

SPODBUJANJE MEDGENERACIJSKE ODLIČNOSTI
ENERGIJSKI MOST – laboratorij generacij



Organizacija:

Pipistrel Vertical Solutions

Pripravili:

Tija Melkič, Neja Mesarič, Lučka Golobinek, Rebeka Trilar, Vanja Kovač, Danijela Brečko



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA VISOKO ŠOLSTVO,
ZNANOST IN INOVACIJE



Sofinancira
Evropska unija

Gradivo je nastalo v okviru projekta Upravljanje večgeneracijskega delovnega okolja - medgeneracijska odličnost kot strateška prednost, ki je bil izbran za izvedbo na javnem razpisu:

»Problemsko učenje študentov v delovno okolje: gospodarstvo, negospodarstvo in neprofitni sektor v lokalnem/regionalnem okolju 2024-2027« (PUŠ 2024-2027) za izbor operacij delno financira Evropska unija, in sicer iz Evropskega socialnega sklada plus (ESS+).

Izvajalec projekta:



KAZALO

1. UVOD.....	4
2. OPIS PROTOTIPA: ENERGIJSKI MOST – LABORATORIJ GENERACIJ	5
2.1 OBRAT ODGOVORNOSTI.....	5
2.2 ENERGIJSKI SEMAFOR	5
2.3. 3P DIALOG (POGUM – PRISPEVEK – POVRATNA INFORMACIJA).....	6
2.4 POTEK IZVEDBE IN VLOGE GENERACIJ.....	7
2.5 PRIČAKOVANI UČINKI	7

1. UVOD

V sodobnih podjetjih je medgeneracijsko sodelovanje ena izmed ključnih sestavin uspeha. Priložnosti se kažejo v različnih perspektivah, inovativnih pristopih in večji prilagodljivosti, medtem ko izzivi izhajajo iz različnih pričakovanj, pomanjkanja sistematičnega prenosa znanja in občasne napetosti med generacijami.

Namen tega dokumenta je podrobno predstaviti prototip "Energijski most – laboratorij generacij", ki je bil zasnovan kot odziv na ugotovitve raziskave medgeneracijskem komuniciranju in sodelovanju. Dokument vsebuje jasen okvir za implementacijo, pričakovane učinke in konkretne primere, ki prikazujejo delovanje prototipa v praksi.

V sodobnem poslovnem okolju organizacije vedno pogosteje zaposlujejo ljudi različnih generacij, ki imajo različne vrednote, načine dela in pričakovanja glede kariere. Mlajše generacije pogosto prinašajo nove ideje, tehnološko znanje in željo po hitrem razvoju, medtem ko starejši zaposleni prispevajo dragocene izkušnje, stabilnost ter širše razumevanje organizacijskih procesov. Če podjetje uspe učinkovito povezati te različne poglede, lahko ustvari delovno okolje, ki spodbuja inovativnost, učenje in dolgoročno uspešnost. Prav zato je pomembno razvijati pristope, ki omogočajo boljše razumevanje med generacijami in spodbujajo sodelovanje, zaupanje ter prenos znanja.

2. OPIS PROTOTIPA: ENERGIJSKI MOST – LABORATORIJ GENERACIJ

Prototip “Energijski most” predstavlja stalni notranji razvojni laboratorij, kjer se generacije redno srečujejo v strukturiranih energijskih dialogih. Namen je preseči linearni prenos znanja od starejših k mlajšim in vzpostaviti krožno dinamiko, kjer vsak prispeva in hkrati prejme povratno informacijo. Ta pristop omogoča, da se odgovornost in vpliv ne prenašata le v eno smer, temveč da vsak član ekipe prispeva k rasti in energiji drugih.

Takšen pristop spodbuja občutek skupne odgovornosti za razvoj organizacije. Namesto da bi bila vloga posameznika omejena zgolj na njegovo delovno mesto, prototip omogoča, da vsak zaposleni aktivno sodeluje pri izboljševanju delovnih procesov in odnosov v ekipi. S tem se krepi tudi občutek pripadnosti organizaciji, saj zaposleni vidijo, da njihov glas in prispevek dejansko vplivata na razvoj podjetja.

2.1 OBRAT ODGOVORNOSTI

Prvi ključni mehanizem je obrat odgovornosti. Pri vsaki pomembni nalogi ali projektu se določena odgovornost zavestno predaja mlajšemu članu ekipe. Mlajši pridobijo priložnost za prevzem vodenja, odločanje in predstavitev rezultatov, medtem ko starejši delujejo kot podpora iz ozadja, nudijo nasvete in spremljajo proces.

Obrat odgovornosti vključuje tudi rotacijo vlog, kjer se mlajši in starejši izmenjujejo pri različnih nalogah, kar omogoča boljše razumevanje perspektive druge generacije in spodbuja fleksibilnost. V vsakem projektu se beleži, kako so posamezniki prevzeli odgovornost in kako je to vplivalo na dinamiko ekipe.

Primer: Mlajši vodi projektno srečanje, pri čemer starejši nudijo povratne informacije po sestanku, s čimer se spodbuja samozavest mlajših in omogoča stalno učenje.

2.2 ENERGIJSKI SEMAFOR

Drugi mehanizem je energijski semafor, ki zaposlenim omogoča, da na začetku projektov izrazijo trenutno energijo in pripravljenost za delo. Sistem vključuje tri nivoje: zelena pomeni visoko motivacijo, rumena označuje preobremenjenost, rdeča pa padeč energije. Zavedanje trenutne razpoložljivosti članov ekipe omogoča boljši nadzor nad obremenitvijo, pravočasno prerazporeditev nalog in preprečevanje izgorelosti.

Energijski semafor se uporablja tudi kot orodje za dolgoročno spremljanje energije ekipe. Podatki se zbirajo tedensko ali mesečno in se analizirajo za prepoznavanje vzorcev, kot so obdobja večje obremenitve, potreba po dodatni podpori ali motivacijskih aktivnostih. To omogoča prilagoditev projektne tempa in optimalno uporabo energije ekipe.

Primer: Če več članov označi rumeno ali rdečo, vodja prilagodi obseg nalog ali organizira dodatno podporo.



2.3. 3P DIALOG (POGUM – PRISPEVEK – POVRATNA INFORMACIJA)

Tretji mehanizem je 3P dialog, ki spodbuja odprto komunikacijo med generacijami. Vsak pogovor vključuje tri ključna vprašanja: kje posameznik potrebuje več poguma, kakšen prispevek lahko da in kakšno povratno informacijo potrebuje. Ta struktura omogoča jasen in konkreten prenos informacij, zmanjšuje tihe napetosti ter krepi zaupanje in psihološko varnost.

3P dialog se izvaja v več oblikah – individualni pogovori, skupinski sestanki in mesečni refleksijski dnevi. Vsak pogovor je dokumentiran in rezultati se uporabljajo za načrtovanje nadaljnjih razvojnih aktivnosti, mentorstva in prerazporeditve odgovornosti.

Primeri uporabe 3P dialoga:

Član ekipe	Pogum	Prispevek	Povratna informacija
Mlajši vodja projekta	Vodenje sestanka brez strahu pred napakami	Organizacija in predstavitev idej	Povratna informacija o jasnosti predstavitve in odločitve ekipe
Starejši mentor	Omogočanje prostora za mlajše	Daje izkušnje in kontekst	Povratne informacije o procesu odločanja mlajšega

2.4 POTEK IZVEDBE IN VLOGE GENERACIJ

Implementacija prototipa vključuje več korakov, ki se redno izvajajo. Najprej se uvede pravilo obrata odgovornosti pri projektih, nato energijski check-in in 3P dialogi.

Vodstvo aktivno modelira odprto komunikacijo in redno spremlja rezultate, prilagaja naloge in skrbi, da proces krožnega prenosa energije deluje učinkovito.

Mlajši zaposleni pridobijo priložnost za prevzem konkretnih odgovornosti, predlaganje novih pristopov in odprto izražanje potreb po podpori. Starejši zaposleni prispevajo s svojim znanjem, izkušnjami in perspektivo ter zavestno ustvarjajo prostor za rast mlajših. S tem se vzpostavi ravnotežje med stabilnostjo in inovativnostjo.

Vsak mesec se organizira refleksijski dan, kjer se beležijo dosežki, prepoznajo izzivi in se pripravijo predlogi za izboljšave procesa. To povečuje transparentnost in omogoča stalno prilagajanje prototipa glede na potrebe ekipe.

2.5 PRIČAKOVANI UČINKI

Uvedba prototipa prinaša več koristi. Mlajši razvijajo pogum za odločanje, motivacija zaposlenih se poveča, pasivna energija se zmanjša, tihe napetosti med generacijami se zmanjšajo, povratna informacija pa postane bolj jasna in redna. Organizacija pridobi sposobnost zavestnega upravljanja svoje energije, kar pozitivno vpliva na produktivnost, inovativnost in zadovoljstvo zaposlenih.

Pričakovani učinki vključujejo tudi dolgoročne spremembe v kulturi podjetja, kot so povečana samoiniciativnost, boljše timsko delo in večja pripravljenost za inovacije. Redna uporaba prototipa prispeva k razvoju vodstvenih kompetenc mlajših in ohranjanju znanja ter vpliva starejših.

Poleg neposrednih učinkov na delo ekip lahko uvedba takšnega pristopa dolgoročno izboljša tudi ugled organizacije kot delodajalca. Podjetja, ki aktivno spodbujajo sodelovanje, razvoj zaposlenih in odprto komunikacijo, so pogosto bolj privlačna za nove talente. To pomeni, da lahko prototip poleg izboljšanja notranjih procesov prispeva tudi k večji konkurenčnosti podjetja na trgu dela.

3. SKLEP

Prototip "Energijski most – laboratorij generacij" ponuja celovit pristop k medgeneracijskemu sodelovanju in sistematičnemu prenosu znanja. Uspešna implementacija zahteva redno izvajanje laboratorija, aktivno sodelovanje vodstva in merjenje rezultatov za sprotno prilagajanje procesa. Uvedba prototipa bo podjetju omogočila, da preseže obstoječe izzive, izkoristi potencial različnih generacij in ustvarja trajno, energijsko produktivno kulturo.

Na dolgi rok lahko takšen pristop postane pomemben del organizacijske strategije, saj spodbuja kulturo učenja, sodelovanja in inovativnosti. Če podjetje redno spremlja rezultate in prilagaja proces glede na potrebe zaposlenih, lahko prototip postane trajen model za razvoj medgeneracijskega sodelovanja ter pomemben dejavnik uspeha organizacije.