

Wzór scenariusza
spotkania dla
użytkowników
metody



SPIS TREŚCI

Spis treści.....	1
cel przeprowadzenia spotkania i jego metoda	2
uczestnicy spotkania	2
etapy.....	3
moduł społeczny.....	4
moduł zdrowotny	5
moduł zawodowy	5



CEL PRZEPROWADZANIA SPOTKANIA I JEGO METODA

❖ Cel 1

Przekazanie podstawowych założeń i wiedzy na temat samego modelu i jego prawidłowości. Wyjaśnienie czemu model ma służyć i w jaki sposób ma realizować założone cele.

❖ Cele szczegółowe

- Zaznajomienie użytkowników z tematyką **Zarządzania wiekiem** i korzyściami z niego płynącymi
- Wzbudzenie potrzeby działań na rzecz poprawy funkcjonowania pracowników 50+ w organizacji
- Zachęcenie pracodawców na postawę otwartości na różnice będące konsekwencją wieku
- Upowszechnienie zjawiska starzenia się

Metoda: w trakcie spotkania ma miejsce dyskusja moderowana, prezentacja, mini-wykład oraz burza mózgów.

UCZESTNICZY SPOTKANIA

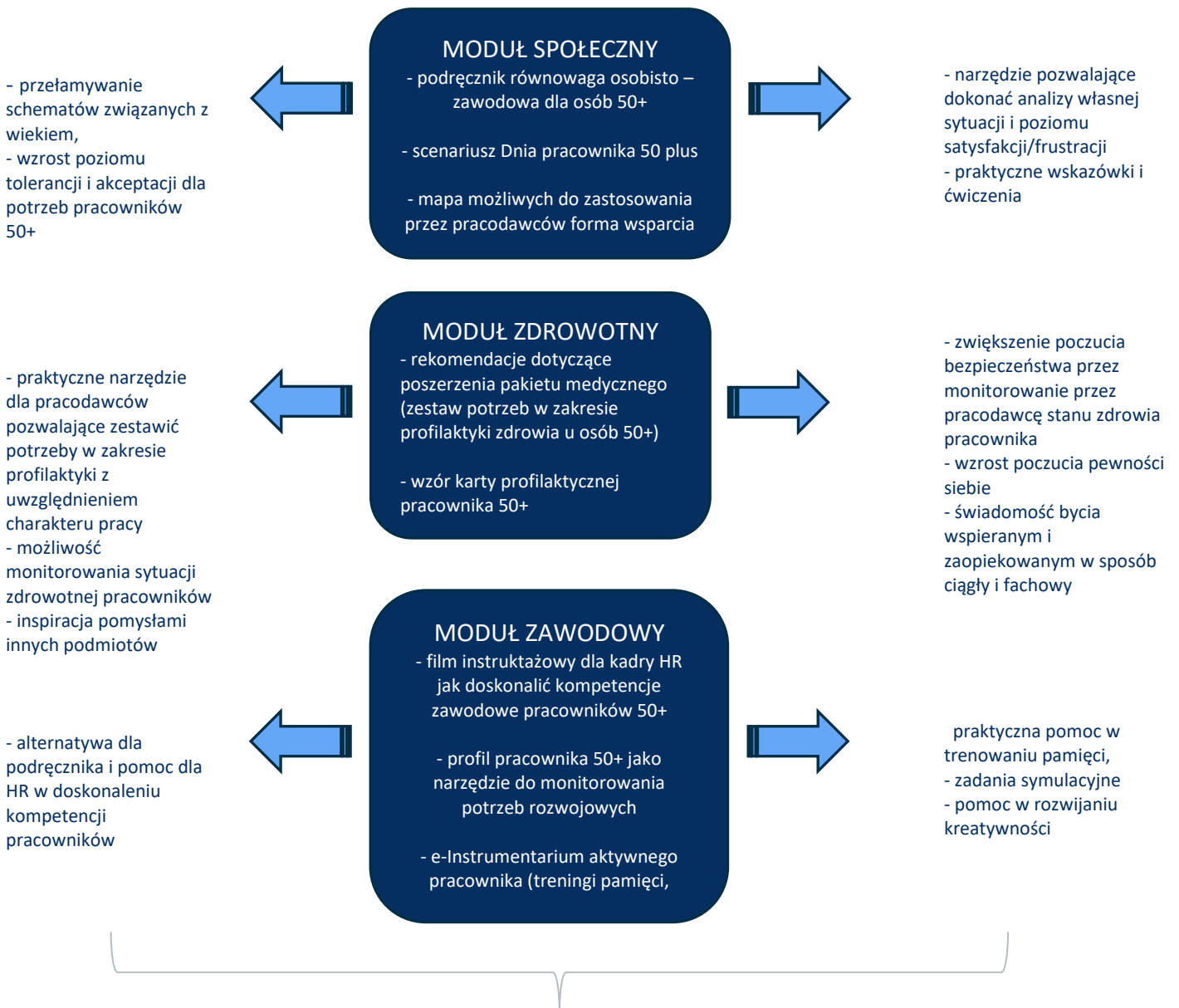
Spotkanie odbywa się dla przedstawicieli MMŚP, właścicieli, kierowników, menadżerów, kadry HR i innych pracowników kreujących politykę kadrową i personalną w firmie. Ponadto przedstawiciele instytucji szkoleniowych, przedstawiciele instytucji otoczenia biznesu (np. agencje zatrudnienia) oraz GO, Urzędy Pracy, JST.

ETAPY

Pierwszym etapem jest przedstawienie i omówienie **wizualizacji modelu**:

PRACODAWCA

PRACOWNIK 50+



INTEGRACJA 3 SFER ŻYCIA jako innowacyjne wsparcie dla osób po 50 roku życia poprzez zwiększenie świadomości pracodawców na temat ich możliwości i potrze oraz dostęp do rozwiązań ułatwiających ich asymilację i aktywizację w miejscu pracy



Wizualizacją można posługiwać się w trakcie całego spotkania omawiając poszczególne elementy modelu.

Kolejnym etapem i podstawowym jego narzędziem prezentowanym podczas spotkania jest **Instrukcja użytkowania modelu** i proces zaznajamiania uczestników z poszczególnymi etapami wdrażania modelu TERCET.

W trakcie tego etapu bazując na Instrukcji użytkowania modelu omawiane są poszczególne moduły (zdrowotny, społeczny oraz zawodowy) wraz z narzędziami i produktami wchodzącymi w skład każdego z nich.

MODUŁ SPOŁECZNY

Co to jest, komu służy i co wchodzi w skład modułu obrazuje Wizualizacja.

Następnie omawiane są krótko element modułu:

1. Podręcznik równowaga osobisto-zawodowa u osób po 50 roku życia.

Dyskusję można rozpocząć pytając grupę o ich wiedzę na temat pojęcia *work-life-balance*. Informacją, jaką na temat tego opracowania można podać to to, iż jest to narzędzie, które pozwala pracownikom 50+ przyrzeć się poszczególnym obszarom swojego życia zawodowego i prywatnego, dokonać oceny poziomu satysfakcji z tych elementów oraz podnieść umiejętności łączenia obu sfer poprzez praktyczne ćwiczenia i teoretyczne wskazówki zawarte w podręczniku.

2. Scenariusz Dni Pracownika w Firmie

Opis materiału w Instrukcji użytkowania.

3. Mapa możliwych do zastosowania przez pracodawców form wsparcia pracowników 50+

Opis w Instrukcji użytkowania.



MODUŁ ZDROWOTNY

Czym jest i co zawiera prezentuje Wizualizacja.

Na wstępie warto zadać pytanie rozpoczynające dyskusję i wymianę poglądów na temat obszaru zdrowia pracowników 50+. Jaką wiedzą w tym zakresie użytkownicy dysponują i jakie rozwiązania są im znane. Kolejno następuje omówienie poszczególnych produktów modułu.

1. Rekomendacje dotyczące poszerzenia pakietu medycznego: obok badań powszechnie znanych i stosowanych warto na zasadzie burzy mózgów uzupełnić wiedzę o pomysły, jakie dodatkowe, inne, od czego zależne badania można zalecić pracownikom 50+ (opis tego w Instrukcji).
2. Wzór karty profilaktycznej: otwierające pytanie o to, jak należy się zachować, kiedy pracownik ma cukrzycę i w czasie pracy ma miejsce epizod obniżenia cukru. Ta i tego typu informacje mogą, a nawet powinny znaleźć się w tym produkcie w teczce pracownika (za jego zgodą).
3. Dobre praktyki w zakresie zarządzania zdrowiem i profilaktyki pracowników 50+: zapytać grupę, czy i jakie rozwiązania, metody i sposoby wspierania pracowników 50+ w środowisku organizacyjnym znają. Opis produktu w Instrukcji.

MODUŁ ZAWODOWY

Jego przeznaczenie i skład opisane są w Wizualizacji.

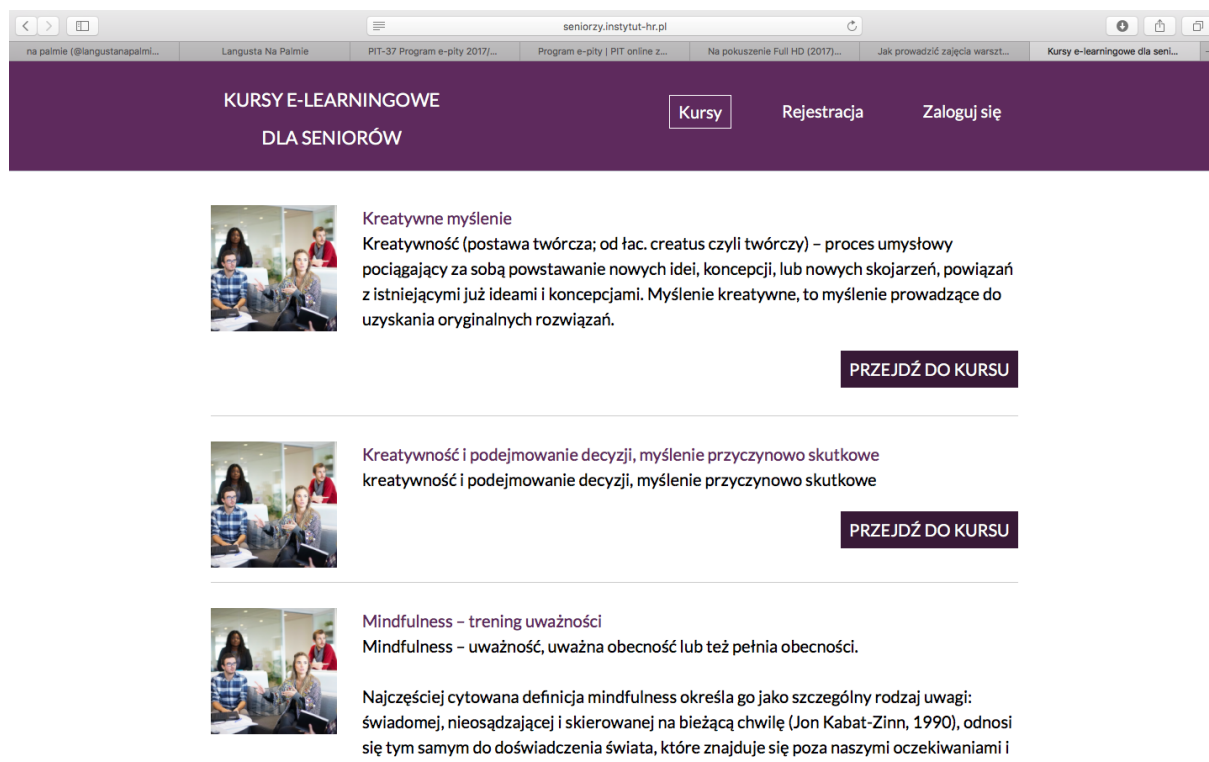
Prezentacja e-Szkolenia, e-Instrumentarium oraz Filmu dla kadry HR wymaga użycia komputera z Internetem.

e-Szkolenie oraz e-Instrumentarium znajdują się pod adresem: <http://seniorzy.institut-hr.pl>

Dokładny opis produktów i zawartości znajduje się w Instrukcji użytkownika.

Zaleca się, aby użytkownicy mieli okazję zapoznać się ze stroną i jej funkcjonalnościami podczas spotkania.





The screenshot shows a web browser window with the URL 'seniorzy.institut-hr.pl'. The page features a dark purple header with the text 'KURSY E-LEARNINGOWE DLA SENIORÓW' and navigation buttons for 'Kursy', 'Rejestracja', and 'Zaloguj się'. Below the header, there are three course cards, each with a small image of people in a classroom setting and a 'PRZEJDŹ DO KURSU' button.

Kreatywne myślenie
 Kreatywność (postawa twórcza; od łac. creatus czyli twórczy) – proces umysłowy pociągający za sobą powstawanie nowych idei, koncepcji, lub nowych skojarzeń, powiązań z istniejącymi już ideami i koncepcjami. Myślenie kreatywne, to myślenie prowadzące do uzyskania oryginalnych rozwiązań.

Kreatywność i podejmowanie decyzji, myślenie przyczynowo skutkowe
 kreatywność i podejmowanie decyzji, myślenie przyczynowo skutkowe

Mindfulness – trening uważności
 Mindfulness – uważność, uważna obecność lub też pełnia obecności.

Najczęściej cytowana definicja mindfulness określa go jako szczególny rodzaj uwagi: świadomej, nieosądzającej i skierowanej na bieżącą chwilę (Jon Kabat-Zinn, 1990), odnosi się tym samym do doświadczenia świata, które znajduje się poza naszymi oczekiwaniami i

Film dla kadry HR to niedługi, kompleksowo ujmujący temat materiału i jeśli grupa dysponuje czasem – warto go wspólnie obejrzeć.

Link do materiału:

https://drive.google.com/file/d/1hh5AqV7ho_fDX6wmor6qXR05xnGk5E7X/view?usp=sharing

W trakcie testowania modelu pojawiały się rozmaite pytania, wątpliwości i niejasności, które zostały zebrane i zestawione w dokumencie FAQ, który stanowi załącznik do materiałów prezentowanych na spotkaniu.

Na koniec pytania, odpowiedzi, uwagi i spostrzeżenia użytkowników.