



Wellbeing kompleksowo dla działów HR Program szkoleniowo-projektowy dla osób projektujących systemy dobrostanu pracowników

Numer usługi 2026/05/29/225068/3596663

3 444,00 PLN brutto
2 800,00 PLN netto
143,50 PLN brutto/h
116,67 PLN netto/h
166,67 PLN cena rynkowa ⓘ

MHIG SPÓŁKA Z
OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚĆ
CIA

Brak ocen dla tego dostawcy

🗉 Usługa szkoleniowa
📄 zdalna
🕒 24:00 h
📅 01.09.2026 do 01.09.2027

Informacje podstawowe

Kategoria	Zdrowie i medycyna / Psychologia i rozwój osobisty
Grupa docelowa usługi	<ul style="list-style-type: none">• HR Managerowie i Dyrektorzy HR• HR Business Partnerzy• Specjaliści Compensation & Benefits projektujący pakiety świadczeń• Specjaliści Diversity, Equity & Inclusion• Koordynatorzy programów EAP w organizacjach• Konsultanci HR pracujący z klientami biznesowymi• Dyrektorzy personalni i właściciele firm odpowiedzialni za politykę HR
Minimalna liczba uczestników	1
Maksymalna liczba uczestników	1
Data zakończenia rekrutacji	31-08-2026
Forma prowadzenia usługi	zdalna
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

Szkolenie przygotowuje specjalistów HR do projektowania i wdrażania kompleksowych programów wellbeing w organizacji. Uczestnicy uczą się diagnozować poziom dobrostanu pracowników, planować działania profilaktyczne i wspierające, wdrażać EAP oraz mierzyć efektywność programów poprzez wskaźniki biznesowe, m.in. eNPS, absencję, rotację i prezenteizm. Efektem szkolenia jest stworzenie strategii wellbeing dopasowanej do potrzeb własnej organizacji.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>WIEDZA · Po szkoleniu uczestnik:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definiuje wellbeing i odróżnia go od koncepcji pokrewnych (zdrowie, satysfakcja, zaangażowanie) • Omawia 6-wymiarowy model dobrostanu Ryff oraz model PERMA Seligmana • Rozróżnia interwencje pierwotne, wtórne i trzeciorzędowe (modele zdrowia publicznego) • Wymienia komponenty kompleksowego programu wellbeing (zdrowie psychiczne, fizyczne, finansowe, społeczne, zawodowe) • Zna mechanizm działania Employee Assistance Programs (EAP) i jego standardy międzynarodowe • Omawia ekonomię wellbeing – jak programy przekładają się na wskaźniki biznesowe (Deloitte 2022, McKinsey 2021) <p>UMIEJĘTNOŚCI · Po szkoleniu uczestnik:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Przeprowadza diagnozę dobrostanu w organizacji (kwestionariusze, wywiady, audyt klimatu) • Projektuje strategię wellbeing dopasowaną do kultury organizacyjnej, branży i budżetu • Wdraża Employee Assistance Program (EAP) – od wyboru dostawcy do komunikacji w organizacji • Mierzy efektywność programu wskaźnikami biznesowymi i HR (eNPS, absencja, rotacja, prezenteizm, koszty zdrowotne) • Komunikuje wartość programu wellbeing do zarządu w języku ROI • Buduje koalicję wewnętrzną na rzecz wellbeing (top management, liderzy, ambasadorzy zdrowia psychicznego) • Reaguje na sytuacje kryzysowe w organizacji (śmierć pracownika, wypadek, kryzys reputacyjny) zgodnie z protokołem CISM <p>KOMPETENCJE SPOŁECZNE · Po szkoleniu uczestnik:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wykazuje strategiczne myślenie o zdrowiu psychicznym jako inwestycji, nie koszcie • Promuje destygmatyzację zdrowia psychicznego w organizacji • Modeluje dbałość o własny dobrostan jako lider HR 	<p>Praca projektowa: uczestnik tworzy i prezentuje strategię wellbeing dla własnej organizacji ocenianą wg rubryki kompetencyjnej (8 wymiarów: diagnoza, cele, architektura interwencji, EAP, KPI, komunikacja, budżet, ROI). Test wiedzy (25 pytań).</p>	<p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p>

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

Dzień 1 · 9:00–10:30	Wellbeing dziś – definicje, modele, ewolucja podejścia. Trendy globalne i polskie
Dzień 1 · 10:45–12:15	Modele teoretyczne: Ryff, PERMA, JD-R. Praktyczne implikacje dla projektowania
Dzień 1 · 13:00–14:30	Ekonomia wellbeing – koszty problemów zdrowia psychicznego, ROI programów
Dzień 1 · 14:45–17:00	Diagnoza wellbeing w organizacji – metodologia i praktyczne narzędzia
Dzień 2 · 9:00–10:30	Architektura programu – interwencje pierwotne, wtórne, trzeciorzędowe
Dzień 2 · 10:45–12:15	Komponenty: zdrowie psychiczne, fizyczne, finansowe, społeczne, zawodowe
Dzień 2 · 13:00–14:30	Employee Assistance Program (EAP) – od wyboru dostawcy do wdrożenia
Dzień 2 · 14:45–17:00	Warsztat: projektowanie strategii wellbeing dla własnej organizacji (mapa początkowa)
Dzień 3 · 9:00–10:30	Wdrożenie – komunikacja, ambasadory zdrowia, kultura organizacyjna
Dzień 3 · 10:45–12:15	Pomiar efektywności – KPI, dashboard wellbeing, ROI dla zarządu
Dzień 3 · 13:00–14:30	Sytuacje kryzysowe – protokół CISM, śmierć pracownika, wypadek, kryzys reputacyjny
Dzień 3 · 14:45–16:30	Warsztat finałowy: prezentacja strategii wellbeing przez uczestników z feedbackiem grupowym

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 2024 r. o podatku od towarów i usług, jeżeli 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	3 444,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 800,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	143,50 PLN
Koszt osobogodziny netto	116,67 PLN

Liczba godzin usługi

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Liczba godzin zegarowych usługi	24:00

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

- Skrypt szkoleniowy z literaturą i raportami branżowymi (PDF, ok. 130 stron)
- Szablon strategii wellbeing (do adaptacji w organizacji)
- Zestaw kwestionariuszy diagnostycznych (PERMA Profiler, kwestionariusz Ryff, JCQ, kwestionariusz klimatu)
- Dashboard KPI wellbeing (Excel, do dalszego użycia)
- Lista dostawców EAP w Polsce wraz z porównaniem ofert
- Szablon komunikacji wewnętrznej programu wellbeing
- Dostęp do platformy psyvera.pl z nagraniami i materiałami uzupełniającymi (180 dni)
- Certyfikat ukończenia szkolenia

Warunki uczestnictwa

Wymagane: minimum 2 lata doświadczenia w roli HR lub roli zarządczej z odpowiedzialnością za politykę personalną. Mile widziane: znajomość podstawowych KPI HR (eNPS, absencja, rotacja).

Warunki techniczne

komputer z dostępem do Internetu.

Kontakt



PAULINA GARBACZ

E-mail centrumleczenianowytarg@gmail.com

Telefon (+48) 577 730 077