

Człowiek – najlepsza inwestycja



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



*Projekt „PI – Innowacyjny model GODZENIE PRZEZ KOBIETY ŻYCIA ZAWODOWEGO I RODZINNEGO” współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego*

---

**Instrukcja stosowania produktu  
finalnego -  
Modelu GODZENIA PRZEZ KOBIETY  
ŻYCIA ZAWODOWEGO I  
RODZINNEGO**

## Spis treści

Podstawowe informacje o projekcie:.....	2
Opis modelu:.....	3
Podział elementów modelu ze względu na adresatów wsparcia: .....	6
Rekomendowana kolejność wdrażania elementów bezpośredniego wsparcia podmiotów, w przypadku podjęcia decyzji o wdrożeniu wszystkich elementów .....	7
Rekomendowana kolejność wdrażania elementów bezpośredniego wsparcia osób, w przypadku podjęcia decyzji o wdrożeniu wszystkich elementów .....	8
Test naprowadzający dla potencjalnych użytkowników .....	9
Część I testu naprowadzającego (pracodawcy).....	10
Część II testu naprowadzającego (osoby fizyczne - pracujące bądź nie, zainteresowane godzeniem życia zawodowego i rodzinnego).....	13
Część III testu naprowadzającego (instytucje rynku pracy tj. instytucje szkoleniowe, doradcze, organizacje pozarządowe, agencje zatrudnienia, instytucji opieki społecznej, etc.).....	15
Część IV testu naprowadzającego (edukatorzy dorosłych, tj. trenerzy/ki, doradcy/czynie, coachowie, psycholodzy, etc.).....	19
Szczegółowy opis elementów .....	22

Niniejsza instrukcja dotyczy stosowania Modelu GODZENIA PRZEZ KOBIETY ŻYCIA ZAWODOWEGO I RODZINNEGO, który został opracowany przez ponad 20 ekspertów/teki, z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, psychologii pracy, coachingu, etc., którzy współpracowali/ły z Fundacją „Fundusz Inicjatyw” w ramach projektu innowacyjnego realizowanego w latach 2013-2015.

<b>PODSTAWOWE INFORMACJE O PROJEKCIE:</b>	
<b>Nazwa Programu:</b>	<b>Program Operacyjny Kapitał Ludzki</b>
<b>Źródło finansowania:</b>	<b>Europejski Fundusz Społeczny (85%) Budżet Państwa (15%)</b>
<b>Numer i nazwa Priorytetu:</b>	<b>VIII. Regionalne kadry gospodarki</b>
<b>Numer i nazwa Działania:</b>	<b>8.1. Rozwój pracowników i przedsiębiorstw w regionie</b>
<b>Numer i nazwa Poddziałania:</b>	<b>8.1.1 Wspieranie rozwoju kwalifikacji zawodowych i doradztwo dla przedsiębiorstw</b>
<b>Obszar realizacji projektu:</b>	<b>woj. mazowieckie</b>
<b>Instytucja, która zatwierdziła projekt do dofinansowania:</b>	<b>Mazowiecka Jednostka Wdrażania Programów Unijnych</b>
<b>Numer konkursu:</b>	<b>1/POKL/VIII/IN/2012</b>
<b>Tytuł projektu:</b>	<b>PI - innowacyjny model godzenie przez kobiety życia zawodowego i rodzinnego</b>
<b>Okres realizacji projektu:</b>	<b>Od 01.03.2013 Do 30.06.2015</b>

Cel projektu - dostarczenie grupom użytkowników: podmiotom/instytucjom, tj. pracodawcom, instytucjom rynku pracy, organizacjom pozarządowym, jednostkom administracji publicznej oraz ich pracownikom z terenu województwa mazowieckiego, produktu - modelu godzenia przez kobiety życia zawodowego z rodzinnym poprzez elastyczne formy zatrudnienia.

## OPIS MODELU:

Model składa się z 17-tu elementów:

A) Raporty/treści na portal, w tym:

1. Raport nt. sytuacji rodziców na rynku pracy.
2. Raport zawierający analizę polskich i unijnych przepisów prawnych pod kątem elastycznych form zatrudnienia.

B) Strategie opracowania oraz wdrażania w zakładzie pracy udoskonalonych rozwiązań organizacyjnych uwzględniających godzenie życia zawodowego z rodzinnym, w tym:

3. Programy i założenia organizacyjne szkoleń dla pracodawców z zakresu wdrażania zmian organizacyjnych w zakładzie pracy.
4. Strategia trybu pracy awaryjnej zakładu pracy.
5. System równych warunków pracy kobiet i mężczyzn.
6. Model zarządzania zasobami ludzkimi, płcią i wiekiem w zakładzie pracy.
7. Model elastyczności czasu i miejsca pracy.
8. Model pomocy w ramach opieki nad dzieckiem/osobą zależną.

C) Programy oraz zalecenia organizacyjne seminariów/warsztatów/spotkań, w tym:

9. Program oraz zalecenia organizacyjne seminariów, warsztatów dla kobiet i mężczyzn promujących związki oparte na partnerskich relacjach.
10. Program oraz zalecenia organizacyjne spotkań i seminariów dla kobiet i pracodawców prezentujących korzyści wynikające z zatrudniania kobiet.

D) Giełda pracy:

11. Model internetowej giełdy pracy dla kobiet przebywających na urloпах wychowawczych/macierzyńskich, jak i kobiet niezatrudnionych.

E) Model adaptacji do pracy, w tym:

12. Programy i założenia organizacyjne systemu szkoleń adaptacyjnych do pracy.
13. Programy i założenia organizacyjne spotkań/seminariów z zakresu kształtowania postaw przedsiębiorczych.

F) Programy oraz zalecenia organizacyjne pomocy/doradztwa, w tym:

14. Program oraz zalecenia organizacyjne pomocy/doradztwa personalnego dla kobiet i ich partnerów.
15. Program oraz zalecenia organizacyjne pomocy/doradztwa profesjonalnego dla kobiet (o charakterze psychologicznym, finansowym, planowania kariery).

G) Programy oraz zalecenia organizacyjne warsztatów/spotkań/szkoleń/imprez, w tym:

16. Program oraz zalecenia organizacyjne warsztatów umożliwiających matkom powrót do pracy zawodowej.
17. Program oraz zalecenia organizacyjne spotkań/szkoleń/imprez integracyjnych utrzymujących kontakt z pracą dla pracownic na urloпах macierzyńskich/wychowawczych.

Ww. model w zależności od konkretnej sytuacji klientek - kobiet oraz od konkretnego zakładu pracy, instytucji szkoleniowej będzie mógł być wdrażany w pełnym, bądź w częściowym zakresie.

**Możliwe zatem jest stosowanie narzędzia w postaci jednego, dwóch lub większej liczby wybranych elementów.** Niektóre elementy ze swej natury są bardziej przydatne pracodawcom, a inne instytucjom rynku pracy takim jak publiczne służby zatrudnienia, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, organizacje pozarządowe.

Każdy z opracowanych w ramach projektu elementów, obejmuje niżej wymienione zagadnienia (nie dotyczy internetowej giełdy pracy):

- treść merytoryczną wynikającą z nazwy i charakteru elementu,
- opis czynności potrzebnych do przeprowadzania/wdrażania w różnych organizacjach w tym szacunkowe harmonogramy prac (tam gdzie jest to zasadne harmonogramy czasowe są zróżnicowane ze względu na wielkość zakładu pracy),
- wzory wszystkich dokumentów niezbędnych podczas wdrażania każdego z elementów,
- szacunkowe kosztorysy (na podstawie stawek rynkowych w woj. mazowieckim w latach 2014-2015),
- uzasadnienie innowacyjności opracowanych treści,
- inne, wynikające ze specyfiki elementu i najlepszej praktyki w tworzeniu podobnych opracowań, np. założenia organizacyjne, prezentacje trenerskie (dot. szkoleń), opisy ćwiczeń, wykazy potrzebnych materiałów (dot. szkoleń/doradztwa), itp.

Dla ułatwienia poruszania się po elementach modelu przygotowano szczegółowy spis treści, dostępny w odrębnym pliku.

Kilka wskazówek:

1. Model składa się z 17-tu elementów, które są wobec siebie komplementarne, tj. razem tworzą spójną całość a jednocześnie są od siebie niezależne, tj. każdy z nich może być poznawany odrębnie i wdrażany samodzielnie i nie jest wtedy wymagana znajomość pozostałych elementów.
2. W większości elementów oprócz działań, które są niezbędne ale zarazem wystarczające dla wdrożenia danego elementu, przewidziano działania/zalecenia dla działań fakultatywnych, które dany podmiot może wdrożyć dodatkowo. Jest to forma pomysłów/inspiracji: co jeszcze mógłbym/mogłabym zrobić?
3. Zakłady pracy (mikro, małe, średnie i duże z wszystkich 3-ech sektorów) mogą być najbardziej zainteresowane wdrażaniem elementów nr: 3, 4, 5, 6, 7, 8, 12, 16, 17. Jednocześnie nie wyklucza się możliwości, iż bardzo duże zakłady pracy mogą być zainteresowane i będą w stanie wdrożyć cały model w ramach polityki CSR.
4. Dla instytucji rynku pracy (edukacyjne/agencje zatrudnienia/ngo) najbardziej przydatne mogą okazać się elementy nr: 9, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 17.
5. Wszystkie zakłady pracy, instytucje oraz kobiety w wieku aktywności zawodowej mogą być zainteresowane samodzielnym wykorzystaniem elementów nr: 1, 2 i 11.
6. **Aby wybrać elementy optymalne dla siebie elementy potencjalny/a użytkownik/czka powinien/na skorzystać z testu naprowadzającego, który znajduje się w niniejszej instrukcji.**
7. W ostatniej części instrukcji zawarto szczegółowe opisy poszczególnych elementów oraz opis ich innowacyjności i korzyści związane z ich zastosowaniem.

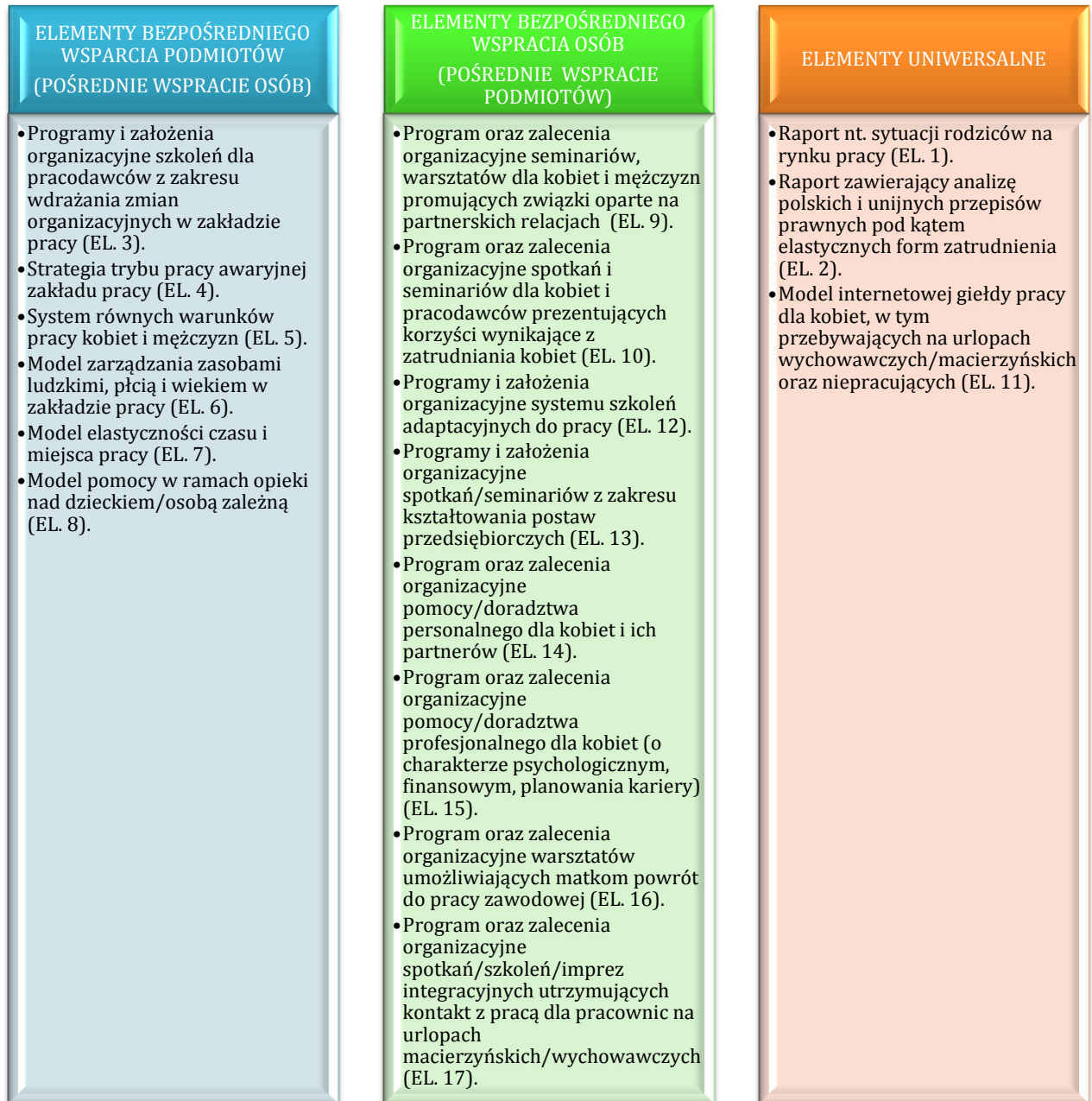
**Szczegółowe informacje nt. modelu oraz sam model (do bezpłatnego pobrania) są dostępne na stronie Fundacji „Fundusz Inicjatyw”**

**[www.ffi.org.pl](http://www.ffi.org.pl)**

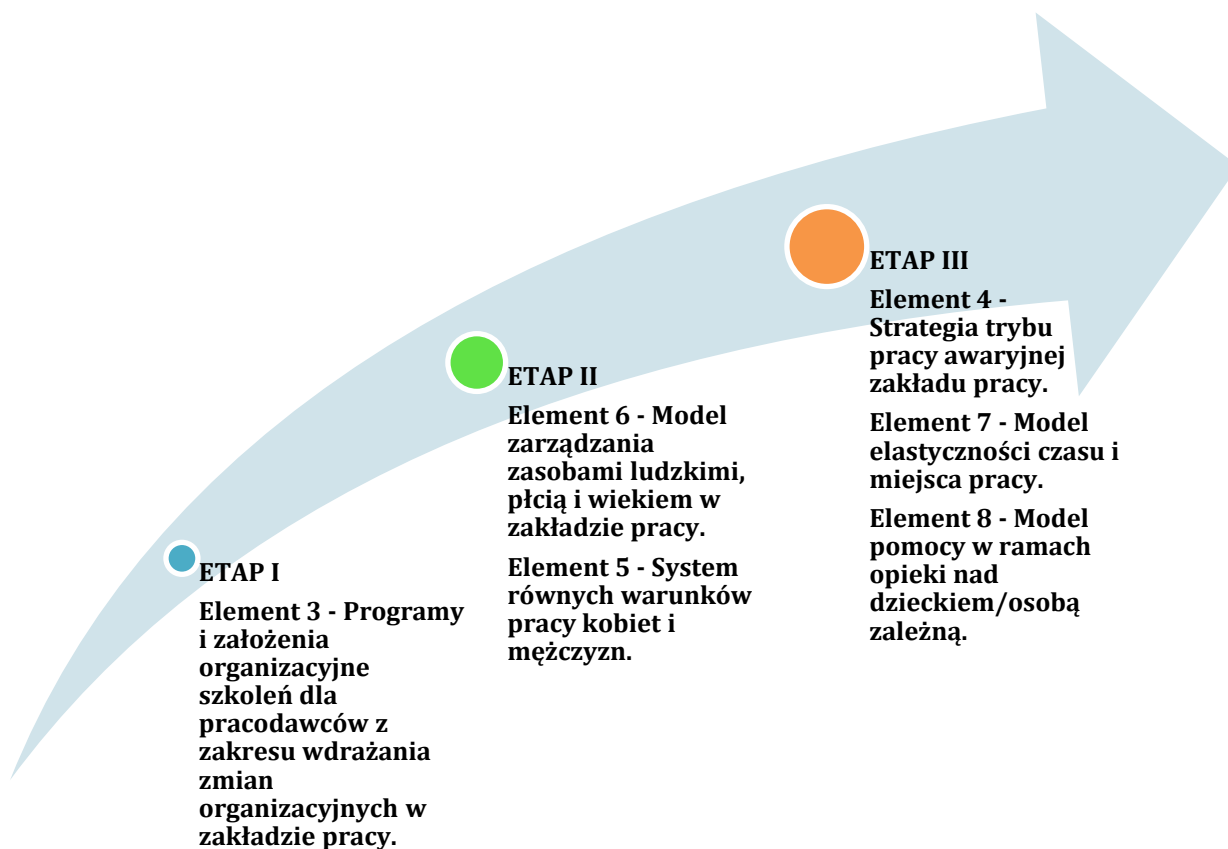
**Bezpośredni link do giełdy pracy:**

**[www.elastycznapraca.com](http://www.elastycznapraca.com)**

## odział elementów modelu ze względu na adresatów wsparcia:



## Rekomendowana kolejność wdrażania elementów bezpośredniego wsparcia podmiotów, w przypadku podjęcia decyzji o wdrożeniu wszystkich elementów





## Rekomendowana kolejność wdrażania elementów bezpośredniego wsparcia osób, w przypadku podjęcia decyzji o wdrożeniu wszystkich elementów

Program oraz zalecenia organizacyjne spotkań/szkoleń/impres integracyjnych utrzymujących kontakt z pracą dla pracownic na urloпах macierzyńskich/wychowawczych (EL. 17).

Program oraz zalecenia organizacyjne seminariów, warsztatów dla kobiet i mężczyzn promujących związki oparte na partnerskich relacjach (EL. 9).

Program oraz zalecenia organizacyjne spotkań i seminariów dla kobiet i pracodawców prezentujących korzyści wynikające z zatrudniania kobiet (EL. 10).

Programy i założenia organizacyjne systemu szkoleń adaptacyjnych do pracy (EL. 12).

Program oraz zalecenia organizacyjne pomocy/doradztwa profesjonalnego dla kobiet (o charakterze psychologicznym, finansowym, planowania kariery) (EL. 15).

Program oraz zalecenia organizacyjne pomocy/doradztwa personalnego dla kobiet i ich partnerów (EL. 14).

Programy i założenia organizacyjne spotkań/seminariów z zakresu kształtowania postaw przedsiębiorczych (EL. 13).

Program oraz zalecenia organizacyjne warsztatów umożliwiających matkom powrót do pracy zawodowej (EL. 16).

## Test naprowadzający dla potencjalnych użytkowników.

Odpowiedzi na poniższe pytania pozwalają wybrać z Modelu optymalne dla  
danego podmiotu/osoby elementy.

### Wstęp

*Proszę określić swój status i przejść do odpowiedniej części testu.*

Jestem przedstawicielem pracodawcy – *proszę przejść do części I-szej*

Jestem osobą fizyczną (pracującą bądź nie), zainteresowaną godzeniem życia zawodowego  
i rodzinnego – *proszę przejść do części II-giej*

Jestem przedstawicielem instytucji rynku pracy (instytucje szkoleniowe, doradcze, organizacje  
pozarządowe, agencje zatrudnienia, instytucji opieki społecznej, etc.) – *proszę przejść do części III-ciej*

Jestem edukatorem dorosłych (trenerem, doradcą, coachem, psychologiem, etc.) - *proszę przejść do  
części IV-tej.*

## Część I testu naprowadzającego (pracodawcy)

Proszę odpowiadać na poniższe pytania i postępować zgodnie z instrukcjami.

1	Moja wiedza nt. elastyczności zatrudnienia, w tym uwarunkowań prawnych z tego zakresu wymaga uzupełnienia.	Tak	<i>Proszę zapoznać się z el. nr 2 produktu finalnego, a następnie przejść do pytania nr 2</i>  <i>Wskazówka: dokładne zapoznanie się z całym el. nr 2 - raportem zajmie Pani/Panu ok 4-6 godzin, aby skrócić ten czas może Pani/Pan wybrać ze spisu treści interesujące Panią/Pana zagadnienia.</i>
		Nie	<i>Proszę przejść do pytania nr 2</i>
2	Mogę zaoferować miejsca pracy w formach elastycznych (telepraca, praca w niepełnym wymiarze, indywidualne godziny pracy, inne).	Tak	<i>Proszę zarejestrować się na internetowej giełdzie pracy <a href="http://www.elastycznapraca.com">www.elastycznapraca.com</a>, a następnie przejść do pytania nr 3</i>  <i>Wskazówka: obsługa giełdy ma charakter intuicyjny, a rejestracja nie zajmie Pani/Panu więcej niż 15 minut.</i>
		Nie	<i>Proszę przejść do pytania nr 3</i>
3	Rozważam wprowadzenie zmian organizacyjnych w zakładzie pracy (dot. organizacji prac, zasobów ludzkich, innych)/widzę potrzebę wprowadzenia takich zmian.	Tak	<i>Proszę przejść do pytania nr 4</i>
		Nie	<i>Proszę przejść do pytania nr 5</i>
4	Moja wiedza/wiedza mojego personelu nt. wprowadzania zmian organizacyjnych wymaga uzupełnienia.	Tak	<i>Proszę zapoznać się z elementem nr 3, następnie przejść do pytania nr 6</i>  <i>Wskazówka: element nr 3 umożliwia samodzielne nabycie wiedzy nt. zmian organizacyjnych. Kierując się zapisami elementu nr 3 można również zorganizować szkolenie (ok. 20 godzin obejmujących również ćwiczenia) dla personelu przy użyciu własnej kadry lub trenera zewnętrznego.</i>
		Nie	<i>Proszę przejść do pytania nr 5</i>
5	Zdarza się, że miewam problemy z organizacją pracy podczas nagłej nieobecności pracownicy/pracownika będącej/go rodzicem.	Tak	<i>Proszę zapoznać się z el. nr 4 a następnie przejść do pytania 6</i>  <i>Wskazówka: element nr 4 - strategia pracy awaryjnej przedstawia systemowe rozwiązania, które po wprowadzeniu w zakładzie pracy umożliwiają łatwiejsze radzenie sobie z nagłą nieobecnością pracownic/pracowników, strategia pomaga również wdrożyć elastyczność zatrudnienia w zakładzie pracy.</i>
		Nie	<i>Proszę przejść do pytania nr 6</i>
6	Chciał(a)bym mieć pewność, że w moim zakładzie pracy rzeczywiście panują równe warunki zatrudniania kobiet i mężczyzn zgodnie z obowiązującym	Tak	<i>Proszę zapoznać się z el. nr 5, a następnie przejść do pytania nr 7</i>  <i>Wskazówka: element nr 5 - system równych warunków pracy kobiet i mężczyzn przedstawia</i>

**Instrukcja stosowania produktu finalnego -  
Modelu GODZENIA PRZEZ KOBIETY ŻYCIA ZAWODOWEGO I RODZINNEGO**

	prawem.		systemowe rozwiązania, które po wprowadzeniu w zakładzie pracy gwarantują równe traktowanie kobiet i mężczyzn, system pomaga również wdrożyć elastyczność zatrudnienia w zakładzie pracy.
		Nie	<b>Proszę przejść do pytania nr 7</b>
7	Myszę, że system zarządzania zasobami ludzkimi w moim zakładzie pracy wymaga zmian.	Tak	<b>Proszę zapoznać się z el. nr 6, a następnie przejść do pytania nr 8</b>  <i>Wskazówka: element nr 6 - model zarządzania zasobami ludzkimi, płcią i wiekiem przedstawia systemowe rozwiązania, które po wprowadzeniu w zakładzie pracy gwarantują sprawne zarządzanie kapitałem ludzkim, system pomaga również wdrożyć elastyczność zatrudnienia w zakładzie pracy.</i>
		Nie	<b>Proszę przejść do pytania nr 8</b>
8	W moim zakładzie pracy funkcjonują elastyczne formy zatrudnienia.	Tak	<b>Proszę przejść do pytania nr 9</b>
		Nie	<b>Proszę przejść do pytania nr 10</b>
9	Widzę potrzebę udoskonalenia systemu elastycznego zatrudnienia funkcjonującego w moim zakładzie pracy.	Tak	<b>Proszę zapoznać się z el. nr 7, a następnie przejść do pytania nr 11</b>  <i>Wskazówka: element nr 7 - model elastyczności czasu i miejsca pracy przedstawia systemowe rozwiązania, które po wprowadzeniu w zakładzie pracy gwarantują sprawne zarządzanie elastycznością zatrudnienia.</i>
		Nie	<b>Proszę przejść do pytania nr 11</b>
10	Rozważam wprowadzenie elementów elastyczności zatrudnienia w moim zakładzie pracy/ widzę potrzebę uelastycznienia zatrudnienia w moim zakładzie.	Tak	<b>Proszę zapoznać się z el. nr 7, a następnie przejść do pytania nr 11</b>  <i>Wskazówka: element nr 7 - model elastyczności czasu i miejsca pracy przedstawia systemowe rozwiązania, które po wprowadzeniu w zakładzie pracy gwarantują sprawne zarządzanie elastycznością zatrudnienia.</i>
		Nie	<b>Proszę przejść do pytania nr 11</b>
11	Widzę potrzebę wspierania moich pracownic/pracowników w godzeniu życia zawodowego i rodzinnego.	Tak	<b>Proszę przejść do pytania nr 12</b>
		Nie	<b>Proszę przejść do pytania nr 13</b>
12	Rozważył(a)bym udzielenie wsparcia moim pracownikom/kom w opiece nad dziećmi/osobami zależnymi.	Tak	<b>Proszę zapoznać się z el. nr 8, a następnie przejść do pytania nr 13</b>  <i>Wskazówka: element nr 8 - model pomocy w opiece nad dziećmi/osobami zależnymi przedstawia systemowe rozwiązania, które po wprowadzeniu w zakładzie pracy gwarantują wspieranie pracowników w godzeniu życia zawodowego i rodzinnego.</i>
		Nie	<b>Proszę przejść do pytania nr 13</b>
13	Widzę potrzebę wsparcia dla moich pracownic/pracowników powracających z urlopów związanych z opieką nad	Tak	<b>Może Panią/Pana zainteresować el. nr 10, 16 lub 17</b>  <i>Wskazówka: el. 10 prezentuje korzyści</i>

**Instrukcja stosowania produktu finalnego -  
Modelu GODZENIA PRZEZ KOBIETY ŻYCIA ZAWODOWEGO I RODZINNEGO**

	dziećmi (dostrzegam, że należałoby im pomóc w ponownej aklimatyzacji w miejscu pracy).		<p>wynikające z zatrudniania mam, el. 16 i 17 skierowane są do pracownic będących na urloпах lub powracających z nich. A ich celem jest ułatwienie pracownikom-mamom powrót do pracy zawodowej. Może Pani/Pan sam zorganizować podobne szkolenia/warsztaty lub zlecić ich przeprowadzenie kadrze/instytucji zewnętrznej.</p> <p>Po zapoznaniu się z wybranym/mi elementami proszę przejść do pytania nr 14.</p>
		Nie	Proszę przejść do pytania nr 14
14	Rozważam udzielanie wsparcia doradczo-szkoleniowego moim pracownikom/pracownikom, które ułatwiłoby im godzenie życia zawodowego i rodzinnego.	Tak	<p>Może Panią/Pana zainteresować el. nr 9, 14 lub 15</p> <p>Wskazówka: el. 9 to warsztaty prezentujące korzyści wynikające z partnerskich relacji w rodzinie, el. 14 i 15 to doradztwo. Może Pani/Pan sam zorganizować podobne warsztaty/doradztwo lub zlecić ich przeprowadzenie kadrze/instytucji zewnętrznej.</p> <p>Po zapoznaniu się z wybranym/mi elementami proszę przejść do pytania nr 15.</p>
		Nie	Proszę przejść do pytania nr 15
15	Rozważam kształcenie pracowników z zakresu tzw. kompetencji przenośnych (tj. języków obcych, ICT oraz kompetencji z zakresu psychologii społecznej, które mogą być wykorzystywane na wszystkich stanowiskach pracy).	Tak	<p>Może Panią/Pana zainteresować el. nr 12</p> <p>Wskazówka: el. 12 to system modułowych szkoleń adaptacyjnych składających się z 8-miu odrębnych i niezależnych od siebie modułów, które mogą być realizowane samodzielnie. Może Pani/Pan sam zorganizować podobne szkolenia lub zlecić ich przeprowadzenie kadrze/instytucji zewnętrznej.</p> <p>Po zapoznaniu się z wybranym elementem proszę przejść do pkt. nr 16.</p>
		Nie	Proszę przejść do pkt. nr 16
16	<p>Zakończył/a Pani/Pan wypełnianie testu naprowadzającego.</p> <p>Jeśli, ze względu na brak czasu, nie zapoznała się Pani/Pan z wszystkimi interesującymi Panią/Pana elementami zachęcamy do zapisania w kalendarzu przypomnienia o elementach, które Panią/Pana zainteresowały aby móc do nich wrócić w optymalnym czasie.</p>		

## Część II testu naprowadzającego (Osoby fizyczne - pracujące bądź nie, zainteresowane godzeniem życia zawodowego i rodzinnego)

Proszę odpowiadać na poniższe pytania i postępować zgodnie z instrukcjami.

1	Moja wiedza nt. elastyczności zatrudnienia, w tym uwarunkowań prawnych z tego zakresu wymaga uzupełnienia.	Tak	<p>Proszę zapoznać się z el. nr 2 produktu finalnego, a następnie przejść do pytania nr 2</p> <p>Wskazówka: dokładne zapoznanie się z całym el. nr 2 - raportem zajmie Pani/Panu ok 4-6 godzin, aby skrócić ten czas może Pani/Pan wybrać ze spisu treści interesujące Panią/Pana zagadnienia.</p>
		Nie	Proszę przejść do pytania nr 2
2	Moja wiedza nt. sytuacji rodziców na rynku pracy, ich praw i przywilejów prawnych wymaga uzupełnienia.	Tak	<p>Proszę zapoznać się z el. nr 1 produktu finalnego, a następnie przejść do pytania nr 3</p> <p>Wskazówka: dokładne zapoznanie się z całym el. nr 1 - raportem zajmie Pani/Panu ok 2-3 godziny, aby skrócić ten czas może Pani/Pan wybrać ze spisu treści interesujące Panią/Pana zagadnienia.</p>
		Nie	Proszę przejść do pytania nr 3
3	Szukam pracy w elastycznych formach zatrudnienia (praca z domu, praca w niepełnym wymiarze czasu, indywidualne godziny pracy, inne).	Tak	<p>Proszę zarejestrować się na internetowej giełdzie pracy <a href="http://www.elastycznapraca.com">www.elastycznapraca.com</a>, a następnie przejść do pytania nr 4</p> <p>Wskazówka: obsługa giełdy ma charakter intuicyjny, a rejestracja nie zajmie Pani/Panu więcej niż 15 minut.</p>
		Nie	Proszę przejść do pytania nr 4
4	Widzę potrzebę wprowadzenia w mojej rodzinie rozwiązań partnerskich, ułatwiających mi godzenie życia zawodowego z rodzinnym.	Tak	<p>Może Panią/Pana zainteresować el. nr 9. Proszę się z nim zapoznać następnie przejść do pytania nr 5</p> <p>Wskazówka: el. 9 to warsztaty prezentujące korzyści wynikające z partnerskich relacji w rodzinie, dokumentacja zawiera m.in. informacje merytoryczne i prezentację trenerską, więc umożliwia samodzielne zapoznanie się z tematyką. Może Pani/Pan również poszukać w Internecie czy jakaś instytucja rynku pracy nie organizuje podobnych warsztatów w formie bezpłatnej lub odpłatnej.</p>
		Nie	Proszę przejść do pytania nr 5
5	Widzę potrzebę podniesienia moich kompetencji społecznych (np. poruszanie się po rynku pracy, komunikacja).	Tak	<p>Może Panią/Pana zainteresować el. nr 12. Proszę się z nim zapoznać następnie przejść do pytania nr 6</p> <p>Wskazówka: el. 12 to system modułowych szkoleń adaptacyjnych składających się z 8-miu</p>

**Instrukcja stosowania produktu finalnego -  
Modelu GODZENIA PRZEZ KOBIETY ŻYCIA ZAWODOWEGO I RODZINNEGO**

			odrębnych i niezależnych od siebie modułów, które mogą być realizowane samodzielnie. Może Pani/Pan również poszukać w Internecie czy jakaś instytucja rynku pracy nie organizuje podobnych szkoleń w formie bezpłatnej lub odpłatnej.
		Nie	<b>Proszę przejść do pytania nr 6</b>
6	Potrzebuję wsparcia w powrocie do pracy po przerwie związanej z opieką nad dzieckiem?	Tak	<b>Może Panią/Pana zainteresować el. nr 10 i 16. Proszę się z nim zapoznać następnie przejść do pytania nr 7</b>  <i>Wskazówka: el. 10 prezentuje korzyści wynikające z zatrudniania mam/osób powracających do pracy po czasie związanym z opieką nad dzieckiem. El. 16 skierowany jest do pracownic/ków będących na urloпах związanych z rodzicielstwem lub powracających z nich. A ich celem jest ułatwienie powrotu do pracy zawodowej. Może Pani/Pan również poszukać w Internecie czy jakaś instytucja rynku pracy nie organizuje podobnych warsztatów/seminarium w formie bezpłatnej lub odpłatnej.</i>
		Nie	<b>Proszę się z nim zapoznać następnie przejść do pytania nr 7</b>
7	Potrzebuję wsparcia doradczoszkoleniowego z zakresu kształtowania postaw przedsiębiorczych.	Tak	<b>Może Panią/Pana zainteresować el. nr 13. Proszę się z nim zapoznać następnie przejść do pytania nr 8</b>  <i>Wskazówka: el. 13 to seminarium i doradztwo z zakresu kształtowania postaw przedsiębiorczych. Może Pani/Pan również poszukać w Internecie czy jakaś instytucja rynku pracy nie organizuje podobnego doradztwa/seminarium w formie bezpłatnej lub odpłatnej.</i>
		Nie	<b>Proszę się z nim zapoznać następnie przejść do pytania nr 8</b>
8	Jestem osobą zatrudnioną.	Tak	<b>Może Pani/Pan poinformować swojego pracodawcę/dział kadr o bezpłatnej dostępności el. nr 3, 4, 5, 6, 7, 8 i 10.</b>  <i>Wskazówka: Są to strategie, systemy związane z nowoczesnym zarządzaniem zasobami ludzkimi w zakładach pracy przy uwzględnieniu elastyczności zatrudnienia i godzenia przez pracownice/ków życia rodzinnego i zawodowego.</i> <b>Pytanie nr 7 jest pytaniem końcowym. Dziękujemy.</b>
		Nie	<b>Koniec testu naprowadzającego. Dziękujemy.</b>



### Część III testu naprowadzającego (instytucje rynku pracy tj. instytucje szkoleniowe, doradcze, organizacje pozarządowe, agencje zatrudnienia, instytucji opieki społecznej, etc.)

Jako przedstawiciel instytucji rynku pracy proszę odpowiadać na poniższe pytania i postępować zgodnie z instrukcjami.

1	Moja wiedza nt. elastyczności zatrudnienia, w tym uwarunkowań prawnych z tego zakresu wymaga uzupełnienia.	Tak	Proszę zapoznać się z el. nr 2 produktu finalnego, a następnie przejść do pytania nr 2  <i>Wskazówka: dokładne zapoznanie się z całym el. nr 2 - raportem zajmie Pani/Panu ok 4-6 godzin, aby skrócić ten czas może Pani/Pan wybrać ze spisu treści interesujące Panią/Pana zagadnienia.</i>
		Nie	Proszę przejść do pytania nr 2
2	Moja wiedza nt. sytuacji rodziców na rynku pracy, ich praw i przywilejów prawnych wymaga uzupełnienia.	Tak	Proszę zapoznać się z el. nr 1 produktu finalnego, a następnie przejść do pytania nr 3  <i>Wskazówka: dokładne zapoznanie się z całym el. nr 1 - raportem zajmie Pani/Panu ok 2-3 godziny, aby skrócić ten czas może Pani/Pan wybrać ze spisu treści interesujące Panią/Pana zagadnienia.</i>
		Nie	Proszę przejść do pytania nr 2
3	Mogę zaoferować miejsca pracy w formach elastycznych (telepraca, praca w niepełnym wymiarze, indywidualne godziny pracy, inne).	Tak	Proszę zarejestrować się na internetowej giełdzie pracy <a href="http://www.elastycznapraca.com">www.elastycznapraca.com</a> , a następnie przejść do pytania nr 4  <i>Wskazówka: obsługa giełdy ma charakter intuicyjny a rejestracja nie zajmie Pani/Panu więcej niż 15 minut.</i>
		Nie	Proszę przejść do pytania nr 4
4	Widzę potrzebę wprowadzenia zmian organizacyjnych w moim zakładzie pracy (dot. organizacji prac, zasobów ludzkich, innych).	Tak	Proszę przejść do pytania nr 5
		Nie	Proszę przejść do pytania nr 6
5	Moja wiedza/wiedza personelu w mojej organizacji nt. wprowadzania zmian organizacyjnych wymaga uzupełnienia.	Tak	Proszę zapoznać się z elementem nr 3, następnie przejść do pytania nr 6  <i>Wskazówka: element nr 3 umożliwia samodzielne nabycie wiedzy nt. zmian organizacyjnych. Kierując się zapisami elementu nr 3 można również zorganizować szkolenie (ok. 20 godzin obejmujących również ćwiczenia) dla personelu przy użyciu własnej kadry lub trenera zewnętrznego. Jeśli nie jest Pani/Pan osobą decyzyjną może Pani/Pan zainteresować elementem odpowiednie osoby w Pani/Pana instytucji.</i>
		Nie	Proszę przejść do pytania nr 6
6	Zdarza się, że w naszej instytucji są	Tak	Proszę zapoznać się z el. nr 4 a



**Instrukcja stosowania produktu finalnego -  
Modelu GODZENIA PRZEZ KOBIETY ŻYCIA ZAWODOWEGO I RODZINNEGO**

	problemy z organizacją pracy podczas nagłej nieobecności pracownicy/pracownika będącej/go rodzicem.		<p><i>następnie przejść do pytania 7</i></p> <p><i>Wskazówka: element nr 4 - strategia pracy awaryjnej przedstawia systemowe rozwiązania, które po wprowadzeniu w zakładzie pracy umożliwiają łatwiejsze radzenie sobie z nagłą nieobecnością pracownic/pracowników, strategia pomaga również wdrożyć elastyczność zatrudnienia w zakładzie pracy. Jeśli nie jest Pani/Pan osobą decyzyjną może Pani/Pan zainteresować elementem odpowiednie osoby w Pani/Pana instytucji.</i></p>
		Nie	<i>Proszę przejść do pytania nr 7</i>
7	Chciał(a)bym mieć pewność, że w mojej instytucji rzeczywiście panują równe warunki zatrudniania kobiet i mężczyzn zgodnie z obowiązującym prawem.	Tak	<p><i>Proszę zapoznać się z el. nr 5 a następnie przejść do pytania nr 8</i></p> <p><i>Wskazówka: element nr 5 - system równych warunków pracy kobiet i mężczyzn przedstawia systemowe rozwiązania, które po wprowadzeniu w zakładzie pracy gwarantują równe traktowanie kobiet i mężczyzn, system pomaga również wdrożyć elastyczność zatrudnienia w zakładzie pracy. Jeśli nie jest Pani/Pan osobą decyzyjną może Pani/Pan zainteresować elementem odpowiednie osoby w Pani/Pana instytucji.</i></p>
		Nie	<i>Proszę przejść do pytania nr 8</i>
8	Myślę, że system zarządzania zasobami ludzkimi w mojej instytucji wymaga zmian.	Tak	<p><i>Proszę zapoznać się z el. nr 6 a następnie przejść do pytania nr 9</i></p> <p><i>Wskazówka: element nr 6 - model zarządzania zasobami ludzkimi, płcią i wiekiem przedstawia systemowe rozwiązania, które po wprowadzeniu w zakładzie pracy gwarantują sprawne zarządzanie kapitałem ludzkim, system pomaga również wdrożyć elastyczność zatrudnienia w zakładzie pracy. Jeśli nie jest Pani/Pan osobą decyzyjną może Pani/Pan zainteresować elementem odpowiednie osoby w Pani/Pana instytucji.</i></p>
		Nie	<i>Proszę przejść do pytania nr 9</i>
9	W mojej instytucji funkcjonują elastyczne formy zatrudnienia.	Tak	<i>Proszę przejść do pytania nr 10</i>
		Nie	<i>Proszę przejść do pytania nr 11</i>
10	Widzę potrzebę udoskonalenia systemu elastycznego zatrudnienia funkcjonującego w mojej instytucji.	Tak	<p><i>Proszę zapoznać się z el. nr 7 a następnie przejść do pytania nr 12</i></p> <p><i>Wskazówka: element nr 7 - model elastyczności czasu i miejsca pracy przedstawia systemowe rozwiązania, które po wprowadzeniu w zakładzie pracy gwarantują sprawne zarządzanie elastycznością zatrudnienia. Jeśli nie jest Pani/Pan osobą decyzyjną może Pani/Pan zainteresować elementem odpowiednie osoby w Pani/Pana instytucji.</i></p>
		Nie	<i>Proszę przejść do pytania nr 11</i>
11	Rozważam wprowadzenie elementów elastyczności zatrudnienia w moim zakładzie pracy/widzę potrzebę	Tak	<i>Proszę zapoznać się z el. nr 7 a następnie przejść do pytania nr 11</i>

**Instrukcja stosowania produktu finalnego -  
Modelu GODZENIA PRZEZ KOBIETY ŻYCIA ZAWODOWEGO I RODZINNEGO**

	uelastycznienia zatrudnienia w moim zakładzie pracy.		<p><i>Wskazówka: element nr 7 - model elastyczności czasu i miejsca pracy przedstawia systemowe rozwiązania, które po wprowadzeniu w zakładzie pracy gwarantują sprawne zarządzanie elastycznością zatrudnienia. Jeśli nie jest Pani/Pan osobą decyzyjną może Pani/Pan zainteresować elementem odpowiednie osoby w Pani/Pana instytucji.</i></p>
		Nie	<b>Proszę przejść do pytania nr 12</b>
12	Widzę potrzebę wspierania w mojej instytucji pracownic/pracowników w godzeniu życia zawodowego i rodzinnego.	Tak	<b>Proszę przejść do pytania nr 13</b>
		Nie	<b>Proszę przejść do pytania nr 14</b>
13	Dostrzegam w mojej instytucji potrzebę udzielania wsparcia pracownikom/kom w opiece nad dziećmi/osobami zależnymi.	Tak	<p><b>Proszę zapoznać się z el. nr 8 a następnie przejść do pytania nr 14</b></p> <p><i>Wskazówka: element nr 8 - model pomocy w opiece nad dziećmi/osobami zależnymi przedstawia systemowe rozwiązania, które po wprowadzeniu w zakładzie pracy gwarantują wspieranie pracowników w godzeniu życia zawodowego i rodzinnego. Jeśli nie jest Pani/Pan osobą decyzyjną może Pani/Pan zainteresować elementem odpowiednie osoby w Pani/Pana instytucji.</i></p>
		Nie	<b>Proszę przejść do pytania nr 14</b>
14	Widzę potrzebę spierania w mojej instytucji pracownic/pracowników powracających z urlopów związanych z opieką nad dziećmi (dostrzegam, że należałoby im pomóc w ponownej aklimatyzacji w miejscu pracy). lub Moja instytucja zajmuje się świadczeniem/organizacją usług m.in. dla osób powracających do pracy po przerwie związanej z opieką nad dzieckiem.	Tak	<p><b>Może Panią/Pana zainteresować el. nr 10, 16 lub 17</b></p> <p><i>Wskazówka: el. 10 prezentuje korzyści wynikające z zatrudniania mam, el. 16 i 17 skierowane są do pracownic będących na urloпах lub powracających z nich. A ich celem jest ułatwienie pracownikom-mamom powrót do pracy zawodowej. Może Pani/Pan sam zorganizować podobne szkolenia/warsztaty/seminaria lub zlecić ich zorganizowanie/przeprowadzenie kadrze/instytucji zewnętrznej. Jeśli nie jest Pani/Pan osobą decyzyjną może Pani/Pan zainteresować elementem odpowiednie osoby w Pani/Pana instytucji.</i></p> <p><b>Po zapoznaniu się z wybranym/mi elementami proszę przejść do pytania nr 15.</b></p>
		Nie	<b>Proszę przejść do pytania nr 15</b>
15	Uważam, że w mojej instytucji zasadnym byłoby wsparcie doradczo-szkoleniowe dla pracownic/pracowników, które ułatwiłoby im godzenie życia zawodowego i rodzinnego. lub Moja instytucja zajmuje się świadczeniem/organizacją usług m.in. dla osób, które mogą potrzebować wsparcia w zakresie godzenia życia zawodowego i	Tak	<p><b>Może Panią/Pana zainteresować el. nr 9, 14 lub 15</b></p> <p><i>Wskazówka: el. 9 to warsztaty prezentujące korzyści wynikające z partnerskich relacji w rodzinie, el. 14 i 15 to doradztwo personalne i profesjonalne. Może Pani/Pan sam zorganizować podobne warsztaty/doradztwo lub zlecić ich zorganizowanie/przeprowadzenie kadrze/instytucji zewnętrznej. Jeśli nie jest Pani/Pan osobą decyzyjną może Pani/Pan zainteresować elementem odpowiednie osoby w Pani/Pana instytucji.</i></p> <p><b>Po zapoznaniu się z wybranym/mi</b></p>

**Instrukcja stosowania produktu finalnego -  
Modelu GODZENIA PRZEZ KOBIETY ŻYCIA ZAWODOWEGO I RODZINNEGO**

	rodzinnego.		<i>elementami proszę przejść do pytania nr 16.</i>
		Nie	<i>Proszę przejść do pytania nr 16</i>
16	Uważam, że w mojej instytucji potrzebne są szkolenia pracowników z zakresu tzw. kompetencji przenośnych (tj. języków obcych, ICT oraz kompetencji z zakresu psychologii społecznej, które mogą być wykorzystywane na wszystkich stanowiskach pracy). lub Moja instytucja zajmuje się organizacją świadczeniem szkoleń.	Tak	<b>Może Panią/Pana zainteresować el. nr 12</b> <i>Wskazówka: el. 12 to system modułowych szkoleń adaptacyjnych składających się z 8-miu odrębnych i niezależnych od siebie modułów, które mogą być realizowane samodzielnie. Może Pani/Pan sam zorganizować podobne szkolenia lub zlecić ich zorganizowanie/przeprowadzenie kadrze/instytucji zewnętrznej. Jeśli nie jest Pani/Pan osobą decyzyjną może Pani/Pan zainteresować elementem odpowiednie osoby w Pani/Pana instytucji.</i> <b>Po zapoznaniu się z wybranym/mi elementami proszę przejść do pkt. nr 17.</b>
		Nie	<b>Proszę przejść do pkt. Nr 17</b>
17	Uważam, że w mojej instytucji zasadnym byłoby udzielenie personelowi wsparcia doradczo-szkoleniowe. lub Moja instytucja zajmuje się świadczeniem/organizacją usług dot. przedsiębiorczości.	Tak	<b>Może Panią/Pana zainteresować el. nr 13</b> <i>Wskazówka: el. 13 to seminarium i doradztwo z zakresu przedsiębiorczości. Może Pani/Pan sam zorganizować podobne seminarium/doradztwo lub zlecić ich zorganizowanie/przeprowadzenie kadrze/instytucji zewnętrznej. Jeśli nie jest Pani/Pan osobą decyzyjną może Pani/Pan zainteresować elementem odpowiednie osoby w Pani/Pana instytucji.</i> <b>Po zapoznaniu się z wybranym/mi elementami proszę przejść do pkt. nr 18.</b>
		Nie	<b>Proszę przejść do pkt. Nr 18</b>
18	Zakończyła Pani/Pan wypełnianie testu naprowadzającego. Jeśli, ze względu na brak czasu nie zapoznała się Pani/Pan z wszystkimi interesującymi Panią/Pana elementami zachęcamy do zapisania w kalendarzu przypomnienia o elementach, które Panią/Pana zainteresowały aby móc do nich wrócić w optymalnym czasie.		

## Część IV testu naprowadzającego (Edukatorzy dorosłych, tj. trenerzy/ki, doradcy/czynie, coachowie, psychologzy, etc.)

Jako edukator dorosłych proszę odpowiedzieć na poniższe pytania i postępować zgodnie z instrukcjami.

1	Potrzebuję zdobyć wiedzę nt. elastyczności zatrudnienia, w tym uwarunkowań prawnych z tego zakresu.	Tak	<p>Proszę zapoznać się z el. nr 2 produktu finalnego, a następnie przejść do pytania nr 2</p> <p><i>Wskazówka: dokładne zapoznanie się z całym el. nr 2 - raportem zajmie Pani/Panu ok 4-6 godzin, aby skrócić ten czas może Pani/Pan wybrać ze spisu treści interesujące Panią/Pana zagadnienia.</i></p>
		Nie	Proszę przejść do pytania nr 2
2	Potrzebuję zdobyć wiedzę nt. sytuacji rodziców na rynku pracy, ich praw i przywilejów prawnych.	Tak	<p>Proszę zapoznać się z el. nr 1 produktu finalnego, a następnie przejść do pytania nr 3</p> <p><i>Wskazówka: dokładne zapoznanie się z całym el. nr 1 - raportem zajmie Pani/Panu ok 2-3 godziny, aby skrócić ten czas może Pani/Pan wybrać ze spisu treści interesujące Panią/Pana zagadnienia.</i></p>
		Nie	Proszę przejść do pytania nr 2
3	<p>Mogę zaoferować miejsca pracy w formach elastycznych (telepraca, praca w niepełnym wymiarze, indywidualne godziny pracy, inne).</p> <p>lub</p> <p>Szukam pracy w formach elastycznych.</p> <p>lub</p> <p>Moi klienci (podmioty/osoby, dla których świadczę usługi) mogą być zainteresowani pracą w elastycznych formach.</p>	Tak	<p>Proszę zarejestrować się na internetowej giełdzie pracy <a href="http://www.elastycznapraca.com">www.elastycznapraca.com</a> i poznać to narzędzie a następnie przejść do pytania nr 4</p> <p><i>Wskazówka: obsługa giełdy ma charakter intuicyjny a rejestracja nie zajmie Pani/Panu więcej niż 15 minut.</i></p>
		Nie	Proszę przejść do pytania nr 4
4	Prowadzę lub chciał(a)bym prowadzić szkolenia/doradztwo z zakresu wprowadzania zmian organizacyjnych w zakładzie pracy (dot. organizacji prac, zasobów ludzkich, innych).	Tak	<p>Proszę zapoznać się z elementem nr 3, a następnie przejść do pytania nr 6</p> <p><i>Wskazówka: element nr 3 umożliwia samodzielne nabycie wiedzy nt. zmian organizacyjnych. Kierując się zapisami elementu nr 3 można również zorganizować i przeprowadzić szkolenie (ok. 20 godzin obejmujących również ćwiczenia).</i></p>
		Nie	Proszę przejść do pytania nr 5
5	Prowadzę lub chciał(a)bym prowadzić doradztwo/szkolenia z zakresu organizacji pracy awaryjnej tj. podczas nagłej nieobecności pracownicy/pracownika będącej/go rodzicem.	Tak	<p>Proszę zapoznać się z el. nr 4, a następnie przejść do pytania 6</p> <p><i>Wskazówka: element nr 4 - strategia pracy awaryjnej przedstawia systemowe rozwiązania, które po wprowadzeniu w zakładzie pracy umożliwiają łatwiejsze radzenie sobie z nagłą nieobecnością pracownic/pracowników, strategia pomaga również wdrożyć elastyczność zatrudnienia w zakładzie</i></p>

**Instrukcja stosowania produktu finalnego -  
Modelu GODZENIA PRZEZ KOBIETY ŻYCIA ZAWODOWEGO I RODZINNEGO**

			<i>pracy.</i>
		Nie	<b>Proszę przejść do pytania nr 6</b>
6	Prowadzę lub chciał(a)bym prowadzić doradztwo/szkolenia z zakresu równych warunków zatrudniania kobiet i mężczyzn zgodnie z obowiązującym prawem.	Tak	<b>Proszę zapoznać się z el. nr 5, a następnie przejść do pytania nr 7</b>  <i>Wskazówka: element nr 5 - system równych warunków pracy kobiet i mężczyzn przedstawia systemowe rozwiązania, które po wprowadzeniu w zakładzie pracy gwarantują równe traktowanie kobiet i mężczyzn, system pomaga również wdrożyć elastyczność zatrudnienia w zakładzie pracy.</i>
		Nie	<b>Proszę przejść do pytania nr 7</b>
7	Prowadzę lub chciał(a)bym prowadzić doradztwo/szkolenia z zakresu wprowadzania w zakładach pracy systemów zarządzania zasobami ludzkimi.	Tak	<b>Proszę zapoznać się z el. nr 6, a następnie przejść do pytania nr 8</b>  <i>Wskazówka: element nr 6 - model zarządzania zasobami ludzkimi, płcią i wiekiem przedstawia systemowe rozwiązania, które po wprowadzeniu w zakładzie pracy gwarantują sprawne zarządzanie kapitałem ludzkim, system pomaga również wdrożyć elastyczność zatrudnienia w zakładzie pracy.</i>
		Nie	<b>Proszę przejść do pytania nr 8</b>
8	Prowadzę lub chciał(a)bym prowadzić doradztwo/szkolenia z zakresu wprowadzania w zakładach pracy systemu elastycznego zatrudnienia.	Tak	<b>Proszę zapoznać się z el. nr 7, a następnie przejść do pytania nr 9</b>  <i>Wskazówka: element nr 7 - model elastyczności czasu i miejsca pracy przedstawia systemowe rozwiązania, które po wprowadzeniu w zakładzie pracy gwarantują sprawne zarządzanie elastycznością zatrudnienia.</i>
		Nie	<b>Proszę przejść do pytania nr 9</b>
9	Prowadzę lub chciał(a)bym prowadzić doradztwo/szkolenia z zakresu wspierania pracownic/ków w opiece nad dziećmi/osobami zależnymi.	Tak	<b>Proszę zapoznać się z el. nr 8, a następnie przejść do pytania nr 10</b>  <i>Wskazówka: element nr 8 - model pomocy w opiece nad dziećmi/osobami zależnymi przedstawia systemowe rozwiązania, które po wprowadzeniu w zakładzie pracy gwarantują wspieranie pracowników w godzeniu życia zawodowego i rodzinnego.</i>
		Nie	<b>Proszę przejść do pytania nr 10</b>
10	Prowadzę lub chciał(a)bym prowadzić doradztwo/szkolenia z zakresu partnerskich relacji w rodzinach, związkach.	Tak	<b>Może Panią/Pana zainteresować el. nr 9.</b> <i>Wskazówka: el. 9 to warsztaty prezentujące korzyści wynikające z partnerskich relacji w rodzinie. Element zawiera założenia organizacyjne, treści merytoryczne, opisy ćwiczeń i prezentacje trenerski.</i> <b>Po zapoznaniu się z wybranym/mi elementami proszę przejść do pytania nr 11</b>
		Nie	<b>Proszę przejść do pytania nr 11</b>
11	Prowadzę lub chciał(a)bym prowadzić doradztwo/szkolenia z zakresu korzyści wynikających z zatrudniania mam/rodziców i/lub sposobów utrzymywania kontaktu/wspierania rodziców na urloпах związanych z	Tak	<b>Może Panią/Pana zainteresować el. nr 10 lub 17.</b>  <i>Wskazówka: el. 10 prezentuje korzyści wynikające z zatrudniania mam, el. 17 skierowane są do pracownic/ków będących na urloпах lub powracających z nich. A ich celem jest ułatwienie</i>



**Instrukcja stosowania produktu finalnego -  
Modelu GODZENIA PRZEZ KOBIETY ŻYCIA ZAWODOWEGO I RODZINNEGO**

	rodzicielstwem.		powrotu do pracy zawodowej.  <i>Po zapoznaniu się z wybranym/mi elementem/ami proszę przejść do pytania nr 12.</i>
		Nie	<i>Proszę przejść do pytania nr 12</i>
12	Prowadzę lub chciał(a)bym prowadzić szkolenia z zakresu tzw. kompetencji przenośnych, tj. języków obcych i/lub ICT i/lub kompetencji z zakresu psychologii społecznej, które mogą być wykorzystywane na wszystkich stanowiskach pracy (poruszanie się po rynku pracy, komunikacja, współpraca, etc.).	Tak	Może Panią/Pana zainteresować el. nr 12.  <i>Wskazówka: el. 12 to system modułowych szkoleń adaptacyjnych składających się z 8-miu odrębnych i niezależnych od siebie modułów, które mogą być realizowane samodzielnie. Może Pani/Pan sam zorganizować i przeprowadzić podobne szkolenia. Po zapoznaniu się z wybranym elementem proszę przejść do pkt. nr 13.</i>
		Nie	<i>Proszę przejść do pytania nr 13</i>
13	Prowadzę lub chciał(a)bym prowadzić doradztwo/seminarium z zakresu przedsiębiorczości.	Tak	Może Panią/Pana zainteresować el. nr 13 <i>Wskazówka: el. 13 to seminarium i doradztwo z zakresu przedsiębiorczości. Może Pani/Pan sam zorganizować i przeprowadzić podobne seminarium/doradztwo na podstawie materiałów zwartych w elemencie. Po zapoznaniu się z elementem proszę przejść do pkt. nr 14.</i>
		Nie	<i>Proszę przejść do pytania nr 14</i>
14	Prowadzę lub chciał(a)bym prowadzić doradztwo zawodowe i/lub psychologiczne i/lub profesjonalne.	Tak	Może Panią/Pana zainteresować el. nr 14 lub 15 <i>Wskazówka: el. 14 i 15 to doradztwo personalne i profesjonalne. Może Pani/Pan sam zorganizować i przeprowadzić podobne doradztwo na podstawie materiałów zawartych w elemencie. Po zapoznaniu się z wybranym/mi elementem/ami proszę przejść do pytania nr 15</i>
		Nie	<i>Proszę przejść do pytania nr 15</i>
15	Prowadzę lub chciał(a)bym prowadzić doradztwo/warsztaty dla mam/rodziców powracających po urlopiach związanych z rodzicielstwem.	Tak	Może Panią/Pana zainteresować el. nr 16  <i>Wskazówka: el. 16 skierowany są do pracownic będących na urlopiach lub powracających z nich. A ich celem jest ułatwienie pracownicom-mamom powrót do pracy zawodowej. Może Pani przeprowadzić takie doradztwo/warsztaty na podstawie materiałów zawartych w elemencie. Po zapoznaniu się z wybranym elementem proszę przejść do pkt. nr 16</i>
		Nie	<i>Proszę przejść do pkt. nr 16</i>
16	Zakończył/a Pani/Pan wypełnianie testu naprowadzającego. Jeśli, ze względu na brak czasu nie zapoznała się Pani/Pan z wszystkimi interesującymi Panią/Pana elementami zachęcamy do zapisania w kalendarzu przypomnienia o elementach, które Panią/Pana zainteresowały aby móc do nich wrócić w optymalnym czasie.		

## Szczegółowy opis elementów

Element	Opis elementu/innowacyjność/korzyści dla grup docelowych
<p><b>El. nr 1</b> Raport na temat sytuacji rodziców na rynku pracy.</p>	<p>El. 1 i 2 stanowią wsparcie merytoryczne, są swego rodzaju podręcznikami, w których zawarto najważniejsze informacje prawne związane z flexicurity/elastycznymi formami zatrudnienia. Mogą one mieć charakter wspierający podczas stosowania innych elementów, a szczególnie elementów skierowanych bezpośrednio do podmiotów instytucjonalnych. Mogą także rekompensować/zastępować udział pracownika w szkoleniu z danego zakresu w przypadku pracodawców, których nie będzie stać na sfinansowanie szkolenia (tj. samodzielne zapoznanie się z treściami dokumentów). W raportach przedstawiono również rozwiązania prawne/praktyki stosowane np. w innych krajach co może być inspiracją dla czytających (np. potencjalnych decydentów, osób/podmiotów angażujących się aktywnie w konsultacje społeczne związane np. ze zmianą prawa).</p>
<p><b>El. nr 2</b> Raport zawierający analizę polskich i unijnych przepisów prawnych pod kątem elastycznych form zatrudnienia</p>	<p>W raporcie tym znajdują się podstawowe informacje dotyczące sytuacji polskich rodziców powracających na rynek pracy, po zakończonych urloпах macierzyńskich, ojcowskich, rodzicielskich i wychowawczych. Ukazano ich rozterki i problemy związane z powrotem na rynek pracy oraz przedstawiono rozwiązania umożliwiające pogodzenie życia rodzinnego z zawodowym poprzez np. elastyczne formy zatrudniania, skrócony tydzień pracy, telepraca, Job-sharing - dzielenie miejsca pracy. Przedstawiono inne rozwiązania wynikające z różnego rodzaju ustaw z których rodzice mogą skorzystać np.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- kodeksu pracy - dwa dni opieki nad zdrowym dzieckiem do 14 roku życia;</li> <li>- ustawy o świadczeniach rodzinnych – zasiłek rodzinny oraz inne dodatki,</li> <li>- ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.</li> </ul> <p>Przedstawiono również rozwiązania zinstytucjonalizowanych form opieki nad dzieckiem tj. żłobki kluby dziecięce, przedszkola, nianie. Raport nr 2 zawiera informacje na temat funkcjonujących w polskim i unijnym prawie pracy elastycznych form zatrudnienia, dzięki którym można:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>w łatwy sposób obniżyć koszty prowadzonej działalności gospodarczej;</b></li> <li>- <b>dostosować czas pracy do elastycznych i ciągle zmieniających się potrzeb firmy;</b></li> <li>- <b>uniknąć błędów oraz wysokich kar za nieprzestrzeganie obowiązujących norm czasu pracy;</b></li> <li>- <b>dostosować grafik czasu pracy tak, aby uniknąć wypłacania godzin nadliczbowych;</b></li> <li>- <b>zagwarantować pracownikom możliwość łączenia życia osobistego z zawodowym;</b></li> </ul> <p>Nowelizacja kodeksu pracy z 12 lipca 2013r. wyposaża polskich pracodawców w nowe narzędzia służące do uelastycznienia czasu pracy. W szczególności zwracamy Państwa uwagę na ruchomy czas pracy oraz 12-godzinny system rozliczeniowy. Wprowadzono ułatwienia w stosowaniu zadaniowego czasu pracy. Uregulowano również kwestie przerw w pracy oraz sposobu ich odrabiania. Dzięki nowo wprowadzonym przepisom pracownik np. załatwi pilną sprawę, nie tracąc urlopu, a szef odbierze pracę w dogodnym momencie bez ryzyka wypłaty nadgodzin.</p> <p>Tradycyjny model sztywnych norm czasu pracy często nie pasuje do specyfiki oraz potrzeb konkretnego przedsiębiorstwa. Umiejętność dostosowania rozkładu czasu pracy do potrzeb prowadzonej firmy to klucz do sukcesu. Dobry menadżer potrafi zaplanować grafik w taki sposób, aby z jednej strony nie przekroczyć dopuszczalnych norm czasu pracy, a z drugiej zapewnić aktywność pracowników w okresach największego</p>

**Instrukcja stosowania produktu finalnego -  
Modelu GODZENIA PRZEZ KOBIETY ŻYCIA ZAWODOWEGO I RODZINNEGO**

	<p>zapotrzebowania na pracę. Umiejętne wykorzystanie wszystkich możliwości, jakie daje nam polskie i unijne prawo pracy stanowi gwarancję pomyślnego rozwoju każdej firmy.</p> <p>Zastosowanie zgromadzonej w raporcie wiedzy pozwoli nie tylko zmniejszyć koszty zatrudnienia, ale również uniknąć często popełnianych błędów oraz wysokich kar nakładanych na pracodawców nieprzestrzegających przepisów prawa pracy.</p> <p>Przekraczanie dopuszczalnych norm czasu pracy jest w Polsce surowo karane. Pracodawcy wywierają ogromny wpływ na życie każdego pracownika. Stosując elastyczne formy zatrudnienia pracodawca pomaga pracownikowi zachować równowagę pomiędzy życiem rodzinnym i zawodowym. Najbardziej produktywnymi pracownikami są Ci, którzy potrafią znaleźć równowagę pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym.</p>	
<b>Element</b>	<b>Opis elementu/innowacyjność</b>	<b>Korzyści dla grup docelowych/innowacyjność</b>
<p><b>El. nr 3</b> Programy i założenia organizacyjne szkoleń dla pracodawców z zakresu wdrażania zmian organizacyjnych w zakładzie pracy.</p>	<p>Komplet szkoleń dla pracodawców z zakresu wdrażania zmian w zakładzie pracy opracowany został na podstawie innowacyjnych rozwiązań, nie stosowanych dotychczas w tego typu szkoleniach zarówno w tak szerokim ujęciu, jak i formie. Dopasowano wszystkie elementy do metodyki cyklu Kolba oraz zastosowano najskuteczniejsze formy do edukacji osób dorosłych, gwarantujące włączenie do procesu każdego uczestnika szkolenia, powodując umożliwienie miarodajnej weryfikacji osiągnięcia celów i rozwoju samej organizacji w procesie zmiany.</p> <p><b>Zakres tematyczny:</b>  <u>Szkolenie 1.</u> Zrozumieć zmiany  <u>Szkolenie 2.</u> Rozwój organizacji w procesie ciągłych zmian  <u>Szkolenie 3.</u> Planowanie zmiany w organizacji  <u>Szkolenie 4.</u> Formy oporu i manipulacji  <u>Szkolenie 5.</u> Formy oporu i manipulacji – ćwiczenia praktyczne</p> <p><b>Grupa docelowa:</b>          Sam pracodawca/czyni/kadra zarządzająca/oddelegowani pracownicy/ce wyższego szczebla</p> <p><b>Założenia organizacyjne:</b>          Ilość dni szkoleniowych: 5 szkoleń, każde szkolenie trwa 1 dzień x 4 godz.,          Ilość uczestników w grupie: 4 – 20 osób (z jednego zakładu pracy lub z kilku).</p> <p><b>Wszelkie wzory niezbędnych do przeprowadzenia powyższych szkoleń dokumentów są dostępne</b></p>	<p>W czasach permanentnego przełomu od przedsiębiorstw oczekuje się przede wszystkim elastyczności, posiadania umiejętności dostosowania zadań i funkcji oraz metod organizacji pracy i zarządzania do gwałtownie i radykalnie zmieniających się uwarunkowań ich działalności w wyniku procesów transformacji i integracji gospodarczej oraz wyzwań technologicznych i informacyjnych. Wdrażanie zmian za sprawą otoczenia, które podlega ustawicznym i dynamicznym modyfikacjom jest obecnie niezwykle popularnym tematem.</p> <p>Właściciele firm, menadżerowie napotykają na problemy negatywnego podejścia do zmian, oporu przed nauką, sabotowania rozwoju firmy i kwestii świadomości jakości wykonywanej pracy, obsługi klienta, ect. Są to czynniki, które niezawodnie hamują rozwój przedsiębiorstwa i potrzebują profesjonalnego podejścia, mającego na celu ich niwelowanie.</p> <p>Dzięki materiałom szkoleniowym z zakresu wdrażania zmian organizacyjnych w zakładzie pracy, przedsiębiorstwo samodzielnie może szkolić pracowników w poruszonym obszarze, można nauczyć się wdrażać zmiany w organizacji, zdobyć umiejętności wspierania pracowników w okresie zmian, nauczyć się rozpoznawać podejście członków zespołu do zmian, możliwości konstruktywnego reagowania na różne, zdefiniowane i opisane w materiale formy oporu, jak przeciwdziałać negatywnym skutkom procesu zmian, zdiagnozować u siebie samego zdolności do inicjowania zmian oraz reagowania na zmiany.</p> <p>Z opracowanym materiałem proces ten wyda się prosty, możliwy do wykonania bez popełniania niepotrzebnych błędów.</p> <p>Szkolenia mają na celu wyposażenie uczestników/czek m. in. w:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• menadżerskie techniki zarządzania zmianą i efektywnej komunikacji,</li> <li>• umiejętność przeprowadzenia w świadomy i profesjonalny sposób swojej firmy lub zespół przez proces zmian w organizacji,</li> <li>• kompetencje niezbędne do wspierania procesu zmian w organizacji.</li> </ul>



Instrukcja stosowania produktu finalnego -  
Modelu GODZENIA PRZEZ KOBIETY ŻYCIA ZAWODOWEGO I RODZINNEGO

	w elemencie, w tym również szczegółowe materiały szkoleniowe i prezentacje trenerskie.	
Element	Opis elementu/innowacyjność	Korzyści dla grup docelowych/innowacyjność
<p><b>El. nr 4</b> Strategia trybu pracy awaryjnej zakładu pracy.</p>	<p>W ramach modelu postępowania w zakładzie pracy w związku z nagłą czy długotrwałą nieobecnością pracownicy/ka - rodzica/opiekuna przewidziane działania będą realizowane we wzajemnie powiązanych obszarach, obejmujących:</p> <p>I. Opracowanie i przyjęcie „mapy procesów” zarządzania zakładem pracy, mającej na celu zapobieganie sytuacjom kryzysowym, wynikającym z nagłej czy długotrwałej nieobecności pracownika.</p> <p>II. Stworzenie Banku Informacji dla współpracownic/ków, zawierającego zasady dostępu do informacji wspólnych, niezbędnych dla realizacji zadań.</p> <p>III. Stworzenie Banku CV/Banku Kompetencji osób przebywających na urloпах rodzicielskich, zawierającego zasady kontaktowania się w tymi osobami oraz zasady ich wynagradzania za dodatkową pracę.</p> <p>IV. Opracowanie wybranych elementów systemu zarządzania zasobami ludzkimi w zakładzie pracy, w szczególności uwzględniających: system motywacyjny (system nagród), powiązany z systemem zastępstw za nieobecnych pracownic/ków, system komunikacji i wybrane formy elastycznej pracy.</p> <p>V. Szkolenia wewnątrzzakładowe, poświęcone m.in. tematyce godzenia życia osobistego z zawodowym, uprawnieniom pracowników związanych z rodzicielstwem i usprawiedliwianiem nagłej nieobecności w pracy wg bezpłatnie udostępnionych zakresów tematycznych, prowadzone przez personel pracodawcy (np. osoby, które brały udział w szkoleniach, o których mowa wcześniej).</p> <p>Grupa docelowa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sam pracodawca/czyni/kadra zarządzająca/osoby odpowiadające za HR/oddelegowani/ne pracownicy/ce</li> </ul>	<p>Zasadniczym <b>celem</b> przyświecającym powstaniu modelu i elementu było zatem wypracowanie <b>gotowych, uniwersalnych</b> oraz <b>możliwych</b> do natychmiastowego zastosowania rozwiązań, dzięki którym pracodawcy osiągnęliby <b>nową jakość nowoczesnego zarządzania firmą i zasobami ludzkimi</b>.</p> <p>Zadbanie aby przedstawione w nim rozwiązania odpowiadały na <b>realne</b> zapotrzebowanie przedsiębiorców i ich pracowników na <b>uniwersalne i bezkosztowe</b> rozwiązania, zmierzające do budowania elastycznego środowiska pracy.</p> <p>Praktyka wskazuje, że w wielu polskich przedsiębiorstwach obowiązki osób długotrwale nieobecnych „rozkładane” są na pozostałych pracowników, co budzi ich <b>niezadowolenie</b> i <b>obniża motywację</b> do pracy. Często również nagła nieobecność kluczowych pracowników powoduje <b>zakłócenia</b> w procesach biznesowych, związanych z przepływem czy dostępem do informacji. Polskie firmy, w szczególności te nie korzystające z drogich, czaso- i kosztochłonnych rozwiązań organizacyjnych jak ISO, nie posiadają gotowych procedur postępowania w takich przypadkach.</p> <p>Zastosowanie zatem proponowanych przez Autorkę <b>rozwiązań</b> związanych z mapowaniem procesów zarządzania zakładem pracy czy z zapobieganiem sytuacjom kryzysowym pozwoli pracodawcom na <b>uniknięcie wysokich kosztów</b> związanych choćby z wdrażaniem ISO, czy zatrudnianiem kosztownych konsultantów.</p> <p>W celu wsparcia pracodawców w procesach zarządczych Autorka zaproponowała <b>gotowe, uniwersalne i elastyczne rozwiązania</b>, zmierzające do:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• opracowania „<b>mapy procesów</b>” zarządzania każdym zakładem pracy,</li> <li>• przyjęcia <b>gotowych procedur</b> związanych z polityką postępowania w razie nieobecności pracowników,</li> <li>• stworzeniem <b>banku informacji</b> dla współpracownic/ków,</li> <li>• stworzeniem <b>bazy i mapy kompetencji</b> w firmie,</li> <li>• opracowaniem wybranych elementów systemu <b>zarządzania zasobami ludzkimi</b> w zakładzie pracy,</li> <li>• <b>motywowania i podnoszenia</b> kwalifikacji pracowników.</li> </ul> <p><b>Dlaczego warto skorzystać z rozwiązań zawartych w niniejszym opracowaniu?</b> Zawarte są w nim bowiem <b>gotowe, nie generujące kosztów</b> rozwiązania, opis <b>modelowych</b> sytuacji wraz z opracowanymi „krok po kroku”</p>

**Instrukcja stosowania produktu finalnego -  
Modelu GODZENIA PRZEZ KOBIETY ŻYCIA ZAWODOWEGO I RODZINNEGO**

	<p><b>Wszelkie wzory niezbędnych do przeprowadzenia powyższych działań dokumentów są dostępne w elemencie, w tym również szczegółowe materiały szkoleniowe i prezentacje trenerskie do szkoleń wewnętrznych.</b></p>	<p><b>propozycjami</b> najlepszych <b>rozwiązań</b>, mających na celu uczynienie z mazowieckich przedsiębiorstw miejsc przyjaznych rodzicom. Materiał został opracowany w przystępny i przyjazny sposób, zaopatrzone zostały w tabele i rysunki, czyniące łatwiejszym jego rozumienie. Gotowe, zgodne z jak <b>najaktualniejszym stanem prawnym wzory dokumentów</b> wraz z podpowiedziami stanowią cenne uzupełnienie elementu. Dodatkowo każdy pracodawca otrzymuje zestaw <b>prezentacji szkoleniowych</b>, gotowych do wykorzystania na szkoleniach wewnątrzzakładowych. Pozwoli to na oszczędności związane z podnoszeniem kwalifikacji pracowników. <b>Każdy pracodawca może bez najmniejszego trudu odnaleźć w materiale interesujący go problem i natychmiast otrzymać gotową odpowiedź jego rozwiązania!</b></p>
<b>Element</b>	<b>Opis elementu/innowacyjność</b>	<b>Korzyści dla grup docelowych/innowacyjność</b>
<p><b>El. nr 5</b> System równych warunków pracy kobiet i mężczyzn.</p>	<p>Zakres tematyczny:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• pierwszym krokiem jest bezpłatne skorzystanie z części diagnostycznej, a więc <u>nawigatora</u>, który jest narzędziem pozwalającym organizacji zorientować się, na jakim poziomie rozwoju się znajduje oraz wskazuje na możliwe kierunki rozwoju, czyli działania, które organizacja może podjąć by osiągać wyższe stopnie zaawansowania w kwestiach realizacji strategii równego traktowania. Organizacja używająca arkusza samooceny (nawigatora) odpowiada na pytania zawarte w arkuszu TAK lub NIE bądź też udziela pełnej odpowiedzi tam gdzie to wymagane. Liczba odpowiedzi pozytywnych i negatywnych pozwoli organizacji zorientować się, w jakim miejscu się znajduje oraz jakie braki powinna uzupełnić;</li> <li>• po części diagnostycznej następuje część doradcza, która dostarcza możliwych rozwiązań, zastosowanych w odpowiedzi na zidentyfikowane problemy, w tym:             <ol style="list-style-type: none"> <li>a) wyznaczenie osoby odpowiedzialnej za realizację wdrożenia,</li> <li>b) ustalenie harmonogramu działań wdrożeniowych,</li> <li>c) przygotowanie i wdrożenie opisów stanowisk pracy,</li> <li>d) przygotowanie i wdrożenie stosownej dokumentacji kadrowej (np. zapisów w regulaminach pracy, informacji o zasadach pracy, oświadczeń),</li> </ol> </li> </ul>	<p>Korzyści dla pracodawczyń/ów: dostęp do bezpłatnych rozwiązań zarówno na poziomie podstawowym, czyli narzędzi do praktycznej realizacji przepisów prawa dotyczących równego traktowania i braku dyskryminacji oraz na poziomie ponadpodstawowym, służącym do dalszego rozwijania strategii równego traktowania w organizacji wpływających pozytywnie na potencjał zakładu pracy.</p> <p>Niniejszy system zawiera wskazówki jak tworzyć miejsce pracy wolne od dyskryminacji oraz zapewnić równe traktowanie wszystkim pracownikom bez względu na płeć, wiek, pochodzenie itp.</p> <p>Element ten zawiera niezbędne informacje dotyczące obowiązującego prawa w zakresie równego traktowania oraz porady praktyczne, napisane w przystępny sposób przeznaczone zarówno dla pracowników jak i pracodawców różnych sektorów działań kadr, a także właścicieli firm.</p> <p>Element dostarcza informacji, które pozwalają zrozumieć czym jest miejsce pracy wolne od dyskryminacji i stwarzające równe szanse dla wszystkich pracowników, jakie zasady i strategie stosować by system prawidłowo funkcjonował, jakie korzyści przynosi organizacji zastosowanie zasad równego traktowania i jak z wykorzystaniem systemu równych warunków pracy budować zdolność adaptacyjną przedsiębiorstw, usprawnić funkcjonowania organizacji, odpowiadać na potrzeby klientów oraz obniżyć koszty funkcjonowania organizacji.</p> <p>Element nie narzuca rozwiązań, oferuje zestaw, w którym każda z organizacji może wybrać te, które są dla niej najbardziej właściwe ze względu na specyfikę funkcjonowania. Dzięki gotowym narzędziom i instrukcjom postępowania dostosowanym do różnych podmiotów, organizacje będą mogły zastosować narzędzia HR, które umożliwią praktyczne wdrożenie przepisów prawa oraz zasad równego traktowania. Oferowana w modelu gama rozwiązań przeznaczona jest</p>

**Instrukcja stosowania produktu finalnego -  
Modelu GODZENIA PRZEZ KOBIETY ŻYCIA ZAWODOWEGO I RODZINNEGO**

	<p>e) przygotowanie i wdrożenie wybranych elastycznych form organizacji pracy (EFOP), f) weryfikacja systemu/sposobu wynagradzania, g) przygotowanie i wdrożenie mechanizmu monitorującego przestrzeganie zasad równego traktowania, h) ewaluacja wdrożenia.</p> <p>Grupa docelowa:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• sam/a pracodawca/czyni/kadra zarządzająca/koordynator/ka HR/oddelegowani/ne pracownicy/ce</li></ul> <p><b>Wszelkie wzory niezbędnych do przeprowadzenia powyższych działań dokumentów są zawarte w elemencie.</b></p>	<p>zarówno dla „użytkowników początkujących” jak i bardziej „zaawansowanych” w stosowaniu zasad równego traktowania, zaś wdrożenie systemu lub poszczególnych jego elementów za pomocą gotowych narzędzi i instrukcji HR obniża koszty wdrożenia i funkcjonowania organizacji.</p> <p>Model zawiera także dodatkowe narzędzie diagnostyczne, dzięki któremu organizacja bez względu na wielkość i sektor, w którym działa może dokonać samooceny, w wyniku której stwierdzi, na którym poziomie wdrażania regulacji i zasad dotyczących równego traktowania się znajduje. Co powinna zrobić żeby przejść na wyższy poziom oraz w jakim kierunku może i powinna się rozwijać w poszczególnych obszarach zarządzania kadrami i polityki personalnej. Narzędzie pozwala na dokonywanie cyklicznego monitoringu stanu wdrożenia systemu równego traktowania i stałego jego udoskonalenia.</p> <p>Model oferuje wsparcie, które pomaga doprowadzić do wzrostu świadomości co do zagrożeń wynikających z braku realizacji polityki równego traktowania; korzyści płynących z wdrażania tejże polityki i wreszcie proponuje praktyczne narzędzia pozwalające wdrożyć system równych warunków pracy dla kobiet i mężczyzn. Umożliwia także wytyczanie dalszych kierunków rozwoju w polityce równego traktowania. Model wskazuje na wykorzystanie tych instrumentów, które już istnieją np. narzędzia w służbie cywilnej, narzędzia z zakresu HR, a także oferuje do wykorzystania specjalnie skonstruowane narzędzia HR oraz inne gotowe do użytku instrumenty wdrożeniowe, które umożliwią użycie rozwiązań z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi. Element składa się z dwóch części. Część pierwsza dostarcza informacji na temat budowy elementu/etapów jego realizacji, jak również wiedzy merytorycznej dotyczącej narzędzi i rozwiązań z obszaru równego traktowania, które mogą być zastosowane w różnych organizacjach z różnym poziomem zaawansowania rozwoju strategii równego traktowania. W tej części znajdują się także rozwiązania i narzędzia fakultatywne modelu. To w praktyce oznacza, że niektóre z nich, zwłaszcza duże firmy, które posiadają już świadomość w zakresie równego traktowania oraz niejednokrotnie wdrożyły zaawansowane narzędzia mogą wykorzystać tylko niektóre elementy zawarte w modelu. Mogą się np. posłużyć nawigatorem – by dokonać samooceny (najczęściej na wyższych poziomach), mogą też wykorzystać informacje co do kosztów i rozwiązań proponowanych w wykazach, mogą także skorzystać z formularzy wdrożeniowych np. w obszarze ewaluacji, ale mogą także użyć fakultatywnego narzędzia np. arkusza ułatwiającego pracę przy identyfikacjach problemów w fazie diagnostycznej przeprowadzonej w procesie rozwoju równych warunków pracy po spełnieniu warunków na poziomie 0. Ta część zawiera także istotny element edukacyjny, dostarcza informacji zarówno użytkownikom „zaawansowanym” jak</p>
--	---	--

**Instrukcja stosowania produktu finalnego -  
Modelu GODZENIA PRZEZ KOBIETY ŻYCIA ZAWODOWEGO I RODZINNEGO**

		<p>i „początkującym”, podnosi świadomość co do możliwości zastosowania zróżnicowanych rozwiązań oraz ich kosztów. To z kolei pozwala efektywniej planować i zarządzać budżetem przeznaczonym na adaptację rozwiązań z zakresu równego traktowania. Część druga koncentruje się na aspekcie praktycznym i dotyczy wdrożenia tzw. pakietu obligatoryjnego. Pakiet ten zawiera rozwiązania i narzędzia, które powinny być wdrożone, aby stworzone były warunki do rozwoju systemu równego traktowania. Powinny zostać wdrożone w tych organizacjach, które nie wiedzą jak należy realizować przepisy o równym traktowaniu lub w tych, które dokonując samooceny z wykorzystaniem nawigatora uzyskały większość odpowiedzi NIE na poziomie 0. Inaczej można określić, że wdrażanie pakietu obligatoryjnego będzie niezbędne w tych organizacjach, które wiedzą o istnieniu przepisów o równym traktowaniu, ale nie wiedzą jak realizować je w praktyce.</p>
<b>Element</b>	<b>Opis elementu/innowacyjność</b>	<b>Korzyści dla grup docelowych/innowacyjność</b>
<p><b>El. nr 6</b> Model zarządzania zasobami ludzkimi, płcią i wiekiem w zakładzie pracy.</p>	<p>Zakres tematyczny:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. omówienie planu działania z pracodawcą/ czynią podczas spotkań oraz: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) przedstawienie głównych założeń modelu - ustalenie, kto w zakładzie pracy zajmuje się sprawami personalnymi,</li> <li>b) omówienie dotychczas stosowanych rozwiązań w zakresie polityki personalnej; omówienie struktury zakładu pracy, specyfiki działalności,</li> <li>c) przeprowadzenie diagnozy potrzeb zakładu pracy,</li> <li>d) omówienie możliwości wdrożenia elementów podstawowych,</li> <li>e) omówienie zasadności wdrożenia elementów związanych z zarządzaniem wiekiem i płcią,</li> <li>f) ustalenie wyboru elementów (konieczne jest zastosowanie przynajmniej jednego elementu z podstawowych obszarów: dyspozycyjność, motywacja, kompetencje pozastanowiskowe, innowacyjność, przeniesienie akcentu odpowiedzialności, flexicurity).</li> </ol> </li> <li>2. opcjonalnie dla średnich i dużych zakładów pracy przygotowanie kierowników i przekazanie informacji o wdrożeniach, wybór i przeprowadzenie szkoleń i osób do przeszkolenia (szkolenia interpersonalne/delegowanie/zarządzanie zadaniami)</li> </ol>	<p>Korzyści dla pracodawczyń/ów: dostęp do bezpłatnych rozwiązań mających na celu motywowanie i wykorzystanie potencjału wszystkich zatrudnionych osób, przy poszanowaniu ich sytuacji osobistej, stosując praktyki i narzędzia umożliwiające efektywne wykonywanie pracy i czerpanie z niej satysfakcji z korzyścią dla zakładu pracy i wzrostu jego potencjału</p> <p>Innowacyjny Model Zarządzania Zasobami Ludzkimi, Płcią i Wiekiem w Zakładzie Pracy został opracowany aby wyjść naprzeciw organizacjom, które ze względu na strukturę zatrudnienia poszukują rozwiązań zmierzających do zarządzania kwestiami związanymi z płcią pracowników (w szczególności ze względu na zatrudnione kobiety w wieku rozrodczym) oraz wiekiem (w szczególności ze względu na zatrudnione osoby starsze). Większość proponowanych narzędzi ma jednak na tyle uniwersalny charakter, że znajdują zastosowanie w każdym przedsiębiorstwie czy instytucji, bez względu na profil pracujących tam osób. Można je łatwo zaadaptować do konkretnych potrzeb i zwyczajów panujących w organizacji.</p> <p>Model został przygotowany w taki sposób, aby zapewnić:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Realne korzyści dla organizacji: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Rozwiązania Modelu zapobiegają absencji i/lub obniżeniu efektywności oraz spadkowi motywacji pracowników spowodowanymi ich sytuacją rodzinną, życiową, zdrowotną czy postrzeganiem swojej roli w organizacji.</li> <li>▪ Rozwiązania Modelu są dobrane w taki sposób, by zwiększyć ogólne zaangażowanie pracowników w sprawy zakładu pracy.</li> </ul> </li> <li>b) Łatwość i szybkość stosowania: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Opracowanie zawiera szereg rozwiązań, a także gotowych do zastosowania narzędzi (formularzy, ankiet, instrukcji, tekstów), łatwych i szybkich</li> </ul> </li> </ol>

**Instrukcja stosowania produktu finalnego -  
Modelu GODZENIA PRZEZ KOBIETY ŻYCIA ZAWODOWEGO I RODZINNEGO**

	<p>3. adaptacja narzędzi do potrzeb zakładu pracy</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) zaproponowanie wersji narzędzi zgodnej z potrzebami zakładu pracy,</li> <li>b) konsultacje narzędzi z pracodawcą/czynią, ewentualnie z osobami przez niego/nią wskazanymi,</li> <li>c) wprowadzanie uzasadnionych modyfikacji,</li> <li>d) zatwierdzenie narzędzi.</li> </ol> <p>4. informacja dla całej załogi na temat nowych rozwiązań</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) ustalenie z dyrekcją formy komunikacji (mail, zebranie, tablica ogłoszeń; ustalenie ostatecznej treści komunikatu),</li> <li>b) przeprowadzenie informacji, zachęta do uczestnictwa,</li> <li>c) przekazanie materiałów dotyczących elastycznych form zatrudnienia.</li> </ol> <p>5. obsługa pierwszych zgłoszeń zgodnie z procedurami elementów</p> <p>Model zawiera szereg szczegółowych rozwiązań, jednakże nic nie stoi na przeszkodzie, aby dana organizacja z nich korzystała i wdrożyła nawet jedną część za pomocą wzorów dokumentów dostępnych bezpłatnie.</p> <p>Wszelkie wzory niezbędnych do przeprowadzenia powyższych działań dokumentów zawarte są w elemencie.</p> <p>Grupa docelowa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sam pracodawca/czyni/kadra zarządzająca/HR.oddelegowane/i pracownicy/ce</li> </ul> <p><b>Wszelkie wzory niezbędnych do przeprowadzenia powyższych działań dokumentów są zawarte w elemencie.</b></p>	<p>do zastosowania, które mogą być wdrażane łącznie, ale również niezależnie od siebie.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Stosowanie rozwiązań modelu nie wymaga przeprowadzania głębokich zmian w organizacji. Można wdrożyć Model w całości lub w zależności od potrzeb, pojedyncze rozwiązania.</li> <li>▪ Wdrażanie poszczególnych elementów modelu nie jest czasochłonne. Ponieważ w aneksie znajdują państwo gotowe wzory dokumentów, wystarczy postępować zgodnie z instrukcją.</li> <li>▪ Wszystkie wzory są wygodnie połączone w załącznikach na końcu opracowania, dzięki czemu można szybko odnaleźć ten właściwy.</li> <li>▪ Dzięki narzędziu Diagnoza można szybko zdecydować, które narzędzia są dla organizacji odpowiednie.</li> </ul> <p>c) Minimalny nakład kosztów</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Rozwiązania zostały opracowane w taki sposób, by nie wymagały nadmiernych kosztów. Jeśli organizacja zdecyduje się wdrożyć je własnymi siłami, jedynym wkładem z jej strony jest czas pracy osoby/ osób zaangażowanych we wdrażanie modelu bądź jego elementów.</li> <li>▪ Model stawia na minimum wysiłku ze strony szeroko rozumianej dyrekcji, a maksimum ze strony bezpośrednio zainteresowanych daną sprawą pracowników, dzięki czemu stosowanie Modelu nie powoduje zwiększonego obciążenia pracą nawet w dłuższej perspektywie czasu.</li> </ul>
Element	Opis elementu/innowacyjność	Korzyści dla grup docelowych/innowacyjność
<p><b>El. nr 7</b> Model elastyczności czasu i miejsca pracy.</p>	<p>Zakres tematyczny: Innowacyjny model elastyczności czasu i miejsca pracy składa się z 3 kluczowych etapów:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. przygotowanie pracodawczyń/ów i kadr zarządzających przy pomocy różnych kanałów</li> </ol>	<p>Korzyści dla pracodawczyń/ów:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• dostęp do bezpłatnych rozwiązań mających na celu wprowadzenie do zakładu pracy różnorodnych, ale możliwych do zaakceptowania dla pracodawczyń/y i pracownic/ków elastycznych form pracy ułatwiających godzenie życia zawodowego i rodzinnego z korzyścią dla potencjału</li> </ul>



**Instrukcja stosowania produktu finalnego -  
Modelu GODZENIA PRZEZ KOBIETY ŻYCIA ZAWODOWEGO I RODZINNEGO**

	<p>informowania o możliwości wprowadzenia modelu tj. internet, prasa, e-mail.</p> <p>a) pracodawca/czyni poznaje model (zestaw narzędzi pobierany jest ze strony internetowej),</p> <p>b) przygotowanie dokumentacji wprowadzającej do zakładu pracy elastyczne formy pracy, zgodnej z aktualną legislacją (regulamin, wzory umów, porozumień).</p> <p>2. kampania świadomościowa wewnątrz firmy przy pomocy biuletynu, broszury czy newslettera</p> <p>3. mechanizm partycypacyjnego wdrażania modelu Elastyczna Kariera w przedsiębiorstwie, w tym:</p> <p>a) pracodawca/czyni/oddelegowany pracownik/nica spotyka się ze wszystkimi pracownikami/kami i prezentuje (materiały pomocnicze: prezentacja, biuletyn) propozycję wprowadzenia zmian organizacyjnych,</p> <p>b) pracownice/y zapoznają się z możliwościami elastycznych form pracy proponowanych przez pracodawcę/czynię i mają czas na wprowadzenie modyfikacji w bezpośredniej dyskusji,</p> <p>c) uzgodnienia pisemne zmian w regulaminie pracy oraz nowe umowy dla zainteresowanych zmianą formy pracy.</p> <p>Grupa docelowa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• pracodawca/czyni/kadra zarządzająca/pracownicy/ce</li> </ul> <p><b>Wszelkie wzory niezbędnych do przeprowadzenia powyższych działań dokumentów są zawarte w elemencie.</b></p>	<p>zakładu pracy</p> <p>W publikacji przedstawiamy gotowy model postępowania opierający się na zastosowaniu w praktyce 2 narzędzi uelastyczniania pracy: elastycznego czasu pracy oraz miejsca pracy.</p> <p>Zaprezentowane w publikacji koncepcje i rozwiązania skierowane są do pracodawców oraz pracowników małych oraz dużych zakładów pracy. Spośród licznych korzyści wprowadzenia elastyczności czasu i miejsca pracy w firmach (o których więcej można przeczytać w rozdziale 3) należy w pierwszej kolejności wymienić: ograniczenie stresu, wzrost autonomii pracowników możliwość dostosowania rozkładów czasu pracy do potrzeb zakładu pracy i pracowników. Efektem dla pracodawcy jest redukcja kosztów a dla pracownika możliwość godzenia pracy z życiem osobistym.</p> <p>Inne, wymieniane przez pracodawców korzyści, jakie przynosi stosowanie elastycznych form organizacji pracy to :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• zmniejszenie kosztów pracy, poprzez ograniczenie obciążeń podatkowych i składek na ubezpieczenie społeczne,</li> <li>• redukcję kosztów funkcjonowania firmy czy kosztów ponoszonych na tworzenie stanowisk pracy, na przykład poprzez wyeliminowanie lub ograniczenie kosztów wynajęcia i/lub utrzymania biura,</li> <li>• bardziej efektywne dostosowanie stanu i struktury zatrudnienia do potrzeb firmy,</li> <li>• ograniczenie kosztów i nakładów związanych z polityką personalną firmy, tj. ze szkoleniami i rekrutacją pracowników,</li> <li>• zmniejszenie wskaźnika rotacji doświadczonych pracowników na specjalistycznych stanowiskach, co przekłada się na zatrzymanie w firmie najcenniejszych talentów,</li> <li>• pełniejsze wykorzystanie potencjału osób zatrudnionych,</li> <li>• możliwość wykonania nietypowych, terminowych prac,</li> <li>• możliwość współpracy z wysoko wykwalifikowanymi specjalistami z różnych dziedzin,</li> <li>• możliwość zatrudniania pracowników z regionów, gdzie koszty pracy są niższe.</li> </ul> <p>Z kolei dla pracowników perspektywa korzystania z elastyczności pracy to przede wszystkim:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• możliwość wykonywania pracy u więcej niż jednego pracodawcy,</li> <li>• większa swoboda wyboru rodzaju i miejsca wykonywania pracy,</li> <li>• sposobność dostosowania czasu pracy do indywidualnych potrzeb oraz obowiązków pozazawodowych pracowników,</li> </ul>
--	---	--

**Instrukcja stosowania produktu finalnego -  
Modelu GODZENIA PRZEZ KOBIETY ŻYCIA ZAWODOWEGO I RODZINNEGO**

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• łatwiejsze godzenie życia zawodowego z życiem rodzinnym poprzez uwzględnienie preferencji związanych z rytmem biologicznym poszczególnych pracowników ,</li> <li>• utrzymanie kontaktu z rynkiem pracy, szczególnie przez osoby długotrwale bezrobotne,</li> <li>• zdobycie doświadczenia zawodowego, głównie przez osoby dopiero wchodzące na rynek pracy,</li> <li>• większa indywidualna odpowiedzialność oraz niezależność w organizacji pracy,</li> <li>• ułatwione, łagodne wyjście z rynku pracy przez osoby starsze.</li> </ul>
<b>Element</b>	<b>Opis elementu/innowacyjność</b>	<b>Korzyści dla grup docelowych/innowacyjność</b>
<p><b>El. nr 8</b> Model pomocy w ramach opieki nad dzieckiem/osobą zależną.</p>	<p>Zakres tematyczny: W ramach modelu działania będą realizowane we wzajemnie powiązanych obszarach, obejmujących: I. Ułatwianie przez pracodawcę pracownikom/kom sprawowania opieki nad dzieckiem/osobą zależną. II. Udzielanie pracownikom/kom przez pracodawców wsparcia i doradztwa z zakresu nowoczesnego ZZL i elastycznych form pracy III. Wdrażanie wybranych elastycznych form zatrudnienia oraz elastycznej organizacji czasu pracy, jako sprzyjających godzeniu życia osobistego z zawodowym. IV. Zapobieganie dezaktualizacji kwalifikacji zawodowych pracownic/ków podczas przerwy wynikającej z pełnienia obowiązków związanych z opieką, poprzez kształcenie ustawiczne. V. Promocja aktywnych postaw u mężczyzn - pracowników, związanych z większym wspieraniem kobiet – partnerek, poprzez szkolenia z zakresu uprawnień ojców związanych z rodzicielstwem.</p> <p>Grupa docelowa wszystkich ww. działań:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sam pracodawca/czyni/kadra zarządzająca/specjalista/ka ds. HR/oddelegowani/ne pracownicy/ce</li> </ul> <p><b>Wszelkie wzory niezbędnych do przeprowadzenia powyższych działań dokumentów są zawarte w elemencie.</b></p>	<p><b>Korzyści dla pracodawczyń/ów:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• uzyskanie dostępu do innowacyjnego, uniwersalnego modelu pomocy w ramach opieki nad dzieckiem/osobą zależną, sprzyjającego godzeniu życia zawodowego i rodzinnego oraz zwiększającego potencjał zakładu pracy</li> </ul> <p>Praktyka wskazuje, że wielu polskich pracowników na co dzień napotyka na poważne <b>trudności</b> w łączeniu obowiązków rodzinnych z zawodowymi, co przynosi negatywne skutki zarówno dla pracowników, jak i dla pracodawców. Dla <b>złagodzenia tej sytuacji</b> możliwe jest stosowanie w przedsiębiorstwach wielu gotowych, proponowanych przez Autorkę rozwiązań, związanych bezpośrednio z:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ułatwianiem pracownikom sprawowania opieki nad dzieckiem/osobą zależną,</li> <li>• udzielaniem pracownikom wsparcia i doradztwa z zakresu z zakresu nowoczesnego zarządzania ludźmi,</li> <li>• wdrażaniem wybranych elastycznych form zatrudnienia oraz elastycznej organizacji czasu pracy, jako sprzyjających godzeniu życia osobistego z zawodowym,</li> <li>• stałym podnoszeniem kwalifikacji zawodowych pracowników,</li> <li>• promocją aktywnych postaw u mężczyzn - pracowników, związanych z większym wspieraniem kobiet.</li> </ul> <p>Zasadniczym <b>celem</b> przyświecającym powstaniu modelu i elementu było wypracowanie <b>gotowych, uniwersalnych</b> oraz <b>możliwych</b> do natychmiastowego zastosowania rozwiązań, dzięki którym pracodawcy i pracownicy osiągnęliby <b>nową jakość zatrudnienia</b>.</p> <p>Dzięki zastosowaniu proponowanych rozwiązań, takich jak elastyczne formy pracy czy telepraca, pracodawcy będą mogli czynić <b>oszczędności</b> związane choćby z wynajmem powierzchni biurowych czy wyposażaniem pracowników w narzędzia pracy.</p>

**Instrukcja stosowania produktu finalnego -  
Modelu GODZENIA PRZEZ KOBIETY ŻYCIA ZAWODOWEGO I RODZINNEGO**

		<p>Zadbano by przedstawione w nim rozwiązania odpowiadały na <b>realne</b> zapotrzebowanie przedsiębiorców i ich pracowników na <b>uniwersalne</b> i <b>bezkosztowe</b> rozwiązania, zmierzające do budowania środowiska pracy sprzyjającego godzeniu życia zawodowego z rodzinnym.</p> <p><b>Dlaczego warto skorzystać z rozwiązań zawartych w niniejszym opracowaniu?</b> Zawarte są w nim bowiem <b>gotowe, nie generujące kosztów</b> rozwiązania, opis <b>modelowych</b> sytuacji wraz z opracowanymi „krok po kroku” <b>propozycjami</b> najlepszych <b>rozwiązań</b>, mających na celu uczynienie z mazowieckich przedsiębiorstw miejsc przyjaznych rodzicom.</p> <p>Cechą charakterystyczną zaproponowanego rozwiązania jest możliwość wdrażania go w całości lub w formie wdrażania wyłącznie wybranych jego elementów, albowiem każdy z nich stanowi samodzielny <b>mini-moduł</b>, gotowy do zaimplementowania w środowisku pracy.</p> <p>Zadbano, by zawarte w materiale rozwiązania odzwierciedlały jak <b>najaktualniejszy stan prawny</b>.</p> <p>Dodatkowo każdy pracodawca otrzymuje zestaw <b>prezentacji szkoleniowych</b>, gotowych do wykorzystania na szkoleniach wewnątrzzakładowych. Pozwoli to na oszczędności związane z podnoszeniem kwalifikacji pracowników.</p> <p>Materiał został opracowany w przystępny i przyjazny sposób, zaopatrzone zostały w tabele i rysunki, czyniące łatwiejszym jego rozumienie. Gotowe wzory wraz z podpowiedziami stanowią cenne uzupełnienie elementu. <b>Każdy pracownik czy pracodawca może bez najmniejszego trudu odnaleźć z materiale interesujący go problem i natychmiast otrzymać gotową odpowiedź jego rozwiązania!</b></p>
<b>Element</b>	<b>Opis elementu/innowacyjność</b>	<b>Korzyści dla grup docelowych/innowacyjność</b>
<p><b>El. nr 9</b> Program warsztatów dla kobiet i mężczyzn promujących związki oparte na partnerskich relacjach.</p>	<p>El. 9, tj warsztaty/ seminaria dla kobiet i mężczyzn promujących związki oparte na partnerskich relacjach bazuje na: autorskim kształcie harmonogramu, warsztatowych ćwiczeniach i seminaryjnej wiedzy, progresywnej metodologii pracy (np. przemieszanie modułów warsztatowych i seminaryjnych, ćwiczeniach aktywizujących uczestniczki/uczestników zajęć), nowatorskim ujęciu tematu (np. elementy popkulturowe) oraz prezentacji treści merytorycznych, nieszablonych pomocach dydaktycznych (np. film, zajęcia plastyczne).</p> <p><b>Wszelkie wzory niezbędnych dokumentów do przeprowadzenia działań, w tym prezentacje</b></p>	<p>Wśród korzyści płynących z zarządzania różnorodnością i wdrożenia strategii równych szans w miejscu pracy wymieniane są: szerszy dostęp do nowych talentów i zasobów ludzkich, wzrost prestiżu firmy, kultura firmy wzbogacona o istotne wartości, zwiększona kreatywność i innowacja, wyższa efektywność, lojalność i motywacja pracowników, dobry wizerunek i nowe szanse marketingowe, większa satysfakcja klientów, redukcja kosztów związanych z rekrutacją, absencją i utrzymaniem wykwalifikowanego personelu – zyski finansowe.</p> <p>Wśród głównych czynników o potencjale dyskryminującym badacze/czki (a także same/sami zainteresowane/i, tzn. kobiety i pracodawczynie/pracodawcy), wymieniają pełnione przez kobiety funkcje w rodzinie i sferze prywatnej. Funkcje te są konstruowane społecznie/kulturowo i jako takie podlegają przeobrażeniom. Ich podatność na zmianę – przy jednoczesnej refleksji na temat pośledniejszej sytuacji kobiet na rynku pracy – każe</p>



**Instrukcja stosowania produktu finalnego -  
Modelu GODZENIA PRZEZ KOBIETY ŻYCIA ZAWODOWEGO I RODZINNEGO**

	<p><b>trenerskie i materiały szkoleniowe są zawarte w elemencie.</b></p> <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">Ramowy program</th> <th style="text-align: left;">Czas trwania</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <b>Dzień I</b>                      Moduł 1 – Rozgrzewka                      Moduł 2 – Trochę teorii                      Moduł 3 – Tożsamość                      Moduł 4 – Niebieskoocy (fakultatywny)                 </td> <td>                     5h lub 7h                      10 min.                      (max. 10                      godz. dyd.)                 </td> </tr> <tr> <td> <b>Dzień II</b>                      Moduł 1 – Powtórka                      Moduł 2 – Trochę teorii                      Moduł 3 – Stereotypy płci                      Moduł 4 – Bajki alternatywne (fakultatywny)                 </td> <td>                     5h lub 7h                      (max. 9                      godz. dyd.)                 </td> </tr> <tr> <td> <b>Dzień III</b>                      Moduł 1 – Przypomnienie                      Moduł 2 – Teoria i praktyka                      Moduł 3 – Plakaty strajkowe (fakultatywny)                 </td> <td>                     4h lub 6h                      35 min.                      (max. 9                      godz. dyd.)                 </td> </tr> <tr> <td> <b>Dzień IV</b>                      Moduł 1 – Podsumowanie                      Moduł 2 – Dobre rady                      Moduł 3 – Finał                 </td> <td>                     4h 50 min.                      (max. 6,5                      godz. dyd.)                 </td> </tr> </tbody> </table>	Ramowy program	Czas trwania	<b>Dzień I</b> Moduł 1 – Rozgrzewka Moduł 2 – Trochę teorii Moduł 3 – Tożsamość Moduł 4 – Niebieskoocy (fakultatywny)	5h lub 7h 10 min. (max. 10 godz. dyd.)	<b>Dzień II</b> Moduł 1 – Powtórka Moduł 2 – Trochę teorii Moduł 3 – Stereotypy płci Moduł 4 – Bajki alternatywne (fakultatywny)	5h lub 7h (max. 9 godz. dyd.)	<b>Dzień III</b> Moduł 1 – Przypomnienie Moduł 2 – Teoria i praktyka Moduł 3 – Plakaty strajkowe (fakultatywny)	4h lub 6h 35 min. (max. 9 godz. dyd.)	<b>Dzień IV</b> Moduł 1 – Podsumowanie Moduł 2 – Dobre rady Moduł 3 – Finał	4h 50 min. (max. 6,5 godz. dyd.)	<p>w zmianie organizacji życia rodzinnego/prywatnego dostrzec szansę poprawy społecznej pozycji kobiet (m.in. na rynku pracy).</p> <p>Wśród rozwiązań wspierających aktywizację zawodową kobiet oraz ułatwiających kobietom godzenia obowiązków domowych/rodzinnych z aktywnością zawodową, na czele listy znajduje się postulat propagowania związków opartych na partnerskich relacjach.</p>
Ramowy program	Czas trwania											
<b>Dzień I</b> Moduł 1 – Rozgrzewka Moduł 2 – Trochę teorii Moduł 3 – Tożsamość Moduł 4 – Niebieskoocy (fakultatywny)	5h lub 7h 10 min. (max. 10 godz. dyd.)											
<b>Dzień II</b> Moduł 1 – Powtórka Moduł 2 – Trochę teorii Moduł 3 – Stereotypy płci Moduł 4 – Bajki alternatywne (fakultatywny)	5h lub 7h (max. 9 godz. dyd.)											
<b>Dzień III</b> Moduł 1 – Przypomnienie Moduł 2 – Teoria i praktyka Moduł 3 – Plakaty strajkowe (fakultatywny)	4h lub 6h 35 min. (max. 9 godz. dyd.)											
<b>Dzień IV</b> Moduł 1 – Podsumowanie Moduł 2 – Dobre rady Moduł 3 – Finał	4h 50 min. (max. 6,5 godz. dyd.)											
Element	Opis elementu/innowacyjność	Korzyści dla grup docelowych/innowacyjność										
<p><b>El. nr 10</b> Program oraz zalecenia organizacyjne spotkań i seminariów dla kobiet i pracodawców prezentujących korzyści wynikające z zatrudniania</p>	<p>El. 10 charakteryzuje się fuzją nowatorskich narzędzi i metod prowadzenia zajęć z cyklem Kolba. Umożliwienie natychmiastowej reakcji, budowanie przestrzeni do dialogu i przeżywania przygotowanych treści merytorycznych przyczyni się do utrwalenia umiejętności, a nawet zmiany postaw. Opracowanie programu i założenia organizacyjne seminariów dzięki połączeniu tematyki menadżerskiej zarządzania kadrami i dwukierunkowego do niego podejścia (zarówno od strony pracodawców jak i kobiet) stanowi innowacyjny sposób poprowadzenia procesu zatrudniania z najszerzej,</p>	<p>Kompleksowy materiał z zagadnień zarządzania różnorodnością w przedsiębiorstwie, z podkreśleniem istoty różnic w pracy kobiet i mężczyzn. Materiał ten pozwoli na przeprowadzenie profesjonalnej rekrutacji, przygotowanie się do rozmowy o pracę, a część przeznaczona dla menadżerów i pracodawców umożliwi doskonałe zarządzanie personelem i wynikami w firmie. Zarządzanie różnorodnością jest podstawą budowania potencjału kapitału ludzkiego organizacji. Prawidłowo rozumiane zarządzanie różnorodnością nie ogranicza się tylko do stwarzania preferencyjnych warunków czy wyrównywania szans indywidualnych członków jakiejś grupy społecznej, ale przede wszystkim opiera się na założeniu, że szeroko rozumiana różnorodność podnosi jakość funkcjonowania</p>										

**Instrukcja stosowania produktu finalnego -  
Modelu GODZENIA PRZEZ KOBIETY ŻYCIA ZAWODOWEGO I RODZINNEGO**

kobiet.	<p>wcześniej nie stosowanej perspektywy.</p> <p><b>Wszelkie wzory niezbędnych dokumentów do przeprowadzenia działań, w tym prezentacje trenerskie i materiały szkoleniowe są zawarte w elemencie.</b></p> <table border="1" data-bbox="430 411 1093 1137"> <tr> <td data-bbox="430 411 913 738"> <p><b>Spotkanie – Korzyści z różnorodności</b> Moduł 1 – Rozpoczęcie spotkania Moduł 2 – Korzyści z różnorodności Moduł 3 – Analiza typów osobowości Moduł 4 – Płeć a gender Moduł 5 - Jak postrzegam rzeczywistość? Moduł 6 - Grupy dyskryminowane Moduł 7 - Ewaluacja</p> </td> <td data-bbox="913 411 1093 738">3h 50 min. (5 godz. dydaktycznych)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="430 738 913 946"> <p><b>Seminarium Dzień I</b> Moduł 1 - Powitanie uczestników/uczestniczek Moduł 2 - Proces rekrutacji i selekcji pracowników/ pracownic</p> </td> <td data-bbox="913 738 1093 946">4h 30 min. (6 godz. dydaktycznych)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="430 946 913 1137"> <p><b>Dzień II</b> Moduł 1 - Powitanie uczestników/uczestniczek Moduł 2 - Proces rekrutacji i selekcji pracowników/ pracownic Moduł 3 - Ewaluacja</p> </td> <td data-bbox="913 946 1093 1137">4h 30 min. (6 godz. dydaktycznych)</td> </tr> </table>	<p><b>Spotkanie – Korzyści z różnorodności</b> Moduł 1 – Rozpoczęcie spotkania Moduł 2 – Korzyści z różnorodności Moduł 3 – Analiza typów osobowości Moduł 4 – Płeć a gender Moduł 5 - Jak postrzegam rzeczywistość? Moduł 6 - Grupy dyskryminowane Moduł 7 - Ewaluacja</p>	3h 50 min. (5 godz. dydaktycznych)	<p><b>Seminarium Dzień I</b> Moduł 1 - Powitanie uczestników/uczestniczek Moduł 2 - Proces rekrutacji i selekcji pracowników/ pracownic</p>	4h 30 min. (6 godz. dydaktycznych)	<p><b>Dzień II</b> Moduł 1 - Powitanie uczestników/uczestniczek Moduł 2 - Proces rekrutacji i selekcji pracowników/ pracownic Moduł 3 - Ewaluacja</p>	4h 30 min. (6 godz. dydaktycznych)	<p>całej organizacji i ma na nią pozytywny wpływ. Zarządzanie różnorodnością jest sposobem poszukiwania innowacyjnych rozwiązań zapewniających pozyskanie nowych klientów, a także przejawem adaptacji przedsiębiorstw do przeobrażeń zachodzących w otoczeniu.</p> <p>Na zarządzanie różnorodnością należy patrzeć z długiej perspektywy. W krótkim okresie czasu generuje koszt, ale w dłuższym okresie pojawiają się korzyści. W materiale zostały zaprezentowane skuteczne metody i techniki zarządzania, które niwelują koszty i generują przychody dla firm.</p> <p>Różnice w stylu pracy kobiet i mężczyzn przekładają się bezpośrednio na wymierne korzyści dla firmy, a różne rodzaje stylów pracy i predyspozycje, nawet osobowościowe, sprawdzają się na różnych stanowiskach.</p>
<p><b>Spotkanie – Korzyści z różnorodności</b> Moduł 1 – Rozpoczęcie spotkania Moduł 2 – Korzyści z różnorodności Moduł 3 – Analiza typów osobowości Moduł 4 – Płeć a gender Moduł 5 - Jak postrzegam rzeczywistość? Moduł 6 - Grupy dyskryminowane Moduł 7 - Ewaluacja</p>	3h 50 min. (5 godz. dydaktycznych)							
<p><b>Seminarium Dzień I</b> Moduł 1 - Powitanie uczestników/uczestniczek Moduł 2 - Proces rekrutacji i selekcji pracowników/ pracownic</p>	4h 30 min. (6 godz. dydaktycznych)							
<p><b>Dzień II</b> Moduł 1 - Powitanie uczestników/uczestniczek Moduł 2 - Proces rekrutacji i selekcji pracowników/ pracownic Moduł 3 - Ewaluacja</p>	4h 30 min. (6 godz. dydaktycznych)							
<b>Element</b>	<b>Opis elementu/innowacyjność</b>	<b>Korzyści dla grup docelowych/innowacyjność</b>						
El. 11 Model internetowej giełdy pracy elastycznej	<p><a href="http://www.elastycznapraca.com">www.elastycznapraca.com</a></p> <p>El. 11 – internetowa giełda pracy wyróżnia się formą graficzną oraz treścią Strona wizualna giełdy została opracowana z myślą o użytkownikach i warunkach, w jakich potencjalnie będą korzystać z serwisu. Giełda jest skierowana zarówno do kobiet przebywających na urloпах macierzyńskich, rodzicielskich lub wychowawczych (tj. kobiet formalnie zatrudnionych ale faktycznie nie wykonujących pracy) jak i do kobiet niepracujących (np. sprawujących opiekę nad osobami zależnymi). Obsługa giełdy jej prosta, intuicyjna a szata graficzna umożliwi</p>							

**Instrukcja stosowania produktu finalnego -  
Modelu GODZENIA PRZEZ KOBIETY ŻYCIA ZAWODOWEGO I RODZINNEGO**

	<p>wzbudzenie zainteresowania dziecka, które może ewentualnie towarzyszyć mamie podczas korzystania z giełdy (rysunekowe grafiki w tle – dużo kolorów). Wzbudzenie zainteresowania dziecka uznano za istotne, gdyż zwiększa szanse, że mamy będą mogły skorzystać z giełdy zawsze, a nie tylko w czasie gdy dziecko śpi lub zajmuje się nim ktoś inny. Istotnym założeniem było aby giełda była przyjazna, stąd też wprowadzono postać tzw. wirtualnej asystentki, która pojawia się i komunikatem w chmurze informuje o kolejnych wymaganych, możliwych działaniach na giełdzie. Giełda posiada mechanizm tzw. wysokiego kontrastu, który umożliwia korzystanie z niej osobom słabowidzącym i niedowidzącym. W porównaniu do standardowych portali z ogłoszeniami o pracę, oferty umieszczane na giełdzie posiadają dodatkowe informacje, takie jak np.: możliwość pracy zdalnej, procent czasu pracy, który może być realizowany w formie zdalnej, odległość, na którą może dojeżdżać kobieta do pracy niezdalnej, etc. Dodatkowo na portalu umieszczono zakładki odnoszące się do targów pracy oraz przydatnych instytucji/adresów internetowych, np. instytucji edukacyjnych.</p>			
<p><b>El. nr 12</b> Program oraz zalecenia organizacyjne systemu szkoleń adaptacyjnych do pracy (model adaptacji do pracy).</p>	<p>El. 12 - systemu szkoleń adaptacyjnych do pracy przejawia swoją innowacyjność w tym, że: integruje wiedzę psychologii i socjologii, uwzględnia wzorce skandynawskie zaadoptowane do polskiej kultury i polskich realiów, wykorzystuje techniki wsparcia z elementami treningu, coachingu, mentoringu, konsultacji, doradztwa moduły są kompatybilne i wzajemnie się uzupełniają, dodatkowo promują politykę równości płci klasyczne elementy modułu takie jak ICT czy nauka języka angielskiego również dotyczą treści związanych z równowagą praca-dom oraz równością płci, może być również wykorzystywany do szkolenia mężczyzn, dostosowany jest do potrzeb kobiet o różnym poziomie wykształcenia, zakłada stopniowy rozwój świadomości Uczestniczek, uwzględnia perspektywę kobietą i najnowsze dane jakościowe dotyczące sytuacji kobiet na rynku pracy, daje poczucie „skrojenia na miarę” dzięki indywidualnemu podejściu do Uczestniczek.</p> <p><b>Wszelkie wzory niezbędnych dokumentów do przeprowadzenia działań, w tym prezentacje trenerskie i materiały szkoleniowe są zawarte w elemencie.</b></p> <table border="1" data-bbox="427 1326 1050 1383"> <tr> <td data-bbox="427 1326 882 1383"><b>Szkolenie - Jestem profesjonalna/ Jestem profesjonalny czyli radzę sobie</b></td> <td data-bbox="882 1326 1050 1383">16 godz. dyd.</td> </tr> </table>	<b>Szkolenie - Jestem profesjonalna/ Jestem profesjonalny czyli radzę sobie</b>	16 godz. dyd.	<p>Prezentowany program oraz zalecenia organizacyjne systemu szkoleń adaptacyjnych do pracy (model adaptacji do pracy) został stworzony w celu zapewnienia wygody, kobietom powracającym na rynek pracy, ma on również na uwadze korzyści pracodawców, instytucji szkolących, instytucji rynku pracy, organizacji pozarządowych, trenerów, płynące z zastosowania proponowanego modelu. Pierwszą a zarazem fundamentalną potrzebą, jest bezpieczeństwo, sposób, w jaki zostały dobrane tematy szkoleń pomaga uczestniczkom budować w sobie zarówno: umiejętności z zakresu społecznych kompetencji zawodowych: praca w zespole, skuteczna komunikacja werbalna i niewerbalna, zarządzanie przez cele, asertywność oraz „twarde” kompetencje: umiejętności językowe (język angielski), ICT (umiejętności komputerowe), czy samodzielne tworzenie dokumentów aplikacyjnych (CV, List Motywacyjny), przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej. Pracodawcy i grupa organizacji chcących prowadzić u siebie proponowane szkolenia, ma zapewnione poczucie bezpieczeństwa wynikające z rzetelnego przetestowania modelu na reprezentatywnej grupie badanych. Kolejne potrzeby: wygody i komfortu, zarówno u prowadzących, organizatorów i uczestniczek szkoleń zaspakajają takie tematy jak radzenie sobie ze stresem, negocjacje, czy rozwiązywania konfliktów. Zdobycie kompetencji w tych obszarach daje każdemu człowiekowi pewność siebie, i swoich umiejętności, podnosi jego wartość, w życiu zawodowym i poza nim. Uniwersalny sposób, zaprojektowania szkoleń daje możliwość realizowania ich we wszystkich rodzajach przedsiębiorstw (mikro i małych, jak i w średnich i dużych miejscach pracy). Szkoleniami mogą być objęte kobiety bezrobotne, przebywające na urlopiach macierzyńskich i wychowawczych, także samodzielnie wychowujące dzieci, które szukają pracy lub chcą zmienić obecną pracę na inną. Prezentowany element może być stosowany wśród osób o różnym poziomie wykształcenia. Mogą w nim brać udział zarówno matki, jak i kobiety bezdzietne. Reasumując, jest to Innowacyjny program, którego dobór tematów uwzględnia obecne</p>
<b>Szkolenie - Jestem profesjonalna/ Jestem profesjonalny czyli radzę sobie</b>	16 godz. dyd.			

**Instrukcja stosowania produktu finalnego -  
Modelu GODZENIA PRZEZ KOBIETY ŻYCIA ZAWODOWEGO I RODZINNEGO**

	<p><b>na rynku pracy</b> Dzień I – Integracja grupy, rozwój pracy w zespole Dzień II – Moja rola w zespole, budowanie pierwszego wrażenia</p>		<p>trendy na rynku pracy, modułowa konstrukcja programu pozwala na indywidualne dobranie szkoleń zgodnie z potrzebami grup użytkowników, a uważne przetestowanie i uwzględnienie uwag trenerów i uczestniczek szkoleń testowych zapewnia skuteczność wdrożenia ich w każdej organizacji i oszczędność czasu i pieniędzy.</p>
<p><b>Szkolenie z języka angielskiego - I like my work - My employer likes my work too (Business English na 2 poziomach z 3)</b> Szkolenie z języka angielskiego będzie realizowane w tym samym czasie dla obydwu grup (tj. dla grupy A - kobiet zatrudnionych oraz grupy B - kobiet pozostających bez zatrudnienia) ze względu na kompletowanie grup zgodnie z poziomem znajomości języka przez daną uczestniczkę</p>	60 godz. dyd.		
<p><b>Szkolenie z obsługi komputera, programów biurowych i internetu - Jestem w sieci</b></p>	60 godz. dyd.		
<p><b>Szkolenie - Wracam do pracy / Zmieniam pracę</b> Dzień I – Poznaj mnie Dzień II – Przedstawiam siebie Dzień II bis – Przedstawiam siebie 2 (fakultatywnie) Dzień III – Wybierz mnie Dzień IV – Moje prawa</p>	32 godz. dyd.		
<p><b>Szkolenie - Dbam o własny wizerunek / Pracownica/Pracownik etykietką firmy</b> Dzień I – Mój wygląd Dzień II – Grzeczne dziewczynki się nie bogacą? Dzień III – Godzenie ról rodzinnych i zawodowych</p>	24 godz. dyd.		
<p><b>Szkolenie - Jestem skuteczny/jestem skuteczna czyli rozwijam zawodowe kompetencje. Skuteczni pracownicy - Skuteczna firma</b> Dzień I – Mój czas Dzień II – Zmieniam się</p>	16 godz. dyd.		

**Instrukcja stosowania produktu finalnego -  
Modelu GODZENIA PRZEZ KOBIETY ŻYCIA ZAWODOWEGO I RODZINNEGO**

	<p><b>Szkolenie - Dobrze mi się pracuje czyli profesjonalnie obsługuję klientów. Klienci jako dobro wspólne pracowników i pracodawców</b> Dzień I – Asertywność w kontakcie z innymi i rozwiązywanie konfliktów Dzień II – Negocjacje Dzień III – Twórcze rozwiązywanie problemów i planowanie</p>	16 godz. dyd.	
	<p><b>Szkolenie - Mój plan kariery – co dalej?</b> Dzień I – Mój własny potencjał Dzień II – Moja kariera</p>	16 godz. dyd.	
<b>Element</b>	<b>Opis elementu/innowacyjność</b>	<b>Korzyści dla grup docelowych/innowacyjność</b>	
<p><b>El. nr 13</b> Program oraz zalecenia organizacyjne spotkań/seminariów z zakresu kształtowania postaw przedsiębiorczych</p>	<p>El. 13 - spotkania i seminarium z zakresu kształtowania postaw przedsiębiorczych obejmuje tematykę związaną z najbardziej innowacyjną dziedziną na świecie – z przedsiębiorczością. To dzięki przedsiębiorczości żyjemy wygodniej, możemy umiejętnie wykorzystywać osiągnięcia nauki i techniki. Innowacyjny sposób prowadzenia tego typu spotkań i seminariów jest kluczowy – aby rozbudzić ducha kreatywności wśród uczestniczek i pokazać nieograniczoną ludzkiego umysłu. Spotkania zostały zaplanowane tak, aby wydobyć z podświadomości uczestniczek jak najwięcej nowych obszarów do samorealizacji i kształcenia postaw przedsiębiorczych. Taka metoda prowadzenia spotkań spełnia założenia innowacyjności: do tej pory była stosowana przez kilka osób na świecie. [Hawkins D., Transcending the levels of consciousness, Veritas Publishing, 2005]. W warunkach wzrostu turbulencji otoczenia prowadzący spotkania oraz seminariów ma na celu starania, aby z przedsiębiorczości uczynić trwałą kompetencję uczestniczek spotkania, co jest nowatorskim podejściem, a miałyby w stanie zapewnić osiągnięcie naturalnych celów rozwoju.</p> <p><b>Wszelkie wzory niezbędnych dokumentów do</b></p>	<p>Opracowany materiał może stanowić zbiór zasad i wytycznych zarówno dla chcących założyć własną działalność lub ją rozszerzyć rozwijając firmę, czy tych, którzy zamierzają zgłębić ideę przedsiębiorczości nie tylko tej biznesowej, ale również w życiu prywatnym.</p> <p>Z pewnością prowadzenie działalności gospodarczej na własny rachunek jest nie tylko sposobem na podniesienie swojej aktywności na rynku pracy, ale również na spełnienie własnych oczekiwań, na sprostanie własnym marzeniom i potrzebom. Zaplanowane spotkanie i seminarium mają na celu pomoc w rozwoju umiejętności, które są niezbędne dla osiągania życiowych sukcesów, czy prowadzenia własnej firmy, takich, jak: przedsiębiorcze myślenie strategiczne, pozwalające na profesjonalne prowadzenie firmy, wychodzenie z inicjatywą, samoświadomość, umiejętność podejmowania decyzji i rozwiązywania spraw trudnych, zdolność do szacowania i podejmowania ryzyka. Osoba przedsiębiorcza musi rozpoznać zagrożenia takie jak: problemy finansowe, pojawienie się konkurencji i nowych produktów, spadek zadowolenia klientów i szybko na nie reagować oraz rozwijać strategię, które pomogą zminimalizować zagrożenia lub je wyeliminować. Kolejnymi umiejętnościami, które uczestniczki ćwiczą podczas seminarium i spotkania jest umiejętność rozpoznawania i oceniania potencjału rynkowego, analiza otoczenia firmy, podkreślenie istoty stałej obserwacji rynku, branży własnej i pokrewnych, poszukiwanie niszy rynkowych i nabycie umiejętności oceny stopnia nasycenia rynku swoimi produktami. Dla osób, które nie planują założyć własnej działalności gospodarczej szczególnie cenne będzie nabycie umiejętności przemyślanego działania, co niezmiernie przydaje się przy zarządzaniu sobą w czasie naszego życia, jest to w pewnym sensie umiejętność nie tylko stawiania sobie celów, ale też przewidywanie ich konsekwencji.</p> <p>Podczas spotkań indywidualnych największy nacisk kładzie się na rozwój cech</p>	

**Instrukcja stosowania produktu finalnego -  
Modelu GODZENIA PRZEZ KOBIETY ŻYCIA ZAWODOWEGO I RODZINNEGO**

	<p><b>przeprowadzenia działań, w tym prezentacje trenerskie i materiały szkoleniowe są zawarte w elemencie.</b></p> <table border="1" data-bbox="430 347 1055 555"> <tr> <td data-bbox="430 347 884 435"><b>Seminarium</b> – Kształtowanie postaw przedsiębiorczych (usługa grupowa)</td> <td data-bbox="884 347 1055 435">8 godz. dydaktycznych/na grupę</td> </tr> <tr> <td data-bbox="430 435 884 555"><b>Spotkanie indywidualne</b> - Życiowa przedsiębiorczość (usługa indywidualna realizowana w 2-óch sesjach po 2 godziny)</td> <td data-bbox="884 435 1055 555">4 godz./na osobę</td> </tr> </table>	<b>Seminarium</b> – Kształtowanie postaw przedsiębiorczych (usługa grupowa)	8 godz. dydaktycznych/na grupę	<b>Spotkanie indywidualne</b> - Życiowa przedsiębiorczość (usługa indywidualna realizowana w 2-óch sesjach po 2 godziny)	4 godz./na osobę	<p>osobowościowych, takich jak poczucie odpowiedzialności, pewność siebie, umiejętności komunikacyjne, dalekowzroczność, zdolności przywódcze, poczucie humoru czy kreatywność.</p> <p>Zalety z bycia przedsiębiorczym, to przede wszystkim: satysfakcja i dynamika życia, poczucie, że udało nam się zrealizować podjęty cel. Często towarzyszy temu poprawa sytuacji finansowej czy pewność zatrudnienia - dopóki firma będzie istniała, to nikt nas z niej nie wyrzuci, nie rozwiąże z nami umowy o pracę itp. Wielkim atutem jest również duża niezależność i elastyczność w wyborze sposobu wykonywania określonych i wymaganych przez charakter pracy działań. Niewątpliwą zaletą opracowanego materiału jest uświadomienie sobie czynników sukcesu człowieka przedsiębiorczego, jakimi jest umiejętność wykorzystania szans i możliwości, jakie pojawiają się w danej chwili w otoczeniu, a w efekcie przemienienia ich w sukces.</p>
<b>Seminarium</b> – Kształtowanie postaw przedsiębiorczych (usługa grupowa)	8 godz. dydaktycznych/na grupę					
<b>Spotkanie indywidualne</b> - Życiowa przedsiębiorczość (usługa indywidualna realizowana w 2-óch sesjach po 2 godziny)	4 godz./na osobę					
<p style="text-align: center;"><b>Element</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Opis elementu/innowacyjność</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Korzyści dla grup docelowych/innowacyjność</b></p>				
<p><b>El. nr 14</b> Program oraz zalecenia organizacyjne pomocy i doradztwa personalnego dla kobiet i ich partnerów.</p>	<p>Element nr 14, tj. Program oraz zalecenia organizacyjne pomocy/ doradztwa personalnego dla kobiet i ich partnerów ma charakter innowacyjny za względu na to, że jest: adresowany do par w różnych fazach rozwoju, adresowany do par o różnym nastawieniu i możliwościach wdrożenia związku partnerskiego, adresowany do mężczyzn, tak samo, jak do kobiet, uwzględniający wzorce skandynawskie zaadoptowane do polskiej kultury i polskich realiów, integrujący wiedzę psychologii i socjologii, oparty na innowacyjnym modelu empatii międzypłciowej, zwracający uwagę na konieczność pracy nad redukcją stresu, wykorzystujący techniki wsparcia z elementami treningu, coachingu, mentoringu, konsultacji, doradztwa, dający wybór i możliwość renegotjacji ścieżki rozwoju pary, wyposażony w aktualizowane dane, narzędzia, regulacje – zależnie od zmian w ustawodawstwie państwa polskiego.</p> <p><b>Wszelkie wzory niezbędnych dokumentów do przeprowadzenia działań, w tym materiały doradcze i opisy ćwiczeń są zawarte</b></p>	<p>W dzisiejszym życiu obserwujemy brak równomiernego rozkładu obowiązków w rodzinie. Kobiety nadal wykonują większość obowiązków domowych, pracując jednocześnie zawodowo. Dlatego tak ważne jest wspieranie kobiet i mężczyzn w pełnieniu ról rodziców i w edukacji dzieci opartych na zasadach partnerstwa.</p> <p>Realizacja i udział w programie przyniesie wiele korzyści, zarówno dla par, jak i dla doradców/doradczyń, mentorów/menterek:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Szanse na wdrożenie związku partnerskiego.</li> <li>- Wykorzystanie szeregu technik wsparcia z elementami treningu, coachingu, mentoringu, konsultacji i doradztwa.</li> <li>- Indywidualne podejście do partnerów/partnerek i do par ułatwiające rozwiązanie problemu.</li> <li>- Widoczna redukcja stresu.</li> <li>- Szeroki zasób narzędzi gotowych do wykorzystywania przez doradców/doradczynie, mentorów/mentorki (scenariusze ćwiczeń, testy).</li> <li>- Realizacja programu zgodnego z aktualnymi danymi i opartego na bieżących regulacjach prawnych.</li> <li>- Uświadomienie posiadanych zasobów osobom biorącym udział w programie.</li> <li>- Satysfakcja z udziału i realizacji innowacyjnego programu.</li> </ul>				



**Instrukcja stosowania produktu finalnego -  
Modelu GODZENIA PRZEZ KOBIETY ŻYCIA ZAWODOWEGO I RODZINNEGO**

	<p><b>w elemencie.</b></p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td data-bbox="432 256 884 323"><b>Usługa nr 1 - indywidualne spotkania z kobietą</b></td> <td data-bbox="884 256 1052 323">3 spotkania * 1,5 godz.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="432 323 884 448"><b>Usługa nr 2 - spotkania z parą</b> (tj. kobieta z partnerem, w przypadku braku partnera usługa wyłącznie dla kobiety)</td> <td data-bbox="884 323 1052 448">2 spotkania * 3 godz.</td> </tr> </table>	<b>Usługa nr 1 - indywidualne spotkania z kobietą</b>	3 spotkania * 1,5 godz.	<b>Usługa nr 2 - spotkania z parą</b> (tj. kobieta z partnerem, w przypadku braku partnera usługa wyłącznie dla kobiety)	2 spotkania * 3 godz.	
<b>Usługa nr 1 - indywidualne spotkania z kobietą</b>	3 spotkania * 1,5 godz.					
<b>Usługa nr 2 - spotkania z parą</b> (tj. kobieta z partnerem, w przypadku braku partnera usługa wyłącznie dla kobiety)	2 spotkania * 3 godz.					
<b>Element</b>	<b>Opis elementu/innowacyjność</b>	<b>Korzyści dla grup docelowych/innowacyjność</b>				
<p><b>El. nr 15</b> Programy i założenia organizacyjne pomocy/doradztwa profesjonalnego dla kobiet (o charakterze psychologicznym, finansowym, planowania kariery).</p>	<p>W ramach El. 15 tj. pomocy/doradztwa profesjonalnego dla kobiet zostały zaadaptowane rozwiązania sprawdzone zagranicą (np. doradztwo dla kobiet w programie Women like us w Wielkiej Brytani) oraz w innym kontekście – tj. na otwartym rynku life-coachingu i coachingu kariery. W większości projektów proponuje się kobietom korzystanie z doradztwa zawodowego, które nie umożliwia tak głębokiego zaangażowania klientki w proces, jak stosowanie metod coachingowych. Dzięki zastosowaniu coachingu (w module I) oraz doradztwa korzystającego z narzędzi coachingowych (w module II) założenie empowermentu, tj. uwłasnowolnienia kobiet jest realizowane w sposób najpełniejszy. Klientka jest postrzegana jako osoba kompetentna, najlepiej znająca swoje potrzeby i możliwości. Głównym celem programu nie jest nauczanie klientki nowych umiejętności, co następuje pośrednio, ale wsparcie jej w odnalezieniu chęci do samodzielnego znajdowania odpowiedzi lub uświadomienia jej, że te odpowiedzi zna.</p> <p><b>Wszelkie wzory niezbędnych dokumentów do przeprowadzenia działań, w tym materiały doradcze i opisy ćwiczeń są zawarte w elemencie.</b></p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td data-bbox="432 1366 884 1394"><b>Usługa nr 1 - Indywidualne wsparcie</b></td> <td data-bbox="884 1366 1052 1394">2h - 2,5</td> </tr> </table>	<b>Usługa nr 1 - Indywidualne wsparcie</b>	2h - 2,5	<p>Materiał pozwoli w sposób optymalny przeprowadzić proces wsparcia indywidualnego pracowników, członków organizacji czy beneficjentów zewnętrznych. Publikacja może zostać wykorzystana przez instytucje zainteresowane wspieraniem rozwoju swoich członków czy pracowników oraz przez instytucje działające na rzecz innych – firmy szkoleniowe, służby zatrudnienia, instytucje pomocy społecznej, organizacje pozarządowe zainteresowane zwiększaniem aktywności ludzi, walką z bezrobociem czy przeciwdziałaniem wykluczeniu społecznemu. Na sięgnięciu do prezentowanego dokumentu może również skorzystać indywidualna osoba - przekazane narzędzia pomogą jej w podjęciu osobistych kroków w rozwoju. Rozwój organizacji nastąpi dzięki rozwojowi jej członków lub dzięki profesjonalnemu działaniu na rzecz innych. Publikacja jest pomocna szczególnie w aspekcie wspierania rozwoju kobiet.</p> <p>Przekazujemy Państwu kompletny materiał zawierający wszystko, co jest potrzebne do jego realizacji. Pakiet załączonych narzędzi pozwoli przeprowadzić profesjonalne sesje doradcze i coachingowe. Dzięki nim adresaci programu mogą określić swoje cele, spojrzeć na nie z perspektywy swoich wartości, sytuacji życiowej, podejmowanych ról, a następnie zaplanować drogę, by cele mogły się urzeczywistnić. Dołączone scenariusze, ćwiczenia, informacje pomogą w zależności od potrzeb, w poszukiwaniu i otrzymaniu pracy, zaplanowaniu i realizacji kariery zawodowej, założeniu własnej firmy czy lepszym zapanowaniu nad osobistymi finansami. Zawartość materiałów daje wybór nie tylko w zakresie tematu, ale również dostosowania narzędzia do konkretnego odbiorcy.</p> <p>Publikacja nie przestaje na narzędziach doradczych i coachingowych, zawiera również szereg informacji organizacyjnych. W tym jak przeprowadzać moduły doradcze i coachingowe, zalecenia, jakie kompetencje i postawy powinni mieć prowadzący, pomysły na sposoby zaangażowania w realizację beneficjentów lub członków organizacji, wymagania lokalowe, punkty kosztorysu, propozycje harmonogramów, uzasadnienia z punktu widzenia programów unijnych. Wszystko to</p>		
<b>Usługa nr 1 - Indywidualne wsparcie</b>	2h - 2,5					

**Instrukcja stosowania produktu finalnego -  
Modelu GODZENIA PRZEZ KOBIETY ŻYCIA ZAWODOWEGO I RODZINNEGO**

	<p><b>rozwojowe</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sesja kontraktowa (1 godzina)</li> <li>Sesja coachingowa (1-1,5 godziny) tematyka zgodna z wyborem uczestniczki z proponowanych w ramach elementu</li> </ul>	godz.	<p>jest pomocne nie tylko przy realizacji programu, ale też przy pozyskiwaniu zleceń na organizację działań wspierających rozwój oraz przy pozyskiwaniu źródeł finansowania. Przedstawione rozwiązania pozwalają na dobre gospodarowanie finansami i redukcję niektórych kosztów, przede wszystkim jednak chronią kobiety przed psychicznymi kosztami nieefektywnych działań.</p> <p>Przedstawiony tu program został przygotowany przez ekspertów i sprawdzony w realizacji a następnie poddany procesowi ewaluacji. Jego zastosowanie pozwoli świadczyć profesjonalne działania doradcze i coachingowe na rzecz kobiet. Skuteczność programu i korzyści uzyskiwane przez uczestniczące kobiety pozwalają rekomendować program do dalszej realizacji.</p>				
	<p><b>Usługa nr 2 - Doradztwo</b> (tematyka zgodna z wyborem uczestniczki z proponowanych w ramach elementu)</p> <p><b>Moduł planowania kariery:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>W drodze do pracy</li> <li>Własna droga</li> <li>Moja kariera</li> </ul> <p><b>Moduł finansowy (moje finanse)</b></p>	2 spotkania * 45 -60 min.					
<p style="text-align: center;"><b>Element</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Opis elementu/innowacyjność</b></p>		<p style="text-align: center;"><b>Korzyści dla grup docelowych/innowacyjność</b></p>				
<p><b>El. nr 16</b> Program oraz zalecenia organizacyjne warsztatów umożliwiających matkom powrót do pracy zawodowej.</p>	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td data-bbox="425 719 884 839"> <p><b>Dzień I</b></p> <p>Moduł 1 - Integracja Moduł 2 - Ja na rynku pracy Moduł 3 - Zmiana perspektywy</p> </td> <td data-bbox="884 719 1059 839">7 godz. dyd.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="425 839 884 959"> <p><b>Dzień II</b></p> <p>Moduł 1 - Zadawanie pytań i praca nad przekonaniami Moduł 2 - Metafory</p> </td> <td data-bbox="884 839 1059 959">7 godz. dyd.</td> </tr> </table> <p><b>Wszelkie wzory niezbędnych dokumentów do przeprowadzenia działań, w tym materiały szkoleniowe i opisy ćwiczeń są zawarte w elemencie.</b></p>		<p><b>Dzień I</b></p> <p>Moduł 1 - Integracja Moduł 2 - Ja na rynku pracy Moduł 3 - Zmiana perspektywy</p>	7 godz. dyd.	<p><b>Dzień II</b></p> <p>Moduł 1 - Zadawanie pytań i praca nad przekonaniami Moduł 2 - Metafory</p>	7 godz. dyd.	<p>El. 16, tj. Warsztaty umożliwiające matkom powrót do pracy zawodowej przejawia innowacyjność w nastawieniu na grupę osób korzystających dotychczas z podobnych, ale nieidentycznych form pomocy. Standardową formą pomocy jest warsztat umiejętności miękkich. W przedstawionym rozwiązaniu zaproponowano warsztaty oparte o metody coachingu grupowego. Zadaniem prowadzącego nie jest przekazanie wiedzy czy nauczanie umiejętności, lecz taki rodzaj pracy, który pozwoli uczestniczkom znaleźć rozwiązania przez nie same. Innowacją jest również adaptowanie rozwiązań sprawdzonych w innym kontekście (w stosunku do innej grupy docelowej). Dotychczas coaching grupowy stosowany jest głównie w miejscu pracy w odniesieniu do managerów lub osób (zespołów) pracujących na równorzędnych stanowiskach. Warto podkreślić, że zaprezentowane rozwiązanie cechuje: kompleksowość i uniwersalność (jest powszechnie dostępne, nie zawiera ograniczeń branżowych czy terytorialnych), efektywność (ze względu na maksymalne dopasowanie do indywidualnych potrzeb i jednocześnie stworzenie sieci wsparcia) empowerment, tj. zaangażowanie przedstawicielek grupy docelowej oraz indywidualne podejście do uczestniczek.</p> <p>Prezentowany Program oraz zalecenia organizacyjne warsztatów umożliwiających matkom powrót do pracy zawodowej został stworzony w celu zapewnienia wygody, kobietom powracającym po urloпах wychowawczych na rynek pracy, ma on również na uwadze korzyści pracodawców, instytucji szkolących, instytucji rynku pracy, organizacji pozarządowych, trenerów, płynące z zastosowania proponowanego modelu.</p> <p>Podczas coachingu grupowego uczestniczki uczą się przez obserwację a nie w wyniku</p>
<p><b>Dzień I</b></p> <p>Moduł 1 - Integracja Moduł 2 - Ja na rynku pracy Moduł 3 - Zmiana perspektywy</p>	7 godz. dyd.						
<p><b>Dzień II</b></p> <p>Moduł 1 - Zadawanie pytań i praca nad przekonaniami Moduł 2 - Metafory</p>	7 godz. dyd.						



**Instrukcja stosowania produktu finalnego -  
Modelu GODZENIA PRZEZ KOBIETY ŻYCIA ZAWODOWEGO I RODZINNEGO**

		<p>otrzymywania gotowych wiadomości i instrukcji. Zdobywają wiedzę jak osiągać wyznaczone cele w oparciu o pracę indywidualną. Do warsztatu wprowadzono elementy wizualizacji, pracy z ciałem i oddechem. Mają one na celu uświadomienie związku między ciałem a sferą psychiczną oraz intelektualną. Niewielkie ćwiczenia wzmacniające cielesność pozwolą uczestniczkom na bardziej efektywną pracę intelektualną. Dobór tematów w tym Elementie ma na celu zmianę sposobu postrzegania na rynku pracy kobiet pragnących łączyć macierzyństwo z karierą zawodową. Pracodawcy i grupa organizacji planujących prowadzić u siebie proponowane warsztaty ma zapewnione poczucie bezpieczeństwa wynikające z rzetelnego przetestowania modelu na reprezentatywnej grupie badanych.</p> <p>Uniwersalny sposób, zaprojektowania szkoleń daje możliwość realizowania ich we wszystkich rodzajach przedsiębiorstw (mikro i małych, jak i w średnich i dużych miejscach pracy). Szkoleniami mogą być objęte kobiety bezrobotne, przebywające na urloпах macierzyńskich i wychowawczych, także samodzielnie wychowujące dzieci, które szukają pracy lub chcą zmienić obecną pracę na inną. Prezentowany element może być stosowany wśród osób o różnym poziomie wykształcenia. Mogą w nim brać udział zarówno matki, jak i kobiety bezdzietne.</p> <p>Reasumując, oddajemy w Państwa ręce Innowacyjny program, którego dobór tematów uwzględnia obecne przemiany na rynku pracy, a uważne przetestowanie i uwzględnienie uwag trenerów i uczestniczek szkoleń testowych zapewni skuteczność wdrożenia ich w każdej organizacji i oszczędność czasu i pieniędzy.</p>		
<b>Element</b>	<b>Opis elementu/innowacyjność</b>	<b>Korzyści dla grup docelowych/innowacyjność</b>		
<p><b>El. nr 17</b> Program oraz zalecenia organizacyjne spotkań/szkoleń/imprez integracyjnych utrzymujących kontakt z pracą dla pracownic na urloпах macierzyńskich/wychowawczych.</p>	<p><b>Wszelkie wzory niezbędnych dokumentów do przeprowadzenia działań, w tym materiały szkoleniowe i opisy ćwiczeń są zawarte w elemencie.</b></p> <table border="1" data-bbox="427 1134 1055 1390"> <tr> <td data-bbox="427 1134 884 1390"> <p><b>Warsztat "Miękką siłą"</b> (usługa dla kobiet oraz dla pracodawców) Moduł I - Wprowadzenie, kontrakt, ćwiczenia integracyjno – edukacyjne Moduł II - Nieoczekiwana zmiana miejsc – wyjście poza stereotypowe myślenie o firmie i macierzyństwie Moduł III - Kompetencje matek mocną stroną firmy</p> </td> <td data-bbox="884 1134 1055 1390"> <p>8 godz. (1 dzień)</p> </td> </tr> </table>	<p><b>Warsztat "Miękką siłą"</b> (usługa dla kobiet oraz dla pracodawców) Moduł I - Wprowadzenie, kontrakt, ćwiczenia integracyjno – edukacyjne Moduł II - Nieoczekiwana zmiana miejsc – wyjście poza stereotypowe myślenie o firmie i macierzyństwie Moduł III - Kompetencje matek mocną stroną firmy</p>	<p>8 godz. (1 dzień)</p>	<p>El. 17, tj. cykl spotkań/szkoleń/imprez integracyjnych utrzymujących kontakt z pracą dla pracownic na urloпах macierzyńskich/wychowawczych zawiera innowacyjne rozwiązania, takie jak: coaching prenatalny, warsztaty dla menadżerów, pracowników HR i działów personalnych oraz pracownic przebywających na urloпах macierzyńskich/wychowawczych oraz warsztaty z „Małej ekonomii” (jako element fakultatywny) dla dzieci pracownic uczestniczących w warsztatach.</p> <p>Prezentowany program oraz zalecenia organizacyjne spotkań/szkoleń/imprez integracyjnych utrzymujących kontakt z pracą dla pracownic na urloпах macierzyńskich/wychowawczych został stworzony w celu zapewnienia wygody, kobietom powracającym po urloпах wychowawczych na rynek pracy, ma on również na uwadze korzyści pracodawców, instytucji szkolących, instytucji rynku pracy, organizacji pozarządowych, trenerów, płynące z zastosowania proponowanego modelu.</p>
<p><b>Warsztat "Miękką siłą"</b> (usługa dla kobiet oraz dla pracodawców) Moduł I - Wprowadzenie, kontrakt, ćwiczenia integracyjno – edukacyjne Moduł II - Nieoczekiwana zmiana miejsc – wyjście poza stereotypowe myślenie o firmie i macierzyństwie Moduł III - Kompetencje matek mocną stroną firmy</p>	<p>8 godz. (1 dzień)</p>			

**Instrukcja stosowania produktu finalnego -  
Modelu GODZENIA PRZEZ KOBIETY ŻYCIA ZAWODOWEGO I RODZINNEGO**

	<p>Moduł IV - Model współpracy kobiet-matek-pracownic z firmą, w której są zatrudnione. Korzyści i wyzwania Moduł V – Podsumowanie warsztatów</p> <p><b>Warsztat "Sztuka Dobrej Roboty"</b> (usługa grupowa) <b>Dzień 1</b> – Podstawy Dobrej Roboty dla wszystkich Moduł I – Wprowadzenie, ćwiczenia integracyjne Moduł II – Praca produkcyjna i reprodukcyjna. Trzy filary Sztuki Dobrej Roboty Moduł III – Błędy, pomyłki, dialog z oporem <b>Dzień 2</b> – Macierzyńska Dobra Robota – praktyka wprowadzania nowej, jakości do życia zawodowego i działania firm. Moduł IV - Umiejętności, które daje macierzyństwo Moduł V – Strategia bottom up, zasady efektywnej pracy (ustalanie priorytetów i kolejności działań) Moduł VI– Przygotowanie i przedstawienie wspólnych projektów (drobna zmiana – wielka zmiana, moje umiejętności jako matki jako narzędzia do działania w życiu zawodowym) Moduł VII – Podsumowanie warsztatu</p>	<p>12 godz. (2 dni * 6 godz.)</p>	<p>Sposób, w jaki zostały dobrane tematy pomaga uczestniczkom budować w sobie poczucie siły i świadomość, czasem jeszcze nieodkrytego potencjału. Warsztat dla menadżerów, pracowników działów kadrowych i HR ukazuje nowe możliwości, jakie niesie dla firmy powrót pracownic po urloпах wychowawczych. Dobór tematów w tym Elementie ma na celu zmianę sposobu postrzegania na rynku pracy kobiet pragnących łączyć macierzyństwo z karierą zawodową. Pracodawcy i grupa organizacji planujących prowadzić u siebie proponowane usługi ma zapewnione poczucie bezpieczeństwa wynikające z rzetelnego przetestowania modelu na reprezentatywnej grupie badanych.</p> <p>Uniwersalny sposób, zaprojektowania szkoleń daje możliwość realizowania ich we wszystkich rodzajach przedsiębiorstw (mikro i małych, jak i w średnich i dużych miejscach pracy). Szkoleniami mogą być objęte kobiety bezrobotne, przebywające na urloпах macierzyńskich i wychowawczych, także samodzielnie wychowujące dzieci, które szukają pracy lub chcą zmienić obecną pracę na inną. Prezentowany element może być stosowany wśród osób o różnym poziomie wykształcenia. Mogą w nim brać udział zarówno matki, jak i kobiety bezdzietne.</p> <p>Reasumując, oddajemy w Państwa ręce Innowacyjny program, którego dobór tematów uwzględnia obecne przemiany na rynku pracy, modułowa konstrukcja programu pozwala na indywidualne dobranie szkoleń zgodnie z potrzebami grup użytkowników, a uważne przetestowanie i uwzględnienie uwag trenerów i uczestniczek szkoleń testowych zapewnia skuteczność wdrożenia ich w każdej organizacji i oszczędność czasu i pieniędzy.</p>
--	---	-----------------------------------	--