

FHU ORDINAT  
MARCIN BIELSKI

## Zarządzanie wiekiem i współpracą międzypokoleniową

Numer usługi 2024/04/26/133960/2136380

📍 Warszawa / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 16 h

📅 23.09.2024 do 24.09.2024

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     | 22-09-2024                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 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

Nabycie wiedzy i umiejętności wykorzystania potencjału pracowników z różnych pokoleń jak również możliwości wynikających z budowania zróżnicowanych wiekowego zespołów i całej organizacji przygotowuje również do 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 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| 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.                                                                                                                                          | • 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. | 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                                                                                                                             | • Definiuje działania pozwalają na bardziej racjonalne efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach, dzięki uwzględnianiu potrzeb i możliwości pracowników w różnym wieku.        | Test teoretyczny |
| Przygotowuje charakterystykę pracowników z różnych grup wiekowych / pokoleń. Opisuje wpływ tych różnic na styl pracy i ewentualne nieporozumienia. • Rozróżnia charakterystykę pracowników z różnych grup wiekowych / pokoleń. Opisuje wpływ tych różnic na styl pracy i ewentualne nieporozumienia. PRE I POST TEST - TEST TEORETYCZNY | • Rozróżnia charakterystykę pracowników z różnych grup wiekowych / pokoleń. Opisuje wpływ tych różnic na styl pracy i ewentualne nieporozumienia.                                                  | Test teoretyczny |
| Identyfikuje regulacje i rozwiązania prawne sprzyjające zatrudnianiu osób starszych.                                                                                                                                                                                                                                                    | • Uzasadnia regulacje i rozwiązania prawne sprzyjające zatrudnianiu osób starszych.                                                                                                                | Test teoretyczny |
| Adaptuje kampanie społeczne związane z wyrównywaniem szans pracy dla osób „50+”. Identyfikuje potrzeby (w tym także zabezpieczenia zdrowotnego) różnych grup wiekowych pracowników.                                                                                                                                                     | Organizuje kampanie społeczne związane z wyrównywaniem szans pracy dla osób „50+”. Identyfikuje potrzeby (w tym także zabezpieczenia zdrowotnego) różnych grup wiekowych pracowników.              | Test teoretyczny |
| Identyfikuje oczekiwania i aspiracje rozwojowe różnych grup wiekowych pracowników.                                                                                                                                                                                                                                                      | • Rozróżnia i charakteryzuje oczekiwania i aspiracje rozwojowe różnych grup wiekowych pracowników.                                                                                                 | Test teoretyczny |
| Ocenia i pozytywnie wykorzystuje potencjał różnych wiekowo grup pracowników.                                                                                                                                                                                                                                                            | • Planuje i monitoruje potencjał różnych wiekowo grup pracowników.                                                                                                                                 | Test teoretyczny |

| Efekty uczenia się                                                                                                                 | Kryteria weryfikacji                                                                                                                  | Metoda walidacji |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| Inicjuje i wspiera efektywną pracę zróżnicowanych wiekowo zespołów.                                                                | • Organizuje i uzasadnia efektywną pracę zróżnicowanych wiekowo zespołów                                                              | Test teoretyczny |
| Buduje rozwiązania pozwalające na wymianę kompetencji i doświadczeń między pracownikami reprezentującymi różne pokolenia.          | • Organizuje rozwiązania pozwalające na wymianę kompetencji i doświadczeń między pracownikami reprezentującymi różne pokolenia.       | Test teoretyczny |
| Wdraża rozwiązania ukierunkowane na zachowanie w firmie wiedzy, doświadczeń i kompetencji pracowników w wieku przedemerytalnym.    | • Planuje rozwiązania ukierunkowane na zachowanie w firmie wiedzy, doświadczeń i kompetencji pracowników w wieku przedemerytalnym     | Test teoretyczny |
| Wprowadza rozwiązania pozwalające włączyć pracowników z różnych pokoleń w zespoły pracownicze i w pełni wykorzystać ich potencjał. | • projektuje rozwiązania pozwalające włączyć pracowników z różnych pokoleń w zespoły pracownicze i w pełni wykorzystać ich potencjał. | Test teoretyczny |
| Aktywnie zapobiega wypaleniu zawodowemu – szczególnie „starszych” pracowników.                                                     | • Monitoruje wypalenie zawodowe                                                                                                       | Test teoretyczny |
| Buduje zróżnicowane wiekowo / pokoleniowo zespoły pracownicze w firmie.                                                            | • Organizuje zróżnicowane wiekowo / pokoleniowo zespoły pracownicze w firmie.                                                         | Test teoretyczny |
| Buduje kulturę pracy opartą o wzajemny szacunek potencjału i postaw pracowników reprezentujących różne pokolenia.                  | • Planuje i organizuje kulturę pracy opartą o wzajemny szacunek potencjału i postaw pracowników reprezentujących różne pokolenia.     | Test teoretyczny |
| Efektywnie objaśnia się z pracownikami z różnych pokoleń, na bieżąco wyjaśnia wszelkie konflikty i ewentualne nieporozumienia.     | • Charakteryzuje wszelkie konflikty i ewentualne nieporozumienia.                                                                     | Test teoretyczny |
| Tworzy atmosferę sprzyjającą pełnej integracji i zaangażowania w pracę.                                                            | • Definiuje atmosferę sprzyjającą pełnej integracji i zaangażowania w pracę.                                                          | Test teoretyczny |

## 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. 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?
- 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?

### 2. Komunikacja międzypokoleniowa w pracy

- Czego BB, X, Y, Z oczekują od komunikacji?
- Jak znaleźć wspólny mianownik dla różnych pokoleń?
- Jak dostosować przekaz do rozmówców BB, X, Y, Z?
- Informacja zwrotna w praktyce: feedback vs. feedforward.

### 3. Utrudnienia w komunikacji między pokoleniami BB, X, Y, Z

- Blokada utrudniająca porozumienie na płaszczyźnie myśli i zachowań.
- Jak projektować i dostosować przekaz z uwzględnieniem różnic międzypokoleniowych?
- Budowanie autorytetu poprzez adekwatną komunikację.

### 4. Kiedy komunikacja może być wyzwaniem?

- Trudne zachowania podwładnego.
- Lęk przed krytyką.
- Brak zgody z oceną pracy przez przełożonego.
- Niedojrzałość emocjonalna.
- Szantaż emocjonalny, gry i manipulacje.
- Radzenie sobie z obiekcjami pracownika i z różnicą zdań.

## Dzień 2

### 1. Asertywność – określenie granic i droga do porozumienia

- Kiedy empatia, a kiedy asertywność?
- Wzmacnianie asertywności w rozmowach.
- Techniki asertywnej obrony wyznaczonych przez siebie granic relacyjnych.

### 2. Udzielanie informacji zwrotnych

- Funkcja informacji zwrotnej w procesie egzekwowania zadań
- Sposoby udzielania informacji zwrotnej.

- Właściwe dopasowanie metody informacji zwrotnej do odbiorcy.
- Radzenie sobie z oporem na informację zwrotną.

3. Wielopokoleniowość w miejscu pracy

- Analiza różnic pokoleniowych w oczekiwaniach, wartościach i stylach pracy
- Wykorzystanie różnorodności pokoleniowej jako atutu w zespole
- Strategie efektywnego komunikowania się z przedstawicielami różnych pokoleń

4. Co kształtuje zachowania pracowników z różnych pokoleń?

- Różnorodność wartości, potrzeb, oczekiwań.

Różne sposoby komunikacji i motywowania

# Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 14

| Przedmiot / temat zajęć                                         | Prowadzący        | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|-----------------------------------------------------------------|-------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| 1 z 14 Czym są różnice międzypokoleniowe                        | Emilia Wiśniewska | 23-09-2024            | 09:00               | 11:00               | 02:00         |
| 2 z 14 Przerwa kawowa                                           | Emilia Wiśniewska | 23-09-2024            | 11:00               | 11:15               | 00:15         |
| 3 z 14 Komunikacja międzypokoleniowa w pracy                    | Emilia Wiśniewska | 23-09-2024            | 11:15               | 13:00               | 01:45         |
| 4 z 14 Przerwa obiadowa                                         | Emilia Wiśniewska | 23-09-2024            | 13:00               | 13:30               | 00:30         |
| 5 z 14 Utrudnienia w komunikacji między pokoleniami BB, X, Y, Z | Emilia Wiśniewska | 23-09-2024            | 13:30               | 15:00               | 01:30         |
| 6 z 14 Przerwa kawowa                                           | Emilia Wiśniewska | 23-09-2024            | 15:00               | 15:15               | 00:15         |
| 7 z 14 Kiedy komunikacja może być wyzwaniem?                    | Emilia Wiśniewska | 23-09-2024            | 15:15               | 17:00               | 01:45         |

| Przedmiot / temat zajęć                                            | Prowadzący        | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|--------------------------------------------------------------------|-------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| 8 z 14<br>Asertywność – określenie granic i droga do porozumienia  | Emilia Wiśniewska | 24-09-2024            | 09:00               | 11:00               | 02:00         |
| 9 z 14<br>Przerwa kawowa                                           | Emilia Wiśniewska | 24-09-2024            | 11:00               | 11:15               | 00:15         |
| 10 z 14<br>Udzielanie informacji zwrotnych                         | Emilia Wiśniewska | 24-09-2024            | 11:15               | 13:00               | 01:45         |
| 11 z 14<br>Przerwa obiadowa                                        | Emilia Wiśniewska | 24-09-2024            | 13:00               | 13:30               | 00:30         |
| 12 z 14<br>Wielopokoleniowość w miejscu pracy                      | Emilia Wiśniewska | 24-09-2024            | 13:30               | 15:00               | 01:30         |
| 13 z 14<br>Przerwa kawowa                                          | Emilia Wiśniewska | 24-09-2024            | 15:00               | 15:15               | 00:15         |
| 14 z 14<br>Co kształtuje zachowania pracowników z różnych pokoleń? | Emilia Wiśniewska | 24-09-2024            | 15:15               | 17:00               | 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. Rosiczki 5

04-988 Warszawa

woj. mazowieckie

### Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Wi-fi

# Kontakt



**Marcin Bielski**

**E-mail** [biuro@oridnat.pl](mailto:biuro@oridnat.pl)

**Telefon** (+48) 533 335 610