

FHU ORDINAT
MARCIN BIELSKI

Zarządzanie wiekiem i współpracą międzypokoleniową

Numer usługi 2024/04/25/133960/2135634

📍 Warszawa / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 16 h

📅 27.05.2024 do 28.05.2024

2 912,00 PLN brutto

2 912,00 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	26-05-2024
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	16
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

Głównym celem szkolenia „Zarządzanie wiekiem i współpracą międzypokoleniową” jest 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.

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

Tytuł: Zarządzanie wiekiem i współpracą międzypokoleniową

DZIEŃ 1

1. Wprowadzenie do szkolenia – procesy demograficzne a rynek pracy

- Procesy demograficzne w Polsce i Unii Europejskiej
- Starzenie się społeczeństw a funkcjonowanie w świecie VUCA
- Funkcjonowanie i rozwój firmy w sytuacji różnorodności pokoleniowej pracowników

2. Kto jest, kto czyli pokolenia w pracy

- Z czego wynika przynależność do generacji: data urodzenia czy system wartości?
- Wpływ warunków wychowania i dorastania na kształtowanie się pokoleń
- Charakterystyka generacji:
 - Baby Boomers
 - Generacja X
 - Pokolenie Y
 - Gen Z
 - Płatki śniegu
- Fakty i mity o generacjach.
- „Inni – nie znaczy gorsi” – znaczenie akceptacji różnic międzypokoleniowych i wzajemnego szacunku
- Korzyści dla biznesu z tworzenia zespołu wielopokoleniowego

3. Komunikacja i działania pokoleń w pracy – styl pracy

- Jak funkcjonują przedstawiciele pokoleń w pracy
- Preferencje – styl pracy a pokolenia:
- motywatory
- 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
- Różnice międzypokoleniowe a styl pracy
- Oczekiwania wobec przełożonego

DZIEŃ 2

1. Potrzeby i obszary rozwojowe pokoleń – dobre praktyki

- Czego potrzebuje każde z pokoleń, aby efektywnie funkcjonować w pracy
- Stres – frustracja – wypalenie – jak temu zapobiegać?
- Obszary rozwojowe i aspiracje każdego z pokoleń w świecie VUCA
- Wyrównywanie szans na rynku pracy

- Czego wzajemnie mogą się uczyć pokolenia od siebie? Transfer kompetencji i doświadczeń pomiędzy pokoleniami
- Pokolenie Baby Boomers w roli mentora i trenera

2. Zarządzanie zespołem wielopokoleniowym

- Podejście kompetencyjne w zarządzaniu w różnorodnym wiekowo zespole
- Dopasowanie zarządzanie do kompetencji pracownika
- Wpływ sposobu zarządzania na rozwój kompetencji pracowników
- Udzielania wsparcia pracownikom

3. Dobre praktyki – jak komunikować się i budować relacje w zespole

- Integracja wokół wspólnego celu i wartości w budowaniu zespołu zróżnicowanego wiekowo
- Budowanie otwartości w zespole jak remedium na brak zaufania
- Znaczenie strukturyzacji pracy – przekaz oczekiwań i zasad realizacji zadań
- Siła konstruktywnej informacji zwrotnej

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 14

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 14 Wprowadzenie do szkolenia – procesy demograficzne a rynek pracy	Magdalena Guillet	27-05-2024	08:30	10:00	01:30
2 z 14 Przerwa kawowa	Magdalena Guillet	27-05-2024	10:00	10:15	00:15
3 z 14 Wprowadzenie do szkolenia – procesy demograficzne a rynek pracy	Magdalena Guillet	27-05-2024	10:15	12:00	01:45
4 z 14 Przerwa obiadowa	Magdalena Guillet	27-05-2024	12:00	12:30	00:30
5 z 14 Kto jest, kto czyli pokolenia w pracy	Magdalena Guillet	27-05-2024	12:30	14:00	01:30
6 z 14 Przerwa kawowa	Magdalena Guillet	27-05-2024	14:00	14:15	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
7 z 14 Komunikacja i działania pokoleń w pracy – styl pracy	Magdalena Guillet	27-05-2024	14:15	16:30	02:15
8 z 14 Potrzeby i obszary rozwojowe pokoleń – dobre praktyki	Magdalena Guillet	28-05-2024	08:30	10:00	01:30
9 z 14 Przerwa kawowa	Magdalena Guillet	28-05-2024	10:00	10:15	00:15
10 z 14 Potrzeby i obszary rozwojowe pokoleń – dobre praktyki	Magdalena Guillet	28-05-2024	10:15	12:00	01:45
11 z 14 Przerwa obiadowa	Magdalena Guillet	28-05-2024	12:00	12:30	00:30
12 z 14 Zarządzanie zespołem wielopokoleniowym	Magdalena Guillet	28-05-2024	12:30	14:00	01:30
13 z 14 Przerwa kawowa	Magdalena Guillet	28-05-2024	14:00	14:15	00:15
14 z 14 Dobre praktyki – jak komunikować się i budować relacje w zespole	Magdalena Guillet	28-05-2024	14:15	16:30	02:15

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	2 912,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 912,00 PLN

Koszt osobogodziny brutto182,00 PLN

Koszt osobogodziny netto182,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Magdalena Guillet

Konsultant zarządzania, coach i trener z 20 doświadczeniem w prowadzeniu projektów doradczych i szkoleniowych. Filolog polski i teatrolog, absolwentka KUL. Dyplomowany międzynarodowy trener zarządzania oraz mediator w organizacji. Dyrektor personalny Carrefour Polska. Doradzała pracownikom w rozwoju ich kariery zawodowej, przez 10 lat była prezesem filii firmy Cegos oraz partnerem zarządzającym Cegos SA Francja, gdzie prowadziła międzynarodowe projekty doradcze dot. m.in. restrukturyzacji zatrudnienia i projekty rekrutacyjne. Współzałożyciel, członek zarządu Polskiej Izby Firm Szkoleniowych. Prowadzi działania doradcze i szkolenia w obszarze strategii HR a zwłaszcza rekrutacji, umiejętności kierowniczych i umiejętności osobistych. Prowadziła również zajęcia na MBA HR, z zakresu zarządzania zmianą oraz procesów zarządczych, zajęcia z zakresu projektów innowacyjnych, prezentacji i autoprezentacji. Przeprowadziła szkolenia z zakresu: Przygotowanie organizacji do wyzwań rynku pracy, Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy, Zarządzanie pracą zdalną i hybrydową, Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy. Pracowała m.in. dla: Pandora, Nesspresso, Lafarge Cement S.A., PGE Energia Ciepła S.A., ATEM- Polska, Veolia, Strabag, Walki Sp. z o.o. Posiada ponad 120 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. Arkuszowa 39

01-934 Warszawa

woj. mazowieckie

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Wi-fi

Kontakt



Marcin Bielski

E-mail biuro@ordinat.pl

Telefon (+48) 533 335 610