

On-line metodika pro peer pracovníka

Seznam peer pracovníků / krizového týmu:

Krizový tým slouží pro šetření šikany na pracovišti, realizaci a kontrolu eliminačního procesu. Je sestaven z proškolených pracovníků či těch, kteří jsou seznámeni s eliminačními postupy. Součástí krizového týmu mohou být také ambasadoři peer pracovníků, kteří jsou z řad řadových či vedoucích pracovníků a pracují jako důvěrný kontakt na vzdálenějších či ohrožených pracovištích.

Prosím vyplňte:

Jméno:

Kontakt:

Odpovědnost:

Kompetence: (př.: role konkrétního peer pracovníka je zaměřena na podporu, diagnostiku, implementaci apod.)

Jméno:

Kontakt:

Odpovědnost:

Kompetence: (př.: role konkrétního peer pracovníka je zaměřena na podporu, diagnostiku, implementaci apod.)

Jméno:

Kontakt:

Odpovědnost:

Kompetence: (př.: role konkrétního peer pracovníka je zaměřena na podporu, diagnostiku, implementaci apod.)

Další?

Vyberte roli a kompetence peer pracovníků na vašem pracovišti

Ke každému peer pracovníkovi můžete přiřadit konkrétní zaměření (př.: některý peer pracovník může provádět diagnostiku, jiný intervenci s obětí apod.).

Role interních specialistů pro důstojné pracoviště / HR, peer pracovníci, stoppeři:

1. Podpůrná – pomoc resilienční pro organizaci, tým, oběť.
2. Poradenská – odborná, doporučující.
3. Diagnostická – prošetřovací, analytická, vyhodnocující.
4. Intervenční – konkrétní podpora oběti, práce s týmem v krizi.
5. Eliminační – návrh strategií a taktik pro řešení situace.
6. Implementační – aplikující opatření, stabilizace týmu.
7. Preventivní – vzdělávací, nastavující opatření.

Peer pracovník dbá v rámci eliminačního procesu na následující aspekty:

- Komplexnost, objektivitu, nestrannost, diskrétnost.
- Důvěru, komunikaci, stabilizaci, ochranu.
- Průběžnou písemnou evidenci, komunikaci.
- Reflexi vztahové dynamiky, vnějších vlivů, charakteru osob, pracoviště, kultury.
- Změny v procesu, reflexi, výzvy, resilienci, potenciál krize, záměr.

Etická komise:

Do etické komise můžete nominovat zástupce vedoucích, řadových, HR pracovníků, odborů, právního poradce, psychologa, externího experta na prevenci a eliminaci šikany apod. Etická komise neřeší samostatný proces krizového řízení, ale slouží k posouzení šikanózního jednání. Interně posuzuje závažnost situace, jsou jí předkládány důkazy, provádí rozhovory se svědky a jednotlivými aktéry mobbingu. Vydává své odborné a objektivní stanovisko, díky kterému pak organizace vyhodnocuje další postupy řízení krize a opatření. Členové komise i peer pracovníci musí být v každém procesu objektivní a neutrální.

Prosím vyplňte:

Jméno:

Kontakt:

Kompetence: (př. role: psycholog, právník, expert)

Jméno:

Kontakt:

Kompetence: (př. role: psycholog, právník, expert)

Jméno:

Kontakt:

Kompetence: (př. role: psycholog, právník, expert)

Př:

Jméno: Mgr. Michaela Švejdová, expert na prevenci a eliminaci šikany a důstojné pracoviště

Kontakt: www.sikanavpraci.cz, info@sikanavpraci.cz

Kompetence: Poradenství a intervence v oblasti vztahové patologie, mapování pracovního klima, eliminační postupy a řešení, stabilizace a kontrola pracoviště.

Jméno: PhDr. Dana Potočková, MA, MDR., mediátorka

Kontakt: <http://www.conflict-management.org>, potockova@conflict-management.org

Kompetence: Mediace

Jméno: Ing. Šárka Zvěřina Trunkátová, ochrana oznamovatelů

Kontakt: www.oziveni.cz, sarka.trunkatova@oziveni.cz

Kompetence: Ochrana whistleblowerů, transparentní samospráva

Jméno: Mgr. Martin Matušek, psycholog

Kontakt: www.sikanavpraci.cz, info@sikanavpraci.cz

Kompetence: krizová intervence