

PROGRAM ŠKOLENÍ LEKTORŮ JAK SE MOHOU MANAŽEŘI STÁT KOUČI?

1. ÚVOD

Koučování je oblíbeným stylem řízení pro zlepšení pohody a angažovanosti zaměstnanců, protože manažeři se zaměřují na to, aby pomohli členům svého týmu rozvíjet jejich silné stránky, překonávat jejich potíže a zlepšovat jejich výkon. Koučování není univerzální proces, a proto musí manažeři přizpůsobit zaměření osobě, se kterou komunikují. Skutečné porozumění jednotlivcům, kteří tvoří jejich tým, a tomu, na čem potřebují pracovat, umožní manažerům efektivněji plánovat a realizovat projekty. Poradenská společnost Gallup navíc zjistila (2019), že lidé, kteří každý den využívají své silné stránky, jsou šestkrát angažovanější. Být tedy na konci projektu, využít všechny informace shromážděné v prvních třech výsledcích (WP2, WP3 a WP4) a vytvořit program školení trenérů; to je okamžik, kdy zjistíte, jak se manažeři mohou stát kouči.

Tréninkový program vychází z konkrétních potřeb manažerů, lídrů, HR manažerů pracovat se svými zaměstnanci na nastavení vhodného pracovního tempa pomocí specifických nástrojů a dovedností vyvinutých v rámci projektu Beat Burnout. Poskytuje shrnutí materiálů vyvinutých během prvních fází projektu a dodává koučovací materiály, které mohou jednotlivcům (ženám), manažerům i zaměstnancům pomoci podporovat zdravou kulturu, která lidem brání v rozvoji duševních chorob v práci. Cílem tohoto školícího programu je vytvořit povědomí o tématu vyhoření a konkrétních rizicích, kterým ženy čelí a které zažívají, a vytvořit sebeuvědomění a představit moduly (HR) manažerům/lídrům v celé Evropě.

2. PROČ BYCHOM MĚLI TOTO ŠKOLENÍ REALIZOVAT?

Zavedení tohoto školení o tom, jak předcházet vyhoření, je pro firmy zásadní z několika důvodů:

1. Pohoda zaměstnanců

Zdraví a štěstí: Syndrom vyhoření má vážné důsledky na duševní a fyzické zdraví zaměstnanců. Preventivní školení pomáhá zaměstnancům včas rozpoznat příznaky syndromu vyhoření a podniknout proaktivní kroky k udržení své pohody.

Spokojenost s prací: Zaměstnanci, kteří jsou poučeni o tom, jak zvládat stres a pracovní zátěž, s větší pravděpodobností pociťují vyšší spokojenost s prací, což vede k pozitivnějšímu pracovnímu prostředí.

2. Produktivita a výkon

Trvalá produktivita: Vyhoření často vede ke snížení produktivity, chybám a absenci. Školení zaměstnanců k efektivnímu zvládnutí stresu a pracovní zátěže pomáhá udržovat konzistentní výkon a kvalitu práce.

Udržení schopných pracovníků: Vysoká míra vyhoření může mít za následek fluktuaci, náklady společnosti z hlediska náboru, školení nových zaměstnanců a ztrátu produktivity. Školení může pomoci udržet schopné pracovníky tím, že vytvoří příznivější pracovní prostředí.

3. Kultura pracoviště

Pozitivní kultura: Školení o prevenci vyhoření podporuje kulturu péče, empatie a podpory v rámci organizace, což může zlepšit týmovou spolupráci a morálku.

Rozvoj vedení: Školení pomáhá manažerům a vedoucím rozpoznat syndrom vyhoření v jejich týmech a vybavuje je nástroji k jeho řešení a podporuje lepší manažerské postupy.

2. PROČ BYCHOM MĚLI TOTO ŠKOLENÍ REALIZOVAT?

4. Právní a finanční důsledky

Snížení právních rizik: Syndrom vyhoření může vést k problémům s duševním zdravím, které, pokud nejsou řádně řešeny, mohou vést k právním nárokům souvisejícím se stresem na pracovišti. Školení může pomoci tato rizika zmírnit.

Efektivita nákladů: Finanční náklady na syndrom vyhoření mohou být značné, včetně nákladů na zdravotní péči, absenci a fluktuaci. Investice do školení je často nákladově efektivnější než řešení následků syndromu vyhoření.

5. Adaptace na moderní pracovní prostředí

Výzvy práce na dálku: S nárůstem práce na dálku mohou zaměstnanci čelit novým výzvám při udržování rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem. Školení o prevenci syndromu vyhoření je zvláště důležité, aby zaměstnancům pomohlo efektivně se v těchto výzvách vypořádat.

Budování odolnosti: V odvětvích s rychlým tempem a vysokým tlakem pomáhá budování odolnosti prostřednictvím školení zaměstnancům lépe zvládat požadavky a přizpůsobovat se měnícímu se pracovnímu prostředí.

6. Společenská odpovědnost firem (CSR)

Politika zaměřená na zaměstnance: Zavedení školení o prevenci vyhoření je v souladu s iniciativami CSR a ukazuje, že si společnost váží zdraví svých zaměstnanců a zavazuje se k udržitelným a etickým obchodním postupům.

Celkově lze říci, že investice do školení zaměřených na prevenci a boj s vyhořením nejen podporují zaměstnance, ale také zvyšují celkovou výkonnost organizace, což z nich činí chytrou a odpovědnou obchodní strategii.

3. CÍLOVÁ SKUPINA

Projekt kombinuje cílovou skupinu zaměstnankyň pracujících na dálku s organizační cílovou skupinou manažerů, personalistů, vedoucích pracovníků a koučů.



4. CÍLE

Cílem této fáze projektu a tohoto programu je zvýšit povědomí o syndromu vyhoření, upozornit na specifická rizika, kterým ženy čelí, podpořit sebeuvědomění a představit (HR) manažerům a lídrům v celé Evropě příslušné moduly.

Účastníci tohoto školení budou vyškoleni jako facilitátoři a budou vybaveni touto školicí příručkou a materiály, které obsahují návod, jak usnadnit jednotlivcům proces učení na míru.

5. METODICKÝ PŘÍSTUP VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU

Zavádění nových inovativních vzdělávacích metod (OER), přístupů kombinovaného učení a převrácené třídy a nových emocionálních potřeb[1] manažerů a koučů s cílem posílit jejich profesní rozvoj.

Představení všech nástrojů (s vysvětlením, jak je využít v praxi a jak je mohou školitelé využít k usnadnění výuky)



6. STRUKTURA VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU

- Den 1:

Sebehodnotící test



Nechte účastníky provést sebehodnotící test a diskutovat o výsledcích.
Test je dostupný zde: <https://beatburnout.eu/self-assessment-test/>

Toto sebehodnocení je navrženo tak, aby **pomohlo vzdáleným/hybridním** pracovníkům lépe si uvědomit své pracovní prostředí a pohodu, neexistují správné nebo špatné odpovědi. Vyplněním tohoto testu lze identifikovat potenciální problémy, které mohou negativně ovlivnit jejich duševní a fyzické zdraví v současné pracovní situaci. Je to také způsob, jak zjistit, ve kterých oblastech by člověk mohl potřebovat více podpory.

Test obsahuje **45 tvrzení** a jeho vyplnění obvykle trvá asi **10–15 minut**. **Vaše odpověď je důvěrná a bude sdílena pouze s vámi**. Výsledek vám bude zaslán po dokončení testu, pokud jste na začátku průzkumu napsali správnou e-mailovou adresu, získáte také přístup k pracovnímu sešitu, který podrobněji vysvětlí, jak byste mohli pracovat a zlepšovat identifikované oblasti.

Pokud máte nějaké dotazy nebo obavy týkající se sebehodnotícího testu, neváhejte nás kontaktovat na **all@beatburnout.eu**

6. STRUKTURA VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU

- Den 1:

Sebepoznávací pracovní sešit: Přijměte opatření



Po sebehodnotícím testu nechte účastníky, aby si prohlédli Sebepoznávací pracovní sešit: Přijměte opatření.

Tento pracovní sešit je navržen tak, aby vám pomohl při dalším zkoumání potenciálních výzev vašeho vzdáleného nebo hybridního pracovního života.

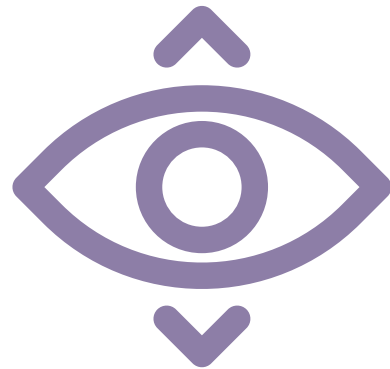
Pokud jste v jakékoli oblasti sebehodnotícího testu Beat Burnout získali nízké skóre (nižší než 3), znamená to potenciální problém ve vaší současné pracovní situaci, který by mohl negativně ovlivnit vaši duševní a fyzickou pohodu. Chcete-li zlepšit svou situaci a podpořit plnohodnotnější pracovní život, doporučujeme proniknout hlouběji do konkrétních oblastí pro potenciální zlepšení, ať už individuálně, s kolegy nebo s vaším manažerem.



6. STRUKTURA VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU

- Den 1:

Ženský pohled



Dejte účastníkům čas na přečtení zprávy **Odhalení skrytých problémů**: Zkoumání výzev práce na dálku a rizika vyhoření u žen na moderním pracovišti!

Poté o zprávě diskutujte ve skupině.

V této obsáhlé studii se zabýváme **zkušenostmi 283 žen z osmi různých evropských zemí**, včetně Rakouska, Švédska, Irska, Itálie, Španělska, Řecka, Polska a České republiky, a odhalujeme 15 zásadních aspektů, které ovlivňují duševní zdraví a pohodu v práci. Prostřednictvím kombinace kvantitativních a kvalitativních dat nabízíme komplexní pohled na oblast práce na dálku a zdůrazňujeme potřebu proaktivních řešení, která uspokojí různorodé potřeby žen pracujících na dálku. Toto je jedna ze dvou zpráv v projektu, které zkoumají výzvy, kterým ženy čelí při práci na dálku, a poskytují jedinečný pohled z jejich úhlu pohledu. Jako čtenář a zaměstnavatel máte možnost nahlédnout do situace z pohledu svých zaměstnanců.

6. STRUKTURA VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU

- Den 1:

Pohled manažerů



Dejte účastníkům čas, aby se mohli seznámit také s pohledem manažerů, a to tak, že si přečtou zprávu Vedení na dálku: Obtíže, kterým čelí manažeři ve virtuálním pracovním prostředí.

Tato zpráva je druhou ze série komplexních studií v osmi evropských zemích (Švédsko, Irsko, Itálie, Česká republika, Rakousko, Řecko, Polsko a Španělsko), se zaměřením na vyvíjející se prostředí práce na dálku. Na rozdíl od první zprávy, která se zabývala vyhořením žen pracujících na dálku, klade tato fáze důraz na pohled manažerů, vedoucích pracovníků a koučů.

Primárním cílem této studie je ponořit se do různorodých výzev a pohledů manažerů, lídrů a koučů v kontextu práce na dálku, se zvláštním zaměřením na problematiku syndromu vyhoření. V návaznosti na náš počáteční výzkum týkající se syndromu vyhoření u žen pracujících na dálku si tato fáze klade za cíl rozšířit porozumění tomu, jak práce na dálku ovlivňuje ty, kdo jsou v manažerských rolích.

6. STRUKTURA VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU

- Den 2:

Kontrolní seznam pro manažery a vedoucí týmů



Tento kontrolní seznam slouží jako průvodce a podpora pro vás jako manažera, který si chce lépe uvědomit pohodu svých zaměstnanců a svůj styl vedení a jeho možný vliv na pohodu. Zaměřili jsme se zejména na společnosti v odlehleém/hybridním pracovním prostředí. Doufáme, že tento nástroj může podnítit úvahy, zamyšlení a důležité dialogy.

Kontrolní seznam zahrnuje **pět klíčových dimenzí** – sociální, osobní, kulturní, plánovací a praktický – které vám pomohou prozkoumat různé aspekty vzdálených/hybridních pracovních úkolů a posoudit, do jaké míry vaše organizace již přispívá k vytváření inkluzivnějšího a podpůrnějšího pracovního prostředí.

Vyplnění kontrolního seznamu zahrnuje zodpovězení **jednoduchých otázek ANO/NE** a mělo by vám zabrat přibližně 10 minut vašeho času.

Pokyny 1-7



6. STRUKTURA VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU

- Den 3:

Pokyny 8-15



POKYNY: SEZNAM NÁSTROJŮ, PRAKTICKÝCH CVIČENÍ A AKTIVIT

1. Potíže při podpoře soudržnosti týmu

- Cvičení 1 – Nekonečné vyprávění

V tomto inovativním workshopu jsou členové týmu pozváni, aby společně vytvořili příběh ve virtuálním prostředí. Každý účastník přispěje větou nebo myšlenkou na základě vstupu předchozí osoby.

- Cvičení 2 – Navigační úkol

Vydejte se na virtuální výpravu, kde členové týmu procházejí výzvami pro spolupráci na fiktivním pracovišti. Přiřadte role na základě karet scénářů, které nastiňují výzvy, jako jsou poruchy komunikace nebo konfliktní priority.

- Cvičení 3 – Sezení s mapováním mysli

V této společné činnosti se členové týmu zapojují do sebeanalýzy své profesní identity v rámci organizace. Pomocí nástrojů myšlenkových map si každý účastník vizualizuje a zkoumá klíčové aspekty, jako jsou své silné stránky, dovednosti a hodnoty.

2. Špatná komunikace a nedostatečná zpětná vazba

- Cvičení 1 – Okamžiky chlazení vodou

Obnovte neformální týmové konverzace, které se přirozeně vyskytují v kanceláři, zavedením virtuálních odpočinkových místností. Tyto prostory, které jsou přístupné během přestávek, povzbuzují členy týmu k tomu, aby dohnali vše ostatní, a podporují pocit komunity v pracovním prostředí na dálku.

- Cvičení 2 – Začátek příběhu dobrých zpráv

Zmírněte osamělost práce na dálku zahájením konverzačního kanálu „dobré zprávy“. Tato aktivita poskytuje prostor pro sdílení osobních vítězství a povznášejících okamžiků a slouží jako pozitivní začátek konverzace.

- Cvičení 3 – Měsíční virtuální sezení „Ukaž a nauč se“

Pěstujte kulturu sdílení znalostí tím, že každý měsíc věnujete čas členům týmu, aby neformálně předávali své jedinečné dovednosti nebo talenty.

POKYNY: SEZNAM NÁSTROJŮ, PRAKTICKÝCH CVIČENÍ A AKTIVIT

3. Nedostatek kompetencí

- **Cvičení 1 - Externí školení a workshopy**

Zavedení externích školení a seminářů jako běžné praxe na pracovišti pro vás/vedoucí skupinu a zaměstnance.

- **Cvičení 2 – Setkání jeden na jednoho**

Naplánujte si první setkání se vzdálenými zaměstnanci, abyste podpořili otevřenou komunikaci a rychlé řešení problémů.

- **Cvičení 3 – Cvičení s hodnocením**

Tato setkání nabízejí účastníkům příležitost zhodnotit minulé zkušenosti, ať už jde o projekty, události nebo simulace, s cílem získat klíčové poznatky, identifikovat úspěchy a oblasti pro zlepšení a nakonec podpořit růst.

4. Potíže s navazováním osobních kontaktů

- **Cvičení 1 – Schůzky ke sledování emocí**

Zaveďte pravidelná virtuální setkání, abyste otevřeně diskutovali o emocích a pohodě a vytvořili bezpečný prostor pro zaměstnance, aby mohli sdílet své pocity a potřeby.

- **Cvičení 2 – Flexibilní pracovní úvazky na míru**

Přizpůsobte pracovní rozvrh individuálním potřebám prostřednictvím individuálních diskusí a zkušebních období a poskytněte zaměstnancům flexibilitu, aby mohli plnit své osobní i pracovní závazky.

- **Cvičení 3 – Skupiny zaměstnanců (ERG)**

Vytvořte skupiny vzájemné podpory (ERG) zaměřené na problémy žen pracujících na dálku, které jim umožní sdílet zkušenosti, spolupracovat na řešeních a budovat smysl pro komunitu.

POKYNY: SEZNAM NÁSTROJŮ, PRAKTICKÝCH CVIČENÍ A AKTIVIT

5. Duševní a emoční vypětí

- Cvičení 1 – Vytvořte povědomí – Hra o emocích a o tom, jak nás ovlivňují

Cílem této hry je poučit členy týmu o emoční inteligenci nezapomenutelným způsobem a podnítit konverzaci, která může v týmu vybudovat empatii a porozumění. Je také odrazovým můstkem k otevřené diskusi o duševní pohodě, což přispívá k podpůrnému týmovému prostředí.

- Cvičení 2 – Program pro velvyslance duševní pohody

Program ambasadorů pomáhá zajistit, aby se členové týmu měli na koho obrátit, kromě manažera, což snižuje osamělost a podporuje síť podpory.

- Cvičení 3 – Stavte na svých silných stránkách

Cvičení, které pomůže identifikovat a stavět na síle každého jednotlivce jako týmu.

6. Nízká motivace zaměstnanců

- Cvičení 1 – Absolvujte školení vedoucích pracovníků

V rámci školení o vedení na míru pro váš tým prozkoumejte kritické prvky motivace vašich vzdálených zaměstnanců.

- Cvičení 2 – Pochopte klíčové faktory motivace

Pochopením klíčových faktorů motivace a jejich využitím při interakci se členy týmu mohou manažeři přispět ke zvýšení motivace a inspirace.

- Cvičení 3 – Řízení vnitřní motivace

Tato část je o tom, jak podporovat individuální vnitřní motivaci.

POKYNY: SEZNAM NÁSTROJŮ, PRAKTICKÝCH CVIČENÍ A AKTIVIT

7. Rozdíly v kulturním a individuálním prostředí

- Cvičení 1 – Poskytněte školení kulturní vnímavosti

Pochopit, jak mohou kulturní a individuální rozdíly ovlivnit způsob práce a komunikace. Zeptejte se členů týmu, které zvyky jsou typické pro jejich původní kulturu a v čem se od nich individuálně liší.

- Cvičení 2 – Podporujte otevřený dialog

Lidé spolupracují a zapojují se různě; někteří jsou na schůzkách dominantnější než jiní. Umožněte ženám nesouhlasit s mužem v týmu, mluvit během schůzek nebo dát ostatním vědět, když mají problém.

- Cvičení 3 – Vytvořte pocit sounáležitosti

Pravidelně pořádejte online teambuildingové aktivity, aby si lidé mohli povídat o svých zájmech. Například týdenní online happy hours, přestávky na kávu nebo show-and-tells.

8. Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem

- Cvičení 1 – Virtuální wellness workshopy

Pořádejte pravidelné virtuální wellness workshopy na témata, jako je zvládání stresu, všímavost a strategie rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem

- Cvičení 2 – Flexibilní nástroje pro plánování práce

Zaveďte flexibilní nástroje nebo platformy pro plánování práce, které zaměstnancům umožní efektivně řídit své vlastní plány

- Cvičení 3 – Skupiny vzájemné podpory

Usnadněte vytváření skupin vzájemné podpory nebo skupin přátel mezi vzdálenými zaměstnanci, abyste podpořili vzájemnou odpovědnost a emocionální podporu.

POKYNY: SEZNAM NÁSTROJŮ, PRAKTICKÝCH CVIČENÍ A AKTIVIT

9. Vytváření a osvojování organizační kultury

- Cvičení 1 – Mapování hodnot a kultury

V tomto cvičení vedoucí vyzývají zaměstnance, aby identifikovali a sdíleli své osobní hodnoty a to, co považují v práci za důležité. Tyto hodnoty pak porovnávají s hodnotami a kulturou společnosti.

- Cvičení 2 – Reverzní mentoringový program

Tento program vytváří dvojice zaměstnanců z různých hierarchických úrovní, kteří se navzájem učí. Vedoucí pracovníci mohou učit mladší zaměstnance a naopak.

- Cvičení 3 – Rada pro kulturní cíle

Vytvoří se digitální nástěnka pro spolupráci, kde týmy stanoví cíle související s organizační kulturou. Zaměstnanci přispívají konkrétními nápady a akcemi, které podporují hodnoty společnosti.

10. Problémy s důvěrou, buď nedostatečnou, nebo zneužitou

- Cvičení 1 – Věděli jste, že?

Funguje jako vzdělávací kvíz, který prohlubuje porozumění členů týmu důvěře, zpětné vazbě a pracovní kultuře. Toto cvičení podporuje aktivní učení a diskusi, což je pro budování důvěry ve vzdálených a hybridních prostředích klíčové.

- Cvičení 2 – Pondělní ráno: Moments & Mindfulness

„Pondělní ráno: Cílem projektu „Moments & Mindfulness“ je rozvíjet kulturu empatie a porozumění v týmech, zlepšovat dovednosti hlubokého naslouchání, posilovat mezilidské vztahy a nastavovat konstruktivní tón spolupráce pro celý týden prostřednictvím reflexivního osobního sdílení.

- Cvičení 3 – Hraní rolí pro koučovací rozhovory

Zaměřuje se na rozvoj efektivního vedení a komunikačních dovedností nezbytných pro posílení důvěry. Prostřednictvím hraní rolí si členové týmu procvičí empatické styly řízení angažovanosti, které jsou nedílnou součástí budování důvěry v moderním dynamickém pracovním prostředí.

POKYNY: SEZNAM NÁSTROJŮ, PRAKTICKÝCH CVIČENÍ A AKTIVIT

11. Rozptýlení

- Cvičení 1 – Aplikace pro správu času

Aplikace pro správu času pomáhají zaměstnancům efektivně organizovat pracovní zátěž a minimalizovat rozptylování, což v konečném důsledku vede k lepšímu soustředění a produktivitě na pracovišti.

- Cvičení 2 – Strategie soustředění

Strategie soustředění zahrnující jak aplikace pro soustředění a produktivitu, tak i praktiky všímavosti.

- Cvičení 3 – Flexibilní pracovní doba

Flexibilní pracovní doba umožňuje zaměstnancům přizpůsobit si pracovní rozvrhy, podporovat autonomii, rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem a produktivitu.

12. Omezená manažerská kontrola

- Cvičení 1 – Workshopy s blokováním času

Pořádejte virtuální workshopy nebo školení, abyste svým vzdáleným týmům představili koncept blokování času.

- Cvičení 2 – Týdenní individuální kontroly

Zavedení týdenních individuálních kontrolních schůzek mezi manažery a vzdálenými zaměstnanci může poskytnout příležitost k diskusi o prioritách úkolů, pokroku a potenciálních problémech.

- Cvičení 3 – Tréninky všímavosti a soustředění

Pořádání virtuálních školení všímavosti a soustředění může pomoci zaměstnancům na dálku osvojit si techniky všímavosti, které pomáhají bojovat proti multitaskingu a zlepšují soustředění.

POKYNY: SEZNAM NÁSTROJŮ, PRAKTICKÝCH CVIČENÍ A AKTIVIT

13. Neschopnost poskytnout adekvátní školení

- Cvičení 1 – Identifikace a analýza rozvojových potřeb žen pracujících na dálku/hybridně

Praktické tipy pro analýzu a identifikaci rozvojových potřeb

- Cvičení 2 – Alternativní cesty rozvoje

Ukázat další možnosti rozvoje kompetencí

- Cvičení 3 – Způsoby, jak posílit sebemotivaci

Způsoby posílení sebemotivace

14. Soulad a předpisy

- Cvičení 1 – Pracovní řád na dálku

Praktické tipy pro tvorbu interních předpisů pro práci na dálku.

- Cvičení 2 – Zajištění flexibility pracovní doby

Jedním z nástrojů, které lze využít k optimalizaci organizace práce, je zajištění flexibility pracovní doby manažery, pokud jde o práci založenou na úkolech, vykonávanou na dálku nebo hybridním způsobem.

- Cvičení 3 - čtyřdenní pracovní týden. Model 100-80-100

Předpoklady experimentu se změnou pracovní doby: 100 % odměna, 80 % pracovní doba se 100 % efektivitou

POKYNY: SEZNAM NÁSTROJŮ, PRAKTICKÝCH CVIČENÍ A AKTIVIT

15. Nedostatek technické infrastruktury

- Cvičení 1 – Kontrolní seznam vybavení

Poskytněte zaměstnancům kontrolní seznam nezbytného vybavení pro dobře vybavenou domácí kancelář. Velmi často není čas přemýšlet o tom, co ve vaší (domácí) kanceláři chybí. Nechte své zaměstnance definovat vybavení, které zlepší jejich pracovní podmínky.

- Cvičení 2 – Workshop ergonomického hodnocení

Nabídněte zaměstnancům možnost zúčastnit se workshopu ergonomického hodnocení pod vedením odborníka na ergonomický design. Mohou se dozvědět, jaké je správné nastavení židle, jak vysoko by měl být počítač a jaká rutinní protahovací cvičení provádět, aby si doma vytvořili zdravější místo pro práci.

- Cvičení 3 – Program úhrady vybavení

Zaveďte program proplácení vybavení, v jehož rámci mohou zaměstnanci podávat žádosti o proplacení potřebného vybavení domácí kanceláře. Vyberte zaměstnance, aby si vyhledali a vybrali vybavení, které odpovídá jejich potřebám a preferencím.

b. Délka vzdělávacího programu

- Tréninkový program by měl ideálně trvat tři dny. V případě potřeby jej lze zkrátit – například – pouze výběrem některých modulů.



7. PLÁNOVÁNÍ TRÉNINKOVÉHO PROGRAMU

a. Identifikace účastníků

Rozhodněte se, které účastníky chcete zapojit.
Rozhodněte o formě, tj. zda se školení bude konat online, nebo osobně.



b. Obsah a časový rámec školení

- Program obsahuje 15 modulů, které se zabývají 15 obtížemi identifikovanými v pracovním balíčku 2.
- S ohledem na problémy, kterým čelí (HR) manažeři/vedoucí pracovníci (výsledky z WP3), je školení odpovídajícím způsobem přizpůsobeno.
- Program seznámí (HR) manažery/vedoucí pracovníky s moduly a výsledky ze všech WP během 3 dnů.
- Informovanost o vyhoření a obtížích, kterým čelí ženy (výsledky z WP2),
- Obtíže, s nimiž se manažeři/HR manažeři/vedoucí pracovníci potýkají při podpoře svých zaměstnanců pracujících na dálku (výsledky z WP3),
- aktivity z modulů (výsledky z WP4),
- Jak implementovat moduly v organizaci,
- Zavedení kontrolního seznamu pro manažery,
- Techniky koučování,
- Krátkodobá a dlouhodobá rizika vyloučení žen a genderové rozdíly v organizacích,
- Představení výhod koučování a emoční inteligence a měkkých dovedností v produktivním procesu,
- Využití participativního přístupu účastníků,
- Organizace obráceného vzdělávacího procesu na základě modulů OER,
- Uplatnění přístupu smíšeného učení (prezenční a online učení),
- zvyšování motivace účastníků vzdělávání ke zvyšování jejich kompetencí,
- usnadnění provádění analýzy vlastních potřeb studujících,
- Podporovat studující, aby si ověřili své dovednosti získané a zdokonalené během procesu učení a usnadnění vypracování akčních plánů účastníků vzdělávání s dalšími kroky.

♀ Beat ♀ Burnout



**Co-funded by
the European Union**

Financováno Evropskou unií. Vyjádřené názory a názory jsou však pouze názory autora (autorů) a nemusí nutně odrážet názory Evropské unie nebo Evropské výkonné agentury pro vzdělávání a kulturu (EACEA). Evropská unie ani EACEA za ně nemohou nést odpovědnost.