

Przykłady mikroagresji międzypokoleniowej

Zestaw 1:

- **„Jesteś jeszcze za młody, żeby się na tym znać.”** – Podważanie kompetencji ze względu na wiek.
- **„Kiedy ja byłem w twoim wieku, to musiałem się bardziej starać.”** – Umniejszanie wysiłku młodszych pracowników.
- **Brak zaproszenia na spotkanie dla młodszego pracownika, bo „i tak nie ma doświadczenia, żeby coś wniesić”.**

Zestaw 2:

- **„Dziś młodzi chcą mieć wszystko od razu, kiedyś tak nie było.”** – Stereotypowe przypisywanie cech całemu pokoleniu.
- **Zlecanie młodszym pracownikom tylko prostych, rutynowych zadań i ignorowanie ich pomysłów.**
- **„To dla ciebie za trudne, lepiej zlecę to komuś bardziej doświadczonemu.”** – Brak wiary w zdolności młodszych osób.

Zestaw 3:

- **„Jesteś zbyt emocjonalny / wrażliwy jak na profesjonalne środowisko.”** – Krytyka stylu komunikacji młodszych osób, szczególnie, jeśli otwarcie mówią o swoich emocjach.
- **Zakładanie, że młodsza osoba zajmie się technicznymi sprawami (np. prezentacją, mediami społecznościowymi), bo „młodzi się na tym znają”.**
- **„Pracujesz tu dopiero rok, więc nie masz prawa wypowiadać się na temat zmian.”** – Automatyczne ignorowanie opinii młodszych pracowników.

Zestaw 4:

- **Mówienie do młodszych pracowników zdrobnieniami („młody”, „dzieciaku”) zamiast po imieniu.**
- **„Nie nadążasz już za technologią.”** – Zakładanie, że starsi pracownicy mają problemy z nowoczesnymi narzędziami.
- **„Może powinieneś już pomyśleć o emeryturze?”** – Sugerowanie, że ktoś jest za stary na dalszą pracę.

Zestaw 5:

- **Pomijanie starszych pracowników w innowacyjnych projektach, bo „to nie ich świat”.**
- **Nieodpowiadanie na pytania starszych pracowników na spotkaniach, bo „nie rozumiem nowego podejścia”.**
- **„Ty już masz swoje lata, nie musisz się martwić o awans.”** – Zakładanie, że starsi pracownicy nie mają ambicji zawodowych.

Zestaw 6:

- **Przerywanie wypowiedzi starszego pracownika na spotkaniu, bo „już długo pracuje i zawsze mówi to samo”.**
- **Zakładanie, że starsi pracownicy nie będą chcieli uczestniczyć w szkoleniach i nowych projektach**
- **Pomijanie starszych pracowników przy kierowaniu zaproszeń na nieformalne spotkania firmowe czy zespołowe („to impreza dla młodych”).**

Zestaw 7:

- **Sugerowanie, że starsi pracownicy nie nadają się do pracy w dynamicznym środowisku, bo są „za wolni”.**
- **„Nie musisz się martwić o rozwój, i tak wkrótce odejdziesz.”** – Brak inwestowania w rozwój starszych pracowników.