

FHU ORDINAT
MARCIN BIELSKI

Zarządzanie wiekiem i współpracą międzypokoleniową

Numer usługi 2024/05/29/133960/2165306

📍 Warszawa / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 16 h

📅 01.10.2024 do 02.10.2024

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	30-09-2024
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

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
<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"> • 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. 	<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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Definiuje działania pozwalają na bardziej racjonalne efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach, dzięki uwzględnianiu potrzeb i możliwości pracowników w różnym wieku. • Rozróżnia charakterystykę pracowników z różnych grup wiekowych / pokoleń. Opisuje wpływ tych różnic na styl pracy i ewentualne nieporozumienia. 	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p>Identyfikuje regulacje i rozwiązania prawne sprzyjające zatrudnieniu osób starszych.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Uzasadnia regulacje i rozwiązania prawne sprzyjające zatrudnieniu osób starszych. 	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Adaptuje kampanie społeczne związane z wyrównywaniem szans pracy dla osób „50+”.</p> <p>Identyfikuje potrzeby (w tym także zabezpieczenia zdrowotnego) różnych grup wiekowych pracowników.</p> <p>Identyfikuje oczekiwania i aspiracje rozwojowe różnych grup wiekowych pracowników.</p>	<p>Organizuje kampanie społeczne związane z wyrównywaniem szans pracy dla osób „50+”. Identyfikuje potrzeby (w tym także zabezpieczenia zdrowotnego) różnych grup wiekowych pracowników.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rozróżnia i charakteryzuje oczekiwania i aspiracje rozwojowe różnych grup wiekowych pracowników. 	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p>Ocenia i pozytywnie wykorzystuje potencjał różnych wiekowo grup pracowników.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Planuje i monitoruje potencjał różnych wiekowo grup pracowników. 	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Inicjuje i wspiera efektywną pracę zróżnicowanych wiekowo zespołów.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Organizuje i uzasadnia efektywną pracę zróżnicowanych wiekowo zespołów. 	<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>	<ul style="list-style-type: none"> • Organizuje rozwiązania pozwalające na wymianę kompetencji i doświadczeń między pracownikami reprezentującymi różne pokolenia. 	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Wdraża rozwiązania ukierunkowane na zachowanie w firmie wiedzy, doświadczeń i kompetencji pracowników w wieku przedemerytalnym.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Planuje rozwiązania ukierunkowane na zachowanie w firmie wiedzy, doświadczeń i kompetencji pracowników w wieku przedemerytalnym. 	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Wprowadza rozwiązania pozwalające włączyć pracowników z różnych pokoleń w zespoły pracownicze i w pełni wykorzystać ich potencjał.</p> <p>Aktywnie zapobiega wypaleniu zawodowemu – szczególnie „starszych” pracowników.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • projektuje rozwiązania pozwalające włączyć pracowników z różnych pokoleń w zespoły pracownicze i w pełni wykorzystać ich potencjał. • Monitoruje wypalenie zawodowe 	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p>Buduje zróżnicowane wiekowo / pokoleniowo zespoły pracownicze w firmie.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Organizuje zróżnicowane wiekowo / pokoleniowo zespoły pracownicze w firmie. 	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Buduje kulturę pracy opartą o wzajemny szacunek potencjału i postaw pracowników reprezentujących różne pokolenia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Planuje i organizuje kulturę pracy opartą o wzajemny szacunek potencjału i postaw pracowników reprezentujących różne pokolenia. 	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Efektywnie objaśnia się z pracownikami z różnych pokoleń, na bieżąco wyjaśnia wszelkie konflikty i ewentualne nieporozumienia.</p> <p>Tworzy atmosferę sprzyjającą pełnej integracji i zaangażowania w pracę.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Charakteryzuje wszelkie konflikty i ewentualne nieporozumienia. • Definiuje atmosferę sprzyjającą pełnej integracji i zaangażowania w pracę. 	<p>Test teoretyczny</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?

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. 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. 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?
- Koło różnorodności, czyli z czego wynikają różnice (wymiar kulturowy, organizacyjny, zewnętrzny, wewnętrzny)
- 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?

3. Różnice międzypokoleniowe

- Różnorodność wartości, potrzeb, oczekiwań
- Różne sposoby komunikacji i motywowania
- Wpływ nowoczesnych technologii na różnice międzypokoleniowe
- Analiza barier (wykluczenia cyfrowe)
- Przygotowanie pracowników do korzystania z narzędzi cyfrowych w zespole różnorodnym

4. Motywacja pracowników z uwzględnieniem specyfiki pokoleń BB, X, Y, Z

- Co nas motywuje i jak możemy wpływać na motywację innych?
- Czego pokolenia oczekują od przełożonego a czego od współpracowników?
- Jak komunikować, aby motywować pokolenia?
- Czego musimy wymagać, a czego mogą oczekiwać?

DZIEŃ 2

1. Komunikacja i zrozumienie

- Zasady budowania otwartego środowiska komunikacyjnego
- Jak wspierać wymianę informacji i zrozumienie różnic pokoleniowych przez pracowników
- Blokady utrudniające porozumienie na płaszczyźnie myśli i zachowań
- Sytuacje trudne – asertywność w komunikacji

2. Integracja zespołu

- Organizowanie wydarzeń społecznych, szkoleń oraz projektów promujących integrację i współpracę między różnymi grupami wiekowymi
- Wykorzystywanie różnorodności perspektyw i umiejętności w projektach, aby osiągnąć lepsze wyniki

- Organizowanie programów mentoringu, w których doświadczeni pracownicy mogą dzielić się wiedzą i doświadczeniem z młodszymi kolegami

3. 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

4. Dostosowanie metod zarządzania

- Dostosowanie technik zarządzania do indywidualnych potrzeb pracowników różnych grup wiekowych
- Kształtowanie umiejętności przywódczych, które uwzględniają różne style pracy i różne oczekiwania
- Zapewnienie możliwości rozwoju zawodowego dla pracowników wszystkich grup wiekowych

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	Emilia Wiśniewska	01-10-2024	09:30	11:00	01:30
2 z 14 Przerwa kawowa	Emilia Wiśniewska	01-10-2024	11:00	11:15	00:15
3 z 14 Czym są różnice międzypokoleniowe	Emilia Wiśniewska	01-10-2024	11:15	13:00	01:45
4 z 14 Przerwa obiadowa	Emilia Wiśniewska	01-10-2024	13:00	13:30	00:30
5 z 14 Różnice międzypokoleniowe	Emilia Wiśniewska	01-10-2024	13:30	15:00	01:30
6 z 14 Przerwa kawowa	Emilia Wiśniewska	01-10-2024	15:00	15:15	00:15
7 z 14 Motywacja pracowników z uwzględnieniem specyfiki pokoleń BB, X, Y, Z	Emilia Wiśniewska	01-10-2024	15:15	17:30	02:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
8 z 14 Komunikacja i zrozumienie	Emilia Wiśniewska	02-10-2024	08:00	09:45	01:45
9 z 14 Przerwa kawowa	Emilia Wiśniewska	02-10-2024	09:45	10:00	00:15
10 z 14 Integracja zespołu	Emilia Wiśniewska	02-10-2024	10:00	12:00	02:00
11 z 14 Przerwa obiadowa	Emilia Wiśniewska	02-10-2024	12:00	12:30	00:30
12 z 14 Źródła oporu we współpracy wśród pracowników z pokoleń BB, X, Y, Z	Emilia Wiśniewska	02-10-2024	12:30	14:00	01:30
13 z 14 Przerwa kawowa	Emilia Wiśniewska	02-10-2024	14:00	14:15	00:15
14 z 14 Dostosowanie metod zarządzania	Emilia Wiśniewska	02-10-2024	14:15	16:00	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. Mineralna 5

02-274 Warszawa

woj. mazowieckie

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Wi-fi

Kontakt



Marcin Bielski

E-mail biuro@ordinat.pl

Telefon (+48) 533 335 610