



FHU ORDINAT
MARCIN BIELSKI



Zarządzanie wiekiem i współpracą międzypokoleniową- szkolenie

Numer usługi 2025/04/28/133960/2713864

📍 Nowa Wieś Wrocławska / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 16 h

📅 12.05.2025 do 13.05.2025

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
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	11-05-2025
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

Głównym celem szkolenia „Zarządzanie wiekiem i współpracą międzypokoleniową” jest zdobycie wiedzy i umiejętności na temat: 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 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.	• 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

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
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
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. Wdraża rozwiązania ukierunkowane na zachowanie w firmie wiedzy, doświadczeń i kompetencji pracowników w wieku przedemerytalnym. Wprowadza rozwiązania pozwalające włączyć pracowników z różnych pokoleń w zespoły pracownicze i w pełni wykorzystać ich potencjał.	• 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. • Wprowadza programy dokumentowania wiedzy, takie jak bazy danych, które umożliwiają pracownikom w wieku przedemerytalnym dzielenie się swoimi doświadczeniami i najlepszymi praktykami z młodszymi pracownikami. • 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 Test teoretyczny 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

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
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
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?

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 rozdzielenie procesu 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. RÓŻNICE MIĘDZYPOKOLENIOWE W ZESPOŁACH.

1. Różnice międzypokoleniowe – źródła i konsekwencje.

- Skąd to całe „zamieszanie”, czyli geneza tematu.
- Pokolenia w zespole - czym się różnią i dlaczego?
- Zespół wielopokoleniowy - szanse i zagrożenia.
- Wpływ nowoczesnych technologii na różnice międzypokoleniowe.

1. Baby Boomers i pokolenie X.

- Charakterystyka pokoleń „przedtechnologicznych”.
- Wartości oraz tradycje i ich rola w życiu pokoleń BB i X.
- Stosunek BB i X do sfery zawodowej i biznesu.
- Preferencje komunikacyjne.
- Pokolenia BB i X a zarządzanie.
- BB i X w zespole.

1. Pokolenie Y.

- Język młodych – slang czy forma komunikacji?
- Życie online – ważniejsze niż „w realu”?
- Potrzeby i motywatory milenialsów.
- Skuteczna komunikacja i rozwiązywanie problemów.
- Domisie, regrety, itd... – grupy milenialsów.
- Pokolenie Y w zespole.

1. Pokolenie Z.

- Kolejne pokolenie technologiczne – czy to już nie przerost formy nad treścią?
- Charakterystyka pokolenia Z.
- Podobieństwa do poprzednich generacji.
- Pokolenie Z – co ich wyróżnia.
- Skuteczna komunikacja z pokoleniem Z.
- Pokolenie Z w zespole.

DZIEŃ 2. ZARZĄDZANIE ZESPOŁEM WIELOPOKOLENIOWYM.

1. Miesz-masz, czyli komunikacja w zespołach wielopokoleniowych.

- Komunikacja międzypokoleniowa a potrzeby poszczególnych generacji.
- Inni czy tacy sami? Podobieństwa i różnice w sposobie komunikacji.
- Te same potrzeby, tylko w inny sposób! Klucz do skutecznej komunikacji między generacjami
- Gdzie rodzą się konflikty i jak ich unikać.
- Narzędzia efektywnej komunikacji międzypokoleniowej (technika SWW, technika unikania oporu).
- Rola nowoczesnych technologii w skutecznej komunikacji.

1. Zarządzanie międzypokoleniowe.

- Potencjał przedstawicieli poszczególnych pokoleń i jak go wyzwalać?
- Efekt synergii w zespole wielopokoleniowym – narzędzia i techniki.
- Reguły i zasady – jak podchodzą do nich generacje.
- Motywowanie przedstawicieli pokolenia BB, X, Y, Z.
- Wypalenie zawodowe, lojalność i utrzymanie pracownika.
- Przepaść międzypokoleniowa a relacja szef – pracownik
- Wyzwania stojące przed liderem zespołu wielopokoleniowego.

1. Pigułka pokoleniowa.

2. 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 1. Różnice międzypokoleniowe – źródła i konsekwencje.	Paweł Musiałowski	12-05-2025	08:00	09:45	01:45
2 z 15 przerwa kawowa	Paweł Musiałowski	12-05-2025	09:45	10:00	00:15
3 z 15 2. Baby Boomers i pokolenie X.	Paweł Musiałowski	12-05-2025	10:00	12:00	02:00
4 z 15 przerwa obiadowa	Paweł Musiałowski	12-05-2025	12:00	12:30	00:30
5 z 15 3. Pokolenie Y.	Paweł Musiałowski	12-05-2025	12:30	14:00	01:30
6 z 15 przerwa kawowa	Paweł Musiałowski	12-05-2025	14:00	14:15	00:15
7 z 15 4. Pokolenie Z.	Paweł Musiałowski	12-05-2025	14:15	16:00	01:45
8 z 15 1. Mismatch, czyli komunikacja w zespołach wielopokoleniowych.	Paweł Musiałowski	13-05-2025	08:00	09:45	01:45
9 z 15 przerwa kawowa	Paweł Musiałowski	13-05-2025	09:45	10:00	00:15
10 z 15 2. Zarządzanie międzypokoleniowe.	Paweł Musiałowski	13-05-2025	10:00	12:00	02:00
11 z 15 przerwa obiadowa	Paweł Musiałowski	13-05-2025	12:00	12:30	00:30
12 z 15 2. Zarządzanie międzypokoleniowe. cd	Paweł Musiałowski	13-05-2025	12:30	14:00	01:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
13 z 15 przerwa kawowa	Paweł Musiałowski	13-05-2025	14:00	14:15	00:15
14 z 15 3. Pigułka pokoleniowa.	Paweł Musiałowski	13-05-2025	14:15	15:45	01:30
15 z 15 Walidacja	-	13-05-2025	15:45	16:00	00:15

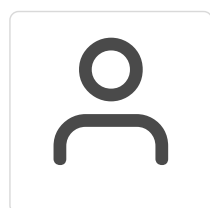
Cennik

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

Paweł Musiałowski

Trener od 9 lat, manager, przedsiębiorca. Absolwent Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, aktywista naukowy, absolwent Akademii Trenerów Sprzedaży i i Akademii Trenerów. Stypendysta Prezesa Rady Ministrów oraz Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Przeprowadził ponad 860 szkoleń i prelekcji. Partner w firmie Phinance S.A. Ekspert Brian Tracy International. Prowadzi szkolenia z tematyki szeroko pojętych umiejętności miękkich, HR-owych tj. zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy, zarządzanie wiekiem i współpracą międzypokoleniową, zarządzanie różnorodnością i wielokulturowością w organizacji, zarządzanie pracą zdalną i hybrydową, zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy ,sprzedaży, storytellingu, motywacji, komunikacji, zarządzania, autoprezentacji oraz obsługi klienta dla firm i instytucji. Szkolił dla (m.in. BBA Transport, BNP Paribas, Carte Dor, COTY, T-Mobile, Volkswagen, Calvin Klein, Tommy Hilfiger, Iglotex, Nest Bank, PEKAES/ Geodis, Komex, Eiffage, Job Impulse, Fujitsu, DPD, NDI, PIT-RADWAR, Toyota, Mars, SAINT-GOBAIN BUILDING GLASS POLSKA, PeKaO, DS.Smith Polska, Xella Polska, ING Lease (Polska), Studio Modern, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu. Posiada ponad 120h dośw. w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce

w przeciągu ostatnich 24 miesięcy, liczone wstecz od roz. 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 skrypt

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 wózkem inwalidzkim, przystosowane toalety, a także stanowiska dla osób z niepełnosprawnościami (np. stoły z regulowaną wysokością).

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

Rezerwacja i obsługa: Powinna być dostępna osoba odpowiedzialna za rezerwację i obsługę sali, gotowa do pomocy w przypadku problemów technicznych lub organizacyjnych podczas szkolenia (kontakt telefoniczny)

Sala szkoleniowa powinna zawierać:

- dostęp do światła dziennego
- bezpieczne i higieniczne warunki realizacji szkolenia
- regulaminy i instrukcje BHP, zasady ewakuacji, instrukcje bezpieczeństwa pożarowego

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

Adres

ul. Relaksowa 44
55-080 Nowa Wieś Wrocławska
woj. dolnośląskie

LX Pantos Poland Sp. z o.o; Panattoni Part budynek 2; Ul. Relaksowa 44; 55-080 Nowa Wieś Wrocławska; Sala konferencyjna „SEUL” 1 piętro.

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt



Marcin Bielski

E-mail biuro@ordinat.pl

Telefon (+48) 533 335 610