

FORMATRIX
SZKOLENIA**Akademia HR - Zarządzanie
Różnorodnością czyli inkluzywność w
organizacji na podstawie systemu wartości
wg Reiss Motivation Profile**

Numer usługi 2024/06/12/11918/2180646

3 480,00 PLN brutto
3 480,00 PLN netto
145,00 PLN brutto/h
145,00 PLN netto/hFIRMA
SZKOLENIOWA
FORMATRIX
MARCIN
FILIPOWSKI

📍 Katowice / stacjonarna
🏠 Usługa szkoleniowa
🕒 24 h
📅 23.08.2024 do 25.08.2024

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikator projektu	Akademia HR
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	Przedsiębiorcy, menedżerowie, oraz zespoły i pracownicy HR.
Minimalna liczba uczestników	6
Maksymalna liczba uczestników	20
Data zakończenia rekrutacji	16-08-2024
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	24
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0

Cel

Cel edukacyjny

Szkolenie przygotowuje do zarządzania różnorodnością w organizacji (proces, który ma na celu wykorzystanie różnic indywidualnych w zespole w sposób aktywny i efektywny).

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Wiedza: Zrozumienie istoty motywacji pozafinansowej. Poznanie narzędzia RMP i umiejętność interpretacji wyników. Rozpoznanie różnych motywatorów wg dr Stevena Reissa i ich znaczenia. Kompetencje: Umiejętność identyfikacji różnorodnych źródeł motywacji pozafinansowej. Umiejętność stosowania różnorodnych czynników motywacji w zależności od potrzeb pracowników. Umiejętności: Umiejętność stosowania różnych strategii motywacyjnych w praktyce. Umiejętność dostosowywania działań motywacyjnych do indywidualnych potrzeb pracowników.	Test RMP: Sprawdzenie zrozumienia narzędzia i umiejętność interpretacji wyników. Studium przypadku: Analiza i dyskusja przypadków dotyczących różnorodnych sytuacji motywacyjnych w pracy. Ćwiczenia praktyczne: Wypracowanie różnorodnych strategii motywacyjnych z uwzględnieniem różnych motywatorów.	Test teoretyczny
Wiedza: Zrozumienie różnorodnych narzędzi motywacyjnych w miejscu pracy. Poznanie znaczenia kultury organizacyjnej dla motywacji pracowników. Kompetencje: Umiejętność tworzenia środowiska pracy sprzyjającego motywacji i współpracy. Umiejętności: Umiejętność identyfikacji i wykorzystania benefitów dla pracowników. Umiejętność planowania i realizacji działań motywacyjnych w zespole. Umiejętność rozpoznawania i zarządzania konfliktami wynikającymi z różnorodności w zespole.	Analiza przypadków: Ocena umiejętności zastosowania różnorodnych narzędzi motywacyjnych w praktyce. Symulacje: Praktyczne ćwiczenia z tworzenia środowiska pracy sprzyjającego motywacji i integracji zespołu.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Wiedza: Zrozumienie znaczenia inkluzywności w miejscu pracy. Poznanie różnorodności potrzeb pracowników i sposobów ich uwzględnienia. Kompetencje: Umiejętność tworzenia inkluzywnej kultury organizacyjnej. Umiejętność identyfikacji i eliminacji uprzedzeń w miejscu pracy. Umiejętności: Umiejętność dostosowywania środowiska pracy do różnorodności pracowników. Umiejętność zarządzania konfliktami wynikającymi z różnic w zespole.	Studium przypadku: Analiza i dyskusja przypadków dotyczących różnorodności w miejscu pracy. Symulacje: Praktyczne ćwiczenia z tworzenia środowiska pracy sprzyjającego inkluzywności.	Test teoretyczny

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

Pytanie 1. Czy dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji zawiera opis efektów uczenia się?

Tak

Pytanie 2. Czy dokument potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji?

Tak

Pytanie 3. Czy dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

Tak

Program

Zarządzanie różnorodnością to proces, który ma na celu wykorzystanie różnic indywidualnych w zespole w sposób aktywny i efektywny. Te różnice mogą wynikać z płci, wieku, pochodzenia etnicznego, religii, orientacji seksualnej czy poziomu niepełnosprawności. Jednakże warto jasno i stanowczo przyznać w tym miejscu, że proces ten dotyczy również, a w wielu przypadkach przede wszystkim – po prostu zarządzania personelem w organizacji, ponieważ w ramach tak zwanej „normalności” tak pięknie różnimy się od siebie. Różnimy się swoimi kompetencjami, doświadczeniami, talentami, przekonaniami, a przede wszystkim różnorodnością natężenia swoich wewnętrznych potrzeb. W związku z tym nie ma jednego trafnego sposobu na zarządzanie czy motywowanie zespołu, a jedynie słuszna droga to zarządzanie poprzez indywidualizację.

Dzień 1

Motywacja pozafinansowa czyli zarządzanie poprzez indywidualizację

1. Każdy uczestnik przed szkoleniem otrzyma link do testu RMP (Reiss Motivation Profile) – dzięki temu na warsztat przyjdzie już z opisem swoich indywidualnych motywatorów (patrz <https://www.reissprofile.pl> ; <https://formatrix.pl/motywacja-pozafinansowa-pracownikow-reiss-motivation-profile>)
2. RMP to jedyny naukowy pomiar wewnętrznej motywacji. Reiss Motivation Profile® to pierwsze narzędzie psychometryczne online, które precyzyjnie pokazuje, co napędza człowieka i wpływa na jego zachowania. RMP jest tak skuteczne, ponieważ silnie opiera się na badaniach naukowych. Efektem ich jest poznanie 16 niezmiennych motywatorów (o innym natężeniu dla każdego) kierujących Twoją wewnętrzną motywacją, a więc i życiem. Dlatego kluczem do jakiegokolwiek skutecznej zmiany jest poznać te 16 potrzeb, które ma każdy z nas i nauczyć się z nich umiejętnie korzystać.
3. Jak na co dzień motywować się do działania - źródła automotywacji
4. Zrozumienie korzyści posiadania w zespole różnorodności motywacyjnej
5. Uświadomienie odmienności dążeń i pragnień życiowych, czyli jak różni jesteśmy
6. Pogłębienie tolerancji i zrozumienia odmienności charakterów
7. Motywatory i demotywowatory
8. Wygenerowanie różnorodnych czynników motywacji pozafinansowych w zależności od natężenia 16 motywatorów wg dr Stevena Reissa.

Dzień 2

Różnorodne narzędzia motywowania pracowników

1. **Atmosfera i kultura organizacyjna:**
 - **Atmosfera pracy:** Przyjazna atmosfera, otwarta komunikacja i wsparcie kolegów są kluczowe. Pracownicy chcą pracować w miejscu, gdzie panuje pozytywna energia.
 - **Zgrany zespół:** Współpraca i zrozumienie między członkami zespołu wpływają na motywację. Regularne spotkania, team-building i integracje są ważne.
2. **Rozwój i awans:**
 - **Szkolenia i rozwój zawodowy:** Pracownicy doceniają możliwość nauki nowych umiejętności. Inwestowanie w szkolenia i rozwój jest kluczowe.
 - **Awans:** Perspektywa awansu motywuje do cięższej pracy. Jasno określone ścieżki kariery są ważne.
3. **Benefity od pracodawcy:**
 - **Elastyczne godziny pracy:** Pozwala pracownikom dostosować pracę do swojego życia prywatnego.
 - **Praca zdalna lub hybrydowa:** Współczesny trend, który zyskuje na popularności.
 - **Opieka zdrowotna:** Dostęp do opieki medycznej jest istotny.
4. **Prestiż i misja firmy:**
 - **Wartości organizacji:** Pracownicy chcą identyfikować się z wartościami firmy. Misja i cele organizacji są ważne.
 - **Duma z przynależności:** Silna kultura organizacyjna buduje dumę z bycia częścią zespołu.
5. **Balans między pracą a życiem osobistym:**
 - Elastyczność w godzinach pracy i możliwość dostosowania obowiązków zawodowych do życia prywatnego.
6. **Zespół i relacje międzyludzkie:**
 - **Wsparcie kolegów:** Dobrze funkcjonujący zespół to klucz do sukcesu. Wspieranie się nawzajem motywuje.
 - **Poczucie przynależności:** Pracownicy, którzy czują się częścią zespołu, są bardziej zaangażowani.
7. **Możliwość wpływu na produkt/usługę:**
 - **Partycypacja:** Pracownicy chcą mieć wpływ na to, co tworzą. Ich pomysły i sugestie powinny być brane pod uwagę.
8. **Lojalność wobec pracodawcy:**
 - **Docenienie:** Nagradzanie za lojalność i zaangażowanie wzmacnia więź pracownika z firmą.
 - **Komunikacja:** Regularne informowanie pracowników o osiągnięciach firmy i planach na przyszłość.
9. **Przeciwdziałanie Wypaleniu Zawodowemu:**
 - **Zarządzanie Obciążeniem Pracy:** Unikaj przeciążania pracowników. Wspieraj równowagę między pracą a życiem prywatnym.

Dzień 3

Inkluzywność w Organizacji: Włączając Każdego

Inkluzywność w miejscu pracy to nie tylko o włączaniu osób z niepełnosprawnościami czy różnych orientacji. To o wiele więcej. Jest to tworzenie środowiska, w którym **każdy pracownik** jest doceniany i uwzględniany, niezależnie od:

- **Pochodzenia etnicznego,**
- **Koloru skóry,**
- **Orientacji seksualnej,**
- **Wiek,**
- **Płci,**
- **Różnorodności swoich wewnętrznych potrzeb (wg dr Stevena Reiss'a)**

Jednak inkluzywna organizacja to także uwzględnianie innych aspektów życia pracowników:

- **Rodziny:** Czy pracownik ma dzieci? Czy jest samotny? Organizacja powinna dostosowywać swoje podejście do różnych życiowych sytuacji.
- **Zwierzęta:** Czy pracownik ma zwierzęta? To może wpłynąć na jego codzienne obowiązki i potrzeby.
- **Komunikacja:** Różne pokolenia preferują różne formy komunikacji. Młodzi ludzie często korzystają z maili i komunikatorów, starsi wolą rozmowy telefoniczne.
- **Imprezy integracyjne:** Niektórzy pracownicy nie lubią uczestniczyć w takich wydarzeniach. Ważne jest, aby organizacja była elastyczna i szanowała indywidualne preferencje.

Dlaczego inkluzywność jest tak ważna? Oto kilka powodów:

1. **Świadomość pokolenia Z:** Młodsze pokolenie jest bardziej świadome i zorientowane na jakość życia. Pracownicy chcą zarabiać dobrze, ale nie kosztem swojego życia prywatnego.
2. **Współpraca międzypokoleniowa:** W jednym miejscu pracy często pracuje aż **pięć pokoleń**. Inkluzywność pomaga im się porozumieć i efektywnie współpracować.
3. **Różnorodność jako klucz do sukcesu:** Różne perspektywy i punkty widzenia w zespole prowadzą do innowacji i lepszych wyników.

Inkluzywna organizacja to nie tylko moralny obowiązek, ale także klucz do **lepszycy wyników biznesowych**. Zadowoleni pracownicy są bardziej zaangażowani i efektywni. Dlatego warto inwestować w zarządzanie różnorodnością, aby stworzyć bardziej otwarte, twórcze i zrównoważone środowisko pracy.

Korzyści dla organizacji

1. Uświadomienie Wartość Różnorodności

Różnorodność w zespole jest bogactwem. Dzięki różnym perspektywom i doświadczeniom możemy podejść do problemów z różnych stron, co prowadzi do innowacji i lepszych decyzji. Firmy powinny doceniać różnorodność jako źródło kreatywności i konkurencyjności, ale przede wszystkim managerowie powinni nauczyć się dostrzegać i rozpoznawać tę różnorodność. To się nazywa zarządzanie przez indywidualizację.

2. Eliminowanie Uprzedzeń

Zarządzanie różnorodnością wymaga świadomości własnych uprzedzeń i gotowości do ich przezwyciężania. To także promowanie otwartej kultury organizacyjnej, w której każdy jest szanowany i doceniany. Szkolenia z zakresu różnorodności mogą pomóc pracownikom zrozumieć i unikać uprzedzeń. Z tego już jednoznacznie wynika wzrost tolerancji wobec różnorodności i odmienności potrzeb współpracowników z zespołu oraz swoich pracowników.

3. Włączanie Różnorodności w Strategię

Firmy powinny uwzględniać różnorodność w swoich celach strategicznych. To nie tylko kwestia zatrudnienia różnych grup, ale także tworzenia warunków, w których wszyscy pracownicy mogą osiągać swoje pełne potencjały. Różnorodność powinna być integralną częścią strategii organizacji.

4. Szkolenia i Edukacja

Organizacje powinny inwestować w szkolenia z zakresu różnorodności, aby zwiększyć świadomość pracowników na ten temat. To pomaga w budowaniu bardziej otwartej i tolerancyjnej kultury.

5. Zarządzanie Konfliktami

Różnorodność może prowadzić do konfliktów, ale także do twórczej dyskusji. Ważne jest, aby umiejętnie zarządzać konfliktami i wykorzystywać różnice jako źródło rozwoju. Otwarta komunikacja i rozwiązywanie sporów są kluczowe dla efektywnego zarządzania różnorodnością.

Wprowadzenie tych praktyk w organizacji może przynieść korzyści zarówno pracownikom, jak i samemu przedsiębiorstwu. Różnorodność to nie tylko kwestia sprawiedliwości społecznej, ale także klucz do sukcesu biznesowego. Dlatego warto inwestować w zarządzanie różnorodnością, aby stworzyć bardziej otwarte, twórcze i zrównoważone środowisko pracy.

6. **Minimalizowanie fluktuacji** – to wszystko wpływa na lojalność pracowników i zdecydowanie zmniejsza rotację w zespole, a co za tym idzie przynosi kolosalne oszczędności związane z brakiem konieczności rekrutacji, onboardingu etc.

Korzyści dla uczestników

- 1. Poznanie swojej hierarchii wartości
- 2. Doskonalenie zarządzania poprzez indywidualizację (odmienny sposób komunikowania się oraz delegowanie odpowiednich zadań w zależności od zrozumienia wewnętrznych potrzeb pracowników)
- 3. Uświadomienie różnorodności postaw i dążeń pracowników
- 4. Poprawa organizacji pracy dzięki lepszemu zarządzaniu energią własną
- 5. Zmiana postawy na bardziej proaktywną, dzięki świadomej realizacji swoich wewnętrznych motywatorów życiowych.
- 6. Doskonalenie pozytywnego wizerunku szefa
- 7. Budowanie autorytetu szefa na podstawie swoich mocnych stron

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 24

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 24 Wprowadzenie do motywacji pozafinansowej i prezentacja narzędzia RMP.	Marcin Filipowski	23-08-2024	08:00	09:30	01:30
2 z 24 przerwa	Marcin Filipowski	23-08-2024	09:30	09:45	00:15
3 z 24 Interpretacja wyników testu RMP i identyfikacja motywatorów	Marcin Filipowski	23-08-2024	09:45	11:15	01:30
4 z 24 przerwa	Marcin Filipowski	23-08-2024	11:15	11:30	00:15
5 z 24 Omówienie różnych źródeł motywacji pozafinansowej.	Marcin Filipowski	23-08-2024	11:30	13:00	01:30
6 z 24 przerwa obiadowa	Marcin Filipowski	23-08-2024	13:00	14:00	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
7 z 24 Ćwiczenia praktyczne - tworzenie strategii motywacyjnych dla różnych motywatorów.	Marcin Filipowski	23-08-2024	14:00	15:30	01:30
8 z 24 Podsumowanie dnia i przygotowanie do kolejnego.	Marcin Filipowski	23-08-2024	15:30	16:00	00:30
9 z 24 Wprowadzenie do różnorodnych narzędzi motywacyjnych w miejscu pracy.	Marcin Filipowski	24-08-2024	08:00	09:30	01:30
10 z 24 przerwa	Marcin Filipowski	24-08-2024	09:30	09:45	00:15
11 z 24 Analiza kultury organizacyjnej a motywacja pracowników.	Marcin Filipowski	24-08-2024	09:45	11:15	01:30
12 z 24 przerwa	Marcin Filipowski	24-08-2024	11:15	11:30	00:15
13 z 24 Ćwiczenia praktyczne - tworzenie środowiska pracy sprzyjającego motywacji.	Marcin Filipowski	24-08-2024	11:30	13:00	01:30
14 z 24 przerwa obiadowa	Marcin Filipowski	24-08-2024	13:00	14:00	01:00
15 z 24 Omówienie benefitów od pracodawcy i sposobów motywowania zespołu.	Marcin Filipowski	24-08-2024	14:00	15:30	01:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
16 z 24 Podsumowanie dnia i przygotowanie do kolejnego.	Marcin Filipowski	24-08-2024	15:30	16:00	00:30
17 z 24 Wprowadzenie do inkluzywności w miejscu pracy i rozpoznawanie różnorodności potrzeb pracowników.	Marcin Filipowski	25-08-2024	08:00	09:30	01:30
18 z 24 przerwa	Marcin Filipowski	25-08-2024	09:30	09:45	00:15
19 z 24 Eliminowanie uprzedzeń i budowanie otwartej kultury organizacyjnej.	Marcin Filipowski	25-08-2024	09:45	11:15	01:30
20 z 24 przerwa	Marcin Filipowski	25-08-2024	11:15	11:30	00:15
21 z 24 Ćwiczenia praktyczne - tworzenie środowiska pracy sprzyjającego inkluzywności.	Marcin Filipowski	25-08-2024	11:30	13:00	01:30
22 z 24 przerwa obiadowa	Marcin Filipowski	25-08-2024	13:00	14:00	01:00
23 z 24 Omówienie korzyści dla organizacji i uczestników z inkluzywności w miejscu pracy.	Marcin Filipowski	25-08-2024	14:00	15:00	01:00
24 z 24 Walidacja	-	25-08-2024	15:00	16:00	01:00

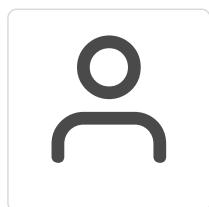
Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	3 480,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	3 480,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	145,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	145,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Marcin Filipowski

Trener biznesu, założyciel i właściciel firmy szkoleniowej ForMatrix.

Ukończył szkołę trenerów METRUM akredytowaną przez ICF i PTP Certyfikowany Master Neurolingwistycznego Programowania. Ukończył szkołę CoachWiseEquippedTM akredytowany przez ICF i CTI w Coaching Center w Warszawie. Członek Polskiego Towarzystwa Trenerów Biznesu. Certyfikowany Diagnosta Inteligencji Emocjonalnej. Reiss Motivation Profile Master - specjalista motywacji pozafinansowej. Wykładowca w Akademii WSB (Wyższa Szkoła Biznesu) w Dąbrowie Górniczej – „Komunikacja z pacjentem” oraz „Komunikacja interpersonalna”

Absolwent rehabilitacji ruchowej i odnowy biologicznej AWF w Katowicach. Posiada 20-letnie doświadczenie w sprzedaży, zdobyte głównie w branży farmaceutycznej. Praca z lekarzami i farmaceutami nie ma dla niego tajemnic, swoją wiedzę i doświadczenie niezwykle skutecznie przekłada na efektywność prowadzonych przez siebie szkoleń. Był także trenerem wewnętrznym w jednej z największych korporacji farmaceutycznych na świecie – TevaPharmaceuticals.

Od 2008 roku jest właścicielem firmy szkoleniowej ForMatrix, zajmuje się szkoleniami, coachingiem i wsparciem konsultingowym dla klientów z różnych dziedzin biznesu. Specjalizuje się w podnoszeniu efektywności sprzedaży poprzez rozwijanie kompetencji managerów (projekty coachingowe) oraz szkolenia z metod osiągania celów, asertywności, zaawansowanych technik wywierania wpływu i motywacji pozafinansowej.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Każdy uczestnik otrzymuje certyfikat, materiały szkoleniowe na pendrive, notes, długopis.

Adres

Katowice

Katowice

woj. śląskie

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt



Ilona Pawłowska

E-mail ilona.pawlowska@formatrix.pl

Telefon (+48) 502 702 435