



FHU ORDINAT
MARCIN BIELSKI

★★★★★ 4,9 / 5

1 718 ocen

Zarządzanie wiekiem i współpracą międzypokoleniową- szkolenie

Numer usługi 2025/08/11/133960/2933371

📍 Tomaszów Mazowiecki / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 16 h

📅 14.10.2025 do 15.10.2025

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
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	13-10-2025
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

Celem szkol. jest zdobycie wiedzy i umiejętności na temat: wykorzystania potencjału pracowników z różnych pokoleń jak również możliwości wynikających z budowania zróżnicowanych wiekowo zespołów i całej organizacji; zapewnienia poszcz. grupom wiekowym odp. wsparcia w pracy i rozwoju; budowania rozwiązań opartych o intermentoring oraz

przeciwdziałania procesom związanym z wypaleniem zawodowym. Podczas szkolenia rozwijane będą kompetencje zgodne z opis. kompetencji kadr w obszarze HR

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	Interpretuje konsekwencje demograficznych zmian społecznych dla strategii biznesowych firmy, wskazując na potencjalne wyzwania i możliwości wynikające ze starzenia się społeczeństwa i zmiany pokoleń	Test teoretyczny
Identyfikuje jakiego rodzaju działania pozwalają na bardziej racjonalne efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach, dzięki uwzględnianiu potrzeb i możliwości pracowników w różnym wieku	Analizuje wpływ działań dostosowanych do wieku pracowników na poprawę ich zaangażowania, satysfakcji oraz na obniżenie rotacji pracowników w przedsiębiorstwie	Test teoretyczny
Przygotowuje charakterystykę pracowników z różnych grup wiekowych / pokoleń. Opisuje wpływ tych różnic na styl pracy i ewentualne nieporozumienia	Opisuje potencjalne korzyści oraz wyzwania wynikające z różnorodności pokoleniowej w miejscu pracy, wskazując, jak mogą one wpływać na dynamikę zespołu oraz efektywność pracy	Test teoretyczny
Identyfikuje regulacje i rozwiązania prawne sprzyjające zatrudnianiu osób starszych	Analizuje wpływ regulacji prawnych na decyzje przedsiębiorstw dotyczące zatrudniania osób starszych, uwzględniając korzyści i wyzwania związane z ich wdrażaniem	Test teoretyczny
Adaptuje kampanie społeczne związane z wyrównywaniem szans pracy dla osób „50+”. Identyfikuje potrzeby (w tym także zabezpieczenia zdrowotnego) różnych grup wiekowych pracowników	Charakteryzuje kluczowe potrzeby osób „50+” w zakresie zatrudnienia, takie jak dostęp do szkoleń, wsparcie w adaptacji technologicznej oraz możliwości rozwoju zawodowego	Test teoretyczny
Identyfikuje oczekiwania i aspiracje rozwojowe różnych grup wiekowych pracowników	Wskazuje różnice w oczekiwaniach i aspiracjach rozwojowych pracowników z różnych grup wiekowych, uwzględniając ich priorytety, np. stabilność zatrudnienia, rozwój zawodowy, równowaga między pracą a życiem prywatnym	Test teoretyczny
Ocenia i pozytywnie wykorzystuje potencjał różnych wiekowo grup pracowników.	Identyfikuje potencjalne wyzwania wynikające z różnic wiekowych, proponując konkretne strategie ich minimalizacji, np. poprzez dostosowanie stylu zarządzania do różnorodnych potrzeb pracowników	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Inicjuje i wspiera efektywną pracę zróżnicowanych wiekowo zespołów	Motywuje członków zespołu do aktywnego udziału w projektach oraz dzielenia się swoimi doświadczeniami i pomysłami, tworząc atmosferę sprzyjającą otwartości i wzajemnemu wsparciu	Test teoretyczny
Buduje rozwiązania pozwalające na wymianę kompetencji i doświadczeń między pracownikami reprezentującymi różne pokolenia	Promuje kulturę otwartości i wzajemnego szacunku w zespole, w której różnice pokoleniowe są postrzegane jako atut, a nie jako przeszkoda w wymianie kompetencji i doświadczeń	Test teoretyczny
Wdraża rozwiązania ukierunkowane na zachowanie w firmie wiedzy, doświadczeń i kompetencji pracowników w wieku przedemerytalnym.	Wprowadza programy dokumentowania wiedzy, takie jak bazy danych, które umożliwiają pracownikom w wieku przedemerytalnym dzielenie się swoimi doświadczeniami i najlepszymi praktykami z młodszymi pracownikami	Test teoretyczny
Wprowadza rozwiązania pozwalające włączyć pracowników z różnych pokoleń w zespoły pracownicze i w pełni wykorzystać ich potencjał	Monitoruje i ocenia efektywność zróżnicowanych zespołów, aby identyfikować najlepsze praktyki oraz obszary do poprawy, co pozwala na ciągłe doskonalenie strategii włączania pracowników z różnych pokoleń	Test teoretyczny
Aktywnie zapobiega wypaleniu zawodowemu – szczególnie „starszych” pracowników	Wdraża programy wsparcia psychologicznego i doradczego, które są skierowane do starszych pracowników, pomagając im radzić sobie ze stresem i przeciwdziałać wypaleniu zawodowemu	Test teoretyczny
Buduje zróżnicowane wiekowo / pokoleniowo zespoły pracownicze w firmie	Projektuje proces rekrutacji i selekcji, który uwzględnia różnorodność wiekową i pokoleniową, aby tworzyć zróżnicowane zespoły o różnych perspektywach i umiejętnościach	Test teoretyczny
Buduje kulturę pracy opartą o wzajemny szacunek potencjału i postaw pracowników reprezentujących różne pokolenia	Monitoruje atmosferę w miejscu pracy oraz poziom zaangażowania pracowników, przeprowadzając regularne badania satysfakcji, aby identyfikować obszary wymagające poprawy w kontekście kultury pracy opartej na wzajemnym szacunku	Test teoretyczny
Efektywnie objaśnia się z pracownikami z różnych pokoleń, na bieżąco wyjaśnia wszelkie konflikty i ewentualne nieporozumienia	Wprowadza procedury zgłaszania i rozwiązywania konfliktów, które są jasne i dostępne dla wszystkich pracowników, zapewniając, że każdy ma możliwość wypowiedzenia się w sytuacjach problemowych	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Tworzy atmosferę sprzyjającą pełnej integracji i zaangażowania w pracę	Organizuje regularne sesje feedbackowe, które umożliwiają pracownikom dzielenie się swoimi spostrzeżeniami na temat atmosfery pracy oraz proponowanie usprawnień, co wpływa na ich zaangażowanie	Test teoretyczny

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

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.Kto jest kto, czyli pokolenia w pracy

- Z czego wynika przynależność do generacji: data urodzenia czy system wartości?
- Wpływ warunków wychowania i dorastania na kształtowanie się pokoleń
- Charakterystyka generacji: Baby Boomers, Generacja X, Pokolenie Y, Gen Z, Płatki śniegu
- Fakty i mity o generacjach.
- „Inni – nie znaczy gorsi” – znaczenie akceptacji różnic międzypokoleniowych i wzajemnego szacunku
- Korzyści dla biznesu z tworzenia zespołu wielopokoleniowego

3. Komunikacja i działania pokoleń w pracy – styl pracy

-Jak funkcjonują przedstawiciele pokoleń w pracy

-Preferencje – styl pracy a pokolenia: motywatory, oczekiwania wobec przełożonego i pracodawcy, komunikacja i odbiór informacji, informacje zwrotne i przekaz oczekiwań, odpowiedzialność a lojalność,

-Potencjał różnych wiekowych grup pracowników i jego wykorzystanie

-Różnice międzypokoleniowe a styl pracy

-Oczekiwania wobec przełożonego

DZIEŃ 2

1. Potrzeby i obszary rozwojowe pokoleń – dobre praktyki

-Czego potrzebuje każde z pokoleń, aby efektywnie funkcjonować w pracy

-Stres – frustracja – wypalenie – jak temu zapobiegać?

-Obszary rozwojowe i aspiracje każdego z pokoleń w świecie VUCA

-Wyrównywanie szans na rynku pracy

-Czego wzajemnie mogą się uczyć pokolenia od siebie? Transfer kompetencji i doświadczeń pomiędzy pokoleniami

-Pokolenie Baby Boomers w roli mentora i trenera

2. Zarządzanie zespołem wielopokoleniowym

-Podejście kompetencyjne w zarządzaniu w różnorodnym wiekowym zespole

-Dopasowanie zarządzania do kompetencji pracownika

-Wpływ sposobu zarządzania na rozwój kompetencji pracowników

-Udzielanie wsparcia pracownikom

3. Dobre praktyki – jak komunikować się i budować relacje w zespole

-Integracja wokół wspólnego celu i wartości w budowaniu zespołu zróżnicowanego wiekowo

-Budowanie otwartości w zespole jak remedium na brak zaufania

-Znaczenie strukturyzacji pracy – przekaz oczekiwań i zasad realizacji zadań

-Siła konstruktywnej informacji zwrotnej

Walidacja

Przerwy oraz walidacja są wliczone w koszt usługi. Szkolenie realizowane jest w godzinach zegarowych

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 15 Wprowadzenie do szkolenia- procesy demograficzne a rynek pracy	Magdalena Gieras	14-10-2025	08:00	09:45	01:45
2 z 15 przerwa kawowa	Magdalena Gieras	14-10-2025	09:45	10:00	00:15
3 z 15 Kto jest kto, czyli pokolenia w pracy	Magdalena Gieras	14-10-2025	10:00	12:00	02:00
4 z 15 przerwa obiadowa	Magdalena Gieras	14-10-2025	12:00	12:30	00:30
5 z 15 Kto jest kto, czyli pokolenia w pracy c.d.	Magdalena Gieras	14-10-2025	12:30	14:00	01:30
6 z 15 przerwa kawowa	Magdalena Gieras	14-10-2025	14:00	14:15	00:15
7 z 15 Komunikacja i działania pokoleń w pracy – styl pracy	Magdalena Gieras	14-10-2025	14:15	16:00	01:45
8 z 15 Potrzeby i obszary rozwojowe pokoleń – dobre praktyki	Magdalena Gieras	15-10-2025	08:00	09:45	01:45
9 z 15 przerwa kawowa	Magdalena Gieras	15-10-2025	09:45	10:00	00:15
10 z 15 Zarządzanie zespołem wielopokoleniowym	Magdalena Gieras	15-10-2025	10:00	12:00	02:00
11 z 15 przerwa obiadowa	Magdalena Gieras	15-10-2025	12:00	12:30	00:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
12 z 15 Zarządzanie zespołem wielopokoleniowym c.d.	Magdalena Gieras	15-10-2025	12:30	14:00	01:30
13 z 15 przerwa kawowa	Magdalena Gieras	15-10-2025	14:00	14:15	00:15
14 z 15 Dobre praktyki – jak komunikować się i budować relacje w zespole	Magdalena Gieras	15-10-2025	14:15	15:45	01:30
15 z 15 Walidacja	-	15-10-2025	15:45	16:00	00:15

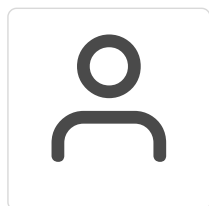
Cennik

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

Magdalena Gieras

Konsultant i manager z kilkunastoletnim stażem na stanowisku Interim HR Director. Wielokrotnie projektowała i wdrażała procesy wartościowania stanowisk pracy, budowania ścieżek karier, systemów motywacyjnych opartych o KPI, a także strategię internal & external branding w różnych organizacjach. Posiada ponad 20 lat doświadczenia w prowadzeniu szkoleń i kilkanaście lat pracy jako coach i mentor. Specjalizuje się w szkoleniach 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, efektywność osobista, 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. Szkoliła i doradzała m.in. PGZ, Grupa Veolia, Ikea, Leroy Merlin, Teb Akademia, Red Bull, TP S.A., Solaris, Compensa, Fortatech, Lotos, Delima, Stokrotka, Lafarge Cement, Kaem, Poltent, ZTM, Univeg Trade Poland, Poczta Polska, PGNiG, KPRM, ZUS, NFZ. Posiada ponad 120h doświadczenia w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce w przeciągu ostatnich 24 miesięcy, liczone wstecz od rozpoczęcia szkolenia. W ciągu ostatnich 5 lat licząc od daty usługi, prow. szkol. o tej samej oraz pokrewnej tem.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnicy szkolenia otrzymają materiały szkoleniowe obejmujące swoim zakresem tematykę szkolenia (prezentacje) oraz skryp

Warunki uczestnictwa

Uczestnicy szkolenia powinni mieć możliwość swobodnego zajęcia swojego miejsca na szkoleniu, możliwość robienia notatek oraz zapewnienie odpowiedniej odległości do czytania wyświetlanej prezentacji.

W przypadku zapewnienia sali szkoleniowej przez zamawiającego szkolenie, odpowiedzialność za powyższe warunki spoczywa na zamawiającym. Wielkość sali powinna być dostosowana do liczby uczestników, zapewniając odpowiednią przestrzeń na każdego uczestnika, zgodnie z normami bezpieczeństwa (przykładowo, 1,5-2 m² na osobę).

Dla osób z niepełnosprawnościami sala szkoleniowa powinna obejmować podjazdy i windy, odpowiednio szerokie drzwi, przestrzeń umożliwiającą swobodne poruszanie się wózkami inwalidzkimi, przystosowane toalety, a także stanowiska dla osób z niepełnosprawnościami (np. stoły z regulowaną wysokością)

Informacje dodatkowe

Szkolenie realizowane metodami interaktywnymi i aktywizującymi tj. case study, scenki treningowe, ćwiczenia grupowe i indywidualne, 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

Rezerwacja i obsługa: Powinna być dostępna os. odpowiedzialna za rezerwację i obsługę sali, gotowa do pomocy w przypadku problemów technicznych lub organizacyjnych podczas szkolenia (kont. tel.).

Sala szkol. powinna zawierać:

- dostęp do światła dziennego
- bezpieczne i higieniczne warunki real. szkol.
- regulaminy i instr. BHP, zas. ewakuacji, instr. bezp. pożar.

Przerwy oraz walidacja są wliczone w koszt usługi. Szkolenie realizowane jest w godzinach zegarowych.

W przypadku finansowania ze środków publicznych w przynajmniej 70% - cena netto=brutto. Stawka vat zgodnie z art. 43 ust. 1 pkt 29 podpunkt c), ustawy o vat

Adres

ul. Spalska 103/105
97-200 Tomaszów Mazowiecki
woj. łódzkie

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt



Marcin Bielski

E-mail biuro@ordinat.pl

Telefon (+48) 533 335 610