

Mistrz i Uczeń - Scenariusze

Nowy lider zespołu

Opis:

Katarzyna (28 lat) została właśnie awansowana na liderkę zespołu, w którym pracuje kilku starszych stażem pracowników (w wieku 45–55 lat).

Konflikt:

- Starsi pracownicy nie traktują jej poważnie: podważają decyzje, robią sobie żarty z jej wieku („młoda, to się musi jeszcze nauczyć”) i pomijają ją w komunikacji.
- Katarzyna czuje się coraz mniej pewnie w roli liderki, mimo że ma potrzebne na tym stanowisku kompetencje i wsparcie przełożonych.

Karty ról:

- **Katarzyna (28 lat)** – świeżo awansowana liderka, stara się wprowadzić zmiany i budować relacje.
- **Ewa (50 lat)** – pracuje w firmie od 15 lat, uważa, że Katarzyna „jeszcze musi się wykazać”.
- **Jarosław (46 lat)** – żartuje, że „młoda szefowa, to ciekawe zjawisko”.
- **Marek (32 lata)** – obserwuje sytuację, czuje się niezręcznie, ale nic nie mówi

Pytania do refleksji:

- Jakie zachowania osłabiają pozycję liderki?
- Czy wiek powinien wpływać na ocenę lidera i sposób, w jaki jest traktowany w zespole?
- Jak osoby z zespołu mogą wspierać nowe liderki/liderów?
- Co Katarzyna mogłaby zrobić, żeby zbudować swój autorytet w zespole?

„Feedback na opak” – mikroagresje i nieporozumienia

Opis:

Po wspólnym projekcie młody pracownik – Bartek (27 lat) – otrzymuje feedback od starszego kolegi – Marka (49 lat)

Konflikt:

- Marek mówi: „Nieźle, jak na twój wiek. Z czasem będzie z ciebie pożytek.”

- Bartek czuje się niedoceniony, mimo że był odpowiedzialny za większą część projektu. Odpowiada złośliwie: „Dzięki, może kiedyś też będziesz ogarniał Excela.”

Karty ról:

- **Bartek (27 lat)** – zaangażowany, zrobił dużo w projekcie, liczy na konstruktywny feedback.
- **Marek (49 lat)** – nieświadomie stosuje mikroagresję („jak na twój wiek”), nie zauważa, że rani.
- **Karolina (31 lat)** – słyszy rozmowę, zastanawia się, czy zareagować.
- **Anna (45 lat)** – uważa, że Bartek przesadził, reagując w ten sposób.

Pytania do refleksji:

- Co w wypowiedzi Marka było nie na miejscu?
- Jak Bartek mógłby lepiej wyrazić swoje emocje?
- Co mogłaby zrobić Karolina, jako obserwatorka tej sytuacji?
- Jak dawać feedback bez odwoływania się do wieku czy stażu pracy?

„Nowy w firmie = nowy porządek”

Opis:

Maciek (25 lat) dołącza do firmy i już w pierwszym tygodniu mówi:

„Nie rozumiem, jak wy tu pracujecie. To wszystko powinno działać zupełnie inaczej. Zmieniamy to!”

Dla zespołu, który od lat stosuje sprawdzone metody, taki komunikat brzmi jak atak. Czują się lekceważeni i odrzucają proponowane zmiany.

Karty ról:

- **Maciek (25 lat)** – ambitny, pewny siebie, chce się wykazać inicjatywą.
- **Barbara (50 lat)** – dba o jakość pracy, otwarta na zmiany, ale przemyślane i wprowadzane w atmosferze dialogu.
- **Marek (46 lat)** – przyzwyczajony do dotychczasowego sposobu działania, czuje się pominięty i odbiera postawę Maćka jako atak.
- **Katarzyna (30 lat)** – próbuje mediować.

Pytania do refleksji:

- Jak można było zakomunikować chęć zmiany w partnerski sposób ?
- Co młodszy pracownik powinien wiedzieć o kulturze organizacyjnej?
- Jak zespół może reagować na propozycje gwałtownych „rewolucji”?

„Tylko z młodymi – oni mają flow”

Opis:

Anna (26 lat) pracuje w zespole kreatywnym. Podczas spotkania mówi:

„Zróbmy ten projekt w młodym składzie, szybciej się dogadamy, będzie więcej świeżych pomysłów.”

Starsze osoby w zespole odbierają to jako wykluczenie. Mają duże doświadczenie i również są otwarte na nowe idee.

Karty ról:

- **Anna (26 lat)** – kreatywna, działa szybko, lubi pracować ze swoimi rówieśnikami.
- **Iwona (49 lat)** – czuje się zlekceważona i pominięta.
- **Paweł (41 lat)** – chciałby współpracować, ale nie ma okazji
- **Marta (34 lata)** – próbuje zwrócić Ani uwagę, że nie powinna wychodzić z takimi propozycjami.

Pytania do refleksji:

- Dlaczego różnorodność zespołu jest wartością?
- Jak wyrażać preferencje dotyczące tego, z kim chcemy pracować, bez dyskryminowania innych?
- Co starsi pracownicy mogą zrobić, by zespół mógł dalej pracować w dobrej atmosferze?

„Mam inne priorytety niż wy”

Opis:

Mikołaj (24 lata) mówi otwarcie, że nie interesuje go „robienie nadgodzin”, „kultura lojalności” czy „stawianie pracy na pierwszym miejscu”. Podczas zebrania zespołu rzuca: „Moje życie nie ogranicza się do pracy. Nie zamierzam zostawać tu po godzinach, tak jak wy.”

Starsze osoby w zespole czują się urażone, a dodatkowo obawiają się, że będą musiały pracować za Mikołaja.

Karty ról:

- **Mikołaj (24 lata)** – pewny swojego prawa do zachowania równowagi między życiem zawodowym i prywatnym.
- **Renata (55 lat)** – przywiązuje wagę do zaangażowania.

- **Bartek (48 lat)** – odbiera słowa Mikołaja jako atak na ich pokolenie.
- **Kinga (37 lat)** – chce załagodzić potencjalny konflikt.

Pytania do refleksji:

- Jak rozmawiać o różnych stylach pracy bez oceniania?
- Jak Mikołaj mógłby postawić granice bez obrażania swoich koleżanek/kolegów?
- Jak członkowie zespołu mogą wspólnie ustalić zasady dotyczące czasu pracy?

„Robimy tak od 10 lat – siadaj i ucz się”

Opis:

Natalia (26 lat), nowo zatrudniona specjalistka w dziale operacyjnym, po zapoznaniu się z procedurami, proponuje małą zmianę w procesie pracy. Widzi, że można coś uprościć, zaoszczędzić czas. Podczas spotkania mówi:

„Zauważyłam, że część tego procesu da się zautomatyzować – mogę przygotować propozycję?”

Na to starszy kolega, Darek (51 lat), reaguje:

„Robimy to tak od 10 lat i działa. W tej firmie najpierw się uczysz, a potem ewentualnie proponujesz zmiany. Usprawienia zostaw tym, którzy znają temat.”

Natalia czuje się zawstydzona i wykluczona. Inni milczą.

Karty ról:

- **Natalia (26 lat)** – zaangażowana, świeżo po onboarding, widzi przestrzeń do usprawnień, chce działać.
- **Darek (51 lat)** – pracuje w firmie od dekady, ceni stabilność, nie lubi, gdy ktoś „nowy się wymądrza”.
- **Ewa (46 lat)** – uważa, że Darek przesadził, ale nie wie, czy się odezwać.
- **Tomek (33 lata)** – widzi wartość w pomysły Natalii, ale boi się „podpaść” Darkowi.

Pytania do refleksji:

- Jak Natalia mogła inaczej zakomunikować swoją propozycję?
- Jak Darek mógł zareagować z większym szacunkiem i otwartością?
- Co powinni zrobić inni uczestnicy spotkania – czy i jak zareagować?
- Jak zespoły mogą budować kulturę, w której każdy głos – także nowy – jest traktowany poważnie