



Mobbing po nowelizacji Kodeksu pracy 2026 – jak rozpoznać ryzyko, reagować i udokumentować prewencję. Szkolenie online dla menedżerów i HR

Numer usługi 2026/10/08/222061/3866453

1 992,60 PLN brutto
1 620,00 PLN netto
124,54 PLN brutto/h
101,25 PLN netto/h
181,67 PLN cena rynkowa ⓘ

NEUROSTIMULUS
SPÓŁKA Z
OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚĆ
CIĄ

Brak ocen dla tego dostawcy

🗉 Usługa szkoleniowa
📺 zdalna w czasie rzeczywistym
👥 Zajęcia grupowe
🕒 16:00 h
📅 08.12.2026 do 11.12.2026

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Grupa docelowa usługi	Szkolenie jest dla menedżerów i kierowników zespołów, dyrektorów i pracowników HR, właścicieli firm oraz członków komisji antymobbingowych – osób, które odpowiadają za przeciwdziałanie mobbingowi w organizacji. Nowelizacja Kodeksu pracy (Dz.U. 2026 poz. 1046), wchodząca w życie 5 listopada 2026 r., rozszerza ten obowiązek o systematyczne działania prewencyjne, w tym edukacyjne; pracodawcy mają 6 miesięcy od jej wejścia w życie na wdrożenie procedur. Szkolenie jest dla osób, które chcą wiedzieć, co konkretnie robić na co dzień w zespole i jak to udokumentować. Nie wymaga wiedzy psychologicznej ani prawniczej. Odpowiada priorytetowi nr 1 Krajowego Funduszu Szkoleniowego na 2026 r.: poprawa zarządzania i komunikacji w firmie w oparciu o zasady przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi.
Minimalna liczba uczestników	2
Maksymalna liczba uczestników	6
Data zakończenia rekrutacji	05-12-2026
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Znak Jakości TGLS Quality Alliance

Cel

Cel edukacyjny

Procedura to nie wszystko – mobbing zaczyna się w codziennych relacjach, często od niezauważonych sygnałów i źle poprowadzonych rozmów. Po szkoleniu online menedżerowie i HR wiedzą, jak wcześniej rozpoznać ryzyko mobbingu i dyskryminacji, odróżnić wymagające zarządzanie od mobbingu, prowadzić trudne rozmowy i rozmowy z osobą zgłaszającą oraz jak udokumentować działania prewencyjne wymagane po nowelizacji Kodeksu pracy (Dz.U. 2026 poz. 1046). Podstawą jest model inteligencji emocjonalnej.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Rozróżnia mobbing, dyskryminację, wymagające zarządzanie i konflikt w miejscu pracy	– definiuje mobbing i dyskryminację zgodnie z Kodeksem pracy – wskazuje w zadaniach sytuacyjnych granicę między wymagającym zarządzaniem a mobbingiem – wymienia obowiązki pracodawcy wprowadzone nowelizacją Kodeksu pracy (Dz.U. 2026 poz. 1046)	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Identyfikuje wczesne sygnały mobbingu i dyskryminacji w zespole	– wskazuje w opisie przypadku sygnały ryzyka: behawioralne, emocjonalne i organizacyjne – wybiera najtrafniejszą interpretację emocji opisanych osób – wskazuje błąd w odczytaniu sytuacji, który prowadzi do eskalacji konfliktu	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Deeskaluje napięcie emocjonalne w rozmowie z pracownikiem	– nazywa emocje rozmówcy i odzwierciedla je bez oceniania – stosuje co najmniej dwie techniki obniżania napięcia – utrzymuje spokojny ton i nie przerywa rozmówcy	Obserwacja w warunkach symulowanych
Prowadzi rozmowę z osobą zgłaszającą mobbing lub dyskryminację	– informuje o zasadach poufności i dalszych krokach – zbiera fakty pytaniami otwartymi, oddzielając fakty od interpretacji – wyraża wsparcie bez przesądzania o winie – uzgadnia dalsze działania i termin kontaktu	Obserwacja w warunkach symulowanych
Planuje i dokumentuje działania prewencyjne w zespole	– dobiera działania edukacyjne, komunikacyjne i organizacyjne do sytuacji opisanej w zadaniu – wskazuje kolejność reagowania na zgłoszenie, w tym zasady neutralności osoby rozpatrującej – wskazuje sposób dokumentowania działań edukacyjnych i prewencyjnych	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 wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem potwierdzają zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

TAK

Program

Procedura to nie wszystko. Mobbing zaczyna się w codziennych relacjach – często od niezauważonych sygnałów i źle poprowadzonych rozmów. Po szkoleniu menedżerowie i HR wiedzą, jak wcześniej rozpoznać ryzyko, jak reagować i jak udokumentować działania prewencyjne wymagane przez nowe przepisy.

Szkolenie odbywa się online na żywo (Google Meet) przez 4 dni po 4 godziny (9:00–13:00): 12 h 25 min zajęć, 1 h 35 min walidacji, 2 h przerw. W małej grupie (2–6 osób) większość czasu to praca na konkretnych sytuacjach: przypadki, zadania sytuacyjne, ćwiczenia rozmów z informacją zwrotną, mapa ryzyka własnego zespołu.

Dzień 1 – Co zmieniła nowelizacja i gdzie zaczyna się ryzyko. Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi (art. 94³ Kodeksu pracy) i jego rozszerzenie nowelizacją Kodeksu pracy (Dz.U. 2026 poz. 1046), wchodzącą w życie 5.11.2026 – pracodawcy mają 6 miesięcy od tej daty na wdrożenie procedur – oraz jak dokumentować działania prewencyjne. Mobbing, dyskryminacja, konflikt i wymagające zarządzanie – jak je odróżnić. Treści prawne skonsultował merytorycznie adwokat specjalizujący się w prawie pracy. Szkolenie nie stanowi porady prawnej. Emocje w codziennych relacjach jako fundament prewencji: jak źle odczytana sytuacja prowadzi do eskalacji. Rola menedżera, HR i komisji antymobbingowej.

Dzień 2 – Wczesne sygnały i mapa ryzyka. Sygnały behawioralne, emocjonalne i organizacyjne – praca z listą kontrolną wczesnych sygnałów. Ćwiczenie „Czy wiem, czego nie widzę?\": uczestnicy odczytują emocje w krótkich przypadkach, oceniają pewność swojej odpowiedzi i porównują ją z kluczem eksperckim; wynik zostaje tylko dla uczestnika. Mapa ryzyka własnego zespołu.

Dzień 3 – Trudne rozmowy. „Jak wymagać, nie ranić\": granica między wymagającym zarządzaniem a mobbingiem, trudny feedback, ochrona menedżera przed nieuzasadnionymi zarzutami – praca ze scenariuszem trudnej rozmowy. Deeskalacja konfliktu i rozmowa z osobą zgłaszającą – poufność, fakty, wsparcie bez przesądzania o winie – ćwiczenia z informacją zwrotną prowadzącego.

Dzień 4 – Komisja, plan prewencji i dalsze kroki. Blok dla komisji antymobbingowych: jak zachować spokój i neutralność przy rozpatrywaniu zgłoszeń, z wykorzystaniem autorskiego modelu „ośmiu suwaków” regulacji emocji. Każdy uczestnik opracowuje plan działań prewencyjnych dla swojego zespołu i kartę dokumentowania działań edukacyjnych i prewencyjnych. Walidacja. „Jak sprawdzić gotowość kadry kierowniczej – deklaracje a zdolności\": czym pomiar zdolności różni się od ankiety samooceny, 2–3 przykładowe zadania bez punktacji, jak zaplanować diagnozę kadry w organizacji. Podsumowanie.

Na koniec dni 1–3 uczestnicy rozwiązują krótki quiz sprawdzający postępy. Ćwiczenia rozmów odbywają się w parach w pokojach podgrup; przy 2 osobach para pracuje w sali głównej z prowadzącym jako obserwatorem, przy 3 osobach – w trójce z rotacją ról (prowadzący rozmowę, rozmówca, obserwator). Zajęcia nie są nagrywane.

Organizacja walidacji (dzień 4). Walidację przeprowadza dr Marta Szewczyk, osoba niezaangażowana w proces kształcenia. Narzędzia walidacyjne opracował zespół autorów testu EQ-TIZE.

1. Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie (25 min): pytania zamknięte i zadania sytuacyjne (SJT) z kluczem odpowiedzi, w Formularzach Google, uruchamiany przez walidatorkę. Próg zaliczenia: 70%.
2. Obserwacja w warunkach symulowanych (70 min): pary wchodzi kolejno do pokoju walidatorki, pozostali czekają w sali głównej. Para ma ok. 20 min: dwie rozmowy po ok. 8 min z zamianą ról i ok. 4 min na ocenę. Przy 3 lub 5 osobach jedna grupa pracuje w trójce (trzy rozmowy, ok. 28 min). Uczestnik prowadzi rozmowę z pracownikiem zgłaszającym nieprawidłowe zachowania, a partner odgrywa rolę według ustandaryzowanej karty scenariusza. Walidatorka ocenia rozmowę na karcie obserwacji według 7 kryteriów efektów 3 i 4; próg:

6 z 7, w tym obowiązkowo poinformowanie o poufności i oddzielenie faktów od interpretacji. Czas obserwacji niewykorzystany przez mniejszą grupę walidatorka przeznacza na indywidualną informację zwrotną.

Po pozytywnej walidacji uczestnik otrzymuje dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji, a każdy uczestnik – zaświadczenie o ukończeniu szkolenia.

Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 23

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 23 Nowelizacja Kodeksu pracy (Dz.U. 2026 poz. 1046) – obowiązki pracodawcy i dokumentowanie; mobbing, dyskryminacja, konflikt, wymagające zarządzanie – rozmowa na żywo, chat	Zajęcia	RAFAŁ SZEWCZYK	08-12-2026	09:00	10:30	01:30
2 z 23 -	Przerwa	-	08-12-2026	10:30	10:45	00:15
3 z 23 Emocje w codziennych relacjach jako fundament prewencji – jak źle odczytana sytuacja prowadzi do eskalacji – analiza przypadków w parach, rozmowa na żywo	Zajęcia	RAFAŁ SZEWCZYK	08-12-2026	10:45	12:15	01:30
4 z 23 -	Przerwa	-	08-12-2026	12:15	12:30	00:15

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
5 z 23 Rola menedżera, HR i komisji antymobbingowej w prewencji – analiza przypadku, quiz	Zajęcia	RAFAŁ SZEWCZYK	08-12-2026	12:30	13:00	00:30
6 z 23 Wczesne sygnały mobbingu i dyskryminacji – praca z listą kontrolną na przypadkach – ćwiczenia, współdzielenie ekranu, czat	Zajęcia	RAFAŁ SZEWCZYK	09-12-2026	09:00	10:30	01:30
7 z 23 -	Przerwa	-	09-12-2026	10:30	10:45	00:15
8 z 23 Ćwiczenie „Czy wiem, czego nie widzę?” – odczytywanie emocji, ocena pewności, porównanie z kluczem eksperckim – ćwiczenie indywidualne, rozmowa na żywo	Zajęcia	RAFAŁ SZEWCZYK	09-12-2026	10:45	11:30	00:45
9 z 23 Mapa ryzyka własnego zespołu – praca indywidualna, konsultacja z prowadzącym	Zajęcia	RAFAŁ SZEWCZYK	09-12-2026	11:30	12:15	00:45
10 z 23 -	Przerwa	-	09-12-2026	12:15	12:30	00:15

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
11 z 23 Mapa ryzyka – omówienie w grupie – rozmowa na żywo, quiz	Zajęcia	RAFAŁ SZEWCZYK	09-12-2026	12:30	13:00	00:30
12 z 23 Jak wymagać, nie raniąc – granica między wymagającym zarządzaniem a mobbingiem, scenariusz trudnej rozmowy – ćwiczenia w parach (pokoje podgrup), informacja zwrotna	Zajęcia	RAFAŁ SZEWCZYK	10-12-2026	09:00	10:30	01:30
13 z 23 -	Przerwa	-	10-12-2026	10:30	10:45	00:15
14 z 23 Deeskalacja konfliktu i rozmowa z osobą zgłaszającą – ćwiczenia w parach (pokoje podgrup), informacja zwrotna	Zajęcia	RAFAŁ SZEWCZYK	10-12-2026	10:45	12:15	01:30
15 z 23 -	Przerwa	-	10-12-2026	12:15	12:30	00:15
16 z 23 Trudne rozmowy – omówienie ćwiczeń – rozmowa na żywo, quiz	Zajęcia	RAFAŁ SZEWCZYK	10-12-2026	12:30	13:00	00:30

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
17 z 23 Blok dla komisji antymobbingowych: spokój i neutralność przy rozpatrywaniu zgłoszeń – model „ośmiu suwaków” – rozmowa na żywo, ćwiczenia	Zajęcia	RAFAŁ SZEWCZYK	11-12-2026	09:00	09:35	00:35
18 z 23 Plan działań prewencyjnych dla własnego zespołu i karta dokumentowania działań – praca indywidualna, konsultacja z prowadzącym	Zajęcia	RAFAŁ SZEWCZYK	11-12-2026	09:35	10:25	00:50
19 z 23 -	Przerwa	-	11-12-2026	10:25	10:40	00:15
20 z 23 -	Walidacja	-	11-12-2026	10:40	11:05	00:25
21 z 23 -	Walidacja	-	11-12-2026	11:05	12:15	01:10
22 z 23 -	Przerwa	-	11-12-2026	12:15	12:30	00:15
23 z 23 Jak sprawdzić gotowość kadry kierowniczej – deklaracje a zdolności; podsumowanie szkolenia – rozmowa na żywo, przykładowe zadania	Zajęcia	RAFAŁ SZEWCZYK	11-12-2026	12:30	13:00	00:30

Podsumowanie

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Suma godzin zegarowych usługi	16:00
w tym suma godzin zajęć	12:25
w tym suma godzin walidacji	01:35
w tym suma przerw	02:00
Suma godzin dydaktycznych bez przerw	18:30

Cennik

Jeżeli korzystasz z dofinansowania i usługa stanowi usługę kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania zawodowego wraz z usługą lub dostawą towarów ściśle związaną z usługami kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania zawodowego to możesz mieć możliwość skorzystania za zwolnienia z podatku VAT na podstawie art. 43 ust. 1 pkt 29 lit. c ustawy z dnia 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług, jeśli usługa w całości jest finansowana ze środków publicznych lub § 3 ust. 1 pkt 14 rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 20 grudnia 2013 r. w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług oraz warunków stosowania tych zwolnień w przypadku, gdy usługa jest finansowana w co najmniej 70% ze środków publicznych.

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	1 992,60 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	1 620,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	124,54 PLN
Koszt osobogodziny netto	101,25 PLN

Liczba godzin usługi

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Liczba godzin zegarowych usługi	16:00

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

RAFAŁ SZEWCZYK

Dr psychologii (Uniwersytet Jagielloński), współzałożyciel EI Expert, trener i twórca metod treningowych w obszarze inteligencji emocjonalnej. Od lat pracuje z kadrami zarządzającą, zespołami i specjalistami HR – w latach 2024–2026 przeprowadził m.in. 10 szkoleń i warsztatów IE dla kadry zarządzającej, zespołów i nauczycieli (212 h, ponad 360 uczestników) oraz 15 grup programu rozwojowego Nawigator Emocji (286 h); łącznie ponad 1100 godzin dydaktycznych. Regularnie realizuje szkolenia in-house i programy rozwojowe na zamówienie organizacji. Współautor EQ-TIZE – testu inteligencji emocjonalnej jako zdolności, zbudowanego zgodnie ze standardami EFPA, opartego na modelu Salovey-Mayer-Caruso, o potwierdzonej wysokiej rzetelności – oraz autorskich narzędzi treningowych EI Expert. Współprowadzący podcastu „Na skraju zmiany” o emocjach i rozwoju; autor artykułów eksperckich i publikacji naukowych z psychologii poznawczej i neuronauki.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnik otrzymuje w formie elektronicznej: szablon planu działań prewencyjnych dla zespołu, listę kontrolną wczesnych sygnałów mobbingu i dyskryminacji, scenariusz rozmowy z osobą zgłaszającą, scenariusz trudnej rozmowy „jak wymagać, nie raniąc”, kartę dokumentowania działań edukacyjnych i prewencyjnych, kartę modelu „ośmiu suwaków” regulacji emocji, prezentacje z zajęć oraz skrypt szkoleniowy. Materiały udostępniane są w Google Workspace z możliwością skopiowania i archiwizacji.

Warunki uczestnictwa

Szkolenie jest przeznaczone dla osób kierujących zespołem, pracujących w obszarze HR, prowadzących firmę, działających w komisji antymobbingowej lub odpowiedzialnych za procedury przeciwdziałania mobbingowi. Do ukończenia szkolenia potrzebne są udział w zajęciach (min. 80%) i przystąpienie do walidacji. Dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji otrzymują osoby z pozytywnym wynikiem walidacji. W ćwiczeniach i walidacji wymagana jest włączona kamera i mikrofon. Prosimy o wypełnienie krótkiej ankiety po szkoleniu.

Informacje dodatkowe

Szkolenie prowadzi zespół EI Expert (marka Neurostimulus Sp. z o.o.).

Z CZYM WYCHODZISZ: plan prewencji dla zespołu (do dokumentacji pracodawcy), lista kontrolna wczesnych sygnałów, scenariusze rozmowy z osobą zgłaszającą i trudnej rozmowy „jak wymagać, nie raniąc”, karta dokumentowania działań prewencyjnych, zaświadczenie o ukończeniu i – po walidacji – dokument potwierdzający kompetencje.

ZAKRES EDYCJI: 08–11.12.2026, online, 9:00–13:00, walidacja w dniu 4. Uwzględnia nowelizację Kodeksu pracy (Dz.U. 2026 poz. 1046).

KONSULTACJA PRAWNA: Treści prawne skonsultował merytorycznie dr Paweł Szewczyk, adwokat specjalizujący się w prawie pracy. Szkolenie ma charakter edukacyjny i nie stanowi porady prawnej.

Usługa może być zwolniona z VAT przy finansowaniu ze środków publicznych w co najmniej 70%.

Po szkoleniu oferujemy organizacjom diagnozę zdolności emocjonalnych kadry kierowniczej, program Nawigator Emocji oraz certyfikację Diagnosta IE dla działów HR.

Regulamin szkolenia: eiexpert.pl

Warunki techniczne

Platforma: Google Meet (bez instalacji, przez przeglądarkę lub aplikację). Każdy uczestnik dołącza z osobnego urządzenia, podpisany imieniem i nazwiskiem; konto Google nie jest wymagane. Wymagany komputer z kamerą, mikrofonem i głośnikami lub słuchawkami oraz stabilne łącze internetowe (min. 10 Mb/s). Zalecana przeglądarka Chrome, Edge lub Firefox w aktualnej wersji. Test walidacyjny wykonywany jest w Formularzach Google. Link do zajęć jest ważny przez cały okres usługi. Materiały w formie elektronicznej (PDF, Google Workspace). Obecność potwierdzana jest listą obecności oraz raportem czasu zalogowania z Google Meet.

Kontakt



Rafał Szewczyk

E-mail rafal@eiexpert.pl

Telefon (+48) 783 306 438