



EKSPERT OPTYK

okiem
eksperta

Tomasz Puślecki
współzałożyciel Ekspert Optyk



Co generacja, to generalizacja. Każda została opisana i ma swoje przymioty. Najczęściej przypisanie do katalogu socjologicznego przysługuje za rok urodzenia i pozwala skategoryzować lksy, lgreki i Zety. Z reguły osoby urodzone w tym samym dziesięcioleciu, co my sami, uznajemy za podobnych do nas. Zakładamy, że myślą podobnie, oraz że mają podobne podejście do kluczowych wartości. Pozostali to „ONI” – nieco inni, komunikujący się inaczej i podejmujący decyzje, na które my nigdy byśmy się nie zdecydowali. Mają inną hierarchę wartości, inne podejście do ryzyka i odpowiedzialności, inny styl pracy i życia.

MY i ONI

ZRÓB KANAPKĘ

Kiedy „MY” i „ONI” spotykają się w pracy, bywa różnie. Bo zarówno jedni, jak i drudzy widzą siebie przez pryzmat swoich oczekiwań i doświadczeń. Sęk w tym, że różnica trzydziestu czy czterdziestu lat, które ich dzielą, oznacza, że pochodzą z diametralnie różnych społeczeństw.

Każde z pokoleń mierzyło się z innymi wyzwaniami, o czym decyduje i sytuacja gospodarcza kraju, i ogólna mentalność.

Cyfrowi imigranci i tubylcy, lksy, lgreki i Zety, napotykać na pierwsze wyzwanie w pracy, zareagują inaczej. Jedni będą dążyli do konfrontacji i rozmowy, aby, korzystając ze swojej pozycji w hierarchii, wyrzucić co jest nie tak i żądać natychmiastowego dopasowania się do decyzji starszych.

Drudzy, nie wychylając głowy znad smartfona, wyślą wypowiedzenie elektroniczne. Nauczani komunikacji „na kanapkę”, gdzie komunikat negatywny jest przepleciony dwoma pozytywnymi, nie chcą słyszeć, że wszystko robią nie tak i nigdy się tak tutaj nie robiło.

I „MY”, i „ONI” mówimy o tym, jak ważny jest komfort i atmosfera w pracy. Te jednak są rozumiane różnie.

ŚWIATY RÓWNOLEGŁE, CZY JEDEN WSPÓLNY ŚWIAT?

Szacuje się, że do 2025 roku Millenialsi (osoby urodzone między 1980 a 2000 rokiem) będą stanowić 75% wszystkich pracowników na świecie. Podkreślanie różnic pokoleniowych powinno w końcu ustąpić miejsca rozmowie o podobieństwach, wspólnych motywacjach i potrzebach, poszukiwaniu zrozumienia.

Wyzwaniem właścicieli i menadżerów salonów jest budowanie zaangażowania w zespole zróżnicowanym ze względu na wiek. Zaangażowanie można zbudować, ćwiczyć i wzmacniać. Sposobem jego budowania może być kontrakt zespołowy „Jak pracujemy”, który współtworzą wszyscy członkowie zespołu. Zdefiniowanie kluczowych aspektów współpracy, ich spisanie i bazowanie na nich każdego dnia ułatwi nam współdziałanie. Będzie jak spis reguł naszego wspólnego świata. To tylko jeden ze sposobów.

IDZIE NOWE

Monolit i jeden model pracy umarły. Widzimy i czujemy to każdego dnia pracy. Nie chodzi o to, aby kwestionować co

lepszego, a co gorszego, ale aby znaleźć rozwiązanie idealne dla danego zespołu pracowników. Bądźmy otwarci na dyskusję ze współpracownikami i inny punkt widzenia.

Tempo rozwoju technologii i postęp sprawiają, że o znaczących różnicach pokoleniowych zaczniemy mówić w cyklach pięcio-, a nawet trzyletnich. Oznacza to tyle, że im szybciej nabędziemy umiejętność elastycznego budowania porozumienia w naszych zespołach, tym łatwiej będzie nam nadążyć za tym, co będzie dla nas nowe, a o czym dziś jeszcze nie wiemy. Ostatecznie zarówno „MY”, jak i „ONI” gramy do tej samej bramki.

Wszystkich optyków zainteresowanych tematyką zarządzania multigeneracyjnego zapraszamy na seminaria „O sztuce zarządzania, czyli zarządzanie z wizją”, które organizujemy w Krakowie (21-22.04.2023 r.), Warszawie (12-13.05.2023 r.) oraz Wrocławiu (08-09.09.2023 r.). Liczba miejsc jest ograniczona. Zapisy na seminaria możliwe są pod numerem 660 001 405. Szczegóły dotyczące wydarzenia dostępne są na stronie: www.ekspert-optyk.pl/sztukazarzadzania/

Opracowanie: INTEROPTYKA na podst. mat. pras. EKSPERT OPTYK