



Artezion Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością



## Zarządzanie wiekiem i współpracą międzypokoleniową

Numer usługi 2024/09/04/150703/2292900

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 22 h

📅 03.02.2025 do 05.02.2025

3 987,50 PLN brutto

3 987,50 PLN netto

181,25 PLN brutto/h

181,25 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>	Szkolenie skierowane jest do osób związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi, kierownicy zasobów ludzkich (HR Managers), specjaliści ds. HR, liderzy zespołów, właściciele przedsiębiorstw, oraz do kandydatów na stanowiska kierownicze.
<b>Minimalna liczba uczestników</b>	3
<b>Maksymalna liczba uczestników</b>	16
<b>Data zakończenia rekrutacji</b>	02-02-2025
<b>Forma prowadzenia usługi</b>	zdalna w czasie rzeczywistym
<b>Liczba godzin usługi</b>	22
<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

Usługa "Zarządzanie wiekiem i współpracą międzypokoleniową" przygotowuje do samodzielnego zarządzania różnorodnością wiekową w miejscu pracy oraz do budowania pozytywnej współpracy między różnymi pokoleniami, co przyczyni się do poprawy klimatu organizacyjnego, wzrostu wydajności pracy oraz lepszych relacji międzyludzkich.

## 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>	<p>Omawia jak procesy demograficzne mogą wpłynąć na funkcjonowanie i rozwój firmy, projektuje strategie lub działania, które firma może wdrożyć, aby dostosować się do zmieniających się warunków demograficznych.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Identyfikuje jakiego rodzaju działania pozwalają na bardziej racjonalne efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach, dzięki uwzględnieniu 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>	<p>Omawia podstawowe potrzeby i możliwości pracowników w różnych grupach wiekowych, takie jak dostosowanie szkoleń czy elastyczność w godzinach pracy, projektuje podstawowe działania wspierające pracowników w różnych grupach wiekowych, takie jak programy szkoleniowe dostosowane do potrzeb różnych grup wiekowych.</p> <p>Opisuje podstawowe cechy charakterystyczne pracowników z różnych grup wiekowych i pokoleń, takie jak preferencje dotyczące stylu pracy i komunikacji, planuje szczegółową analizę wpływu różnic pokoleniowych na styl pracy, uwzględniając takie aspekty jak preferencje dotyczące feedbacku, podejście do pracy zespołowej, oczekiwania dotyczące rozwoju kariery, oraz wpływ tych różnic na efektywność pracy i współpracę w zespole.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p>Identyfikuje regulacje i rozwiązania prawne sprzyjające zatrudnieniu osób starszych.</p>	<p>Opisuje regulacje prawne dotyczące zatrudniania osób starszych, w tym ustawy i rozporządzenia dotyczące wieku emerytalnego, polityki zatrudnienia osób starszych, a także inne przepisy dotyczące równego traktowania i ochrony przed dyskryminacją.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Adaptuje kampanie społeczne związane z wyrównywaniem szans pracy dla osób „50+”.</p>	<p>Analizuje kampanie społeczne skierowane do osób „50+”, uwzględniając takie aspekty jak strategie komunikacji, grupy docelowe, używane media, oraz ocena skuteczności działań w kontekście wyrównywania szans pracy.</p>	<p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<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>Omawia podstawowy wpływ potrzeb zdrowotnych różnych grup wiekowych na polityki HR, takie jak wdrażanie standardowych rozwiązań zdrowotnych, opracowuje zaawansowane programy wsparcia zdrowotnego, które są dostosowane do specyficznych potrzeb zdrowotnych różnych grup wiekowych, takie jak programy rehabilitacyjne, dostosowane plany ubezpieczeń zdrowotnych, oraz inicjatywy wspierające zdrowie psychiczne i fizyczne pracowników w różnych przedziałach wiekowych.</p> <p>Opisuje różnice w oczekiwaniach rozwojowych między grupami wiekowymi, uwzględniając czynniki takie jak cele kariery, potrzeba stabilności vs. zmienności, oraz preferencje dotyczące formy rozwoju, omawia podstawowy wpływ oczekiwań i aspiracji rozwojowych na strategię rozwoju kariery w firmie, takie jak dostosowanie programów szkoleniowych czy planów awansu.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p>Ocenia i pozytywnie wykorzystuje potencjał różnych wiekowo grup pracowników.</p> <p>Buduje rozwiązania pozwalające na wymianę kompetencji i doświadczeń między pracownikami reprezentującymi różne pokolenia.</p>	<p>Omawia podstawowe strategie rozwoju do potencjału pracowników z różnych grup wiekowych, takie jak oferowanie standardowych szkoleń i możliwości rozwoju, wdraża podstawowe programy rozwoju i wykorzystania potencjału, takie jak szkolenia ogólne i programy rozwoju umiejętności.</p> <p>Projektuje kompleksowe programy wymiany kompetencji, takie jak programy mentoringowe, „shadowing” (obserwacja i nauka od doświadczonych pracowników), oraz projekty intergeneracyjne, które umożliwiają transfer wiedzy i umiejętności w obie strony między pracownikami różnych pokoleń.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p>Inicjuje i wspiera efektywną pracę zróżnicowanych wiekowo zespołów.</p>	<p>Inicjuje podstawowe działania mające na celu wspieranie efektywnej pracy zespołów złożonych z pracowników różnych grup wiekowych, takie jak organizowanie spotkań integracyjnych czy warsztatów zespołowych.</p>	<p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Wdraża rozwiązania ukierunkowane na zachowanie w firmie wiedzy, doświadczeń i kompetencji pracowników w wieku przedemerytalnym.</p>	<p>Projektuje podstawowe rozwiązania ukierunkowane na zachowanie wiedzy i kompetencji pracowników przedemerytalnych, takie jak dokumentowanie kluczowych procesów czy wdrażanie podstawowych programów mentoringowych.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Wprowadza rozwiązania pozwalające włączyć pracowników z różnych pokoleń w zespoły pracownicze i w pełni wykorzystać ich potencjał.</p>	<p>Projektuje podstawowe strategie integracji pracowników z różnych pokoleń, takie jak organizowanie wspólnych spotkań czy zespołowych projektów, planuje kompleksowe strategie integracji, takie jak tworzenie programów mentoringowych, organizowanie warsztatów międzygeneracyjnych, oraz rozwijanie struktur zespołowych, które wykorzystują mocne strony pracowników z różnych pokoleń i promują współpracę.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Aktywnie zapobiega wypaleniu zawodowemu – szczególnie „starszych” pracowników.</p>	<p>Weryfikuje podstawowe symptomy wypalenia zawodowego, takie jak chroniczne zmęczenie, obniżona motywacja czy zwiększona frustracja, szczególnie u starszych pracowników, projektuje podstawowe programy prewencyjne, takie jak organizowanie warsztatów zarządzania stresem, czy sesji doradczych dotyczących równowagi między pracą a życiem prywatnym.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Buduje zróżnicowane wiekowo / pokoleniowo zespoły pracownicze w firmie.</p>	<p>Planuje podstawowe działania integracyjne, takie jak organizowanie wspólnych wydarzeń czy warsztatów dla różnych pokoleń, monitoruje podstawowe wskaźniki efektywności zróżnicowanych zespołów, takie jak poziom satysfakcji pracowników i efektywność komunikacji.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Buduje kulturę pracy opartą o wzajemny szacunek potencjału i postaw pracowników reprezentujących różne pokolenia.</p>	<p>Identyfikuje podstawowe elementy kultury pracy, takie jak zasady szacunku i inkluzyjności wobec pracowników z różnych pokoleń, projektuje i planuje podstawowe programy, takie jak szkolenia z zakresu komunikacji międzygeneracyjnej i wydarzenia integracyjne.</p>	<p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Efektywnie objaśnia się z pracownikami z różnych pokoleń, na bieżąco wyjaśnia wszelkie konflikty i ewentualne nieporozumienia.	Stosuje podstawowe techniki komunikacyjne, takie jak aktywne słuchanie i parafrazowanie, aby wyjaśnić konflikty i nieporozumienia między pracownikami różnych pokoleń, stosuje podstawowe strategie rozwiązywania konfliktów, takie jak organizowanie spotkań wyjaśniających i mediacji między pracownikami różnych pokoleń.	Test teoretyczny
Tworzy atmosferę sprzyjającą pełnej integracji i zaangażowania w pracę.	Promuje podstawowe wartości kultury pracy, takie jak szacunek i współpraca, które wspierają integrację i zaangażowanie, monitoruje podstawowe wskaźniki atmosfery pracy, takie jak poziom satysfakcji pracowników i wskaźniki rotacji.	Test teoretyczny

## Kwalifikacje

### Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

#### Warunki uznania kompetencji

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

Po ukończeniu usługi rozwojowej wydane zostanie zaświadczenie o ukończeniu szkolenia potwierdzające uzyskanie kompetencji, zawierające opis efektów uczenia się.

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

Zaświadczenie o ukończeniu szkolenia zawierać będzie opis walidacji oraz kryteria weryfikacji efektów uczenia się.

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

Zaświadczenie o ukończeniu szkolenia potwierdzać będzie zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielanie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji.

## Program

Szkolenie obejmuje 22 godzin zegarowych, wymagana obecność to 80 % frekwencji.

Prowadzone w ramach szkolenia zajęcia są realizowane metodami interaktywnymi i aktywizującymi, rozumianymi jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie i pozwalające uczestnikom na ćwiczenie umiejętności.

Program szkolenia obejmuje następującą tematykę:

## Dzień 1

Strategie przechowywania wiedzy i doświadczenia.

Transfer wiedzy międzypokoleniowej.

Tworzenie planów sukcesji.

Różnice pokoleniowe w stylach pracy i oczekiwaniach.

Budowanie zaufania i współpracy między pokoleniami.

Integracja nowych pracowników z różnych grup wiekowych.

Rozpoznawanie symptomów wypalenia zawodowego.

## Dzień 2

Strategie radzenia sobie ze stresem i przeciążeniem obowiązkami.

Zachęcanie do rozwoju osobistego i zawodowego.

Rekrutacja i selekcja zespołów uwzględniających różnorodność wiekową.

Budowanie równowagi między doświadczeniem a świeżym spojrzeniem.

Promowanie otwartej i szacunkowej komunikacji.

Rozumienie i akceptacja różnic pokoleniowych.

Kreowanie atmosfery współpracy i wsparcia.

## Dzień 3

Techniki skutecznej komunikacji z pracownikami z różnych pokoleń.

Rozwiązywanie konfliktów i negocjacje w zespole.

Budowanie empatii i zrozumienia dla różnych perspektyw.

Walidacja

# Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 27

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>1 z 27</b> Strategie przechowywania wiedzy i doświadczenia.	Natalia Grońska-Opoka	03-02-2025	08:00	09:00	01:00
<b>2 z 27</b> Transfer wiedzy międzypokoleniowej.	Natalia Grońska-Opoka	03-02-2025	09:00	10:00	01:00
<b>3 z 27</b> przerwa	Natalia Grońska-Opoka	03-02-2025	10:00	10:05	00:05

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
4 z 27 Tworzenie planów sukcesji.	Natalia Grońska-Opoka	03-02-2025	10:05	11:05	01:00
5 z 27 Różnice pokoleniowe w stylach pracy i oczekiwaniach.	Natalia Grońska-Opoka	03-02-2025	11:05	12:05	01:00
6 z 27 przerwa	Natalia Grońska-Opoka	03-02-2025	12:05	12:10	00:05
7 z 27 Budowanie zaufania i współpracy między pokoleniami.	Natalia Grońska-Opoka	03-02-2025	12:10	13:10	01:00
8 z 27 Integracja nowych pracowników z różnych grup wiekowych.	Natalia Grońska-Opoka	03-02-2025	13:10	14:10	01:00
9 z 27 przerwa obiadowa	Natalia Grońska-Opoka	03-02-2025	14:10	14:30	00:20
10 z 27 Rozpoznawanie symptomów wypalenia zawodowego.	Natalia Grońska-Opoka	03-02-2025	14:30	16:00	01:30
11 z 27 Strategie radzenia sobie ze stresem i przeciążeniem obowiązkami.	Natalia Grońska-Opoka	04-02-2025	08:00	09:00	01:00
12 z 27 Zachęcanie do rozwoju osobistego i zawodowego.	Natalia Grońska-Opoka	04-02-2025	09:00	10:00	01:00
13 z 27 przerwa	Natalia Grońska-Opoka	04-02-2025	10:00	10:05	00:05

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>14 z 27</b> Rekrutacja i selekcja zespołów uwzględniających różnorodność wiekową.	Natalia Grońska-Opoka	04-02-2025	10:05	11:05	01:00
<b>15 z 27</b> Budowanie równowagi między doświadczeniem a świeżym spojrzeniem.	Natalia Grońska-Opoka	04-02-2025	11:05	12:05	01:00
<b>16 z 27</b> przerwa	Natalia Grońska-Opoka	04-02-2025	12:05	12:10	00:05
<b>17 z 27</b> Promowanie otwartej i szacunkowej komunikacji.	Natalia Grońska-Opoka	04-02-2025	12:10	13:10	01:00
<b>18 z 27</b> Rozumienie i akceptacja różnych pokoleniowych.	Natalia Grońska-Opoka	04-02-2025	13:10	14:10	01:00
<b>19 z 27</b> przerwa obiadowa	Natalia Grońska-Opoka	04-02-2025	14:10	14:30	00:20
<b>20 z 27</b> Kreowanie atmosfery współpracy i wsparcia.	Natalia Grońska-Opoka	04-02-2025	14:30	16:00	01:30
<b>21 z 27</b> Techniki skutecznej komunikacji z pracownikami z różnych pokoleń.	Natalia Grońska-Opoka	05-02-2025	08:00	10:00	02:00
<b>22 z 27</b> przerwa	Natalia Grońska-Opoka	05-02-2025	10:00	10:05	00:05
<b>23 z 27</b> Rozwiązywanie konfliktów i negocjacje w zespole.	Natalia Grońska-Opoka	05-02-2025	10:05	12:05	02:00



Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>24 z 27</b> przerwa	Natalia Grońska-Opoka	05-02-2025	12:05	12:10	00:05
<b>25 z 27</b> Budowanie empatii i zrozumienia dla różnych perspektyw.	Natalia Grońska-Opoka	05-02-2025	12:10	13:10	01:00
<b>26 z 27</b> przerwa obiadowa	Natalia Grońska-Opoka	05-02-2025	13:10	13:30	00:20
<b>27 z 27</b> walidacja test końcowy	-	05-02-2025	13:30	14:00	00:30

## Cennik

### Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	3 987,50 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	3 987,50 PLN
Koszt osobogodziny brutto	181,25 PLN
Koszt osobogodziny netto	181,25 PLN

## Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



**1 z 1**

### Natalia Grońska-Opoka

Natalia Grońska-Opoka - Psycholog, grafolog, doradca zawodowy i mediator sądowy. Ukończyła Psychologię Stosowaną na Uniwersytecie Jagiellońskim w Krakowie. Prezes Fundacji My Personalisty Skills, Prezes OSP w Librantowej oraz Prezes Stowarzyszenia PROKULTURA. Posiada praktyczną wiedzę nt. zarządzania kadrą oraz w przeprowadzaniu procesów rekrutacyjnych, w których uczestniczy bezpośrednio. Dyrektor Instytutu Poradnictwa i Wsparcia Rodziny. Specjalizuje się w terapii krótkoterminowej. Terapeuta Terapii Skoncentrowanej na Rozwiązaniach oraz Racjonalnej Terapii Zachowań. Trener kompetencji związanych z nowoczesną metodologią

sprzedaży, strategiami biznesowymi. Posiada doświadczenie w prowadzeniu szkoleń z zakresu wymiany wiedzy międzypokoleniowej w przedsiębiorstwach, a także we wprowadzaniu nowych procesów technologicznych wspierających pracę, posiada min. 120 godzin doświadczenia w ciągu ostatnich 2 lat z tego zakresu. Mediator sądowy w sprawach cywilnych i gospodarczych. Na co dzień zajmuje się negocjacjami w procesie sprzedaży. W ostatnim roku przeprowadziła 200 godzin zajęć grupowych z zakresu negocjacji oraz ponad 150 godzin indywidualnego doradztwa, mail: nati.gro@wp.pl

## Informacje dodatkowe

### Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnik otrzyma materiały szkoleniowe w postaci skryptu.

### Informacje dodatkowe

Szkolenie obejmuje 22 godziny zegarowe, wymagana jest frekwencja na poziomie 80 % podczas szkolenia zostanie udostępniona lista obecności do podpisu podczas każdego dnia. Szkolenie jest otwartą usługą dla innych przedsiębiorstw. Cena usługi zawiera koszt walidacji.

Informujemy o możliwości wizyty monitoringowej usługi. Regulamin dostawy usług dostępny jest w siedzibie firmy przy ulicy Mikołaja Reja 20, 33-300 Nowy Sącz. W przypadku nieoczekiwanych sytuacji prosimy o kontakt pod numerem telefonu 601 482 179.

W czasie usługi przewidziane są prace w grupach, ankiety, testy, sesje pytań.

W przypadku uczestnictwa w usłudze osób z niepełnosprawnością usługa zostanie dostosowana do ich potrzeb.

Po zakończonym szkoleniu wygenerowany zostanie raport logowań.

## Warunki techniczne

Warunki techniczne niezbędne do udziału w usłudze:

1) platforma/rodzaj komunikatora, za pośrednictwem którego będzie prowadzona usługa: zoom.us. Formularze google.com (niezbędne do przeprowadzenia ankiety ewaluacyjnej) – dowolny adres e-mail;

2) minimalne wymagania sprzętowe:

Głośniki i mikrofon – wbudowane lub zewnętrzne, Kamera internetowa – wbudowana lub zewnętrzna,

Komputer wyposażony w co najmniej 2 GB pamięci RAM.

Procesor: minimalny pojedynczy rdzeń 1 GHz lub wyższy, zalecany dwurdzeniowy 2 GHz lub wyższy (Intel i3 / i5 / i7 lub odpowiednik AMD)

System operacyjny jeden z wymienionych: macOS X z systemem macOS 10.7 lub nowszym, Windows 10 (uwaga: w przypadku urządzeń z systemem Windows 10 muszą one działać w systemie Windows 10 Home, Pro lub Enterprise. Tryb S nie jest obsługiwany), Windows 8 lub 8.1, Windows 7, Windows Vista z dodatkiem SP1 lub nowszym, Windows XP z dodatkiem SP3 lub nowszym, Ubuntu 12.04 lub wyższy, Mint17.1 lub wyższa, Red Hat Enterprise Linux 6.4 lub nowszy, Oracle Linux 6.4 lub nowszy, CentOS 6.4 lub wyższy, Fedora 21 lub nowsza, OpenSUSE 13.2 lub wyższy, ArchLinux (tylko 64-bit).

3) minimalne wymagania dot. parametrów łącza sieciowego: Łącze o przepustowości pobierania i wysyłania danych o prędkości: 5 Mb/s.

4) niezbędne oprogramowanie umożliwiające dostęp do prezentowanych treści i materiałów: - Zoom Client for Meetings - wersja 4.6.10 (20041.0408) lub wyższa albo - przeglądarka internetowa: Dla Windows: IE 11+, Edge 12+, Firefox 27+, Chrome 30+ Dla Mac: Safari 7+, Firefox 27+, Chrome 30+ Dla Linux: Firefox 27+, Chrome 30+

5) okres ważności linku umożliwiającego uczestnictwo w spotkaniu on-line: link do spotkania on-line jest ważny tylko w okresie trwania usługi (od momentu rozpoczęcia usługi do jej zakończenia).

## Kontakt



**Jadwiga Chochorowska**

**E-mail** [jadwiga.chochorowska@artezion.pl](mailto:jadwiga.chochorowska@artezion.pl)

**Telefon** (+48) 508 224 637