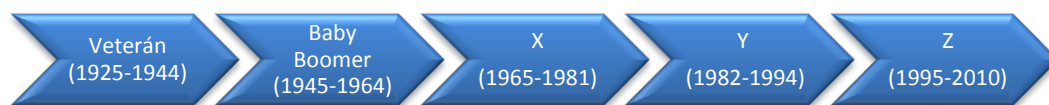


GEN HoRizont 2014 kutatás Összefoglaló

Generációk az együttműködés,
bizalom, tisztelet tükrében



A kutatás során öt generáció képviselőit elemeztük, időrendi sorrendben a következőket:



Közülük a fókuszba a középső három került, hiszen a legnagyobb számban ők vannak jelen a munka világában.

A beérkezett válaszok közel **negyedében** jelent meg, hogy valamely generációval **nehéz** a közös munka. Ezen válaszok eloszlásában első helyen a veteránok (37%), majd a Z generáció (25%) és közvetlen közel hozzá a BB (22%) következtek, végül az Y (9%) és az X (7%) zárta a sort.



Együtműködés: ki kivel?

A kutatás egyik kiinduló hipotézise volt, hogy a korkülönbség befolyásolja az együtműködést, a fiatalabb és az idősebb generáció számára egyaránt nehézséget jelenthet a közös munka.

Az eredményeket általánosságban, összesítve nézve **az X a legnépszerűbb korosztály**, azaz a mostani harminc-negyvenesekkel a leginkább könnyű együtt dolgozni. A két véglet, azaz a lassan a munkavilágába betörő fiatal Z, illetve a legidősebb, leginkább nyugdíjasként visszajáró un. veterán generáció tagjai jelenthetik a legnagyobb kihívást a munkahelyi környezetben.

A válaszok alapján **az X és az Y korosztályhoz tartozók tudnak egymással legkönnyebben dolgozni**, és érdekes módon az Y és az X generáció képviselőinek **válaszai hasonló tendenciát** mutatnak: saját meglátásuk szerint mindketten legkönnyebben a saját korosztályukkal tudnak együtműködni, illetve úgy ítélik meg, hogy egymással is könnyen megy a munka. Távolabb állnak tőlük a Baby Boomerek, és ami érdekes, a felnövekvő tizenéves fiatalok is. A legnagyobb kihívást azonban számukra a még aktív veteránok jelentik.

A **BB** az egyetlen olyan korosztály, akik saját megítélésük szerint nem saját magukkal, hanem az eggyel fiatalabb generációval, az X-szel tudnak a legjobban együtműködni. Az Y korosztály már nehezebb számukra, a Z pedig igazi kihívást jelent, de a leginkább nehéznek ők is az idősebbeket jelölték meg.

Az Y-os korosztály sokkal nagyobb arányban (40%) nehezebbnek ítéli meg, ha egy ötven év feletti kollégával kell együtt dolgoznia, mint fordítva, az idősebb kollégák kisebb mértékben jelezték azt vissza, hogy nehéz lenne az Y-os munkatárssal a munka (16%).

A **Z generáció legkritikusabb** megítélője a hozzá korban legközelebb álló Y generáció, az ő válaszaikban volt a legmagasabb az arány a 'nehéz velük együtt dolgozni' vélekedés.

Amíg az Y és az X korosztálynak a BB-rel és a Z-vel, addig a BB-nek pedig a Z-vel és az Y-nal nehéz a közös munka.

Együttműködés kulcsa: nyitottság, elfogadás, rugalmasság

A válaszokból egyértelműen kirajzolódott - hiszen a válaszadók több mint 90%-a gondolja így -, hogy a **nyitottság, elfogadás, rugalmasság** hármasa határozza meg a sikeres együttműködést. Mindhárom fogalom azonban kétirányú, egyrészt fontos a saját magunkból eredő, a bennünk lévő illetve a másik fél hozzáállását jellemző vetülete is. A kutatás során mindkét irányt hasonlóan ítélték meg a kitöltők, csupán árnyalatnyi eltérő súlyokat lehet érzékelni a válaszokból.



Az oly sokszor narcisztikusnak nevezett nemzedék itt is megmutatja ezt a jellemzőjét, az Y generáció számára a másik fél nyitottsága a többiekhez mérten erősebben jelenik meg, úgy is mondhatnánk, hogy ez a korosztály egy kicsit kifelé mutogat, a másik hozzáállása hangsúlyosabb, mint a sajátja, a környezetétől nagyobb mértékben elvárja a nyitottságot, mint amit maga biztosít. A rugalmasság náluk is erősen megjelenik, viszont a vizsgált generációk közül számukra a legkevésbé ad hozzá az együttműködéshez.

Az X generációs válaszok esetében viszont pont a saját maga nyitottsága, elfogadása és rugalmassága kerül előtérbe, illetve a rugalmasság kap nagyobb hangsúlyt.

A BB korosztálynál a nyitottság már visszafogottabban jelenik meg, az elfogadás fontossága az együttműködés kapcsán viszont megerősödik.

Teher alatt nő a pálma – de a pálma nem csapatjátékos

Két **gátló tényező** emelkedett ki a felsorolt lehetőségek közül: a **versenyhelyzet és a stressz**. A versenyhelyzetet leginkább a fiatalabbak illetve a nők találják az együttműködést nehezítő tényezőnek, a stressz tekintetében az idősebb BB korosztály tűnik a legpesszimistábbnak, és a hölgyek válasza alapján is ez jelenti a nehézséget. Érdekes, hogy az Y generáció számára jelent meg a legkevésbé a stressz gátló tényezőként, holott ezt a korosztályt szokták a legstresszesebbnek nevezni. Úgy tűnik, hogy az együttműködés kapcsán ez a többiekhez mérten kevésbé zavarja őket.

Együttműködés: egyikkel sikerül, a másikkal nem?

A válaszok alapján a **legkönnyebb** az olyan kollégával való közös munka, aki

- átadja a tudását,
- lehet tőle tanulni,
- jól bánik az idejével,
- a konfliktusokat meg lehet beszélni vele, és
- már régebbi a munkakapcsolat vele.



Ezt még **pozitív** irányban befolyásolhatják:

- ha már bizonyított, letett valamit az asztalra
- ha a személyes megbeszéléseket részesíti előnyben,
- ha baráti a viszony,
- alapos,
- magas szaktudással rendelkezik.

Az együttműködést **nehezítő** tényezők:

- tudásfáltás,
- meglévő konfliktusos viszony,
- nehézkes technikai eszközkezelés,
- nem tudatos időgazdálkodás,
- e-mailekre lassabb reagálás,
- kevésbé alapos kolléga.

Bizalom: csak őszintén!

Megnéztük a bizalom esetében, melyek azok a szavak, amelyek leggyakrabban e fogalomról a kutatásban résztvevők eszébe jutottak. Ezek az őszinteség, barátság és a megbízhatóság voltak, korosztálytól függetlenül.



Ha bizalomról beszélünk, akkor az **őszinteség**, amely rögtön megjelenik a palettán. Ha nincs őszinteség, akkor a bizalmi kapcsolat, bizalmi légkör nem alakítható ki és tartható fent egy szervezeten belül sem. A válaszadók 97%-a szerint ez az, ami a leginkább építi a bizalmat kortól, nemtől, generációktól függetlenül.

A **bizalom épülését** tudják még szolgálni a gyakori beszélgetések, a hasonló gondolkodásmód, hasonló értékrend megléte, lelkiismeretesség, ill. a munkán kívüli közös események. További építő tényezők lehetnek még: baráti viszony, optimista beállítódás, hasonló szemlélet.

De hogy miért is fontos, a szervezeten belüli bizalmi szint, miért érdemes ezzel akár vezetőként is foglalkoznunk?

Ez a **pozíció, a státusz és az anyagi háttér** esetében az idősebb korosztály válaszaihoz képest kétszer olyan súllyal jelenik meg náluk, azaz számukra ez sokkal erősebb tiszteletet tud kiváltani, mint a többi korosztály képviselőiből.

Összefüggések: együttműködés-bizalom-tisztelet

Nagyon szépen kirajzolódik, az Y és a BB generáció eltérő megközelítése a tisztelet kapcsán. A fiatalok nem gondolják, hogy a tisztelet akár az együttműködéssel, akár a bizalommal olyan szoros kapcsolatban lenne, mint ahogy azt a többiek látják.

Az összesített válaszok alapján a bizalom és az együttműködés között egy erősebb kapcsolat figyelhető meg, akiben megbízunk, azokkal jobban megy az együttműködés.

Az idősebbek számára a tisztelet sokkal fontosabb, és nagyobb jelentőséggel bír, mint a fiataloknál.

Összegzés:

A kutatás egyik fő üzenete, hogy érdemes megismerni a másikat, időt és energiát fordítani arra, hogy megértsük a különbözőségeket, akár a generációk mentén is. Versenyelőnyt jelenthet, ha tisztában van egy cég azzal, hogy a különböző korosztályhoz tartozó munkatársait hogyan kezelje hatékonyan, mi az, ami korosztályi eltérés, mit tud előnyére fordítani, és mi az, amire figyelni kell, mert potenciális veszélyforrás lehet a napi munkavégzésben.



Kutatás háttéréről:

A Coaching Team 2014 őszén elkészítette harmadik nagy generációkkal kapcsolatos online kutatását Lerf Andrea vezetésével. A 712 fős, nagymintás kutatás három izgalmas témát járt körül: **együttműködés, bizalom, tisztelet**. Mindezt úgy, hogy ránéz a munkafronton jelenleg legnagyobb számban jelenlévő három generáció (Y, X, BB) közti különbségekre, hasonlóságokra. A minta nagy elemszáma lehetővé teszi a három generáció kapcsán az almintás elemzést, összehasonlítást is. A megkérdezettek összetétele 63% nő, 47% férfi. A válaszadók területi elosztása országos szinten egyenletesen oszlik el, Budapest és Pest megye erősebben reprezentált benne, de minden megyéből hasonló intenzitással érkeztek válaszok. A mintában a felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya (44%) magasabb az országos átlagnál.

Amennyiben a részletesebb tanulmány is érdekli, kérjük, vegye fel a kapcsolatot Lerf Andreával, a kutatás vezetőjével a lerf.andrea@coachingteam.hu e-mail címen.