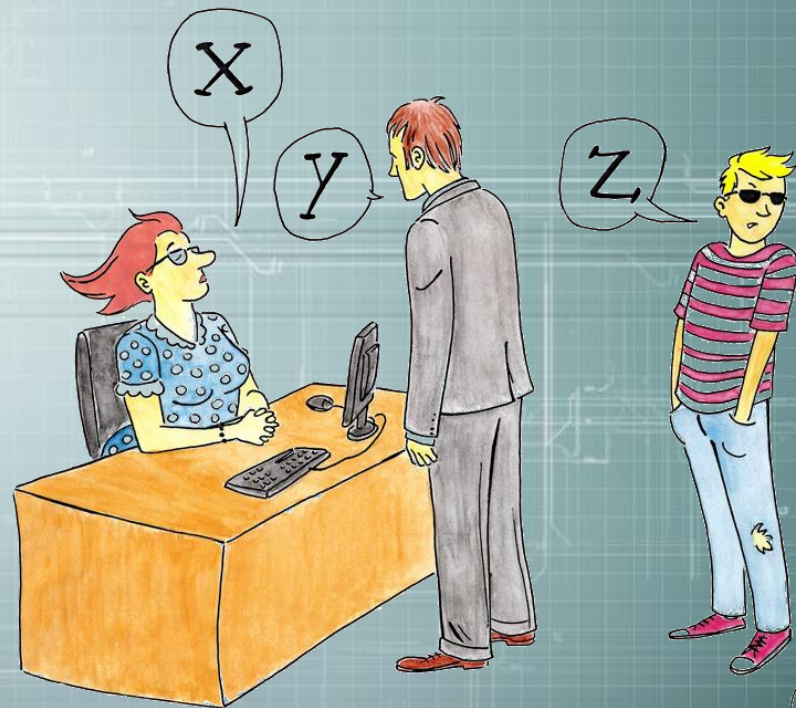


“Generational thinking is like the Tower of Babel: it only serves to divide us. Why not focus on the behaviors that can unite us?”

Generációs szinergia



Dr. András Klára - Lerf Andrea

Ren

Generációs Bábel-torony?

Megint egy team meeting? És mikor dolgozunk?

Ja, nézz meg 10 év múlva....

Minek ennyit dumálni? Dobj egy mailt...















Már most előléptetés?

Komolyan azt gondolod, hogy végig dolgoznom kell, amíg itt vagyok?



Generációs Bábel-torony!

Talking a different language

Formative experiences	Maturists (pre-1945) Wartime rationing Rock'n'roll Nuclear families Defined gender roles - particularly for women 	Baby boomers (1945-1960) Cold War 'Swinging Sixties' Moon landings Youth culture Woodstock Family-orientated 	Generation X (1961-1980) Fall of Berlin Wall Reagan/Gorbachev/ Thatcherism Live Aid Early mobile technology Divorce rate rises 	Generation Y (1981-1995) 9/11 terrorists attacks Social media Invasion of Iraq Reality TV Google Earth 	Generation Z (Born after 1995) Economic downturn Global warming Mobile devices Cloud computing Wiki-leaks 
Percentage in UK workforce	3%	33%	35%	29%	Employed in either part-time jobs or apprenticeships
Attitude toward career	Jobs for life 	Organisational - careers are defined by employees	"Portfolio" careers - loyal to profession, not to employer	Digital entrepreneurs - work "with" organisations	Multitaskers - will move seamlessly between organisations and "pop-up" businesses
Signature product	Automobile 	Television 	Personal computer 	Tablet/smartphone 	Google glass, 3-D printing
Communication media	Formal letter 	Telephone 	E-mail and text message 	Text or social media 	Hand-held communication devices
Preference when making financial decisions	Face-to-face meetings	Face-to-face ideally but increasingly will go online	Online - would prefer face-to-face if time permitting	Face-to-face	Solutions will be digitally crowd-sourced

Source: Barclays, University of Liverpool

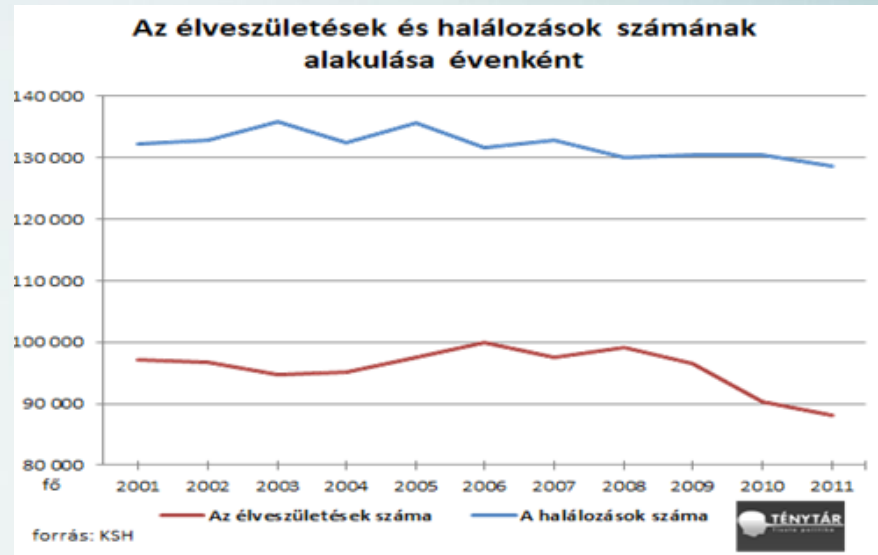
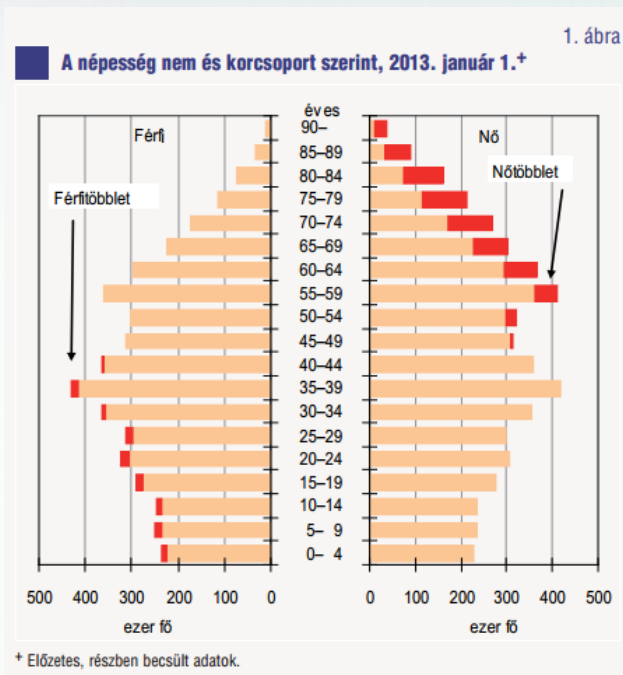
Cél

- ❖ **Meg kell ismerni a generációkat**
- ❖ **Meg kell érteni a generációk értékeit, munka preferenciáit**
- ❖ **A hatékony együttműködéshez Generációs Szinergia szükséges**

Miért most?

- ❖ **Öregedő társadalom**
- ❖ **Demográfiai változások**
- ❖ **Nyugdíj gondok**
- ❖ **Lehetséges munkaerőhiány**

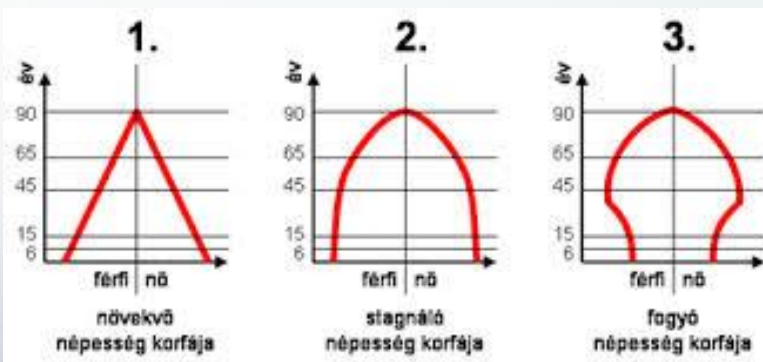
Társadalmi öregedés



A Piramis alakú korfa a növekvő népesség,

a Harang alakú korfa a stagnáló népesség,

az Urna vagy alakú korfa a fogyó népesség korfája.



Kihívások

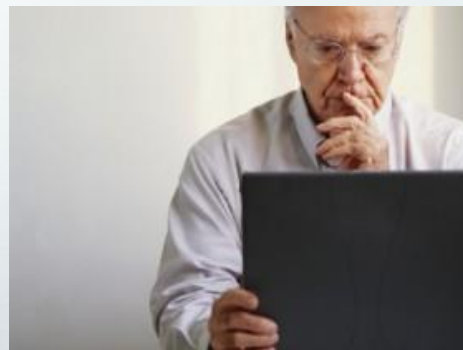
Gazdasági kihívás



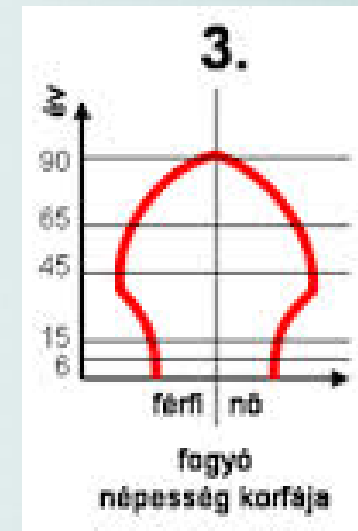
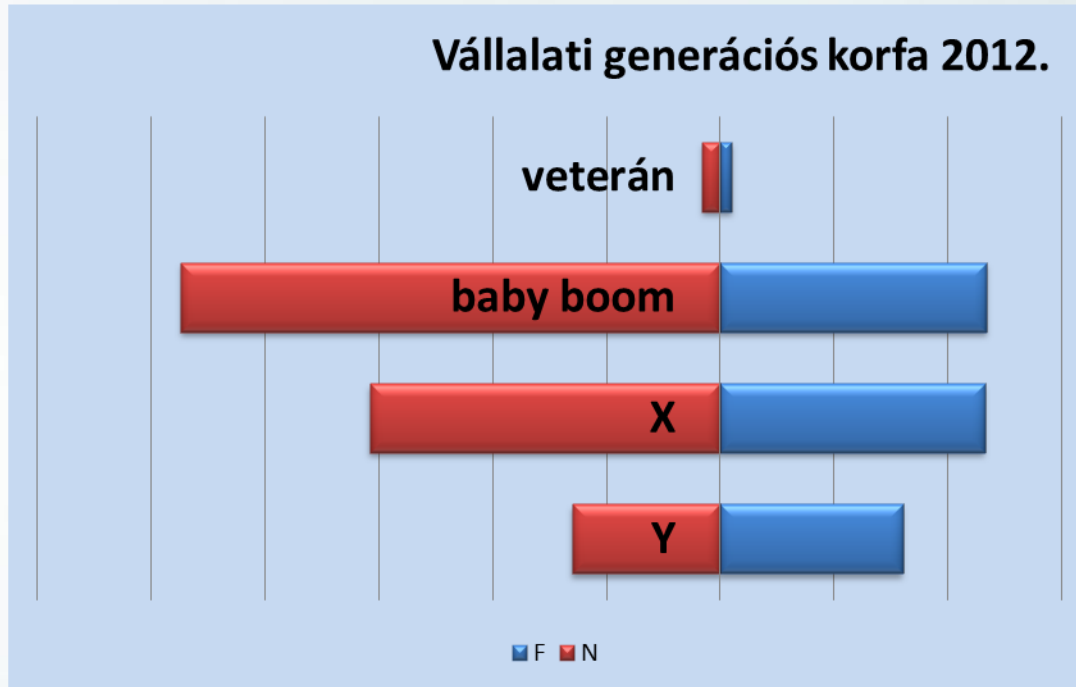
A generációk közötti szolidaritás problémája



Kor szerinti diszkrimináció



Vállalati öregedés



”The age pyramid in the company shows that many skilled employees are approaching retirement age. There is a clear risk that their knowledge will not be transferred to younger employees before they leave the company”

Kihívások

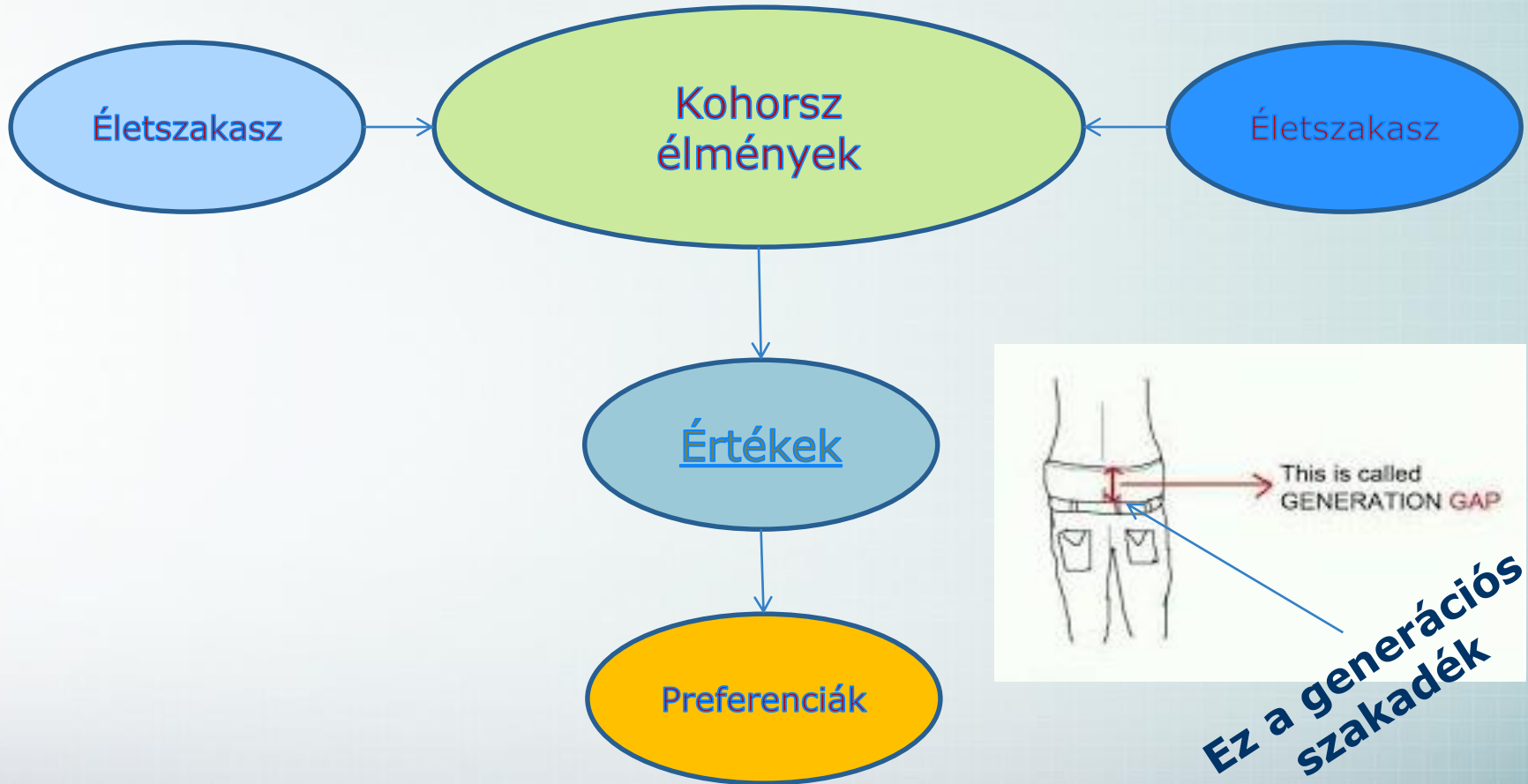
- ❖ **Megtartás**
- ❖ **Toborzás**
- ❖ **Hatékonyság**
- ❖ **Munkavállalói elkötelezettség**
- ❖ **Ügyfél-elégedettség**

Élmények-értékek-generációk



- ❖ A generációs megközelítés annak az alapelvnek a követését jelenti, miszerint ha kohorszokként vizsgálódunk, akkor érzékelhetően eltérő magatartású csoportok jönnek létre.
- ❖ A generációkat a **közös tapasztalatok, életélmények**, végső soron a **közös értékek** fűzik össze.
- ❖ Az összekapcsolódás laza szálú, nem törvényszerű, de meghatározó, ugyanis van egy vonulat az értékek, a közös élmények mentén, amely lehetőséget teremt arra, hogy összekapcsoljuk ezeket a döntéseket és azt állítsuk, hogy a generációk között különbségek vannak, és egyben a generációkon belül fellelhető azonosságok keretezik az oda tartozó emberek döntéseit, választásait.

Mitől vagyunk mások?



Egyszer volt hol nem volt....egy esküvő



1949
Kovács Mária
Nagy József

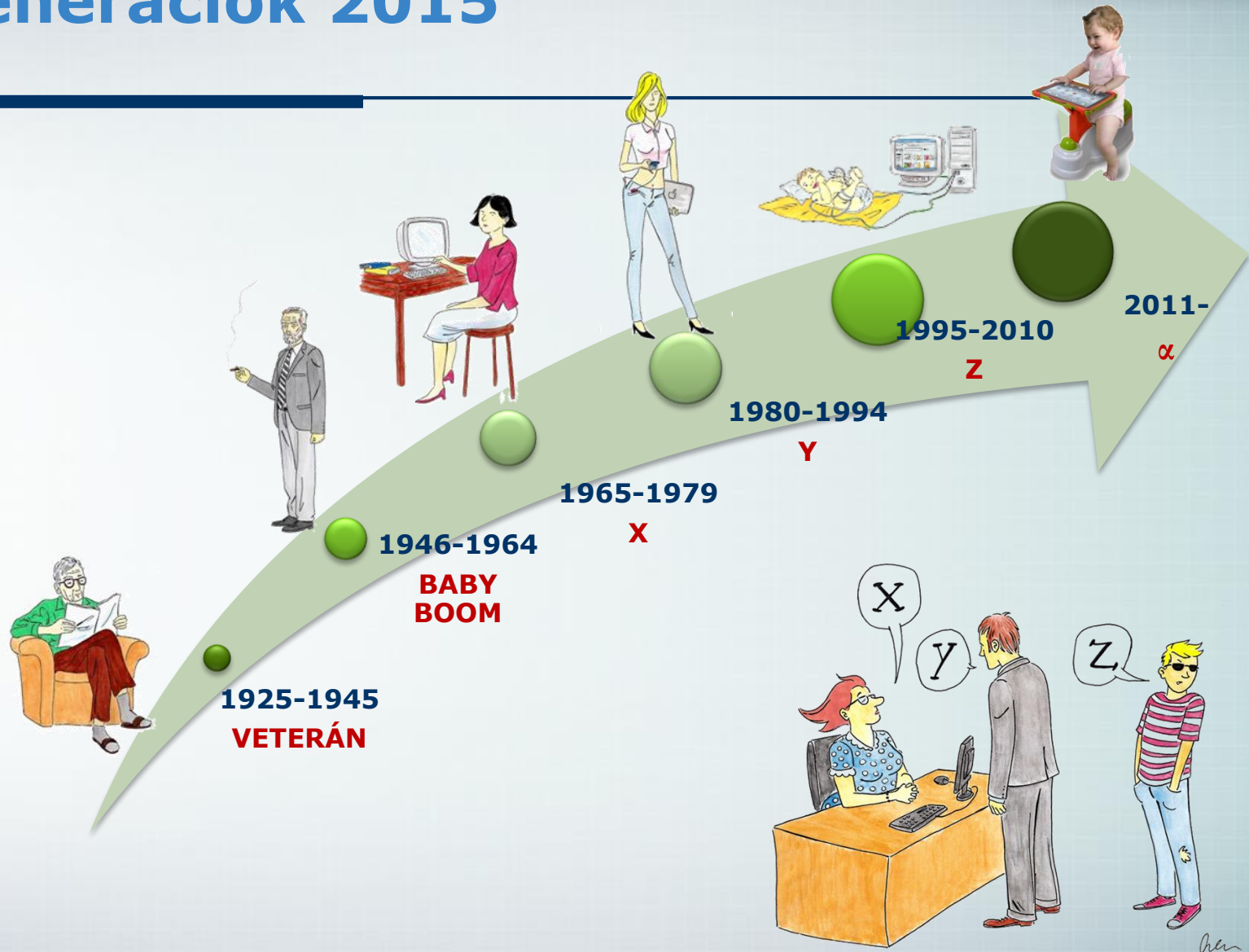
Mi az ifjú feleség
neve?

Vagy az ifjú férj
neve?

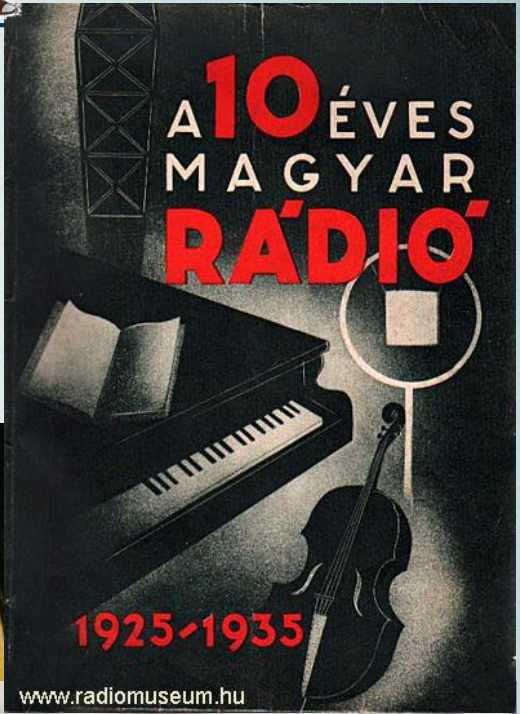


2014
Kovács Mária
Nagy József

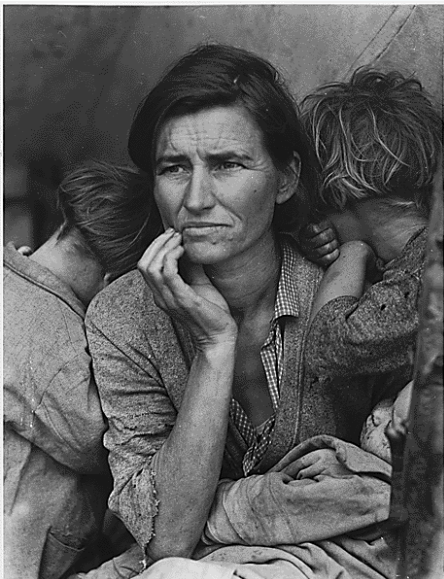
Generációk 2015



Mi hatott a Veterán generációra? (1925-1945)



És a nagyvilágban?



KOREAN WAR
Not Forgotten



Stories from Korean War Veterans

Oral History Project
D. C. Everest Area Schools



Veterán generáció (1925-1945)

- ❖ **Tudás, tapasztalat a legnagyobb érték, „kitartás-egy munkahely egy életen át”**
- ❖ **Ragaszkodás a megszokotthoz**
- ❖ **Tradicionalis gondolkodás**
- ❖ **Stabil értékítélet, hit a kemény munkában**
- ❖ **Visszafogott, biztonságra törekvő**
- ❖ **Családi értékek fontossága**
- ❖ **Gyermekkor-krízis**
- ❖ **A világot nem akarják megváltoztatni, elfogadják inkább olyannak, amilyen**

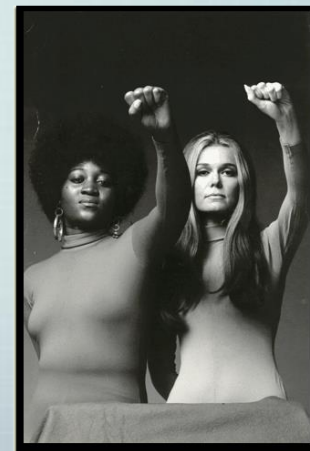
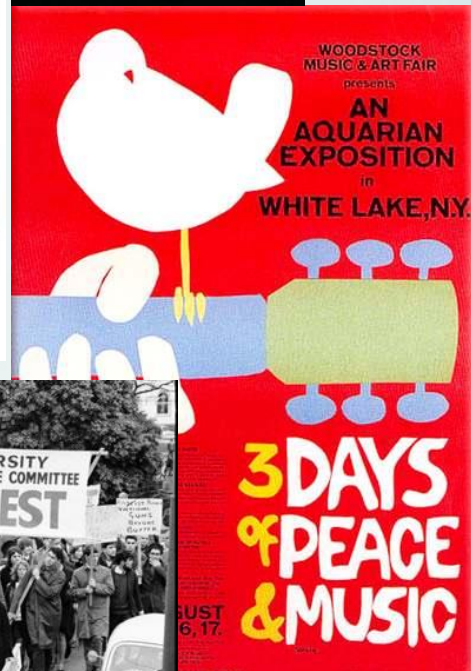
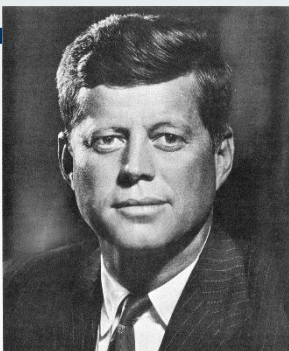
Dolgozz keményen a szebb jövőért...

- ❖ **Áldozat**
- ❖ **Hűség**
- ❖ **Praktikusság**
- ❖ **Hazafiasság**
- ❖ **Hierarchia**
- ❖ **A munka és a magánélet elválasztása**

Mi hatott a Baby-boom generációra? (1946-1964)



És a nagyvilágban?



Baby-boom generáció (1946-1964)



- ❖ **A demográfiai robbanás gyermekei,**
- ❖ **életük derekán találkoznak a digitális kultúrával,**
- ❖ **aktuális trendeket követnek, tudatosan építik a karrierjüket,**
- ❖ **fontos számukra az előrelépés lehetősége, a horizontális karrier vonzó a számukra**
- ❖ **szeretnének újabb utakat találni maguknak és esetenként megkérdőjelezik az előző generáció gyakorlatát, ugyanakkor bizonyos értékek kiemelten fontosak számukra a szüleiktől.**
- ❖ **Hiánykultúra miatt autonóm döntések hiánya, lemondás**
- ❖ **Létezett munkaidő (eleje és vége)**
- ❖ **Vezetőikkel személyes kapcsolatot ápoltak**
- ❖ **Fegyelem, tisztelet, kitartás**
- ❖ **Fizikai értelemben is kötődnek a munkahelyhez**
- ❖ **A nyugati lázadói hangulat beszivárog (Csinibaba film)**
- ❖ **Klubélet – titkos szerveződések, sajátos szubkultúrák, ellenkultúrák, világi erkölcs**
- ❖ **Érett felnőtt korukban a megoldáskeresés gyakorta a tényleges életkor tagadását jelenti, és mivel úgy élik meg önmagukat, hogy számukra a világ éppen kinyílóban van, nem pedig bezárulóban.**

Nyugdíj és/vagy nyugalom?

- ❖ **TV!!!!!!**
- ❖ **Tiltakozás**
- ❖ **Válassz és változz!**
- ❖ **_____, _____ and Rock and Roll!**
- ❖ **Karizmatikus vezetők**



Ha a Holdra embert tudtunk küldeni.....

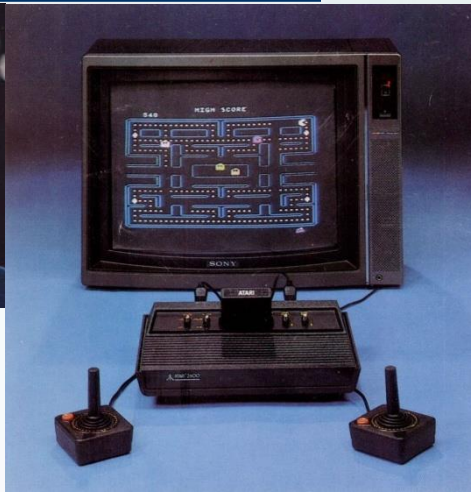
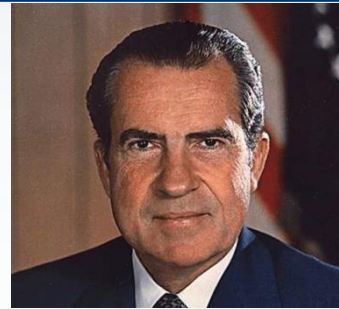
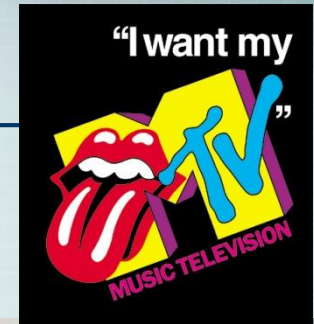
- ❖ **Optimizmus**
- ❖ **Méltányosság**
- ❖ **Felismerés**
- ❖ **Teljesítmény**
- ❖ **Személyes gyarapodás**



Mi hatott az X generációra? (1965-1979)



És a nagyvilágban?



The
NeXt
Generation

X generáció (1965-1979)



- ❖ **Központi érték a rendszerváltás: újfajta fogyasztói kultúra, szabad választás**
- ❖ **Független problémamegoldók, igénylik a támogatást, de nem az ellenőrzést**
- ❖ **Értelmes, kihívó feladatokat és a konkrét eredményeket kedvelik**
- ❖ **Korlátlan munkaidő, telítettebb munkaerőpiac,**
- ❖ **Stressz, munkahelyi szorongás,**
- ❖ **nehezen tudják tartani az egyensúlyt a munka és a magánélet között,**
- ❖ **ha szükséges feláldozzák a szabadidejüket is a munka oltárán,**
- ❖ **a szabályokat elfogadják és betartják, nem kérdőjelezik meg őket,**
- ❖ **jellemző rájuk a fegyelem és a lojalitás,**
- ❖ **jó értelemben vett alázattal közelítenek a munkához,**
- ❖ **beépülnek a vállalati struktúrába,**
- ❖ **a státusz, a karrier és az anyagiak nagyon fontosak a számukra.**

Az X világa

- ❖ **Egyensúly ???!!!**
 - ❖ **Lezserség**
 - ❖ **Informális csoportok**
 - ❖ **Függetlenség**
 - ❖ **Problémamegoldás**
 - ❖ **Készségfejlesztés**
 - ❖ **Technológia**
 - ❖ **Szkepticizmus**
- ❖ **Térj a lényegre**
 - ❖ **Show me the money!**

“You are the **NINJA** Generation...
No Income, No Jobs, No Assets.”



**„Még nem tudják, de maguk a nincsek
nemzedéke, nincs munka, nincs tőke, nincs
jövedelem.”
(Gordon Gekko)**

Mi hat az Y generációra? (1980-1995)



És a nagyvilágban?



Students, welcome to college;
'Velcro parents,' go home now

Az Y világa

- ❖ **Collaboration - együttműködés**
- ❖ **Loyalty – elköteleződés, hűség**
- ❖ **Community - közösség**
- ❖ **Achievement - teljesítmény**
- ❖ **Tolerance - türelem**
- ❖ **Networking - hálózatok**



Y generáció (1980-1995)

- ❖ Fordított szocializációs generáció,
- ❖ tudatos önérvényesítés,
- ❖ öntudatos munkavállalók, érdekvédők,
- ❖ bátran szállnak szembe a szabályokkal,
- ❖ fontos a munka és a magánélet egyensúlya, szabadidejük érték számukra,
- ❖ kollégáik és önmaguk megítélésében a hangsúlyt a személyes értékekre helyezik a korrallal szemben,
- ❖ több nyelvet beszélnek,
- ❖ az ország határai nem kötik őket,
- ❖ nem mindent tudnak fejből, de tudják hol keressék,
- ❖ különösebb érzelmi trauma nélkül váltanak munkahelyet,
- ❖ keresik a lehetőségeket, bevethető tudás elsajátítására törekszenek és gyors előrehaladást igényelnek.



KAPUNYITÁSI **PÁNIK**
KONFERENCIA ÉS WORKSHOP

Hogyan menedzseljük őket?

- ❖ **Élvezze**
- ❖ **Legyél ott és legyél kedves!**
- ❖ **Ajánlj fel coachingot!**
- ❖ **Kérdezd meg a véleményét!**
- ❖ **Építs vele mentori kapcsolatot!**
- ❖ **Tedd őket híressé😊**



Ha Y generációs vagy...



- ❖ **Törekedj a függetlenségre**
- ❖ **Hallgass többet, beszélj kevesebbet**
- ❖ **Gyakorold a hallgatást!**
- ❖ **Keress egy mentort**
- ❖ **Hidd el: az intézményesített tudás érték!**
- ❖ **Tiszteld a környezeted tudását.**
- ❖ **Kérdezz!**
- ❖ **Lassíts és figyelj!**

Mi hat a Z generációra? (1995-2010)



És a nagyvilágban?



Mi hat a Z generációra?



Televízió
Internet

információ áradat
(lehetetlen mindet
rendszerezni,
megőrizni)



sokszor a kötelesség
rovására megy

Szórakozás barátokkal, ismerősökkel

- ❖ a média által szocializálódnak
- ❖ döntéshozóként gyakran befolyásolják szüleik vásárlási szokásait, kiadásait
- ❖ céljuk, hogy kifejezzék önmagukat és egy választott csoporthoz való tartozásukat

Z generáció



- ❖ **Különleges, varázsos világban mozognak,**
- ❖ **hálózatokat építenek,**
- ❖ **számukra természetes a villamoson híreket olvasni vagy fotókat, információkat megosztani azonnal bárhol is legyenek,**
- ❖ **ingerekben gazdag környezethez szoktak hozzá,**
- ❖ **a virtuális valóság nem különül el a mindennapoktól,**
- ❖ **felületesek és gyakran a megosztott figyelem jellemzi őket,**
- ❖ **egyszerre képesek több dologra is figyelni, viszont csak rövid ideig.**

Z generáció



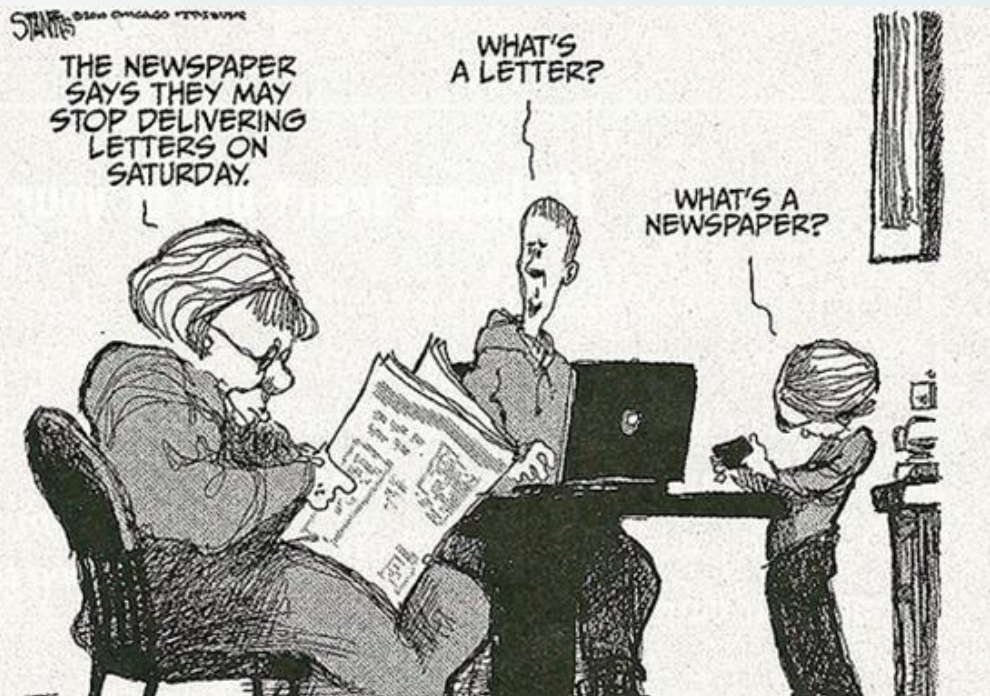
pls thx nm vok
skh FYI LOL



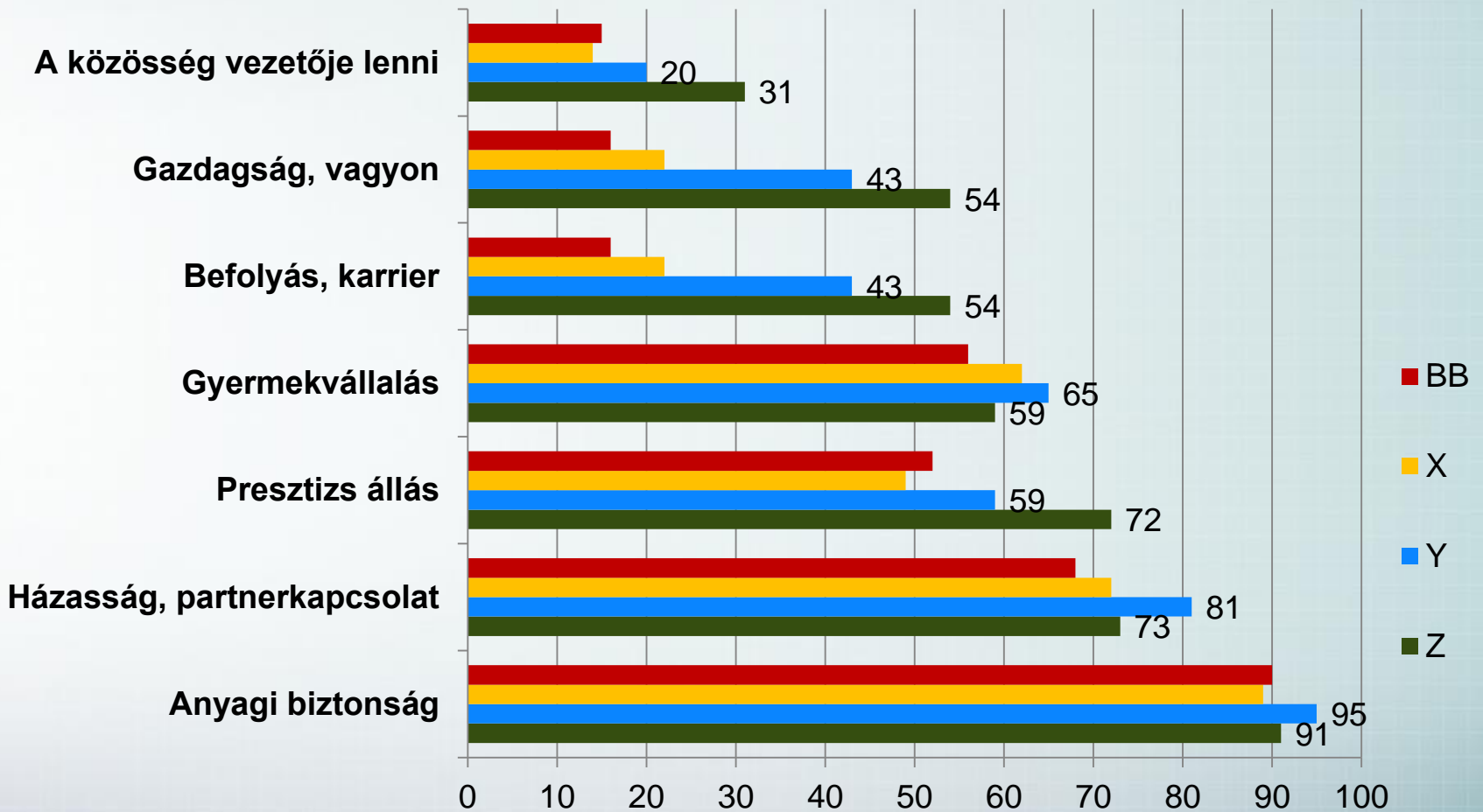
α generáció-próféta (2010-



Generációs különbségek



Generációs különbségek



Generációs különbségek

TÉNYEZŐK	BABY BOOM	X GENERÁCIÓ	Y GENERÁCIÓ
Minta	Férfias karakterek	Férfias ÉS nőies karakterek	Mi az a karakter?
Idősebbek tisztelete	Természetes	Udvariasság	Miért kellene?
Pénz	Meg kell keresni!	Nem minden a pénz!	Jár nekem!
Lojalitás	Feljutni a csúcsra	Levágni az utat	Adj szabadságot, különben kilépek!
Változás	Ellenáll	Elfogadja	Akarja
Döntéshozás	Megfontolt	Tényeken alapul	Barátok véleménye számít
Tanulás	Fontos	Keretek között	Szabadon és élményekkel telve
Technológia	Kizárja	Kényelmes	Segít, hogy jól érezzem magam

Generációs különbségek

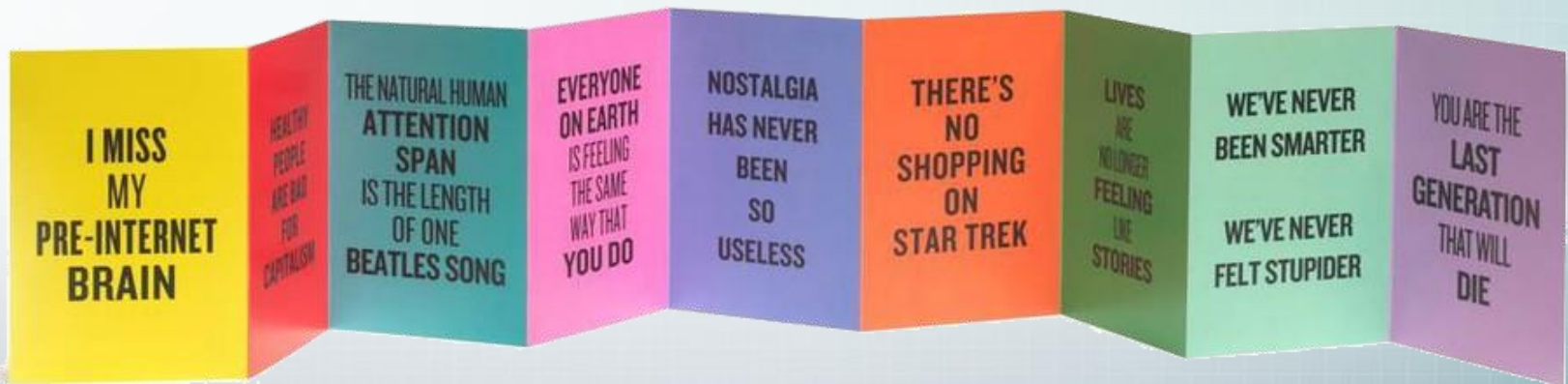
	BB	X	Y	Z
Ki a hibás?	Rendszer	„én”	Más	Nem fontos
Időgazdálkodás	Tervezős	Magára húz feladatokat, túlvállal	Fontos	Idő?
Tisztelet	Nem kérdés	Megadja, vétójoggal	Teljesítmény nem a kor a becsülendő	Partneri viszony
Elköteleződés	Hosszú távú	Karrier utat támogatva	Rövidtávon (1-2 év)	?
Bizalom	Nehezebben épül	Nyitottabb	Nehezebben adja	?
EQ	Kevésbé fókuszban	Fejleszti	Nem tartja fontosnak	Online világ hatása???
Kiegészítés	50+ körül	40 év körül	30-35 év között	?

Fordított szocializáció



Ha Y vagy....

- ❖ **Harcoldj a függetlenségédért**
- ❖ **Hallgass többet, beszélj kevesebbet**
- ❖ **Keress egy mentort**
- ❖ **Ismerd el és ismerd fel: az iskolapadban szerzett tudás is fontos!**



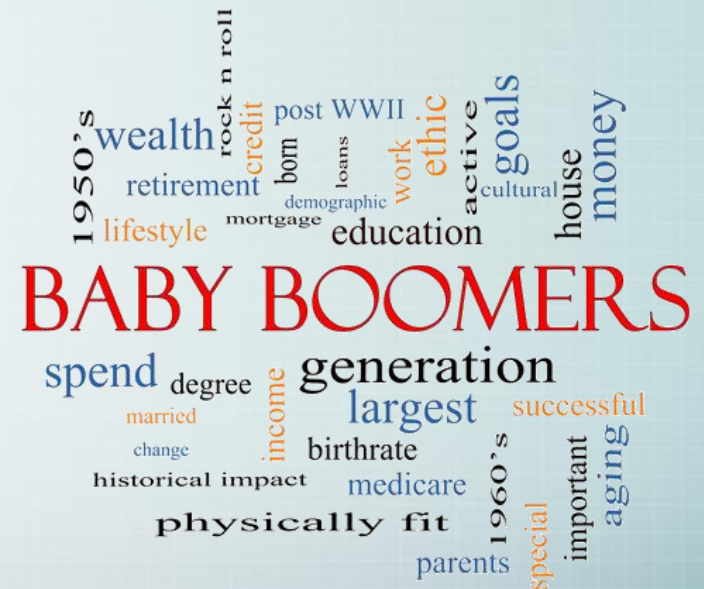
Ha X vagy

- ❖ Foglalkozz a csapattoddal
- ❖ Kérd, amire szükséged van
- ❖ Légy türelmes
- ❖ Lazíts néha



Ha Baby boomer vagy

- ❖ Azt csináld, amit mondasz
- ❖ Ne vedd személyesre...
- ❖ Ne vedd magadra...
- ❖ Ne bonyolítsd túl...



Ha Veterán vagy

- ❖ Meséld el a történetedet
- ❖ Légy rugalmas
- ❖ Fogadd el az új technológiákat
- ❖ Inkább kérdezz, mint beszélj





Thank you!

You have just had diversity experience

**Köszönöm, egy kis ízelítőt kapott a
sokszínűségből 😊**

andras.klara@egis.hu