



Jak efektivně komunikovat mezi generacemi?

V dnešním pracovním prostředí se stále častěji setkáváme s týmy, kde se prolínají různé generace – mladší vedoucí pracovníci spolupracují se staršími kolegy, kteří mají jiný přístup k práci, jiné hodnoty a jiné pracovní návyky.

Jak najít společnou řeč a efektivně vést takové týmy?

V tomto čísle se zaměříme na to, jak budovat efektivní komunikaci mezi generacemi a jaký vliv má tento aspekt na úspěch týmu.

Ať už jste mladší vedoucí pracovník, který se potýká s výzvami, jak řídit starší kolegy, nebo pracovník, který chce lépe porozumět mladším kolegům, toto číslo vám nabídne užitečné tipy a strategii.



1. Komunikace mezi generacemi: Proč je důležité se navzájem chápat

V každé generaci je jiný pohled na práci, hodnoty a přístup k životu.

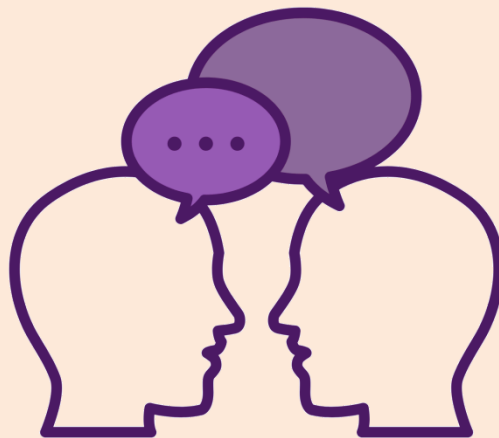
Mladší generace, například Generace Y (Milleniálové) a Z, mohou mít jiný styl práce – více digitální, flexibilní a orientovaný na výsledky.

Naopak starší generace, Baby Boomers a Generace X, často zaměřují na stabilitu, zkušenosti a tradiční hodnoty v pracovním prostředí.

Komunikace mezi těmito generacemi může být složitá, pokud si obě strany nejsou ochotny vzájemně porozumět. Mladší manažeři mohou mít pocit, že starší kolegové nechtějí přijímat nové technologie, a starší pracovníci mohou vnímat mladší kolegy jako neohleduplné a neschopné plně vyhodnotit komplexní situaci.

Důležité je začít komunikovat s otevřenou myslí a uznat silné stránky každé generace.

Starší generace má obvykle rozsáhlé zkušenosti a strategické myšlení, zatímco mladší generace je často silná v adaptaci na nové technologie a rychlém učení.



2. Respekt a naslouchání: Klíč k efektivní komunikaci

Ať už komunikujete s mladšími nebo staršími kolegy, vždy je důležité, abyste byli ochotni naslouchat.

Naslouchání není jen o tom, co vám druhá strana říká, ale také o porozumění jejímu postoji a pohledu na svět. Bez vzájemného respektu je těžké dosáhnout efektivní komunikace, zvláště v prostředí, kde se střetávají různé generace.

Jak na to?

- **Nesoudit:** Rychlé hodnocení názorů druhé strany je často příčinou nedorozumění. Místo rychlých závěrů se zeptejte, proč má daná osoba jiný pohled.
 - *Příklad:* Pokud vám kolega z generace Baby Boomers říká, že má obavy z nových technologií, místo abyste mu hned začali vysvětlovat, proč jsou tyto technologie skvělé, zeptejte se: „Co konkrétně vás na nich znepokojuje?“
- **Aktivní naslouchání: Prokázat** zájem o druhé tím, že budete aktivně naslouchat a klást otázky.
 - *Příklad:* Když vám někdo z mladších kolegů představí nový přístup k práci, místo abyste si v duchu vytvářeli protiargumenty, soustřeďte se na to, co říká, a zkuste se ptát: „Jak to konkrétně funguje v praxi?“
- **Otevřenost a trpělivost: Mladší** a starší pracovníci mají často jiné způsoby, jak přistupují k práci. Pokud budeme trpěliví, můžeme se navzájem obohatit.
 - *Příklad:* Místo toho, abyste v rychlosti přistoupili k rozhodnutí, že nějaký postup nefunguje, dejte si čas na vyslechnutí všech názorů a zjistěte, co každá generace přináší na stůl.



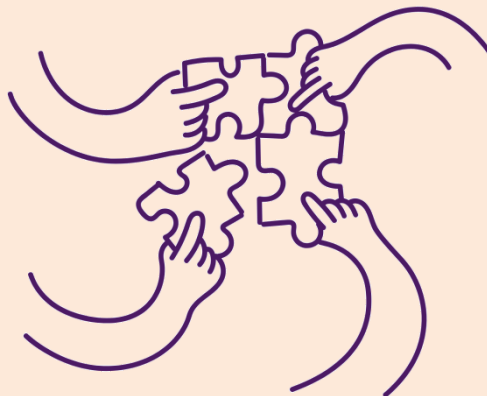
3. Technologické znalosti vs. zkušenosti: Jak využít silné stránky obou generací

Mladší pracovníci přinášejí často silné technologické znalosti a schopnost rychle se přizpůsobovat novým nástrojům.

Naopak starší kolegové vidí většinou strategické souvislosti a mají schopnost rozpoznat dlouhodobé trendy.

Jak tuto kombinaci využít?

- **Technologie pro efektivitu:** Mladší generace může přinést nové nástroje a technologické postupy, které pomohou zefektivnit pracovní procesy.
 - *Příklad:* Mladší kolega z týmu navrhne implementaci nového softwaru pro projektové řízení, který urychlí komunikaci mezi týmy. Starší kolega pak pomůže, jak tento nástroj může podporovat dlouhodobé cíle firmy.
- **Mentorství:** Starší kolegové mohou předávat zkušenosti a know-how, které se získávají pouze v průběhu let.
 - *Příklad:* Starší kolega, který má rozsáhlé zkušenosti s jednáním s klíčovými zákazníky, může ukázat mladším kolegům, jak na dlouhodobé vztahy, zatímco mladší kolega může využít efektivnější způsoby komunikace prostřednictvím digitálních nástrojů.
- **Spolupráce a výměna názorů:** Mladší pracovníci mohou ukázat novější, efektivnější způsoby práce, zatímco starší kolegové mohou sdílet zkušenosti s riziky a výzvami, které se mohou v dlouhodobém horizontu objevit.
 - *Příklad:* Mladší generace má flexibilní pracovní režim, který by mohl zvýšit produktivitu, ale starší kolega může poukázat na možné problémy s udržováním týmové soudržnosti, což bude potřeba zvážit při implementaci.



4. Praktické tipy: Jak vytvořit prostor pro otevřenou komunikaci

Pokud chcete, aby vaše komunikace napříč generacemi byla efektivní, je třeba vytvořit prostor pro otevřený dialog, kde se všechny názory mohou svobodně projevit.

Zde je několik tipů:

- **Frekvencujte pravidelná setkání:** Naplánujte pravidelné porady, kde každý může sdílet své názory a zkušenosti.
 - *Příklad:* Můžete si naplánovat pravidelné schůzky, kde budou všichni členové týmu moci prezentovat nové nápady. To podporuje otevřenost a snižuje pocit, že se určité názory opomíjí.
- **Zajištění bezpečného prostoru pro otevřenost:** Každý by měl mít možnost vyjádřit svůj názor bez obav z kritiky nebo odmítnutí.
 - *Příklad:* Umožněte všem, aby v průběhu schůzky používali anonymní zpětnou vazbu, pokud se cítím nepohodlně při otevřené diskusi, zvláště pokud se jedná o rozdílné názory mezi generacemi.
- **Vyhýbejte se předpokladům:** Místo toho, abyste si vytvářeli vlastní názory na základě příslušnosti ke generaci u druhé osoby, ptejte se jí, jak vidí konkrétní situaci.
 - *Příklad:* Pokud kolega z jiné generace představuje nový přístup k práci, místo abyste řekli „to je příliš složité,“ zeptejte se „Jak konkrétně si představujete implementaci tohoto přístupu?“
- **Mějte jasná očekávání:** Stanovte pravidla pro komunikaci, která budou platná pro všechny generace, jako je respekt, naslouchání a otevřenost.
 - *Příklad:* Na začátku pravidelného setkávání uveďte jasná pravidla – každý má možnost vyjádřit svůj názor, každý musí být respektován, a na konci schůzky se přijme konsensus na další postup.



5. Příběh z praxe: Jak propojit zkušenosti a technologie

V jednom týmu se mladší manažer rozhodl zapojit své starší kolegy do procesu digitální transformace, která probíhala v jejich společnosti.

Místo toho, aby se pokusil prosadit nové technologie bez konzultace s ostatními, pozval starší pracovníky do diskuse o tom, jak mohou využít nové nástroje k zefektivnění jejich práce.

Tým společně identifikoval oblast, kde technologie mohou přinést hodnotu, ale zároveň se nevyhnul debatám o tom, jak udržet tradiční hodnoty a přístupy.

Díky otevřenému přístupu se podařilo rychle přizpůsobit novou komunikaci a využít sílu obou generací, což vedlo k zefektivnění práce a lepšímu propojení mezi staršími a mladšími pracovníky.



Závěr

Budování respektu a důvěry mezi generacemi je proces, který vyžaduje otevřenost, ochotu se učit a trpělivost. Pokud bude komunikace v týmu mezi generacemi efektivní, může výrazně přispět k růstu a inovaci celé organizace.

Pokud máte zkušenosti nebo čelíte konkrétní situaci, kterou byste rádi probrali, nebojte se mi napsat. Ať už jde o řešení konfliktů mezi generacemi nebo o techniku pro lepší týmovou spolupráci, společně najdeme cestu!

Těším se na vaše názory a reakce!

S úsměvem a respektem,



Vaše koučka Petra Plevová

Nezůstávejte na místě – najdeme Vaši cestu: jasná vize, strategie, klid.

Společně otevřeme nové možnosti a posuneme se vpřed.

Jsem Vaším parťákem při dosahování cílů a naplňování snů.

Kontaktujte mě na

koucink@agenturapoznani.cz,

tel.: 774 540 548