

KY Z

Jakie są psychologiczne algorytmy współpracy międzypokoleniowej ?

Przyglądanie się międzypokoleniowym sporom i ograniczeniom we wzajemnej współpracy z aktualnej perspektywy nie ma wielowiekowej historii. Powody tego są przynajmniej trzy. Po pierwsze większość ludzi żyła znacznie krócej niż obecnie i nie miała szansy na uwikłanie się w problemy związane z koniecznością stałej współpracy ze swoimi dziadkami i rodzicami lub patrząc z innej perspektywy- dziećmi, wnukami i prawnukami. Po drugie zmiany społeczne, kulturowe i technologiczne zachodziły zdecydowanie wolniej dając szansę na wypracowanie mechanizmów przystosowawczych, a gdy było to konieczne, strategii zaradczych wykorzystywanych następnie z powodzeniem przez długi czas. Po trzecie, poprzednie pokolenia nie doświadczyły obecnego przywileju ciągłego przedłużania okresu młodości. Czas dzieciństwa kończył się szybko, proza życia zmuszała wielu bardzo młodych ludzi do podejmowania trudu utrzymania się z pracy własnych rąk- dorosłość zaczynała się więc znacznie wcześniej niż obecnie.

Co się zatem takiego stało, że przestaliśmy się rozumieć? Może warto się na chwilę zatrzymać, spojrzeć wstecz i odszukać psychologiczne algorytmy udanej współpracy międzypokoleniowej? Wszak życie dzieci i wnuków jest echem doświadczeń oraz działań wcześniejszych pokoleń...

XYZ

Każde pokolenie wyrasta w innych warunkach społeczno – demograficznych, co wpływa na posiadany styl komunikacji, sposób pracy, wartości, potrzeby, oczekiwania płacowe oraz stosunek do obowiązków i hierarchii. Ta różnorodność może stać się źródłem konfliktów, które negatywnie wpływają na efektywność i satysfakcję zawodową pracowników. Aby uzyskać pozytywny efekt międzypokoleniowej synergii, potrzebne jest stworzenie środowiska sprzyjającego konstruktywnemu wykorzystywaniu potencjału bez względu na wiek. Jak zatrzymać wiedzę i doświadczenie w firmie? Jak rozwijać wzajemne zaufanie? Jak być prawdziwym mentorem i dzielić się wiedzą wbrew osi czasu i hierarchii? Poznanie tych psychologicznych algorytmów stanie się bramą do efektywnej współpracy ludzi w każdym wieku.

MOŻLIWA FORMA WSPÓŁPRACY:

- Ø mini wykład face to face 60-90 min dla uczestników eventów firmowych
- Ø szkolenie 8 godz. (w tym z współudziałem innych trenerom w obszarze psychologii biznesu, psychologii społecznej, psychologii jakości życia)

Dedykowane dla: menedżerów i pracowników (w ramach Dni Bezpieczeństwa, programów prozdrowotnych i Work-life balance, programów motywacyjnych, integracji)

Marta Stasiła-Sieradzka- doktor nauk humanistycznych w zakresie psychologii, adiunkt w Zakładzie Psychologii Pracy i Organizacji Uniwersytetu Śląskiego. Autorka licznych publikacji naukowych dotyczących dobrostanu człowieka w środowisku pracy, realizatorka wdrożeń organizacyjnych w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi oraz kształtowania kultury bezpieczeństwa pracy. Szkoleniowiec, wykładowca studiów MBA, praktyk., popularyzator nauki, mówca motywacyjny.

