

Future Academy

Szkolenia dla Pracowników Oddziałów Santander
Consumer Banku

#ToDlaWas

O projekcie
Future Academy

Poznaj szczegóły >>

Oferta
dla kierowników

Sprawdź ofertę >>

Oferta
dla doradców

Sprawdź ofertę >>

Co łączy

Jastrzębie Zdrój



mol woskowy





Brain dobry!

My się chyba znamy:)

2021

Future Academy

Szkolenia dla Pracowników Oddziałów Santander
Consumer Banku



Webinar nr II Pokolenia w banku i co dalej?

Morfologia pokoleń i głównych wartości. Multigeneracyjne zarządzanie. Mix pokoleń, mix doświadczeń. Intermentoring czyli jak przedszkolaki uczą dyrektorów Coca Coli. Blanchard wiecznie żywy - etapy rozwoju pracownika.

Termin webinaru: 29.11.21r. / 10:00 - 11:30

Szkolenie nr 1

Morfologia i wartości pokoleń

Mapa różnorodności zespołu, mocne strony i szanse wynikające z różnorodności. Persony BB, X, Y, Z, wartości, potrzeby i oczekiwania w miejscu pracy. Budowanie otwartości na różnorodność w zespole. Uczmy się od siebie nawzajem, synergia zespołu.

#zrozum inne pokolenie

Termin szkolenia: 6.12.21r. / 10:00 - 13:00

Szkolenie nr 2

Narzędzia do komunikacji

Jak projektować odpowiednią komunikację dla pokoleń BB,X,Y,Z? Czego w komunikacji oczekują ode mnie różne pokolenia? Dlaczego mam dostosować przekaz? Jak budować autorytet naturalny i poczucie własnej wartości w BB,X,Y,Z? Zarządzanie konfliktem – trudne sytuacje między pokoleniami komunikacyjny do każdego pokolenia. Feedback wg wartości pokoleń.

#skutecznie się komunikuj

Termin szkolenia: 13.12.21r. / 10:00 - 13:00

#todlawas

Będiesz?

www.neuronydoroboty.pl/todlawas

neurony do
roboty®

Szkolenie nr 3

Pokolenia w banku w głowie się nie mieści



CPN

laczki

EZ

pawlacz

SUS

mrozi

baza

prodiż

farelka

sheesh



Luksus to nie drogie przedmioty

To umiejętność zarządzania mózgiem
i prowadzenia życia po swojemu

~ Marzena Grochowska



Członek Polskiego Towarzystwa
Neurofizjologii Klinicznej



Partner Brain Awareness Week
Dana Foundation



Prezeska Polskiego
Stowarzyszenia Kobiet Biznesu



Partner Duńskiego Instytutu
Technologicznego w zakresie AI

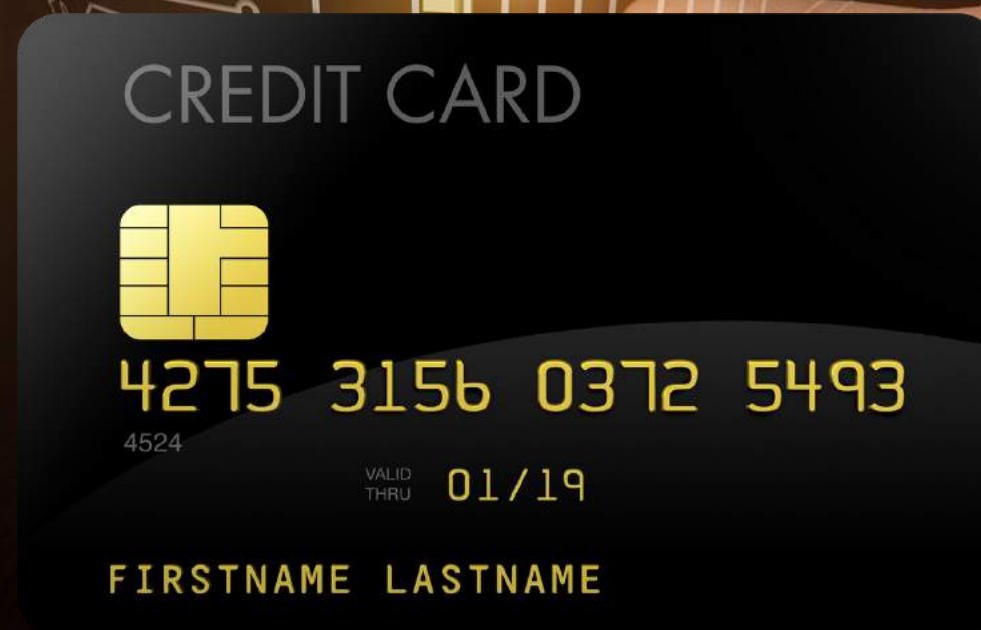
Marzena Grochowska

- ✓ Jedyny w Polsce brainolog - ekspert dobrostanu
- ✓ Kierownik Studiów Podyplomowych "Brainologia - zarządzanie dobrostanem"
- ✓ Trener biznesu i odporności psychicznej MTQ48
- ✓ Coach kariery - akredytacja IIC&M
- ✓ Facylitator DISC D3
- ✓ Mentorka kobiecych biznesów, prezeska Polskiego Stowarzyszenia Kobiet Biznesu
- ✓ Autorka licznych programów rozwojowych
- ✓ Współautorka książki GPS Szczęścia czyli jak wydostać się z Czarnej D.
- ✓ Wolontariuszka Fundacji Pomoc

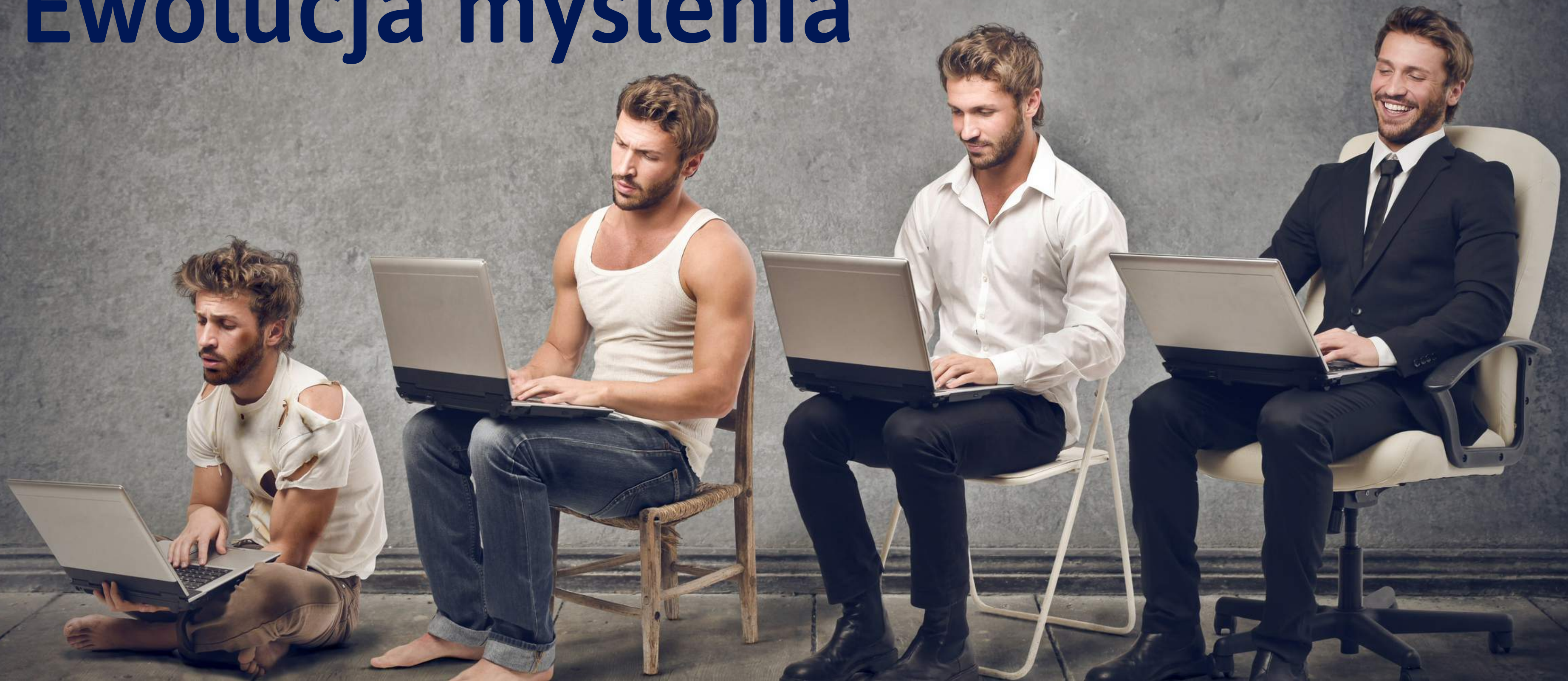
Ewolucja technologii



Ewolucja pieniądza



Ewolucja myślenia



Maslow 1.0

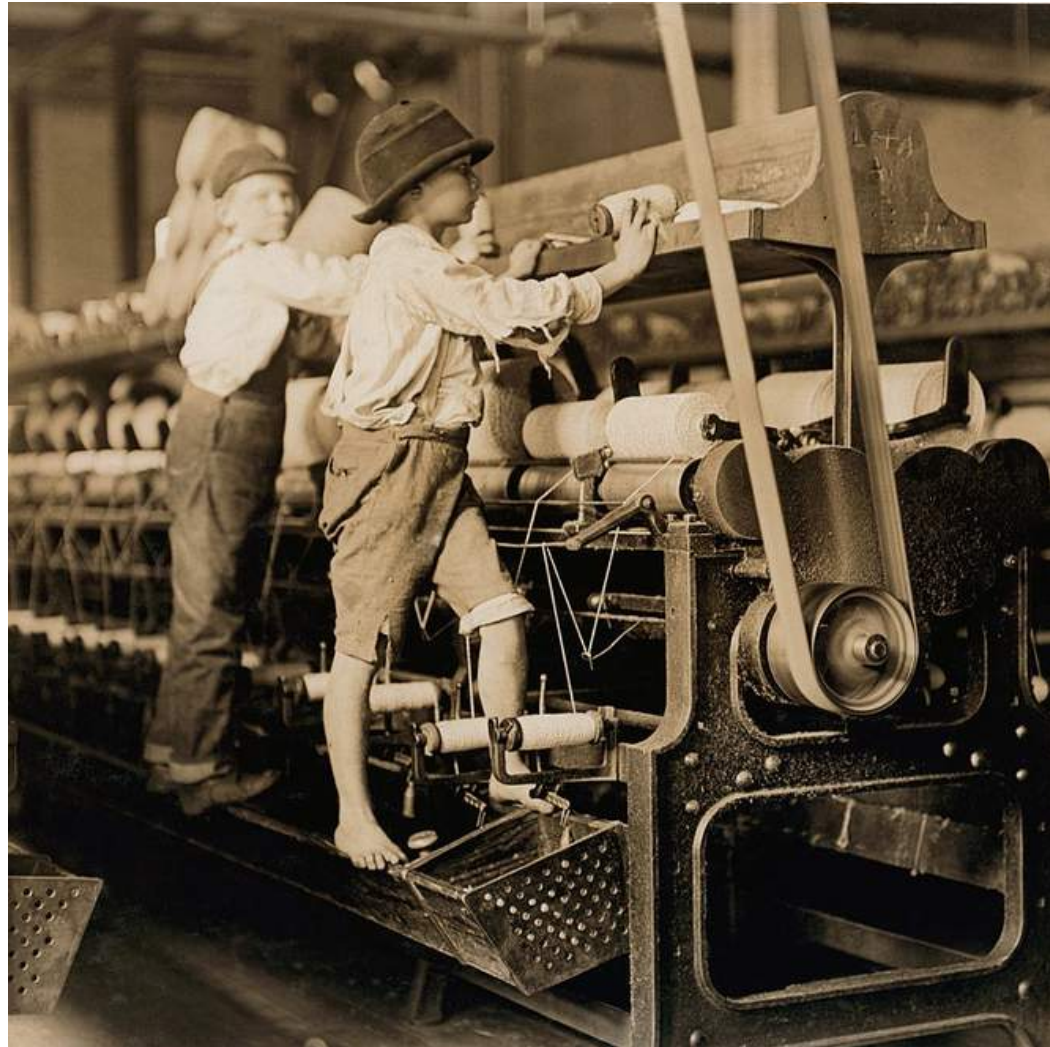


Maslow 2.0



Ewolucja pracy





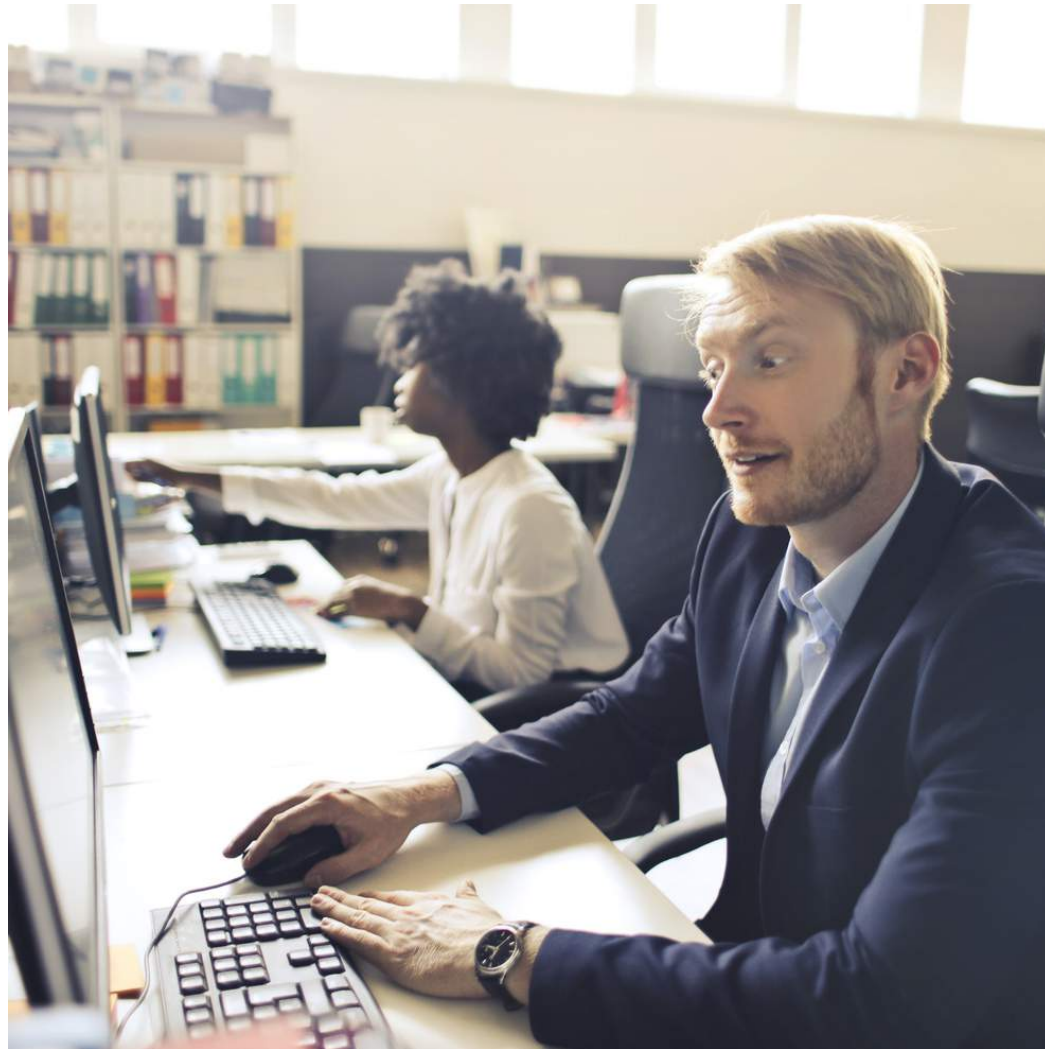
przed wojną



po wojnie



lata 80 te



lata 90 te



lata 2000-2010



2010-



przyszłość

Jedno jest pewne.
**Młode pokolenie jasno pokazało
jak należy myśleć o pracy.**



Jedno jest pewne.
**Największa wiedza i rozwiązania
dalej mieszkają w ludziach a nie
w książkach.**



Umiejętności, na które istnieje duże zapotrzebowanie w organizacji,
uporządkowane według częstości występowania:

- 1. Kreatywność, oryginalność i inicjatywa**
- 2. Aktywne uczenie się i strategie uczenia się**
- 3. Odporność psychiczna, rezyliencja, tolerancja na stres**
- 4. Złożone rozwiązywanie problemów**
- 5. Myślenie analityczne i innowacyjność**
6. Wykorzystanie, monitorowanie i kontrola technologii
7. Orientacja na usługi
8. Krytyczne myślenie i analiza
9. Projektowanie i programowanie technologiczne
10. Rozumowanie, rozwiązywanie problemów i myślenie
11. Zarządzanie personelem
12. Inteligencja emocjonalna
13. Zarządzanie zasobami finansowymi, materialnymi
14. Przywództwo i wpływ społeczny
15. Instruktaż, mentoring i nauczanie



Country Profile

Poland

UCZENIE SIĘ

Uczenie się – proces poznawczy prowadzący do modyfikacji zachowania osobnika pod wpływem doświadczeń co zwykle zwiększa przystosowanie osobnika do otoczenia



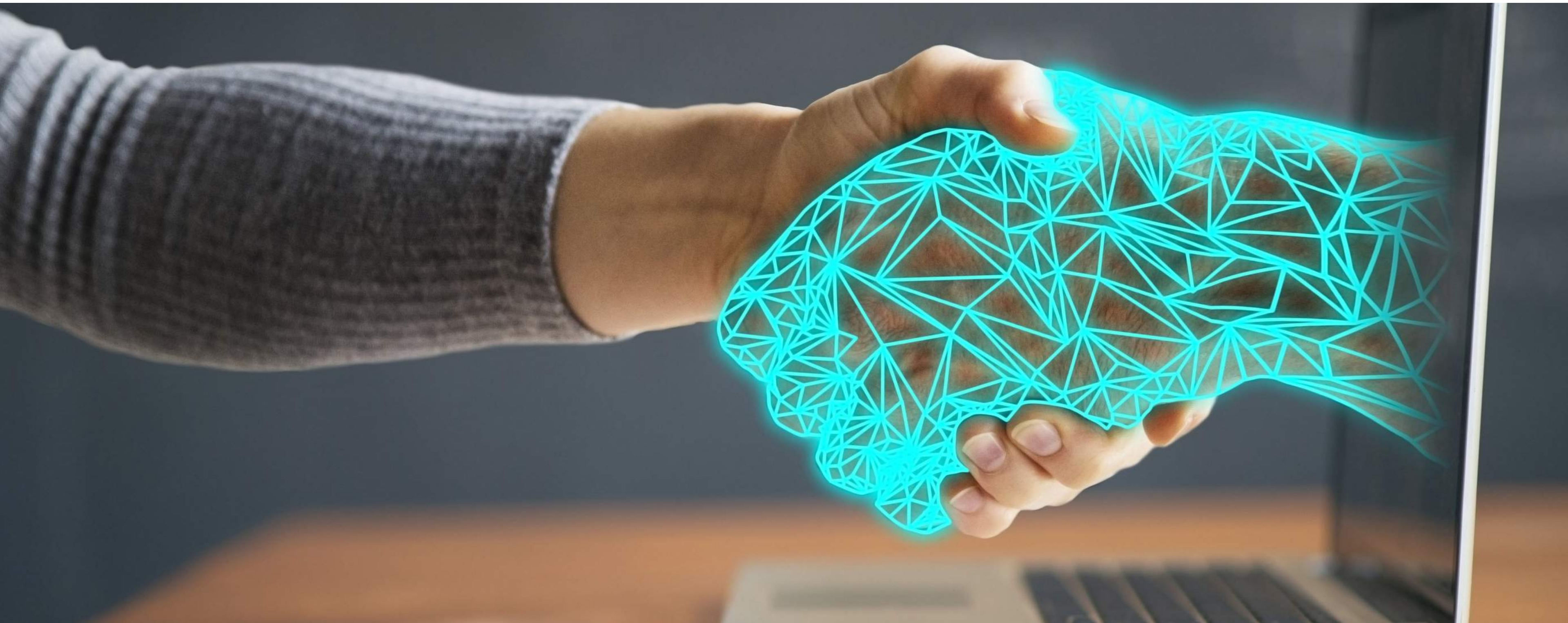
ADAPTACJA

umiejętność wykorzystywania swoich zasobów w najbardziej ekologiczny sposób dla organizmu.



AKCEPTACJA

znaczy tyle, co brak zaprzeczania rzeczywistości, a zamiast tego uznanie jej.



Reskilling needs



**Reskilling to nic
innego jak nauka
zupełnie nowych
umiejętności po to, by
przygotować się do
nowej roli w
organizacji.**

KOMPETENCJE JUTRA



PRACA

Aż 95% pracowników na świecie badanych przez Accenture zdaje sobie sprawę, że muszą zdobywać nowe kompetencje, jeśli chcą pozostać na rynku pracy w przyszłości.



JAK MYŚLISZ?

Kto będzie lepiej przygotowany na pracę przyszłości?



BB, X, Y, Z, α

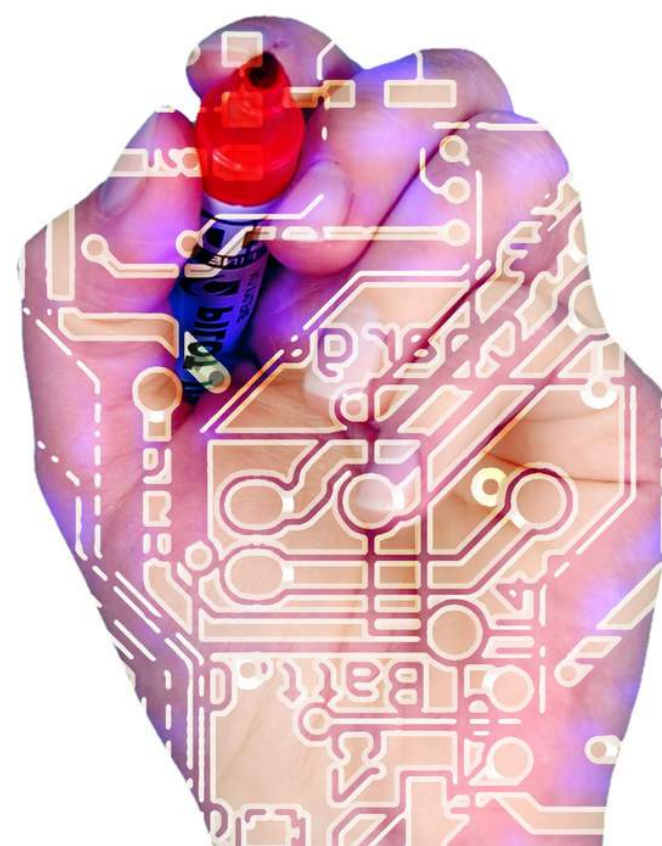
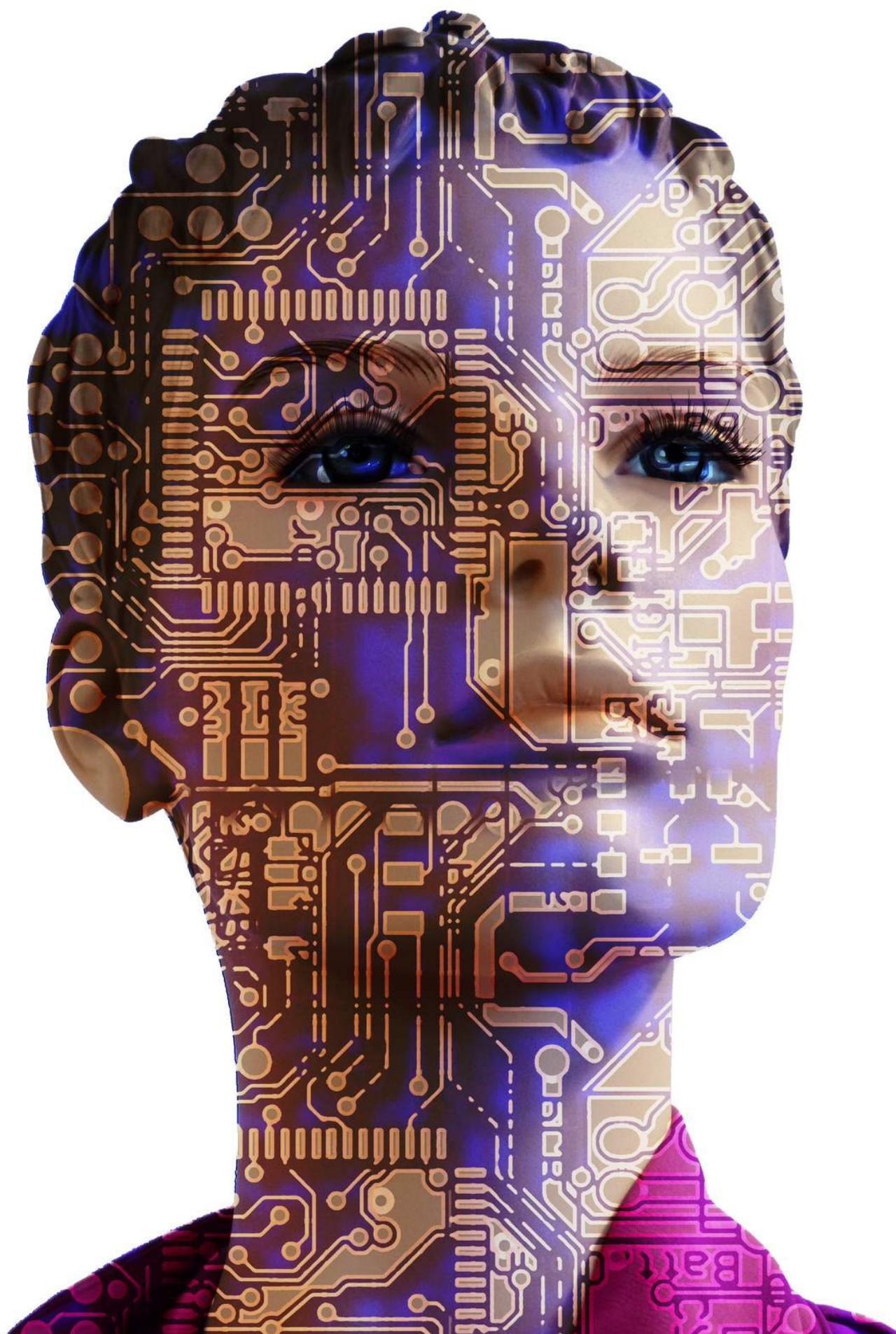
A low-angle, upward-looking perspective of several modern skyscrapers with glass facades. The buildings are arranged in a way that creates a sense of height and scale, with their lines converging towards the top of the frame. The sky is a clear, pale blue. The glass reflects the sky and each other, creating a complex pattern of lines and colors. Some windows are lit from within, showing a warm orange glow.

kobotyzacja, automatyzacja, innowacja

Mamy się nauczyć współpracować z robotami

kobotyzacja

α **wygrywa**



ZAWÓD

według OECD 65% dzieci rozpoczynających dziś edukację będzie pracować w zawodach, które jeszcze nie istnieją



OECD- Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju

INFOSFERA

środowisko informacyjne człowieka zawierające te rodzaje informacji, które są mu potrzebne do funkcjonowania w społeczeństwie.





infomasa danych, smog informacyjny, przeciążenie kognitywne

CZŁOWIEK

„Dzieci urodzone po 2000 roku będą żyły sto lat lub więcej, będą też pracowały dłużej.

NATALIA HATALSKA



Uważaj



**350 mln ludzi na
świecie
choruje na depresję**



**800 mln ludzi na
świecie
cierpi na otyłość**



**85% wszystkich wizyt
lekarskich to efekt powikłań
stresu- Kansas State
University**

Wg WHO do 2030r. depresja będzie najczęstszą chorobą świata

Koszty?



**Uwaga ubożeje
i migocze**

pulsHR.pl

Zarządzanie » Wiadomości

Polacy najbardziej zestresowanym społeczeństwem w Europie. Przez pracę

Stres jest nieodłącznym elementem naszego życia. Najczęściej związany jest z pracą i w szczególności dotyka osoby na stanowiskach menedżerskich. Ostatnie raporty krajowe i międzynarodowe biją na alarm: Polacy są najbardziej zestresowanym społeczeństwem w Europie. Czy zarządzania czasem i radzenia sobie ze stresem można się nauczyć?



neurony do
roboty[®]

Herbert Simon, laureat Nagrody Nobla w dziedzinie ekonomii- 1971r. "**Bogactwo informacji powoduje zubożenie uwagi**"

Kto tu jest dziś mądry?

Iksy

BB



Mileniasy

Zetki

Alfy
neurony do
roboty®

Co łączy Jastrzębie Zdrój



mol woskowy



Paulina Frątczak i Adrian Grzonka lat 16, to uczniowie Zespołu Szkół nr 6

skuteczny sposób utylizacji plastiku, który zatruwa naszą planetę.

otrzymali złoty medal w kategorii "ochrona środowiska", nagrodę specjalną "Canadian Special Award" i nagrodę dla młodych innowatorów "Best young inventors award" w Międzynarodowym Konkursie Innowacyjności iCAN 2021 w Kanadzie.

Czerpmy od siebie bo jesteśmy sobie potrzebni



NAUKA I TECHNOLOGIA

16-latkowie z Polski znaleźli sposób na utylizację plastiku. Jako pierwsi na świecie



05.12.2021

PAULINA FRĄTCZAK I ADRIAN GRZONKA

Fot. Maciej Kawecki / Facebook

Zaufanie

klucz do rozumienia pokoleń
#zrozum inne pokolenie





Zaufanie to rodzaj jakościowej relacji, gdzie zakładasz, że intencja drugiej strony jest dobra

Dzięki zaufaniu zyskujesz:

- ✓ poczucie bezpieczeństwa
- ✓ wiarę w pomoc
- ✓ rozwiązanie konfliktu i kryzysu

Neurony i systemy lustrzane



Charakterystyczną cechą zaufania jest jego tendencja do odwzajemniania i postawy innych ludzi. Daje ona początek fali ogarniającej coraz to szersze kręgi relacji społecznych.

Reguła wzajemności

R.K. Sprenger nazywa to „zobowiązującą mocą zaufania”, polegającą na uruchomieniu silnej potrzeby zrewanżowania się za obdarzenie zaufaniem w sytuacji wysokiego ryzyka.



Zaufanie - wymiar:

- ✓ interpersonalny - człowiek / człowiek
- ✓ organizacyjny - kultura / klimat organizacji
- ✓ instytucjonalny - dostawy, partnerzy, konkurencja



Zaufanie w miejscu pracy

można zdefiniować jako pozytywne oczekiwania pracowników dotyczące kompetencji, życzliwości i dobrej woli pozostałych członków organizacji, ale także dotyczące zasad, struktur, procesów i praktyk HR, obowiązujących w firmie lub instytucji.



Zaufanie jest jednym z kluczowych aspektów relacji

między współpracownikami, budującym wspólnotowość, atmosferę sprzyjającą współpracy, a także przywiązanie do zespołu



Cztery warunki generowania zaufania:

- ✓ wszyscy uczestnicy muszą wierzyć, że celem działania są wspólne wartości
- ✓ wspólne wartości muszą być jasno przekładane na konkretne wspólne cele
- ✓ oczekiwania każdego uczestnika muszą mniej więcej pasować do ich solidarnego zaangażowania, każdy jest bowiem kimś więcej niż tylko beneficjentem
- ✓ zaufanie uczestnika musi być rozsądne i weryfikowane informacjami empirycznymi

T. Parsons

Organizacje o NISKIM poziomie zaufania:

1. Wypaczanie faktów lub manipulacja nimi
2. Ukrywanie informacji lub zachowywanie ich na zapas
3. Zasłużenie na uznanie jako bardzo ważna kwestia
4. Naginanie prawdy na swoją korzyść
5. Odrzucanie nowych pomysłów / opór wobec nich
6. Tuszowanie błędów i uchybień
7. Obwinianie / obgadywanie
8. Prowadzenie wielu rozmów "korytarzowych"
9. Organizowanie wielu "zebrań po zebraniach"
10. Wiele rzeczy "niedyskutowanych"
11. Zbyt wiele obietnic, zbyt mało faktycznej pracy
12. Dochodzi do wielu rozczarowań, za które trzeba przeproszać
13. Udawanie, że złe rzeczy się nie wydarzyły albo nieprzyznawanie się do nich
14. Bardzo niski poziom energii
15. Odczuwanie bezproduktywnego napięcia - czasem nawet lęku

Organizacje o WYSOKIM poziomie zaufania:

1. Udzielanie informacji w sposób otwarty
2. Tolerancja dla błędów i traktowanie ich jako sposobu uczenia się
3. Klimat innowacyjności i kreatywności
4. Uczciwość wobec osób nieobecnych
5. Mówienie wprost i omawianie rzeczywistych problemów
6. Prawdziwa komunikacja i współpraca
7. Chęć do dzielenia się uznaniem
8. Niewiele tzw. "zebrań po zebraniach"
9. Przejrzystość, jako wartość powszechnie akceptowana
10. Szczerość i autentyczność
11. Wysoka odpowiedzialność, jako norma zachowania
12. Energia i żywotność - ludzie dysponują pozytywną siłą

Jak zrobić sobie krzywdę?

5 dysfunkcji pracy zespołu



Patrick Lencioni



Morfologia pokoleń





**1946–1964 pokolenie na fali powojennego wyżu
niezwykle przywiązani do pracy
bardzo lojalni
mają problemy z WLB
słowo klucz- stabilizacja**



Bill Gates
1955r.



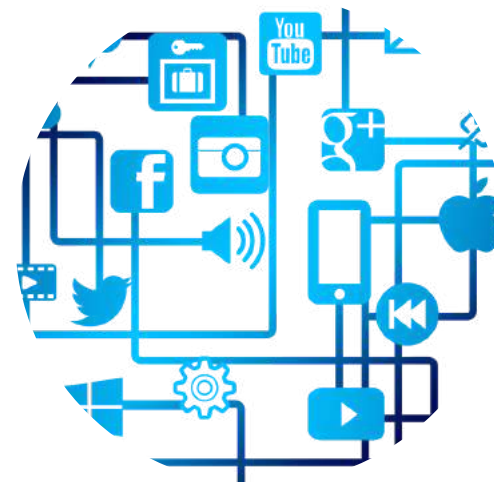
**1965–1979 w PL pokolenie dzieci PRL
przywiązani do pracy
bardzo lojalni, cenią sukces
utrzymują względnie WLB
szalenie cenią międzyludzkie kontakty osobiste
słowo klucz- niezależność**



Jenifer Lopez
1969r.



**1980–1995 pokolenie Uni Europejskiej
nieprzywiązani do pracy
cenią sukces, stawiają spore oczekiwania
utrzymują i cenią WLB
szalenie cenią rozwój osobisty, dobrą
atmosferę i relacje partnerskie z przełożonym
słowo klucz- elastyczność**



Mark Zuckerberg
1984r.



szybko





od teraz wolimy



niż



1995 -2010 Cyfrowi Nomadzi
nieprzywiązani do pracy = pasja z pracą
Bardziej realistycznie i ostrożnie, materialistycznie
podchodzący do życia. Pełni obaw o przyszłość.
utrzymują i cenią WLB
szalenie cenią kontakt cyfrowy
słowo klucz- bezpieczeństwo



Greta Thunberg
2003r.

25 najbardziej wpływowych ludzi pokolenia Z



1. XXXTentacion



2. Greta Thunberg



3. Dylan Wang



4. Millie Bobby Brown



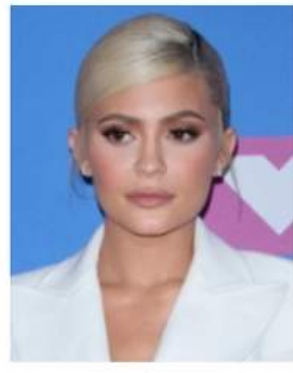
5. Billie Eilish



6. Adut Akech



7. Malala Yousafzai



8. Kylie Jenner



9. Camila Cabello



10. Shawn Mendes



11. Jacob Sartorius



12. Lil Pump



13. Lil Nas X



14. David Hogg



15. Kylian Mbappé



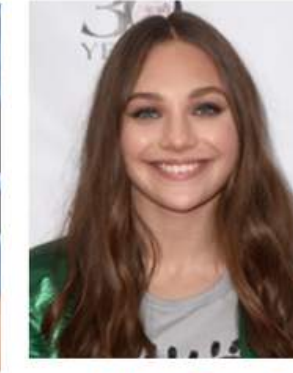
16. Simone Biles



17. Jake Paul



18. Maisie Williams



19. Maddie Ziegler



20. Chloe Kim



21. Naomi Osaka



22. Baby Ariel



23. Katie Ledecky



24. Amanda Gorman



25. Lydia Ko

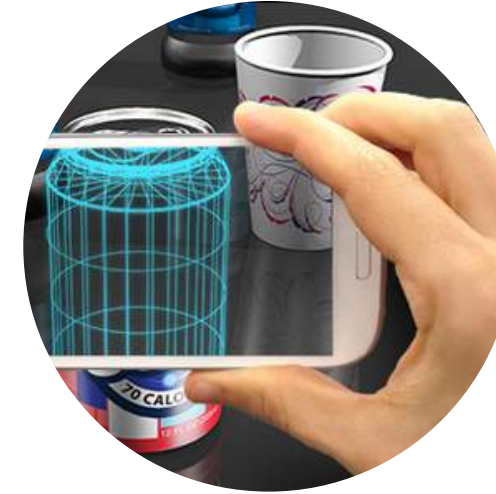
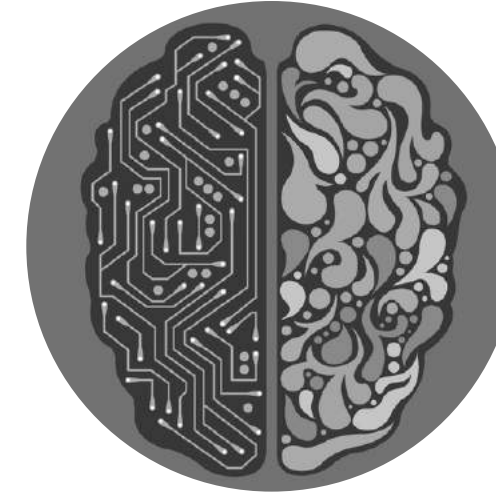


krytyka





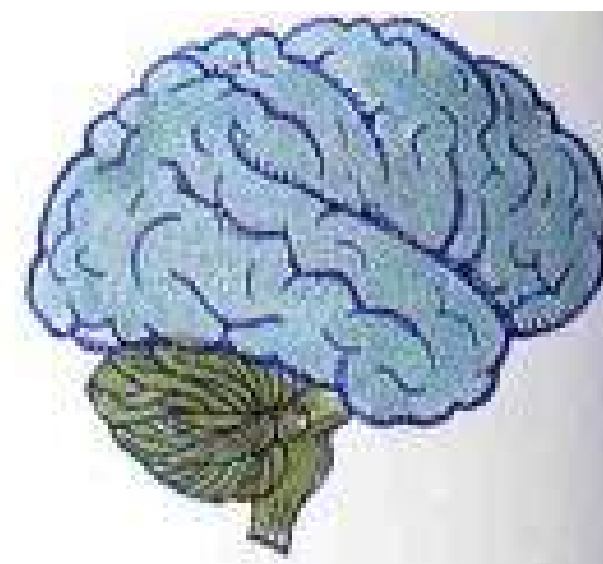
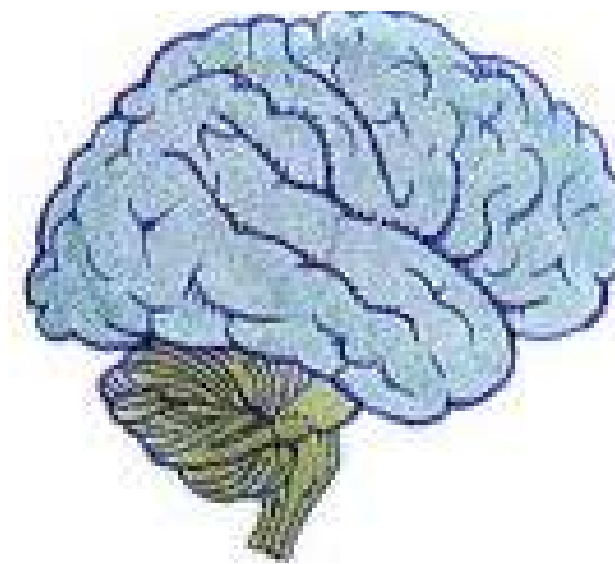
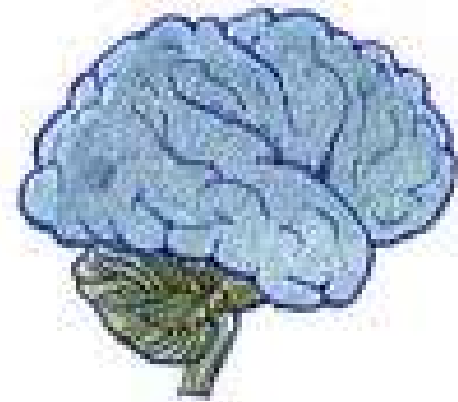
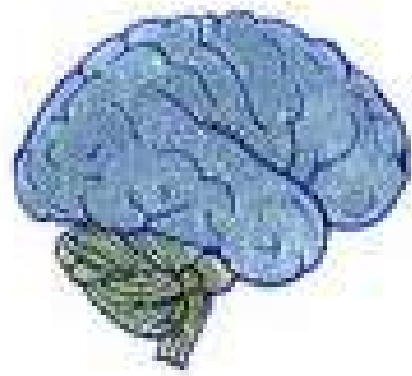
2010 Coroniałsi, ekranowcy
Pokolenie, które będzie naprawiać
świat, który skutecznie zepsuły
poprzednie pokolenia
słowo klucz- kobotyzacja,
automatyzacja, nowe zawody
filtrowanie informacji w kilka
sekund



**Czekamy na nazwiska:)
1/8 dzieci prowadzi video bloga
o swoim życiu- public life
2010r.**

Pokolenia i co dalej?





Każde pokolenie ma taki sam mózg i potrzeby



Australopithecus robustus



Homo habilis



Homo erectus



Homo sapiens neanderthalensis



Homo sapiens sapiens

Mózg nie służy do myślenia

mózg to narząd przeżycia



Negative Bias

negatywna inklinacja

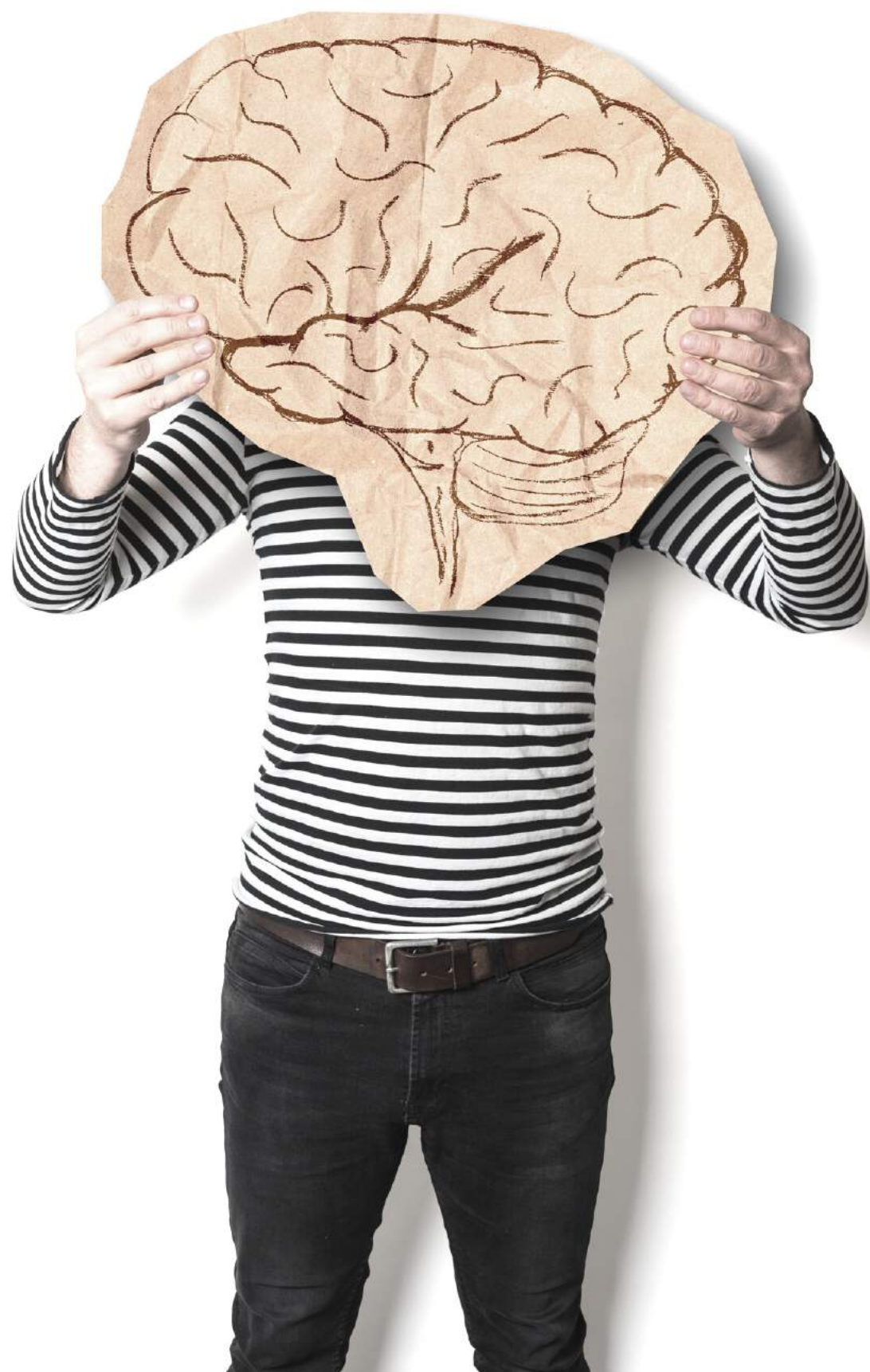
! wszędzie
zagrożenia



Tylko trzy potrzeby

wg Ricka Hansona-
Bezpieczeństwo, Satysfakcja i Więzi





Bezpieczeństwo

fizyczne, psychiczne, emocjonalne,
duchowe, finansowe,
cybernetyczne

Unikanie wszelkiej krzywdy - fizycznej, finansowej,
emocjonalnej i duchowej.



Satysfakcja

mechanizm dążenia
do nagrody
tu zauważa się
największy spadek
motywacji z pracy

Nawet niewielki spadek satysfakcji
z pracy może prowadzić do
poważnych konsekwencji
zdrowotnych. Depresji i stanów
lękowych.



Więzi czyli kość udowa

nieustająca potrzeba bycia
częścią społeczności



Więzi

odłączenie się od
grupy zbieracko -
łowieckiej
oznaczało dla
mózgu śmierć tak
samo w jaskini jak
i dziś.

Świadomy dobrostanu manager skuteczniejszy niż robot

27 kwietnia 2021



Dobrostan

klucz do między
pokoleniowego
porozumienia

Dobrostan



Dobrostan intelektualny



Dobrostan fizyczny



Dobrostan emocjonalny



Dobrostan duchowy



Dobrostan finansowy



Dobrostan relacji



Dobrostan wzrostu

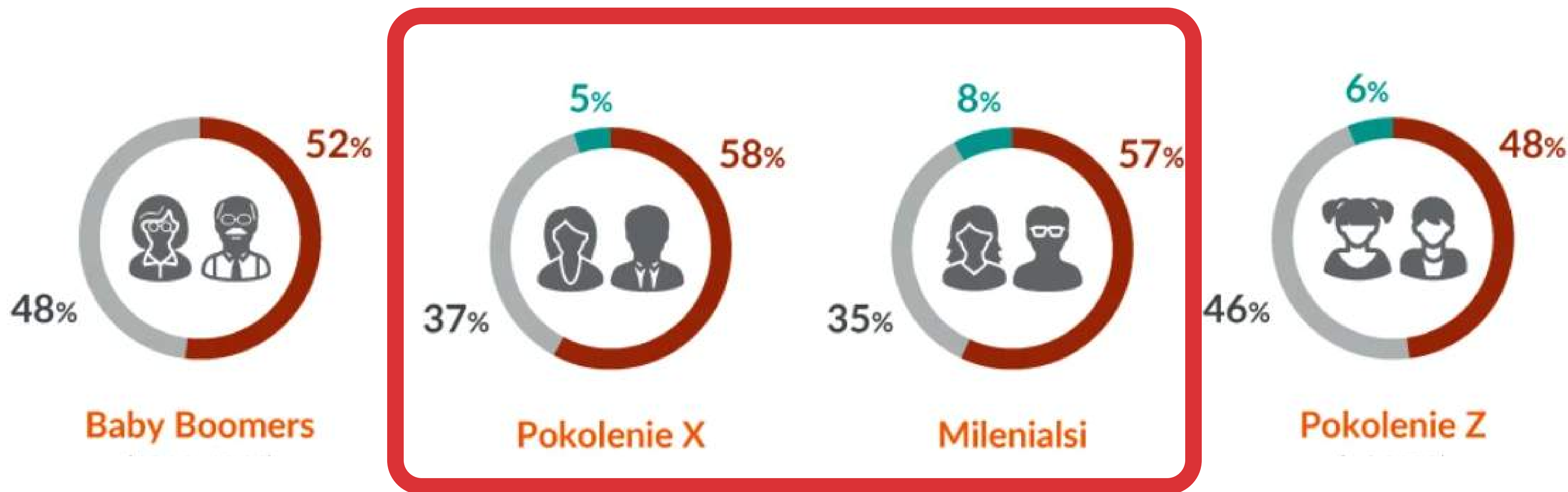


Dobrostan środowiskowy

Wpływ pandemii na dobrostan psychiczny Polaków.



● wpływ negatywny ● wpływ pozytywny ● brak wpływu



Pokolenia w banku

co o nich wiemy?

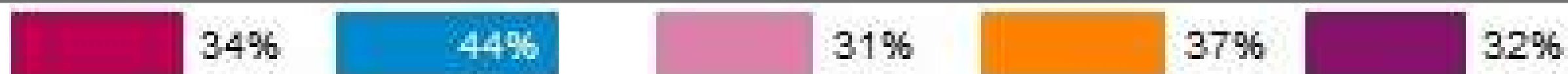


Źródło wiedzy o ofercie

ze stron www banków, i instytucji finansowych



od znajomych, przyjaciół, rodziny



z innych stron www, kalkulatorów, porównywarek



z artykułów w prasie



z audycji tv/radio



z portali opinii konsumenckich



z ulotek



z blogów ekonomicznych



z reklam banków



z edukacji szkolnej

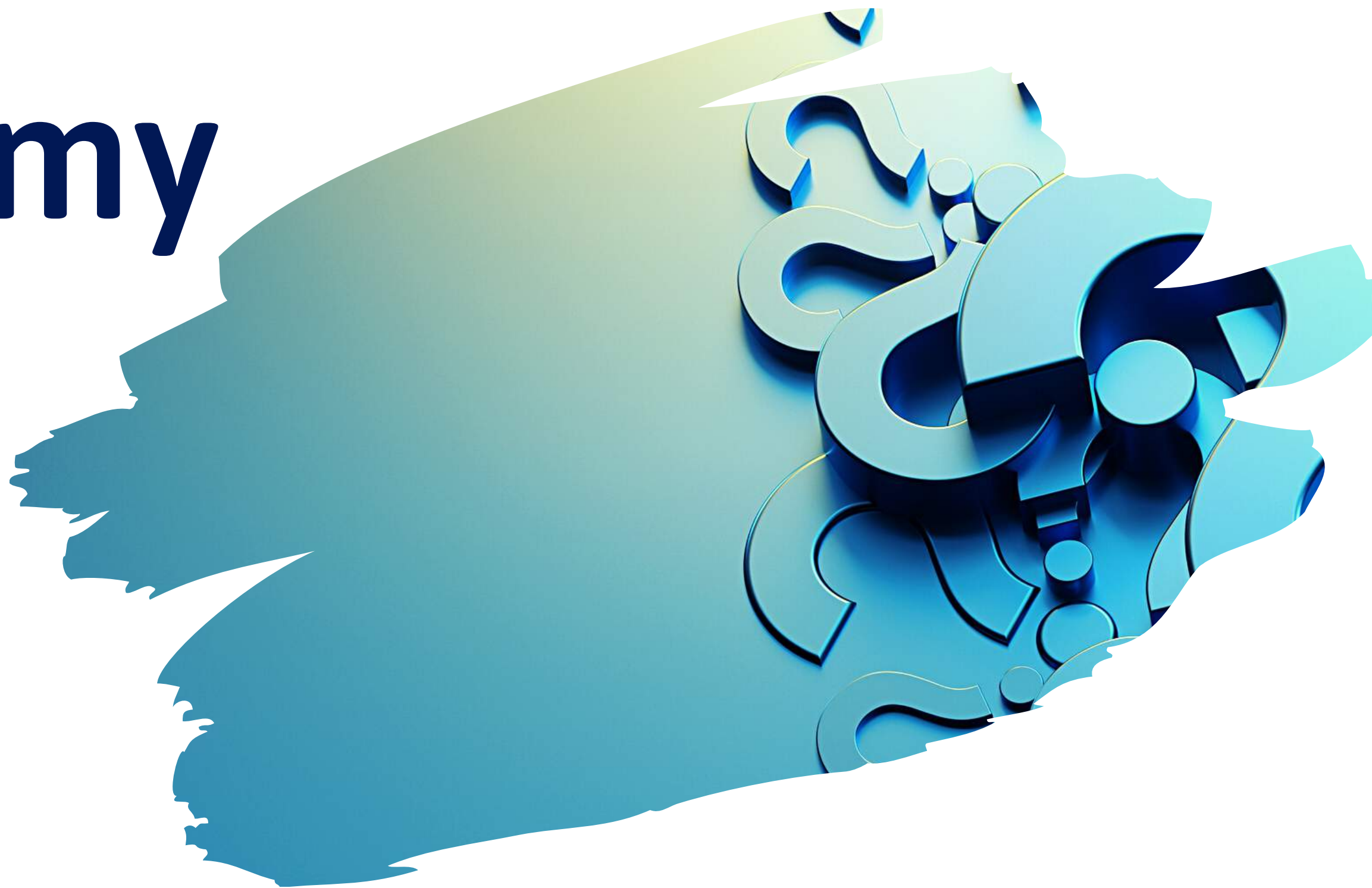


Badania przeprowadziła firma 4P Research Mix na zlecenie banku BZ WBK. Próba reprezentatywna, ponad 1000-osobowa, a badania były przeprowadzane przez telefon i internet.

Pokolenia pracowników klientów



Co możemy robić?



- **Słuchaj**
- **Ucz się od nich**
- **Reaguj**
- **Szukaj sposobu**



Inter mentoring



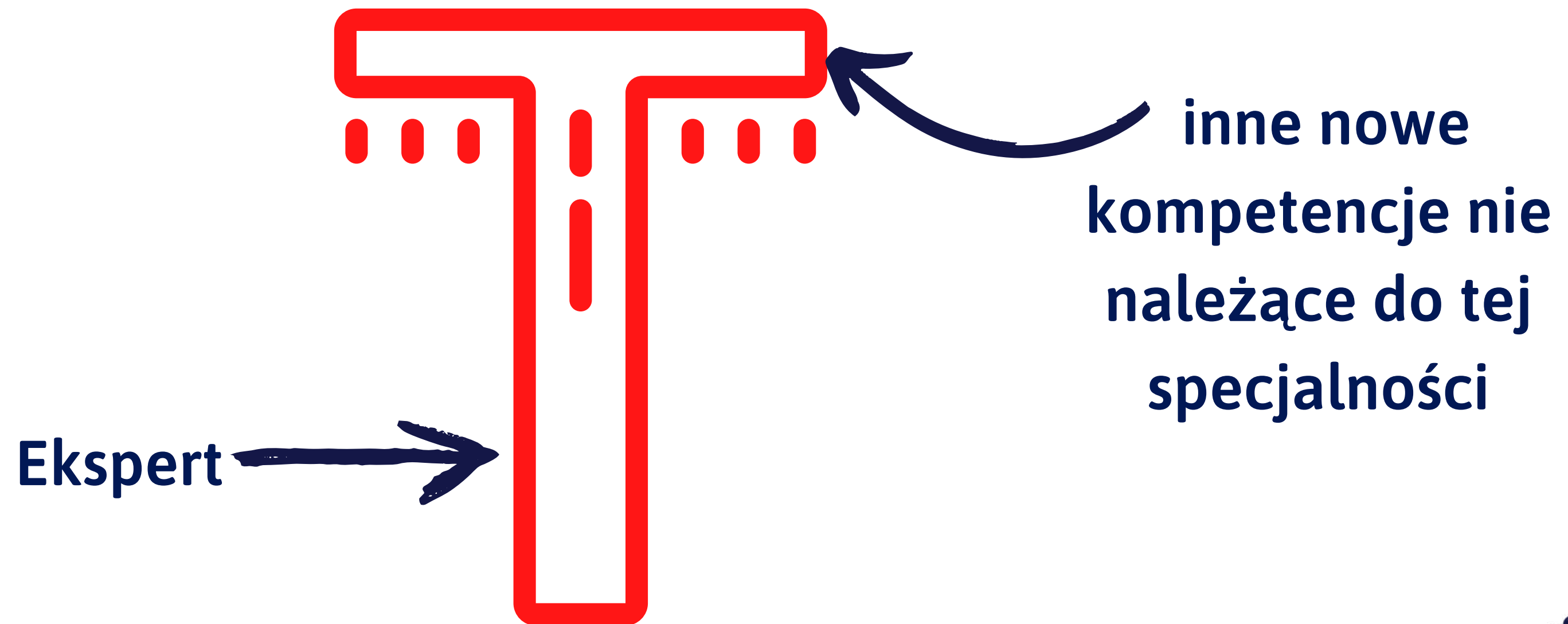
Burz mury te pokoleniowe





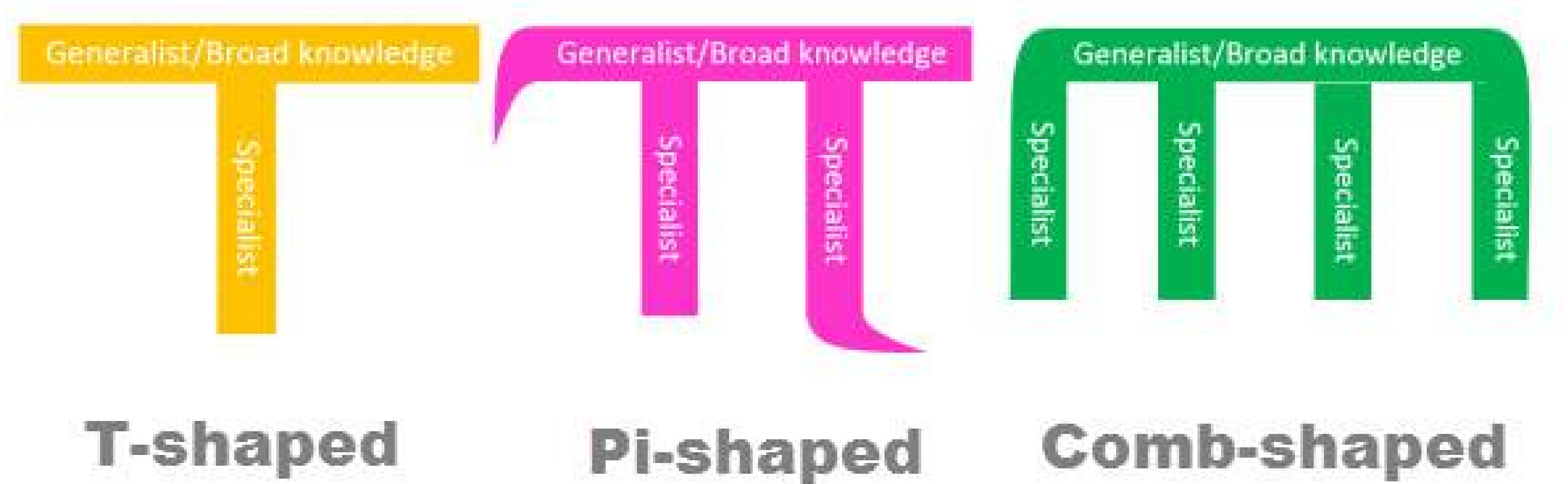
Według definicji organizacji
European Mentoring Centre -
oznacza wolną od zależności
służbowych pomoc innej osobie
w dokonaniu
znaczących postępów
w nauce, pracy lub
myśleniu.

Pracownik model T-shaped bo każdy z nas jest wyjątkowy

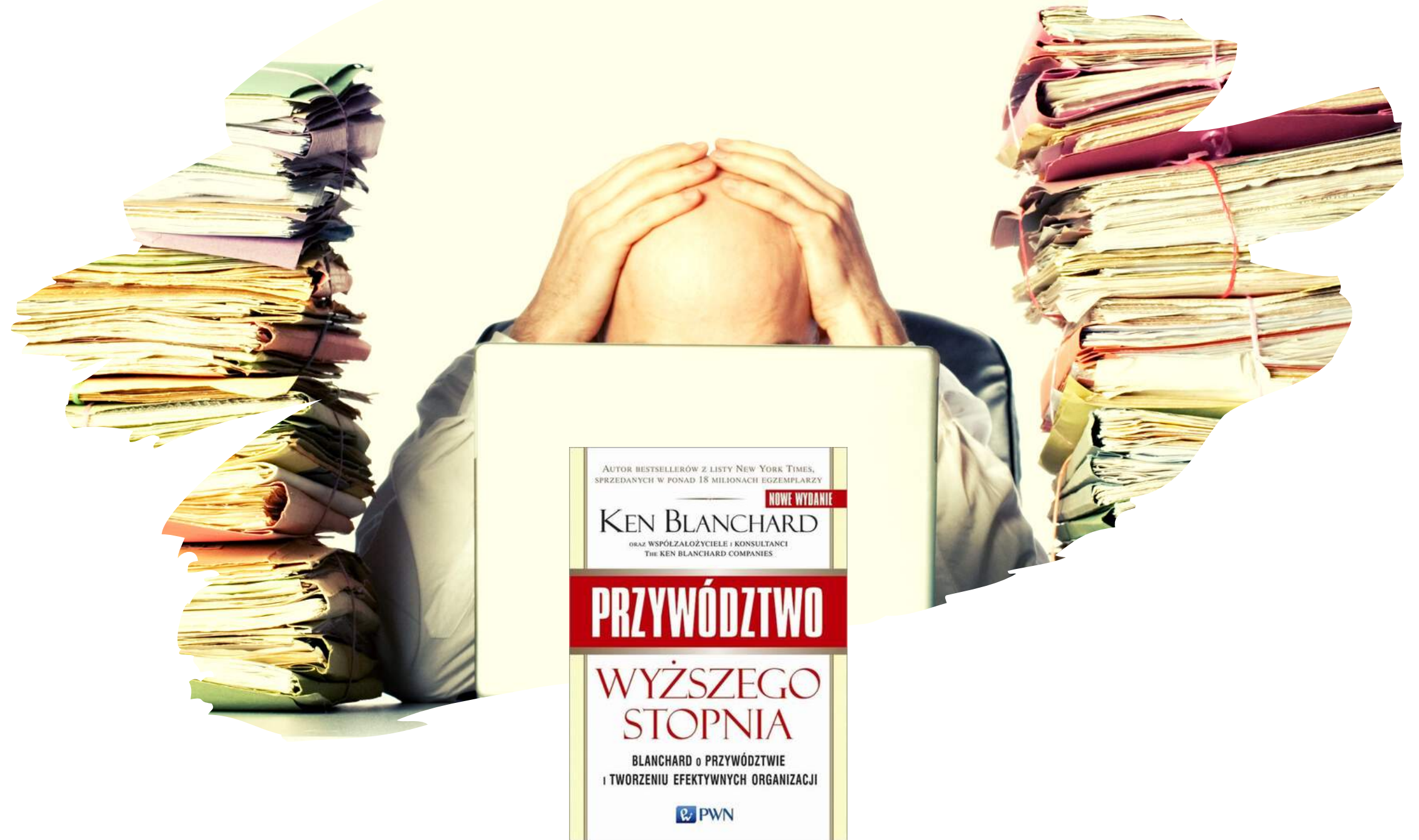


Kierowniku tego będziesz robić więcej

- modele kompetencji



To się nie zmieni Blanchard

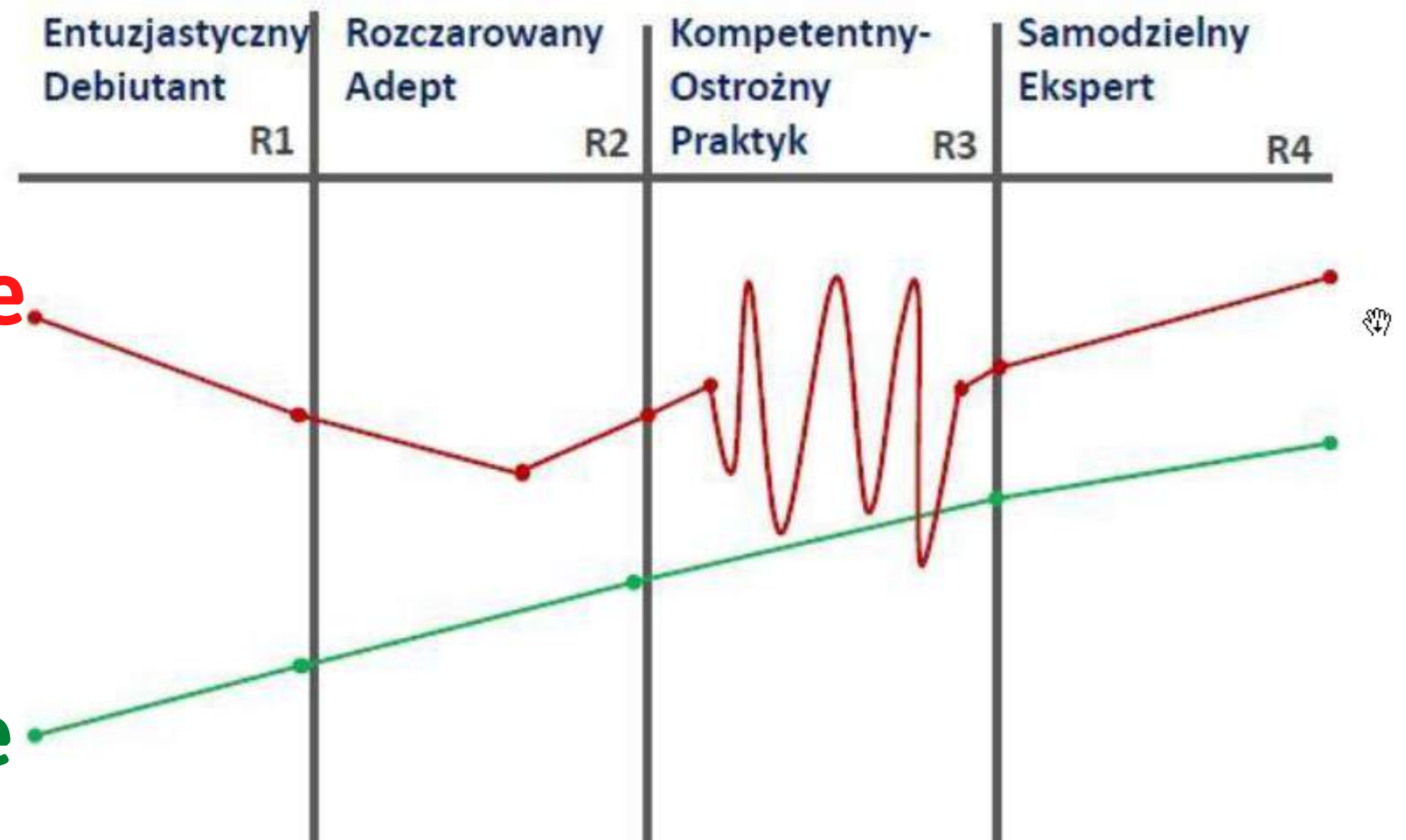


Rozumieć Blancharda niezależnie od pokoleń

Cztery etapy rozwoju pracownika

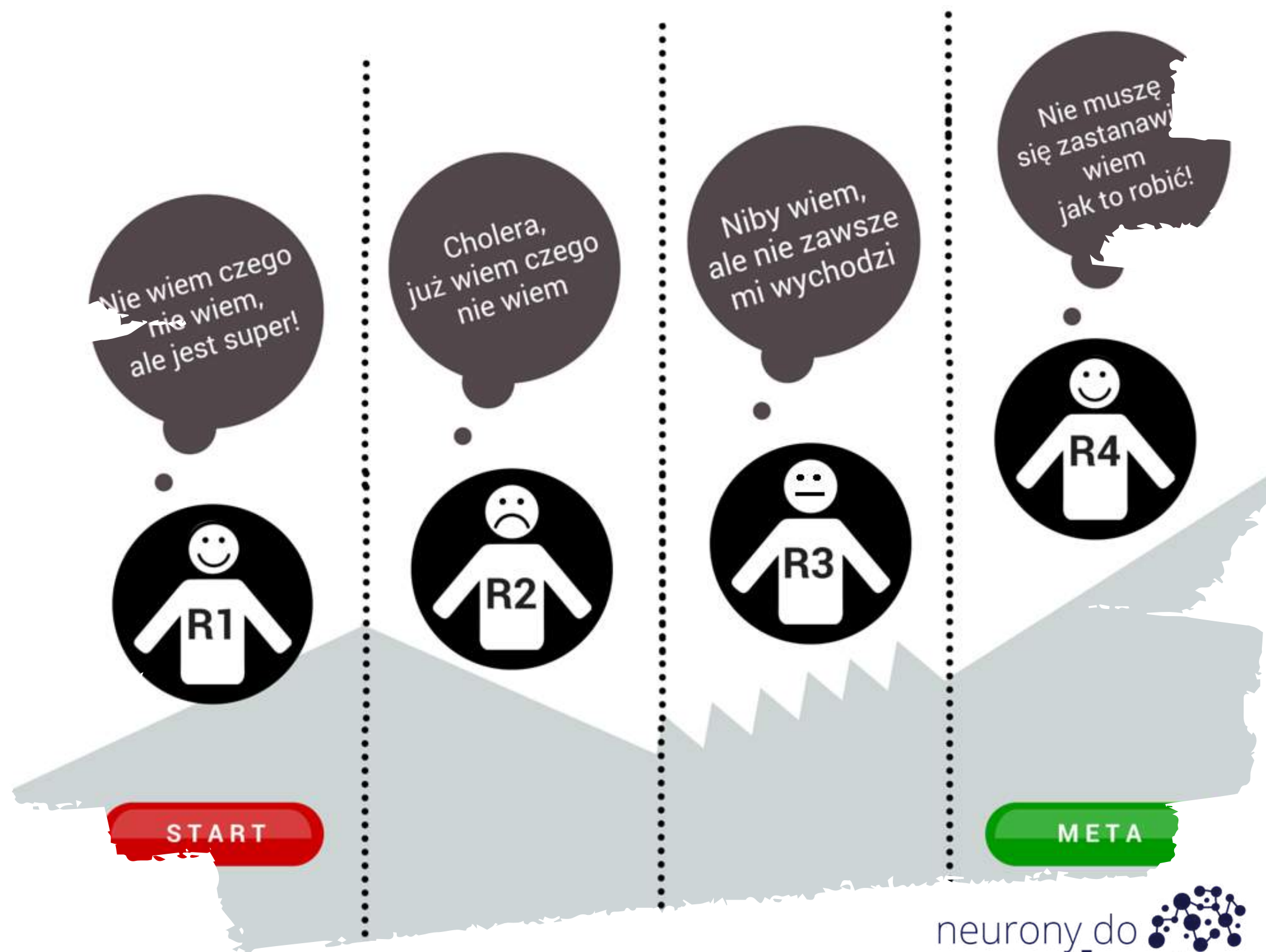
Zaangażowanie

Komptenecje



p.s najbrzydsze wykresy mówią najwięcej

Cztery etapy rozwoju pracownika- nie wyważaj już otwartych drzwi



Cztery etapy rozwoju pracownika- nie wyważaj już otwartych drzwi

metoda 5 fingers





**Fauja Singh miał 100 lat, kiedy postanowił ukończyć maraton w Toronto.
Dziś, w wieku 106 lat, nadal można spotkać go na spacerach we wschodnim
Londynie**



Igor Falecki, 6 lat

To polski muzyk, kompozytor, gwiazda polskiej muzyki, geniusz perkusji
programy o nim przygotowały stacje telewizyjne ABC, CBS, MTV, Canal+, CNN,
ma na swoim koncie koncerty z Radzimirem Dębskim, Quebonafide i Taco Hemingwayem



neurony do
roboty®
dziękuję

Marzena Grochowska

www.neuronydoroboty.pl

marzena@neuronydoroboty.pl