

grantUp Alicja  
Nowak

## Zarządzanie wiekiem i współpracą międzypokoleniową w przedsiębiorstwie. Szkolenie w ramach projektu Akademii HR

Numer usługi 2024/09/03/145277/2290780

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

📄 Usługa szkoleniowa

🕒 32 h

📅 21.10.2024 do 24.10.2024

5 824,00 PLN brutto

5 824,00 PLN netto

182,00 PLN brutto/h

182,00 PLN netto/h

## Informacje podstawowe

<b>Kategoria</b>	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
<b>Identyfikator projektu</b>	Akademia HR
<b>Sposób dofinansowania</b>	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
<b>Grupa docelowa usługi</b>	<p>Szkolenie dedykowane jest:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- pracownikom/pracownicom zespołów HR,</li><li>- pracownikom/pracownicom odpowiedzialnym za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi,</li><li>- menadżerom/kom lub kandydatom/kandydatkom na menadżerów, którzy chcą nabyć wiedzę i umiejętności w zakresie zarządzania wiekiem i współpracą międzypokoleniową w przedsiębiorstwie.</li></ul> <p>Nie jest wymagane od uczestników przygotowanie do szkolenia w formie wiedzy czy doświadczenia zawodowego. Brak dodatkowych wymagań.</p>
<b>Minimalna liczba uczestników</b>	2
<b>Maksymalna liczba uczestników</b>	16
<b>Data zakończenia rekrutacji</b>	10-10-2024
<b>Forma prowadzenia usługi</b>	zdalna w czasie rzeczywistym
<b>Liczba godzin usługi</b>	32
<b>Podstawa uzyskania wpisu do BUR</b>	Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0

# Cel

## Cel edukacyjny

Celem realizacji usługi jest przygotowanie uczestników do 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, 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.	Uczestnik definiuje i opisuje kluczowe procesy demograficzne, takie jak starzenie się społeczeństwa i zamiana pokoleń, oraz wyjaśnić ich wpływ na rynek pracy.	Test teoretyczny
	Uczestnik analizuje, jak te procesy demograficzne wpływają na jego firmę, uwzględniając aspekty takie jak rekrutacja, retencja pracowników, potrzeby szkoleniowe, oraz planowanie sukcesji.	Debata swobodna
Identyfikuje jakiego rodzaju działania pozwalają na bardziej racjonalne efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach, dzięki uwzględnianiu potrzeb i możliwości pracowników w różnym wieku.	Uczestnik przedstawia konkretne strategie i działania umożliwiające racjonalne wykorzystanie zasobów ludzkich, uwzględniając potrzeby i możliwości pracowników w różnym wieku.	Debata swobodna
	Uczestnik opisuje, jak te strategie mogą być wdrażane w praktyce w jego firmie, np. poprzez elastyczne formy zatrudnienia, mentoring międzygeneracyjny, programy rozwoju zawodowego dostosowane do różnych grup wiekowych.	Test teoretyczny
Przygotowuje charakterystykę pracowników z różnych grup wiekowych / pokoleń. Opisuje wpływ tych różnic na styl pracy i ewentualne nieporozumienia.	Uczestnik tworzy szczegółowe charakterystyki pracowników z różnych grup wiekowych, uwzględniając cechy demograficzne, wartości, oczekiwania, styl pracy oraz preferencje dotyczące rozwoju zawodowego.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Uczestnik porównuje i kontrastuje różnice w stylach pracy między pokoleniami, identyfikując potencjalne źródła nieporozumień oraz obszary współpracy.	Debata swobodna

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Identyfikuje regulacje i rozwiązania prawne sprzyjające zatrudnieniu osób starszych.</p>	<p>Uczestnik wykazuje się znajomością kluczowych regulacji prawnych wspierających zatrudnianie osób starszych, takich jak przepisy dotyczące dyskryminacji ze względu na wiek, programy wsparcia dla pracowników 50+ oraz przepisy dotyczące elastycznych form pracy.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Adaptuje kampanie społeczne związane z wyrównywaniem szans pracy dla osób „50+”</p>	<p>Uczestnik proponuje, jak te regulacje mogą być zastosowane w jego firmie, aby sprzyjać zatrudnieniu i utrzymaniu starszych pracowników.</p> <p>Uczestnik analizuje przykłady kampanii społecznych promujących zatrudnianie osób 50+ oraz identyfikuje najlepsze praktyki, które można zaadaptować w firmie.</p>	<p>Debata swobodna</p> <p>Debata swobodna</p>
<p>Identyfikuje potrzeby różnych grup wiekowych pracowników</p>	<p>Uczestnik przeprowadza ocenę potrzeb różnych grup wiekowych w firmie, uwzględniając aspekty takie jak szkolenia, rozwój zawodowy, opieka zdrowotna, elastyczność pracy oraz potrzeby związane z równowagą między pracą a życiem prywatnym.</p> <p>Uczestnik proponuje konkretne działania i programy odpowiadające na te potrzeby, wspierające dobrostan i produktywność pracowników.</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p> <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p> <p>Debata swobodna</p>
<p>Identyfikuje oczekiwania i aspiracje rozwojowe różnych grup wiekowych pracowników</p>	<p>Uczestnik identyfikuje oczekiwania i aspiracje rozwojowe różnych grup wiekowych oraz proponuje programy rozwoju zawodowego dostosowane do tych oczekiwań.</p> <p>Uczestnik opracowuje różnorodne ścieżki kariery, które uwzględniają specyficzne potrzeby i aspiracje pracowników w różnym wieku.</p>	<p>Debata swobodna</p> <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Ocenia i pozytywnie wykorzystuje potencjał różnych wiekowo grup pracowników</p>	<p>Uczestnik dokonuje oceny potencjału różnych wiekowo grup pracowników, identyfikując ich mocne strony i obszary do rozwoju.</p>	<p>Debata swobodna</p>
	<p>Uczestnik proponuje działania integrujące zespoły wielopokoleniowe, które wykorzystują różnorodność doświadczeń i kompetencji, np. programy mentoringowe, wspólne projekty, warsztaty reprezentujące różne grupy wiekowe</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
<p>Inicjuje i wspiera efektywną pracę zróżnicowanych wiekowo zespołów</p>	<p>Uczestnik inicjuje działania mające na celu budowanie efektywnych zespołów wielopokoleniowych, promując współpracę, komunikację i wspólne cele.</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
	<p>Uczestnik zapewnia wsparcie liderom zespołów w zarządzaniu różnorodnością wiekową, oferując szkolenia i narzędzia ułatwiające pracę w zróżnicowanym środowisku.</p>	<p>Debata swobodna</p>
<p>Buduje rozwiązania pozwalające na wymianę kompetencji i doświadczeń między pracownikami reprezentującymi różne pokolenia</p>	<p>Uczestnik opracowuje programy i inicjatywy wspierające wymianę kompetencji i doświadczeń między pracownikami różnych pokoleń, np. warsztaty, spotkania tematyczne, grupy robocze</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
	<p>Uczestnik monitoruje efekty wprowadzenia tych programów, oceniając ich wpływ na rozwój pracowników oraz wyniki firmy.</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
<p>Wdraża rozwiązania ukierunkowane na zachowanie w firmie wiedzy, doświadczeń i kompetencji pracowników w wieku przedemerytalnym.</p>	<p>Uczestnik wdraża programy mentoringowe, w których starsi pracownicy dzielą się wiedzą z młodszymi.</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
<p>Wprowadza rozwiązania pozwalające włączyć pracowników z różnych pokoleń w zespoły pracownicze i w pełni wykorzystać ich potencjał.</p>	<p>Uczestnik tworzy zespoły projektowe złożone z pracowników różnych pokoleń.</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
	<p>Uczestnik analizuje feedback od współpracowników na temat integracji i wykorzystania potencjału różnych pokoleń.</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Aktywnie zapobiega wypaleniu zawodowemu – szczególnie „starszych” pracowników.	Uczestnik wdraża programy wsparcia i doradztwa dla starszych pracowników.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Buduje zróżnicowane wiekowo / pokoleniowo zespoły pracownicze w firmie.	Uczestnik tworzy i monitoruje efektywność zespołów zróżnicowanych wiekowo.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Buduje kulturę pracy opartą o wzajemny szacunek potencjału i postaw pracowników reprezentujących różne pokolenia.	Uczestnik organizuje kampanie promujące wzajemny szacunek i zrozumienie.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Efektywnie objaśnia się z pracownikami z różnych pokoleń, na bieżąco wyjaśnia wszelkie konflikty i ewentualne nieporozumienia.	Uczestnik wdraża i ocenia efektywność procedur rozwiązywania konfliktów.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Tworzy atmosferę sprzyjającą pełnej integracji i zaangażowania w pracę.	Uczestnik przeprowadza i analizuje ankiety dotyczące poziom zaangażowania pracowników.	Obserwacja w warunkach symulowanych

## Kwalifikacje

### Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

#### Warunki uznania kompetencji

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

Na certyfikatach ukończenia szkolenia znajdują się efekty uczenia się.

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

Na certyfikatach ukończenia szkolenia znajdzie się informacja, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji

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

Na certyfikatach ukończenia szkolenia znajdzie się informacja o zastosowaniu rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji

# Program

Usługa dedykowana jest pracownikom, menadżerom, kandydatom na menadżerów odpowiedzialnych za zarządzanie pracownikami w różnym wieku z uwzględnieniem różnic pokoleniowych lub odpowiedzialnych za politykę personalną w przedsiębiorstwach MŚP

Dzięki realizacji usługi jej uczestnicy zostaną przygotowani do efektywnego 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, przeciwdziałania procesom związanym z wypaleniem zawodowym.

Program szkolenia:

## 1. Rozpoczęcie szkolenia. Wykład 10 min.:

- Powitanie uczestników i przedstawienie i określenie celów szkolenia.
- Jak rozumieć zmiany demograficzne, wyzwania i możliwości wynikające z różnorodności wiekowej w pracy.
- Zmiany demograficzne mające wpływ na sytuację wiekową pracowników na rynku pracy.

## 2. Czym jest różnica pokoleniowa i jakie jest jej znaczenie dla właściwego funkcjonowania i rozwoju przedsiębiorstwa.

- Pokolenia obecne na rynku pracy
- Dlaczego zrozumienie różnorodności wiekowej jest ważne dla funkcjonowania firm
- Analiza problemów wynikających z różnic wiekowych pracowników
- Omówienie grup pokoleniowych i ich sposobu zachowań a przede wszystkim ich potrzeb w rekrutacji, rozwoju, motywowaniu
- Czynniki sprzyjające i hamujące realizację pracy, współpracę, komunikację i wprowadzanie zmian z powodu różnic pokoleniowych
- Jak minimalizować opór przed zmianą różnych grup wiekowych.

Wykład 45 min. Działania interaktywne: rozmowa na żywo, chat, udostępnianie ekranu, współdzielenie ekranu, dyskusja, analiza case-study, ćwiczenia- 125 min.

## 3. Zarządzanie zespołem różnorodnym wiekowo:

- Potrzeby pracowników z różnych pokoleń i diagnoza różnic zarządzania w poszczególnych grupach wiekowych.
- Różnica w zarządzaniu poszczególnymi grupami wiekowymi
- Różne role w zarządzaniu zespołem. Motywowanie zespołu i rola lidera. Metody wzmacniania postaw sprzyjających zmianom w poszczególnych grupach wiekowych.
- Rola menedżera w budowaniu spójnego różnorodnego wiekowo zespołu nastawionego na osiągnięcie celów strategicznych
- Angażowanie w realizację zmian, czyli jak stworzyć otoczenie, które pozwoli pracownikom w różnych grupach pokoleniowych znaleźć motywację do aktywnej i twórczej pracy w sytuacji zmiany?
- Style zarządzania w kontekście różnic pokoleniowych.

Wykład 60 min. Działania interaktywne: rozmowa na żywo, chat, udostępnianie ekranu, współdzielenie ekranu, dyskusja, analiza case-study, ćwiczenia- 225 min.

## 4. Komunikacja i współpraca w zespole różnorodnym pokoleniowo:

- Zasady skutecznej komunikacji podczas zmiany.
- Komunikacja interpersonalna i unikanie konfliktów. Pułapki myślenia oraz mechanizmy psychologiczne utrudniające zmianę.
- Style komunikacji i ich wpływ na osiągnięcie efektów. Komunikowanie przy wdrażaniu zmiany oraz siła argumentacji.
- Rozpoznanie i odpowiedź na style reakcji na zmianę, rozpoznawanie stylów u pracowników. Krzywa przemiany emocjonalnej w sytuacji zmiany
- Radzenie sobie z oporem na zmianą.

Wykład 90 min. Działania interaktywne: rozmowa na żywo, chat, udostępnianie ekranu, współdzielenie ekranu, dyskusja, analiza case-study, ćwiczenia- 165 min.

## 5. Wpływ grup pokoleniowych na skuteczność wzajemnego uczenia się:

- Przedstawienie różnych metod i narzędzi umożliwiających skuteczną wymianę wiedzy i doświadczeń między pracownikami różnych pokoleń.
- Promowanie aktywnego udziału w procesie dzielenia się wiedzą i umiejętnościami.

Wykład 45 min. Działania interaktywne: rozmowa na żywo, chat, udostępnianie ekranu, współdzielenie ekranu, dyskusja, analiza case-study, ćwiczenia - 180 min.

## 6. Konflikty spowodowane różnicami pokoleniowymi

- Różnorodność stylów pracy, zachowań i podejścia do zadań w różnych grupach wiekowych.
- Rozwiązywanie nieporozumień wynikających z różnych wiekowych

Wykład 90 min. Działania interaktywne: rozmowa na żywo, chat, udostępnianie ekranu, współdzielenie ekranu, dyskusja, analiza case-study, ćwiczenia- 150 min.

7. Role zespołowe. Wpływ grup pokoleniowych na pracę w zespole.

- Test ról zespołowych
- Jak rekrutować i dobierać członków zespołu. Etapy budowania zespołu.
- Formowanie
- Burzenie
- Norowanie
- Realizacja ( Działanie)
- Dysfunkcje pracy zespołowej

Wykład 45 min. Działania interaktywne: rozmowa na żywo, chat, udostępnianie ekranu, współdzielenie ekranu, dyskusja, analiza case-study, ćwiczenia - 100 min.

8. Wspólne cele zespołu.

- Zarządzanie przez cele
- Jak budować odpowiedzialny zespół

Wykład 45 min. Działania interaktywne: rozmowa na żywo, chat, udostępnianie ekranu, współdzielenie ekranu, dyskusja, analiza case-study, ćwiczenia- 90 min.

9. Zaufanie a siłą zespołu wielopokoleniowego.

- Siła zaufania wg Coveya

Wykład 45 min. Działania interaktywne: rozmowa na żywo, chat, dyskusja, analiza case-study- 30 min.

10. Rozwój organizacji poprzez różnice między pokoleniami

- Różne style pracy, podejście do zadań i komunikację.
- Wypracowanie strategii radzenia sobie z potencjalnymi nieporozumieniami wynikającymi z tych różnic.

Wykład 45 min. Działania interaktywne: rozmowa na żywo, chat, analiza case-study, ćwiczenia - 45 min.

11. Budowanie kultury organizacyjnej dzięki różnicom pokoleniowym pracowników

- Wykorzystanie zmian pokoleniowych do zwiększenia siły zespołu, wzrostu motywacji i zwiększenia efektywności pracy w przedsiębiorstwie.

Wykład 45 min. Działania interaktywne: rozmowa na żywo, chat, analiza case-study, ćwiczenia - 135 min.

12. Walidacja. Test wiedzy - 60 min.

Szkolenie będzie prowadzone metodami interaktywnymi i aktywizującymi, rozumianymi jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie i pozwalające uczestnikom/-czkom na ćwiczenie umiejętności, np. rozmowa na żywo, chat, udostępnianie ekranu, współdzielenie ekranu, dyskusja, analiza case-study, ćwiczenia.

Szkolenie będzie realizowane zdalnie w czasie rzeczywistym. Jedna godzina szkolenia trwa 60 minut i jest godziną zegarową. Przerwy nie wliczają się w czas szkolenia. Czas poświęcony na walidację wlicza się do czasu szkolenia.

Uczestnik może przed rozpoczęciem usługi uzupełnić i uporządkować dotychczasową wiedzę, celem lepszego przyswojenia programu szkoleń poprzez lekturę bezpłatnej, ogólnodostępnej publikacji: "Zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwie" autorstwa Jacka Liwińskiego i Urszuli Sztanderskiej; udostępnionej na stronie Enterprise Europe Network Polska.

Walidacja poprzez "Obserwację w warunkach stymulowanych" będzie odbywać się poprzez obserwację pracy w czasie ćwiczeń indywidualnych i w grupach, wypowiedzi uczestników, proponowanych rozwiązań analizowanych w case study sytuacji.

# Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 0

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
Brak wyników.					

## 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

### Alicja Nowak

Alicja Nowak to wieloletni kierownik oddziału, trener biznesu a przede wszystkim praktyk. Jest absolwentką Studiów Magisterskich w zakresie Zarządzania, Menadżer personalny. Ma wieloletnie doświadczenie w budowaniu, zarządzaniu, rozwoju zespołów handlowych, rekrutacjach na stanowiska kierownicze i zarządzaniu zasobami ludzkimi. Specjalizuje się w doradztwie i szkoleniach z zakresu sprzedaży, HR, rozwoju kompetencji sprzedażowych, zarządzania przedsiębiorstwem i zasobami ludzkimi. Prowadzi także szkolenia w zakresie rozwoju kompetencji menedżerskich w transformacji cyfrowej oraz rozwoju kompetencji osobistych tj. motywacja, zarządzanie sobą w czasie, planowanie, budowanie wizerunku, reklamy. Podczas szkoleń i doradztwa dzieli się swoim doświadczeniem w zarządzaniu organizacją zarówno w dużych jak i małych przedsiębiorstwach. Trener prowadzący zajęcia posiada 120-godzinne doświadczenie w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24 miesiącach) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia.



# Informacje dodatkowe

## Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Materiały szkoleniowe w formie skryptu zostaną przekazane w formie elektronicznej lub przesłane mailem w pierwszym dniu szkolenia. Zostanie również udostępniona prezentacja po szkoleniu.

## Warunki uczestnictwa

W celu osiągnięcia zakładanych efektów uczenia się, od uczestników wymagana będzie frekwencja na zajęciach: 80% oraz osiągnięcie min. 60% prawidłowych odpowiedzi teście teoretycznym i praktycznym.

## Warunki techniczne

Warunki techniczne niezbędne do udziału w usłudze:

a) szkolenie będzie realizowane za pośrednictwem platformy ClickMeeting.

b) Wymagania techniczne, które muszą zostać spełnione:

Procesor dwurdzeniowy 2GHz lub lepszy (zalecany czterordzeniowy);

2GB pamięci RAM (zalecane 4GB lub więcej);

System operacyjny taki jak Windows 8 (zalecany Windows 10), Mac OS wersja 10.13 (zalecana najnowsza wersja), Linux, Chrome OS.

Ponieważ ClickMeeting jest platformą opartą na przeglądarce, wymagane jest korzystanie z najaktualniejszych oficjalnych wersji Google Chrome, Mozilla Firefox, Safari, Edge lub Opera.

ClickMeeting współpracuje z wszystkimi wbudowanymi w laptopy kamerami oraz większością kamer internetowych. Bardziej zaawansowana lub profesjonalna kamera może wymagać instalacji dodatkowego oprogramowania. Aby móc korzystać z usługi na urządzeniach mobilnych, konieczne może być pobranie odpowiedniej aplikacji w iTunes App Store lub Google Play Store. Do korzystania z usługi w pełnym zakresie dźwięku i obrazu podczas konferencji, konieczne jest posiadanie kamery internetowej, mikrofonu lub zestawu słuchawkowego, lub głośników podłączonych do urządzenia i rozpoznanych przez Twoje urządzenie i nie powinny być one jednocześnie używane przez żadną inną aplikację.

c) minimalne wymagania dotyczące parametrów łącza sieciowego, jakim musi dysponować Uczestnik, by odtwarzać dźwięk i obraz video: 512 kbps + 1 Mbps

d) Uczestnik nie musi zakładać konta na Click Meeting, ani ściągać oprogramowania na komputer

e) okres ważności linku umożliwiającego uczestnictwo w szkoleniu - do czasu zakończenia szkolenia w danym dniu.

## Kontakt



**Alicja Nowak**

**E-mail** alicja.mnowak@gmail.com

**Telefon** (+48) 730 891 919