

VODENJE VEČGENERACIJSKEGA TIMA

- mladim vodjem v pomoč •

... za nestrpne

Janja Petkovšek

Gospodarska
zbornica
Slovenije 
Združenje kovinske
industrije

UVOD	3
GENERACIJE	4
PREDNOSTI VEČGENERACIJSKIH DELOVNIH OKOLIJ	4
VODENJE	7
POGOSTE NAPAKE	7
NAJ DELAJO KOT HOČEJO?	8
MEDGENERACIJSKI PRETOK ZNANJA	9
NAGRAJEVANJE	10
GENERACIJSKE RAZLIKE SE ODRAŽAJO V ELEMENTIH VODENJA	11
VSE NA ENI STRANI	12
LITERATURA IN VIRI	16

uvajanje milenijcev in ob tem ne upoštevajo starejših generacij. »Neupoštevanje potreb katerekoli skupine v podjetju bo povzročilo padec v produktivnosti in povečanju nezadovoljstva«, (Dennis Collins, direktor marketinga West Unified Communications Services).

Oblikovanje spodbudnega in varnega delovnega okolja za vse generacije se prične z razumevanjem in skrbjo za vsakega posameznika.

NAJ DELAJO, KOT HOČEJO?

Vodje večih generacij se morajo zavedati, da običajno ni pomembno *kako* je delo opravljeno, temveč je bistveno, *da je*. Generacije imajo različne načine in pristope k delu in že z upoštevanjem tega preprostega dejstva, boste dosegli opazno razliko v rezultatih dela. Baby boomerji imajo radi klasični delovni čas, milenijcem pa je ljubši fleksibilni delovni čas. Mlajše generacije ne verjamejo, da moramo biti na delovnem mestu, da bi opravili delo - če pa že, potem radi delajo v skupinah.

Zato je pomembno, da vodje v okviru smotrnosti in izvedljivosti podelijo svojim sodelavcem svobodo, da delajo na način, ki si ga sami izberejo. Pomembno je, da se vodja osredotoči na opravljenost delovnih nalog in ustrezno komunikacijo med člani skupine.

MLAJŠE GENERACIJE NE VERJAMEJO, DA MORAMO BITI NA DELOVNEM MESTU, DA BI OPRAVILI DELO.

Če imajo zaposleni težave s sodelovanjem z nekom iz druge generacije, to lahko popravimo z vzpostavljanjem in nagrajevanjem sodelovanja in vzajemnega mentorstva. Kombiniranje pogledov in izkušenj vseh generacij bo prineslo opazne prednosti tako za zaposlene kot za podjetje.

MEDGENERACIJSKI PRETOK ZNANJA

Prvi korak pri izgradnji izmenjav znanja med generacijami je priznavanje dragocenih vpogledov, izkušenj in stališč vsake generacije.

Hartfordova študija potrjuje intuitivno vedenje: prisotnost različnih generacij na delovnem mestu ponuja velik bazen priložnosti za mentorstvo – v obeh smereh. Milenijci se lahko učijo od starejših (socialne veščine, komunikacija, ...) in tudi oni jih lahko naučijo marsičesa (standard telekonferenc, nove tehnologije, novi pristopi, ...).

Trend vzajemnega mentoriranja (program sodelovanja in učenja med mlajšim in starejšim zaposlenim) močno raste. Ker so milenijci rojeni v digitalnost, je realno pričakovati, da bodo na tem področju lahko ponudili starejšim generacijam obilo znanja. Starejši, izkušeni zaposleni pa lahko mlajše naučijo zelo veliko o poslovnih intuiciji.

Mlajše generacije so močno družbeno in okoljsko odgovorne, in ta njihov pristop bo doprinesel k inovativnemu in kreativnemu reševanju dnevnih problemov podjetja.

Baby boomerji so nagnjeni k razumevanju, kaj motivira različne

VSE NA ENI STRANI

	AVTORITETA-DELOVNO MESTO	STIL VODENJA	STIL INTERAKCIJE	NAPREDUJEM ZARADI...
BABY BOOM 1946-1964	"AVTORITETA NAREDI NAME VTIS"	<ul style="list-style-type: none">• SOGLASJE• KOLEGIALNO	TIMSKI IGRALEC, RAD IMA SESTANKE	IZKUŠENJ
GENERACIJA X 1965-1980	"AVTORITETA NAME NE NAREDI VTISA"	<ul style="list-style-type: none">• KOMPETENTNOST• "VSI SMO ENAKI"• »ZAKAJ?«	PODJETNIŠKA	ZASLUG
GENERACIJA Y milenijci 1981-2000	"DO AVTORITETE SEM SPROŠČEN"	<ul style="list-style-type: none">• DEFINIRANI DOSEŽKI• SPOŠTLJIV	PARTICIPATIVEN	DOPRINOSA



Združenje kovinske industrije

Dimičeva 13, 1504 Ljubljana

T: 01 5898 308, 01 5898 000

E: zkovi@gzs.si

www.gzs.si/zdruzenje_kovinske_industrije