytań do eksperta 3 dni przed szkoleniem (odpowiedzi udzielone zostaną w trakcie szkoleń) ✓ możliwość zadawania pytań na czacie oraz przez mikrofon podczas szkolenia ✓ możliwość przesłania pytań do eksperta przez 3 dni po realizacji szkolenia ✓ materiały szkoleniowe w formacie pdf. dla każdego uczestnika przesłane w dniu szkolenia przez organizatora na wskazane przez Zamawiającego adresy mailowe ✓ imienne certyfikaty w formacie pdf. dla każdego uczestnika przesłane w dniu szkolenia przez organizatora na wskazane przez Zamawiającego adresy mailowe | <p>Zygmunt Dolata</p> | <p>Cena pakietu dedykowanego szkolenia zamkniętego, online</p> <p>5 500 zł netto / brutto</p> <p style="text-align: center;">PROMOCJA!!</p> <p>4 000 zł netto / brutto</p> |

Lokalizacja szkolenia :

Szkolenie online na Platformie Zoom.

Uczestnicy otrzymają link do udziału w szkoleniu 2 dni przed terminem szkolenia.

Faktury wysyłane są po realizacji usługi szkoleniowej – nie wymagamy przedpłaty.

* zwolnienie z podatku VAT na podstawie oświadczenia w przypadku finansowania udziału w szkoleniu ze środków publicznych w co najmniej 70%.

Harmonogram szkolenia:

8.00 – 9.00 Rejestracja uczestników / rozpoczęcie szkolenia

9:00 – 11.00 Szkolenie

11:00 – 11:15 Przerwa

11.15 – 12:45 Szkolenie

12.45 – 13:15 Przerwa

13.15 – 15.00 Szkolenie

OBSŁUGA ZGŁOSZEŃ I ORGANIZACJI SZKOLEŃ

| Katarzyna Walczak | Dominika Kapusta | Gabriela Wawrzonek |
|--|--|--|
| katarzyna.walczak@obis.pl szkolenia@obis.pl tel. 733 686 664 | dominika.kapusta@obis.pl szkolenia@obis.pl tel. 534 711 878 | gabriela.wawrzonek@obis.pl szkolenia@obis.pl tel. 881 391 461 |



Zygmunt Dolata - Trener biznesu, praktyk, Wykładowca, Doradca HR, Menedżer, posiada ponad 24-letnie doświadczenie szkoleniowe. Ekspert z obszaru mobbingu, dyskryminacji, molestowania, równego traktowania w zatrudnieniu. Autor ponad 100 artykułów o tematyce biznesowej. (negocjacje, zarządzanie, motywowanie, sprzedaż, kierowanie zmianą i konfliktem, motywowanie, planowanie i organizacja czasu).

Prowadzi szkolenia, warsztaty i doradztwo z obszarów: Mobbing, dyskryminacja, molestowanie, równość płci, negocjacje, zarządzanie, przywództwa, sprzedaż, kontrola zarządcza. Doradca w zakresie HR. Doświadczenie w pracy w biznesie zdobył na stanowiskach: dyrektora regionu i dyrektora projektu (Business Foundation), kierownika marketingu, trenera regionalnego i lidera trenerów obszarowych (Telekomunikacja Polska SA.), trenera regionalnego (STU Ergo Hestia).

➤ **Prowadzący szkolił m.in.:**

- Uniwersytet Medyczny w Białymstoku,
- Firmę Misja Travel,
- Komitet Polityczny Rady Ministrów KPRM Pracownicy służby cywilnej w Polsce,
- Bank Spółdzielczy w Poddębicach,
- Narodowy Instytut Wolności – Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego w Warszawie,
- Miejskie przedsiębiorstwo wodociągów i kanalizacji SA w Warszawie,
- Medima Sp. z o.o.,
- Technologie Galwaniczne Sp. z o.o.,
- EMG POLAND,
- Hirschvogel Components Poland,
- Reka Rubber Polska sp. z o.o.,
- Powiatową Stację Sanitarno-Epidemiologiczną w Radomiu,
- Pavimental Polska Sp. z o.o.,
- Plastica Sp. z o.o. Kowalewo Pomorskie,
- IBF Polska Sp. z o.o.,
- Nagel Polska Sp. z o.o. ,
- Döner King Andrzej Burczyk ,
- firmy Grenevia Spółka Akcyjna,
- Bimiz Food Sp. z o.o. Phillips Poland Sp. z o.o.,
- NASK – Instytut badawczy, którego misją jest poszukiwanie i wdrażanie rozwiązań, służących rozwojowi sieci teleinformatycznych w Polsce,
- Optidata Sp. z o.o.,
- Allianz Trade.,
- Oddział Instytutu Pamięci Narodowej - Komisji Ścigania Zbrodni przeciwko Narodowi Polskiemu we Wrocławiu,
- Polpharma Biologics S.A. Omnipack Sp. z o.o. Nanores Sp. z o. o.,
- Port Lotniczy Rzeszów - Jasionka Sp. z o.o. ,
- Polską Spółkę Gazownictwa sp. z o. o.
- Łódzki Urząd Wojewódzki,
- Veolia Energia Warszawa S.A.,
- ORLEN Paliwa Sp. z o.o.,
- AmRest Sp. z o. o.

MOBBING I DYSKRYMINACJA

Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w miejscu pracy dla pracowników

Cele szkolenia:

- ✓ Zapoznać się z podjęciem właściwych reakcji i zachowań w odniesieniu do mobbera i osoby mobbingowanej oraz identyfikowanie i reagowanie na dyskryminację w miejscu pracy
- ✓ Rozwinąć umiejętności uczestników szkolenia w radzeniu sobie z mobbingiem i dyskryminacją w miejscu pracy
- ✓ Zapoznać Uczestników ze sposobami przeciwdziałania i eliminowania z przestrzeni zawodowej mobbingu

Korzyści:

- Nabycie umiejętności właściwych, adekwatnych reakcji i zachowań w sytuacji mobbingu
- Wykorzystanie własnych mocnych stron do reagowania i przeciwdziałania mobbingowi
- Poznanie profili mobbera i mobbingowanego, ich cech charakterystycznych i sposobów działania w sytuacji mobbing'owej
- Poznanie technik i narzędzi reagowania w sytuacji dostrzeżenia zachowań mobbing'owych
- Utrwalenie ścieżki postępowania, reagowania i wykorzystania dostępnych narzędzi i możliwości w sytuacji mobbingu
- Tryb postępowania przy zaistnieniu mobbingu
- Poznanie skutków, konsekwencji tolerowanego mobbingu w miejscu pracy: dla mobbera, mobbingowanego, zespołu, kierownictwa organizacji, całej organizacji i jej otoczenia

Program szkolenia

1. **Mobbing – czym jest, a czym nie jest?**
 - a. Określenie pojęcia mobbingu identyfikowanie przejawów mobbingu
 - b. Symptomy, zachowania podlegające mobbingowi
 - c. Przykłady mobbingu
 - d. Mobber, a mobbingowany
2. **Charakterystyka – kiedy występuje mobbing w praktyce zawodowej?**
 - a. Co jest, a co nie jest mobbingiem?
 - b. Odpowiedzialność za mobbing
 - c. Profilaktyka antymobbingowa
 - d. Skutki mobbingu dla Organizacji, menedżerów i pracowników
3. **Mobbing – czym jest, a czym nie jest?**
 - e. Definicja – co mówi Kodeks pracy
 - f. Mobbing czynny i bierny
 - g. Symptomy, zachowania podlegające mobbingowi
 - h. Przykłady mobbingu w różnych organizacjach
 - i. Diagnoza zachowań mobbingowych
 - j. Odniesienie do prawa Unii Europejskiej
 - k. Charakterystyka „ofiary”
 - l. Mobber, a mobbingowany – profile – zachowania, postawa, komunikacja
 - m. Obrona przed mobbingiem, przeciwdziałanie – możliwości, metody, narzędzia
 - n. Odpowiedzialność pracodawcy
4. **Charakterystyka mobbingu i jego przejawów – kiedy występuje mobbing?**
 - a. Szczegółowa charakterystyka mobbingu – zachowania, postawy, proces komunikowania się
 - b. Długotrwałość
 - c. Powtarzalność

- d. Poniżenie, ośmieszenie, izolowanie
- e. Zachowania, które noszą znamiona mobbingu
- f. Rodzaje mobbingu
- g. Kontrola pracy pracownika, a mobbing
- h. Co jest, a co nie jest mobbingiem?
- i. Grupy zachowań mobbingowych
- j. Odpowiedzialność za mobbing
- k. Ochrona przed mobbingiem
- l. Dowody mobbingu – jak można udowodnić istnienie mobbingu?
- m. Przeciwdziałanie mobbingowi
- n. Zapobieganie mobbingowi
- o. Skutki mobbingu

5. Asertywność w walce z mobbingiem

- p. Zachowania agresywne
- q. Zachowania bierne
- r. Zachowania asertywne
- s. Techniki asertywnej odmowy
- t. Przygotowanie, formułowanie i wyrażanie komunikatów asertywnych, wyznaczających granice: mobber-mobbingowany
- u. Komunikat : Ja
- v. Udzielanie informacji zwrotnej – struktura i komunikacja

ANTYMOBBING, ANTYDYSKRYMINACJA i ANTYKORUPCJA

Cele szkolenia:

- ✓ Rozwinąć umiejętności uczestników szkolenia w radzeniu sobie z mobbingiem, dyskryminacją i korupcją w miejscu pracy
- ✓ Zrozumieć pojęcia mobbingu, dyskryminacji i korupcji
- ✓ Rozwinąć umiejętności uczestników szkolenia w radzeniu sobie z mobbingiem, dyskryminacją i korupcją w miejscu pracy
- ✓ Zapoznać Uczestników ze sposobami przeciwdziałania i eliminowania z przestrzeni zawodowej mobbingu, dyskryminacji i korupcji

Po zakończeniu szkoleniu uczestnicy:

- Potrafią zidentyfikować, rozpoznawać przejawy zachowań i działań mobbingowych, dyskryminacyjnych i korupcyjnych
- Wiedzą czym jest mobbing, dyskryminacja i korupcja i jej przejawy
- Umieją scharakteryzować środowisko sprzyjające mobbingowi, dyskryminacji i korupcji
- Znają konsekwencje zachowań mobbingowych, dyskryminacyjnych i korupcyjnych
- Wiedzą i potrafią stosować środki, metody i sposoby przeciwdziałające mobbingowi, dyskryminacji i korupcji
- Są zapoznani z technikami i narzędziami reagowania w sytuacji dostrzeżenia zachowań mobbing'owych, dyskryminacyjnych i korupcyjnych

Program szkolenia

1. Mobbing – czym jest, a czym nie jest?

- a. Definicja – co mówi Kodeks pracy
- b. Przykłady mobbingu w różnych organizacjach
- c. Odniesienie do prawa Unii Europejskiej
- d. Mobber, a mobbingowany – profile – zachowania, postawa, komunikacja

2. Cechy mobbingu – kiedy występuje mobbing?

- a. Szczegółowa charakterystyka mobbingu – zachowania, postawy, proces komunikowania się
 - a. Zachowania, które noszą znamiona mobbingu
 - b. Co jest, a co nie jest mobbingiem?
 - c. Skutki mobbingu
 - d. Ochrona przed mobbingiem
 - e. Zapobieganie mobbingowi

3. Dyskryminacja – nierówne traktowanie.

- a. Rodzaje dyskryminacji
- b. Odpowiedzialność za dyskryminację
- c. Różnice pomiędzy mobbingiem, a dyskryminacją
- d. Zachowania podlegające dyskryminacji
- e. Przeciwdziałanie dyskryminacji – narzędzia, możliwości, granice,

4. Rola organizacji i jej pracowników w przeciwdziałaniu mobbingowi i dyskryminacji

- a. Analiza SWOT w identyfikacji mocnych i słabych stron w walce z mobbingiem i dyskryminacją
- b. Narzędzia wspomagające radzeniu sobie z mobbing’iem i dyskryminacją w miejscu pracy

6. Komunikacja werbalna niewerbalna w radzeniu sobie z przejawami mobbingu i dyskryminacji

Działania antykorupcyjne

- Czym jest korupcja i jakie są przyczyny jej występowania?
- Środowisko i warunki ułatwiające zachowania korupcyjne
- Konsekwencje występowania korupcji w organizacji – do czego prowadzi korupcja?
- Antykorupcja – rozpoznawanie i przeciwdziałanie korupcji

Mobbing dla menadżerów

Przeciwdziałanie mobbing'owi dla kadry kierowniczej

Cele szkolenia:

- ✓ Budowanie świadomości kadry zarządzającej deficytów i strat materialnych, wizerunkowych i związanych z rynkiem pracy wynikających z istnienia mobbingu w miejscu
- ✓ Zrozumienie na czym polega mobbing i dyskryminacja, roli kadry kierowniczej w przeciwdziałaniu mobbingowi
- ✓ Wzmocnienie kadry kierowniczej w przeciwdziałaniu mobbingowi i dyskryminacji
- ✓ Zapoznanie z narzędziami ułatwiającymi radzenie sobie z przejawami mobbingu
- ✓ Tworzenie, podejmowanie inicjatyw i tworzenie klimatu antymobbing'owego w Organizacji
- ✓ identyfikowanie i adekwatne do sytuacji reagowanie na mobbing, w miejscu pracy
- ✓ Poznanie roli i obowiązków kadry kierowniczej dotyczących identyfikowania, analizowania i przeciwdziałania mobbingowi w miejscu
- ✓ Tworzenie standardów w walce z przejawami mobbingu

Korzyści:

- Nabycie umiejętności właściwych, adekwatnych reakcji kadry kierowniczej w sytuacji zidentyfikowania przejawów mobbingu
- Praktyczne tworzenie narzędzi antymobbing'owych z wykorzystaniem kanałów komunikacyjnych, narzędzi i technologii
- Poznanie profili mobbera i mobingowanego, ich cech charakterystycznych i sposobów działania w sytuacji mobbing'owej
- Wypracowanie ścieżek postępowania, reagowania i wykorzystania dostępnych narzędzi i możliwości w sytuacji mobbingu w obszarze organizacji

Program szkolenia

1. Mobbing – czym jest mobbing, a czym nie jest vs. OPS?

- a. Definicja – co mówi Kodeks pracy
- b. Mobbing czynny i bierny - przykłady
- c. Symptomy, zachowania podlegające mobbingowi - omówienie
- d. Przykłady mobbingu w różnych organizacjach – analizy przypadków
- e. Diagnoza zachowań mobbingowych
- f. Odniesienie do prawa Unii Europejskiej
- g. Charakterystyka „ofiary” mobbingu
- h. Mobber, a mobbingowany – profile – zachowania, postawa, komunikacja
- i. Obrona przed mobbingiem, przeciwdziałanie – możliwości, metody, narzędzia
- j. Odpowiedzialność kadry zarządzającej

2. Cechy mobbingu – kiedy może występować mobbing ?

- a. Szczegółowa charakterystyka mobbingu – zachowania, postawy, proces komunikowania się – przykłady diagnozujące mobbing,
- b. Cechy mobbingu - identyfikacja
- c. Charakterystyka przykładowych zachowań mobbingu– identyfikacja, analiza, ocena, plan, wdrożenie adekwatnego rozwiązania

3. Rola i zadania kadry kierowniczej w przeciwdziałaniu mobbingu w miejscu pracy

- a. Skutki istnienia mobbingu dla organizacji, mobbingowanego, zespołu, otoczenia biznesowego organizacji
- b. Jaka powinna być rola, zadania i obowiązki kadry kierowniczej w przypadku zidentyfikowania przejawów mobbingu?
- c. Dyrektor – jakim narzędziami dysponuje (może dysponować), aby ograniczyć lub wyeliminować mobbing z przestrzeni pracy zawodowej (organizacji)?
- d. Wykorzystanie nowych technologii informatycznych do przeciwdziałania mobbingowi?
- e. Jakie istnieją symptomy mobbing'u?
- f. Proces przeciwdziałania mobbing'owi przez kadrę kierowniczą

- 4. Świadomość i istnienie mocnych i słabych stron firmy, zarządzających w przeciwdziałaniu mobbing'owi**
- a. Narzędzia wspomagające radzeniu sobie z mobbing'iem w miejscu pracy
 - b. Strategia obrony – nowe technologie, infolinie i aplikacje, platformy informatyczne związki zawodowe, przedstawiciel pracowników, koledzy i koleżanki, instytucje pomocy zewnętrznej,
 - c. „kultura organizacyjna” organizacji , a mobbing – co sprzyja, a co utrudnia zachowania mobbingowe?
 - d. Kodeksy etyki, zapisy w regulaminie
 - e. Nowoczesne technologie w służbie walki z mobbingiem i dyskryminacją – aplikacje, platformy
 - f. internetowe, kanały komunikacyjne
 - g. Komórki organizacyjne w organizacji, których zadaniem jest przeciwdziałanie mobbigowi i dyskryminacji – rola, obowiązki działania

Przeciwdziałanie i zapobieganie mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu w miejscu pracy

Cele szkolenia:

- ✓ Rozwinąć umiejętności uczestników szkolenia w radzeniu sobie z mobbingiem i dyskryminacją w miejscu pracy
- ✓ Zrozumieć pojęcia mobbingu, dyskryminacji i molestowania w miejscu pracy
- ✓ Zapoznać się z podjęciem właściwych reakcji i zachowań w odniesieniu do mobbera i osoby mobbingowanej, dyskryminującego i dyskryminowanego oraz identyfikowanie i adekwatne do sytuacji reagowanie na mobbing, dyskryminację i molestowanie w miejscu pracy
- ✓ Rozwinąć umiejętności uczestników szkolenia w radzeniu sobie z mobbingiem i dyskryminacją w miejscu pracy
- ✓ Nabyć umiejętności właściwego rozpoznania symptomów mobbingu i przejawów dyskryminacji
- ✓ Zapoznać Uczestników ze sposobami przeciwdziałania i eliminowania z przestrzeni zawodowej mobbingu i dyskryminacji

Program szkolenia

- 1. Zjawiska niepożądane**
 - a. Mobbing
 - b. Molestowanie
 - c. Dyskryminacja
 - d. Naruszenie dóbr osobistych
- 2. Mobbing – czym jest, a czym nie jest?**
 - a. Definicja – co mówi Kodeks pracy
 - b. Mobbing czynny i bierny
 - c. Symptomy, zachowania podlegające mobbingowi
 - d. Przykłady mobbingu w różnych organizacjach
 - e. Diagnoza zachowań mobbingowych
 - f. Odniesienie do prawa Unii Europejskiej
 - g. Charakterystyka „ofiary”
 - h. Mobber, a mobbingowany – profile – zachowania, postawa, komunikacja
 - i. Obrona przed mobbingiem, przeciwdziałanie – możliwości, metody, narzędzia
 - j. Odpowiedzialność pracodawcy
- 3. Cechy mobbingu – kiedy występuje mobbing?**
 - a. Szczegółowa charakterystyka mobbingu – zachowania, postawy, proces komunikowania się
 - b. Długotrwałość
 - c. Powtarzalność
 - d. Poniżenie, ośmieszenie, izolowanie
- 4. Zachowania, które noszą znamiona mobbingu**
- 5. Rodzaje mobbingu**
- 6. Kontrola pracy pracownika, a mobbing**
- 7. Co jest, a co nie jest mobbingiem?**
- 8. Grupy zachowań mobbingowych**
- 9. Odpowiedzialność za mobbing**

10. **Ochrona przed mobbingiem**
11. **Dowody mobbingu**
12. **Przeciwdziałanie mobbingowi – rola menedżerów pracowników i działów HR w firmie**
13. **Zapobieganie mobbingowi**
14. **Skutki mobbingu**
15. **Dyskryminacja – nierówne traktowanie.**
 - a. Rodzaje dyskryminacji
 - b. Dyskryminowanie pośrednie i bezpośredni
 - c. Przejawy zachowań dyskryminacyjnych
 - d. Zakaz dyskryminacji
 - e. Odpowiedzialność za dyskryminację
 - f. Różnice pomiędzy mobbingiem, a dyskryminacją
 - g. Dyskryminowanie pośrednie
 - h. Dyskryminowanie bezpośrednie
 - i. Inne przejawy dyskryminowania
 - j. Zachowania podlegające dyskryminacji
 - k. Dyskryminacja ze względu na wiek – charakterystyka pokoleń i przyczyny dyskryminacji ze względu na wiek (technologie, doświadczenie, języki obce, zaangażowanie, uczenie się) – silne strony w przeciwdziałaniu dyskryminacji ze względu na wiek, odpowiedzialności i narzędzia antydyskryminacyjne
 - l. Przeciwdziałanie dyskryminacji – narzędzia, możliwości, granice
16. **Świadomość mocnych i słabych stron firmy, zarządzających oraz pracowników w przeciwdziałaniu mobbing’owi i dyskryminacji.**
 - a. Narzędzia wspomagające radzeniu sobie z mobbing’iem i dyskryminacją w miejscu pracy
 - b. Strategia obrony – nowe technologie, związki zawodowe, przedstawiciel pracowników, koledzy i koleżanki, instytucje pomocy zewnętrznej,
 - c. „kultura organizacyjna” organizacji , a mobbing – co sprzyja, a co utrudnia zachowania mobbingowe?

- d. Kodeksy etyki, zapisy w regulaminie
- e. Nowoczesne technologie w służbie walki z mobbingiem i dyskryminacją – aplikacje, platformy internetowe, kanały komunikacyjne
- f. Komórki organizacyjne w organizacji, których zadaniem jest przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji – rola, obowiązki działania

17. Przekonania , a samoocena „ofiary” mobbingu lub dyskryminacji

- a. Zniekształcone wyobrażenia o sobie
- b. Kroki do zmiany postawy z pesymistycznej na optymistyczną
- c. Kreowanie radości życia
- d. Wdzięczność i nadzieja
- e. Proces budowania siły
- f. Źródła niszczenia zapału i siły
- g. Krąg zainteresowań, a krąg wpływu
- h. Określenie działań niezbędnych do realizacji celów

18. Asertywność w walce z mobbingiem i dyskryminacją

- a. Zachowania agresywne
- b. Zachowania bierne
- c. Zachowania asertywne
- d. Techniki asertywnej odmowy
- e. Przygotowanie, formułowanie i wyrażanie komunikatów asertywnych, wyznaczających granice: mobber-mobbingowany
- f. Komunikat : Ja
- g. Udzielanie informacji zwrotnej – struktura i komunikacja

19. Molestowanie seksualne – słowne, fizyczne, wizualne

- a. Identyfikowanie, rozpoznanie,
- b. Co zalicza się do molestowania? - zaczepki werbalne i niewerbalne
- c. Naruszenie nietykalności
- d. Kiedy zachodzi molestowanie
- e. Różnica między mobbingiem, a molestowaniem

- f. Jak udowodnić molestowanie?
- g. Skutki krótko i długofalowe molestowania
- h. Wpływ molestowania na psychikę
- i. Rozpoznanie ofiary molestowania
- j. Odszkodowanie za molestowanie

20. Ocena własnego sposobu funkcjonowania warunkach stresu

- a. Precyzyjnie określone moje czynniki stresu
- b. Diagnoza własnego poziomu stresu w sytuacji mobbingu i dyskryminacji
- c. Jakie są moje reduktory stresu?
- d. Zrozumienie własnych reakcji na stres
- e. Radzenie sobie ze stresem
- f. Techniki relaksacyjne
- g. Panowanie nad emocjami

21. Panowanie nad emocjami w trakcie trudnych sytuacji

- a. Techniki panowania nad emocjami – mi. Jasny cel, techniki oddechowe, partnerskie podejście w rozmowie, pauzy i przerwy,
- b. Komunikacja werbalna i pozawerbalna – wykorzystanie komunikacji do panowania nad emocjami (tempo rozmowy, porcjowanie informacji, odwzorowanie, postawa w rozmowie, gesty
- c. Dobrze przygotowanie do rozmowy z prześladowującym mobberem
- d. Miejsce, czas i struktura prowadzonej trudnej rozmowy
- e. Mediacje i negocjacje jako skuteczne sposoby rozwiązywania konfliktów w sposób koncyliacyjny i skuteczny

OBSŁUGA ZGŁOSZEŃ I ORGANIZACJI SZKOLEŃ

| Katarzyna Walczak | Dominika Kapusta | Gabriela Wawrzonek |
|--|--|--|
| katarzyna.walczak@obis.pl szkolenia@obis.pl tel. 733 686 664 | dominika.kapusta@obis.pl szkolenia@obis.pl tel. 534 711 878 | gabriela.wawrzonek@obis.pl szkolenia@obis.pl tel. 881 391 461 |