

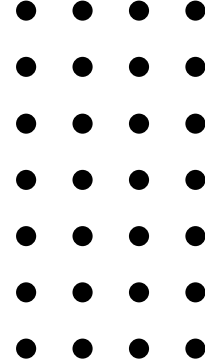


PROGRAM ROZWOJOWY

HR CASE LAB™

Praktyczne Warsztaty z Superwizją dla HR (online)





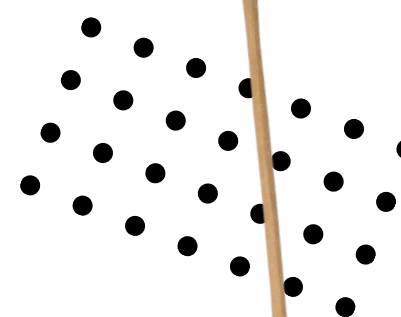
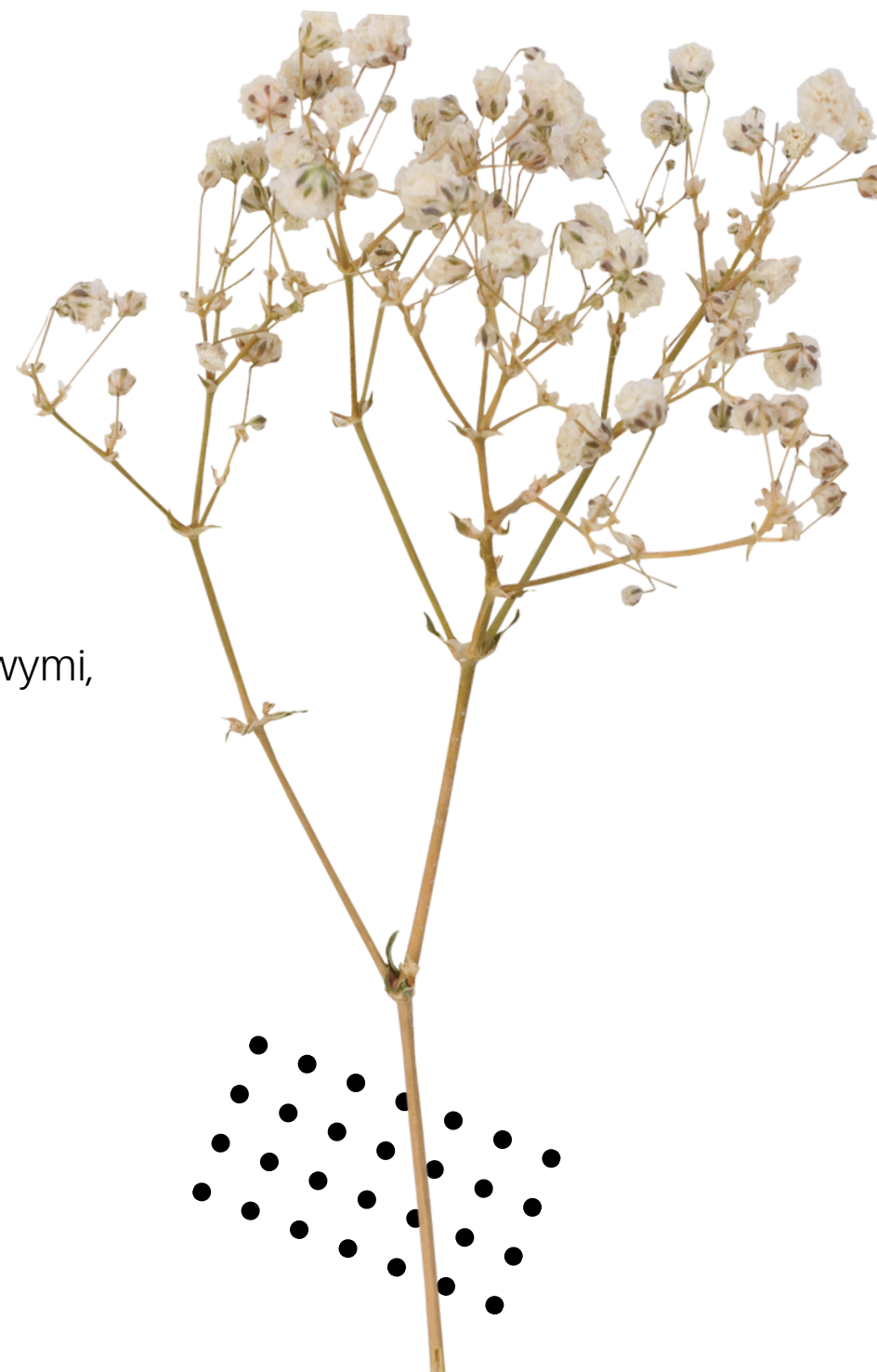
CEL PROGRAMU

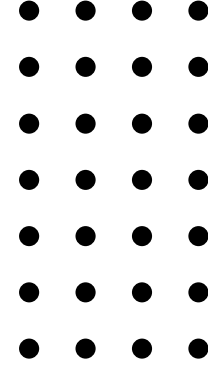
Stale, praktyczne wsparcie dla osób pracujących w HR, które na co dzień:

- prowadzą trudne rozmowy,
- mediują konflikty,
- wspierają liderów w sytuacjach napięciowych,
- rozwiązują sytuacje „bez instrukcji”,
- chcą wzmocnić swoje kompetencje w pracy z sytuacjami nowymi, niestandardowymi,
- budują lub doskonalą procesy tak, aby były zdrowe,
- muszą przeprowadzić organizację/zespół przez zmianę/transformację kulturową,
- chcą wymienić się doświadczeniem i odbić myśli w grupie,
- przeprowadzają interwencje HR.

Program daje:

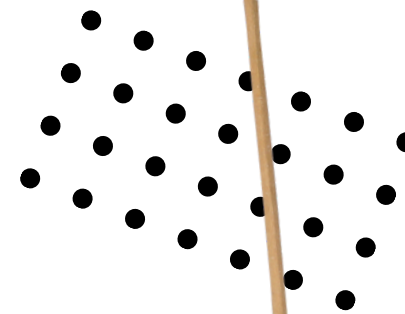
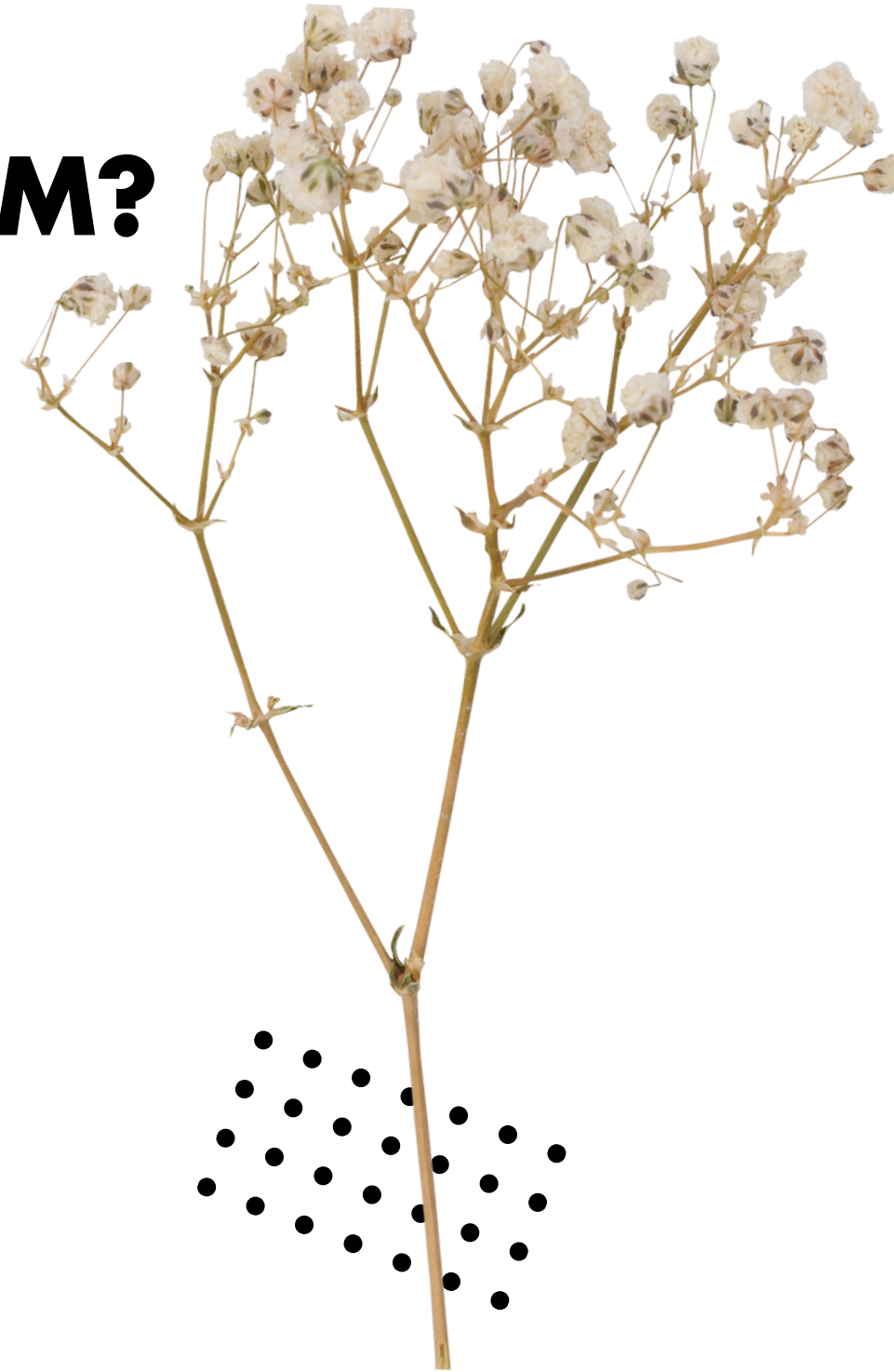
- bezpieczną przestrzeń do omówienia realnych przypadków,
- konkretne scenariusze działań i rozmów,
- narzędzia wdrożeniowe,
- regularne uczenie się na żywych sytuacjach, nie na teorii,
- energię do działania,
- możliwość nauki i wymiany wiedzy,
- rozwój przez praktykę,
- przestrzeń do wentylacji i ochrony przeciw wypaleniu zawodowemu.

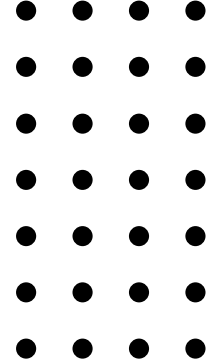




DLA KOGO JEST TEN PROGRAM?

- HR Business Partnerów
- Specjalistów HR, od rozwoju, talentów, procesów, innych
- Rekruterów wewnętrznych pracujący blisko biznesu
- Osób prowadzących rozmowy rozwojowe / mediacyjne
- Koordynatorów HR w małych i średnich firmach
- Osób, które objęły nową rolę w HR

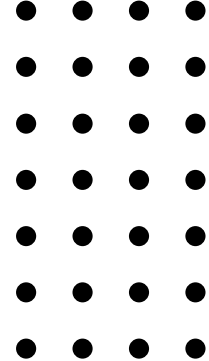




STRUKTURA ROCZNA PROGRAMU

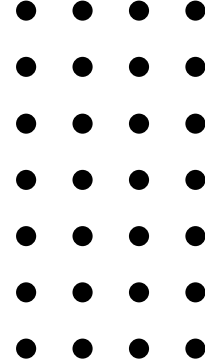
Element	Parametr
Czas trwania	12 miesięcy (1 rok)
Spotkania	1 × miesięcznie / 3h
Forma	Online
Grupa	10 - 15 osób – stały skład, grupa zamknięta
Materiały	po każdym spotkaniu – narzędzia + raport z ustaleniami
Prowadzenie	moderacja + kierowanie analizą case'ów
Cena za spotkanie	249 zł netto





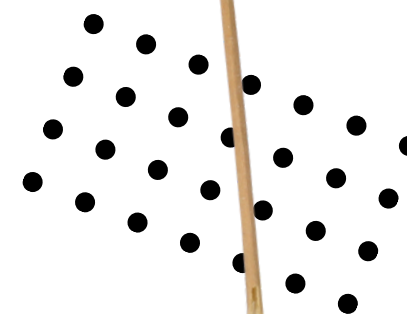
JAK WYGLĄDA SPOTKANIE?

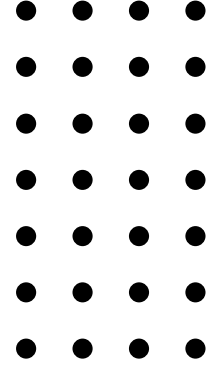
Etap	Czas (przykładowy)	Co się dzieje	Efekt
Otwarcie	10 min	szybkie sprawdzenie kontekstu, „co ważne dziś”, wprowadzenie do tematu	osadzenie tematu
Case uczestnika #1	45-55 min	opis sytuacji → pytania → analiza → wspólne możliwe scenariusze → ustalenie działania	rozwiązanie do wdrożenia
Case uczestnika #2	45-55 min	jw.	jw.
Micro-tool (narzędzie)	15-25 min	krótkie narzędzie dopasowane do case'ów z dnia, np.: ramy rozmowy kryzysowej / schemat mediacji / mapa konfliktu	uczestnicy dostają gotowy szablon rozmowy
Podsumowanie i zobowiązanie	10-15 min	każdy formułuje 1 działanie na najbliższe 2 tygodnie	realne wdrożenie, nie teoria



ZGŁASZANIE CASE'ÓW – ZASADY

1. Każdy uczestnik może zgłaszać case'y na bieżąco. Decydujący termin zgłoszenia to ostatni dzień miesiąca poprzedzający dane spotkanie.
2. Case trafia na listę zgłoszeń i jest realizowany zgodnie z kolejnością oraz planem pracy rocznej.
3. Każdy uczestnik ma gwarancję omówienia min. 1 case'u w trakcie roku. Jeśli podczas danego spotkania czas pozwoli → analizujemy więcej niż 2 case'y (przeważnie 2-3, czasem 4).
4. Case'y, które nie zostaną zrealizowane na danym spotkaniu → automatycznie przechodzą na kolejne w pierwszej kolejności. Dzięki temu praca jest uporządkowana, przewidywalna i sprawiedliwa.
5. Jeżeli okaże się, że grupa potrzebuje dodatkowego spotkania, aby omówić jakiś case szybciej - jest taka możliwość za dodatkową opłatą.
6. Każdy case musi zostać zanonimizowany.
7. Obowiązuje zasada poufności co do nazw firm, czy konkretnych osób, których dotyczy case.



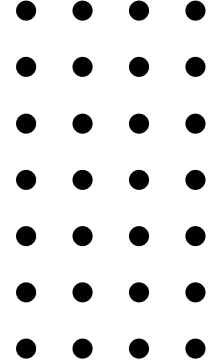


JAK WYGLĄDA PRACA Z CASE'EM (SCHEMAT)

1. Opis sytuacji (3–5 min) → bez analizy, tylko fakty i kontekst.
2. Doprecyzowanie kontekstu (rola, zależności, cele) → co kto wie / kto z kim / kto za co odpowiada.
3. Praca grupowa → łapanie perspektyw, różnic, możliwości. Burza doświadczeń. Jak to widzą inni?
4. Ustalenie punktu napięcia (rdzenia problemu) → o co tak naprawdę chodzi? (nie: „co się wydarzyło”, ale: co tu nie działa?).
5. Analiza z 3 perspektyw:
 - pracownik / pracownicy
 - lider / przełożony
 - organizacja / system / zasady
6. Warianty możliwych działań interwencyjnych (Interwencja ad hoc i systemowa) → co można zrobić realnie, tu i teraz?
7. Analiza ryzyk i konsekwencje krótko - i długoterminowe → co się stanie za tydzień vs za 3 miesiące, jeśli wybierzemy ten krok?
8. Decyzja → co dokładnie robimy → konkret. Nie „będę rozmawiać”, tylko jak rozmawiam i co mówię.
9. Tekst / schemat rozmowy do użycia od razu → wspólnie konstruujemy gotowy komunikat / przebieg rozmowy.
10. Efekt pracy nad każdym case'em
 - Gotowy plan działania (krok po kroku)
 - Gotowy tekst rozmowy / maila / komunikatu
 - Świadomość, jakie konsekwencje niesie dana decyzja

Każda sytuacja kończy się konkretem.



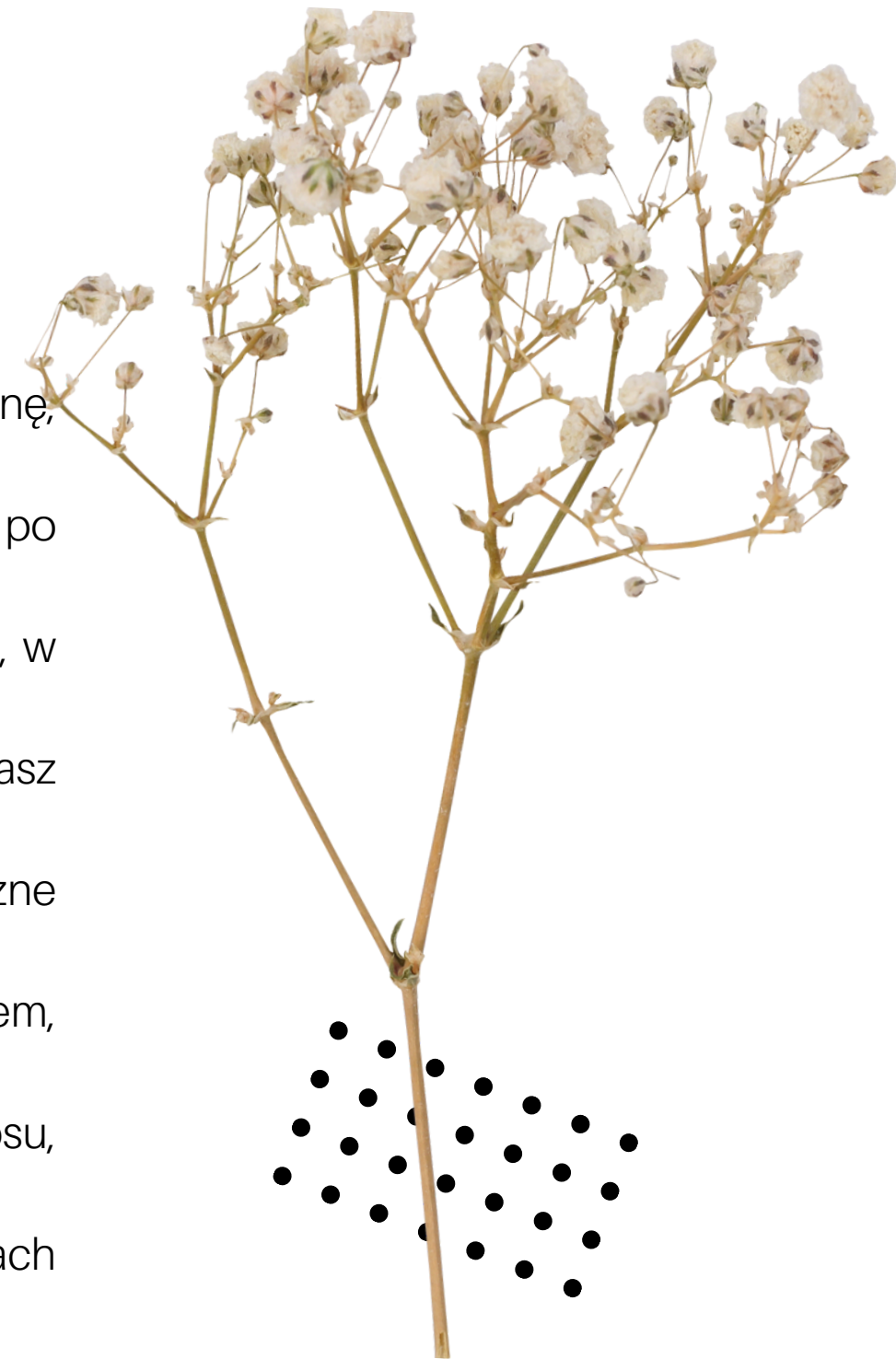


ELEMENT PROCESOWY (TO CO ODRÓŻNIA PROGRAM OD POJEDYNCZYCH SPOTKAŃ)

Obszar	Co robimy	Kiedy
Mini-diagnoza startowa	Formularz + rozmowa 1:1 o obszarach wsparcia	przed startem rocznego cyklu
Monitorowanie wdrożeń	krótkie raporty „co zadziałało / co nie”	co 2 spotkania
Ankieta rozwojowa	autoocena zmian w umiejętnościach rozmowy, mediacji, reakcji na konflikt	6 miesiąc + 12 miesiąc
Podsumowanie roczne	omówienie progresu + rekomendacje dalszego rozwoju	koniec cyklu

CO ZYSKASZ?

1. **Przestrzeń bez oceny** - możesz powiedzieć wprost, co jest trudne w Twojej pracy, bez obawy o ocenę, ocenianie kompetencji czy „brak profesjonalizmu”. **To miejsce, gdzie HR może być człowiekiem.**
2. **Pomoc w bieżących sytuacjach (tu i teraz)** - przynosisz aktualny problem → pracujemy na nim krok po kroku → wychodzisz z konkretem, który możesz wdrożyć następnego dnia.
3. **Gotowe scenariusze rozmów i decyzji** - każdy case kończy się konkretem: co dokładnie powiedzieć, w jakiej kolejności, jak reagować.
4. **Stale, regularne wsparcie przez cały rok** - spotkania odbywają się raz w miesiącu przez 12 miesięcy. Masz pewność, że z trudnym tematem nie zostajesz sam/a.
5. **Wymianę doświadczeń z innymi HR-owcami** - uczysz się na realnych przykładach innych - widzisz różne podejścia, reakcje, taktyki. To najbardziej praktyczna forma rozwoju HR.
6. **Poczucie, że nie jesteś sam/a** - w odpowiedzialności HR często jest „pomiędzy” zespołem, liderem, zarządem. Dobrze jest być „z”.
7. **Wsparcie grupy i prowadzącego (superwizora)** - moderacja, układanie sytuacji, zatrzymywanie chaosu, nazywanie napięć - żeby dojść do czytelnego planu działania, a nie tylko „przegadania tematu”.
8. **Realną pomoc w trudnych sytuacjach, nie abstrakcyjną teorię** - pracujemy wyłącznie na case’ach uczestników. Jeśli w firmie „pali się teraz” - pracujemy na tym, co się pali.
9. **Wspólny bank rozwiązań i narzędzi** - z każdym spotkaniem powstaje baza: pytania do rozmów, schematy mediacji, gotowe komunikaty, mapy sytuacji. To baza, która zostaje z Tobą na zawsze.
10. **Bezpieczną przestrzeń do mówienia o tym, o czym na co dzień nie ma gdzie mówić** - HR słucha wszystkich - ale sam bardzo rzadko ma, kto posłucha jego. Tutaj może. Swobodnie, normalnie, bez roli „tego, co powinien wiedzieć”.



HARMONOGRAM SPOTKAŃ

STYCZEŃ

1. 15.01 g. 17:00 - 20:00 grupa 1
2. 29.01 g. 09:00 - 12:00 grupa 2

LUTY

- 1, 12.02 g. 17:00 - 20:00 grupa 1
2. 12.02 g. 09:00 - 12:00 grupa 2

MARZEC

- 1, 19.03 g. 17:00 - 20:00 grupa 1
2. 19.03 g. 09:00 - 12:00 grupa 2

KWIECIEŃ

1. 16.04 g. 17:00 - 20:00 grupa 1
2. 16.04 g. 09:00 - 12:00 grupa 2

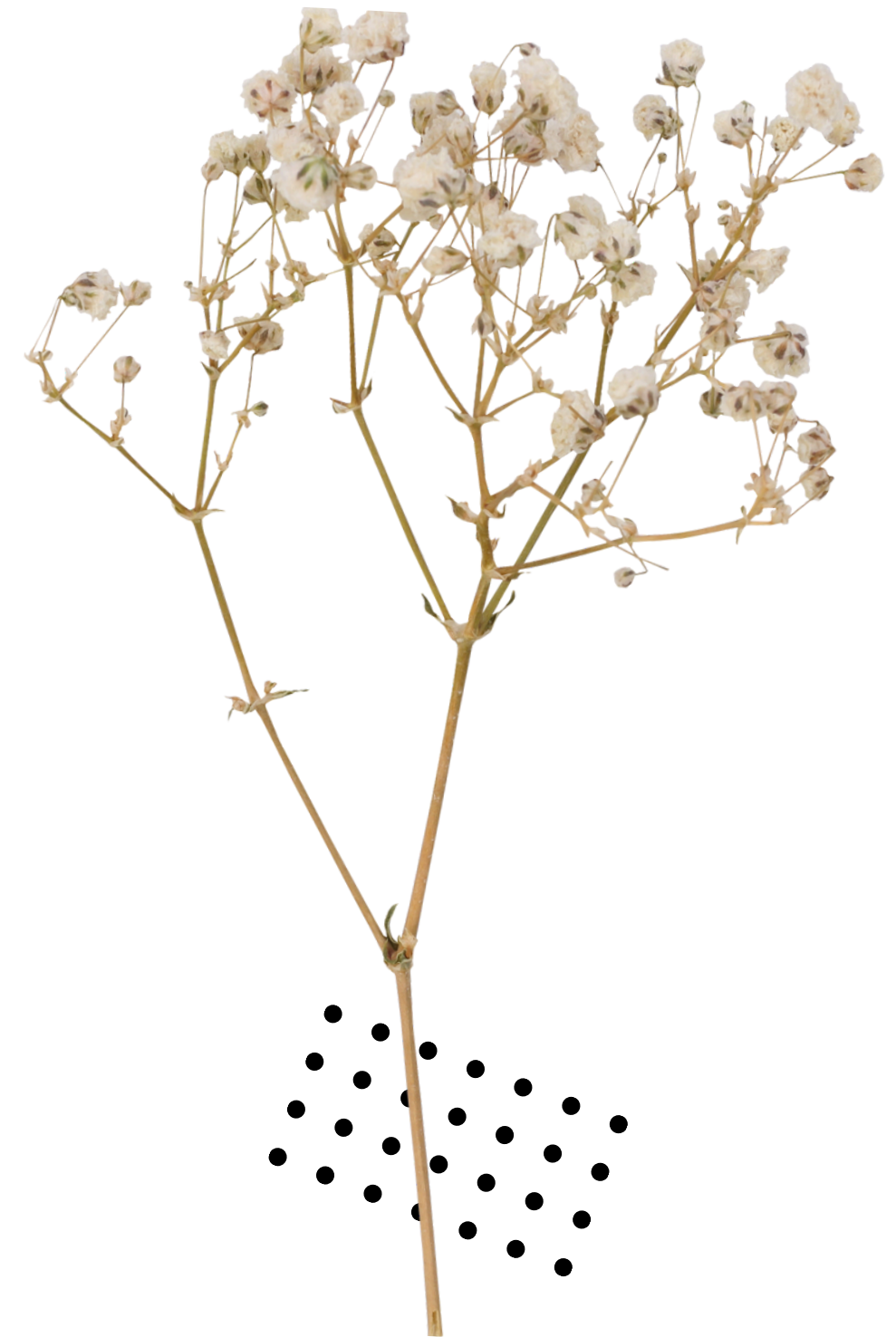
MAJ

1. 14.05 g. 17:00 - 20:00 grupa 1
2. 14.05 g. 09:00 - 12:00 grupa 2

CZERWIEC

1. 18.06 g. 17:00 - 20:00 grupa 1
2. 18.06 g. 09:00 - 12:00 grupa 2

HARMONOGRAM od lipca do grudnia zostanie podany w pierwszym kwartale roku.



DZIĘKUJĘ

Dziękujemy, że widzisz więcej.

To od Ciebie zaczyna się nowy sposób patrzenia na organizacje - uważny, odważny, prawdziwy. Bo zmiana nie dzieje się w procedurach, tylko w tym, jak słuchamy i jak reagujemy, gdy robi się trudno.

Niech każde Twoje działanie będzie interwencją w najlepszym znaczeniu tego słowa - przywracaniem równowagi, sensu i człowieczeństwa w miejscach, które czasem o nich zapominają.

Interwent HR™.

Deep Inside. Always.

Natalia Grzesiak

Masz pytania? Skontaktuj się ze mną:

Telefon

+48 608 687 648

E-mail

natalia.grzesiak@interwentHR.pl

Chcesz więcej? Odwiedź:

InterwentHR.pl

