

FHU ORDINAT  
MARCIN BIELSKI

## Zarządzanie wiekiem i współpracą międzypokoleniową

Numer usługi 2024/04/26/133960/2136380

📍 Warszawa / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 16 h

📅 23.09.2024 do 24.09.2024

2 912,00 PLN brutto

2 912,00 PLN netto

182,00 PLN brutto/h

182,00 PLN netto/h

## Informacje podstawowe

|  |   |
|--|---|
| <b>Kategoria</b>                       | Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi  |
| <b>Sposób dofinansowania</b>           | wsparcie dla pracodawców i ich pracowników  |
| <b>Grupa docelowa usługi</b>           | 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. |
| <b>Minimalna liczba uczestników</b>    | 5   |
| <b>Maksymalna liczba uczestników</b>   | 16  |
| <b>Data zakończenia rekrutacji</b>     | 22-09-2024  |
| <b>Forma prowadzenia usługi</b>        | stacjonarna   |
| <b>Liczba godzin usługi</b>            | 16  |
| <b>Podstawa uzyskania wpisu do BUR</b> | Certyfikat systemu zarządzania jakością wg. ISO 9001:2015 (PN-EN ISO 9001:2015) - w zakresie usług szkoleniowych  |

## Cel

### Cel edukacyjny

Nabycie wiedzy i umiejętności wykorzystania potencjału pracowników z różnych pokoleń jak również możliwości wynikających z budowania zróżnicowanych wiekowego zespołów i całej organizacji przygotowuje również do 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                                |
|---|--|---|
| <p>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.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> </ul>   | <p>Test teoretyczny</p>                         |
| <p>Identyfikuje jakiego rodzaju działania pozwalają na bardziej racjonalne efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach, dzięki uwzględnianiu potrzeb i możliwości pracowników w różnym wieku</p> <p>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. PRE I POST TEST - TEST TEORETYCZNY</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Definiuje działania pozwalają na bardziej racjonalne efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach, dzięki uwzględnianiu potrzeb i możliwości pracowników w różnym wieku.</li> <li>• Rozróżnia charakterystykę pracowników z różnych grup wiekowych / pokoleń. Opisuje wpływ tych różnic na styl pracy i ewentualne nieporozumienia.</li> </ul> | <p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p> |
| <p>Identyfikuje regulacje i rozwiązania prawne sprzyjające zatrudnieniu osób starszych.</p> <p>Adaptuje kampanie społeczne związane z wyrównywaniem szans pracy dla osób „50+”.<br/>Identyfikuje potrzeby (w tym także zabezpieczenia zdrowotnego) różnych grup wiekowych pracowników.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Uzasadnia regulacje i rozwiązania prawne sprzyjające zatrudnieniu osób starszych.</li> </ul> <p>Organizuje kampanie społeczne związane z wyrównywaniem szans pracy dla osób „50+”. Identyfikuje potrzeby (w tym także zabezpieczenia zdrowotnego) różnych grup wiekowych pracowników.</p>   | <p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p> |
| <p>Identyfikuje oczekiwania i aspiracje rozwojowe różnych grup wiekowych pracowników.</p> <p>Oceni i pozytywnie wykorzystuje potencjał różnych wiekowo grup pracowników.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rozróżnia i charakteryzuje oczekiwania i aspiracje rozwojowe różnych grup wiekowych pracowników.</li> <li>• Planuje i monitoruje potencjał różnych wiekowo grup pracowników.</li> </ul>   | <p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p> |

| Efekty uczenia się   | Kryteria weryfikacji  | Metoda walidacji |
|--|---|------------------|
| Inicjuje i wspiera efektywną pracę zróżnicowanych wiekowo zespołów.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Organizuje i uzasadnia efektywną pracę zróżnicowanych wiekowo zespołów</li> </ul>  | Test teoretyczny |
| Buduje rozwiązania pozwalające na wymianę kompetencji i doświadczeń między pracownikami reprezentującymi różne pokolenia.          | <ul style="list-style-type: none"> <li>Organizuje rozwiązania pozwalające na wymianę kompetencji i doświadczeń między pracownikami reprezentującymi różne pokolenia.</li> </ul>       | Test teoretyczny |
| Wdraża rozwiązania ukierunkowane na zachowanie w firmie wiedzy, doświadczeń i kompetencji pracowników w wieku przedemerytalnym.    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Planuje rozwiązania ukierunkowane na zachowanie w firmie wiedzy, doświadczeń i kompetencji pracowników w wieku przedemerytalnym</li> </ul>     | Test teoretyczny |
| Wprowadza rozwiązania pozwalające włączyć pracowników z różnych pokoleń w zespoły pracownicze i w pełni wykorzystać ich potencjał. | <ul style="list-style-type: none"> <li>projektuje rozwiązania pozwalające włączyć pracowników z różnych pokoleń w zespoły pracownicze i w pełni wykorzystać ich potencjał.</li> </ul> | Test teoretyczny |
| Aktywnie zapobiega wypaleniu zawodowemu – szczególnie „starszych” pracowników.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Monitoruje wypalenie zawodowe</li> </ul>   | Test teoretyczny |
| Buduje zróżnicowane wiekowo / pokoleniowo zespoły pracownicze w firmie.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Organizuje zróżnicowane wiekowo / pokoleniowo zespoły pracownicze w firmie.</li> </ul>   | Test teoretyczny |
| Buduje kulturę pracy opartą o wzajemny szacunek potencjału i postaw pracowników reprezentujących różne pokolenia.                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Planuje i organizuje kulturę pracy opartą o wzajemny szacunek potencjału i postaw pracowników reprezentujących różne pokolenia.</li> </ul>     | Test teoretyczny |
| Efektywnie objaśnia się z pracownikami z różnych pokoleń, na bieżąco wyjaśnia wszelkie konflikty i ewentualne nieporozumienia.     | <ul style="list-style-type: none"> <li>Charakteryzuje wszelkie konflikty i ewentualne nieporozumienia.</li> </ul>   | Test teoretyczny |
| Tworzy atmosferę sprzyjającą pełnej integracji i zaangażowania w pracę.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Definiuje atmosferę sprzyjającą pełnej integracji i zaangażowania w pracę.</li> </ul>  | 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

Dzień 1

## 1. 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?

## 2. Komunikacja międzypokoleniowa w pracy

- Czego BB, X, Y, Z oczekują od komunikacji?
- Jak znaleźć wspólny mianownik dla różnych pokoleń?
- Jak dostosować przekaz do rozmówców BB, X, Y, Z?
- Informacja zwrotna w praktyce: feedback vs. feedforward.

## 3. Utrudnienia w komunikacji między pokoleniami BB, X, Y, Z

- Blokady utrudniające porozumienie na płaszczyźnie myśli i zachowań.
- Jak projektować i dostosować przekaz z uwzględnieniem różnic międzypokoleniowych?
- Budowanie autorytetu poprzez adekwatną komunikację.

## 4. Kiedy komunikacja może być wyzwaniem?

- Trudne zachowania podwładnego.
- Lęk przed krytyką.
- Brak zgody z oceną pracy przez przełożonego.
- Niedojrzałość emocjonalna.
- Szantaż emocjonalny, gry i manipulacje.
- Radzenie sobie z obiekcjami pracownika i z różnicą zdań.

Dzień 2

## 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

# Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 14

| Przedmiot / temat zajęć  | Prowadzący        | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|--|-------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| <b>1 z 14</b> Czym są różnice międzypokoleniowe                        | Emilia Wiśniewska | 23-09-2024            | 09:00               | 11:00               | 02:00         |
| <b>2 z 14</b> Przerwa kawowa   | Emilia Wiśniewska | 23-09-2024            | 11:00               | 11:15               | 00:15         |
| <b>3 z 14</b> Komunikacja międzypokoleniowa w pracy                    | Emilia Wiśniewska | 23-09-2024            | 11:15               | 13:00               | 01:45         |
| <b>4 z 14</b> Przerwa obiadowa   | Emilia Wiśniewska | 23-09-2024            | 13:00               | 13:30               | 00:30         |
| <b>5 z 14</b> Utrudnienia w komunikacji między pokoleniami BB, X, Y, Z | Emilia Wiśniewska | 23-09-2024            | 13:30               | 15:00               | 01:30         |
| <b>6 z 14</b> Przerwa kawowa   | Emilia Wiśniewska | 23-09-2024            | 15:00               | 15:15               | 00:15         |
| <b>7 z 14</b> Kiedy komunikacja może być wyzwaniem?                    | Emilia Wiśniewska | 23-09-2024            | 15:15               | 17:00               | 01:45         |

| Przedmiot / temat zajęć  | Prowadzący        | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|--|-------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| <b>8 z 14</b><br>Asertywność – określenie granic i droga do porozumienia | Emilia Wiśniewska | 24-09-2024            | 09:00               | 11:00               | 02:00         |
| <b>9 z 14</b> Przerwa kawowa   | Emilia Wiśniewska | 24-09-2024            | 11:00               | 11:15               | 00:15         |
| <b>10 z 14</b> Udzielanie informacji zwrotnych                           | Emilia Wiśniewska | 24-09-2024            | 11:15               | 13:00               | 01:45         |
| <b>11 z 14</b> Przerwa obiadowa  | Emilia Wiśniewska | 24-09-2024            | 13:00               | 13:30               | 00:30         |
| <b>12 z 14</b><br>Wielopokoleniowość w miejscu pracy                     | Emilia Wiśniewska | 24-09-2024            | 13:30               | 15:00               | 01:30         |
| <b>13 z 14</b> Przerwa kawowa  | Emilia Wiśniewska | 24-09-2024            | 15:00               | 15:15               | 00:15         |
| <b>14 z 14</b> Co kształtuje zachowania pracowników z różnych pokoleń?   | Emilia Wiśniewska | 24-09-2024            | 15:15               | 17:00               | 01:45         |

## 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 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, Rossman, 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. Rosiczki 5

04-988 Warszawa

woj. mazowieckie

### Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Wi-fi

# Kontakt



**Marcin Bielski**

**E-mail** [biuro@oridnat.pl](mailto:biuro@oridnat.pl)

**Telefon** (+48) 533 335 610