

Akademia HR – Tworzenie pro-rodzinnej kultury organizacyjnej



Cel edukacyjny

Celem szkolenia jest zapoznanie Uczestników z konceptem pro-rodzinnej kultury pracy oraz dostarczenie narzędzi i strategii umożliwiających budowanie wspierającego środowiska pracy dla pracowników będących rodzicami.

Przeznaczenie szkolenia

Zespoły HR, pracownicy przedsiębiorcy odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi, menadżerowie lub kandydaci na menadżerów, właściciele przedsiębiorstw, jeśli są odpowiedzialni w przedsiębiorstwie za działania HR.

Program szkolenia

Dzień 1:

Znaczenie pro-rodzinnej kultury pracy (3h)

- Definicja i cele pro-rodzinnej kultury pracy.
- Korzyści dla pracowników i organizacji.
- Badania i statystyki dotyczące wpływu pro-rodzinnych inicjatyw na wyniki biznesowe i zaangażowanie pracowników.

Strategie budowania pro-rodzinnej kultury pracy (1h)

- Zrozumienie potrzeb rodziców pracujących.
- Budowanie elastycznych form zatrudnienia i harmonogramów pracy.

Komunikacja i zaangażowanie pracowników (2h)

- Skuteczna komunikacja dotycząca pro-rodzinnych inicjatyw.
- Angażowanie pracowników w proces tworzenia pro-rodzinnej kultury pracy.
- Budowanie zaufania i współpracy w zespole.

Dzień 2:**Rozwój umiejętności równoważenia życia zawodowego i rodzinnego (2h)**

- Strategie radzenia sobie z stresem związanym z równoważeniem życia zawodowego i rodzinnego.
- Techniki zarządzania czasem i priorytetami.
- Budowanie wsparcia społecznego w miejscu pracy i społeczności pracowniczej.

Implementacja pro-rodzinnych inicjatyw (4h)

- Planowanie i realizacja programów i polityk pro-rodzinnych.
- Monitorowanie i ocena skuteczności pro-rodzinnych praktyk.
- Dostosowywanie inicjatyw do zmieniających się potrzeb pracowników i organizacji.

Efekty uczenia się**Wiedza:**

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

- Rozpoznaje i charakteryzuje potrzeby stabilności i elastyczności zatrudnienia wśród pracowników planujących założenie rodziny i pracowników-rodziców będących w różnych fazach życia rodzinnego.
- 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.
- Charakteryzuje cechy pracowników znajdujących się w różnych fazach życia rodzinnego. Opisuje wpływ tej sytuacji na styl pracy, organizację pracy zespołu i rozwiązywanie ewentualnych nieporozumień.
- Identyfikuje regulacje i rozwiązania prawne dotyczące uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem.
- 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.
- 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.

Umiejętności:

- Uczestnik projektując pakiety korzyści pracowniczych uwzględnia w nich potrzeby osób planujących założenie rodziny i pracowników-rodziców będących w różnych fazach życia rodzinnego.
- 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.

Czas trwania

12 godzin