

Checklista odporności na ryzyka związane z mobbingiem, rotacją kadrową.

I filar: TARCZA, czyli aspekty prawne.

W sytuacji zgłoszenia zachowań niepożądanych, dyskryminacji, mobbingu – to pierwsze punkty do działania lub kontroli:

Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa – czy firma posiada dokument, ustalenie, obwieszczenie zasad zachowania w miejscu pracy, ścieżki zgłoszeń nieprawidłowości? (zgodnie z najnowszą wersją projektu zmian w ustawie obowiązek dla firm powyżej 9 pracowników)

Dowody – czy firma posiada dokumenty potwierdzające, że Twój pracownicy zapoznali się z zapisami i ustaleniami wynikającymi z Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej? (dotyczy także osób zatrudnionych na umowach cywilno-prawnych oraz B2B)

Aktualność – czy dokumentacja (procedura, proces, obwieszczenie itp.) uwzględniają najnowsze zmiany w Kodeksie Pracy?

Znajomość i rozumienie zjawisk niepożądanych przez zarząd firmy – na ile oceniacie Państwo swoją znajomość, zrozumienie zjawiska mobbingu/dyskryminacji oraz mechanizmów do nich prowadzących (skąd one się biorą jako Pracodawca?

II filar: OPERACJONALIZACJA, czyli realne działania.

Niezależnie od dokumentów, pracodawca ponosi realne konsekwencje idące w koszty, jeśli w zespole pojawiają się nieprawidłowości w obszarze zachowań ujętych w k.p.

Komunikowanie się w firmie – czy wszyscy pracownicy wiedzą, w jaki sposób ustalona została wzajemna komunikacja ze sobą; kto przed kim odpowiada, jakie ma uprawnienia i odpowiedzialności, jakie komunikaty/zachowania są nie do przyjęcia? – czy firma stworzyła i pracownicy posiadają karty stanowiska pracy, które to określają? – ryzyko konfliktów

Kontrakt wynikający z zasad współpracy – na ile zespół wie na co może sobie pozwolić, a co będzie przez zarząd firmy nie akceptowane? – ryzyko nieporozumień, rozwijających się w konflikty

Ruchy kadrowe – jak w firmie wygląda rotacja na kluczowych stanowiskach, absencje, atmosfera pracy, współpracy między grupami pracowników i z liderami? – ryzyko ukrytych kosztów niewidocznych konfliktów, niezadowolonych, złej atmosfery

Wizerunek – jakie firma ma opinie w sieci jako pracodawca, jako zaufany partner biznesowy np. w GoWork? – ryzyko utraty wizerunku spowodowanego negatywnymi informacjami na zewnątrz firmy.

Zarządzanie konfliktami – na ile jawne w firmie są konflikty pomiędzy pracownikami, zespołami, działami i jakie są sposoby ich rozwiązywania?

III filar: KOMPETENCJE, czyli umiejętności osobiste.

Zgodnie z zapisami Kodeksu Pracy pracodawca odpowiada finansowo za błędy swoich pracowników i współpracowników.

Informacja zwrotna – jak wyglądają umiejętności udzielania sobie nawzajem informacji zwrotnej wewnątrz firmy, czy jest ona zbudowana na wzajemnej życzliwości, zaufaniu, prawie do mówienia o faktach i błędach oraz ich naprawiania, takimi jakie one są bez ryzyka negatywnych konsekwencji, a może jest dziełem przypadkowych zachowań poszczególnych osób?

Granice – na ile pracownicy/liderzy wiedzą gdzie przebiega granica pomiędzy kontrolą, zarządzaniem a zachowaniami niepożądanymi?

Szkolenia – czy w ostatnim roku zespół pracowniczy uczestniczył w szkoleniu wspierającym efektywne porozumiewanie się w atmosferze współpracy i wzajemnego szacunku?

Rozumienie zjawisk niepożądanych oraz mobbingu/dyskryminacji – czy w ostatnim roku zespół uczestniczył w szkoleniu z tego obszaru?

Ile pozytywnych odpowiedzi wygenerowała ta checklista?

Być może na część pytań nie udało się odpowiedzieć w zaproponowany sposób, jeśli macie Państwo wątpliwość, być może warto się temu obszarowi bliżej przyjrzeć... brak odpowiedzi „dobrze” – nawet jeśli nie oznacza „źle”, może dać nową perspektywę i odsłonić dotąd niedostrzegane ryzyko.

Pozostawiam Państwu interpretację uzyskanych wyników i refleksję nad nimi.

Proponuję takie 3 obszary wynikowe – w którym uplasowałaby się Państwa firma?

Pełne bezpieczeństwo

Firma ma pod kontrolą sytuację związaną z zapobieganiem niepożądanym zjawiskom i nie ponosi kosztów ich zaistnienia.

Gratuluje wysokiej świadomości i efektywnego działania!

Obszary do poprawy

Macie Państwo fundamenty, na których warto jeszcze popracować, żeby obniżyć poziom ryzyka i dostosować się do aktualnych wymogów przepisów prawa i w trosce o efektywność finansową firmy. To.

Dobry początek – gratuluje odpowiedzialnego podejścia!

Chętnie spotkam się niezobowiązująco, żeby sprawdzić na ile mogę Państwa wesprzeć w uzupełnieniu procesów. Proponuję 30 minutowe spotkanie dotyczące Państwa spostrzeżeń i pytań.

Strefa przetrwania

Firmie brakuje dokumentacji lub zespół funkcjonuje w sposób, który oznacza istotne braki w formalnym zabezpieczeniu interesów pracowników i pracodawcy. Być może doświadczacie Państwo licznych nagłych sytuacji wymagających interwencji na wysokim poziomie emocji i wyczerpania. Tak zwanego gaszenia pożarów, które jest kosztowne.

To się zdarza częściej niż mogłoby się wydawać, wielu przedsiębiorców w trakcie rozwoju firmy nie nadało jeszcze priorytetu tym kwestiom – jeśli Państwo do nich należycie, nic straconego. Łatwo to zmienić.

Proponuję niezobowiązujące 30 minutowe spotkanie dotyczące Państwa spostrzeżeń, pytań, potrzeb.

O trenerce

Jestem Mentorką i Konsultantką Kryzysową od 2021 roku, wg autorskiego programu Instytutu Pozytywnej Terapii Kryzysu akredytowanego przez Polskie Towarzystwo Interwencji i Coachingu Kryzysowego oraz Kuratorium Oświaty, w tym samym roku ukończyłam Akademię Trenerów Mentalnych, a od 2023 roku pracuję w ramach programu Trening Zastępowania Agresji – ART, obejmującego Trening Umiejętności Społecznych, Empatii, Wnioskowania Moralnego. Od 2011 przedsiębiorczyni, pracująca z zespołami sprzedażowymi w ramach kompetencji psychologicznych sprzedaży i we wsparciu mentalnym w tym pełnym wyzwaniu zawodowym. Prowadzę treningi grupowe i zespołowe w obszarach mentalnych, wspierających procesy grupowe, psychologii sprzedaży, zapobiegania mobbingowi i wypaleniu zawodowemu.

Stworzyłam w Szczecinie przestrzeń do mentalnego wzrostu i radzenia sobie pod marką Mentalna Pracownia – dobre miejsce: <https://mentalnapracownia.pl>

Tworzę i oferuję MENTALnik – narzędziownik do samodzielnego radzenia sobie, dostępny online w formie krótkich e—larningowych treningów z elementami wspierającymi niektóre procesy intrapsychiczne:

<https://elzbietamazurak.pl/kursy/>

W obszarze biznesu – skupiam się na tym co generuje kryzysy. Do tych obszarów włączam: mobbing, wypalenie zawodowe, konflikty, praca emocjonalna, budowanie relacji, pracę ze zmianą, a także psychologię sprzedaży i obszary liderskie – procesów grupowych.

Aktualnie jestem w trakcie pisania pracy magisterskiej na Uniwersytecie SWPS w oddziale Sopotkim na wydziale Psychologii, na temat przeciążenia w pracy – w poszukiwaniu syndromu Atlasa.

Prowadzę coachingowe grupy wsparcia z psychoedukacją oraz pracuję z osobami indywidualnymi w ramach higieny mentalnej oraz w małych i średnich kryzysach emocjonalnych, interwencję kryzysową wg protokołów RAPID i PM+.

Zapraszam do współpracy,
Elżbieta Mazurak

