

Przykładowe sytuacje do analizy

Zachowania młodszych pracowników:

1. **Ignorowanie doświadczenia lub rad starszych pracowników**
 - „To już nieaktualne”, „Robimy to po nowemu”.
2. **Nadmierny luz w komunikacji**
 - Zbyt swobodne zwracanie się do przełożonych, używanie slangu, skrótów, nieprzywiązywanie wagi do poprawności językowej.
3. **Zbyt szybkie tempo zmian**
 - Wdrażanie nowego systemu lub procedury bez przygotowania i konsultacji.
4. **Nieczytelne / skrótowe komunikaty**
 - Np. wszystko na czacie, bez uzgodnień na spotkaniach.
5. **Stawianie zawsze własnych interesów (np. prawa do pracy w konkretnych godzinach) ponad dobro projektu, zespołu czy klienta.**
 - Brak zaangażowania w „trudniejszych” momentach, np. nadgodziny, kryzys.
6. **Ciągłe korzystanie z telefonu podczas spotkań**
 - Może być odebrane jako brak szacunku.
7. **Pomijanie doświadczonych pracowników w projektach technologicznych**
 - Zakładanie z góry, że „i tak się nie znają”.
8. **Szybka chęć awansu bez wykazania się niezbędnymi kompetencjami czy doświadczeniami**
 - Postrzegana jako brak pokory i szacunku do hierarchii.
9. **Unikanie kontaktu osobistego**
 - Załatwianie wszystkiego przez komunikatory, zamiast rozmowy „twarzą w twarz”.
10. **Brak odpowiedzialności za przedstawiane pomysły**
 - Rzucanie pomysłów bez brania odpowiedzialności za ich wdrożenie.

Zachowania starszych pracowników:

1. **Protekcjonalne traktowanie („dziecko”, „młoda”)**
 - Uderza w poczucie wartości i kompetencji.
2. **Odrzucanie z założenia pomysłów młodych osób („Robimy to tak od 20 lat”)**
 - Brak otwartości na świeże spojrzenie.
3. **Brak informacji zwrotnej lub tylko negatywna**
 - Młodzi często potrzebują jasnej informacji zwrotnej, również pozytywnej.
4. **Sztywne trzymanie się hierarchii**
 - „Musisz zasłużyć, żeby się odezwać” – odbierane jako bariera.

5. **Zbyt długie i mało efektywne spotkania**
 - Młodzi oczekują wysokiej efektywności spotkań, konkretnych rezultatów i decyzji po spotkaniach.
6. **Zarzucanie młodszych pracowników zadaniami, bo nie mają pozazawodowych zobowiązań**
 - „Nie masz dzieci, to możesz zostać dłużej” – to niesprawiedliwe.
7. **Zbywanie ich problemów jako typowych dla młodszego pokolenia**
 - „Nie dramatyzuj, zobaczysz jak będziesz miał 40 lat...”
8. **Brak elastyczności w odniesieniu do pracy zdalnej lub godzin pracy**
 - Dla młodych to często warunek dobrego funkcjonowania.
9. **Przydzielanie młodszym pracownikom z założenia „pomocniczych” zadań**
 - Notowanie, obsługa prezentacji, robienie „ładnych slajdów”