



BTLA SKILLS
SPÓŁKA Z
OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚĆ
CIĄ
★★★★★

Zarządzanie wiekiem i współpracą międzypokoleniową – zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy w ramach projektu Akademia HR - szkolenie.

Numer usługi 2025/01/30/46039/2532402

2 900,00 PLN brutto
2 357,72 PLN netto
145,00 PLN brutto/h
117,89 PLN netto/h

📍 Hetmanice / stacjonarna
🏢 Usługa szkoleniowa
🕒 20 h
📅 20.05.2025 do 21.05.2025

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	Zespoły HR, pracownicy/pracowniczki odpowiedzialni/ne za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi oraz menadżerowie/menadżerki lub kandydaci/kandydatki na menadżerów.
Minimalna liczba uczestników	1
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	19-05-2025
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	20
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

Usługa "Zarządzanie wiekiem i współpracą międzypokoleniową" przygotowuje do wykorzystywania potencjału pracowników z różnych pokoleń jak również możliwości wynikających z budowania zróżnicowanych wiekowego zespołów i całej organizacji, poprzez budowanie rozwiązań opartych o intermentoring, przeciwdziałanie procesom

związany z wypaleniem zawodowym czy wdrażanie regulacji i rozwiązań prawnych sprzyjających zatrudnianiu osób starszych.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Wiedza: 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.	Oblicza wskaźnik zatrudnienia i rotacji pracowników w różnych grupach wiekowych pozwala ocenić, jak firma radzi sobie z zarządzaniem różnorodnością wiekową oraz adaptacją do zmieniających się demograficznych warunków.	Test teoretyczny
	Oblicza stopień adaptacji nowych technologii przez firmę oraz jej pracowników, zwłaszcza w kontekście młodszych pokoleń, które mają wyższe oczekiwania wobec technologii w miejscu pracy. Przygotowuje statystykę z ankiety i badania satysfakcji oraz zaangażowania pracowników w różnych grupach wiekowych.	Test teoretyczny Test teoretyczny
Wiedza: Identyfikuje jakiego rodzaju działania pozwalają na bardziej racjonalne efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach, dzięki uwzględnianiu potrzeb i możliwości pracowników w różnym wieku.	Wprowadza elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy, takich jak praca zdalna, elastyczne godziny pracy, praca na część etatu oraz programy work-life balance.	Analiza dowodów i deklaracji
Wiedza: Przygotowuje charakterystykę pracowników z różnych grup wiekowych / pokoleń. Opisuje wpływ tych różnic na styl pracy i ewentualne nieporozumienia.	Ocenia jakość komunikacji oraz współpracy między pracownikami z różnych grup wiekowych.	Test teoretyczny
	Sprawdza efektywność programów szkoleniowych i integracyjnych, które mają na celu zrozumienie i zarządzanie różnicami pokoleniowymi.	Analiza dowodów i deklaracji
Wiedza: Identyfikuje regulacje i rozwiązania prawne sprzyjające zatrudnianiu osób starszych.	Monitoruje wskaźniki retencji oraz satysfakcji zawodowej pracowników starszych.	Analiza dowodów i deklaracji
	Porównuje wskaźniki zatrudnienia osób starszych przed i po wprowadzeniu regulacji prawnych i rozwiązań sprzyjających ich zatrudnianiu.	Analiza dowodów i deklaracji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Umiejętności: Adaptuje kampanie społeczne związane z wyrównywaniem szans pracy dla osób „50+”.	Mierzy zasięg kampanii społecznych poprzez analizę liczby odbiorców, zaangażowania w mediach społecznościowych, liczby wyświetleń materiałów promocyjnych oraz udziału w wydarzeniach.	Analiza dowodów i deklaracji
	Ocena poziom wsparcia i zaangażowania pracodawców w kampanie społeczne poprzez analizę liczby firm uczestniczących w kampanii, liczby partnerstw i koalicji na rzecz zatrudniania osób „50+”, oraz wdrożonych przez pracodawców programów i inicjatyw promujących zatrudnienie starszych pracowników.	Analiza dowodów i deklaracji
Umiejętności: Identyfikuje potrzeby (w tym także zabezpieczenia zdrowotnego) różnych grup wiekowych pracowników.	Przeprowadza badania ankietowe i wywiady z pracownikami w różnych grupach wiekowych w celu zrozumienia ich oczekiwań dotyczących warunków pracy, elastyczności godzin pracy oraz możliwości pracy zdalnej.	Analiza dowodów i deklaracji
Umiejętności: Identyfikuje oczekiwania i aspiracje rozwojowe różnych grup wiekowych pracowników. Kompetencje społeczne: Ocena i pozytywnie wykorzystuje potencjał różnych wiekowo grup pracowników.	Efektywnie identyfikuje oczekiwania i aspiracje rozwojowe, można je mierzyć poprzez dokładność i pełność zgromadzonych danych na temat różnych grup wiekowych.	Analiza dowodów i deklaracji
	Przygotowuje ankietę do pomiaru poziomu satysfakcji i zaangażowania wśród różnych grup wiekowych.	Test teoretyczny
Kompetencje społeczne: Inicjuje i wspiera efektywną pracę zróżnicowanych wiekowo zespołów. Kompetencje społeczne: Buduje rozwiązania pozwalające na wymianę kompetencji i doświadczeń między pracownikami reprezentującymi różne pokolenia.	Analizuje rezultaty pracy zespołu, takich jak realizacja celów, terminowość dostarczania projektów, oraz ogólna wydajność.	Test teoretyczny Analiza dowodów i deklaracji
	Analiza liczby i jakości programów, ich zasięgu oraz skuteczności w promowaniu współpracy między pokoleniami.	Analiza dowodów i deklaracji
	Przygotowanie ankiety, którą będzie obejmować regularne oceny umiejętności oraz badania satysfakcji, które będą pokazywały, czy pracownicy z różnych pokoleń zyskali nowe umiejętności i czy czują się bardziej usatysfakcjonowani z pracy i wzajemnej współpracy.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Umiejętności: Wdraża rozwiązania ukierunkowane na zachowanie w firmie wiedzy, doświadczeń i kompetencji pracowników w wieku przedemerytalnym.	Mierzenie poziomu zaangażowania i satysfakcji pracowników w wieku przedemerytalnym.	Analiza dowodów i deklaracji
Umiejętność: Wprowadza rozwiązania pozwalające włączyć pracowników z różnych pokoleń w zespoły pracownicze i w pełni wykorzystać ich potencjał.	Ocenia wyniki pracy zespołów, w tym realizacja celów, terminowość oraz wprowadzanie nowych pomysłów i rozwiązań, co wskazuje na pełne wykorzystanie potencjału pracowników z różnych pokoleń.	Analiza dowodów i deklaracji
Kompetencje społeczne: Aktywnie zapobiega wypaleniu zawodowemu – szczególnie „starszych” pracowników.	Monitorowanie i redukcja objawów wypalenia wśród starszych pracowników oraz mierzy poprzez regularne badania i ankiety dotyczące poziomu stresu, zmęczenia oraz zaangażowania pracowników.	Analiza dowodów i deklaracji
Kompetencje społeczne: Tworzy atmosferę sprzyjającą pełnej integracji i zaangażowania w pracę.	Badania satysfakcji i ankiety dotyczące atmosfery w pracy, współpracy oraz relacji między pracownikami.	Analiza dowodów i deklaracji
Kompetencje społeczne: Buduje kulturę pracy opartą o wzajemny szacunek potencjału i postaw pracowników reprezentujących różne pokolenia.	Analiza liczby i intensywności konfliktów międzypokoleniowych.	Analiza dowodów i deklaracji

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

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

Zaświadczenie o ukończeniu szkolenia zawiera 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 potwierdza, 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?

Zaświadczenie o ukończeniu szkolenia potwierdza, że zostały zastosowane rozwiązania zapewniające rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji.

Program

Ogólny cel szkolenia: Wykorzystanie potencjału pracowników z różnych pokoleń jak również możliwości wynikających z budowania zróżnicowanych 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.

Procesy demograficzne i ich wpływ na funkcjonowanie firmy

1. Rejestracja i powitanie uczestników (dyskusja grupowa)

- Przedstawienie celu i programu szkolenia.
- Zapoznanie z prowadzącymi i uczestnikami.

2. Wprowadzenie do procesów demograficznych (case study, analiza)

- Opis znaczenia procesów demograficznych w Polsce i Europie.
- Analiza zjawisk takich jak starzenie się społeczeństwa i zamiana pokoleń.
- Omówienie wpływu tych procesów na funkcjonowanie i rozwój firm.

3. Analiza wpływu demografii na organizacje (case study, dyskusja w grupie)

- Case study dotyczące wpływu demografii na funkcjonowanie firm.
- Dyskusja na temat dostosowywania strategii firm do zmian demograficznych.

4. Racjonalne wykorzystanie zasobów ludzkich (case study, praca w grupach)

- Identyfikacja działań pozwalających na efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich.
- Omówienie sposobów uwzględniania potrzeb i możliwości pracowników w różnym wieku.

5. Przygotowanie charakterystyki pracowników różnych grup wiekowych (case study, ćwiczenia praktyczne - praca w grupach)

- Opis różnic między pokoleniami: wartości, styl pracy, potencjalne nieporozumienia.
- Ćwiczenia praktyczne dotyczące opracowywania charakterystyki pracowników.

Regulacje prawne i adaptacja kampanii społecznych

1. Regulacje prawne dotyczące zatrudniania osób starszych (case study, analiza)

- Omówienie regulacji i rozwiązań prawnych sprzyjających zatrudnianiu osób starszych
- Analiza praktycznych przykładów wdrożenia regulacji w firmach.

2. Adaptacja kampanii społecznych dla osób „50+” (case study, warsztaty - praca w grupach)

- Przegląd kampanii społecznych dotyczących wyrównywania szans dla osób „50+”.
- Warsztaty na temat adaptacji kampanii społecznych do potrzeb firmy.

3. Identyfikacja potrzeb różnych grup wiekowych (case study)

- Rozpoznawanie potrzeb zdrowotnych i zawodowych pracowników w różnych grupach wiekowych.
- Ćwiczenia praktyczne dotyczące analizowania potrzeb i planowania wsparcia.

4. Oczekiwania i aspiracje rozwojowe różnych grup wiekowych (analiza, warsztaty- praca w grupach)

- Analiza oczekiwań i aspiracji rozwojowych pracowników z różnych grup wiekowych.
- Opracowanie strategii rozwoju dostosowanej do potrzeb różnych pokoleń.

Wykorzystanie potencjału i efektywna współpraca. (wykład)

1. Ocenianie i wykorzystanie potencjału różnych wiekowo grup pracowników (warsztaty- praca w grupach)

- Metody oceny i pozytywnego wykorzystania potencjału pracowników z różnych grup wiekowych.

2. Inicjowanie i wspieranie pracy w zróżnicowanych wiekowo zespołach (case study)

- Techniki budowania efektywnych, zróżnicowanych wiekowo zespołów.
- Rozwiązywanie problemów związanych z różnorodnością wiekową w zespole.

3. Budowanie rozwiązań wymiany kompetencji (case study)

- Opracowanie rozwiązań umożliwiających wymianę kompetencji i doświadczeń między pokoleniami.
- Przykłady i warsztaty dotyczące implementacji takich rozwiązań.

4. Wdrażanie strategii zatrzymywania wiedzy przedemerytalnej. (case study, warsztaty- praca w grupach)

- Metody ukierunkowane na zachowanie wiedzy i kompetencji pracowników w wieku przedemerytalnym.
- Planowanie działań i tworzenie planów przejrzystości i kontynuacji wiedzy.

Integracja, zapobieganie wypaleniu i budowanie kultury pracy.

1. Integracja pracowników z różnych pokoleń (case study, warsztat - praca w grupach)

- Rozwiązania do włączania pracowników z różnych pokoleń w zespoły.
- Warsztaty dotyczące wykorzystania potencjału różnych pokoleń.

2. Zapobieganie wypaleniu zawodowemu (case study)

- Techniki zapobiegania wypaleniu zawodowemu, szczególnie wśród starszych pracowników.
- Ćwiczenia i strategie wsparcia mentalnego i motywacyjnego.

3. Budowanie kultury pracy opartych na wzajemnym szacunku. (case study, warsztat- praca w grupach)

- Tworzenie atmosfery wzajemnego szacunku i integracji w zespole.
- Ćwiczenia i dyskusje na temat budowania kultury pracy.

4. Walidacja:

- test z zakresu tematycznego szkolenia (test wyboru) czas przeznaczony na wykonanie testu: 30 minut, próg zaliczenia 70%, metoda testu: 10 zadań - test wyboru (1pkt), osoba walidująca: Artur Oleś
- analiza dowodów i deklaracji - walidacja zgodna z harmonogramem

1. Podsumowanie i wdrożenie rozwiązań - ocena efektywności szkolenia i opracowanie dalszych kroków.

Format Szkolenia:

- Wykłady i prezentacje ekspertów z dziedziny zarządzania zasobami ludzkimi.
- Warsztaty praktyczne i case studies umożliwiające aplikację wiedzy w realnym środowisku pracy.
- Dyskusje grupowe służące refleksji i wymianie doświadczeń
- Analiza
- Test wiedzy.

1 godzina dydaktyczna = 60 min. (przerwy są wliczane w koszt realizacji usługi)

Warunki organizacyjne dla przeprowadzanej usługi:

- praca indywidualna
- praca w grupach (grupy 4 lub 5 osobowe w zależności od ilości uczestników)
- praca przy użyciu materiałów biurowych (kartki, mazaki, długopisy, flipchart)
- praca przy użyciu narzędzi elektronicznych (komputer)

Przed rozpoczęciem szkolenia, uczestnik może skorzystać z różnych form, metod i narzędzi, aby uzupełnić i uporządkować dotychczasową wiedzę. Oto kilka sugestii:

1. Wstępne Materiały Edukacyjne

Podręczniki i publikacje: Uczestnik może zapoznać się z rekomendowanymi książkami, artykułami naukowymi lub publikacjami branżowymi, które wprowadzą go w tematykę szkolenia.

2. Kursy Online

Platformy edukacyjne: Skorzystanie z kursów online dostępnych na platformach takich jak Akademia PARP (<https://www.parp.gov.pl/component/site/site/kursy-online>), które pozwalają na uporządkowanie podstawowej wiedzy z zakresu tematu szkolenia.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 21

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 21 Przedstawienie celu i programu szkolenia (prezentacja)	Luiza Pieprzyk	20-05-2025	08:00	08:15	00:15
2 z 21 Zapoznanie z prowadzącymi i uczestnikami(dyskusja w grupie)	Luiza Pieprzyk	20-05-2025	08:15	08:30	00:15
3 z 21 Wprowadzenie do procesów demograficznych (case study, analiza)	Luiza Pieprzyk	20-05-2025	08:30	09:30	01:00
4 z 21 Analiza wpływu demografii na organizacje (case study, dyskusja w grupie)	Luiza Pieprzyk	20-05-2025	09:30	10:15	00:45
5 z 21 Racjonalne wykorzystanie zasobów ludzkich (case study, praca w grupach)	Luiza Pieprzyk	20-05-2025	10:15	11:00	00:45
6 z 21 Przygotowanie charakterystyki pracowników różnych grup wiekowych (case study, ćwiczenia praktyczne - praca w grupach)	Luiza Pieprzyk	20-05-2025	11:00	11:45	00:45
7 z 21 Przerwa	Luiza Pieprzyk	20-05-2025	11:45	12:15	00:30
8 z 21 Regulacje prawne dotyczące zatrudniania osób starszych(case study, analiza)	Luiza Pieprzyk	20-05-2025	12:15	13:00	00:45

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
9 z 21 Adaptacja kampanii społecznych dla osób „50+” (case study, warsztaty - praca w grupach	Luiza Pieprzyk	20-05-2025	13:00	13:45	00:45
10 z 21 Identyfikacja potrzeb różnych grup wiekowych(case study)	Luiza Pieprzyk	20-05-2025	13:45	14:30	00:45
11 z 21 Oczekiwania i aspiracje rozwojowe różnych grup wiekowych(analiza, warsztaty- praca w grupach)	Luiza Pieprzyk	20-05-2025	14:30	15:15	00:45
12 z 21 Walidacja (analiza dowodów i deklaracji)	-	20-05-2025	15:15	16:00	00:45
13 z 21 Inicjowanie i wspieranie pracy w zróżnicowanych wiekowo zespołach (case study)	Luiza Pieprzyk	21-05-2025	08:00	09:00	01:00
14 z 21 Budowanie rozwiązań wymiany kompetencji (case study)	Luiza Pieprzyk	21-05-2025	09:00	10:00	01:00
15 z 21 Wdrażanie strategii zatrzymywania wiedzy przedemerytalnej . (case study, warsztaty- praca w grupach)	Luiza Pieprzyk	21-05-2025	10:00	11:00	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
16 z 21 Integracja pracowników z różnych pokoleń (case study, warsztat -praca w grupach)	Luiza Pieprzyk	21-05-2025	11:00	12:00	01:00
17 z 21 Przerwa	Luiza Pieprzyk	21-05-2025	12:00	12:30	00:30
18 z 21 Zapobieganie wypaleniu zawodowemu (prezentacja, case study, warsztat - praca w grupach)	Luiza Pieprzyk	21-05-2025	12:30	13:30	01:00
19 z 21 Budowanie kultury pracy opartych na wzajemnym szacunku. (case study, warsztat-praca w grupach)	Luiza Pieprzyk	21-05-2025	13:30	14:45	01:15
20 z 21 Walidacja test końcowy	-	21-05-2025	14:45	15:15	00:30
21 z 21 Podsumowanie i wdrożenie rozwiązań - ocena efektywności szkolenia i opracowanie dalszych kroków (dyskusja)	Luiza Pieprzyk	21-05-2025	15:15	16:00	00:45

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	2 900,00 PLN

Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 357,72 PLN
Koszt osobogodziny brutto	145,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	117,89 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Luiza Pieprzyk

Szkoleniowiec, trener z 30 letnim dośw., realizacja: szkol. procesów organizacji i współpracy w firmach, biurach rach. pomiędzy pracownikami, kadrą zarządzającą ich klientami i instytucjami administracji państwowej

Absolwentka Uniw im. A Mickiewicza oraz Un Ekonom w Poznaniu na Wydz Zarządzania.

Szkoleniowiec, pracownik resortu Ministerstwa Finansów, trenerka pracowników kontroli, handlowców, logistyków, zarządzających, biur obsługi klienta, księgowych, , biur rach. w zakresie m.in. procedur należytej staranności i poprawnej komunikacji, motywacji. Realizuje programy szkoleniowe obejmujące koncep. stanów ja Erica Berne'a, diagnoz potencjału osób oraz metody NVP, umożl. efektywne wyrażanie opinii i współpracę w zespole. Skutecznie motywuje pracowników, stosując „ekonomię wzmocnień” oraz techniki pochwał i krytyki.

Ekspertka praw.podat. szkol. w BTLA i TAX & DUTY, W ostatnich 2 latach przeprowadziła ponad 120 godzin szkoleń również z zakresu komunikacji i motywacji. Doświadczenie w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24 miesiącach) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia np: AUTONOMIA CONSULTING Lucyna Ławniczak (40 g.) MRM CONSULTING Sp. z o.o., (12 g.) My Life Sp. z o.o. (24 g.), dla kl. TAX&DUTY (400 g.) RIPH Leszno (120 g.) Unia Gospodarcza Reg. Śrem (32 g.), DigooArti Karol Draśpa (24g.)

Dośw. zawodowe zdobyte nie wcześniej niż 5 lat przed datą wprowadzenia szczegółowych danych dotyczących oferowanej usługi

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

1. Prezentacje w formie papierowej
2. Prezentacje w postaci projekcji na projektorze
3. Program szkolenia
4. Flipchart

Warunki uczestnictwa

Uczestnik po zakończeniu usługi otrzymuje odpowiednie zaświadczenie/certyfikat Warunkiem uzyskania zaświadczenia/certyfikatu jest: uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć oraz zaliczenie testu końcowego.

Informacje dodatkowe

W przypadku uczestniczenia w usłudze osoby z niepełnosprawnością usługa zostanie dostosowana do jej potrzeb.

Podczas każdego dnia szkolenia zostanie udostępniona lista obecności do podpisu.

Adres

Hetmanice 3A

Hetmanice

woj. lubuskie

Dokładne współrzędne geograficzne tego miejsca to:

- Szerokość geograficzna: 51.8014° N

- Długość geograficzna: 16.3142° E

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt



Dawid Ogrodnik

E-mail dawid.ogrodnik@junglejungle.pl

Telefon (+48) 517 365 191