

FHU ORDINAT
MARCIN BIELSKI

Zarządzanie wiekiem i współpracą międzypokoleniową

Numer usługi 2024/04/26/133960/2136587

- 📍 Koło / stacjonarna
- 🏢 Usługa szkoleniowa
- 🕒 32 h
- 📅 16.05.2024 do 25.06.2024

5 824,00 PLN brutto
5 824,00 PLN netto
182,00 PLN brutto/h
182,00 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	Uczestnikami projektu są mikro, mali, średni i duzi przedsiębiorcy (bez samozatrudnionych), zespoły HR oraz menadżerowie/ kandydaci na menadżerów zainteresowani otrzymaniem refundacji na usługi rozwojowe mające na celu przygotowanie pracodawców do wprowadzenia i zarządzania zmianą w firmie związaną m.in. ze starzeniem się społeczeństwa czy zróżnicowaniem sposobu świadczenia pracy.
Minimalna liczba uczestników	5
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	15-05-2024
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	32
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Certyfikat systemu zarządzania jakością wg. ISO 9001:2015 (PN-EN ISO 9001:2015) - w zakresie usług szkoleniowych

Cel

Cel edukacyjny

zdobycie wiedzy i umiejętności na temat: wykorzystania potencjału pracowników z różnych pokoleń jak również możliwości wynikających z budowania zróżnicowanych wiekowego zespołów i całej organizacji; zapewnienia poszczególnym grupom wiekowym odpowiedniego wsparcia w pracy i rozwoju; budowania rozwiązań opartych o intermentoring oraz przeciwdziałania procesom związanym z wypaleniem zawodowym. Podczas szkolenia rozwijane będą kompetencje zgodne z Opis kompetencji kadr w obszarze HR

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Opisuje znaczenie procesów demograficznych w Polsce i Europie związanych z takimi zjawiskami jak starzenie się społeczeństwa, zamiana pokoleń itp. dla funkcjonowania i rozwoju własnej firmy.	• Rozróżnia znaczenie procesów demograficznych w Polsce i Europie związanych z takimi zjawiskami jak starzenie się społeczeństwa, zamiana pokoleń itp. dla funkcjonowania i rozwoju własnej firmy.	Test teoretyczny
Identyfikuje jakiego rodzaju działania pozwalają na bardziej racjonalne efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach, dzięki uwzględnianiu potrzeb i możliwości pracowników w różnym wieku	• Definiuje działania pozwalają na bardziej racjonalne efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach, dzięki uwzględnianiu potrzeb i możliwości pracowników w różnym wieku	Test teoretyczny
Przygotowuje charakterystykę pracowników z różnych grup wiekowych / pokoleń. Opisuje wpływ tych różnic na styl pracy i ewentualne nieporozumienia.	• Rozróżnia charakterystykę pracowników z różnych grup wiekowych / pokoleń. Opisuje wpływ tych różnic na styl pracy i ewentualne nieporozumienia.	Test teoretyczny
Identyfikuje regulacje i rozwiązania prawne sprzyjające zatrudnianiu osób starszych.	• Uzasadnia regulacje i rozwiązania prawne sprzyjające zatrudnianiu osób starszych.	Test teoretyczny
Adaptuje kampanie społeczne związane z wyrównywaniem szans pracy dla osób „50+”. Identyfikuje potrzeby (w tym także zabezpieczenia zdrowotnego) różnych grup wiekowych pracowników	Organizuje kampanie społeczne związane z wyrównywaniem szans pracy dla osób „50+”. Identyfikuje potrzeby (w tym także zabezpieczenia zdrowotnego) różnych grup wiekowych pracowników.	Test teoretyczny
Identyfikuje oczekiwania i aspiracje rozwojowe różnych grup wiekowych pracowników.	• Rozróżnia i charakteryzuje oczekiwania i aspiracje rozwojowe różnych grup wiekowych pracowników.	Test teoretyczny
Ocenia i pozytywnie wykorzystuje potencjał różnych wiekowo grup pracowników.	• Planuje i monitoruje potencjał różnych wiekowo grup pracowników.	Test teoretyczny
Inicjuje i wspiera efektywną pracę zróżnicowanych wiekowo zespołów.	• Organizuje i uzasadnia efektywną pracę zróżnicowanych wiekowo zespołów.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Buduje rozwiązania pozwalające na wymianę kompetencji i doświadczeń między pracownikami reprezentującymi różne pokolenia	• Organizuje rozwiązania pozwalające na wymianę kompetencji i doświadczeń między pracownikami reprezentującymi różne pokolenia	Test teoretyczny
Wdraża rozwiązania ukierunkowane na zachowanie w firmie wiedzy, doświadczeń i kompetencji pracowników w wieku przedemerytalnym.	• Planuje rozwiązania ukierunkowane na zachowanie w firmie wiedzy, doświadczeń i kompetencji pracowników w wieku przedemerytalnym.	Test teoretyczny
Wprowadza rozwiązania pozwalające włączyć pracowników z różnych pokoleń w zespoły pracownicze i w pełni wykorzystać ich potencjał.	• projektuje rozwiązania pozwalające włączyć pracowników z różnych pokoleń w zespoły pracownicze i w pełni wykorzystać ich potencjał.	Test teoretyczny
Aktywnie zapobiega wypaleniu zawodowemu – szczególnie „starszych” pracowników.	• Monitoruje wypalenie zawodowe	Test teoretyczny
Buduje zróżnicowane wiekowo / pokoleniowo zespoły pracownicze w firmie.	• Organizuje zróżnicowane wiekowo / pokoleniowo zespoły pracownicze w firmie.	Test teoretyczny
Buduje kulturę pracy opartą o wzajemny szacunek potencjału i postaw pracowników reprezentujących różne pokolenia.	• Planuje i organizuje kulturę pracy opartą o wzajemny szacunek potencjału i postaw pracowników reprezentujących różne pokolenia.	Test teoretyczny
Efektywnie objaśnia się z pracownikami z różnych pokoleń, na bieżąco wyjaśnia wszelkie konflikty i ewentualne nieporozumienia.	• Charakteryzuje wszelkie konflikty i ewentualne nieporozumienia.	Test teoretyczny
Tworzy atmosferę sprzyjającą pełnej integracji i zaangażowania w pracę.	• Definiuje atmosferę sprzyjającą pełnej integracji i zaangażowania w pracę.	Test teoretyczny

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

Pytanie 1. Czy dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji zawiera opis efektów uczenia się?

Efekty uczenia podzielone są na: wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne nabyte w procesie uczenia się.
Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Pytanie 2. Czy dokument potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji?

Tak, dok. potwierdza, że kryteria są jednoznaczne, realne, możliwe do zweryfikowania i zrozumiałe dla osób, które planują zapis na usługę. FHU ORDINAT MARCIN BIELSKI zapewnia rozdzielność proc. uczenia się i walidacji. Osoby, które szkoliły danego uczestnika, nie mogą oceniać go w procesie walidacji

Pytanie 3. Czy dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

Tak, dokument potwierdza, że zastosowane rozwiązania zapewniają rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji

Program

Ramowy program usługi

Tytuł: Zarządzanie wiekiem i współpracą międzypokoleniową

Dzień 1

1. Generacje pracowników na rynku pracy.

- BB
- X
- Y
- Z
- Alpha

2. Różnice międzypokoleniowe – źródła i konsekwencje

- Pokolenia Y i Z a starsze generacje – czym się różnią i dlaczego?
- Wpływ nowoczesnych technologii na różnice międzypokoleniowe
- Kolejne generacje – badania i prognozy

3. Millenialsi – fakty i mity.

- Typy milenialsów - charakterystyka
- Potrzeby i motywatory milenialsów
- Rozwiązywanie problemów i sposób komunikacji
- Najczęściej popełniane błędy i jak ich unikać

4. Porównanie pokoleń Y oraz Z

- Podobieństwa i różnice między pokoleniami
- Motywowanie i budowanie lojalności
- Podejście do biznesu, przekonania
- Komunikacja szyta na miarę, czyli jak dostosować komunikację do generacji odbiorców?

5. Pokolenie 50+

- Sposoby aktywizacji zawodowej pokolenia 50%
- Sposoby wyrównywania szans

6. Czym są różnice międzypokoleniowe

- Charakterystyka pokoleń BB, X, Y, Z i ich zachowań w biznesie
- Stereotypy na temat każdego z pokoleń – dużo mówią, generalizują, czy nie kłamią?
- Odmienne postrzeganie roli pracy w życiu
- Jak odróżnić etykietowanie utrudniające wzajemne zrozumienie i dialog vs. przydatny skrót myślowy?
- Mix pokoleń – jak go wykorzystać w pracy?

Dzień 2

1. Źródła oporu we współpracy wśród pracowników z pokoleń BB, X, Y, Z

- Najczęstsze przyczyny nieporozumień
- Brak wspólnej podstawy komunikowania się, wspólnego systemu wartości oraz wspólnej świadomości problemów
- Zarządzanie konfliktami pokoleniowymi
- Rozpoznawanie i rozwiązywanie ewentualnych konfliktów wynikających z różnic pokoleniowych, promowanie zrozumienia i akceptacji.

2. Utrudnienia w komunikacji między pokoleniami BB, X, Y, Z

- Czego BB, X, Y, Z oczekują od komunikacji?
- Blokady utrudniające porozumienie na płaszczyźnie myśli i zachowań
- Jak projektować i dostosować przekaz z uwzględnieniem różnic międzypokoleniowych?

3. Jak współpracować, by lepiej rozumieć i wykorzystywać różnorodność w organizacji

- Od różnorodności do integracji – jak słuchać, pytać i zauważać własne założenia
- Rozwiązywanie i wyjaśnianie konfliktów i nieporozumień
- Budowanie kultury pracy opartej o wzajemny szacunek, potencjał pracowników reprezentujących różne pokolenia.

4. Komunikacja i działania pokoleń w pracy – styl pracy

- Jak funkcjonują przedstawiciele pokoleń w pracy
- Preferencje – styl pracy a pokolenia:
 - Motywatory, benefity, kreowanie zaangażowania
 - oczekiwania wobec przełożonego i pracodawcy
 - komunikacja i odbiór informacji
 - informacje zwrotne i przekaz oczekiwań
 - odpowiedzialność a lojalność
- Potencjał różnych wiekowo grup pracowników i jego wykorzystanie
- Oczekiwania wobec przełożonego

5. Równowaga pomiędzy doświadczeniem a świeżym spojrzeniem

- Wykorzystywanie różnorodności perspektyw i umiejętności w projektach, aby osiągnąć lepsze wyniki
- Intermentoring – przykład integracji międzypokoleniowej oraz wymiany doświadczeń.

Dzień 3

1. Asertywność – określenie granic i droga do porozumienia

- Kiedy empatia, a kiedy asertywność?
- Wzmacnianie asertywności w rozmowach.
- Techniki asertywnej obrony wyznaczonych przez siebie granic relacyjnych.

2. Udzielanie informacji zwrotnych

- Funkcja informacji zwrotnej w procesie egzekwowania zadań
- Sposoby udzielania informacji zwrotnej.
- Właściwe dopasowanie metody informacji zwrotnej do odbiorcy.
- Radzenie sobie z oporem na informację zwrotną.

3. Wielopokoleniowość w miejscu pracy

- Analiza różnic pokoleniowych w oczekiwaniach, wartościach i stylach pracy
- Wykorzystanie różnorodności pokoleniowej jako atutu w zespole
- Strategie efektywnego komunikowania się z przedstawicielami różnych pokoleń

4. Co kształtuje zachowania pracowników z różnych pokoleń?

- Różnorodność wartości, potrzeb, oczekiwań.
- Różne sposoby komunikacji i motywowania.

Dzień 4

1. Budowanie Zespołów Zróżnicowanych Wiekowo

- Strategie rekrutacyjne uwzględniające różnice wiekowe
- Tworzenie zespołów złożonych z pracowników różnych pokoleń
- Wprowadzanie praktyk wspierających integrację i współpracę

2. Wspieranie Poszczególnych Grup Wiekowych

- Rozpoznawanie specyficznych potrzeb różnych grup wiekowych
- Tworzenie programów rozwojowych dostosowanych do różnych etapów kariery
- Budowanie systemów wsparcia dla pracowników na różnych etapach życia zawodowego

3. Wsparcie w Pracy i Rozwoju Pracowników z Różnych Pokoleń

- Programy mentoringowe i coachingowe dla różnych grup wiekowych
- Znaczenie elastycznych planów kariery
- Przykłady organizacji skutecznie wspierających rozwój pracowników z różnych pokoleń

4. Zasady Intermentoringu w Organizacji

- Definicja intermentoringu i jego rola w zarządzaniu wiekiem
- Implementacja programów intermentoringowych
- Korzyści dla zarówno młodszych, jak i starszych pracowników

5. Przeciwdziałające Wypaleniu Zawodowemu

- Rozpoznawanie objawów wypalenia zawodowego
- Strategie prewencji i wsparcia dla pracowników narażonych na wypalenie
- Budowanie kultury organizacyjnej sprzyjającej zdrowiu psychicznemu i równowadze życia zawodowego

6. Ocena Efektywności Programów Współpracy Międzypokoleniowej

- Narzędzia do oceny efektywności działań związanych z zarządzaniem wiekiem
- Doskonalenie programów w oparciu o feedback
- Przykłady organizacji osiągających sukces w zarządzaniu wiekiem i współpracy międzypokoleniowej

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 28

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 28 Generacje pracowników na rynku pracy	Emilia Wiśniewska	16-05-2024	07:00	08:45	01:45
2 z 28 Przerwa kawowa	Emilia Wiśniewska	16-05-2024	08:45	09:00	00:15
3 z 28 Różnice międzypokoleniowe – źródła i konsekwencje ; Millenialsi – fakty i mity	Emilia Wiśniewska	16-05-2024	09:00	11:00	02:00
4 z 28 Przerwa obiadowa	Emilia Wiśniewska	16-05-2024	11:00	11:30	00:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
5 z 28 Porównanie pokoleń Y oraz Z	Emilia Wiśniewska	16-05-2024	11:30	13:00	01:30
6 z 28 Przerwa kawowa	Emilia Wiśniewska	16-05-2024	13:00	13:15	00:15
7 z 28 Pokolenie 50+ ; Czym są różnice międzypokolenio we	Emilia Wiśniewska	16-05-2024	13:15	15:00	01:45
8 z 28 Źródła oporu we współpracy wśród pracowników z pokoleń BB, X, Y, Z	Emilia Wiśniewska	17-05-2024	07:00	08:45	01:45
9 z 28 Przerwa kawowa	Emilia Wiśniewska	17-05-2024	08:45	09:00	00:15
10 z 28 Utrudnienia w komunikacji między pokoleniami BB, X, Y, Z ; Jak współpracować, by lepiej rozumieć i wykorzystywać różnorodność w organizacji	Emilia Wiśniewska	17-05-2024	09:00	11:00	02:00
11 z 28 Przerwa obiadowa	Emilia Wiśniewska	17-05-2024	11:00	11:30	00:30
12 z 28 Komunikacja i działania pokoleń w pracy – styl pracy	Emilia Wiśniewska	17-05-2024	11:30	13:00	01:30
13 z 28 Przerwa kawowa	Emilia Wiśniewska	17-05-2024	13:00	13:15	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
14 z 28 Równowaga pomiędzy doświadczeniem a świeżym spojrzeniem	Emilia Wiśniewska	17-05-2024	13:15	15:00	01:45
15 z 28 Asertywność – określenie granic i droga do porozumienia	Emilia Wiśniewska	24-06-2024	07:00	08:45	01:45
16 z 28 Przerwa kawowa	Emilia Wiśniewska	24-06-2024	08:45	09:00	00:15
17 z 28 Udzielanie informacji zwrotnych	Emilia Wiśniewska	24-06-2024	09:00	11:00	02:00
18 z 28 Przerwa obiadowa	Emilia Wiśniewska	24-06-2024	11:00	11:30	00:30
19 z 28 Wielopokoleniowość w miejscu pracy	Emilia Wiśniewska	24-06-2024	11:30	13:00	01:30
20 z 28 Przerwa kawowa	Emilia Wiśniewska	24-06-2024	13:00	13:15	00:15
21 z 28 Co kształtuje zachowania pracowników z różnych pokoleń?	Emilia Wiśniewska	24-06-2024	13:15	15:00	01:45
22 z 28 Budowanie Zespołów Zróżnicowanych Wiekowo	Emilia Wiśniewska	25-06-2024	07:00	08:45	01:45
23 z 28 Przerwa kawowa	Emilia Wiśniewska	25-06-2024	08:45	09:00	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
24 z 28 Wspieranie Poszczególnych Grup Wiekowych ; Wsparcie w Pracy i Rozwoju Pracowników z Różnych Pokoleń	Emilia Wiśniewska	25-06-2024	09:00	11:00	02:00
25 z 28 Przerwa obiadowa	Emilia Wiśniewska	25-06-2024	11:00	11:30	00:30
26 z 28 Zasady Intermentoringu w Organizacji ; Przeciwdziałając e Wypaleniu Zawodowemu	Emilia Wiśniewska	25-06-2024	11:30	13:00	01:30
27 z 28 Przerwa kawowa	Emilia Wiśniewska	25-06-2024	13:00	13:15	00:15
28 z 28 Ocena Efektywności Programów Współpracy Międzypokolenio wej	Emilia Wiśniewska	25-06-2024	13:15	15:00	01:45

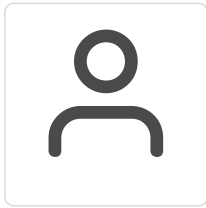
Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	5 824,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	5 824,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	182,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	182,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Emilia Wiśniewska

Od 15 lat Trener, konsultant, ekspert ds. ewaluacji szkoleń, ambasador Krickpatrick Partners, autorka wielu artykułów branżowych (jej publikacje ukazują się m.in. w HR trendy, Benefit, HR Standard). Specjalizuje się w szkoleniach i doradztwie z umiejętności menedżerskich oraz HR owych - przygotowanie organizacji do wyzwań rynku pracy, zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy, zarządzanie wiekiem i współpracą międzypokoleniową, zarządzanie różnorodnością i wielokulturowością w organizacji, umiejętność wdrożenia zasady równości szans, niedyskryminacji i transparentności, zarządzanie pracą zdalną i hybrydową, orientacja w biznesie i uwarunkowaniach społeczno-kulturowych, zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy. Absolwentka filozofii oraz międzywydziałowych studiów z zakresu psychologii i dziennikarstwa. Doświadczenie zawodowe zdobywała we współpracy z ogólnopolskimi mediami, początkowo w Polskim Radio. Współpraca ta obejmowała szereg działań z zakresu Public Relations. Szlify redakcyjne zdobywała w Telewizji Polskiej w zespole redakcyjnym "Panoramy". Zrealizowała projekty dla: Makro Cash & Carry, Media Saturn, Rossmann, RWE, Deloitte, Benefit System, Orlen, Lotos, Inter Cars, Inditex, Lafarge, Allianz, MSD, Sandoz, Samsung, Sodexo, T-mobile, Whirlpool, Warta, HRK.

Posiada ponad 500 h doświadczenia w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce w przeciągu ostatnich 2 lat, liczone wstecz od rozpoczęcia szkolenia.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Wszelkie materiały dydaktyczne zostaną przekazane w formie elektronicznej

Informacje dodatkowe

Szkolenie realizowane metodami interaktywnymi i aktywizującymi tj. symulacje, case study, scenki treningowe, ćwiczenia grupowe i indywidualne, gry i filmy szkoleniowe, dyskusje, analizy doświadczeń uczestników, dzięki czemu zdobędą wiedzę oraz rozwiną umiejętności, postawy i zachowania.

Podczas szkolenia przewidziane są:

- 2 przerwy kawowe x 15 min
- 1 przerwa x 30 min

Adres

ul. 3 Maja 30
62-600 Koło
woj. wielkopolskie

Hotel Mazurek Koło
ul. 3 maja 30
62-600 Koło

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Wi-fi

Kontakt



Marcin Bielski

E-mail biuro@ordinat.pl

Telefon (+48) 533 335 610