



KOMUNIKACJA I WSPÓŁPRACA

– JAK ROZMAWIAĆ Z PRACOWNIKAMI W RÓŻNYM WIEKU

Beata Bednarczyk

Kartuzy 09.10.2024

1

KIM JESTEM?

**COACH, TRENER, KONSULTANT
BIZNESU, TERAPEUTA**

Specjalizuje się w szkoleniach z efektywnej komunikacji i zarządzania sobą w czasie. Dużą część jej pracy zawodowej to również nowoczesne warsztaty z zakresu przywództwa zorientowanego na rezultaty, według koncepcji Stephena Drottera.

Prowadzi indywidualne sesje coachingowe.

Od ponad 12 lat prowadzi zajęcia na Podyplomowych Studiach Zarządzania Projektami na Akademii L. Koźmińskiego, na Profesjonalnym Studium Doskonalenia Umiejętności Menedżerskich oraz na Podyplomowych Studiach Menedżerskich GFKM

Terapeuta TSR i Ustawień Systemowych



BEATA BEDNARCZYK

Kobieta

Matka

Towarzysz wszystkich
tym którzy
potrzebują wsparcia

Mentor pieczy
zastępczej
w Fundacji Metapomoc

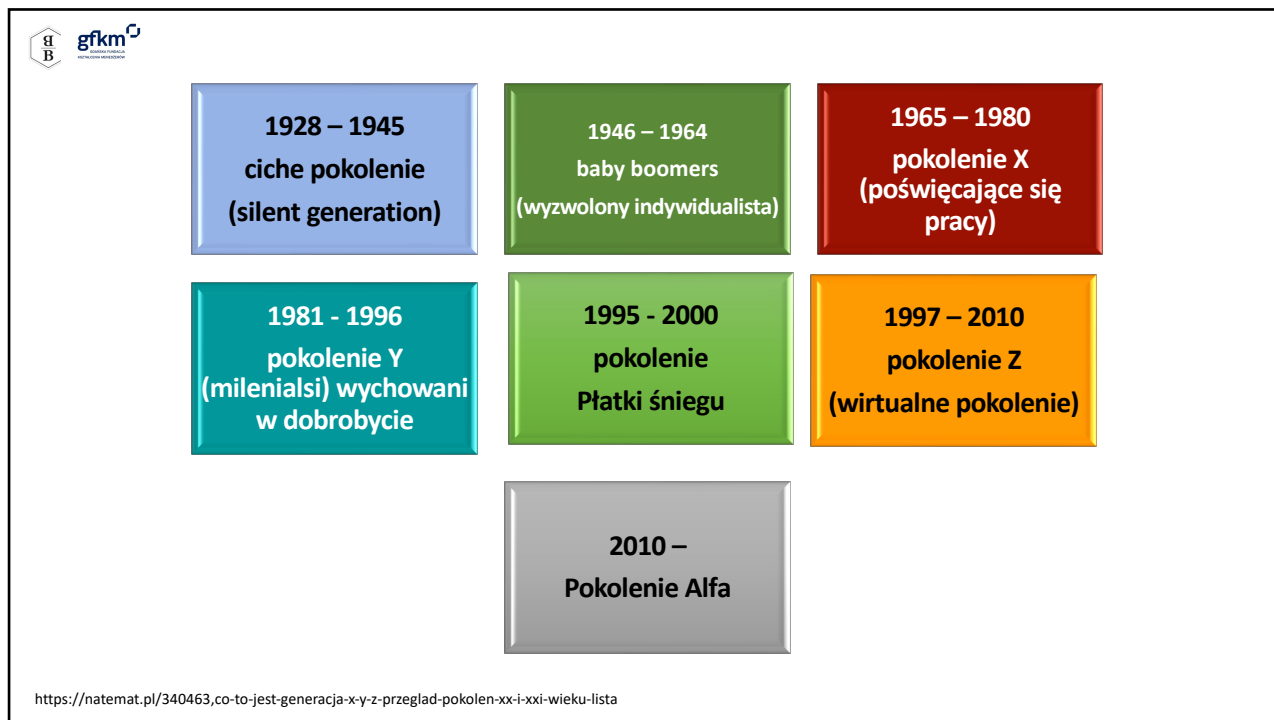
2



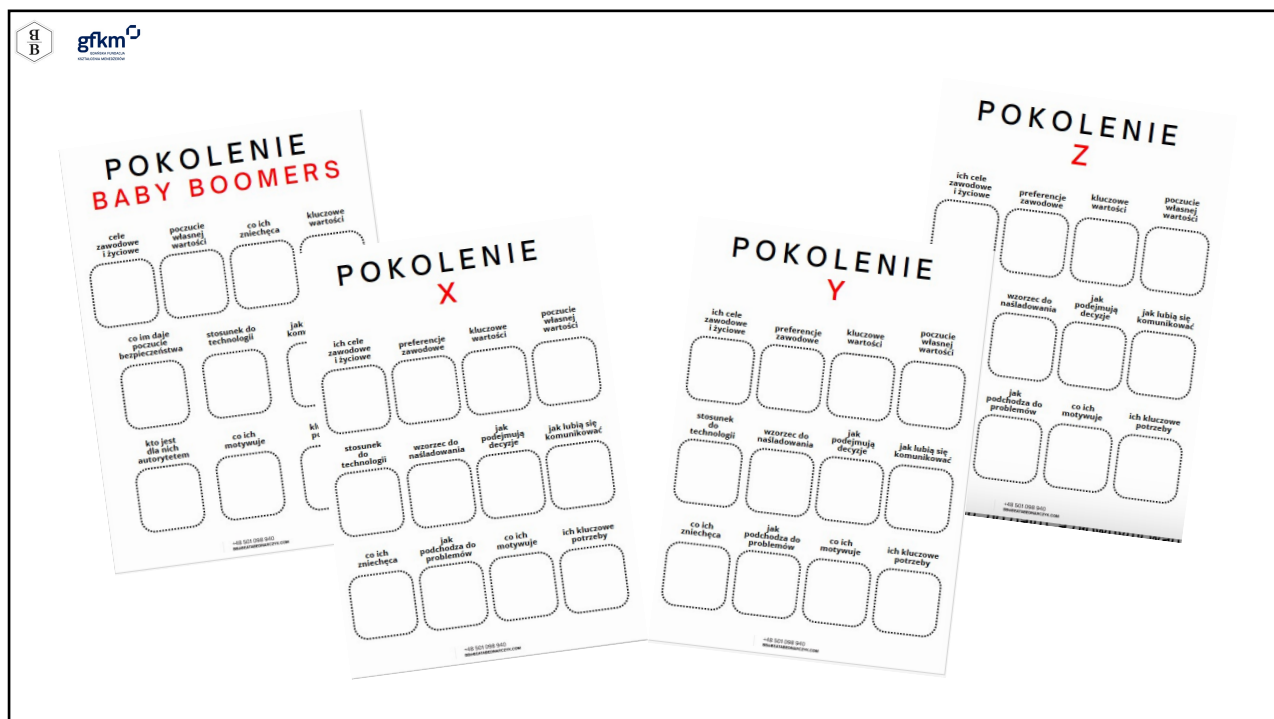
3



4



6



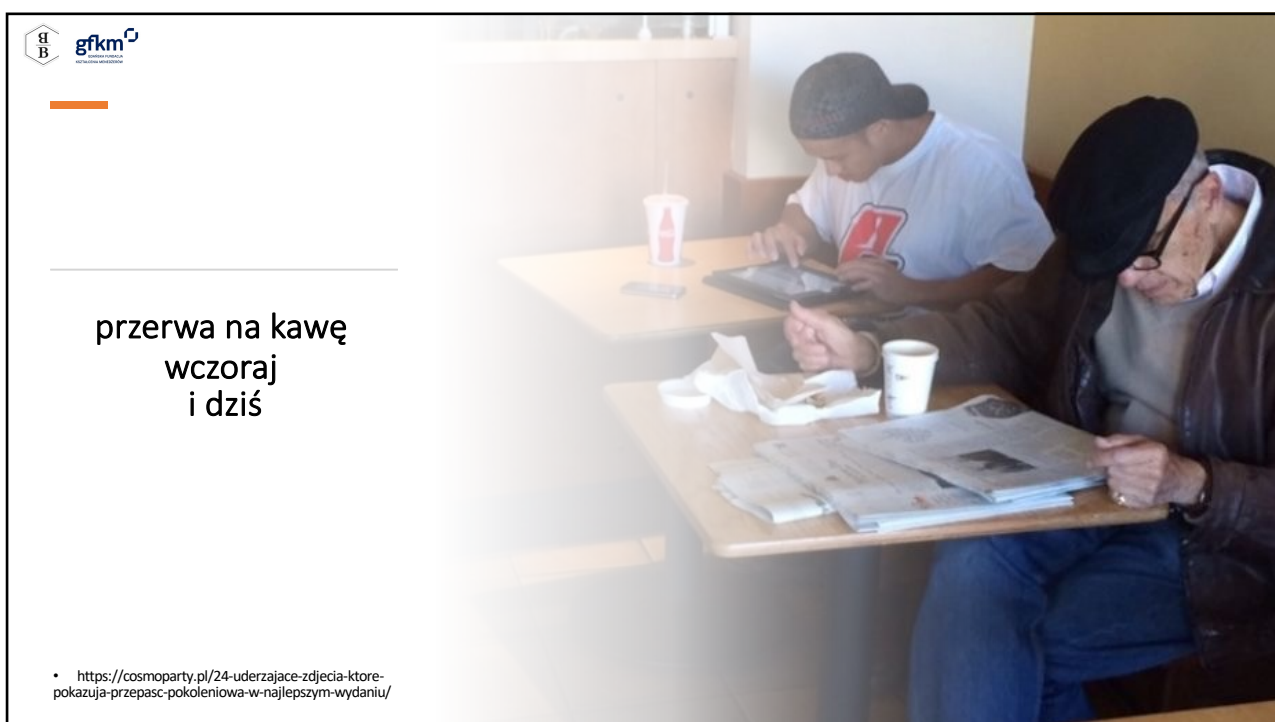
7



12 – latka wczoraj
i dziś

• <https://cosmoparty.pl/24-uderzajace-zdjecia-ktore-pokazuja-przepasc-pokoleniowa-w-najlepszym-wydaniu/>

8



przerwa na kawę
wczoraj
i dziś

• <https://cosmoparty.pl/24-uderzajace-zdjecia-ktore-pokazuja-przepasc-pokoleniowa-w-najlepszym-wydaniu/>

9

POKOLENIE Baby Boomers 1947 – 1965

„pracują, żeby przetrwać”



<https://natemat.pl/blogi/mateuszgrzesiak/122459,21-roznic-pokoleniowych-miedzy-baby-boomers-x-i-y>



10



POKOLENIE BABY BOOMERS 1946 - 1965

WYZWOLONY INDYWIDUALISTA

- wierzą w siłę wielkich, kolektywnych idei
- są wyczuleni na jakość relacji międzyludzkich
- myślą długofalowo i perspektywnie
- kluczowe wartości – obowiązkowość i wspólne dążenie do celu



11

POKOLENIE X
1965 – 1980

„żyją, żeby pracować”

<https://natemat.pl/blogi/mateuszgrzesiak/122459,21-roznic-pokoleniowych-miedzy-baby-boomers-x-i-y>

12

POKOLENIE X
1960 - 1980

POŚWIĘCAJĄCE SIĘ PRACY

mocne strony:

- wzmacnianie **tradycji**,
- **podtrzymywanie i wzmacnianie relacji w rodzinie**,
- **budowanie swojej kariery zawodowej** i swojej pozycji w społeczeństwie,
- większa aktywność społeczna i zawodowa **kobiet**

13



gfk

POKOLENIE X 1960 - 1980

POŚWIĘCAJĄCE SIĘ PRACY

Zagrożenia:

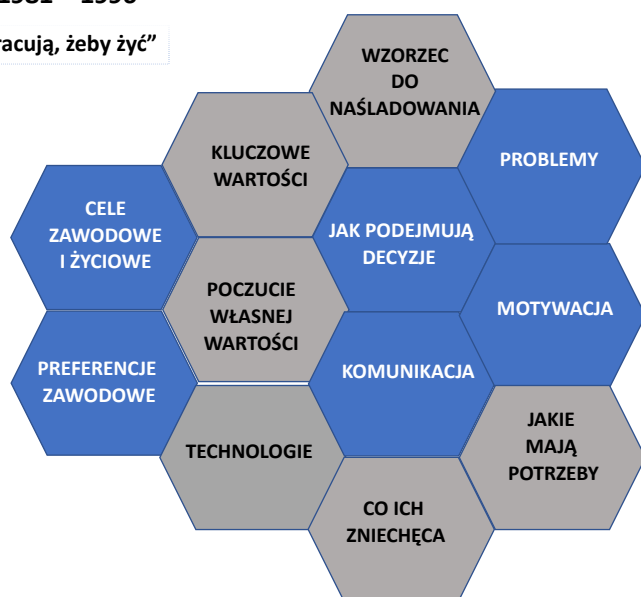
- **brak lidera** może utrudniać porozumienie lub je uniemożliwić,
- **brak zaufania**
- **brak więzi**
- **niska jakość kontaktów**
- **stereotypy**



14

POKOLENIE Y 1981 – 1996

„pracują, żeby żyć”



<https://natemat.pl/blogi/mateuszgrzesiak/122459,21-roznic-pokoleniowych-miedzy-baby-boomers-x-i-y>



15



16




POKOLENIE Y 1981 - 1996

WYCHOWANI W DOBROBYCIE

- Często dłużej mieszkają razem z rodzicami, opóźniając przejście w dorosłość.
- Ważniejsza staje się dla nich jakość życia i doświadczenia życiowe, niż posiadanie.
- Wartości to: ambicja, innowacyjność i rozwój

A top-down view of a desk setup. It includes a silver laptop with a white keyboard, a black mouse, a camera, a lens, and a small potted plant.

na podstawie: M.Grzesiak; <https://www.caggemini.com/pl-pl/2021/06/kilka-pokolen-w-jednej-firmie/>; <https://akademiarodziny.wro.pl/rt-article/roznice-pokoleniowe/>

17

POKOLENIE Z 1997 - 2010

„praca, powinna być pasją”



<https://natemat.pl/blogi/mateuszgrzesiak/122459,21-roznic-pokoleniowych-miedzy-baby-boomers-x-i-y>



18



19



20



„Nie chodzi o to, że Generacja Z nie szanuje przywództwa”

– wyjaśniła Roberta Waltersa Northa

– „po prostu kojarzą zarządzanie ze stresem, ograniczoną autonomią i słabą równowagą między życiem zawodowym a prywatnym”.

- Badania firmy w Wielkiej Brytanii ujawniają, że **52% profesjonalistów z pokolenia Z celowo unika** stanowisk kierowniczych
- **69% postrzega średni poziom zarządzania** jako rolę charakteryzującą się **wysokim poziomem stresu i minimalnymi nagrodami**
- Pojęcie **Conscious Unbossing** odnosi się konkretnie do zmiany dynamiki miejsca pracy. Wydaje się również być kuzynem innych niedawnych terminów, **Quiet Quitting** i **Bare Minimum Mondays**

https://www.forbes.com/sites/danpontefract/2024/09/28/conscious-unbossing-why-gen-z-is-steering-clear-of-middle-management/?fbclid=IwZx0bgNhZWOCMTEAAR15la9hmEYu1GVt3kPABj3YK4Hm06D3VrBlb7pPzGyHiqlnCSQY2aKyb6s_aem_m7UizlegjE7-gUznWbhE8Q

21

**„Młodzi profesjonaliści chcą zostać liderami myśli i specjalistami”
„Bardziej interesują się budowaniem swojej osobistej marki, rozwijaniem specjalistycznej wiedzy i wkładem w znaczące projekty”.**

**„Generacja Z nie odwraca się od przywództwa. Odwraca się od określonego typu przywództwa. Chce przewodzić w sposób zgodny z ich wartościami – poprzez wiedzę specjalistyczną, współpracę i rozwój osobisty”.
Bisset**

22

POKOŁENIE "PŁATKÓW ŚNIEGU"

**czyli pokolenia Millennials
i częściowo pokolenia Z**

- **bardziej wrażliwe na krytykę** i mogą łatwo poczuć się obrażone
- **silne poczucie wyjątkowości**
- **zaangażowani w walkę** o zmiany klimatyczne, prawa mniejszości, feminizm, ale także szybko reagują na wszelkie przejawy dyskryminacji
- **zniechęca ich:** Krytyka ich postaw, które są interpretowane jako nadwrażliwe lub przesadne; trudność w adaptacji do trudnych sytuacji życiowych



24



PRZESZKODY W POROZUMIENIU MIĘDZY POKOLENIAMI

1. **różne style pracy**
2. negatywne **stereotypy**
3. **niskie umiejętności konstruktywnej komunikacji**
4. negatywne **podejście do tradycji** i fałszywie pojmowana **nowoczesność** jako odrzucenie tradycji
5. niski poziom umiejętności **aranżacji dialogu** (pomijanie fazy punktów zbieżnych)
6. niska **kultura dialogu** w skali całego społeczeństwa



25

ZALECENIA W BUDOWANIU POROZUMIENIA MIĘDZY POKOLENIAMI

1. **tworzenie przyjaznej przestrzeni**, ułatwiającej pozarodzinne spotkania międzypokoleniowe oraz zmniejszające poczucie osamotnienia i wykluczenia osób należących do różnych generacji
2. **tworzenie programów edukacyjnych** pomocnych w poszanowaniu i zrozumieniu różnic pokoleniowych oraz większego otwarcia się na inne postrzeganie świata
3. zaproszenie do udziału w w aktywnościach lokalnych przedstawicieli wszystkich pokoleń oraz **budowanie poczucia, że ich obecność jest niezbędna**.
4. **budowanie kultury „Mistrz i Uczeń”** definiowanej jako posiadanych umiejętności i doświadczenia, które posiadają zarówno młodzi, jak i starsi. Jest to nowa sytuacja, która wymaga otwartości na zamianę ról, wzajemne uczenie i słuchanie się. Obie strony muszą podjąć wysiłek, aby spotkać się na partnerskich zasadach. Ważna jest wzajemna ciekawość, otwartość na inność.

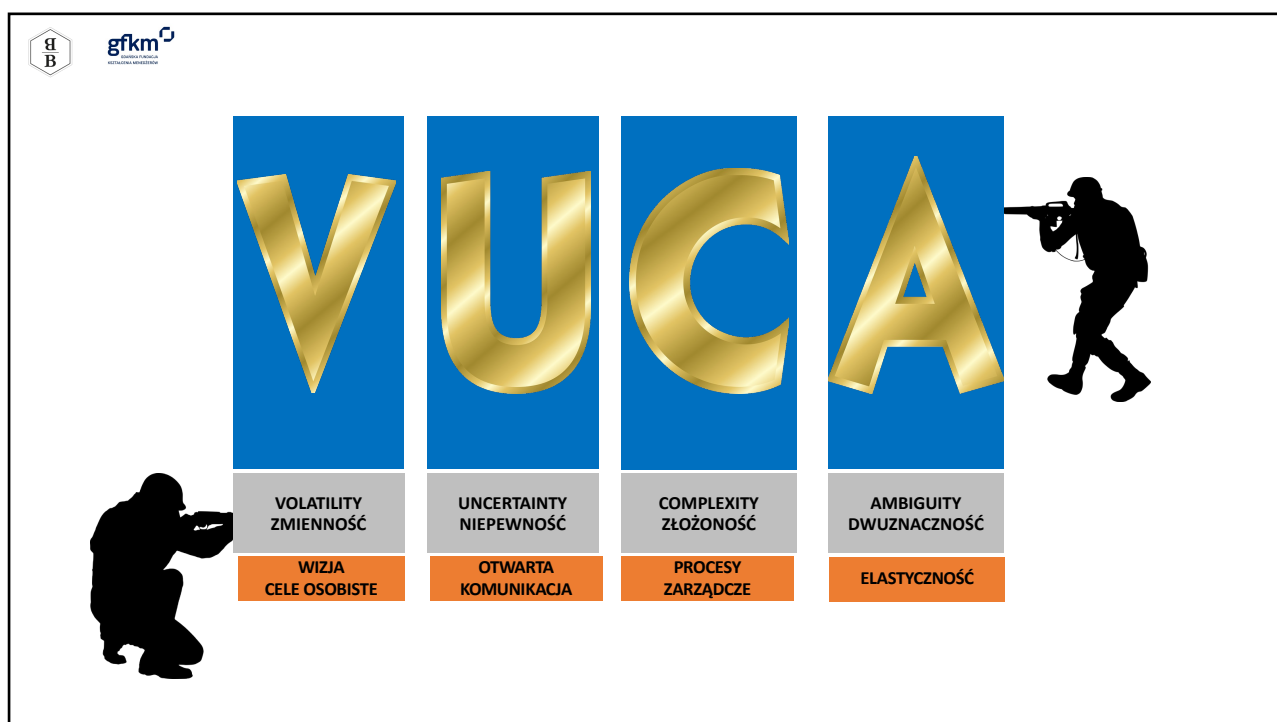
Biuletyn Rzecznika Praw Obywatelskich 2013, Nr 8 Źródła.pdf



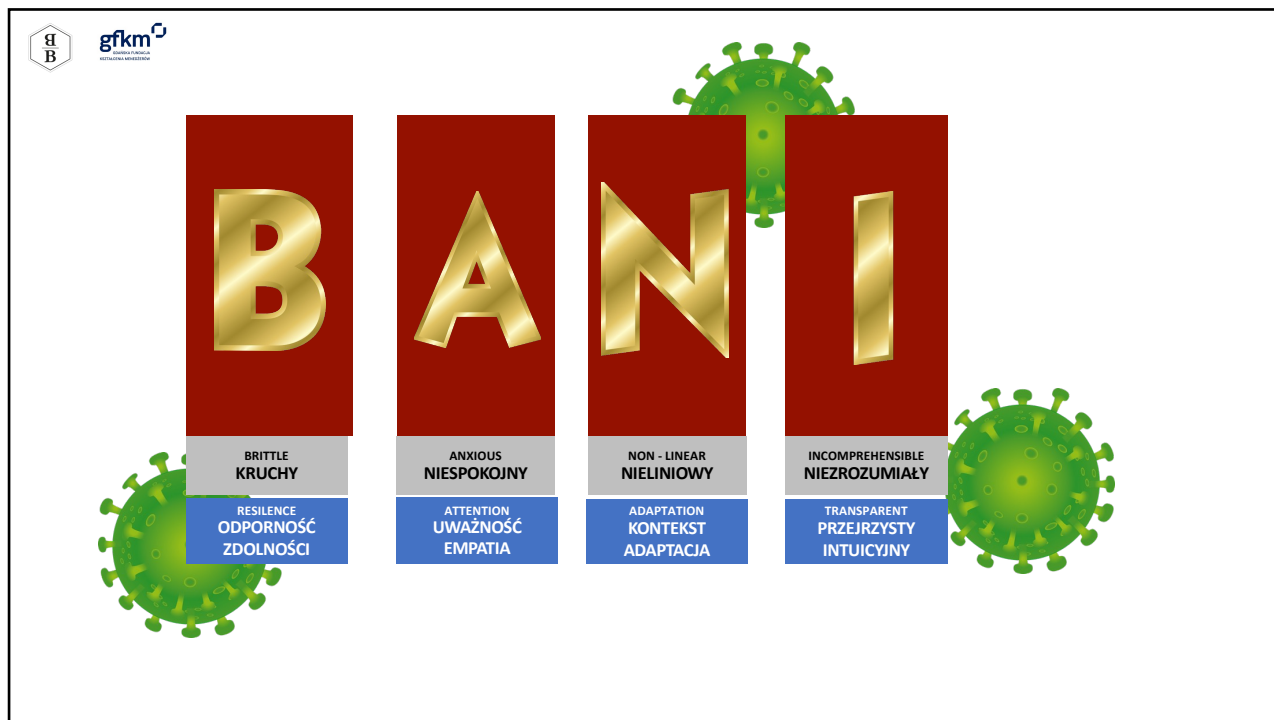
26



33



34



35

The diagram illustrates the BANI model, which describes the current state of the world. It consists of four red vertical bars, each containing a large gold letter. Below each letter are two boxes: a grey one with English and Polish terms, and a blue one with related concepts. Green virus-like icons are placed around the bars.

Letter	English Term	Polish Term	Related Concepts
B	BRITTLE	KRUCHY	RESILIENCE ODPORNOŚĆ ZDOLNOŚCI
A	ANXIOUS	NIESPOKOJNY	ATTENTION UWAŻNOŚĆ EMPATIA
N	NON - LINEAR	NIELINIOWY	ADAPTATION KONTEKST ADAPTACJA
I	INCOMPREHENSIBLE	NIEZROZUMIAŁY	TRANSPARENT PRZEJRZYSTY INTUICYJNY

Które z omówionych obszarów świata VUCA dotyka Ciebie jako Przedsiębiorcę?

1. AI
2. Pokolenie Z
3. Stres i kryzys zdrowia psychicznego
4. Praca hybrydowa
5. Zmieniająca się rola menedżera średniego szczebla
6. Inne – jakie?

39

powodzenia 😊



BEATA **BEDNARCZYK**
COACH / TRENER BIZNESU



+48 501 098 940
BB@BEATABEDNARCZYK.COM

Beata Bednarczyk

b.bednarczyk@gfkm.pl
bb@beatabednarczyk.com



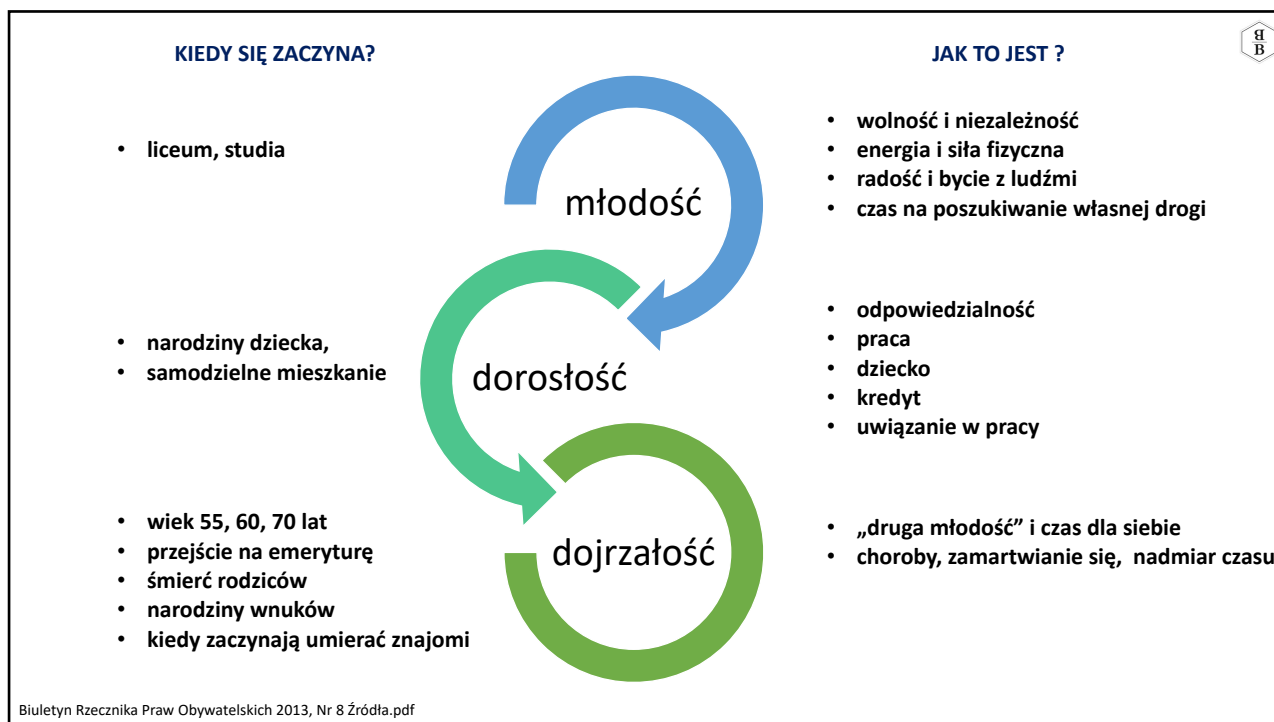
40



RÓŻNICE
POKOLENIOWE



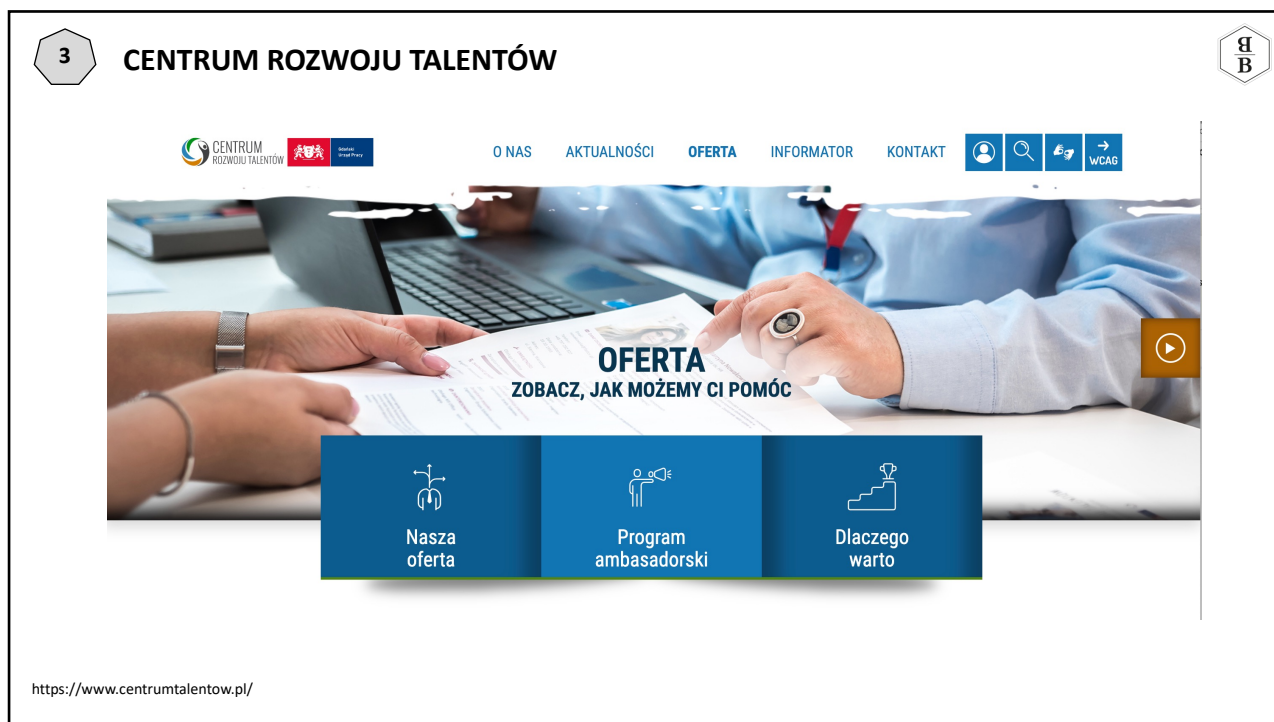
41



44



47



50

Beata Bednarczyk

trener, wykładowca, mentor, coach, mediator, facylitator



- przedsiębiorca od 23 lat



- trener, wykładowca i certyfikowany coach biznesu od 20 lat



- senior konsultant w Leadership Pipeline Institute od 8 lat



- mentor i członek rady fundacji – Fundacja Metapomoc od 3 lat

51

4

BAROMETR WIĘZI

Wypełnij test i sprawdź poziom więzi w rodzinie!

Jako więzi w rodzinie rozumiemy stopień, w jakim jesteśmy związani ze swoimi bliskimi i poczucie „bycia” z nimi. To także poczucie przynależności, miłości oraz kontaktu z członkami swojej rodziny. Test składa się z 20 pytań. Za każde z pytań możliwe jest otrzymanie od 1 do 5 punktów. Ogólny wynik testu jest sumą wyników poszczególnych pozycji. Pamiętaj, że test ten jest jedynie zabawą, a uzyskane w nim wyniki mają jedynie ograniczoną wartość informacyjną. Nie należy traktować ich jako diagnozy.

1. Czy jesz przynajmniej jeden posiłek dziennie ze wszystkimi członkami rodziny? (nigdy, czasami, zawsze, rzadko, często)
2. Czy spożywacie wspólne posiłki bez elektroniki i telewizora? (nigdy, czasami, zawsze, rzadko, często)
3. Czy przytulasz swoich bliskich przynajmniej raz w tygodniu? (nigdy, czasami, zawsze, rzadko, często)
4. Czy czujesz się ważny dla swoich bliskich? (nigdy, czasami, zawsze, rzadko, często)
5. Czy mówisz swoim bliskim, że ich kochasz? (nigdy, czasami, zawsze, rzadko, często)
6. Czy jesteś gotowy zmienić plany na rzecz bliskich? (nigdy, czasami, zawsze, rzadko, często)
7. Czy rozmawiacie o swoich znajomych i przyjaciółach? (nigdy, czasami, zawsze, rzadko, często)
8. Czy w Twojej rodzinie akceptuje się różnice zdań? (nigdy, czasami, zawsze, rzadko, często)
9. Czy przyznajesz się do błędów? (nigdy, czasami, zawsze, rzadko, często)
10. Czy pamiętasz o urodzinach, imieninach, rocznicach swoich najbliższych również babć, dziadków i dalszych krewnych?
11. Czy możesz liczyć na swoich bliskich w trudnych sytuacjach?
12. Czy rozmawiacie o swoich problemach?
13. Czy ważne decyzje rodzinne podejmujecie razem?
14. Czy czujesz się kochany?
15. Czy zwierzyłbyś się swoim bliskim (np. mężowi/żonie) z czegoś czego się wstydzisz?
16. Czy twoje prezenty są trafione?
17. Czy wiesz co by rozbawiło Twoich bliskich?

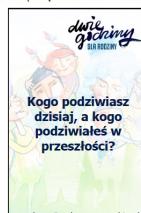
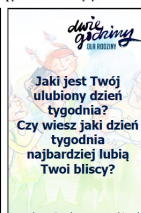
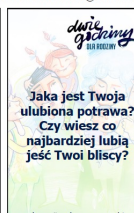
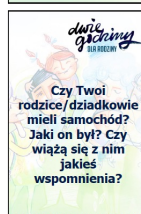
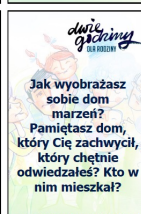
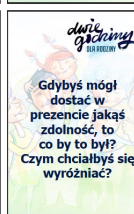
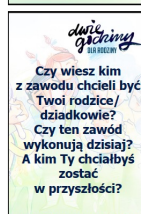
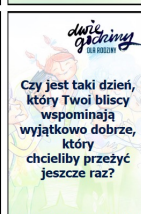
<https://mamrodzine.pl/barometr-wiezi/>

52

5

GRA – QUIZ RODZINNY

Zachęcamy do dodawania swoich pytań do kart i wysyłania ich do nas na adres biuro@humanites.pl

 Kogo podziwiasz dzisiaj, a kogo podziwiałeś w przeszłości? www.humanites.pl www.mamrodzine.pl	 Jaki jest Twój ulubiony dzień tygodnia? Czy wiesz jaki dzień tygodnia najbardziej lubią Twoi bliscy? www.humanites.pl www.mamrodzine.pl	 Jaka jest Twoja ulubiona potrawa? Czy wiesz co najbardziej lubią jeść Twoi bliscy? www.humanites.pl www.mamrodzine.pl
 Czy Twoi rodzice/dziadkowie mieli samochód? Jaki on był? Czy wiązała się z nim jakies wspomnienia? www.humanites.pl www.mamrodzine.pl	 Jak wyobrażasz sobie dom marzeń? Pamiętasz dom, który Cię zachwycił, który chętnie odwiedzałeś? Kto w nim mieszkał? www.humanites.pl www.mamrodzine.pl	 Gdybyś mógł dostać w prezencie jakąś zdolność, to co by to było? Czym chciałbyś się wyróżniać? www.humanites.pl www.mamrodzine.pl
 Czy wiesz kim z zawodu chcieli być Twoi rodzice/dziadkowie? Czy ten zawód wykonują dzisiaj? A kim Ty chciałbyś zostać w przyszłości? www.humanites.pl www.mamrodzine.pl	 Czy jest taki dzień, który Twoi bliscy wspominają wyjątkowo dobrze, który chcieliby przeżyć jeszcze raz? www.humanites.pl www.mamrodzine.pl	 Czy masz jakieś hobby? Czy wiesz jakie hobby mieli Twoi rodzice/dziadkowie kiedy byli w Twoim wieku? www.humanites.pl www.mamrodzine.pl

<https://mamrodzine.pl/2-godziny-dla-rodziny/quiz-rodzinny/>

53

6

KSIAŻKA – MIĘDZYPOKOLENIOWE KONSTELACJE



https://psychologiadziecka.org/ksiazki/miedzypokoleniowe-konstelacje-dzieci-rodzice-dziadkowie/?fbclid=IwAR08dz4ue0Lu_Ek7iOVOfUKotfbq8VKJpBzMh1u5MBOuEoDlVhU_OhSGB14

54

7

SIECIOWANIE



FILM <https://www.youtube.com/watch?v=VkW3w7NN5iE>

Zasady mądrego sieciowania wg. Jean-Pierra Deru

1. Dużo dajesz, inwestujesz – dużo dostajesz w odpowiedzi.

Współpracując z innymi stykasz się z logiką innych, uczysz się know-how, wymieniasz pomysłami (także tymi na rozwiązywanie problemów) i w ten sposób możesz na bieżąco doskonalić funkcjonowanie swojej organizacji. Ale uwaga – do tzw. dobrych praktyk potrzebne jest krytyczne spojrzenie, aby nie powielać schematów, tylko patrzeć na nie zawsze świeżym okiem. Nie wszystkie rozwiązania dają się przenieść na każdy grunt.

2. Sieciowanie umożliwia znalezienie i wybranie partnerów do projektów.

Nie przypadkowo, a świadomie, na podstawie faktycznych kontaktów, spotkań, wglądu w to, co robią inni. To świetna metoda kulturowej współpracy

3. Sensowne sieciowanie = precyzyjny cel + strategia + wizja

Aby sieciowanie miało sens, organizacja musi precyzyjnie wyznaczyć sobie cele, musi posiadać strategię, myśleć przyszłościowo. Na dłuższą metę nie da się funkcjonować spontanicznie. Organizacja wymaga przemyślanego zarządzania.

4. Komunikacja z innymi podmiotami już na etapie wymyślenia projektu.

5. Kompetencje komunikacyjno-językowe.

Języki! Znajomość przynajmniej pięciu języków jest kluczowa. Czasem znajomość podstawowych zwrotów lub zasad komunikowania się w danym kraju czy kulturze, może mieć wpływ na współpracę między organizacjami przy projekcie. Na przykład, nie ma sensu dzwonić do zaprzyjaźnionej organizacji we Włoszech o godzinie 15, gdy trwa tam właśnie popołudniowa sjesta. Nie chodzi też o pielęgnowanie stereotypów o danej kulturze, ale o świadomość jej specyfiki i umiejętne wypracowanie metod komunikowania i efektywnej współpracy. Da się!

<https://edukacjamedialna.edu.pl/media/chunks/attachment/Sieciowanie.pdf>

55

7

SIECIOWANIE

**Zasady mądrego sieciowania** wg. Jean-Pierra Deru**6. Podział zakresów obowiązków.**

Gdy kilka organizacji decyduje się na współpracę przy danym projekcie, konieczne jest bardzo precyzyjne określenie zakresu obowiązków każdej z nich. Najlepiej działać na zasadzie komplementarności „usług” – każdy robi to, w czym jest najlepszy, najbardziej doświadczony. Podział kompetencji może następować już na etapie poszukiwania partnerów.

7. Świadomość własnych - zasobów, możliwości i ograniczeń.

Przy przystępowaniu do istniejącej sieci lub formowaniu nowej, konieczna jest świadomość własnych zasobów, możliwości i ograniczeń.

8. Etapy formowania sieci.

Początkowy etap formowania sieci ma często nieformalny charakter, jednak dalsze etapy powinny być sformalizowane.

9. Zasada walki i aktywności!

Nie narzekamy na problemy, ale je rozwiązujemy. Trafiając na przeszkodę nie poddajemy się, tylko próbujemy ją usunąć. Pasywność utrwala wadliwy stan rzeczy.

10. Jeśli boisz się ryzyka, jeśli nie chcesz dzielić się z innymi - daruj sobie sieciowanie.

<https://edukacjamedialna.edu.pl/media/chunks/attachment/Sieciowanie.pdf>

56

7

SIECIOWANIE - PUŁAPKI

**Pułapka sieciowania nr 1: podobieństwa łączą**

Organizacje mogą się sieciować z różnego klucza, wybór zależy od celu sieci. Może mieć ona charakter geograficzny, gdy organizacje z danego regionu chcą wspólnie występować w istotnych dla siebie sprawach. Innym sposobem to branżowość: organizacje zajmujące się daną dziedziną jednoczą się, by np. wspólnie wpływać na politykę w tej dziedzinie.

Geograficzne sieciowanie jest łatwiejsze, ponieważ organizacje działające w różnych dziedzinach w mniejszym stopniu konkurują między sobą. Jednocześnie, jeżeli chodzi o dostęp do debaty publicznej czy środków na działalność, występują wobec tych samych partnerów z administracji publicznej. Należy jednak zdać sobie sprawę, że podtrzymanie motywacji członków takiej sieci jest trudne. Jej członkowie często nie odczuwają na co dzień bezpośrednich, wymiernych efektów jej działania, gdyż sieć nie służy im do forsowania branżowych interesów.

Pułapka sieciowania nr 2: finanse jako motywacja

Organizacje często mają poczucie, że zrobiłyby w swoim obszarze znacznie więcej, gdyby miały na działania więcej pieniędzy. Podobne myślenie może włączyć się na myśl o tym, że utworzenie sieci może być sfinansowane z pieniędzy unijnych. Jeśli jednak jedynym "paliwem", rozpalającym wyobraźnię potencjalnych członków sieci są pieniądze, nie wróży to dobrze temu przedsięwzięciu.

Największe znaczenie ma przekonanie, że nasza sieć pozwoli nam na zrobienie tych rzeczy, którym nie jesteśmy w stanie podołać samodzielnie. Im więcej czasu poświęcimy na docieranie się i ustalanie, jaką filozofię działania chcemy przyjąć, tym sprawniej sieć będzie pracować.

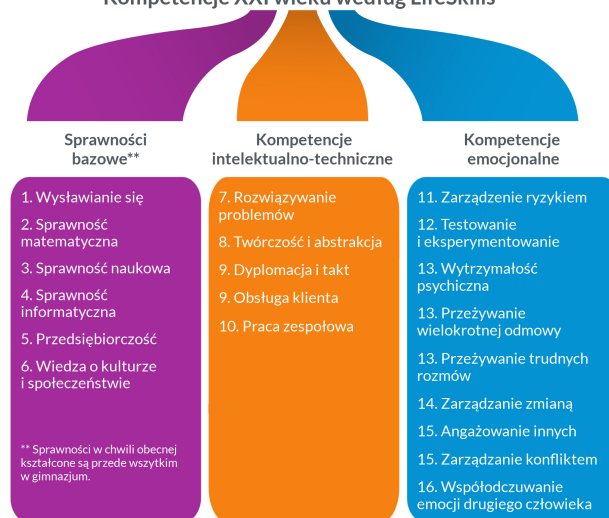
<https://publicystyka.ngo.pl/sieciowanie-idea-i-mitologia>

57



ZROZUMIEĆ,
ZNACZY
ROZWIJAĆ SIĘ
I MIEĆ
WPŁYW

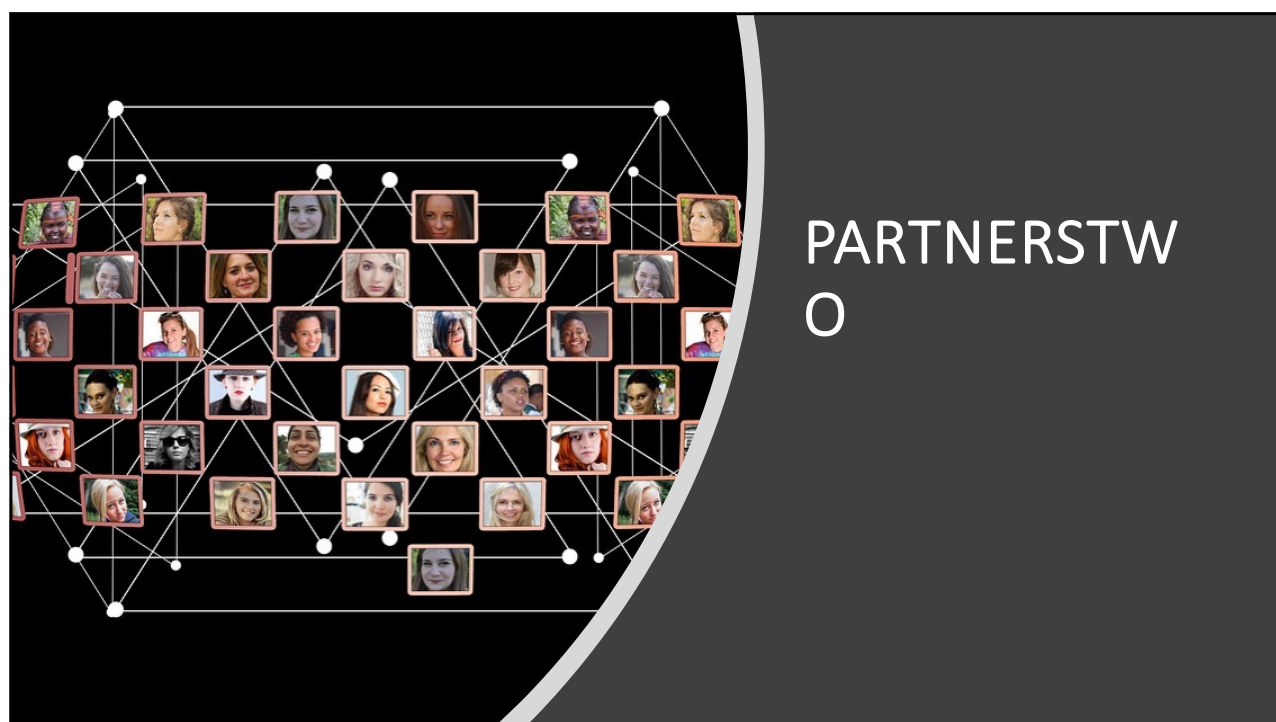
Kompetencje XXI wieku według LifeSkills*



** Sprawności w chwili obecnej kształcone są przede wszystkim w gimnazjum.

*Opracowanie własne na podstawie: New Vision for Education, Unlocking the Potential of Technology, 2015, World Economic Forum in collaboration with The Boston Consulting Group.

58



59



PARTNERSTWO to porozumienie,
w którym jednostki, grupy czy organizacje,
DOBROWOLNIE zgadzają się wspólnie pracować,
DZIELĄC ZARÓWNO KOSZTY, RYZYKO JAK I ZYSKI
w celu wypełnienia zobowiązania lub podjęcia
określonych zadań.

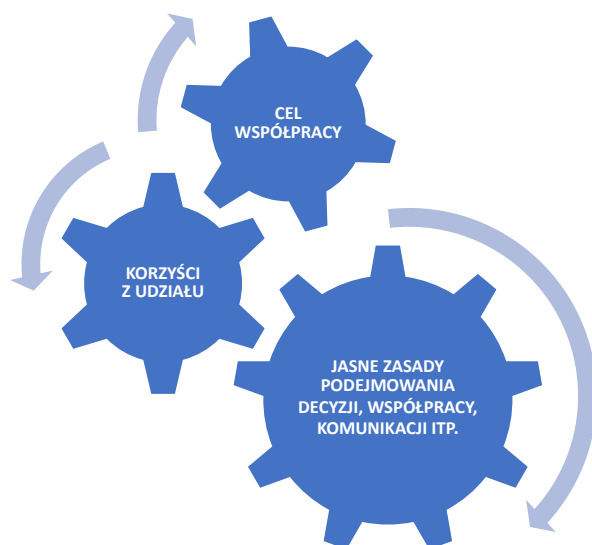
wg „Poradnika Partnerstwa” Ros Tennyson – Między narodowe Forum Liderów Biznesu Księcia Walii



60



WARUNKI PARTNERSTWA:



61



WARUNKI PARTNERSTWA:

1. dobrowolność udziału uczestników
2. równość uczestników, partnerów wobec siebie
3. wspólne cele
4. koncentracja na rzeczywistych problemach / wyzwaniach
5. wspólne wartości: zaufanie, otwartość, zaangażowanie
6. dbałość o konstruktywną komunikację i relacje
7. zdefiniowane zasady współpracy
8. Wspólny obszar problemowy dla wszystkich
9. Znajomość swoich mocnych i słabych stron



62



MOJE KORZYŚCI Z PARTNERSTWA:

Go to www.menti.com and use the code 1116 1202

JAKIE HIPOTETYCZNIE WIDZISZ KORZYŚCI Z PARTNERSTWA?



www.menti.com

Kod: 1116 1202



63



MOJE OBAWY Z PARTNERSTWA:

Go to www.menti.com and use the code 1116 1202

JAKIE MASZ OBAWY Z PARTNERSTWA?

www.menti.com

Kod: 1116 1202





64



ANALIZA INTERESARIUSZY PARTNERSTWA

GRUPA DOCELOWA	CO MOŻEMY DOSTAĆ?	CO MY MOŻEMY IM DAĆ?	BARIERY / PRZESZKODY
Firma xxx			
Organizacja yyy			
Urząd Gminy			
Stowarzyszenie zzz			





65



BARIERY W FUNKCJONOWANIU PARTNERSTWA:

1. uczestnicy / partnerzy – ich osobowość, sposób komunikacji, wiedza, doświadczenia, brak liderów
2. brak środków na organizację spotkań, działań
3. brak wsparcia ze strony organizacji samorządowych
4. słabe umocowanie partnerstwa (brak umowy)
5. brak celu działania, harmonogramu czy planu



66



KORZYŚCI W FUNKCJONOWANIU PARTNERSTWA:

1. połączenie wspólnych zasobów, wiedzy, umiejętności
2. możliwość realizacji większych, odważniejszych projektów
3. możliwość wzmocnienia własnej skuteczności poprzez wspólne działanie
4. eliminacja dublowania działań
5. ułatwia uzyskania powszechnego poparcia konkretnych działań – lobbying
6. łatwiejszy dostęp do ludzi, czasu, rozwiązań, pieniędzy



67



SIECIOWANIE

68



Żadna organizacja nie jest w stanie dobrze funkcjonować **bez kontaktów z otoczeniem** i żadna **nie jest całkowicie, we wszystkich obszarach funkcjonowania, samowystarczalna i niezależna.**

Dlatego świadomie lub mniej świadomie wszystkie podmioty funkcjonujące w danej społeczności są członkami większej całości, którą można nazwać siecią.

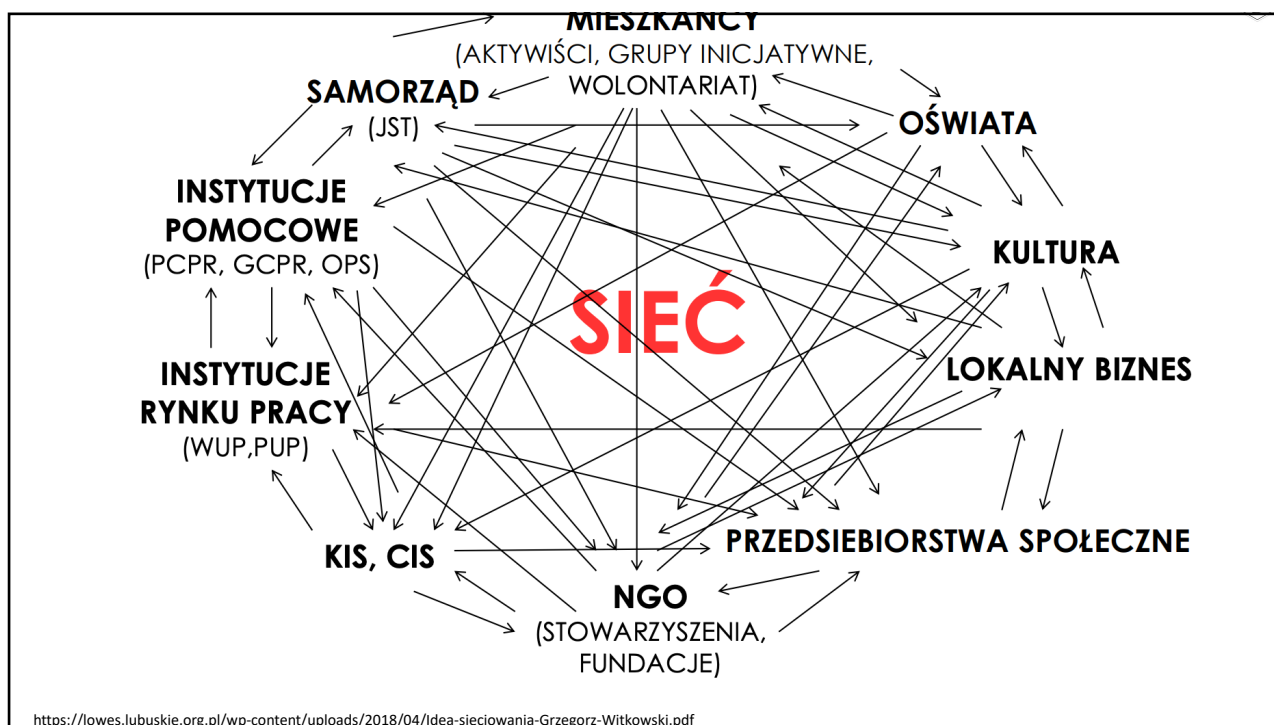
<http://parlamentseniorow.pl/wp-content/uploads/2021/10/Sieciowanie-organizacji-Poradnik.pdf>



69



70



71

