



Age management a spolupráce generací

Problematika age managementu v praxi

Vít Heinz

Roman Pánek

“Takoví, jako jsou dnešní mladí, jsme my nikdy nebyli!”

“OK Boomer!”

...říká i maturant o prvácích mladších o 4 roky

Když se ve vaší firmě potkají dvě generace, může to být třaskavé. Na workshopu tématu mezigeneračního střetávání nasvítíme z více úhlů – škola, firma, státní správa/samospráva, rodina.

Více úrovní tématu

Diverzita a inkluze

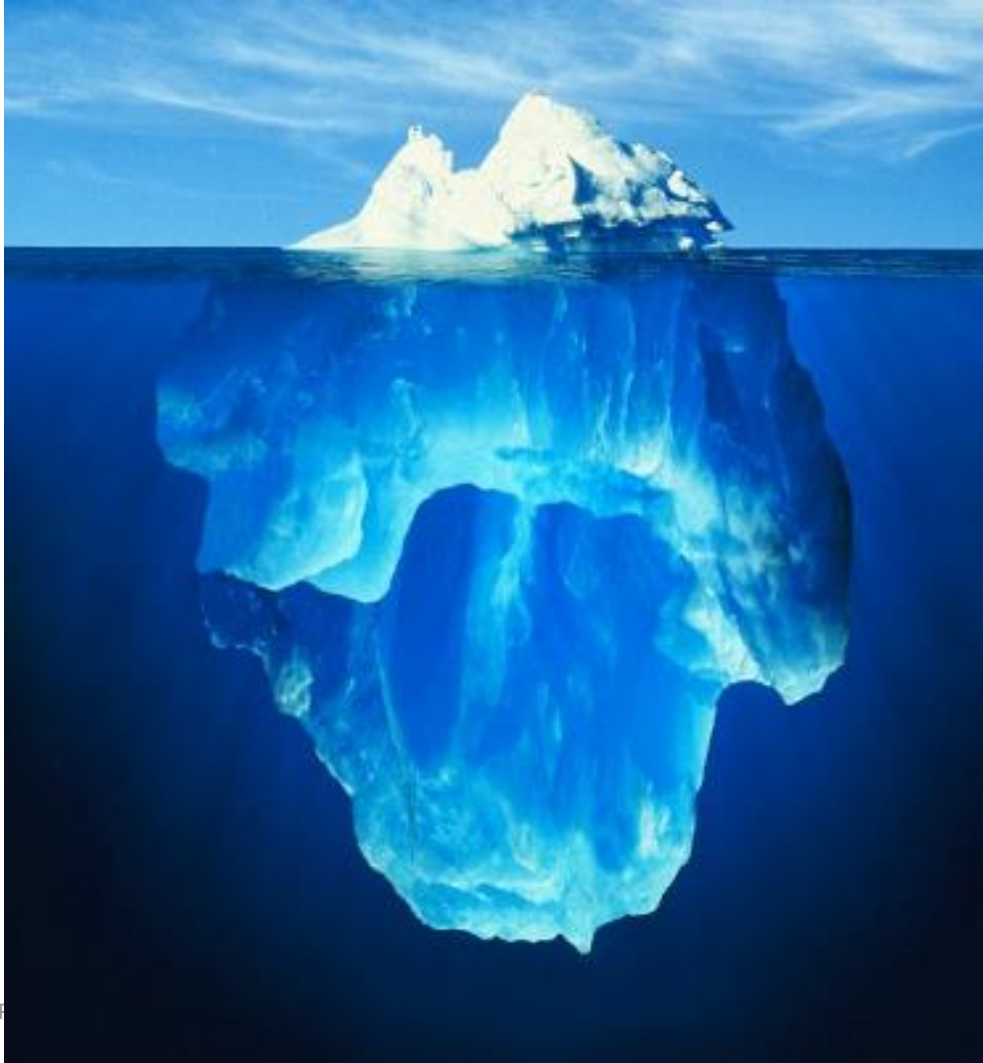
Age-management vs. ageismus

Spolupráce generací

Diverzita a inkluze

Smrt George Floyd v Minneapolis vyvolala v TE Connectivity otázku – děje se něco takového i u nás? Cítí se u nás všichni vítáni a dobře?

Kolik projevů diskriminace se muselo odehrát pod hladinou, než došlo k zabití/odchodu z firmy?



1 Known Self Things we know about ourselves and others know about us	2 Hidden Self Things we know about ourselves that others do not know
3 Blind Self Things others know about us that we do not know	4 Unknown Self Things neither we nor others know about us



Age-management vs. ageismus

- Dosud jsme téma zpracovávali evolučně – posloucháme zaměstnance a opatrně se měníme
- Změny na trhu práce a demografický a kulturní vývoj nás nutí k zásadnějším experimentům

Pochopení potřeb jednotlivých skupin zaměstnanců a zacílení programů a benefitů

Zajišťovat sladování všech generací a vytváření synergie mezi nimi

Možnost otevřeně mluvit o komplikacích, které spolupráce generací přinášejí

Reagovat na odchylky od etického kodexu

Každá životní etapa má a potřebuje svoje

TEYP – mladí nadšení

WIN – aktivní ženy

Talent program – ambiciózní

Interní mentoring

Mateřská škola – mladí rodiče

Zdravotní aktivity

Penzijní připojištění

Psychologicko-právní poradna

Home-office – generace Y

Flexibilní pracovní doba

Zkrácené úvazky

Ranní směny za zásluhy

Dny volna navíc za senioritu

**Firma může vytvořit podmínky,
aby zaměstnanec dokázal sladit
pracovní a osobní zájmy**

Výzvy mezigenerační spolupráce

„Volané číslo hovor nepřijímá“

Netrpělivost

„Bud’ mě přesunete na jinou práci, nebo odejdu“

Proč

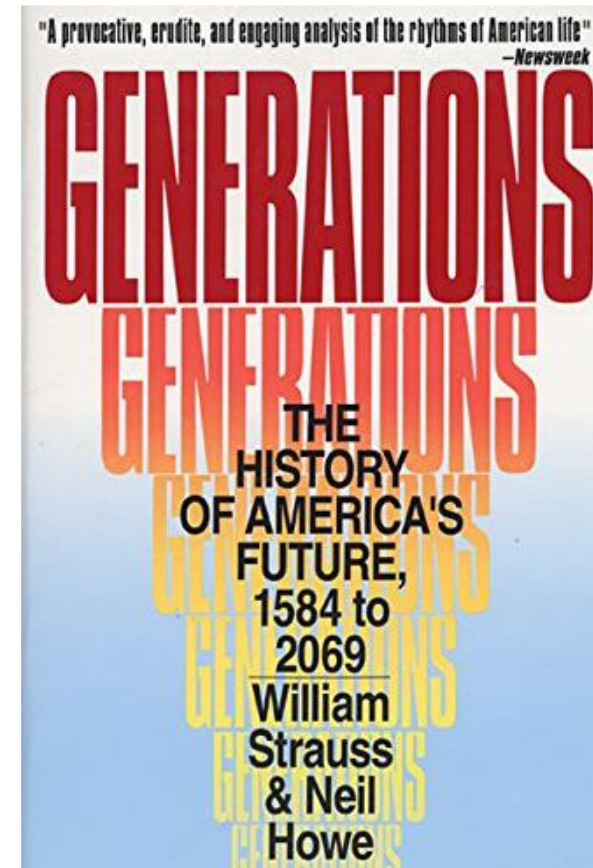
„A proč to máme dělat?“

Férovost

„Slíbili mi, že po půl roce půjdu na modernější
mašinu...“

1991 William Strauss a Neil Howe

- 1991 v New Yorku vydali knihu **Generations: The History of America's Future**

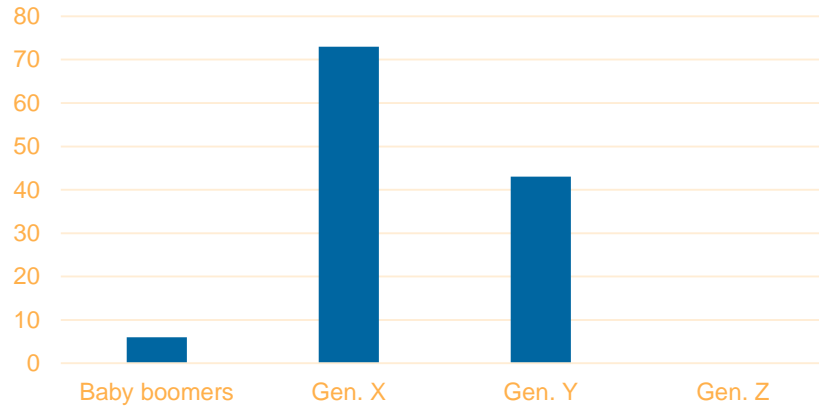


Generace podle William Strauss a Neil Howe

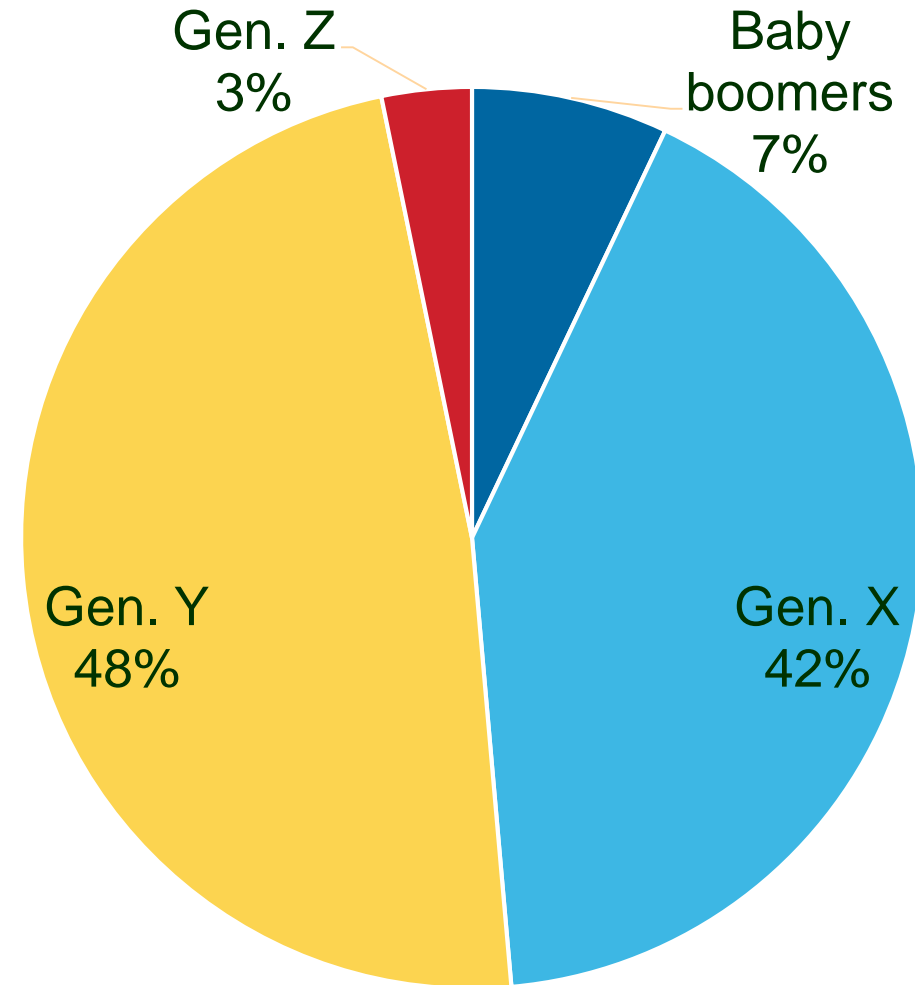
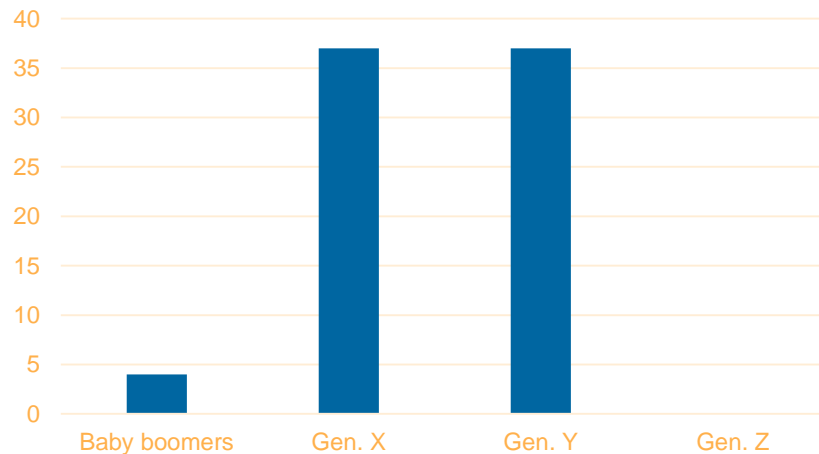
GENERATION NAME	BIRTH YEARS	MAJOR EVENTS
WWII Generation (Renamed “The Greatest Generation” in 1990s)	1901-1924	The Great Depression World War II
Silent Generation	1925-1945	End of WWII & The Great Depression
Baby Boomer Generation	1946-1964	Hippie Movement, Vietnam War & Anti- Segregation Laws
Generation X	1965-1980	Lunar Landing & Ending of Vietnam War & 1973 Oil Embargo
Millennial Generation	1981-2003	9/11, 2008 Recession
Generation Z	2003-Present	Boom In Technology

Generace Y už pro mě není strategické téma 😊

Vyšší a střední management



Mistři



Generace X Husákovy děti, mileniálové

Co se o nich říká:

- Spíše individualisté – práci zvládnou sami nejlépe
- Práce na prvním místě a rodina o víkendu
- Skeptičtí až cyničtí
- Vydělávání peněz je prioritou (přesčasy jsou normální)
- Nepotřebují zpětnou vazbu – jdou vlastní cestou
- Nezávislost, vynalézavost
- Jistota v zaměstnání a finanční jistota
- Ostré lokty – získej co můžeš
- Oba rodiče pracovali, četné rozvody
- Jsou úzkostliví rodiče

Co dělat:

- Dávat samostatné úkoly
- Radit se s nimi a žádat o názor
- Ujišťovat je, že s nimi počítáte
- Nechválit ale platit
- Mazat jim přesčasy 😊

Komplikace pro zaměstnavatele:

- Nechtějí spolupracovat s mladými (druhými)
- Jde jim o peníze
- Skepse a negativismus

Generace Y „WHY“ Havlovy děti, jájínkové

Co se o nich říká:

- Rozmazlené, líné, drzé, nezodpovědné – byly stále chválené
- Nízké **sebeuvědomí** – rodiče jim říkali, že jsou úžasní, ale oni vidí, že nejsou
- Proč to dělám – účel, smysl
- Permanentní zpětná vazba
- Cítit od firmy hodnotu a respekt
- Týmová spolupráce
- Nechtějí měnit svět, chtějí se cítit dobře
- Vzdělávejte mě
- Hra a zážitky
- Život začíná po práci – chtějí více volna

Co dělat:

- Ukazovat jim účel a širší perspektivu
- Plánovat budoucí změny pozice a náplně práce
- Vytvářet přátelské kolaborativní prostředí
- Vytvářet podnětné situace

Komplikace pro zaměstnavatele:

- Work life balance je na prvním místě
- Odmlouvají a odporují
- Až nevybíravě vyžadují rozvoj a posun v kariéře i mzdě
- V práci spolu příliš mluví o nepracovních věcech

Generace Z – mladí dospělí, bytová (tichá) generace

Co se o nich říká:

- Pragmatičtí přímočaří – názory sdělují natvrdo
- Kladou na sebe vysoké nároky
- Klipovité myšlení – rychle vstřebávají informace
- Neuznávají hierarchii – ideálem je rovnost
- Nemají vzory – věří peerům
- Individualisté
- Váží si těch, kdo něco přináší (globální) společnosti
- Chtějí flexibilní práci
- Učí se přirozeně – vždy a všude
- Nejistota pramení se srovnání s druhými na sítích (vylepšují si profily)
- Navazují vztahy obtížně – snadněji po síti
- Nerevoltují, působí konformně (druhá tichá generace)
- Vadí jim neetické chování firem

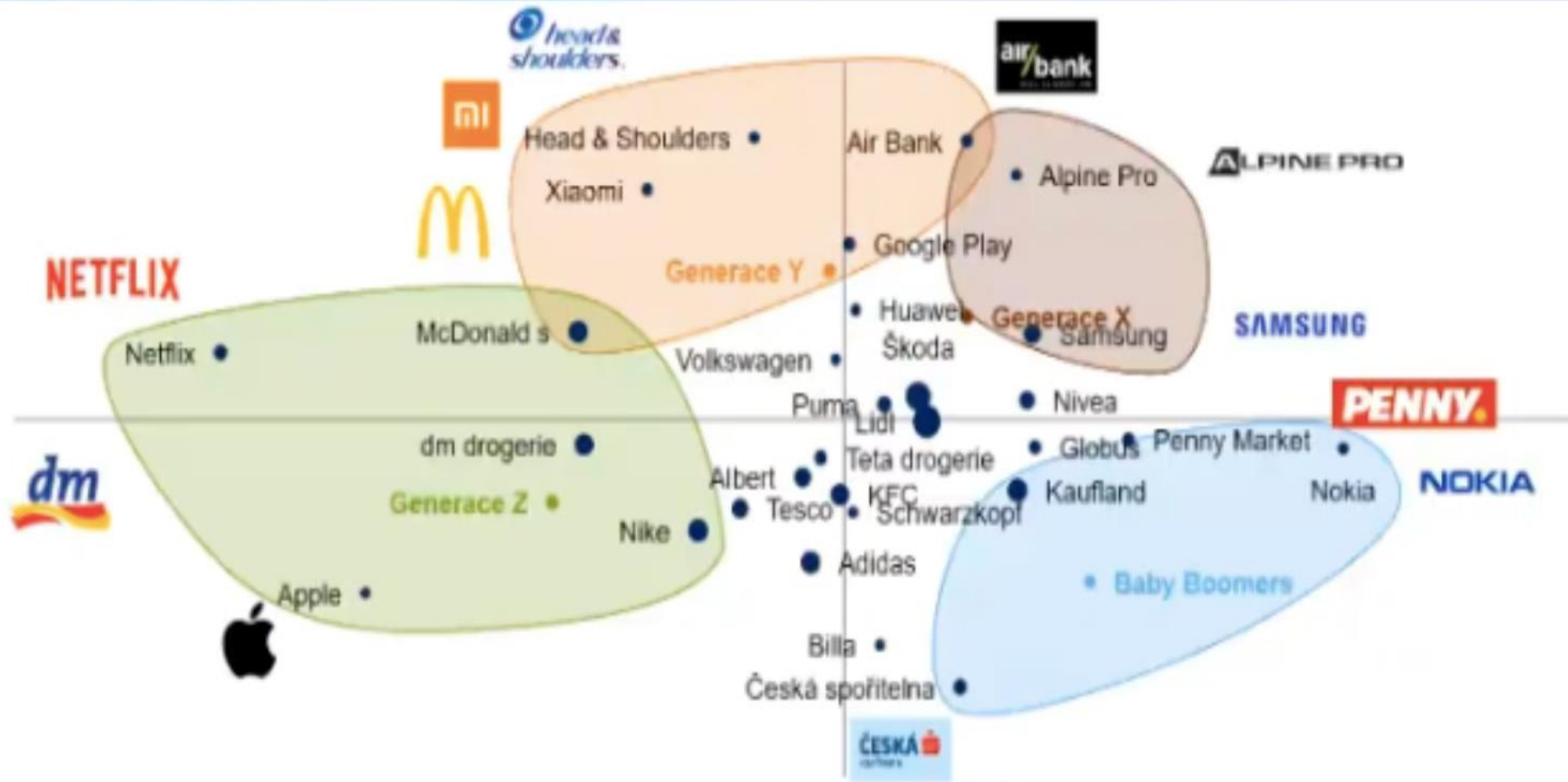
Co dělat:

- Nebrat jejich přímočarost osobně
- Možnost experimentovat – mají strach ze selhání a znemožnění se
- Neobviňovat, nezahanbovat – „Proč jsi to neudělal...“
- Netlačit na pilu – mikromanagement
- Denní zpětnou vazbu pár minut spíše než jednou za rok hodinu
- Nenechat se odradit jejich „dospělým“ chováním, podporovat je dál jako děti.
- vést s nimi dialog
- Svěřovat je trpělivým mentorům, od kterých se můžou učit

Komplikace pro zaměstnavatele:

- Připravenost změnit zaměstnání – chtějí si to vyzkoušet
- Mají nízkou pracovní disciplínu
- Více informací než šéfové
- Nedokáží se dlouho soustředit
- Mohou rychleji vypěnit – horší sociální dovednosti

Generace v marketingu



Blízké značky podle generací, zdroj: Ipsos

Malý průzkum neuškodí

Priority při výběru zaměstnání

	1.celková výše mzdy	4.přátelské vztahy na pracovišti	2.pravidelnou (denní) zpětnou	3.rychlý kariéerní růst – ved.	5.zdravé pracovní prostředí	8.náročné úkoly, které budují	6.jistota zaměstnání se smíkem	10.vzdělávání a kurzy	9.odcházet domůs čistě	7.velký
	1	4	2	3	5	8	6	10	9	7
	1	9	3	4	6	8	7	5	2	10
	1	2	4	3	5	8	7	10	9	6
	1	6	4	5	3	10	9	8	7	2
	1	9	4	5	7	3	6	10	8	2
	1	5	4	7	10	3	9	8	2	6
	1	4	5	9	3	2	6	8	10	7
	1	5	6	4	10	3	7	2	8	9
	1	4	7	9	3	2	6	8	10	5
	10	7	9	2	6	3	5	4	1	8
	4	6	5	1	7	3	9	2	8	10
	4	6	9	1	2	8	5	7	3	10
	4	1	9	6	2	7	3	8	10	5
	5	4	1	9	3	10	7	2	6	8
	5	1	4	6	10	3	2	8	7	9
	5	1	6	4	2	9	3	8	7	10
	6	4	1	3	5	7	9	8	10	2
	9	2	1	3	4	5	6	8	7	10
	3,5	4,5	4,8	4,8	5,2	5,5	6,2	6,7	6,8	7,0

Obtížné situace

1. Přiznat se, že jste **něco pokazili** v situaci, kdy vás nikdo neviděl, a tedy je malá pravděpodobnost, že to budete muset napravit nebo zaplatit.
2. Vysvětlovat nadřízenému, že jste přišel **do práce pozdě** proto, že jste zaspal
3. Říct kolegovi, že **vás uráží** jeho chování k vám
4. **Požádat o pestřejší práci**, když máte pocit, že máte na víc a už dlouho děláte nudnou práci
5. **Požádat vedoucího o zpětnou vazbu**, když nevíte, na čem jste a cítíte se nedoceněný
6. **Připomenout vedoucímu**, že vám při nástupu firma něco slíbila a přestože uplynula dohodnutá lhůta, nic ne nestalo (například: zvýšení mzdy, přesun na zajímavější práci, mimořádná odměna za přesčas...)
7. Nahlásit vedoucímu, že spolupracovník se v práci **fláká a vy děláte práci za něj**
8. Oznámit vedení, že **spolupracovník nedodržuje pravidla** a nenosí roušku, zatímco vy a ostatní ji poctivě nosíte
9. Oznámit vedoucímu, že jste po půl roce ve firmě dostal zajímavou pracovní nabídku, a **uvažujete o odchodu z firmy**

Zvládání obtížných situací

Extroverti
3,5

1	2	3	4	5	6	7	8	9	stres faktor
3	3	6	5	5	7	2	3	6	4,4
0	0	7	5	5	3	3	7	1	3,4
2	1	2	3	0	0	0	0	5	1,4
2	2	5	5	3	6	7	2	2	3,8
4	0	0	3	5	3	8		5	3,5
5	6	2	3	3	3	3	2	2	3,2
4	6	0	5	4	7	10	10	7	5,9
5	5	1	0	0	3	3	5	0	2,4

Introverti
4,9

1	2	3	4	5	6	7	8	9	stres faktor
10	0	5	10	5	0	5	0	5	4,4
5	4	5	6	3	8	7	3	10	5,7
5	4	8	6	7	3	2	1	7	4,8
5	10	8	10	4	10	9	7	10	8,1
8	5	6	3	2	1	1	1	2	3,2
6	5	10	9	8	4	3	10	8	7,0
5	3	0	2	2	1	0	1	4	2,0
7	1	2	8	3	5	6	6	7	5,0
6	3	1	3	5	4	7	7	3	4,3

Komplikace a podpora při integraci

Co dělalo potíže:

Procesy a pravidla

Administrativa

Nedostatek informací

Zapamatovat si nové věci

Co pomáhalo:

Přátelské vztahy s kolegy

Pomoc podle potřeby

Vysvětlování

Trpělivý buddy

Více mladých pohromadě

S kým řeší komplikace

kamarádi - 1, rodiče - 2

zkušený kolega - 1, rodiče - 2

přímý nad. - 1, kamarádi - 2

kamarádi - 2, jiné - 1

přímý nadřízený - 2, zkušený kolega - 1

přímý nad. - 1, personalista - 2

personalista - 1, kamarádi - 2

kamarádi - 1, rodiče - 2

přímý nad. - 1, kamarádi - 2

kamarádi - 2, rodiče - 1

přímý nad. - 1, personalista - 2

přímý nad. - 2, zkušený kolega - 1

zkušený kolega - 1, kamarádí - 2

přímý nad. - 2, zkušený kolega - 1

přímý nad. - 2, rodiče - 1

přímý nad. - 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 personalista - 8, 9

zkušený kolega - 1, personalista - 2

A co vy na to pane Pánku?

Tipy pro úspěšnou integraci generace Z

- Dva žolíky měsíčně první půl rok
- Trpělivý mentor s šedinami ale mladým duchem
- Gamifikace onboardingu
- Prostor pro experimenty
- Dva spolu na praxi
- Respekt – dávat na výběr z možností, netlačit

Práce ve skupinách u stolů

1. Co ještě pro generaci Z můžeme udělat, než opustí střední školy?

Firma-střední škola-rodina-JmK-vysoká škola

2. Jaké dosud nevyužité možnosti mají firmy (zejména výrobní) pro úspěšnou integraci gen. Z?

3. Jak jim můžeme celkově usnadnit vstup do života – potřebují-li to vůbec?