

**Akademia HR: Budowa prorodzinnej kultury pracy**

Numer usługi 2026/02/18/161638/3344360

4 300,00 PLN brutto

4 300,00 PLN netto

143,33 PLN brutto/h

143,33 PLN netto/h

213,44 PLN cena rynkowa ⓘ

KORYCKI &
GRACZYK
CONSULTING
GROUP SPÓŁKA Z
OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚ
CIĄ

★★★★★ 4,9 / 5

552 oceny

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 30 h

📅 05.03.2026 do 10.03.2026

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie przedsiębiorstwem
Identyfikatory projektów	Akademia HR
Grupa docelowa usługi	W ramach Projektu wsparciem mogą zostać objęci/objęte: 1) zespoły HR, 2) pracownicy przedsiębiorcy odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi, 3) menadżerowie lub kandydaci na menadżerów. Udział w szkolenie nie wymaga od uczestnika zajmowania szczególnej funkcji, doświadczenia, zakresu zadań oraz wiedzy i umiejętności.
Minimalna liczba uczestników	1
Maksymalna liczba uczestników	10
Data zakończenia rekrutacji	04-03-2026
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Liczba godzin usługi	30
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0

Cel

Cel edukacyjny

Usługa przygotowuje uczestników do umiejętności pozyskiwania pracowników z wysokimi kompetencjami oraz wzrost poczucia lojalności i zadowolenia z miejsca pracy wśród pracowników planujących założenie rodziny i pracowników-rodziców będących w różnych fazach życia rodzinnego. 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	Uzasadnia wpływ zmian demograficznych na planowanie zatrudnienia w firmie.	Test teoretyczny
	Identyfikuje kluczowe procesy (wyż w wieku emerytalnym, spadek populacji w wieku produkcyjnym, niska dzietność, migracje) w funkcjonowaniu własnej firmy	Test teoretyczny
	Projektuje adekwatne działania do case study (np. reskilling, automatyzacja, budowanie pipeline'u, elastyczne modele pracy, programy retencji 50+).	Obserwacja w warunkach symulowanych
Rozpoznaje i charakteryzuje potrzeby stabilności i elastyczności zatrudnienia wśród pracowników planujących założenie rodziny i pracowników-rodziców będących w różnych fazach życia rodzinnego.	Charakteryzuje różnice w potrzebach dotyczących elastyczności form zatrudnienia u pracowników będących w różnych fazach życia rodzinnego	Wywiad swobodny
	Rozróżnia potrzeby 2 grup: (A) planujący rodzinę, (B) rodzice – oraz różne fazy (ciąża/okres okołoporodowy, powrót po urlopach, rodzice małych dzieci, rodzice nastolatków, opiekunowie).	Wywiad swobodny
	Charekteryzuje napięcia stabilność–elastyczność (umowa/dochód/przewidywalność vs. grafiki/zdalna/przerwy/opieka).	Wywiad swobodny
	Projektuje rozwiązania dopasowane do fazy życia	Obserwacja w warunkach symulowanych

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
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.	Rozróżnia elementy oferty EVP, które wpływają na zwiększenie lojalności i satysfakcji pracowników posiadających dzieci lub planujących rodzinę.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Definiuje EVP jako spójną propozycję wartości (benefity + kultura + procesy + przywództwo + rozwój).	Test teoretyczny
	Wybiera składniki EVP pod segmenty pracowników (np. elastyczny czas, praca hybrydowa, wsparcie powrotu, opieka zdrowotna, wsparcie psychologiczne, budżet opiekuńczy, szkolenia dla menedżerów).	Test teoretyczny
	Wymienia ryzyka (np. poczucie niesprawiedliwości u bezdzietnych) i działania mitygujące.	Wywiad swobodny
Charakteryzuje cechy pracowników znajdujących się w różnych fazach życia rodzinnego. Opisuje wpływ tej sytuacji na styl pracy, organizację pracy zespołu i rozwiązywanie ewentualnych nieporozumień	Charakteryzuje wpływ sytuacji rodzinnej pracownika na jego styl pracy oraz na organizację i komunikację w zespole	Wywiad swobodny
	Charakteryzuje cechy/styl pracy typowe dla faz (dostępność czasowa, potrzeba przewidywalności, obciążenie opiekuńcze, ryzyko absencji).	Wywiad swobodny
	Charakteryzuje mechanizmy nieporozumień (percepcja „uprzywilejowania”, nierówny workload, brak transparentności).	Wywiad swobodny
	Projektuje procedury zespołowe (zasady elastyczności, okna dostępności, narzędzia planowania, komunikacja oczekiwań).	Obserwacja w warunkach symulowanych

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Identyfikuje regulacje i rozwiązania prawne dotyczące uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem.	Rozróżnia kluczowe przepisy prawa pracy dotyczące urlopów macierzyńskich, ojcowskich, rodzicielskich oraz elastycznych form zatrudnienia dla rodziców.	Test teoretyczny
	Identyfikuje katalog uprawnień związanych z rodzicielstwem	Test teoretyczny
	Wybiera uprawnienie do stanu faktycznego	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Charakteryzuje obowiązki pracodawcy i ryzyka prawne	Wywiad swobodny
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.	Charakteryzuje sprawdzone praktyki organizacyjne wspierające pracowników w łączeniu życia zawodowego z rodzinnym.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Projektuje wdrożenie praktyk w życie	Obserwacja w warunkach symulowanych
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.	Identyfikuje interesariuszy i ich potrzeby na podstawie case study	Test teoretyczny
	Projektuje proces konsultacji	Obserwacja w warunkach symulowanych
Projektując pakiety korzyści pracowniczych, uwzględnia w nich potrzeby osób planujących założenie rodziny i pracowników-rodziców będących w różnych fazach życia rodzinnego.	Charakteryzuje rodzaje benefitów	Wywiad swobodny
	Uzasadnia koszt–efekt i wpływ na różne grupy	Wywiad swobodny
	Definiuje zasady i dostępność programów	Wywiad swobodny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
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. 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.	Projektuje pętlę reakcji	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Definiuje segmentację (fazy życia rodzinnego, działy/role, seniority) bez stygmatyzacji.	Test teoretyczny
	Wybiera minimum 6 wskaźników behawioralnych i uzasadnia, czemu mierzą satysfakcję pośrednio na podstawie case study.	Test teoretyczny
	Projektuje komunikat na podstawie case study, uwzględniając ryzyka prawne i reputacyjne Projektuje dwie ścieżki komunikacyjne: – do pracowników (retencja/zaangażowanie), – do kandydatów (rekrutacja), i pokazuje, że są spójne.	Obserwacja w warunkach symulowanych Obserwacja w warunkach symulowanych

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

Dzień 1: Demografia i podstawy prorodzinnej kultury pracy

1. wstęp do szkolenia - zajęcia teoretyczne
2. Znaczenie procesów demograficznych dla firm - zajęcia teoretyczne

3. Rola stabilności i elastyczności zatrudnienia - zajęcia teoretyczne
4. Employee Value Proposition (EVP) - zajęcia teoretyczne
5. Jak radzić sobie w sytuacjach konfliktowych? - zajęcia praktyczne

Dzień 2: Praktyki prorodzinne i regulacje prawne

1. Cechy pracowników w różnych fazach życia rodzinnego - zajęcia teoretyczne
2. Regulacje prawne związane z rodzicielstwem - zajęcia teoretyczne
3. Dobre praktyki prorodzinne - zajęcia praktyczne
4. Techniki motywacji oraz rola empatii - zajęcia praktyczne

Dzień 3: Strategia i narzędzia wspierające kulturę prorodzinną

1. Analiza potrzeb interesariuszy - zajęcia teoretyczne
2. Projektowanie pakietów korzyści pracowniczych - zajęcia praktyczne
3. Employer branding i komunikacja wewnętrzna - zajęcia praktyczne
4. Monitorowanie i ewaluacja działań prorodzinnych - zajęcia praktyczne

Dzień 4: Rodzina jako model współpracy zespołowej

1. psychologiczne podstawy współpracy w rodzinie i ich zastosowanie w pracy zespołowej - zajęcia teoretyczne
2. komunikacja w duchu prorodzinnym – otwartość, wsparcie i aktywne słuchanie - zajęcia praktyczne
3. podsumowanie - zajęcia teoretyczne
4. Walidacja - zajęcia praktyczne

Szkolenie odbywa się w godzinach zegarowych, czyli 1 godzina szkolenia równa się 60 minut.

Szkolenie składa się z 13,25 godzin teoretycznych, 13 godzin praktycznych oraz 3,75 godziny przerw.

W ciągu dnia uwzględnione są przerwy, które są wliczane do czasu trwania usługi (60 minut w pierwszych trzech dniach usługi oraz 45 minut ostatniego dnia usługi).

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

Cel edukacyjny: Usługa przygotowuje uczestników do umiejętności pozyskiwania pracowników z wysokimi kompetencjami oraz wzrost poczucia lojalności i zadowolenia z miejsca pracy wśród pracowników planujących założenie rodziny i pracowników-rodziców będących w różnych fazach życia rodzinnego. Kształtowania kompetencji kadr jako biznes partnera w tym obszarze

Warunki organizacyjne: Szkolenie odbędzie się w formie zdalnej w czasie rzeczywistym na platformie komunikacyjnej Google Meet. Szkolenie przewidziane jest dla trzech osób.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 28

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 28 wstęp do szkolenia - zajęcia teoretyczne	Marta Schneider	05-03-2026	08:00	08:15	00:15
2 z 28 Znaczenie procesów demograficznych dla firm - zajęcia teoretyczne	Marta Schneider	05-03-2026	08:15	10:00	01:45

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
3 z 28 Przerwa	Marta Schneider	05-03-2026	10:00	10:15	00:15
4 z 28 Rola stabilności i elastyczności zatrudnienia - zajęcia teoretyczne	Marta Schneider	05-03-2026	10:15	12:00	01:45
5 z 28 Przerwa	Marta Schneider	05-03-2026	12:00	12:15	00:15
6 z 28 Employee Value Proposition (EVP) - zajęcia teoretyczne	Marta Schneider	05-03-2026	12:15	14:00	01:45
7 z 28 Przerwa	Marta Schneider	05-03-2026	14:00	14:30	00:30
8 z 28 Jak radzić sobie w sytuacjach konfliktowych? - zajęcia praktyczne	Marta Schneider	05-03-2026	14:30	16:00	01:30
9 z 28 Cechy pracowników w różnych fazach życia rodzinnego - zajęcia teoretyczne	DOMINIK HAMERA	06-03-2026	08:00	10:00	02:00
10 z 28 Przerwa	DOMINIK HAMERA	06-03-2026	10:00	10:15	00:15
11 z 28 Regulacje prawne związane z rodzicielstwem - zajęcia teoretyczne	DOMINIK HAMERA	06-03-2026	10:15	12:00	01:45
12 z 28 Przerwa	DOMINIK HAMERA	06-03-2026	12:00	12:15	00:15
13 z 28 Dobre praktyki prorodzinne - zajęcia praktyczne	DOMINIK HAMERA	06-03-2026	12:15	14:00	01:45

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
14 z 28 Przerwa	DOMINIK HAMERA	06-03-2026	14:00	14:30	00:30
15 z 28 Techniki motywacji oraz rola empatii - zajęcia praktyczne	DOMINIK HAMERA	06-03-2026	14:30	16:00	01:30
16 z 28 Analiza potrzeb interesariuszy - zajęcia teoretyczne	Marta Schneider	09-03-2026	08:00	10:00	02:00
17 z 28 Przerwa	Marta Schneider	09-03-2026	10:00	10:15	00:15
18 z 28 Projektowanie pakietów korzyści pracowniczych - zajęcia praktyczne	Marta Schneider	09-03-2026	10:15	12:00	01:45
19 z 28 Przerwa	Marta Schneider	09-03-2026	12:00	12:15	00:15
20 z 28 Employer branding i komunikacja wewnętrzna - zajęcia praktyczne	Marta Schneider	09-03-2026	12:15	14:00	01:45
21 z 28 Przerwa	Marta Schneider	09-03-2026	14:00	14:30	00:30
22 z 28 Monitorowanie i ewaluacja działań prorodzinnych - zajęcia praktyczne	Marta Schneider	09-03-2026	14:30	16:00	01:30
23 z 28 psychologiczne podstawy współpracy w rodzinie i ich zastosowanie w pracy zespołowej - zajęcia teoretyczne	Marta Schneider	10-03-2026	08:00	09:30	01:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
24 z 28 Przerwa	Marta Schneider	10-03-2026	09:30	09:45	00:15
25 z 28 komunikacja w duchu prorodzinnym – otwartość, wsparcie i aktywne słuchanie - zajęcia praktyczne	Marta Schneider	10-03-2026	09:45	12:00	02:15
26 z 28 Przerwa	Marta Schneider	10-03-2026	12:00	12:30	00:30
27 z 28 podsumowanie - zajęcia teoretyczne	Marta Schneider	10-03-2026	12:30	13:00	00:30
28 z 28 Walidacja - zajęcia praktyczne	-	10-03-2026	13:00	14:00	01:00

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	4 300,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	4 300,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	143,33 PLN
Koszt osobogodziny netto	143,33 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 2



1 z 2

Marta Schneider

Marta Schneider – ekspertka w dziedzinie przywództwa i zarządzania, trenerka kompetencji miękkich z ponad 1500 godzin przeprowadzonych szkoleń w ostatnich pięciu latach. 350 godzin poświęciła na prowadzenie szkoleń w zakresie rozwoju przywództwa, budowania zespołów i doskonalenia umiejętności menedżerskich.

Swoje szkolenia opiera na solidnym, praktycznym fundamencie: przez 5 ostatnich lat zarządzała zespołami projektowymi i doradzała właścicielom firm, jak optymalizować procesy biznesowe, zwiększać efektywność operacyjną oraz budować kulturę zaangażowania.

Absolwentka socjologii (spec. praca socjalna) Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, wyróżniona stypendium rektora za najwyższą średnią. Łączy wiedzę z socjologii, psychologii rozwoju człowieka i zarządzania konfliktem, przekładając teorię na mierzalne rezultaty biznesowe.

Uprawnienia trenerskie:

- Trener kompetencji miękkich z elementami terapii skoncentrowanej na rozwiązaniach
- Trener-szkoleniowiec w nauczaniu dorosłych
- Trener osobisty: coach, mentor, tutor z elementami interwencji kryzysowej

Trener posiada co najmniej 120 godzinne doświadczenie w prowadzeniu zajęć o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24 mcach) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia.

Posiada kwalifikacje i doświadczenie zawodowe nabyte nie wcześniej niż 5 lat przed datą rozpoczęcia realizacji usługi rozwojowej



2 z 2

DOMINIK HAMERA

Jestem doświadczonym szkoleniowcem i doradcą biznesowym z 10-letnim stażem, specjalizującym się w pozyskiwaniu funduszy (ponad 200 mln zł dla klientów) oraz kompleksowym wsparciu w zarządzaniu, motywacji i optymalizacji procesów organizacyjnych. Absolwent AWF Warszawa (kierunek: Wychowanie Fizyczne, specjalność: Menedżer), łączę wiedzę akademicką z praktyką biznesową, prowadząc szkolenia z zakresu tworzenia dokumentów unijnych, automotywacji, radzenia sobie ze stresem oraz skutecznego zarządzania dla właścicieli firm, kadry kierowniczej i sektora MŚP. Z ponad 2000 godzin szkoleń i 3000 przeszkolonych osób, oferuję spersonalizowane rozwiązania, które przekładają się na mierzalne sukcesy – od pozyskania finansowania po wzrost efektywności zespołów. Moja misja? Przekazywać wiedzę, która napędza rozwój zarówno firm, jak i ich zespołów. Trener posiada co najmniej 120-godzinne doświadczenie w prowadzeniu zajęć o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24 m-cach) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia. Posiada kwalifikacje i doświadczenie zawodowe nabyte nie wcześniej niż 5 lat przed datą rozpoczęcierealizacji usługi rozwojowej

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

1. Podręcznik/Skrypt szkoleniowy
2. Prezentacja multimedialna
3. Case studies z przykładami dobrych praktyk prorodzinnych
4. Infografiki dotyczące korzyści z prorodzinnej kultury pracy
5. Checklisty do wdrażania prorodzinnych polityk w firmie
6. Matryca potrzeb pracowników-rodziców w różnych fazach życia rodzinnego
7. Formularze do analizy oczekiwań pracowników w zakresie prorodzinnych benefitów
8. Scenariusze ćwiczeń grupowych dotyczących tworzenia prorodzinnych rozwiązań

Informacje dodatkowe

Weryfikacja postępów oraz ocena osiągnięcia efektów uczenia się dokonywana będzie w trakcie realizacji szkolenia na bieżąco na podstawie testów przed i po szkoleniu, quizów, zadań praktycznych dokonywane indywidualnie.

Wybrana metoda walidacji umożliwia zweryfikowanie zarówno wiedzy, umiejętności jak i kompetencji społecznych (postaw).

Warunkiem uzyskania certyfikatu jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć oraz pozytywny wynik z formy walidacji w postaci analizy dowodów i deklaracji i testu teoretycznego (min. 70% poprawnych odpowiedzi).

Warunki techniczne

1. platforma komunikacyjna — Google Meet
2. wymagania sprzętowe: komputer stacjonarny/laptop, kamera, mikrofon, słuchawki/ głośniki, system operacyjny minimum Windows XP/MacOS High Sierra, min. 2 GB pamięci RAM, pamięć dysku minimum 10 GB,
3. sieć: łącze internetowe minimum 50 kb/s,
4. system operacyjny minimum Windows XP/MacOS High Sierra, przeglądarka internetowa (marka nie ma znaczenia)
5. okres ważności linku: od 1 h przed godziną rozpoczęcia szkolenia w dniu pierwszym do godziny po zakończeniu szkoleń w dniu ostatnim

Kontakt



WOJCIECH GRACZYK

E-mail wojciech.graczyk@korycki-graczyk.pl

Telefon (+48) 698 291 420