**Predložak treninga/edukacije**

|  |  |
| --- | --- |
| **Titula**  |  Fleksibilna rješenja u radnom vremenu |
| **Ključne riječi (meta oznaka)** | Fleksigurnost; digitalni nomadi; dosljednost radnog vremena; radno vrijeme izgrađeno oko potreba kupaca i zaposlenika |
| **Jezik** | Hrvatski |
| **Ciljevi / Ciljevi / Ishodi učenja** | Do kraja nastave studenti će moći:LO1: Definirajte temu fleksigurnostiLO2: Odgovorite na pitanje "Što je pojam digitalni nomadi"LO3: Raspravite o tome kako identificirati radno vrijeme kako biste održali dosljednost.LO4: Razgovarajte o tome kako zadovoljiti potrebe kupaca i zaposlenika. |
| **Područje treninga: (odaberite jedno)** |
| **Online / Digitalni marketing / Cyber-sigurnost** |  |
| **E-trgovina / Financiranje** |  |
| **Digitalno blagostanje** |  |
| **Pametan rad / Digitalni nomadi** | **x** |
| **Opis** | Ova sesija usmjerena je na upoznavanje kandidata s pojmom fleksibilnog radnog vremena. U početku se pojam fleksigurnosti predstavlja zajedno s dva njegova dominantna pristupa. Objašnjava se pojam digitalni nomadi te njegove prednosti i nedostaci. Zatim se predstavlja tema održavanja dosljednosti praćena savjetima za postavljanje učinkovitog rasporeda rada. Naposljetku, daju se smjernice za rješavanje potreba kupaca i zaposlenika u vezi s tim. |
| **Sadržaj raspoređen u 3 razine** | **Naziv modula: Fleksibilna rješenja u radnom vremenu****1 Naziv jedinice: Fleksigurnost**1.1 Definiranje fleksigurnosti1.2 Fleksibilni pristupi**2 Naziv jedinice: Digitalni nomadi**2.1 Definiranje digitalnih nomada2.2 Digitalni nomadi - prednosti i nedostaci**3 Naziv jedinice: Održavanje dosljednosti**3.1 Određivanje radnog vremena radi održavanja dosljednosti3.2 Savjeti za izradu osobnog rasporeda dosljednosti**4 Naziv jedinice: Potrebe korisnika i zaposlenika**4.1 Radno vrijeme prilagođeno potrebama kupaca4.2 Radno vrijeme izgrađeno prema potrebama zaposlenika |
| **Samoevaluacija (upiti i odgovori s više izbora)** | 1. Fleksigurnost je:
	1. **integrirana strategiju za povećanje, u isto vrijeme, fleksibilnosti i sigurnosti na tržištu rada.**
	2. strategija za poboljšanje, fleksibilnost ali ne i sigurnost na tržištu rada.
	3. strategija za povećanje, ali ne i istodobno, fleksibilnosti i sigurnosti na tržištu rada.
	4. integrirana strategija za povećanje, ne istodobno, fleksibilnosti, već sigurnosti na tržištu rada.

2. Digitalni nomadi su:* 1. **ljudi koji zarađuju za život koristeći telekomunikacijske tehnologije** .
	2. ljudi koji zarađuju za život putujući.
	3. ljudi koji zarađuju za život radeći u organizacijskim prostorijama.
	4. ljudi koji zarađuju za život obavljajući svoj posao bez upotrebe uređaja kao što su pametni telefoni i prijenosna računala.

3. Upravljanje vremenom:* 1. **je sposobnost planiranja, organiziranja i kontrole svog vremena.**
	2. ne pomaže vam da ostvarite svoje ciljeve.
	3. nije sposobnost planiranja, organiziranja i kontrole svog vremena.
	4. ne pomaže vam da pratite kamo zapravo odlazi vaše vrijeme.
 |
| **Skup alata (smjernice, najbolje prakse, popis za provjeru, naučene lekcije...) KOJI ĆE KORISTITI CTS / CASE** | **Ime**  |  |
| **Opis** |  |
| **Link od interesa** |  |
| **Resursi (video zapisi, referentna veza)** | <https://www.youtube.com/watch?v=8ZPSJ4vZK5c&ab_channel=TheAudiopedia><https://www.youtube.com/watch?v=vBjA6QZbCoY&ab_channel=Lana><https://www.youtube.com/watch?v=dBtbzfALQWY&ab_channel=Connecteam> |
| **Povezani materijal** | Burroni, L., & Keune, M. (2011). Flexicurity: A conceptual critique. European Journal of Industrial Relations, 17(1), 75-91.Sultana, R.G., 2012. Flexicurity: Implications for lifelong career guidance. The European Lifelong Guidance Policy Network. |
| **Povezani PPT** |  |
| **Bibliografija** | Burroni, L., & Keune, M. (2011). Flexicurity: A conceptual critique. European Journal of Industrial Relations, 17(1), 75-91.Sultana, R.G., 2012. Flexicurity: Implications for lifelong career guidance. The European Lifelong Guidance Policy Network.Hallencreutz, J. and Parmler, J., 2021. Important drivers for customer satisfaction–from product focus to image and service quality. Total quality management & business excellence, 32(5-6), pp.501-510.Kubiak, E., 2020. Increasing perceived work meaningfulness by implementing psychological need-satisfying performance management practices. Human Resource Management Review, p.100792. |
| **Omogućio** | SEERC |