Możliwość dofinansowania

"FOUR J" Sp. z o.o.

★★★★★

Akademia HR. Budowa prorodzinnej kultury pracy - kurs

Numer usługi 2024/09/04/13688/2293375

Bydgoszcz / stacjonarna
Usługa szkoleniowa
7 h
13.09.2024 do 13.09.2024

1 240,00 PLN brutto
1 240,00 PLN netto
177,14 PLN brutto/h
177,14 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikator projektu	Akademia HR
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	Grupą docelową są wszyscy pracownicy firmy zgłoszeni do projektu , którzy posiadają lukę kompetencyjną z zakresu: Budowa prorodzinnej kultury pracy, w tym osoby z zespołów HR, pracowników/pracownic odpowiedzialnych za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi oraz menadżerów/menadżerki lub kandydatów/kandydatek na menadżerów ponadto, nie jest wymagany opis funkcji, doświadczenia, zakresu zadań oraz wiedzy i umiejętności niezbędnych do udziału w szkoleniu.
Minimalna liczba uczestników	1
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	12-09-2024
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	7
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Certyfikat systemu zarządzania jakością wg. ISO 9001:2015 (PN-EN ISO 9001:2015) - w zakresie usług szkoleniowych

Cel

Cel edukacyjny

Uczestnik po ukończeniu usługi dąży do pozyskiwania pracowników z wysokimi kompetencjami oraz wzrostu poczucia lojalności i zadowolenia z miejsca pracy wśród pracowników planujących założenie rodziny i pracowników-rodziców będących w różnych fazach życia rodzinnego. Jest przygotowany do kształtowania kompetencji kadr jako biznes partnera w tym obszarze.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
opisuje znaczenie procesów demograficznych takich jak wchodzenie pracowników wyżu demograficznego w wiek emerytalny czy spadek liczby osób w wieku produkcyjnym jako wynik niskiego wskaźnika dzietności, w kontekście funkcjonowania i rozwoju własnej firmy	identyfikuje procesy demograficzne i ich wpływ na strukturę zatrudnienia w firmie, charakteryzuje potencjalne problemy związane z malejącą liczbą osób w wieku produkcyjnym i ich wpływ na stabilność i rozwój firmy, proponuje konkretne strategie radzenia sobie z wyzwaniami demograficznymi, takimi jak zwiększenie liczby pracowników młodych czy wdrażanie programów dotyczących zatrzymania starszych pracowników	Test teoretyczny
rozpoznaje i charakteryzuje potrzeby stabilności i elastyczności zatrudnienia wśród pracowników planujących założenie rodziny i pracowników-rodziców będących w różnych fazach życia rodzinnego	definiuje znaczenie stabilności i elastyczności zatrudnienia w kontekście pracowników planujących założenie rodziny i pracowników-rodziców, identyfikuje różne potrzeby zatrudnienia wśród pracowników na podstawie ich fazy życia rodzinnego (np. planowanie rodziny, rodzicielstwo małych dzieci, dzieci w wieku szkolnym, dorastanie dzieci)	Test teoretyczny
identyfikuje jaka oferta pracownicza (EVP = Employee Value Proposition) uwzględniająca potrzeby osób planujących założenie rodziny i pracowników-rodziców będących w różnych fazach życia rodzinnego, pozwala na pozyskanie odpowiednich pracowników, wzrost ich lojalności i satysfakcji	bada, jak różnicuje się zapotrzebowanie na różne aspekty EVP w zależności od fazy życia rodzinnego pracowników, analizuje wskaźniki dotyczące liczby aplikacji, jakości kandydatów oraz czasu potrzebnego na zatrudnienie po wdrożeniu programów EVP, systematycznie bada satysfakcje pracowników na temat oferowanych benefitów związanych z rodziną (np. elastyczny czas pracy, urlopy rodzinne, programy wsparcia)	Test teoretyczny
charakteryzuje cechy pracowników znajdujących się w różnych fazach życia rodzinnego, opisuje wpływ tej sytuacji na styl pracy, organizację pracy zespołu i rozwiązywanie ewentualnych nieporozumień	rozróżnia i opisuje główne fazy życia rodzinnego (np. singiel, małżeństwo, proponuje strategie i techniki rozwiązywania ewentualnych nieporozumień wynikających z różnic w sytuacji życiowej pracowników	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
identyfikuje regulacje i rozwiązania prawne dotyczące uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem	rozróżnia zasady dotyczące zasiłków dla rodziców, w tym wysokość, okres trwania i warunki przyznawania, analizuje i interpretuje wybrane akty prawne, takie jak Kodeks pracy, ustawy dotyczące zasiłków rodzicielskich i inne powiązane regulacje	Test teoretyczny
charakteryzuje dobre praktyki w zakresie zaspokajania potrzeb pracowników planujących założenie rodziny i pracowników-rodziców będących w różnych fazach życia rodzinnego oraz inicjuje dostosowanie i wdrażanie tych praktyk w firmie	wyjaśnia, dlaczego każda z wymienionych praktyk jest istotna dla danej grupy pracowników, identyfikuje różnice w potrzebach pracowników w zależności od ich fazy życia rodzinnego (np. planowanie rodziny, narodziny dziecka, wychowanie dzieci	Test teoretyczny
identyfikuje potrzeby i oczekiwania różnych grup interesariuszy w firmie (zarząd, kadra menadżerska, przedstawiciele różnych grup społecznych, kulturowych, wiekowych etc.) w związku z planowanym wdrażaniem rozwiązań uwzględniających potrzeby osób planujących założenie rodziny i pracowników-rodziców będących w różnych fazach życia rodzinnego. Konsultuje je na bieżąco, ustala optymalne / kompromisowe rozwiązania i zarządza potencjalnym ryzykiem w tym zakresie.	opisuje różnice w oczekiwaniach między różnymi grupami (zarząd, kadra menedżerska, różne grupy społeczne, kulturowe, wiekowe), przygotowuje rekomendacje dotyczące wdrażania rozwiązań, które odpowiadają na zidentyfikowane potrzeby interesariuszy, identyfikuje wspólne punkty interesu oraz potencjalne konflikty między potrzebami różnych grup	Test teoretyczny
projektując pakiety korzyści pracowniczych uwzględnia w nich potrzeby osób planujących założenie rodziny i pracowników-rodziców będących w różnych fazach życia rodzinnego	charakteryzuje różnice w potrzebach w zależności od fazy życia rodzinnego (np. samotne osoby planujące rodzinę, świeżo upieczeni rodzice, rodzice dzieci w wieku szkolnym), opracowuje propozycje korzyści pracowniczych, które odpowiadają na zidentyfikowane potrzeby, takie jak elastyczne godziny pracy, dodatkowe dni wolne, programy wsparcia dla rodziców, czy wsparcie finansowe dla nowo narodzonych dzieci	Test teoretyczny
monitoruje poziom satysfakcji różnych grup pracowniczych związany z realizacją działań uwzględniających potrzeby pracowników planujących założenie rodziny i pracowników-rodziców będących w różnych fazach życia rodzinnego	opracowuje ankiety lub kwestionariusza oceniającego satysfakcję pracowników z wprowadzonych działań (m.in. polityka urlopowa, elastyczne godziny pracy, programy wsparcia dla rodziców itp., Kategoryzuje dane według fazy życia rodzinnego (np. planowanie rodziny, młodzi rodzice, rodzice dzieci w różnym wieku)	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
sprawnie wykorzystuje narzędzia informacyjne (komunikacja wewnętrzna) i rekrutacyjne (tzw. Employer branding11, spotkania rekrutacyjne) w celu przekazania pracownikom oraz kandydatom do pracy informacji o stosowaniu adekwatnych praktyk prorodzinnych w firmie	tworzy efektywne materiały komunikacyjne (np. artykuły, prezentacje, ocenia reakcje pracowników oraz kandydatów na przekazywane informacje o praktykach prorodzinnych (np. poprzez ankiety, feedback), co pozwala na doskonalenie komunikacji, przeprowadza ewaluację efektywności zastosowanych narzędzi w celach informacyjnych i rekrutacyjnych (np. analiza danych z rekrutacji, ocena zadowolenia pracowników	Test teoretyczny

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

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

Po ukończeniu szkolenia uczestnik otrzymuje certyfikat oraz suplement, który zawiera opis efektów uczenia się.

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

Suplement zawiera informację o walidacji, która została przeprowadzona, w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji.

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

Dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji. Walidacja będzie przeprowadzona przez inną osobę niż osoba prowadząca usługę rozwojową.

Program

Uczestnik po ukończeniu usługi dąży do pozyskiwania pracowników z wysokimi kompetencjami oraz wzrostu poczucia lojalności i zadowolenia z miejsca pracy wśród pracowników planujących założenie rodziny i pracowników-rodziców będących w różnych fazach życia rodzinnego. Jest przygotowany do kształtowania kompetencji kadr jako biznes partnera w tym obszarze.

Grupą docelową są wszyscy pracownicy firmy zgłoszeni do projektu , którzy posiadają lukę kompetencyjną z zakresu: Budowa prorodzinnej kultury pracy, w tym osoby z zespołów HR, pracowników/pracownic odpowiedzialnych za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi oraz menadżerów/menadżerki lub kandydatów/kandydatek na menadżerów ponadto, nie jest wymagany opis funkcji, doświadczenia, zakresu zadań oraz wiedzy i umiejętności niezbędnych do udziału w szkoleniu.

1 h szkoleniowa = 60 min.

Formy pracy podczas szkolenia:

W ramach wszystkich tematów zaplanowanych na szkoleniu wykorzystywane będą techniki: ćwiczenia, dyskusje, testy, scenki.

Prowadzone w ramach szkolenia zajęcia będą realizowane metodami interaktywnymi i aktywizującymi, rozumianymi jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie i pozwalające uczestnikom na ćwiczenie umiejętności.

Organizator usługi zapewnia uczestnikom:

• zestaw ćwiczeń praktycznych, pozwalających nabyć i utrwalić zakładane efekty uczenia się, a także na bieżąco weryfikować nabywaneumiejętności,

• wyposażenie pozwalające na krótką prezentację efektów ćwiczeń przez uczestników usługi rozwojowej

W trakcie usługi szkoleniowej zostaną podjete następujące zagadnienia:

- Znaczenie procesów demograficznych takich jak wchodzenie pracowników wyżu demograficznego w wiek emerytalny czy spadek liczby osób w wieku produkcyjnym jako wynik niskiego wskaźnika dzietności, w kontekście funkcjonowania i rozwoju własnej firmy.

- Potrzeby stabilności i elastyczności zatrudnienia wśród pracowników planujących założenie rodziny i pracowników-rodziców będących w różnych fazach życia rodzinnego.
- Oferta pracownicza (EVP = Employee Value Proposition) uwzględniająca potrzeby osób planujących założenie rodziny i pracowników-rodziców będących w różnych fazach życia rodzinnego, pozyskanie odpowiednich pracowników, wzrost ich lojalności i satysfakcji.
- Cechy pracowników znajdujących się w różnych fazach życia rodzinnego. Wpływ tej sytuacji na styl pracy, organizację pracy zespołu i rozwiązywanie ewentualnych nieporozumień.
- Regulacje i rozwiązania prawne dotyczące uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem.
- Dobre praktyki w zakresie zaspokajania potrzeb pracowników planujących założenie rodziny i pracowników-rodziców będących w różnych fazach życia rodzinnego oraz dostosowanie i wdrażanie tych praktyk w firmie.
- Potrzeby i oczekiwania różnych grup interesariuszy w firmie (zarząd, kadra menadżerska, przedstawiciele różnych grup społecznych, kulturowych, wiekowych etc.) w związku z planowanym wdrażaniem rozwiązań uwzględniających potrzeby osób planujących założenie rodziny i pracowników-rodziców będących w różnych fazach życia rodzinnego. Konsultacja na bieżąco, optymalne / kompromisowe rozwiązania i zarządza potencjalnym ryzykiem w tym zakresie.

- Pakiety korzyści pracowniczych uwzględniające w nich potrzeby osób planujących założenie rodziny i pracowników-rodziców będących w różnych fazach życia rodzinnego.

- Poziom satysfakcji różnych grup pracowniczych związany z realizacją działań uwzględniających potrzeby pracowników planujących założenie rodziny i pracowników-rodziców będących w różnych fazach życia rodzinnego.
- Narzędzia informacyjne (komunikacja wewnętrzna) i rekrutacyjne (tzw. Employer branding11, spotkania rekrutacyjne) w celu przekazania pracownikom oraz kandydatom do pracy informacji o stosowaniu adekwatnych praktyk prorodzinnych w firmie.

- Walidacja

Przerwy nie są wliczane do czasu trwania usługi.

Przed rozpoczęciem usługi, uczestnicy otrzymują na maila plan szkolenia, celem lepszego przyswojenia programu szkolenia.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 11

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 11 Znaczenie procesów demograficznych takich jak wchodzenie pracowników wyżu demograficznego w wiek emerytalny czy spadek liczby osób w wieku produkcyjnym	Beata Hanuszek	13-09-2024	09:00	10:00	01:00
2 z 11 Potrzeby stabilności i elastyczności zatrudnienia wśród pracowników planujących założenie rodziny i pracowników-rodziców będących w różnych fazach życia rodzinnego	Beata Hanuszek	13-09-2024	10:00	10:30	00:30
3 z 11 Oferta pracownicza (EVP = Employee Value Proposition) uwzględniająca potrzeby osób planujących założenie rodziny i pracowników-rodziców będących w różnych fazach życia rodzinnego	Beata Hanuszek	13-09-2024	10:30	11:00	00:30
4 z 11 Cechy pracowników znajdujących się w różnych fazach życia rodzinnego. Wpływ tej sytuacji na styl pracy, organizację pracy zespołu i rozwiązywanie ewentualnych nieporozumień	Beata Hanuszek	13-09-2024	11:00	11:30	00:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
5 z 11 Regulacje i rozwiązania prawne dot. uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem. Dobre praktyki w zakresie zaspokajania potrzeb pracowników	Beata Hanuszek	13-09-2024	11:30	12:00	00:30
6 z 11 Potrzeby i oczekiwania różnych grup interesariuszy w firmie. Konsultacja na bieżąco, optymalne / kompromisowe rozwiązania i zarządza potencjalnym ryzykiem w tym zakresie	Beata Hanuszek	13-09-2024	12:00	12:30	00:30
7 z 11 Przerwa	Beata Hanuszek	13-09-2024	12:30	13:00	00:30
8 z 11 Pakiety korzyści pracowniczych uwzględniające w nich potrzeby osób planujących założenie rodziny i pracowników-rodziców będących w różnych fazach życia rodzinnego	Beata Hanuszek	13-09-2024	13:00	13:30	00:30
9 z 11 Poziom satysfakcji różnych grup pracowniczych związany z realizacją działań uwzględniającyc h potrzeby pracowników planujących założenie rodziny	Beata Hanuszek	13-09-2024	13:30	14:30	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
10 z 11 Narzędzia informacyjne (komunikacja wewnętrzna) i rekrutacyjne (tzw. Employer branding11, spotkania rekrutacyjne)	Beata Hanuszek	13-09-2024	14:30	16:00	01:30
11 z 11 Walidacja	Beata Hanuszek	13-09-2024	16:30	17:00	00:30

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	1 240,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	1 240,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	177,14 PLN
Koszt osobogodziny netto	177,14 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1

1 z 1

Beata Hanuszek

Specjalizuje się w szkoleniach z zakresu komunikacji interpersonalnej, psychologii rozwoju, kompetencji menegerskich, coachingu zespołowym oraz mediacjach. Przeprowadziła około 200 godz. szkoleniowych dla osób dorosłych (licząc 24 miesiące wstecz od dnia rozpoczęcia usługi) z zakresu budowania efektywnych zespołów, zarządzania salonem i Akademii Menadżera. Prowadzi sesje life i business coachingu. Wspiera organizacje w rozwoju i przechodzeniu przez zmiany. Dorobek zawodowy to ponad 20lat pracy z ludźmi, w tym wiele lat w edukacji, sprzedaży i coachingu. Ostatnie lata związana ze szkoleniem i coachingiem. Pracuje jako wykładowca na studiach podyplomowych, szkoleniowiec, akredytowany coach i mediator. Jest właścicielem firmy Idea Hanuszek Centrum rozwoju i mediacji. Jako menedżer do spraw zarzadzania kierunkami studiów podyplomowych dla biznesu współpracuje oraz trener z firmą Pasja Grupą Dobrych Trenerów. Posiada certyfikat coach ACCICF. Była członkiem zespołu pracującym nad strategią rozwoju kultury miasta Bydgoszczy przy Urzędzie Miasta. Jest członkiem ICF Global i członkiem

zarządu i dyrektorem regionalnym ICFPolska. Pracuje jako certyfikowany konsultant metody Insights Discovery. Absolwentka Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Uniwersytetu Śląskim w Katowicach i Wyższej Szkoły Bankowej w Toruniu. Certyfikowany coach ACC ICF, konsultant metody Insights Discovery oraz trener biznesu. Posiada doświadczenie w przeprowadzaniu diagnoz rozwojowych przedsiębiorstw.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnicy otrzymają skrypty szkoleniowe.

Komplet materiałów zostanie wysłany po szkoleniu, w formie pdf na maila każdego z uczestników szkolenia.

Warunki uczestnictwa

W celu ukończenia usługi frekwencja nie może być niższa niż 80%.

Informacje dodatkowe

W przypadku finansowania ze środków publicznych w przynajmniej 70% - cena netto=brutto. Stawka vat zgodnie z art. 43 ust. 1 pkt 29 ustawy o vat.W przypadku finansowania poniżej 70% ze środków publicznych, doliczony zostanie vat 23% do ceny netto. Po uzyskaniu minimum 70% poprawnych odpowiedzi , zostanie wystawione zaświadczenie o ukończeniu kursu. Jako Dostawca Usugi Rozwojowej posiadamy dostęp do wszystkich niezbędnych urządzeń.

Adres

ul. Chełmżyńska 12

85-459 Bydgoszcz

woj. kujawsko-pomorskie

Budynek 3-piętrowy w całości przeznaczony na akademię . Miejscowość Bydgoszcz, osiedle: Czyżkówko. Dojazd autobusami : 51, 58, 83, 71.
Lokal w którym będzie odbywało się szkolenie, posiada cztery duże sale z klimatyzacją oraz wentylacją. Sale są dezynfekowane oraz wietrzone.
Akademia posiada własną jadalnie oraz trzy łazienki.
Szkolenie odbędzie się w sali nr 2

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Wi-fi

Kontakt

Justyna Gross

E-mail justyna.gross@zaremba-academy.com
Telefon (+48) 665 309 912