



## Poprawa zarządzania i komunikacji w firmie w oparciu o zasady przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w oparciu o grę biznesową, grupa I - szkolenie

Numer usługi 2026/02/04/131895/3306196

3 240,00 PLN brutto  
3 240,00 PLN netto  
180,00 PLN brutto/h  
180,00 PLN netto/h  
181,67 PLN cena rynkowa ⓘ

ABUTUS SPÓŁKA Z  
OGRANICZONĄ  
ODPOWIEDZIALNOŚĆ  
CIĄ

★★★★★ 4,8 / 5

847 ocen

📍 Koszalin

🏢 Usługa szkoleniowa

📄 stacjonarna

🕒 18:00 h

📅 22.05.2026 do 23.05.2026

## Informacje podstawowe

### Kategoria

Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi

### Grupa docelowa usługi

Grupa docelowa

Szkolenie jest dedykowane dla kadry zarządzającej i pracowników odpowiedzialnych za zarządzanie zespołem oraz politykę kadrową. W szczególności obejmuje:

- Menedżerów średniego i wyższego szczebla, którzy podejmują decyzje dotyczące organizacji pracy i zarządzania personelem.
- Kierowników.
- Liderów zespołów, którzy mają bezpośredni kontakt z pracownikami i odpowiadają za efektywność oraz klimat w zespole.
- Specjalistów HR i osób odpowiedzialnych za procesy rekrutacji, ocen pracowniczych i politykę wewnętrzną firmy.
- Pracowników zainteresowanych rozwijaniem kompetencji w zakresie przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji oraz budowania kultury szacunku i równości w miejscu pracy.

Minimalna liczba uczestników

1

Maksymalna liczba uczestników

15

Data zakończenia rekrutacji

15-04-2026

Forma prowadzenia usługi

stacjonarna

Liczba godzin usługi

18

Podstawa uzyskania wpisu do BUR

Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0

# Cel

## Cel edukacyjny

Celem szkolenia jest rozwój kompetencji kadry zarządzającej oraz pracodawców w zakresie rozpoznawania, przeciwdziałania i skutecznego reagowania na mobbing i dyskryminację w miejscu pracy, a także wzmacnianie dialogu społecznego, partycypacji pracowniczej oraz budowania bezpiecznego i wspierającego środowiska pracy, opartego na równości, integracji i zaangażowaniu pracowników.

## Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Charakteryzuje pojęcia mobbingu i dyskryminacji oraz różnice względem konfliktu w miejscu pracy.	Definiuje mobbing i dyskryminację w oparciu o przepisy prawa i normy organizacyjne.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Wskazuje różnice między mobbingiem, dyskryminacją a zwykłym konfliktem.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Podaje przykłady sytuacji zawodowych ilustrujące każde z pojęć.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Opisuje skutki mobbingu i dyskryminacji dla pracownika i organizacji, w wymiarze psychologicznym, prawnym i ekonomicznym.	Wyjaśnia wpływ mobbingu i dyskryminacji na efektywność i kulturę organizacyjną.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Ilustruje skutki przykładami z realnych sytuacji zawodowych lub studiów przypadku.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Rozpoznaje sytuacje mogące świadczyć o mobbingu lub dyskryminacji oraz mechanizmy ich eskalacji.	Analizuje przykłady z gry i studiów przypadku, identyfikując sygnały ostrzegawcze.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Określa potencjalne mechanizmy eskalacji konfliktów.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Określa adekwatne działania prewencyjne	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Stosuje procedury reagowania na przypadki mobbingu i dyskryminacji zgodnie z obowiązującymi regulacjami.	Wskazuje właściwe kroki proceduralne zgodnie z regulacjami organizacyjnym.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Podjękuje adekwatne działania w symulowanych przypadkach.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Uzasadnia wybór metody interwencji dla konkretnej sytuacji.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Planuje działania profilaktyczne wspierające kulturę organizacyjną opartą na równości, integracji i bezpieczeństwie.	Opracowuje konkretne propozycje inicjatyw prewencyjnych.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Opracowuje propozycje inicjatyw prewencyjnych.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Określa cele i mierniki działań.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Dostosowuje działania do specyfiki organizacji.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Stosuje konstruktywną komunikację w sytuacjach konfliktowych oraz wspiera dialog społeczny w organizacji.	Demonstruje umiejętność konstruktywnej komunikacji w sytuacjach konfliktowych.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Identyfikuje bariery komunikacyjne i proponuje sposoby ich redukcji.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Wskazuje rolę dialogu społecznego w zapobieganiu konfliktom	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Wyjaśnia rolę reprezentacji pracowniczej oraz zasad funkcjonowania Rad Pracowników.	Wskazuje, kiedy powstaje obowiązek powołania Rady Pracowników.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Określa zakres informowania i konsultacji.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Wyjaśnia znaczenie partycypacji pracowniczej w ograniczaniu ryzyka mobbingu i dyskryminacji.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie

## Kwalifikacje

### Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

#### Warunki uznania kompetencji

Pytanie 1. Czy dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem zawierają opis efektów uczenia się?

TAK

Pytanie 2. Czy dokument lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem potwierdzają, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji i zgodnie z zaplanowanymi metodami walidacji?

TAK

**Pytanie 3. Czy dokument lub wyrażnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem potwierdzają zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielanie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?**

TAK

# Program

## **Szkolenie z przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w oparciu o grę biznesową, grupa I - szkolenie**

Szkolenie jest dedykowane dla kadry zarządzającej i pracowników odpowiedzialnych za zarządzanie zespołem oraz politykę kadrową. W szczególności obejmuje:

- Menedżerów średniego i wyższego szczebla, którzy podejmują decyzje dotyczące organizacji pracy i zarządzania personelem.
- Kierowników.
- Liderów zespołów, którzy mają bezpośredni kontakt z pracownikami i odpowiadają za efektywność oraz klimat w zespole.
- Specjalistów HR i osób odpowiedzialnych za procesy rekrutacji, ocen pracowniczych i politykę wewnętrzną firmy.
- Pracowników zainteresowanych rozwijaniem kompetencji w zakresie przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji oraz budowania kultury szacunku i równości w miejscu pracy.

### **Program szkolenia:**

#### **1. Mobbing, dyskryminacja, konflikt – definicje i różnice**

Zakres:

- definicja mobbingu w świetle Kodeksu pracy
- dyskryminacja bezpośrednia i pośrednia
- konflikt a mobbing – rozróżnienie praktyczne
- formy mobbingu: poziomy, pionowy, cyfrowy, pośredni
- mikroagresje i wykluczenie w zespołach

#### **2. Skutki społeczne, organizacyjne i prawne**

Zakres:

- konsekwencje psychologiczne dla pracownika
- wpływ na efektywność zespołu i rotację
- odpowiedzialność pracodawcy
- ryzyka prawne i finansowe
- reputacja organizacji

#### **3. Uwaga menedżerska i wczesne reagowanie**

Zakres:

- analiza przyczyn powstawania mobbingu
- etapy rozwoju zjawiska
- mechanizmy eskalacji konfliktów
- rola lidera w zapobieganiu nieprawidłowościom
- budowanie bezpiecznego środowiska pracy

#### **4. Procedury przeciwdziałania i reagowania**

Zakres:

- tworzenie i wdrażanie polityki antymobbingowej
- procedura zgłaszania nieprawidłowości
- prowadzenie postępowań wyjaśniających
- ochrona osób zgłaszających
- komunikacja kryzysowa

## 5. Gra symulacyjna „Mobbusters”

Uczestnicy wcielają się w rolę pracodawców i:

- prowadzą politykę kadrową opartą na kompetencjach i wartościach,
- dbają o efektywność i dobrostan zespołu,
- reagują na sytuacje o charakterze mobbingowym,
- podejmują decyzje wpływające na wynik finansowy i kulturę organizacyjną.

Element rywalizacji między zespołami zwiększa zaangażowanie i utrwala wiedzę.

Bezpieczne środowisko symulacyjne umożliwia testowanie strategii bez realnych konsekwencji.

## 6. Dialog społeczny i partycypacja pracownicza

Zakres:

- czym jest dialog społeczny w organizacji
- rola komunikacji pracodawca–pracownicy
- partycypacja pracownicza jako narzędzie prewencji
- dobre praktyki współdecydowania
- znaczenie reprezentacji pracowniczej w firmach bez związków zawodowych

## 7. Rady Pracowników – obowiązki i dobre praktyki - dialog społeczny

**Odniesienie do przepisów: Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji**

Zakres:

- kiedy powstaje obowiązek powołania Rady Pracowników (50+ pracowników lub wniosek 10% załogi)
- zakres informowania i konsultacji
- relacja pracodawca – Rada Pracowników
- rola rad w zapobieganiu konfliktom i nieprawidłowościom
- wsparcie funkcjonowania rad w praktyce

Po szkoleniu uczestnicy:

- ✓ rozpoznają różne formy mobbingu i dyskryminacji
- ✓ odróżniają konflikt od mobbingu
- ✓ znają skutki społeczne i prawne nieprawidłowości
- ✓ znają zasady wdrażania procedur antymobbingowych
- ✓ prowadzą konstruktywne rozmowy z pracownikami
- ✓ rozumieją rolę dialogu społecznego i Rad Pracowników
- ✓ opracują indywidualny plan wdrożeniowy dla swojej organizacji.

Usługa realizowana w godzinach dydaktycznych 1h = 45 minut, w trakcie szkolenia przewidziano przerwy podczas, których uczestnicy mogą skorzystać z indywidualnych konsultacji, przerwy wliczono w czas usługi, ze względu na tempo pracy grupy czas przerw w części praktycznej może się przesunąć.

**Celem utrwalenia efektów, zaleca się weryfikację zrealizowanych prac przez trenera i każdorazowej konsultacji oraz omówienie każdego aspektu na koniec danego dnia.**

**Walidacja realizowana jest w formie testu wypełnianego w narzędziu on-line na miejscu z automatyzacją odpowiedzi., dlatego zaleca się aby uczestnik miał telefon z dostępem do internetu.**

# Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 16

Przedmiot / temat	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>1 z 16</b> Mobbing, dyskryminacja, konflikt w pracy – definicje i różnice	Mikołaj Osiak	22-05-2026	08:00	09:30	01:30
<b>2 z 16</b> Skutki mobbingu i dyskryminacji dla pracownika i organizacji (psychologiczne, prawne, ekonomiczne)	Mikołaj Osiak	22-05-2026	09:30	11:00	01:30
<b>3 z 16</b> przerwa	Mikołaj Osiak	22-05-2026	11:00	11:15	00:15
<b>4 z 16</b> Analiza przyczyn występowania mobbingu i etapy jego rozwoju	Mikołaj Osiak	22-05-2026	11:15	12:00	00:45
<b>5 z 16</b> Rozpoznawanie sytuacji mobbingowych i mechanizmy eskalacji konfliktów	Mikołaj Osiak	22-05-2026	12:00	13:00	01:00
<b>6 z 16</b> Procedury reagowania na mobbing i dyskryminację w miejscu pracy	Mikołaj Osiak	22-05-2026	13:00	14:00	01:00
<b>7 z 16</b> przerwa	Mikołaj Osiak	22-05-2026	14:00	14:20	00:20
<b>8 z 16</b> Gra Mobbusters – część I: wprowadzenie do gry, role uczestników, pierwsze decyzje, analiza sytuacji w zespołach	Mikołaj Osiak	22-05-2026	14:20	15:00	00:40

Przedmiot / temat	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
9 z 16 Gra Mobbusters – część II: reakcje na sytuacje mobbingowe, podejmowanie decyzji, wpływ działań na wyniki zespołu	Mikołaj Osiak	23-05-2026	08:00	10:00	02:00
10 z 16 Omówienie wyników gry, identyfikacja dobrych praktyk i błędów. Planowanie działań profilaktycznych w organizacji.	Mikołaj Osiak	23-05-2026	10:00	11:00	01:00
11 z 16 przerwa	Mikołaj Osiak	23-05-2026	11:00	11:15	00:15
12 z 16 Dialog społeczny i partycypacja pracownicza	Mikołaj Osiak	23-05-2026	11:15	12:15	01:00
13 z 16 Rady Pracowników – obowiązki i praktyka	Mikołaj Osiak	23-05-2026	12:15	13:15	01:00
14 z 16 Podsumowanie zgodności z przepisami i plan wdrożenia	Mikołaj Osiak	23-05-2026	13:15	14:00	00:45
15 z 16 przerwa	Mikołaj Osiak	23-05-2026	14:00	14:15	00:15
16 z 16 WALIDACJA - test teoretyczny z z wynikiem generowanym automatycznie	Mikołaj Osiak	23-05-2026	14:15	14:30	00:15

## Cennik

### Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	3 240,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	3 240,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	180,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	180,00 PLN

## Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

### Mikołaj Osiak

Menedżer Zespołu Sprzedaży

Allianz Polska- mar 2025–sie 2025 6 miesięcy; Distretto di Koszalin

Nest Bank S.A. 2 lata 4 miesiące Menedżer ds. Relacji z Klientem Firmowym paź 2024–lut 2025 5 miesięcy

Doradca ds. Relacji z Klientem Firmowym

lut 2024–wrz 2024 8 miesięcy Młodszy Doradca ds. Relacji z Klientem Firmowym lis 2022–sty 2024 1 rok 3 miesiące

Doswiadczenie w prowadzeniu szkoleń, Specjalność Szkolenia z zakresu: sprzedaży, zarządzania, obsługi klienta, komunikacji i innych kompetencji miękkich, gry mobbingowych i biznesowych.

Certyfikowany trener gry mubbasters.

## Informacje dodatkowe

### Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Skrypt szkoleniowy przekazywany w wersji elektronicznej oraz materiały wypracowane podczas szkolenia.

### Warunki uczestnictwa

Warunkiem skorzystania z usługi z dofinansowaniem jest bezpośredni zapis na usługę za pośrednictwem Bazy Usług Rozwojowych oraz wypełnienie ankiety oceniającej usługę rozwojową zamieszczoną w BUR.

### Informacje dodatkowe

Karta usługi zawiera stawkę VAT zw na podstawie §3. 1pkt 14 rozporządzenia Ministra Finansów z 20 grudnia 2013 roku w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług oraz warunków stosowania tych zwolnień (Dz. U. 2015, poz. 736, z późn. zm.) w związku z tym ta karta dotyczy podmiotów które mają dofinansowanie na poziomie pow. 70%. W innym przypadku prosimy o zapisy poprzez kartę ze stawką VAT 23% lub do podanej ceny zostanie doliczony podatek VAT.

# Adres

ul. Zwycięstwa 168/108  
75-612 Koszalin  
woj. zachodniopomorskie

ul. Zwycięstwa 168/108  
75-612 Koszalin  
woj. zachodniopomorskie

## Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi
- Laboratorium komputerowe

# Kontakt



**PIOTR JASIEK**

**E-mail** [biuro@cwbi-incom.eu](mailto:biuro@cwbi-incom.eu)

**Telefon** (+48) 694 265 200