



Medgeneracijsko komuniciranje in sodelovanje

dr. Danijela Brečko





REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA VISOKO ŠOLSTVO,
ZNANOST IN INOVACIJE

I FEEL
SLOVENIA



Sofinancira
Evropska unija

Javni razpis »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



VISOKA ŠOLA
ZA POSLOVNE VEDE

Predlog skupnega raziskovanja?



- Resnice in zmote o medgeneracijskem sodelovanju
- Vedenjski in komunikacijski stili različnih generacij
- Kaj motivira različne generacije?
- Prednosti različnih generacij in moč njihovega združevanja

PIPISTRELV

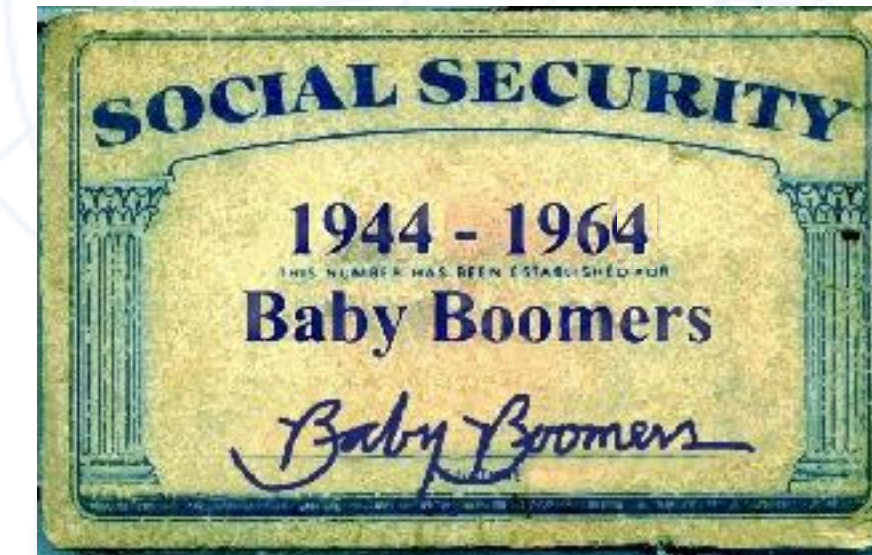
BY TEXTRON eAVIATION





Danes sobiva na planetu Zemlja 5 različnih generacij





GENERACIJA VETERANOV
OTROCI BLAGINJE (baby boomers)
GENERACIJA X
GENERACIJA Y (nexterji)
GENERACIJA Z
GENERACIJA ALFA?

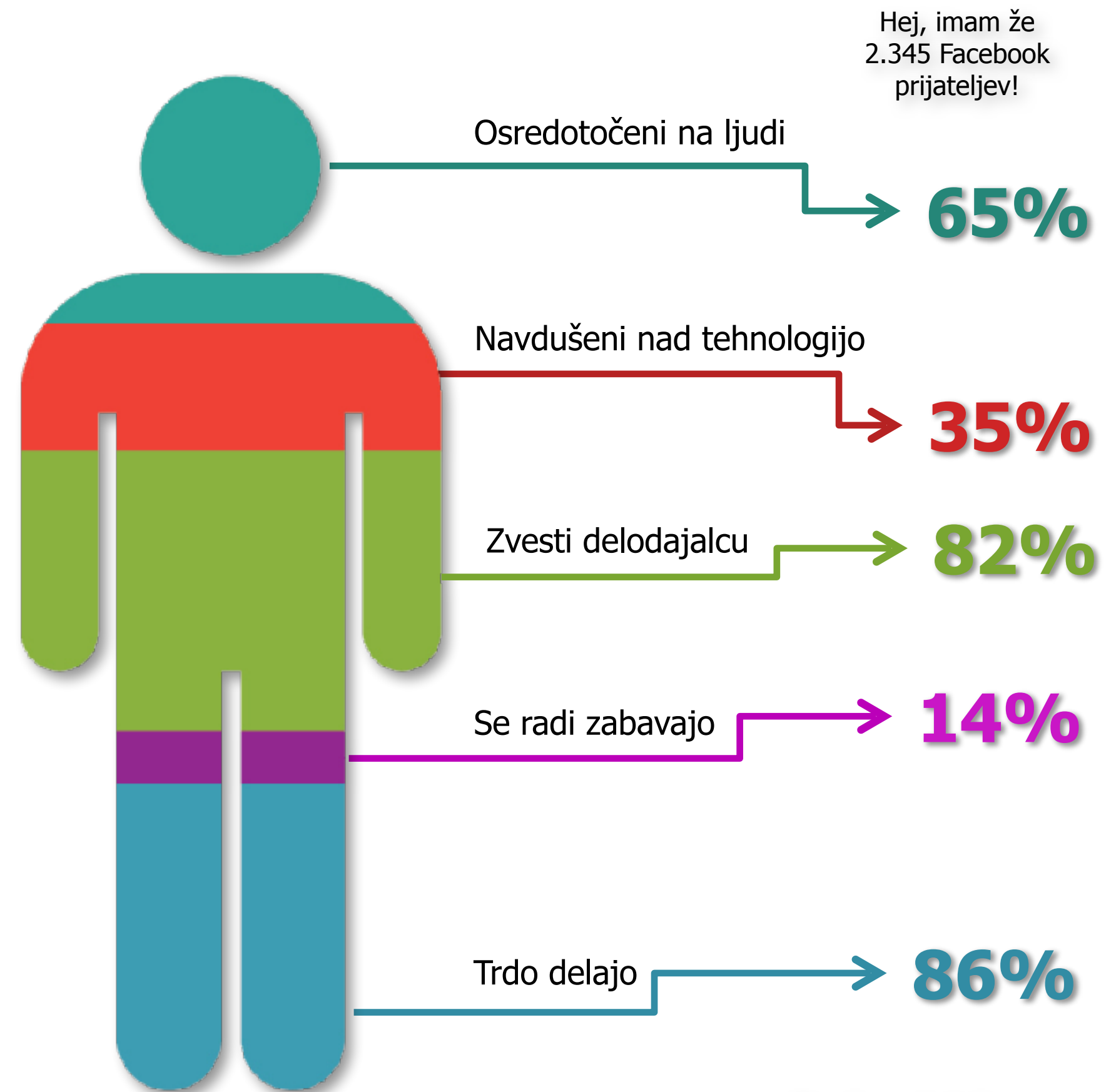
1922 – 1945
1946 – 1964
1965 – 1980
1981 - 1996
1997 - 2015



“Ta mladina je nemogoča”



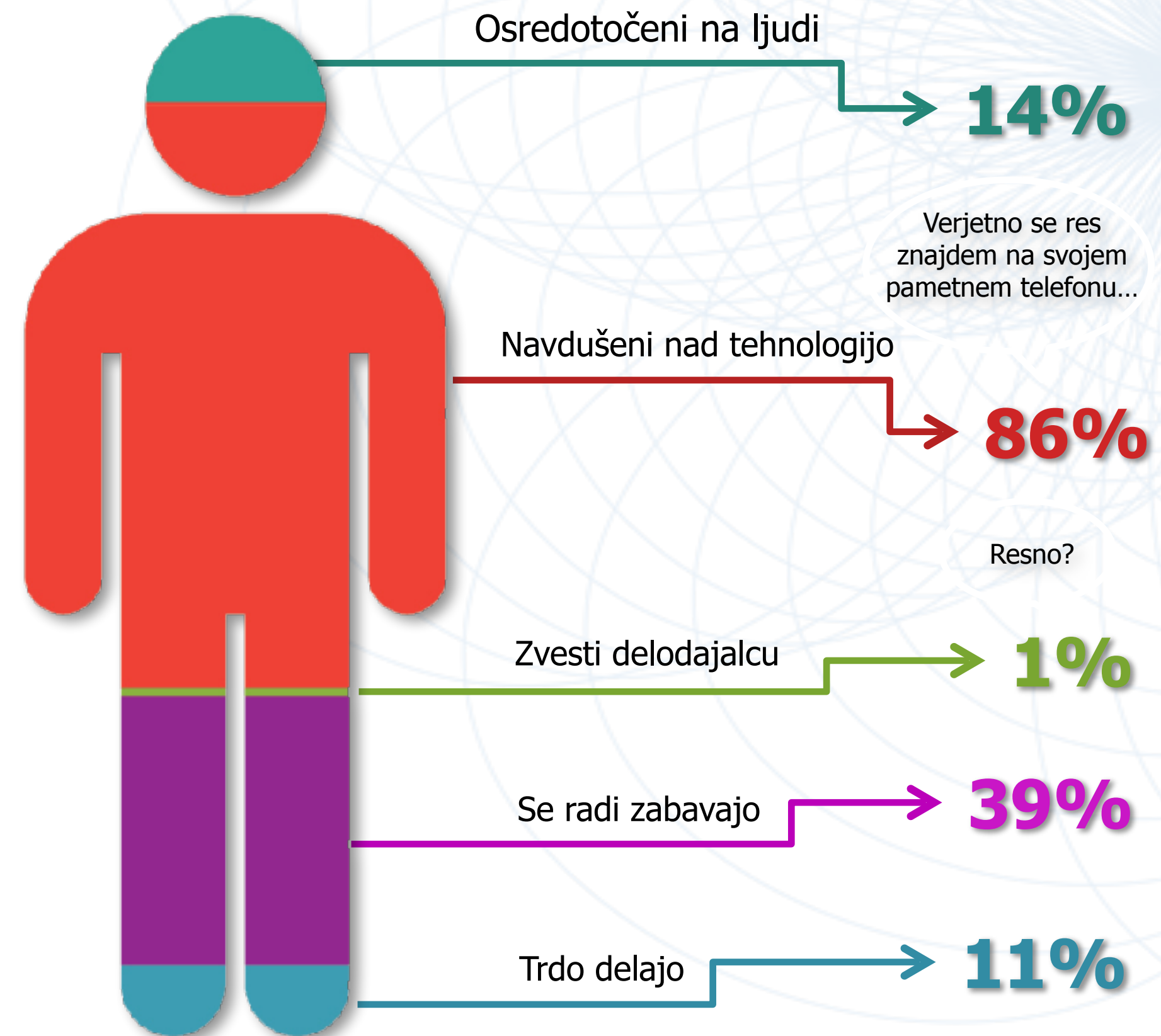
Kako **milenijci** opisujejo sebe?



Hej, imam že
2.345 Facebook
prijateljev!

Dandanes je trdo
delo že to, da si
poiščeš službo.

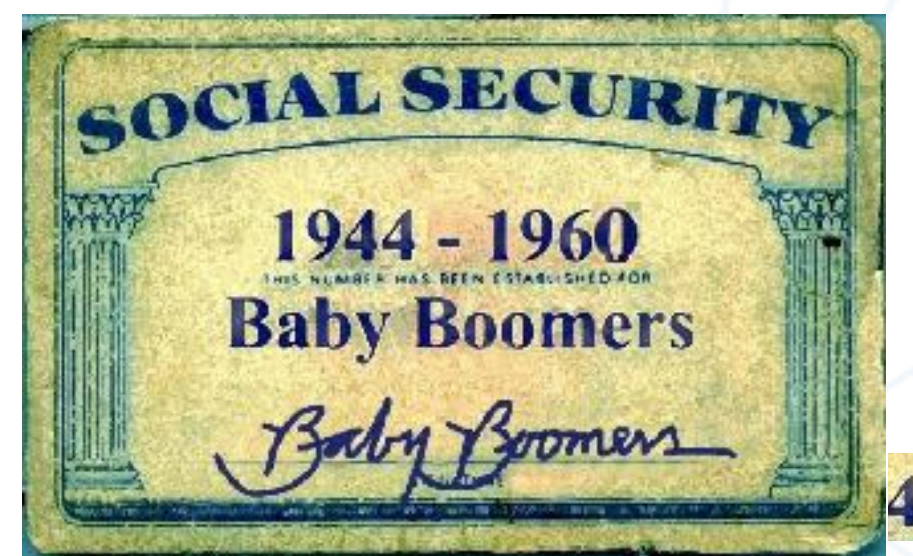
Kako **kadrovski strokovnjaki** opisujejo milenijce?



Verjetno se res
znajdem na svojem
pametnem telefonu...

Resno?

Vir: A Beyond.com survey



Generacija veteranov “Trdo delati”

Generacija baby boom - “Trdno delati in postati bogat”

Generacija X – “Čim prej obogateti...”

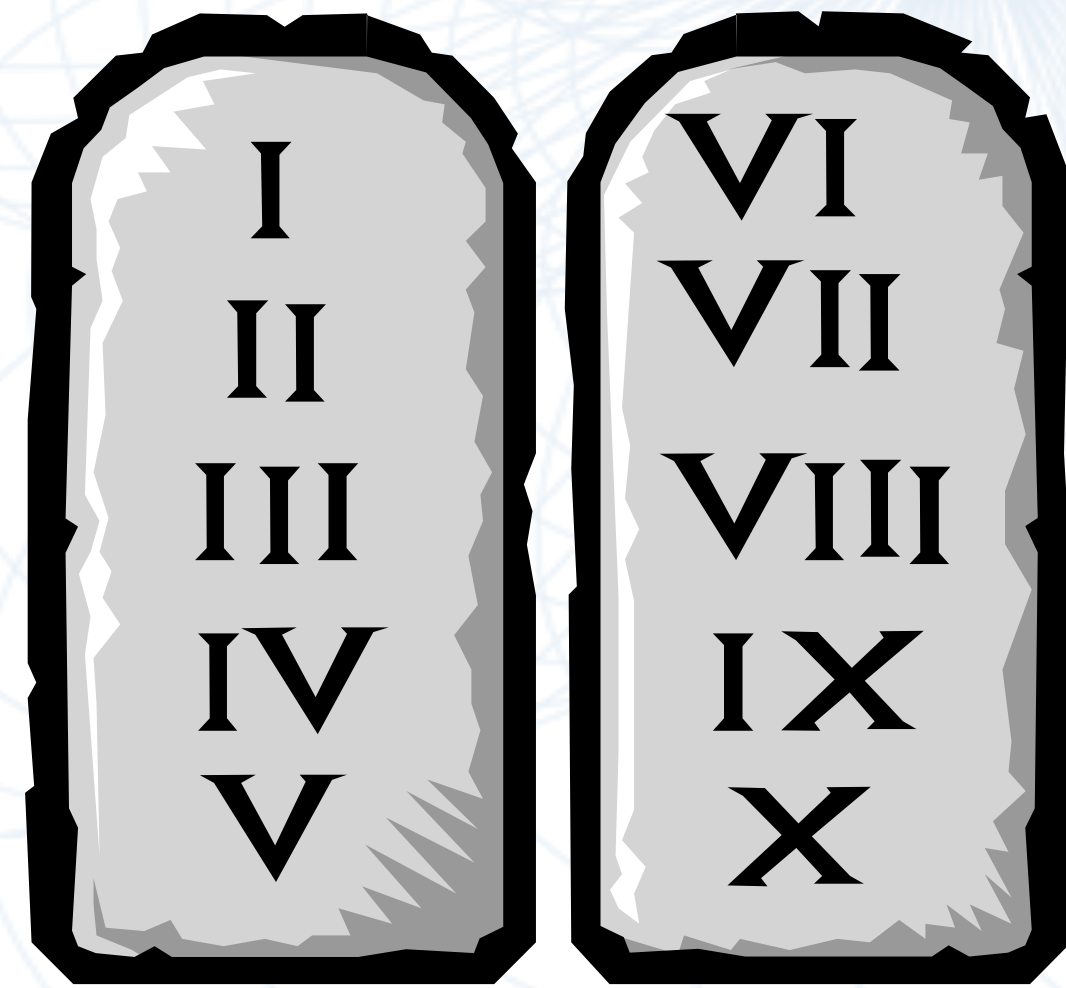
Generacija Y pa ne želi več obogateti. Želijo “živeti”

Generacija Z - Želijo drugačen svet

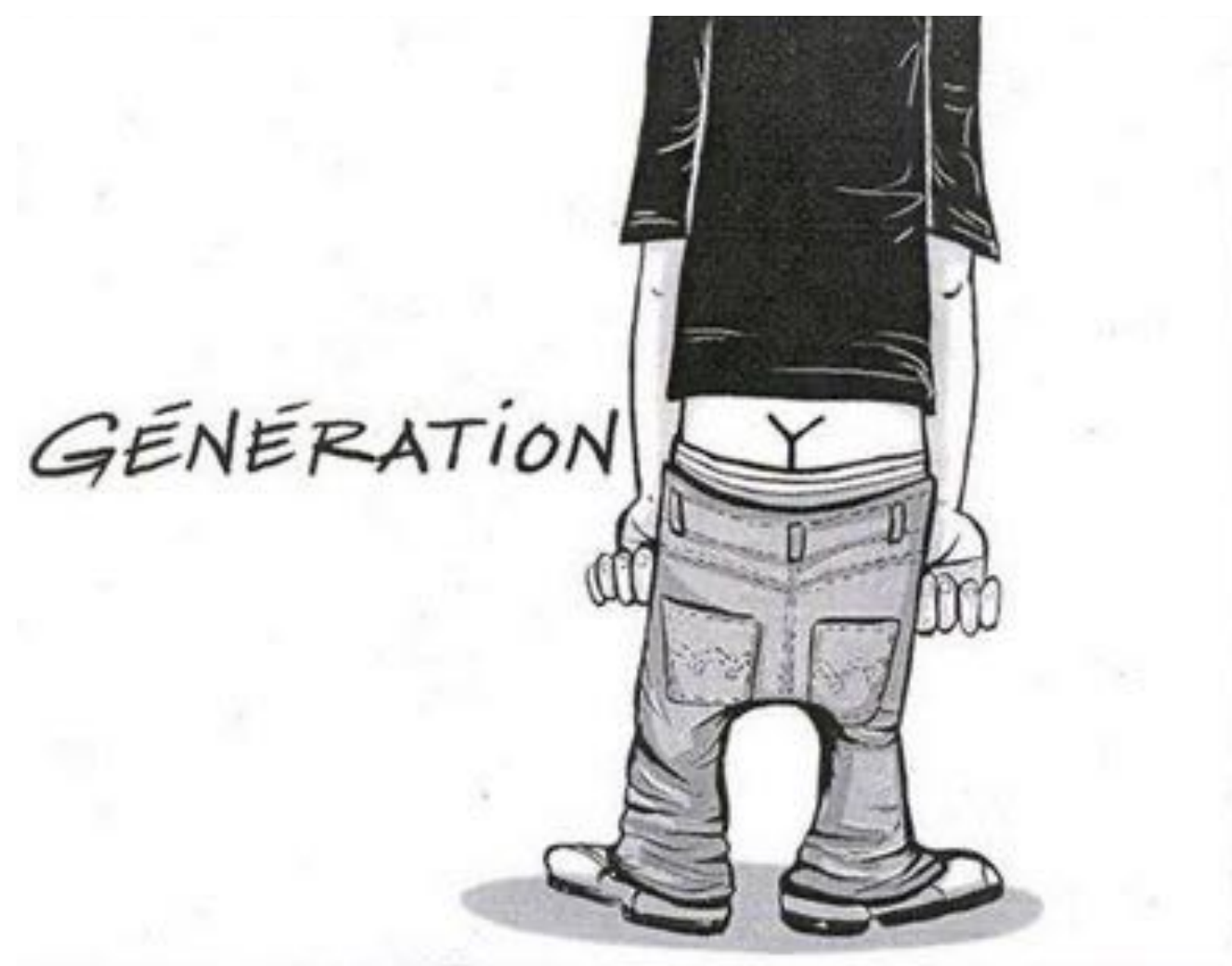


Vrednote zrelejših generacij

- Skromnost je lepa čednost
- Najprej delo, potem zabava
- Spoštovanje avtoritet – tako moralnih kot formalnih
- “Drži jezik za zobmi in si misli svoje”



Vrednote mlajših generacij



- Enakovredno soustvarjanje
- Hočem videti smisel tega, kar delam
- Integriteta: komuniciraj z zgledom
- Avtoriteta in zaupanje nista samoumevna, zgradi se ju skozi odnos
- Dinamičnost, inovativnost
- Ob delu se zabavamo

...brez zgodovinskega spomina...



„Spremembe so
vse
kar poznajo“



Gradniki medgeneracijske odličnosti





Poiščimo prednosti starejših in prednosti mlajših generacij v Pipistrelu



PREDNOSTI STAREJŠIH

- vajeni različnih oblik dela
- poznajo potrebe človeka
- ravnajo premišljeno
- bolj znajo ceniti delo
- izkušnje, bolj delovni
- potrpežljivost, vztrajnost
- življenska modrost

PREDNOSTI MLAJŠIH

- prinašajo nova znanja, načine dela
- samozavest
- tehnološko ozaveščeni
- neobremenjenost s preteklostjo



Kaj nas motivira za delo?

Kaj vaše sodelavce motivira za delo?



<https://wall.sli.do/event/bn6FK5mDjycwFZpTZJR8MX?section=69eb10dc-2f89-4f1b-a9fe-05aa50c0368e>

dr. Danijela Brečko

slido.com

#1567 936



Kaj nas motivira za delo?

Kaj motivira vaše sodelavce

1. Dobri delovni pogoji
2. Dobri medosebni odnosi
3. Plača
4. Možnost izobraževanja in razvoja
5. Varnost zaposlitve



KAJ ŽE VEMO O MOTIVIRANJU?

SATISFAKTORJI OZ. HIGIENIKI USTVARJAJO POGOJE ZA MOTIVIRANJE

1. delovne razmere
2. plačilo za delo
3. varnost zaposlitve
4. odnosi s sodelavci
5. odnos do vodje
6. nadzor
7. politika podjetja
8. status
9. ...

MOTIVATORJI SPODBUJAJO LJUDI K DELU

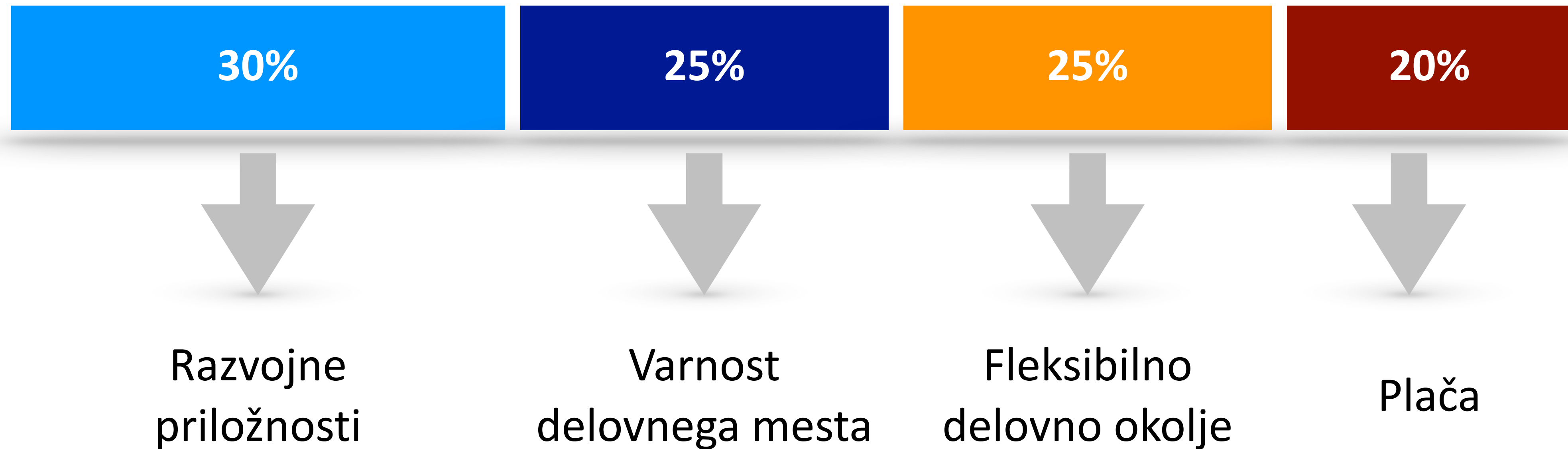
1. vsebina dela
2. prevzemanje odgovornosti
3. občutek dosežkov
4. priznanje
5. napredovanje



Iz raziskav...



Ključni faktorji zadovoljstva na delovnem mestu



What drives different generations (for learning) in the workplace?

Table: Mean scores for saliency of motives for workplace learning across generations

-  1.place
-  2.place
-  3.place
-  10.place

	Z		Y		X		Baby boom	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
(1) personal development	5,60	0,71	5,64	0,53	5,58	0,65	5,52	0,77
(2) job promotion	5,08	0,95	4,72	1,43	4,39	1,60	4,00	1,44
(3) solving problems	5,48	0,59	5,58	0,73	3,60	0,70	5,32	0,56
(4) higher earnings	4,68	1,14	4,42	1,21	3,91	1,46	3,76	1,36
(5) networking	5,12	0,97	4,76	1,19	5,12	1,00	4,80	1,12
(6) reputation/influence	4,44	1,23	4,04	1,18	4,14	1,39	3,92	1,08
(7) job change	3,96	1,46	4,12	1,56	3,93	1,57	3,76	1,45
(8) re-training	3,92	1,35	3,36	1,69	2,26	1,70	3,40	1,32
(9) pleasing the employer	3,44	1,36	3,00	1,40	3,12	1,34	2,60	1,15
(10) surpassing family members	2,76	1,74	2,00	1,48	1,88	1,30	1,92	1,26

MOTIVACIJA 3.0

Kaj je še dobro vedeti o novi motivaciji



1. SMISEL DELA...

2. POZITIVNA ORGANIZACIJSKA KULTURA (moč pozitivizma)

3. WELL-BEING IN OSEBNA RAST

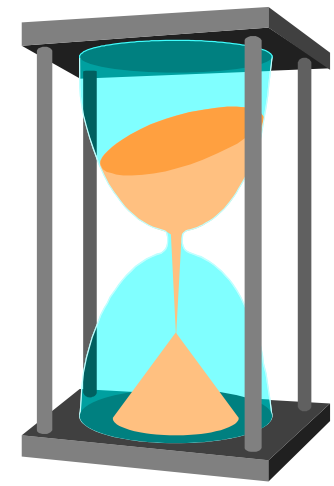
4. LOJALNOST IDEJI

5. "EKO" MOTIVACIJA

6. FLEKSIBILNOST

7. UPORABA ZNANJA

Znanje potrebujemo tako kot hrano in pijačo!



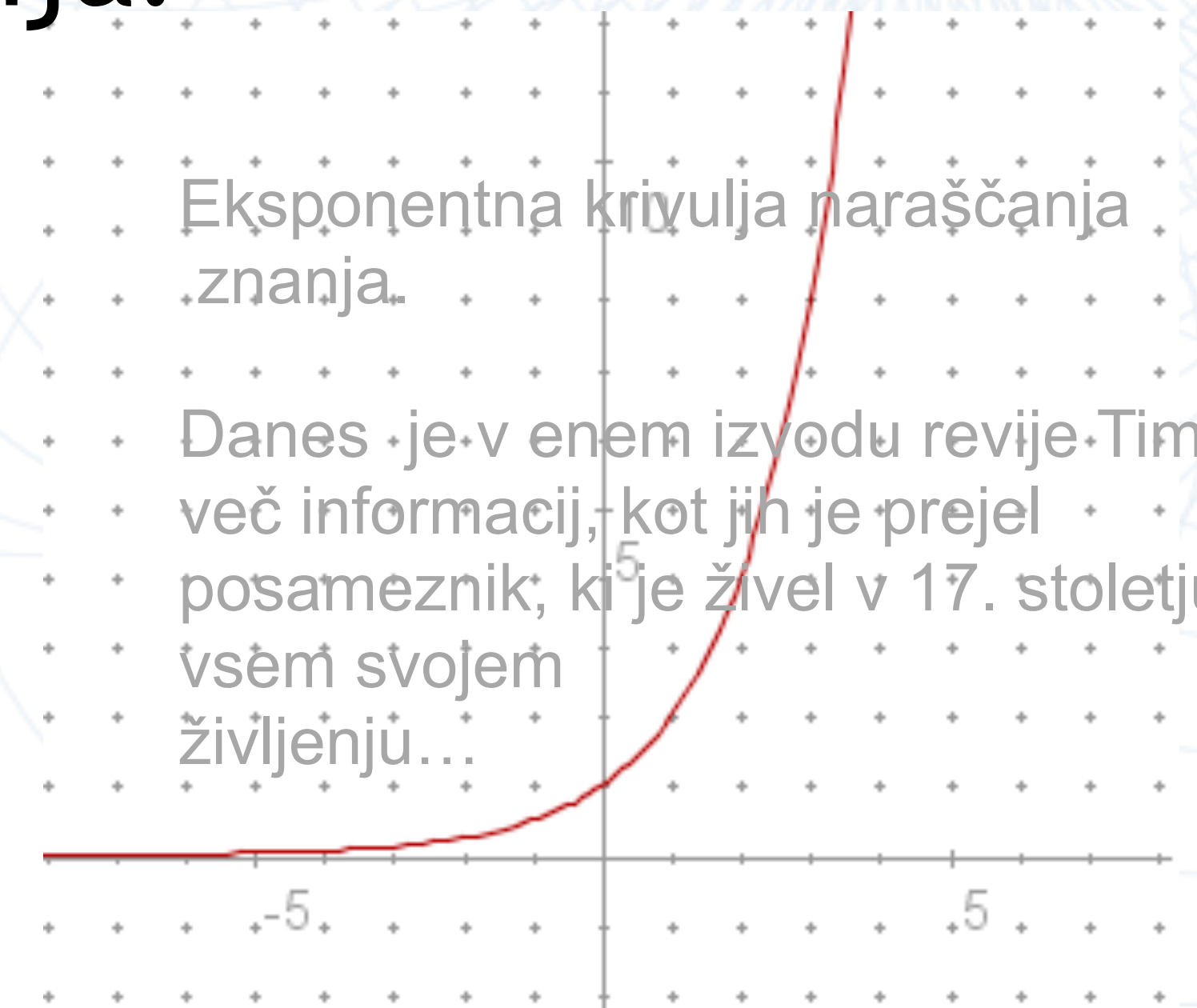
Kolikšna je razpolovna doba znanja?



Učna krivulja znanja, kje ste vi?



Znanje je nova svetovna valuta!



Nova paradigma učenja in dela



Stara paradigma: Učenje - delo - upokožitev

Nova paradigma:

Učenje, delo, odučevanje - novo učenje, delo, počitek in refleksija - učenje, delo, odučevanje - ponovitev.

To je cikel vseživljenjskega učenja in razvoja



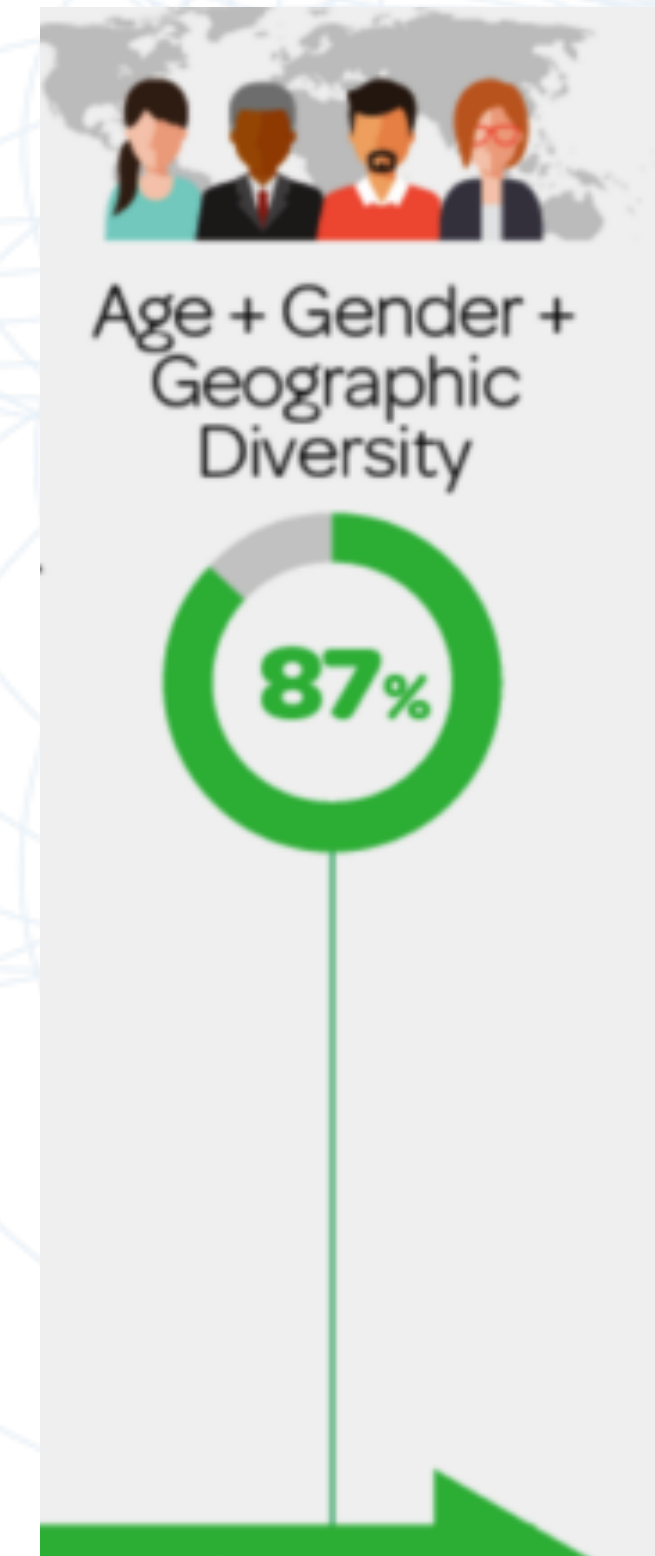
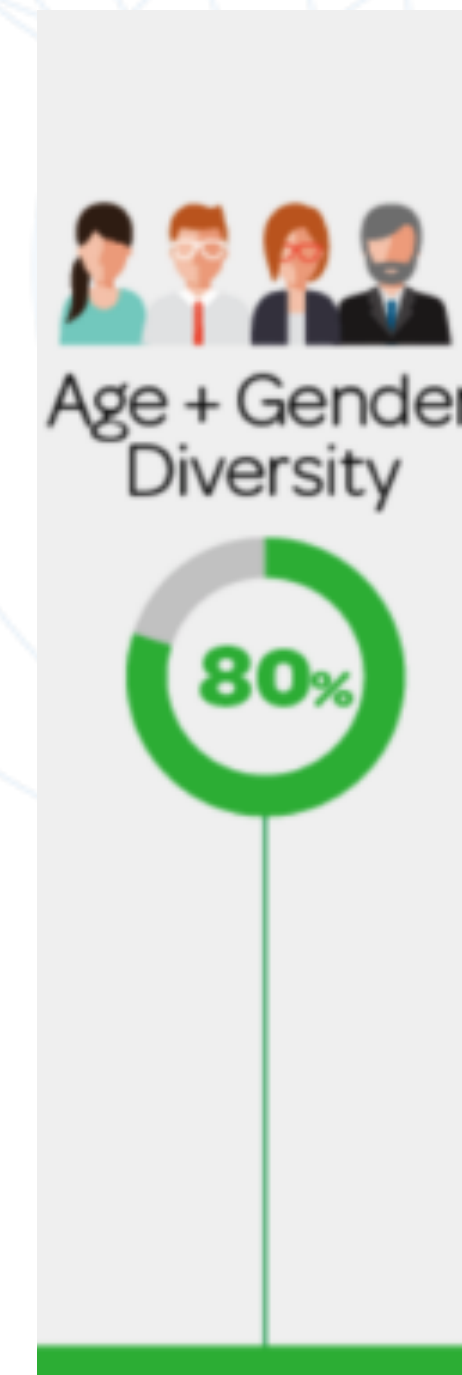
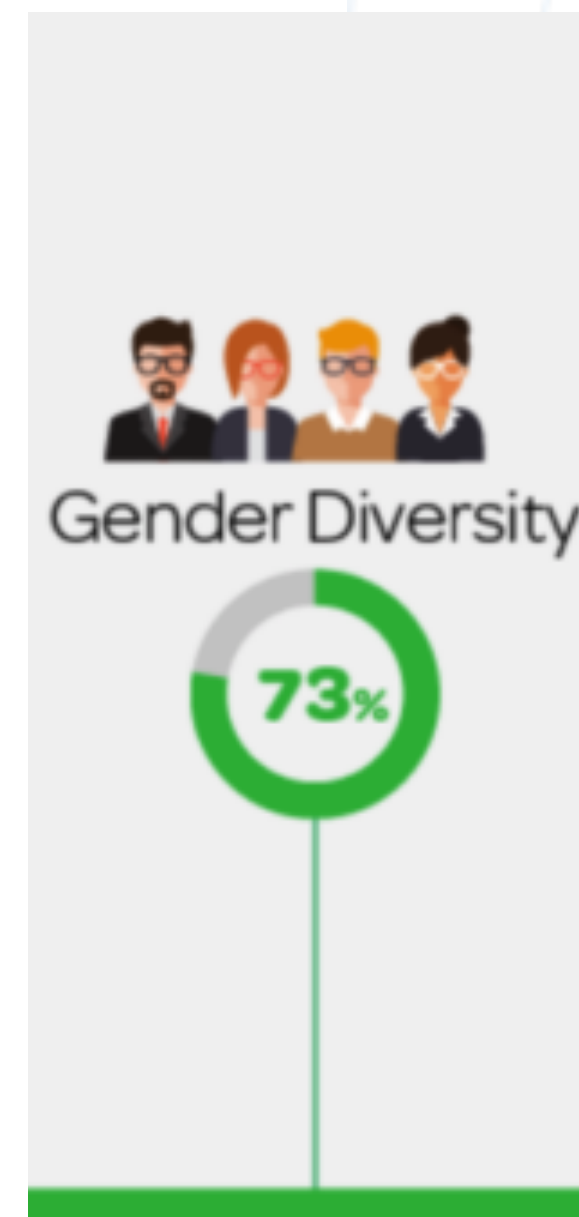
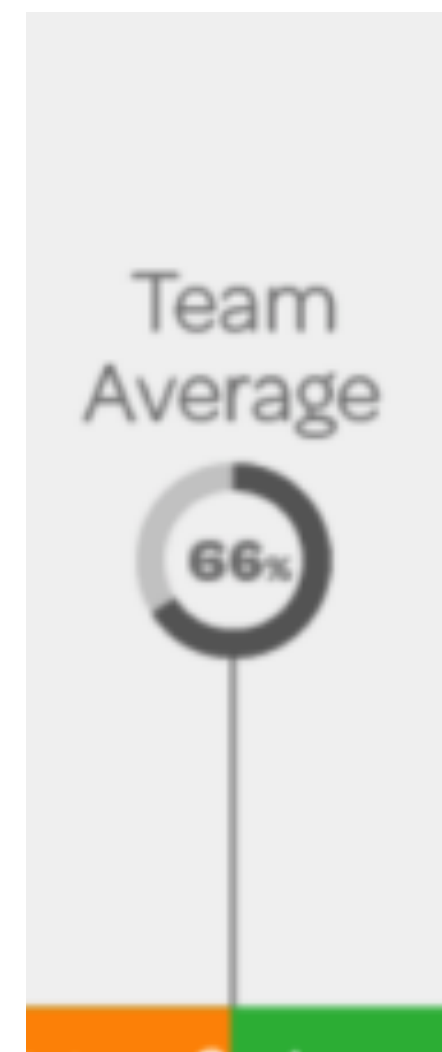
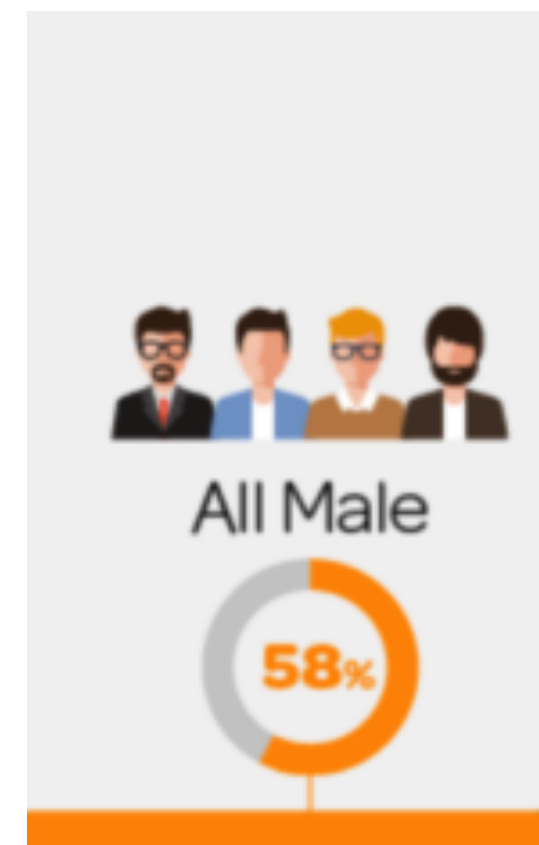
10 najbolj zaželenih kompetenc leta 2030

1. Analitično razmišljanje
2. Odpornost, prilagodljivost in agilnost
3. Vodenje in družbeni vpliv
4. Kreativno razmišljanje
5. Motivacija in samospoznanje
6. Tehnološka pismenost
7. Empatija in aktivno poslušanje
8. Radovednost in vseživljenjsko učenje
9. Upravljanje talentov
10. Usmerjenost k uporabnikom

Vir: Future Jobs Report, WEF

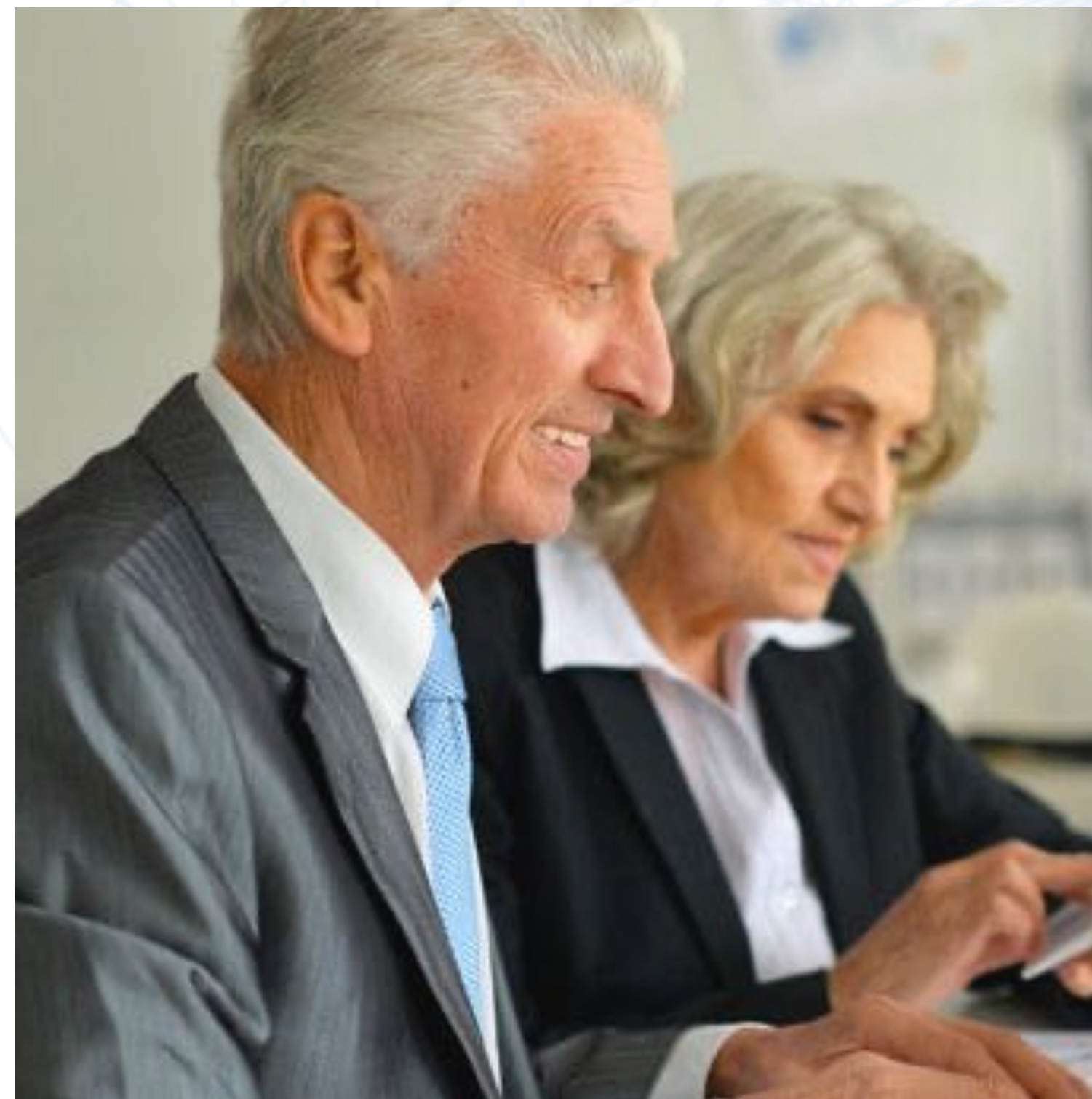
Mešani timi

Hitrost učenja



Kaj se lahko kot posameznik, skupina ali organizacija naučimo od starejših?

- Z vztrajnostjo pridejo tudi rezultati
- Intuitivnosti pri odločanju
- Stroga pravila igre za krizno vodenje
- Samomotivacije in skrbi zase
- Umirjenosti in upočasnevanje, ko je le ta potrebna



Kaj se lahko kot posameznik, skupina ali organizacija naučimo od mlajših?

- Pogum in odprtost za tveganje
- Fokus na bistvo, formalnosti jih ne zanimajo
- Za trajnostne rezultate najprej zgraditi odnos & zaupanje
- Norma je soustvarjanje
- Fluidno voditeljstvo
- Ko se ne da, iščemo, kje se da – ne prepričuješ, izdeláš prototip & če je stvar dobra, se bo širila ...
- Svet ni dokončan ...



Medgeneracijski management - pridobitve



Za na pot!



Prakticirajte različne kanale komuniciranja in preverjajte razumevanje.



Podajanje povratne informacije prilagodite posamezniku in komunicirajte z osebno integriteto.



Upoštevajte individualne razlike, toda izognite se stereotipom o generacijah; gojite enakovreden odnos.



Bodite zgled in vsak dan poiščite priložnost za medgeneracijsko soustvarjanje.



Za na pot!

**Se tudi vam kdaj zdi, da ste
generacija**

Z

**...samo rojeni v napačnem
obdobju?**

