



SENSE HUMAN
CAPITAL SPÓŁKA Z
OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚ
CIĄ

★★★★★ 4,8 / 5

873 oceny

Szkolenie Akademia HR : Zarządzanie wiekiem i współpracą międzypokoleniową

Numer usługi 2026/04/21/141117/3502746

- Komorniki
- Usługa szkoleniowa
- stacjonarna
- 16:00 h
- 09.06.2026 do 10.06.2026

2 900,00 PLN brutto
2 900,00 PLN netto
181,25 PLN brutto/h
181,25 PLN netto/h
181,67 PLN cena rynkowa ⓘ

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikatory projektów	Akademia HR
Grupa docelowa usługi	<p>Grupę docelową usługi stanowią:</p> <ul style="list-style-type: none">zespoły HR,pracownicy przedsiębiorcy odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimimenadżerowie lub kandydaci na menadżerów odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi. <p>Uczestnicy nie muszą wykazywać się minimalnym doświadczeniem / stażem aby uczestniczyć w usłudze rozwojowej.</p>
Minimalna liczba uczestników	6
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	05-06-2026
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	16
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0

Cel

Cel edukacyjny

Usługa przygotowuje uczestników do wykorzystania 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.

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.	Wskazuje dane statystyczne dotyczące starzenia się społeczeństwa.	Analiza dowodów i deklaracji
	Wyjaśnia wpływ demografii na rynek pracy i strukturę zatrudnienia.	Analiza dowodów i deklaracji
	Odnosi procesy demograficzne do strategii rozwoju firmy.	Analiza dowodów i deklaracji
Identyfikuje jakiego rodzaju działania pozwalają na bardziej racjonalne efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach, dzięki uwzględnianiu potrzeb i możliwości pracowników w różnym wieku.	Wymienia minimum 2 działania dostosowane do potrzeb różnych grup wiekowych.	Analiza dowodów i deklaracji
	Ocenia skuteczność działań w kontekście efektywności pracy.	Analiza dowodów i deklaracji
	Proponuje nowe rozwiązania wspierające integrację międzypokoleniową.	Analiza dowodów i deklaracji
Przygotowuje charakterystykę pracowników z różnych grup wiekowych / pokoleń. Opisuje wpływ tych różnic na styl pracy i ewentualne nieporozumienia.	Przedstawia minimum 3 cechy charakterystyczne dla różnych pokoleń.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Opisuje wpływ różnic pokoleniowych na styl pracy.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Identyfikuje źródła nieporozumień i sposoby ich rozwiązywania.	Analiza dowodów i deklaracji
Identyfikuje regulacje i rozwiązania prawne sprzyjające zatrudnianiu osób starszych.	Wskazuje minimum 3 przepisy wspierające zatrudnienie osób starszych	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Opisuje mechanizmy ochrony pracowników starszych.	Analiza dowodów i deklaracji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Adaptuje kampanie społeczne związane z wyrównywaniem szans pracy dla osób „50+”.	Wskazuje przykłady kampanii społecznych dotyczących osób starszych.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Ocena skuteczność kampanii w budowaniu wizerunku firmy.	Analiza dowodów i deklaracji
Identyfikuje potrzeby (w tym także zabezpieczenia zdrowotnego) różnych grup wiekowych pracowników.	Wskazuje min. 4 potrzeby dla różnych grup wiekowych pracowników	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Analizuje wpływ wieku na potrzeby pracownicze.	Analiza dowodów i deklaracji
Identyfikuje oczekiwania i aspiracje rozwojowe różnych grup wiekowych pracowników.	Identyfikuje min. 1 aspirację rozwojową poszczególnych grup wiekowych pracowników	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Wskazuje minimum 3 różnice w motywacjach i celach zawodowych pokoleń.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Opisuje sposoby wspierania rozwoju zawodowego w zależności od wieku.	Analiza dowodów i deklaracji
Ocena i pozytywnie wykorzystuje potencjał różnych wiekowo grup pracowników.	Proponuje działania wykorzystujące ich kompetencje.	Analiza dowodów i deklaracji
	Ocena wpływ różnorodności wiekowej na efektywność zespołu.	Analiza dowodów i deklaracji
Inicjuje i wspiera efektywną pracę zróżnicowanych wiekowo zespołów.	Wskazuje minimum 3 narzędzia wspierające komunikację w zespołach różnorodnych wiekowo.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Monitoruje efektywność pracy zespołów międzypokoleniowych.	Analiza dowodów i deklaracji
Buduje rozwiązania pozwalające na wymianę kompetencji i doświadczeń między pracownikami reprezentującymi różne pokolenia.	Wskazuje minimum 3 korzyści płynące z wymiany wiedzy między pokoleniami.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Ocena skuteczność wdrożonych rozwiązań.	Analiza dowodów i deklaracji
Wdraża rozwiązania ukierunkowane na zachowanie w firmie wiedzy, doświadczeń i kompetencji pracowników w wieku przedemerytalnym.	Proponuje sposoby dokumentowania i przekazywania wiedzy.	Analiza dowodów i deklaracji
	Identyfikuje kluczowe kompetencje pracowników przedemerytalnych.	Analiza dowodów i deklaracji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Wprowadza rozwiązania pozwalające włączyć pracowników z różnych pokoleń w zespoły pracownicze i w pełni wykorzystać ich potencjał.</p> <p>Aktywnie zapobiega wypaleniu zawodowemu – szczególnie „starszych” pracowników.</p>	Wskazuje minimum 3 metody integracji pracowników różnych pokoleń.	Analiza dowodów i deklaracji
	Ocenia wpływ różnorodności na efektywność zespołu.	Analiza dowodów i deklaracji
	Rozpoznaje symptomy wypalenia zawodowego.	Analiza dowodów i deklaracji
	Proponuje działania profilaktyczne i wspierające.	Analiza dowodów i deklaracji
<p>Buduje zróżnicowane wiekowo / pokoleniowo zespoły pracownicze w firmie.</p>	Ocenia efektywność zespołów pod kątem różnorodności.	Analiza dowodów i deklaracji
	Dobiera skład zespołów z uwzględnieniem kompetencji	Analiza dowodów i deklaracji
<p>Buduje kulturę pracy opartą o wzajemny szacunek potencjału i postaw pracowników reprezentujących różne pokolenia.</p>	Wskazuje minimum 2 działania wspierające kulturę inkluzywną.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Monitoruje poziom zaangażowania i satysfakcji pracowników.	Analiza dowodów i deklaracji
<p>Efektywnie objaśnia się z pracownikami z różnych pokoleń, na bieżąco wyjaśnia wszelkie konflikty i ewentualne nieporozumienia.</p> <p>Tworzy atmosferę sprzyjającą pełnej integracji i zaangażowania w pracę.</p>	Dobiera styl komunikacji do odbiorcy.	Analiza dowodów i deklaracji
	Rozwiązuje konflikty wynikające z różnic pokoleniowych.	Analiza dowodów i deklaracji
	Proponuje działania budujące zaangażowanie.	Analiza dowodów i deklaracji
	Wskazuje minimum 3 czynniki wpływające na integrację zespołu.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

Pytanie 1. Czy dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem zawierają opis efektów uczenia się?

TAK

Pytanie 2. Czy dokument lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem potwierdzają, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji i zgodnie z zaplanowanymi metodami walidacji?

TAK

Pytanie 3. Czy dokument lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem potwierdzają zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

TAK

Program

Usługa przygotowuje uczestników do wykorzystania 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.

Grupę docelową usługi stanowią:

- zespoły HR,
- pracownicy przedsiębiorcy odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi
- menadżerowie lub kandydaci na menadżerów odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi.

Uczestnicy nie muszą wykazywać się minimalnym doświadczeniem / stażem aby uczestniczyć w usłudze rozwojowej.

PROGRAM:

Moduł 1. Wiek i różnorodność pokoleniowa w zespole – dlaczego to wyzwanie zarządcze?

- Demografia Polski i Europy – konsekwencje dla rynku pracy.
- Pokolenia w miejscu pracy: charakterystyki, wartości, potrzeby.
- Zderzenia pokoleń: jak wpływają na współpracę?

Moduł 2. Styl zarządzania a pokolenia – dopasowanie przywództwa do etapu i wieku pracownika :

- Cztery style zarządzania i ich skuteczność.
 - Jak diagnozować poziom rozwoju pracownika?
 - Dobór stylu do konkretnego pokolenia i poziomu rozwoju pracownika – ćwiczenia i analiza przypadków
 - Motywacja wewnętrzna – co ją wzmacnia u osób różnego pokolenia?

Moduł 3. Zarządzanie zespołem o zróżnicowanym stażu i wieku :

- Tuckmann i etapy rozwoju zespołu.
- Jak wiek i staż wpływają na dynamikę zespołu?
- Interwencje menedżerskie wspierające współpracę wielopokoleniową, integrację i komunikację.

Moduł 4. Kultura feedbacku w zespołach międzypokoleniowych :

- Dlaczego feedback nie działa? Co zrobić, żeby działał?
- Feedback pokoleniowy: jak reagują osoby w różnych pokoleniach na informację zwrotną?
- Jak skutecznie chwalić i korygować bez naruszania relacji?

Moduł 5. Docenianie, rozwój i przeciwdziałanie wypaleniu:

- Co znaczy „docenić” dla różnych pokoleń?
- Aspiracje rozwojowe i potrzeby zdrowotne – jak je rozpoznawać?
- Jak zapobiegać wypaleniu pracowników z długim stażem?

Moduł 6. Intermentoring i zarządzanie wiedzą :

- • Mentoring międzypokoleniowy – zasady, przykłady, wdrożenie.
- Jak wykorzystać doświadczonych pracowników jako „nośników wiedzy”.
- Wdrażanie rozwiązań: mentoring odwrócony, shadowing, wspólne projekty.

Moduł 7. Warsztat praktyczny - case study

Moduł 8. Walidacja: test wiedzy oraz analiza dowodów i deklaracji

Forma prowadzenia zajęć: szkolenie o charakterze warsztatowym, prowadzone metodami interaktywnymi i aktywizującymi, tj. praca z case study, ćwiczenia grupowe, prezentacja, symulacje.

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

Wyposażenie sali szkoleniowej i warunki organizacyjne: sala wyposażona jest w stoły i krzesła z możliwością ich przestawiania na czas zadań grupowych lub indywidualnych. Wyposażona jest w rzutnik (potrzebny na czas prezentacji) oraz przestrzeń do prezentowania zadań przez uczestników przed grupą.

Szkolenie jest realizowane w godzinach zegarowych. Przerwy i czas walidacji są wliczone w czas usługi rozwojowej.

Szkolenie składa się z **9 godzin 30 min zajęć praktycznych oraz 4 godzin zajęć teoretycznych (2 godziny przerw)** oraz **30 min walidacji**. Szczegółowy plan zajęć znajduje się w harmonogramie.

Program szkolenia jest dostosowany do określonej w karcie grupy docelowej, celu usługi i czasu jej trwania.

Warunkiem uzyskania certyfikatu/zaświadczenia jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć oraz zaliczenia zajęć w formie uzyskania wyniku pozytywnego z testu oraz podejście do walidacji w postaci: analizy dowodów i deklaracji oraz testu teoretycznego.

Przyjęte metody walidacji w pełni pozwalają na sprawdzenie uzyskania przez uczestnika oczekiwanych kompetencji w obszarze wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne.

Proces walidacji polega na ocenie materiałów zgromadzonych przez uczestnika, w szczególności ćwiczeń wykonanych w trakcie szkolenia, które potwierdzają zastosowanie wiedzy w praktyce. Dowody są zbierane na bieżąco podczas realizacji modułów, aby odzwierciedlały faktyczne umiejętności uczestnika. Ocena odbywa się w oparciu o kryteria jakości i zgodność z efektami uczenia się, np. poprawność wykonania ćwiczeń, kompletność oraz adekwatność do wymagań stanowiska.

Proces walidacji polegający na przeprowadzeniu testu teoretycznego pozwala zweryfikować poziom wiedzy nabytej podczas szkolenia. Test jest realizowany w formie zdalnej (uczestnicy mogą wykonać test na telefonie) na zakończenie szkolenia.

Usługodawca oświadcza, że proces walidacji jest zgodny z wytycznymi BUR.

Osiągnięcie efektów uczenia się zostanie zweryfikowane w wymienionych formach walidacji i potwierdzone przez osobę wskazaną do walidacji w niniejszej karcie.

Usługa nie wynika z obowiązku przeprowadzenia szkoleń na zajmowanym stanowisku pracy wynikających z odrębnych przepisów prawa (np. wstępne i okresowe szkolenia z zakresu BHP, szkolenia okresowe potwierdzające kwalifikacje na zajmowanym stanowisku pracy); nie dotyczy umiejętności lub kompetencji podstawowych tj. (z ang. basic skills: literacy, numeracy, ICT skills); nie jest tożsama z usługą, która została wcześniej sfinansowana w ramach dofinansowania z innych źródeł.

Usługodawca zapewnia realizację usługi rozwojowej uwzględniając potrzeby osób z niepełnosprawnościami (w tym również dla osób ze szczególnymi potrzebami) zgodnie ze Standardami dostępności dla polityki spójności 2021-2027.

Usługa rozwojowa będzie realizowana zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa w tym przepisami prawa o VAT.

Karta usługi przygotowana została zgodnie z obowiązującym Regulaminem BUR m.in. w zakresie powierzenia usług.

Cena usługi nie odbiega od cen rynkowych oraz cena jest adekwatna do jej zakresu.

W przypadku uczestnictwa w usłudze osoby z niepełnosprawnością, usługa zostanie dostosowana do jej indywidualnych potrzeb.

Usługa nie obejmuje kosztów niezwiązanych bezpośrednio z usługą rozwojową, w szczególności kosztów środków trwałych przekazywanych przedsiębiorcom lub ich pracownikom.

Usługa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Beneficjenta lub partnera w którymkolwiek Regionalnym Programie lub FERS.

Usługa może podlegać zwolnieniu z podatku VAT na podstawie art. 43 ust. 1 pkt 29 lit. c ustawy o podatku od towarów i usług oraz § 3 ust. 1 pkt 14 rozporządzenia Ministra Finansów.

Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 14

Przedmiot / temat	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 14 Moduł 1. Wiek i różnorodność pokoleniowa w zespole – dlaczego to wyzwanie zarządcze?	Karolina Janowska	09-06-2026	08:00	10:00	02:00
2 z 14 Przerwa	Karolina Janowska	09-06-2026	10:00	10:15	00:15
3 z 14 Moduł 2. Styl zarządzania a pokolenia – dopasowanie przywództwa do etapu i wieku pracownika	Karolina Janowska	09-06-2026	10:15	12:15	02:00
4 z 14 Przerwa	Karolina Janowska	09-06-2026	12:15	12:45	00:30
5 z 14 Moduł 3. Zarządzanie zespołem o zróżnicowanym stażu i wieku	Karolina Janowska	09-06-2026	12:45	14:45	02:00
6 z 14 Przerwa	Karolina Janowska	09-06-2026	14:45	15:00	00:15
7 z 14 Moduł 4. Kultura feedbacku w zespołach międzypokoleniowych	Karolina Janowska	09-06-2026	15:00	16:00	01:00
8 z 14 Moduł 5. Docenianie, rozwój i przeciwdziałanie wypaleniu	Karolina Janowska	10-06-2026	08:00	10:15	02:15

Przedmiot / temat	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
9 z 14 Przerwa	Karolina Janowska	10-06-2026	10:15	10:30	00:15
10 z 14 Moduł 6. Intermentoring i zarządzanie wiedzą	Karolina Janowska	10-06-2026	10:30	12:30	02:00
11 z 14 Przerwa	Karolina Janowska	10-06-2026	12:30	13:00	00:30
12 z 14 Moduł 7. Warsztat praktyczny - case study	Karolina Janowska	10-06-2026	13:00	15:15	02:15
13 z 14 Przerwa	Karolina Janowska	10-06-2026	15:15	15:30	00:15
14 z 14 Moduł 8. Walidacja: test wiedzy oraz analiza dowodów i deklaracji	-	10-06-2026	15:30	16:00	00:30

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	2 900,00 PLN
Podmiot uprawniony do zwolnienia z VAT na podstawie art. 43 ust. 1 ustawy o VAT	
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 900,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	181,25 PLN
Koszt osobogodziny netto	181,25 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Karolina Janowska

Socjolożka, Trenerka. Pasjonatka Diversity Equity Inclusion, Doświadczenie leaderskie zdobywała w Philip Morris International i Castoramie gdzie pełniła różne funkcje w obszarach tj. Customer Experience, Marketing, Employee Engagement, People&Culture. Prowadzi webinary, warsztaty i szkolenia z zakresu m.in. stylów przywództwa, wzmacniania kultury organizacyjnej, różnorodności, zaangażowania, komunikacji, współpracy międzypokoleniowej i neuro różnorodności. Posiada co najmniej 120 godzin doświadczenia w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24 miesiącach) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia. Przykłady usług: 12.03.2024: Warsztat dla liderów (8h): Inklusywne zarządzanie różnorodnymi zespołami (Castorama). 7.06.2025: Szkolenie kadry zarządzającej (16h): Komunikacja i zarządzanie w różnorodnych zespołach - wielopokoleniowość, płeć, pochodzenie (Stefanco) 09 i 29.09.2025: Warsztaty dla liderów (16h): Inklusywne przywództwo oparte na szacunku w różnorodnych zespołach (Żabka) 20-21.10.2025: Warsztaty dla managerów (16h): Style przywództwa a różnorodność zespołów (branża: bankowość)

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Każdy uczestnik otrzyma na szkoleniu: materiały szkoleniowe: skrypt, prezentację, ćwiczenia w formie online oraz zaświadczenie o ukończeniu szkolenia.

Warunki uczestnictwa

Warunki niezbędne do nabycia kompetencji w ramach usługi:

1. Uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć usługi rozwojowej, potwierdzone przez uczestnika własnoręcznym podpisem złożonym na udostępnionej przez organizatora szkolenia liście obecności.
2. Udział w walidacji oraz potwierdzone na etapie walidacji nabycia przewidzianych dla usługi efektów uczenia się poprzez pozytywne zaliczenie testu.
3. Fakt uczestnictwa w każdym dniu usługi rozwojowej musi zostać potwierdzony przez uczestnika własnoręcznym podpisem złożonym na udostępnionej przez organizatora liście obecności (dotyczy usług stacjonarnych) i/lub raportem z logowania (dotyczy usług mieszanych oraz usług zdalnych w czasie rzeczywistym).
4. Przynależność do grupy docelowej usługi.

Informacje dodatkowe

1. Po zakończeniu usługi uczestnik otrzyma zaświadczenie o ukończeniu usługi.
2. Usługa nie jest świadczona przez podmiot, z którym pracodawca lub delegowany pracownik korzystający ze wsparcia są powiązani kapitałowo lub osobowo.
3. Usługa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Beneficjenta lub partnera w danym projekcie oraz przez podmiot powiązany z Beneficjentem lub partnerem kapitałowo lub osobowo.
4. Usługodawca nie jest podmiotem jednocześnie korzystającym z usług rozwojowych o zbliżonej tematyce.
5. Usługa nie obejmuje kosztów niezwiązanych bezpośrednio z usługą rozwojową, w szczególności kosztów środków trwałych przekazywanych przedsiębiorcom lub ich pracownikom.
6. Usługa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Beneficjenta lub partnera w którymkolwiek Regionalnym Programie lub FERS.
7. Usługa może podlegać zwolnieniu z podatku VAT na podstawie art. 43 ust. 1 pkt 29 lit. c ustawy o podatku od towarów i usług oraz § 3 ust. 1 pkt 14 rozporządzenia Ministra Finansów.

Adres

ul. Platynowa 2
62-052 Komorniki
woj. wielkopolskie

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Wi-fi

Kontakt



Magdalena Brzychcy

E-mail m.brzychcy@senseconsulting.pl

Telefon (+48) 533 360 948