

„Siła potencjału pokoleń – szansą na rozwój przez całe życie”

Słowo „pokolenie” doczekało się szeregu definicji. W zasadzie ile nauk humanistycznych i społecznych, tyle definicji terminu „pokolenie”.

Większość definicji traktuje pokolenie jako grupę osób w podobnym wieku, ukształtowaną przez określone obyczaje, tradycję, kulturę i historię.

Według tych definicji charakter pokolenia kształtują wspólnie wyznawane wartości, opinie, postawy i aktywności, które je jednoczą.

Tak zdefiniowane pokolenie ma swoje unikalne: cechy, wiedzę i umiejętności. Ta unikalność jest podstawą i istotą interakcji (wzajemnych kontaktów) między różnymi pokoleniami.

Według Słownika Języka Polskiego:

pokolenie, inaczej generacja, to grupa ludzi, będących w zbliżonym wieku, a także ogół ludzi ukształtowanych przez podobne lub te same przeżycia, doświadczenia itp.

Obecnie na rynku pracy mamy do czynienia z sytuacją, gdzie w jednym przedsiębiorstwie, firmie, instytucji spotykają się cztery pokolenia pracowników. Socjologowie i psycholodzy wyodrębnili na bazie wspólnych dla danego pokolenia cech, postaw i wartości cztery rodzaje pokoleń (przy czym ramy czasowe mogą nieznacznie się różnić w zależności od rodzaju źródła): Baby Boomers, urodzeni w latach od 1946 do 1964, pokolenie X czyli generacja urodzona od 1965 r. do 1979 r., pokolenie Y (inaczej millenialsi) urodzeni między 1980 r. a 1994 r. lub 2000 r., oraz pokolenie Z, osoby urodzone po 1994 r. lub 2000 r.

Dzisiaj na rynku pracy nadal najważniejsze są osoby reprezentujące pokolenie **Baby Boomers** i **Pokolenie X**. To oni najczęściej są właścicielami dużych przedsiębiorstw oraz szefami i przełożonymi dla osób z pokolenia Y i Z. Dla przedstawicieli pokolenia **Baby Boomers** najważniejsze jest zaangażowanie w wykonywane obowiązki, wyznawane przez nich wartości oraz lojalność wobec swojego pracodawcy lub wobec swojej firmy. **Mówi się, że to ludzie, którzy żyją, żeby pracować.** Nie są chętni do zmian jeżeli chodzi o miejsce pracy czy zakres obowiązków. Ważne jest dla nich samospełnienie, pęcznieć się na coraz wyższe szczeble kariery oraz otrzymywanie godziwego wynagrodzenia za swoje zaangażowanie. Różnice pomiędzy pokoleniem Baby Boomers

i X są widoczne szczególnie w zakresie motywacji do pracy – (obie generacje szanują pracę i chcą ją wykonywać jak najlepiej), jednak w przypadku tej pierwszej grupy główną motywacją do pracy jest strach przed jej utratą oraz zarobki. Pokolenie Baby Boomers często poświęca się pracy bez reszty, przymykając oczy na jej negatywne aspekty, niezadowolenie czy stres.

Pokolenie X z kolei bardziej dąży do zachowania równowagi pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym. Stara się znaleźć złoty środek, jednak w rzeczywistości częste są sytuacje, że to jednak praca dominuje w ich życiu. Pokolenie X wchodziło na rynek pracy w czasach zmian gospodarczych i politycznych, co wymagało od nich większej elastyczności wobec swojej pracy, a także wykształciło w nich skłonność do kwestionowania autorytetów. Rozwój informatyczny przypadający na lata ich młodości spowodował większe otwarcie na świat poza ich miastem czy państwem, poszerzył myślenie globalne. Pokolenie X uważa się też za bardziej zorientowane na cel i myślące w bardziej pozytywny sposób niż pokolenie Baby Boomers.

Pokolenie Y – już teraz stanowi ważną część rynku pracy, jednak szacuje się, że dopiero w okolicach 2025 r. będzie odgrywać na nim rolę dominującą. To pokolenie skoncentrowane jest głównie na sobie, na możliwościach rozwoju swoich umiejętności. Cieszy ich osiągnięcie szybkich sukcesów oraz próbowanie różnych możliwości, które oferuje obecny rynek pracy. Jednak oprócz dobrego wynagrodzenia i rozwoju osobistego, cenią własne szczęście, do którego zaliczają m.in. realizowanie swojego nietypowego hobby, daleka podróż, na którą będą mogli sobie pozwolić dzięki zarobionym pieniądząom czy po prostu zapewnienie komfortu życia dla siebie i swojej rodziny. W przeciwieństwie do wcześniejszych pokoleń, mówi się, że **pokolenie Y pracuje, żeby żyć**, ważne jest dla nich zachowanie work-life-balance. Są gotowi poświęcić swojej pracy około 8 godzin dziennie, ale cenią swój wolny czas i strzegą go. Szacuje się również, że osoby z pokolenia Y chcą u jednego pracodawcy być zatrudnieni przez okres około 2 lat, a później potrzebują nowych wyzwań i zmiany środowiska. Pojawiają się opinie, że pokolenie Y jest rozpieszczone, nieodpowiedzialne i zbyt zadufane w sobie. Ich niewątpliwym atutem jest obycie technologiczne. Badania pokazują, że lepiej radzą sobie z wykonywaniem kilku zadań na raz oraz łatwiej odnajdują się w pracy w grupie niż ich rodzice czy dziadkowie. Cechują się większą otwartością wobec innych, tolerancją, chęcią działania oraz szerszym myśleniem globalnym.

Jeszcze inaczej prezentują się oczekiwania **pokolenia Z** wobec pracy. Wychowani w domach, w których widzieli przykład swoich wiecznie zapracowanych rodziców, szukają czegoś więcej niż zaspokojenia swoich materialnych potrzeb. Motywuje ich stawianie czoła zadaniom, dynamiczne środowisko pracy oraz nowe wyzwania. Cenią sobie swobodę i możliwości, które niesie ze sobą świat online, więc przewiduje się, że większość z nich zatrudniona będzie w formie pracy zdalnej. Pokolenie

Z nie zna życia bez Internetu i social media. Są to ludzie zaznajomieni z nowymi technologiami do tego stopnia, że stanowią one dla nich naturalne środowisko. Najczęściej komunikują się poprzez media społecznościowe i komunikatory. Osoby z generacji Z lubią podróżować i robią to nie tylko dla przyjemności, ale również samorozwoju i poznawania innych kultur. Pomimo braku wieloletniego doświadczenia zawodowego, pracownicy z pokolenia Z mogą okazać się wartościowi ze względu na wielozadaniowość i podzielną uwagę. Są również kreatywni i komunikatywni, zorientowani na dialog i rozwiązywanie konfliktów, co przyda się m.in. podczas pracy z klientem. Mają radykalne podejście do dyskryminacji, a ich styl konsumpcji jest sposobem wyrażania indywidualnej tożsamości. Najmłodsze osoby na rynku pracy zaczynają zwracać uwagę na aspekty poza finansowe, tzn. na to, jaka jest firma, w której pracują, jaka panuje tam atmosfera, jakie obowiązują reguły. Możliwość ciągłego rozwoju jest dla nich ważniejsza niż stabilność pracy, dlatego nie boją się zmian, jeśli czują, że na danym stanowisku nie mogą spełniać się w maksymalny sposób. Członkowie tego pokolenia mają wysoką samoocenę i chcą zmieniać świat.

Jak się ze sobą komunikujemy ?

BB i X to pokolenia dla których komunikacja typu face to face jest wartością samą w sobie. Oczywiście korzystają oni z dostępnych nowoczesnych środków komunikacji, ale przede wszystkim doceniają relacje bezpośrednie, których wg nich nie można zastąpić żadnymi innymi. O doświadczenia komunikacji bezpośredniej uboższe są pokolenia Y i Z. Ci pierwsi urodzeni po 1980 roku, słabo pamiętają erę przedcyfrową i nie znają świata bez komputerów. Wszelkie zadania on-line nie stanowią dla nich najmniejszego problemu, aktywnie korzystają z mediów, posiadają szybkie narzędzia komunikacji, których używają w sposób naturalny. Pokolenie Z to ludzie dla których nowe technologie istniały od zawsze. To pokolenie Facebooka, Instagramu, MySpace'a i SMS-ów, które ma nieustającą potrzebę bycia w sieci. Wielu z nich zdecydowanie częściej spędza czas, wędrując po wirtualnym świecie. Dlatego też pokolenie Z ma wrażenie, że świat nie ma granic. W końcu w każdej chwili można porozmawiać z ludźmi z innych krajów, podjąć pracę w innym państwie itd.

Jak pracujemy ?

Baby Boomers czują się niekomfortowo w sytuacji konfliktu, nie są przyzwyczajeni do otrzymywania informacji zwrotnej. Mogą być niechętni wobec współpracowników i na pierwszym miejscu stawiać proces, a nie rezultat.

Przedstawiciele pokolenia X często są sceptykami i pesymistami. Bywają nieufni wobec przełożonych. Błąd traktują jako osobistą porażkę. Trudniej znaleźć wśród nich wielozadaniowców.

Słabą stroną "Y" bywają nierealistyczne oczekiwania, przedkładanie własnej wygody nad oczekiwania pracodawcy. Miewają również problemy z komunikacją interpersonalną w zespołach międzypokoleniowych. Przedstawiciele tego pokolenia oczekują płaskiej struktury organizacyjnej, bliskich kontaktów z przełożonymi i otwartości na dyskusje.

"Z" miewają problemy z koncentracją, trudno utrzymać ich długo w jednym miejscu. Charakteryzują się też powierzchownym analizowaniem i ocenianiem sytuacji, są niepewni swojej przyszłości.

Sztafeta pokoleń jest też coraz większym wyzwaniem dla HR-owców. Coraz trudniej jest bowiem pogodzić w jednym miejscu pracy tak wiele oczekiwań i stylów życia.

Ta sytuacja rodzi duże wyzwania dla osób zarządzających firmami i instytucjami, dla menedżerów oraz samych pracowników. Oczekiwania biznesu dotyczą tego jak skutecznie i efektywnie zarządzać różnorodnością kulturową w zespołach. Jak wykorzystać doświadczenie, wiedzę starszych pracowników i połączyć to z energią, kreatywnością oraz możliwościami młodych pracowników. W jaki sposób zbudować porozumienie i efektywną współpracę między przedstawicielami pokolenia BB, X, Y i Z tak, tak aby uzyskać jak najlepsze efekty i wykorzystać zalety każdej generacji?

Czy faktycznie różnimy się, aż tak bardzo, by mówić o odmiennych stylach pracy i zarządzania?

Mimo różnicy wieku i doświadczenia przedstawiciele pokoleń BB, X, Y i Z mają wiele wspólnych potrzeb. Najważniejszą z nich jest chęć otrzymywania godziwego wynagrodzenia oraz potrzeba uznania i doceniania efektów swojej pracy i zaangażowania. Pracownicy oczekują także przyjaznej atmosfery w miejscu pracy oraz dobrych relacji ze współpracownikami i przełożonymi. Przedstawiciele wszystkich z pokoleń jednakowo uważają, że stres w pracy nie sprzyja skupieniu, kreatywności i dokładności. Jeżeli czujemy stałe napięcie, jesteśmy podenerwowani, a nawet odczuwamy lęk, z pewnością nie pokażemy 100% swoich możliwości. Niski poziom stresu to doskonała motywacja do pracy. Pochwały bardzo często są najsilniej motywującym czynnikiem dla osób w każdym wieku. Zdarza się oczywiście, że niektórzy mogą spocząć na laurach, jednak nie warto z góry zakładać takiego efektu i mimo wszystko chwalić, jeżeli ktoś robi coś dobrze. Oprócz tego, że pochwały są bardzo miłe, zdecydowanie częściej działają na pracowników motywująco. Z kolei niesprawiedliwa ocena pracownika, brak uznania ze strony przełożonych, demotywują i powodują, że pracownicy wykazują coraz mniejsze zaangażowanie. Wielu ludzi chce się rozwijać i stawać coraz lepszym w swojej dziedzinie. Jeżeli firma umożliwia szkolenia oraz podnosi umiejętności pracowników, może to być doskonały czynnik motywujący, ponieważ rozwój osobisty jest bardzo istotny w każdym wieku.

Wspólne potrzeby i cele sprawiają, że pomimo istniejących różnic potrafimy ze sobą współdziałać.

Projekty i działania międzypokoleniowe to wymiana zasobów i proces uczenia się między młodszymi i starszymi generacjami. Inaczej mówiąc to dzielenie się swoimi umiejętnościami, doświadczeniami oraz wiedzą. Godność, prawa i szacunek do człowieka oraz przełamywanie stereotypów są największymi wartościami takich działań.

Wspólny cel – niezależnie od różnych charakterów, sytuacji czy konfliktów dobrze jest pamiętać, że wszyscy członkowie zespołu grają do jednej bramki. Oczywiście podstawą sprawnego funkcjonowania zespołu jest precyzyjne i wyraźne określenie celu.

Synergia – czyli siła i efekt płynące z pracy zespołowej, przewyższające te, które wypracować można pracując indywidualnie. To nie tylko sam osiągnięty efekt, ale także nauka, którą możemy czerpać z doświadczenia, wiedzy czy stylu pracy innych osób.

Odpowiedzialność – czyli poczucie, że jako część zespołu mam wpływ na ostateczny efekt jego pracy i w związku z tym za niego odpowiadam. Odpowiedzialności wynikające z ról i uprawnień w zespole powinny być ustalone na samym początku jego formowania.

Asertywność – każdy ma do niej prawo, choć często w zespołach, zwłaszcza wielopokoleniowych, ciężko pogodzić interesy, charaktery i oczekiwania różnych stron. Ważna jest umiejętność, a przede wszystkim gotowość do podejmowania kompromisów, które zorientowane są na wspólny, zespołowy cel.

Podsumowując, każdej z generacji można przypisać pewną grupę cech, które mogą ułatwić lub utrudnić wzajemną współpracę, należy jednak pamiętać, że nie każdy przedstawiciel danego pokolenia jest taki sam. Warto wziąć pod uwagę inne czynniki, które różnicują jednostki, jak choćby płeć czy pochodzenie społeczne, ale przede wszystkim indywidualne cechy osobowościowe i cechy charakteru. Pozytywne cechy charakteru to takie, które pozwalają nawiązywać dobre relacje z innymi i pomagają nam dobrze funkcjonować w życiu. Należą do nich m.in. empatia, lojalność, bezinteresowność, dokładność, dobroduszość, obowiązkowość, pomysłowość, pracowitość, wiarygodność, wyrozumiałość, troskliwość, punktualność, gościnność, zdyscyplinowanie, samodzielność.

We współpracy międzypokoleniowej bardzo ważne są pozytywne relacje między ludźmi, zaufanie, życzliwość i uczciwość. Żeby człowiek miał dobre relacje z innymi, musi poznać własne emocje i uczucia, wówczas lepiej zrozumie, i znajdzie nic porozumienia z drugim człowiekiem. W ten sposób tworzymy dobre relacje z ludźmi w każdym obszarze naszego życia, a relacje są kluczem do sukcesu.

Nad pozytywnymi relacjami musimy wszyscy pracować, nie zależnie ile mamy lat i z jakiego pokolenia jesteśmy. Wiąże się to z pracą nad własnymi słabościami, trudnymi do zmian przyzwyczajeniami, stereotypami w myśleniu oraz różnymi uprzedzeniami do innych ludzi. Znalezienie wspólnego dialogu ma największe znaczenie dla złagodzenia różnic między pokoleniami, naszymi dziadkami, rodzicami, dziećmi, partnerami w życiu, w pracy i biznesie.

Dyskusja przeprowadzona z szacunkiem między dwojgiem ludzi jest sposobem na postęp w każdej dziedzinie życia. Wdzięczność i pokora pozwalają nam zrozumieć, że nie jesteśmy nieomylni i dostrzec różne punkty widzenia i aspekty życia.

Jak powiedział Mahatma Gandhi „ Zdrowo jest pamiętać, że najsilniejszy może osłabnąć a najmądrzejszy się mylić”

Opracowanie: Sylwia Porzuczek – Doradca zawodowy PUP Wadowice na podstawie:

1. Transformacja sposobu komunikowania się pokoleń X,Y,Z – bilans zysków i strat, Magdalena Wasylewicz, Nowa Szkoła 1/2017
2. <http://stapler.pl/hydepark/litery-dzielace-generacje-o-roznicach-miedzy-pokoleniem-x-y>
3. <https://www.pulshr.pl/po-godzinach/nowe-pokolenie-nowe-wyzwania-na-ryнку-pracy-i-nie-tylko,69977.html>
4. <https://porady.pracuj.pl/kariera-i-rozwoj/pokolenia-x-y-z-w-pracy>
5. <https://www.swps.pl/centrum-prasowe/informacje-prasowe/19015-co-motywuje-do-pracy-pokolenia-x-y-i-z>
6. <https://porady.pracuj.pl/zycie-zawodowe/10-zasad-pracy-w-zespole/>
7. <https://interviewme.pl/blog/cechy-charakteru-i-osobowosci>
8. <https://cenabiznesu.pl/-pokolenie-y-i-z-w-pracy-czyli-najmlodsze-roczniki-na-ryнку-pracy>
9. <http://sjp.pl/pokolenie>
10. <https://poradnikpracownika.pl/-czy-motywacja-do-pracy-jest-wazna-w-zatrudnieniu>