



MIĘDZYNARODOWY
INSTYTUT
OUTSOURCINGU



Zarządzanie wiekiem i współpracą międzypokoleniową

Numer usługi 2024/05/27/8439/2163247

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

📄 Usługa szkoleniowa

🕒 16 h

📅 10.07.2024 do 11.07.2024

2 900,00 PLN brutto

2 900,00 PLN netto

181,25 PLN brutto/h

181,25 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie przedsiębiorstwem
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	Pracownicy mikro, małych, średnich i dużych przedsiębiorstw odpowiedzialni za politykę personalną firmy, zespoły HR oraz menadżerowie/kandydaci na menadżerów biorący udział w projekcie Akademia HR.
Minimalna liczba uczestników	2
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	09-07-2024
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
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

Wykorzystanie potencjału pracowników z różnych pokoleń jak również możliwości wynikających z budowania różnicowanych wiekowego zespołów i całej organizacji. Zapewnienie poszczególnym grupom wiekowym

odpowiedniego wsparcia w pracy i rozwoju. Budowanie rozwiązań opartych o intermentoring. Przeciwdziałanie 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. 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. Identyfikuje regulacje i rozwiązania prawne sprzyjające zatrudnieniu osób starszych. Adaptuje kampanie społeczne związane z wyrównywaniem szans pracy dla osób „50+”.</p>	<p>Opisuje trendy demograficzne w Polsce i Europie. Identyfikuje działania zwiększające efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich. Planuje strategie uwzględniające potrzeby pracowników w różnym wieku. Monitoruje skuteczność działań i adaptuje strategie. Ocenia efektywność wykorzystania zasobów ludzkich.</p> <p>Charakteryzuje pracowników z różnych grup wiekowych. Opisuje wpływ różnic wiekowych na styl pracy. Definiuje regulacje sprzyjające zatrudnieniu osób starszych. Uzasadnia potrzebę adaptacji kampanii dla osób "50+". Planuje strategie uwzględniające różnorodność wiekową pracowników.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p>Identyfikuje potrzeby (w tym także zabezpieczenia zdrowotnego) różnych grup wiekowych pracowników. Identyfikuje oczekiwania i aspiracje rozwojowe różnych grup wiekowych pracowników.</p>	<p>Definiuje potrzeby różnych grup wiekowych pracowników, włączając zabezpieczenia zdrowotne. Rozróżnia oczekiwania i aspiracje rozwojowe pracowników w różnym wieku. Uzasadnia pozytywne wykorzystanie potencjału pracowników różnych wiekowo grup.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Ocenia i pozytywnie wykorzystuje potencjał różnych wiekowo grup pracowników. Inicjuje i wspiera efektywną pracę zróżnicowanych wiekowo zespołów.</p>	<p>Planuje inicjowanie i wsparcie efektywnej pracy zróżnicowanych wiekowo zespołów. Monitoruje realizację zidentyfikowanych potrzeb i oczekiwań pracowników. Ocenia skuteczność wykorzystania potencjału różnych grup wiekowych. Nadzoruje proces inicjowania i wspierania pracy zespołów różniących się wiekiem.</p>	<p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Buduje rozwiązania pozwalające na wymianę kompetencji i doświadczeń między pracownikami reprezentującymi różne pokolenia.</p> <p>Wdraża rozwiązania ukierunkowane na zachowanie w firmie wiedzy, doświadczeń i kompetencji pracowników w wieku przedemerytalnym.</p> <p>Wprowadza rozwiązania pozwalające włączyć pracowników z różnych pokoleń w zespoły pracownicze i w pełni wykorzystać ich potencjał.</p>	<p>Projektuje i implementuje rozwiązania umożliwiające wymianę kompetencji między różnymi pokoleniami pracowników.</p> <p>Wdraża strategie zapewniające zachowanie w firmie wiedzy i doświadczeń pracowników przedemerytalnych.</p> <p>Organizuje sposoby integrowania pracowników różnych pokoleń w zespoły, maksymalizując ich potencjał.</p> <p>Monitoruje skuteczność działań i dostosowuje je do potrzeb oraz wyzwań organizacji.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Aktywnie zapobiega wypaleniu zawodowemu – szczególnie „starszych” pracowników.</p> <p>Buduje zróżnicowane wiekowo / pokoleniowo zespoły pracownicze w firmie.</p> <p>Buduje kulturę pracy opartą o wzajemny szacunek potencjału i postaw pracowników reprezentujących różne pokolenia.</p> <p>Efektywnie objaśnia się z pracownikami z różnych pokoleń, na bieżąco wyjaśnia wszelkie konflikty i ewentualne nieporozumienia.</p>	<p>Planuje strategie przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu, szczególnie u pracowników starszych.</p> <p>Organizuje zespoły uwzględniając wiekowe i pokoleniowe różnice dla większej efektywności.</p> <p>Kształtuje kulturę pracy opartą na szacunku i zrozumieniu między pokoleniami.</p> <p>Rozwiązuje konflikty i nieporozumienia, zapewniając stałą komunikację.</p>	<p>Test teoretyczny</p>

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

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

Tak.

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

Tak.

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

Tak.

Program

Dzień 1:

- Wprowadzenie do zarządzania wiekiem i współpracy międzypokoleniowej
- Omówienie znaczenia procesów demograficznych w Polsce i Europie
- Analiza skutków starzenia się społeczeństwa i zmian pokoleniowych dla firm
- Identyfikacja rodzajów działań wspierających efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach
- Przykłady praktyk dobrych w zarządzaniu różnorodnością wiekową
- Charakterystyka pracowników z różnych grup wiekowych / pokoleń
- Omówienie wpływu różnic wiekowych na styl pracy i potencjalne nieporozumienia
- Identyfikacja regulacji i rozwiązań prawnych wspierających zatrudnianie osób starszych
- Adaptacja kampanii społecznych związanych z wyrównywaniem szans pracy dla osób „50+”
- Ćwiczenia praktyczne: przygotowanie charakterystyki pracowników z różnych grup wiekowych

Dzień 2:

- Ocena potrzeb różnych grup wiekowych pracowników (w tym zabezpieczenia zdrowotnego)
- Identyfikacja oczekiwań i aspiracji rozwojowych pracowników
- Wykorzystanie potencjału różnych wiekowych grup pracowników
- Inicjowanie i wspieranie efektywnej pracy zróżnicowanych wiekowo zespołów
- Budowanie rozwiązań pozwalających na wymianę kompetencji i doświadczeń między pracownikami różnych pokoleń
- Wdrażanie rozwiązań ukierunkowanych na zachowanie w firmie wiedzy, doświadczeń i kompetencji pracowników przedemerytalnych
- Wprowadzanie rozwiązań pozwalających na pełne wykorzystanie potencjału pracowników z różnych pokoleń
- Zapobieganie wypaleniu zawodowemu, zwłaszcza wśród „starszych” pracowników
- Budowanie zróżnicowanych wiekowo / pokoleniowo zespołów pracowniczych
- Kształtowanie kultury pracy opartej o wzajemny szacunek i integrację pracowników różnych pokoleń
- Dyskusja, podsumowanie szkolenia i ocena efektów uczenia się.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 22

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 22 Rozpoczęcie spotkania, przywitanie uczestników	Sara Kononowicz	10-07-2024	08:00	08:15	00:15
2 z 22 Pre Test	-	10-07-2024	08:15	08:30	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
3 z 22 Wprowadzenie do zarządzania wiekiem i współpracy międzypokoleniowej Omówienie znaczenia procesów demograficznych w Polsce i Europie	Sara Kononowicz	10-07-2024	08:30	09:45	01:15
4 z 22 Przerwa kawowa	Sara Kononowicz	10-07-2024	09:45	10:00	00:15
5 z 22 Analiza skutków starzenia się społeczeństwa i zmian pokoleniowych dla firm Identyfikacja rodzajów działań wspierających efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach	Sara Kononowicz	10-07-2024	10:00	11:15	01:15
6 z 22 Przerwa kawowa	Sara Kononowicz	10-07-2024	11:15	11:30	00:15
7 z 22 Przykłady praktyk dobrych w zarządzaniu różnorodnością wiekową Charakterystyka pracowników z różnych grup wiekowych / pokoleń	Sara Kononowicz	10-07-2024	11:30	13:00	01:30
8 z 22 Przerwa obiadowa	Sara Kononowicz	10-07-2024	13:00	14:00	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<p>9 z 22 Omówienie wpływu różnic wiekowych na styl pracy i potencjalne nieporozumienia</p> <p>Identyfikacja regulacji i rozwiązań prawnych wspierających zatrudnianie osób starszych</p>	Sara Kononowicz	10-07-2024	14:00	14:45	00:45
<p>10 z 22 Przerwa kawowa</p>	Sara Kononowicz	10-07-2024	14:45	15:00	00:15
<p>11 z 22 Adaptacja kampanii społecznych związanych z wyrównywaniem szans pracy dla osób „50+”</p> <p>Ćwiczenia praktyczne: przygotowanie charakterystyki pracowników z różnych grup wiekowych</p>	Sara Kononowicz	10-07-2024	15:00	16:00	01:00
<p>12 z 22 Ocena potrzeb różnych grup wiekowych pracowników (w tym zabezpieczenia zdrowotnego)</p> <p>Identyfikacja oczekiwań i aspiracji rozwojowych pracowników</p>	Sara Kononowicz	11-07-2024	08:00	09:30	01:30
<p>13 z 22 Przerwa kawowa</p>	Sara Kononowicz	11-07-2024	09:30	09:45	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
14 z 22 Wykorzystanie potencjału różnych wiekowych grup pracowników Inicjowanie i wspieranie efektywnej pracy Budowanie rozwiązań pozwalających na wymianę kompetencji i doświadczeń między pokoleniowych	Sara Kononowicz	11-07-2024	09:45	11:00	01:15
15 z 22 Przerwa kawowa	Sara Kononowicz	11-07-2024	11:00	11:15	00:15
16 z 22 Wdrażanie rozwiązań zachowujące wiedzę, doświadczenia i kompetencje pracowników przedemerytalnych Wprowadzanie rozwiązań by wykorzystać potencjał różnych pokoleń pracowników	Sara Kononowicz	11-07-2024	11:15	12:45	01:30
17 z 22 Przerwa obiadowa	Sara Kononowicz	11-07-2024	12:45	13:30	00:45
18 z 22 Zapobieganie wypaleniu zawodowemu, zwłaszcza wśród „starszych” pracowników	Sara Kononowicz	11-07-2024	13:30	14:30	01:00
19 z 22 Przerwa kawowa	Sara Kononowicz	11-07-2024	14:30	14:45	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
20 z 22 Budowanie zróżnicowanych wiekowo / pokoleniowo zespołów pracowniczych Kształtowanie kultury pracy opartej o wzajemny szacunek i integrację pracowników różnych pokoleń	Sara Kononowicz	11-07-2024	14:45	15:15	00:30
21 z 22 Post Test	-	11-07-2024	15:15	15:30	00:15
22 z 22 Dyskusja, podsumowanie szkolenia i ocena efektów uczenia się.	Sara Kononowicz	11-07-2024	15:30	16:00	00:30

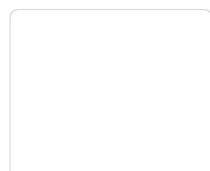
Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	2 900,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 900,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	181,25 PLN
Koszt osobogodziny netto	181,25 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Sara Kononowicz

2019 - nadal - Międzynarodowy Instytut Outsourcingu:

- Specjalista ds. Obsługi Grantobiorców
- Kierownik Projektu
- Dyrektor Operacyjny
- Dyrektor Zarządzający

2018 - ML Sp. z o. o – Asystentka Zarządu

2017 - Doradztwo finansowo-bankowe Alior Bank, praca na stanowisku doradcy Klienta.

WYKSZTAŁCENIE WYŻSZE:

- Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Elblągu, kierunek: filologia polska – nauczycielska, dodatkowa specjalność: terapia pedagogiczna.
- Studia podyplomowe na kierunku Audyt wewnętrzny w jednostkach sektorów finansów publicznych

DOŚWIADCZENIE: Usługi doradcze obejmujące m.in. prowadzenie i nadzorowanie wywiadów dotyczących sytuacji przedsiębiorstw, opracowanie raportów, diagnoz potrzeb rozwojowych, sporządzanie analiz potrzeb rozwojowych przedsiębiorstw; Audytor ds. dostępności

Prowadzący posiada ponad 120h doświadczenia w podobnym zakresie w ostatnich dwóch latach (24 m-ce) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnicy otrzymają materiały w dniu świadczenia usługi rozwojowej, po zakończeniu szkolenia w wersji PDF, tj.: prezentacja multimedialna oraz scenariusze. Każdy uczestnik otrzyma certyfikat o ukończeniu szkolenia.

Warunki uczestnictwa

Warunkiem uczestnictwa jest zapisanie uczestnika na usługę rozwojową przez profil instytucjonalny.

Uczestnik zobowiązany jest stawić się w wyznaczonym terminie realizacji usługi.

Warunkiem uczestnictwa jest również wyrażenie zgody uczestnika na udział w monitoringu szkolenia, tym samym wyrażają zgodę na utrwalenie swojego wizerunku w formie zrzutów ekranu, które będą wykonywane podczas szkolenia. Zrzuty ekranu wykonywane są na potrzeby kontroli/monitoringu oraz wewnętrznej dokumentacji usługodawcy.

Warunki techniczne

Warunki techniczne niezbędne do usługi zdalnej:

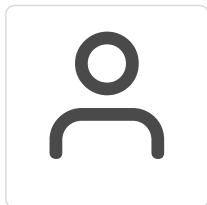
1. Narzędzie **MS Teams** (przed rozpoczęciem usługi uczestnik otrzymuje link, który pozwoli dołączyć do szkolenia).
2. Wymagania sprzętowe - komputer z łączem internetowym.
3. Łącze sieciowe 3G, 4G / LTE ; 2,5 Mb/s.
4. Oprogramowanie - nie ma konieczności instalowania żadnego dodatkowego oprogramowania.

Link umożliwiający udział w usłudze rozwojowej będzie aktywny przez cały czas trwania szkolenia.

Sprzęt, oprogramowanie i wyposażenie niezbędne do prowadzenia procesu dydaktycznego:

1. Sprzęt komputerowy zapewniający dostęp do platform i technologii chmurowych,
2. Materiały dydaktyczne w formacie PDF.

Kontakt



Aleksandra Ciesielska

E-mail a.ciesielska@foi.org

Telefon (+48) 664 354 204