

Międzypokoleniowa współpraca - zarządzanie pokoleniami X, Y, Z

Mamy dzisiaj do czynienia z sytuacją, gdzie w jednym przedsiębiorstwie, firmie, instytucji spotykają się 4 pokolenia pracowników. Socjologowie i psychologowie wyodrębnili na bazie wspólnych dla danego pokolenia cech, postaw i wartości 4 rodzaje pokoleń: Baby Boomers, urodzeni w latach wyżu demograficznego w latach 60, pokolenie X czyli generacja urodzona przed 1980 r., pokolenie Y (Millenials) urodzeni między 1984 a 1996, oraz pokolenie Z, osoby urodzone po 1997 r. Ta sytuacja rodzi duże wyzwania dla osób zarządzających firmami i instytucjami, dla menedżerów oraz samych pracowników. Różnice między potrzebami, oczekiwaniami i wartościami, stylem życia między pokoleniami rodzą sytuacje konfliktowe, które mogą wpływać znacząco na efektywność pracowników. Dodatkowo aktualnie dochodzi do tego sytuacja związana z rynkiem pracownika, na którym to pracodawcy muszą walczyć o pracownika a nie odwrotnie. Z tego biorą się oczekiwania biznesu dotyczące tego jak skutecznie i efektywnie zarządzać różnorodnością kulturową z zespołach. Jak wykorzystać doświadczenie, wiedzę starszych pracowników i połączyć to z energią, kreatywnością i możliwościami młodych pracowników.

To szkolenie dostarczy narzędzi, wiedzy, umiejętności i know-how w tym zakresie.

Czego uczestnik nauczy się na szkoleniu?

Zdobędzie szerszą wiedzę na temat cech charakterystycznych różnych pokoleń na rynku pracy

Dowie się o tym, co łączy, a co dzieli poszczególne pokolenia i z czego wynikają różnice między pokoleniowe

Będzie potrafił zbudować otwartość i zaufanie w zespole zróżnicowanym wiekowo

Pozna zasady planowania, organizowania pracy adekwatne dla różnych pokoleń

Uświadomi sobie, jakie są główne motywatory ważne dla każdego pokolenia w miejscu pracy

Zdobędzie umiejętność zbudowania sprawnej komunikacji oraz pozna narzędzia, które pomogą mu w budowaniu synergii w pracy w zespole składającym się z przedstawicieli różnych generacji

Pozna rozwiązania sprawdzone i zaimplementowane w innych firmach i instytucjach

Będzie potrafił dobrać odpowiednio do pokolenia adekwatną drogę kariery i rozwoju w firmie



Cena:

1700 pln netto / 2 dni / os.

I. Charakterystyka pokoleń

Jakie pokolenie reprezentuję? Autodiagnoza budująca większą samoświadomość i uświadamiająca przynależność kulturową
Gra wprowadzająca w temat – wypracowanie wspólnego dla wszystkich pokoleń planu zaspokajającego charakterystyczne potrzeby różnych pokoleń
Szczegółowa charakterystyka pokoleń BB, X, Y, Z
Analiza SWOT każdego z pokoleń

II. Co łączy a co dzieli poszczególne pokolenia – jak budować na tym co łączy?

Jakie pokolenie reprezentuję? – autodiagnoza budująca większą samoświadomość
Potrzeby psychologiczne, merytoryczne oraz proceduralne każdego pokolenia w sytuacji zawodowej – części wspólne
Zrozumienie możliwości i wartości charakterystycznych dla danego pokolenia – skąd biorą się różnice?
Budowanie otwartości i zaufania w zespole zróżnicowanym wiekowo

III. Wpływ różnorodności na efektywność zespołów

Budowanie zespołu w oparciu o różnorodność
Sposoby postępowania menedżera w procesie grupowym (forming, norming, storming, performing) z uwagi na różnorodność zespołową
Najlepsze pomysły rodzą się z różnorodności – studium przypadku
Budowanie autorytetu w oczach różnych pokoleń – najlepsze praktyki (stosuj/unikaj)
Ocena pracownicza i feedback w odniesieniu do różnic pokoleniowych
Jakie pokolenie reprezentuję? – autodiagnoza budująca większą samoświadomość

IV. Jak zarządzać zespołami zróżnicowanymi pokoleniowo?

Różnice w podejściu do celów i planowania realizacji zadań
Jak zorganizować pracę w zespole aby wykorzystać różnice pokoleniowe i zyskać synergę?
Motywowanie i angażowanie różnych pokoleń – mapa motywacji i motywatorów dla różnych pokoleń – analiza oczekiwań, aspiracji potrzeb każdego pokolenia
Motywatory ważne dla BB, X, Y, Z – co wynika z badań w tym zakresie?
Jak przydzielać zadania, organizować zasoby i moderować współpracę międzypokoleniową?
Jak na kontrolę, monitoring i egzekucję zadań reagują poszczególne pokolenia? Co jest dla nich wspólne a co ich wyróżnia?
Organizacja stanowiska pracy dla pokolenia Y i Z
Rekrutacja pracowników z pokolenia Y i Z – jak sprzedaż im pracę w naszej firmie? Co ich przyciąga a co zniechęca?

V. Skuteczna komunikacja z poszczególnymi pokoleniami i międzypokoleniowa

Style komunikacji w zależności od osobowości pracownika? Co łączy i czy coś dzieli w tym zakresie różne pokolenia?

Różnorodność definiowana poprzez skale: Extended disc, Ensize, Insights, MBTI, Thomas, HBDI
Jak komunikować się z danym stylem osobowości z pokolenia BB, X, Y, Z?
Co lubi a czego nie lubi we wzajemnej komunikacji i współpracy reprezentant danego pokolenia i stylu osobowości
Dlaczego warto „budować mosty” pokoleniowe dostosowując przekaz do odbiorcy?
Jak na poszczególne pokolenia działa informacja zwrotna?
Rola docenienia i chwalenia w rozwoju pokolenia Y i Z
Różny odbiór komunikacji asertywnej w zależności od pokolenia

VI. Jak rozwijać w pracy reprezentantów poszczególnych pokoleń?

Budowanie ścieżki rozwoju uwzględniającego preferencje każdego z pokoleń
Budowanie ścieżki kariery ukierunkowanej na awans. Co w tym zakresie jest ważne dla każdego z pokoleń?
Rola informacji zwrotnej w rozwoju pracownika – co lubią a czego nie lubią dane pokolenia?
Waga podejścia coachingowego dla pokolenia X, Y, Z
Scenariusz rozmowy rozwojowej i oceniającej - czego unikać a na co położyć akcenty w zależności od pokolenia
Metody i narzędzia rozwoju adekwatne do potrzeb i preferencji każdego pokolenia
Nowe metody rozwoju trafiające do pokolenia Y i Z – grywalizacja, VR, e-learning

VII. Trudne sytuacje generowane przez konflikt pokoleniowy w firmach

Z czego wynikają konflikty – identyfikacja przyczyn konfliktów pokoleniowych w organizacjach
Rodzaje konfliktów pokoleniowych
Jak eliminować konflikty wartości i relacji interpersonalnej?
Rola przekonania w tworzeniu i eliminacji konfliktów
Style rozwiązywania sytuacji konfliktowych w zespołach zróżnicowanych pokoleniowo

VIII. Wymiana doświadczeń oraz dobre praktyki biznesowe w zarządzaniu zespołami zróżnicowanymi pokoleniowo w Polsce i za granicą

Forum wymiany doświadczeń między uczestnikami szkolenia
Debata oxfordzka - czy warto różnicować celowo zespół pokoleniowo?
Analiza, dyskusja oraz omówienie studiów przypadku – dobre praktyki ze świata biznesu