



„Współpraca w zespole wielopokoleniowym i neuroróżnorodnym”

CEL:

Zdobycie wiedzy na temat charakterystyki funkcjonowania w pracy osób z pokoleń BB, X, Y, Z w celu analizy mocnych stron i obszarów do rozwoju zespołów z uwzględnieniem różnic pokoleniowych. Rozwój kompetencji komunikacji dopasowanej do potrzeb i oczekiwań pracowników z różnych pokoleń oraz wypracowanie strategii efektywnej komunikacji w międzypokoleniowym oraz neuro-różnorodnym zespole. Wykorzystanie potencjału osób neuroatypowych.

ODBIORYCY SZKOLENIA:

Managerowie, pracownicy biorący udział w pracy zespołowej.

CZAS TRWANIA:

1 dzień (7 godzin)

JĘZYK:

Szkolenie prowadzone jest w języku polskim

KORZYŚCI ZE SZKOLENIA:

- Wypracowanie strategii efektywnej komunikacji w międzypokoleniowym zespole;
- Udzielanie prawidłowej informacji zwrotnej
- Opracowanie zestawu działań podnoszących motywację pracowników z różnych pokoleń, ze szczególnym uwzględnieniem pokolenia Z.
- Wykształcenie praktycznych umiejętności

PROGRAM SZKOLENIA:

Moduł I. Różnice pokoleniowe – mit czy rzeczywistość?

- ❖ Charakterystyka pokoleniowa.
 - Baby Boomers, X, Y, Z – mix pokoleniowy w zespołach.
 - Którym pokoleniem pracowników jestem?
 - Jak zróżnicowany generacyjnie jest mój zespół?
 - Iloma pokoleniami zarządzam?
 - Kogo wdrażam do pracy?
- ❖ Nasze doświadczenia z pracy z osobami z różnych pokoleń.

- ❖ Charakterystyka pokoleń – od preferowanych stylów komunikacji po wartości pracowników z każdego pokolenia.
- ❖ Źródła różnic pokoleniowych – w jaki sposób wiedza o przyczynach tego, jak funkcjonują pracownicy z różnych pokoleń może pomagać w zarządzaniu i budowaniu dobrej współpracy?
- ❖ Tworzenie Person pokoleniowych. Co dzieli i łączy pracowników różnych generacji?
- ❖ „Instrukcja obsługi” pracowników BB, X, Y, Z.

Moduł II – Komunikacja w zespole zróżnicowanym pokoleniowo

- Komunikacja formalna i nieformalna.
- Trudności w komunikacji wynikające z różnic pokoleniowych. Gdzie najczęściej powstają bariery komunikacyjne?
- Nawyki komunikacji a potrzeby pracowników różnych pokoleń.
- Sposoby dostosowania komunikatów do osób wchodzących na rynek pracy – uczniów/ praktykantów/ studentów/ młodych pracowników. Jak firma może wychodzić naprzeciw potrzebom komunikacyjnym pokolenia social mediów?
- Asertywność – międzypokoleniowe różnice w rozumieniu i wykorzystywaniu komunikatów asertywnych.
- Informacja zwrotna – różne potrzeby osób z pokoleń BB, X, Y, Z.
- Feedback dwustronny – wyzwania dla szefa zespołu.
- Koncepcja radykalnej szczerości Kim Scott
- Jak udzielać i przyjmować informację zwrotną dopasowaną do pracownika/ praktykanta/ ucznia i sytuacji?

Moduł III - Efektywna współpraca w zespole wielopokoleniowym -źródła konfliktów pokoleniowych – budowanie mostów międzypokoleniowych

- Obszary generujące sytuacje trudne w zespołach zróżnicowanych wiekowo. Analiza własnego zespołu z odniesieniem do wiedzy na temat pokoleń BB, X, Y, Z.
- Od walki do współpracy – kontinuum pracy zespołowej. Jak wykorzystać mocne strony każdego z pokoleń do budowania współpracy w zespole i osiągnięciu efektu synergii?
- Sposoby zlecania i delegowania dostosowane do pracownika z uwzględnieniem czynnika generacyjnego; motywujące delegowanie dla pracowników z pokolenia Z
- Kontrola, monitorowanie i odbiór zadania. Na co zwracać szczególną uwagę? Jak dopasować sposób egzekwowania wykonania zadań do pracowników w różnym wieku?
- Wypracowanie sposobów na radzenie sobie z trudnościami we współpracy osób z różnych pokoleń w odniesieniu do środowiska pracy uczestników szkolenia („tools box szefa”).

Moduł IV – Specyfika potrzeb i motywowanie poszczególnych pokoleń

- Motywatory istotne dla pracowników BB, X, Y, Z. Międzypokoleniowa mapa motywacji.
- System benefitowy – analiza propozycji w firmie uczestników. Co sprawdza się w przypadku pracowników w różnym wieku?
- Zróżnicowane potrzeby pracowników w procesie rekrutacji – specyfika pokolenia Z
- Satysfakcja a motywacja. Trójkąt satysfakcji z pracy: wymierność, brak anonimowości, poczucie doniosłości.

- Sposoby budowania motywacji pracowników z uwzględnieniem potrzeb BB, X, Y, Z.
- Indywidualizacja motywowania i modelu informacji zwrotnej dla przedstawicieli pokolenia X, Y, Z.

Moduł V - Różnorodność w kontekście wykorzystywania potencjałów pokoleniowych oraz neuroróżnorodności

- Planowanie działań poprawiających komunikację i współpracę w zespołach wielopokoleniowych.
- Zespół różnorodny – jego role, relacje i konflikty; korzyści i zagrożenia.
- Jak pokonać stereotypy związane z wiekiem i neuroróżnorodnością?
- Komunikacja w (neuro)różnorodnym zespole;
- Wykorzystanie potencjału osób neuroatypowych w zespole, tworzenie inkluzywnego środowiska pracy.
- Stereotypy i ewentualne obawy, które mogą skutkować wykluczeniem osób neuroatypowych ze środowiska pracy

Moduł VI – Inkluzywność w miejscu pracy i tworzenie firmy bezpiecznej psychologicznie

- Dobrostan człowieka jako kluczowy punkt wyjścia do zrozumienia bezpieczeństwa psychologicznego w pracy.
- 4 komponenty bezpieczeństwa psychicznego (wg książki „Firma bez strachu”:
 - poczucie bezpieczeństwa związane z uczeniem się;
 - poczucie bezpieczeństwa związane z kwestionowaniem statusu quo bez obawy przed odrzuceniem, manipulacją, karą;
 - poczucie bezpieczeństwa związane ze współpracą, zaangażowaniem we wspólne działania, otwartością na innych i inne punkty widzenia;
 - poczucie bezpieczeństwa związane z integracją i byciem włączonym.
- Rozwijanie umiejętności budowania bezpieczeństwa psychicznego w zespole.

Uczestnicy nauczą się, jak wspierać innych poprzez pozytywne podejście do błędów, konstruktywną informację zwrotną i otwartość na różne perspektywy, co przyczyni się do budowania bezpiecznego środowiska pracy.

Moduł VII – Podsumowanie szkolenia

W ostatniej części szkolenia uczestnicy będą pracowali na własnych case’ach „Moja najtrudniejsza sytuacja /wyzwanie we współpracy międzypokoleniowej”

- Planowanie działań poprawiających komunikację i współpracę w zespołach wielopokoleniowych.
- Indywidualny plan działań rozwojowych

METODY PRACY JAKIE STOSUJEMY PODCZAS SZKOLENIA:

Szkolenie ma formę interaktywnego wykładu z elementami warsztatu /stosowane techniki: prezentacja, dyskusja moderowana; burza mózgów, studia przypadków, odpowiedzi na pytania, analiza zgłaszanych problemów, ćwiczenia grupowe