



PRACA Z RÓŻNORODNOŚCIĄ POKOLENIA

Dorota Szczepan Jakubowska Warszawa, Luty 2019

UWAGA! KSENOFOBIA

Szykujemy się na Marsa, budujemy sztuczną inteligencję, a często nie potrafimy dogadać się z osobą młodszą (starszą) o 20 lat, traktując ją tak, jakby była istotą z innej planety.



W kwestii pokoleń i różnic pomiędzy nimi, wiele osób wzdraga się przed nadmiernymi uogólnieniami, cytuje wyjątki i mnożymy kontrargumenty. Gdy ktoś mówi coś w rodzaju: „Młodzi teraz są tacy i tacy...Starzy nic nie rozumieją...”, słyszy w odpowiedzi: *A ja znam takiego staruszka, który jest bardziej wyluzowany niż nie jeden małolat....*Albo: *Za młodu każdy był taki sam...*Albo też: *Może w Ameryce, ale u nas...*! jest w tych opiniach wiele racji, oczywiście.

Ale przecież potrzebujemy pewnych wskazówek odnośnie poruszania się po nowych zjawiskach społecznych, na przykład po różnicach międzypokoleniowych.

Proponuję zatem podejście "dwuogniskowe": widzenie z bliska szczegółów, konkretnej osoby z jej niepowtarzalnością. A jednocześnie rozwijamy ogląd ogólny, przydatny, gdy możliwość nawiązania głębszego kontaktu zawodzi i naprawdę czujemy, że tak, jak to robimy, po prostu się nie da.

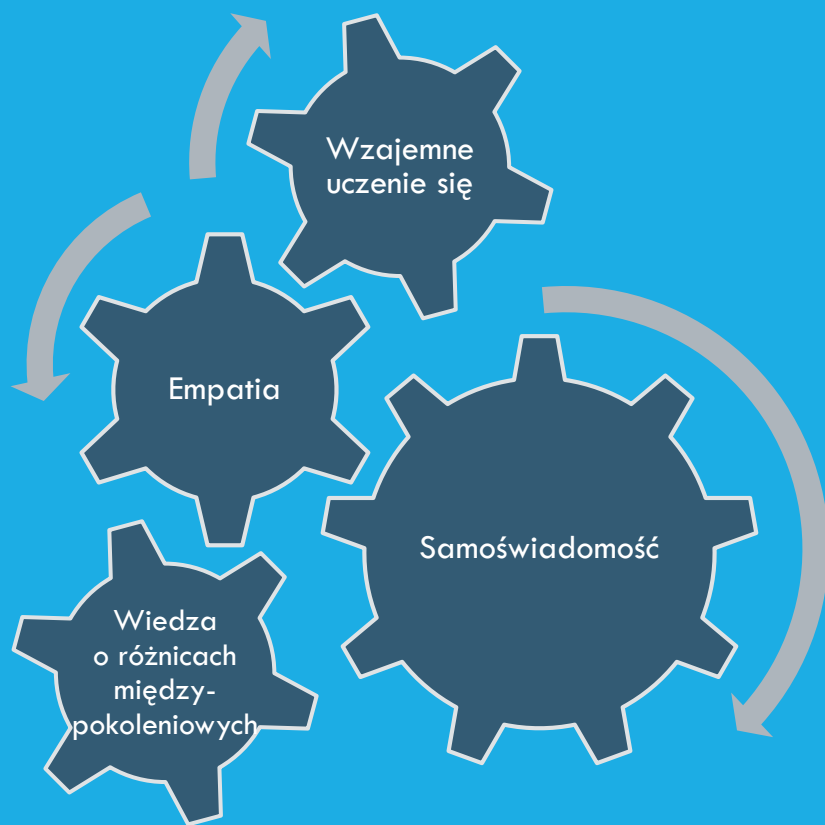
To syntetyczne podejście sprawdza się także wtedy, gdy planujemy różne działania adresowane dla większych grup ludzi. Tak jest w biznesie, np. przy projektowaniu biur, systemów pracy, przy rekrutacjach, w myśleniu o dostosowaniu edukacji czy pomocy społecznej do współczesnych wymogów, w procesie cyfryzacji czy aktywizacji regionów itp.



CECHY POKOLENIOWE

NADMIERNE UOGÓLNIENIA, STEREOTYPY,
CZY PO PROSTU SPOJRZENIE Z LOTU PTAKA?

CZTERY ASPEKTY PRACY Z RÓŻNICAMI MIĘDZYPOKOLENIOWYMI



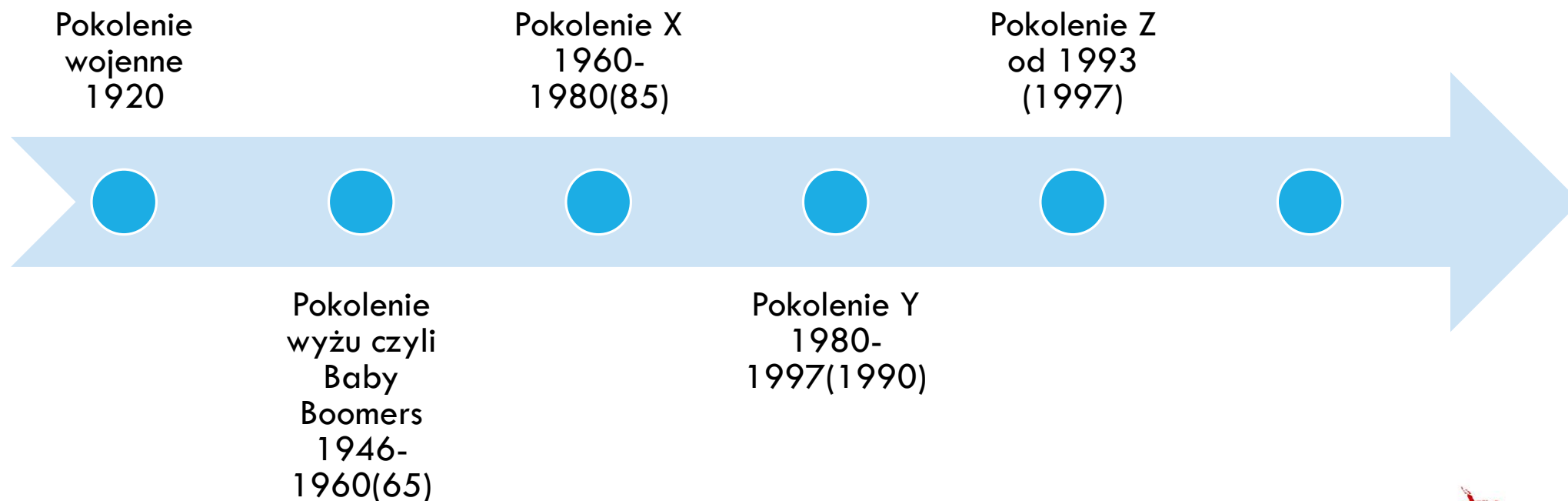
Podstawowym błędem, jaki popełniamy, jest przypisywanie osobom z innych pokoleń naszych własnych emocji, przekonań, kompetencji, wartości i założeń. Robimy to nieświadomie i nawykowo. Czasem, aby dogadać się z osobą z innego pokolenia, trzeba popatrzeć na siebie samego oczami antropologa, który w bezstronny sposób obserwuje czyjeś zwyczaje i dochodzi leżących u ich podstawy przekonań.

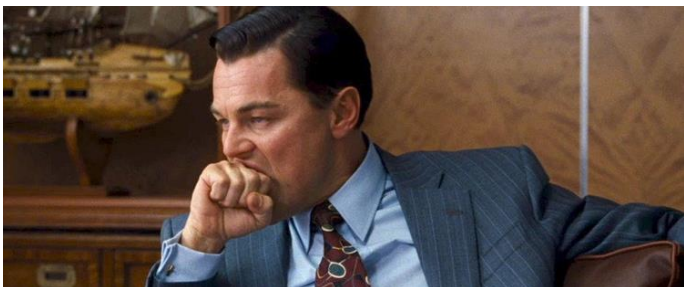
PRZEDSTAWIAMY ZESTAW BARDZO UOGÓLNIANYCH SUGESTII NA TEMAT RÓŻNIC POKOLENIOWYCH POCHODZĄCY Z ROZMAITYCH BADAŃ ORAZ Z OBSERWACJI MENEDŻERÓW, MŁODZIEŻY I NAUCZYCIELI

To wszystko, co poniżej nie musi być prawdą w odniesieniu do poszczególnych osób. To nawet nie musi być prawdą w odniesieniu do nikogo! Średnia w zasadzie nigdy nie pasuje do osoby.

Ale zawarte poniżej sugestie mogą być inspirujące. Z reszta, być może są już w naszych głowach i oddziałują na nas, nawet w sposób nie koniecznie uświadomiony. Albo pozwolą na poddanie naszych stereotypów wątpliwość. Mogą nas ratować przed zagubieniem i tłumaczyć ważny kawałek rzeczywistości, ale też prowadzić na manowce. Sprawdźcie to! Czy zgadzacie się z tymi stwierdzeniami?

POKOLENIA - KALENDARZ





BB – dinozaury

X – indywidualiści, wilki z Wall Street

Y – narcyzi

Z – kosmici

JAK WIDZIANE SĄ STEREOTYPOWO
OSOBY Z INNYCH POKOLEŃ?

ROZWIĄZYWANIE PROBLEMÓW

BB – sprawdzone wzory z przeszłości

X – wymyśleć coś praktycznego i dzielić się z innymi

Y – rozwiązać wspólnie i znaleźć coś nowego

Z – zająć się problemem tylko wtedy, gdy nas dotyczą i przegadać ten temat



CELE

BB – stała praca

X – równowaga pomiędzy pracą a życiem osobistym

Y – luksusowy styl życia

Z – wspólnota, zabawa, rozwój

NAUKA

BB – tak, jak mówi nauczyciel

X – struktura i model, resztę
wynioskuję sam

Y – doświadczenie i dobra zabawa

Z – internet i eksperymentowanie,
rozmowa



DECYZJE

BB – głęboko przemyślane, oparte na kryterium bezpieczeństwa

X – bazujące na faktach, odważne

Y – bazujące na społecznym dowodzie słuszności, kreatywne

Z – bazują na tu i teraz, lekkie, zwinne





PRZYWÓDZTWO

BB – autorytarne,
związane ze
statusem

X – dzięki wiedzy
i osiągnięciom

Y – Team leader,
równość

Z – wsparcie,
wspólnota

POCZUCIE BEZPIECZEŃSTWA

BB – oszczędności i stała praca

X – umiejętności

Y – pieniądze i relacje

Z – sieć znajomych



ZMIANA

BB – tylko, jeśli się wyraźnie opłaca, ale niechętnie

X – dla statusu i rozwoju

Y – chcę jej, chleb powszedni

Z – a co to jest?



LOJALNOŚĆ

BB – szefowi

X – sobie

Y – wizji i projektowi

Z – kolegom



SZACUNEK

BB – lata pracy

X – osiągnięcia

Y – uznanie innych

Z – bycie dobrym kolegą



DOBRA FIRMA

BB – hierarchiczna

X – uporządkowana, stabilna

Y – z dobrą wizją i wartościami

Z – ciekawa i społeczna



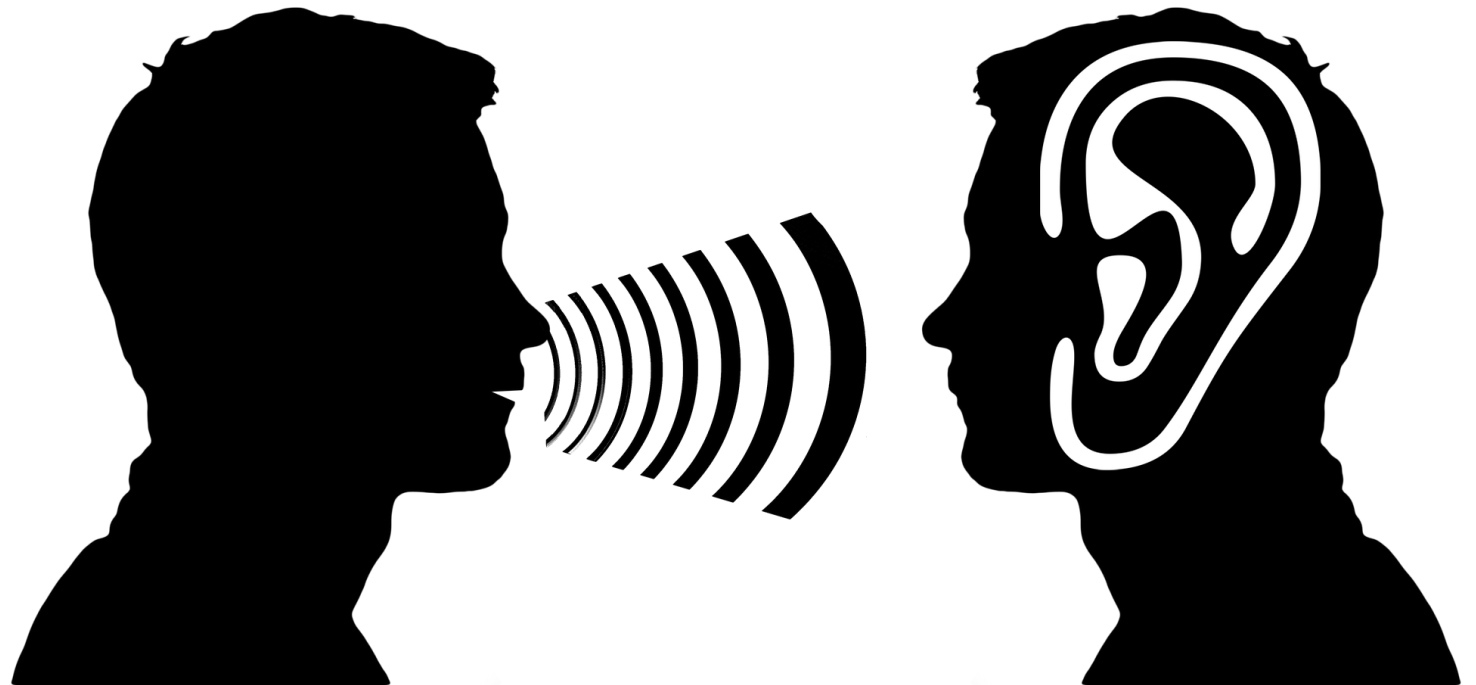
UMIEJĘTNOŚCI MIĘKKIE

BB – masz, albo nie masz „od
samości”

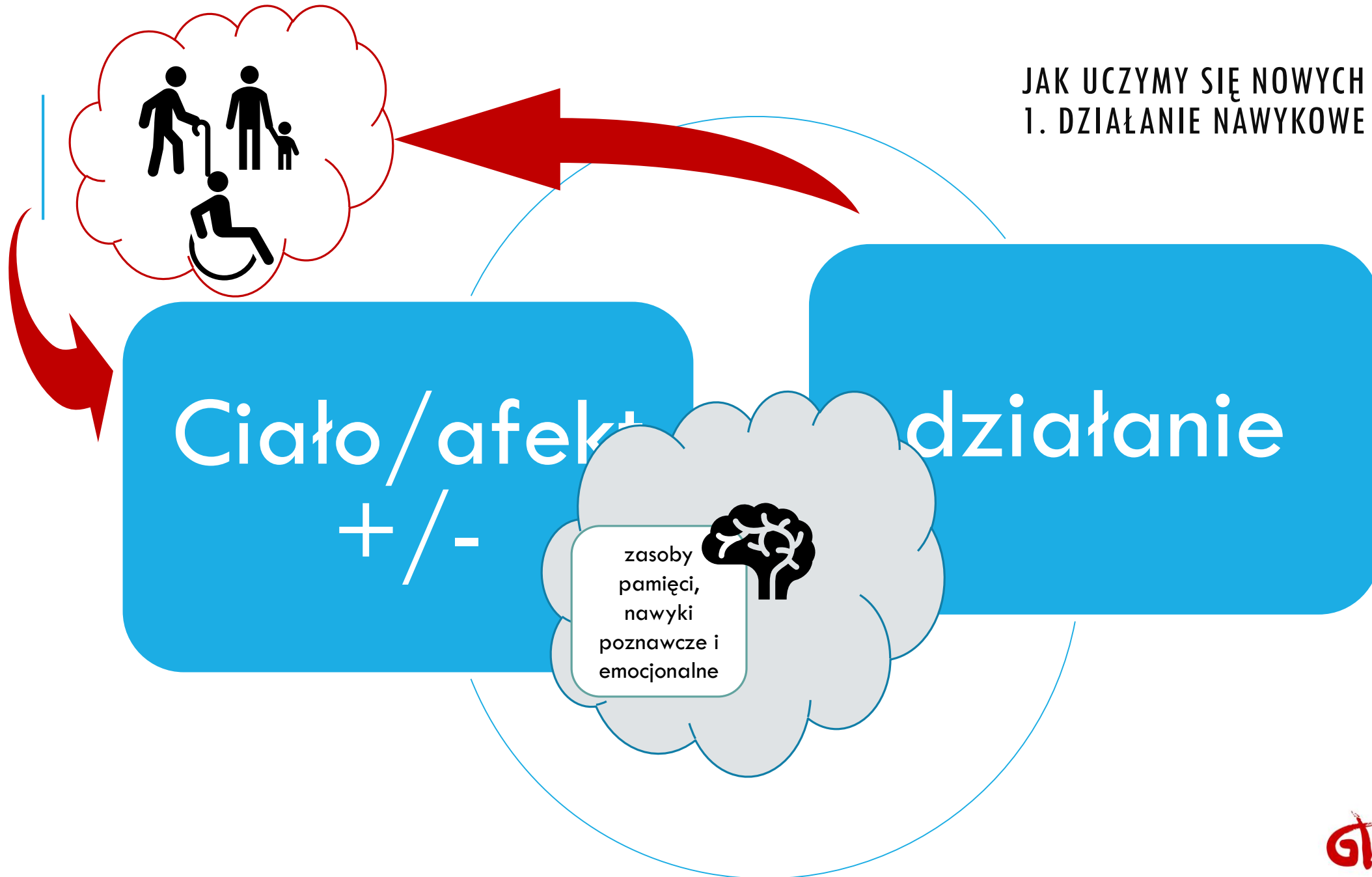
X – trzeba rozwijać, potrzebne do
pracy

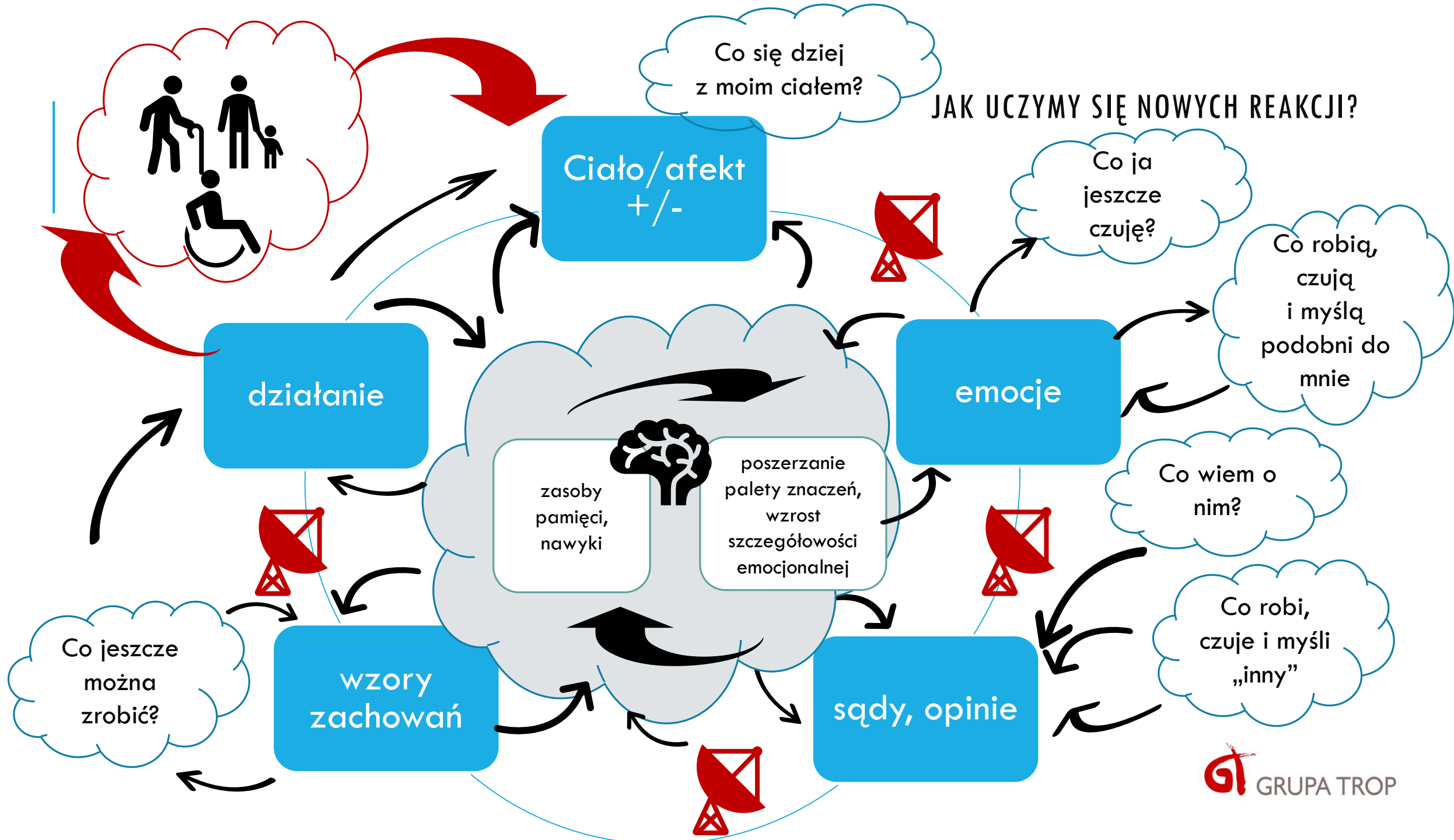
Y – są bardzo ważne, równie ważne
jak wykształcenie zawodowe

Z – ważne, ale nie wiadomo, jak to
ugryźć. Wszystkiego innego nauczę
się z internetu



JAK UCZYMY SIĘ NOWYCH REAKCJI? 1. DZIAŁANIE NAWYKOWE





KTO I CO WPŁYWA NA MOJĄ REAKCJĘ WOBEĆ „INNEGO”?

JA (samoświadomość, stop-klatka, szczególność emocjonalna, świadomość ciała, paleta zachowań)

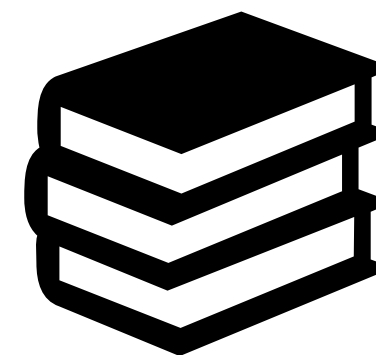
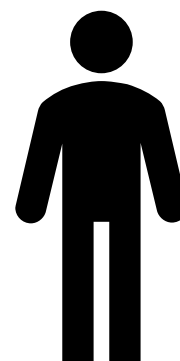
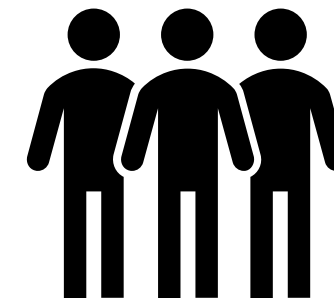
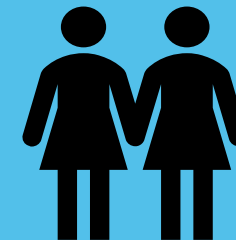
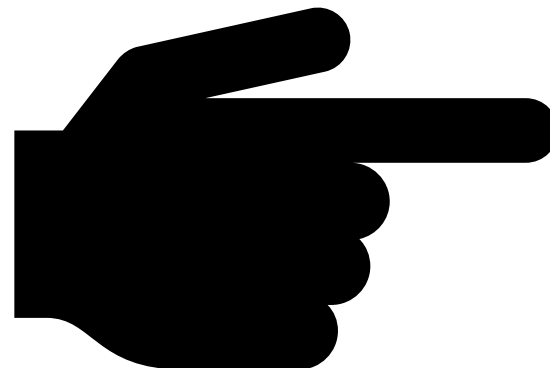
TY (empatia, decentracja, obserwacja)

ONI, tacy jak JA (naśladownictwo, konformizm, stereotypy, zaufanie)

ONI, tacy jak ON (widzenie różnic, zrozumienie zachowania)

Wiedza

Dobre doświadczenie (np. wzajemnego uczenia się, bycia wśród innych obcych, miłość i przyjaźń, dobra współpraca)



PODSUMOWANIE: PYTANIE POMOCNE W PRACY NAD SAMOŚWIADOMOŚCIĄ

- Jak reaguję, gdy widzę odmienność?
- Jakie budzi ona we mnie emocje?
- Jakie przekonania pojawiają mi się w kontakcie z osobą z innej kultury, w innym wieku, innej orientacji?
- Czego uczę się o sobie w kontakcie z odmiennością?
- Co robię, jakie mam tendencje?
- Czy moje zachowanie przynosi pożądane rezultaty?
- Co jestem w stanie zmienić w swoim zachowaniu?
- Czy to, co chce zmienić, to jest to, czego ta „odmienna” osoba również potrzebuje?





Pytanie: kto pierwszy zainicjuje otwartą rozmowę, współpracę, kto pierwszy zdystansuje się od swoich obaw, irytacji i innych nawyków?

DZIĘKUJEMY



ABY POZNAĆ MŁODSZE POKOLENIA, POCZYTAJ TEŻ

Dr. Chip Espinoza, Milenialsi w pracy, studio Emka 2016

<http://www.pewsocialtrends.org/2019/01/17/generation-z-looks-a-lot-like-millennials-on-key-social-and-political-issues/>

<http://www.pewsocialtrends.org/2019/02/20/most-u-s-teens-see-anxiety-and-depression-as-a-major-problem-among-their-peers/>

<https://www.focus.pl/arttykul/millenialsi-maja-gorzej-niz-ich-rodzice-dotyczy-to-rowniez-ich-zdrowia-180620031540>

<https://iveybusinessjournal.com/publication/the-millennials-a-new-generation-of-employees-a-new-set-of-engagement-policies/>