

Generacje a etapy życia

Metoda aktywizująca:

Praca w grupach/ parach, Dyskusja

Krótką charakterystyka:

Ćwiczenie ma na celu zrozumienie, czym różnią się generacje na różnych etapach życia oraz jak zmieniają się nasze potrzeby w różnych okresach życia. Uczestnicy będą mieli okazję porównać, czego potrzebowali, kiedy byli młodszy, a czego potrzebują teraz, jako osoby dojrzałe. Zastanowią się także, jak ich potrzeby mogą się zmienić w przyszłości. Ćwiczenie pomoże zrozumieć, jak różnice między pokoleniami wpływają na podejście do pracy i jak te różnice mogą wpływać na współpracę.

Czas trwania: 60 minut

Cele:

- Zrozumienie różnicy między generacjami a etapami życia.
- Zidentyfikowanie zmieniających się potrzeb w zależności od etapu życia.
- Zwiększenie empatii w zespole międzypokoleniowym.
- Poprawa dialogu między pokoleniami.
- Rozważenie, jak nasze potrzeby mogą zmieniać się w miarę upływu czasu i co to oznacza dla przyszłej współpracy.
- Wzajemne zrozumienie, jak potrzeby osób na różnych etapach życia wpływają na podejście do pracy.

Przebieg zajęć:

1. Wprowadzenie do tematu (10 min)

Prowadzący wyjaśnia różnicę między generacjami a etapami życia:

- **Generacja:** Odnosi się do grupy osób urodzonych w tym samym okresie, które łączą podobne doświadczenia kulturowe, społeczne i technologiczne, co wpływa na ich podejście do życia, pracy i relacji.
- **Etapy życia:** To etapy, przez które przechodzi każda osoba w swoim życiu, niezależnie od tego, do jakiej generacji należy. Przykłady etapów

to dzieciństwo, młodość, dorosłość, średni i starszy wiek. Potrzeby na tych etapach zmieniają się z czasem.

Prowadzący może wyjaśnić, że chociaż generacje różnią się podejściem do pracy i życia, wszyscy przechodzimy przez różne etapy życia, które wpływają na nasze potrzeby, cele i wyzwania.

2. Porównanie pokoleń i etapów życia (15 min)

Uczestnicy dzielą się na grupy, w których będą rozmawiali o tym, jak różnią się potrzeby młodszych osób, a jak potrzeby starszych w kontekście pracy.

Grupy otrzymują pytania do rozważenia:

- Jakie potrzeby mieliście, gdy byliście młodszy/-sze? (np. rozwój kariery, zdobywanie doświadczenia, elastyczność, rozwój osobisty)
- Jakie potrzeby macie teraz w pracy? (np. stabilność, równowaga między życiem zawodowym a prywatnym, mentoring, rozwój kompetencji)
- Jakie potrzeby mogą się pojawić w przyszłości, kiedy będziecie starsi? (np. elastyczny czas pracy, praca w mniejszych zespołach, mniej delegacji)

Następnie grupy dzielą się swoimi odpowiedziami i doświadczeniami, rozmawiając o różnicach w potrzebach osób z różnych generacji i etapów życia.

3. Co będzie nam potrzebne w przyszłości? (15 min)

Uczestnicy indywidualnie lub w grupach zastanawiają się nad przyszłością, odpowiadając na pytania np.

- Jakie potrzeby mogą się pojawić w pracy, kiedy będziecie starsi?
- Czy chcielibyście w przyszłości pracować w tej samej firmie, biorąc pod uwagę, że nasze potrzeby zmieniają się w miarę upływu lat?
- Jakie zmiany organizacyjne mogłyby pomóc, aby młodsze i starsze pokolenia mogły współpracować efektywniej?

Po dyskusji, uczestnicy przedstawiają swoje pomysły i refleksje w grupach.

4. Podsumowanie i refleksja (10 min)

Prowadzący zaprasza do refleksji na temat różnych potrzeb, które wynikają z różnych etapów życia i generacji. Kluczowym punktem podsumowującym jest pytanie:

- Jakie zmiany mogą pomóc w tworzeniu bardziej efektywnych i zróżnicowanych zespołów międzypokoleniowych?

Uczestnicy mogą podzielić się swoimi przemyśleniami na temat współpracy między pokoleniami biorąc pod uwagę różne etapy życia.

Materiały:

- Flipchart/tablica.
- Pisaki/markery.
- Kartki do zapisywania pomysłów i refleksji.

Wskazówki dla prowadzących:

- Prowadzący powinien pamiętać, że celem ćwiczenia jest zrozumienie, jak zmieniające się potrzeby na różnych etapach życia wpływają na sposób, w jaki pracujemy i komunikujemy się.
- Warto wprowadzić przez prowadzącego temat w sposób angażujący, zaczynając od swoich przykładów z życia codziennego (np. jak zmieniały się nasze potrzeby w pracy na przestrzeni lat).
- Prowadzący może też zadać pytanie: „Czego oczekiwaliście od swojego pierwszego szefa?” i „Czego oczekujecie teraz od liderów?”. To pomoże w zobrazowaniu zmieniających się potrzeb w miarę dojrzewania w karierze zawodowej.