



MIĘDZY POKOLENIAMI

Recepta na udaną współpracę



Ośrodek Enterprise Europe Network
przy Fundacji Rozwoju Przedsiębiorczości
ambasador bezpieczeństwa
i zdrowia w pracy

CIOP  **PIB**



Na rynku pracy funkcjonują cztery pokolenia, które różnią się nie tylko podejściem do pracy, ale także stylem życia.

Nazywamy je kolejno: Baby Boomers, X, Y, R.

Baby Boomers – pokolenie wyżu powojennego, to ludzie w wieku około 60 lat.

Pokolenie X to osoby urodzone w latach 1960-1982.

Pokolenie Y urodziło się w latach 1983-1995.

Najmłodsze **pokolenie R** to jeszcze uczniowie, ale już dziś mówi się o tym, jakimi będą pracownikami.

Dla młodych ludzi (**pokolenie Y**) wejście na rynek pracy to moment, w którym chcieliby wykorzystać swoją kreatywność i znajomość nowych technologii, nie rezygnując z życia pozazawodowego i pielęgnowania swoich pasji.

Dla starszych (**pokolenie X**) miejsce pracy jest bardzo ważne. Poświęcili mu dużą część swojego czasu, są przywiązani do firmy, akceptują hierarchiczność i rywalizację.

Pokolenie **Baby Boomers** jest obecne na rynku pracy, ale często już na etapie przedemerytalnym.

Zespół złożony z przedstawicieli różnych pokoleń to dla pracodawcy niemałe wyzwanie, ale i szansa.

W 10 punktach przygotowaliśmy receptę na udaną współpracę.

1

Różnorodność pracowników wynika z wieku, płci, religii, rasy czy też niepełnosprawności. Wykorzystujemy wynikający z niej potencjał. Traktujemy różnorodność jako szansę, a nie barierę.



2

Dobierajmy zespoły pod kątem fachowości i predyspozycji, pamiętając, że ich wydajności sprzyja zrównoważony rozkład wieku pracowników.



3

Wzmacniamy pozytywne przekonania o wszystkich grupach wiekowych, a także o różnicach między nimi. Podkreślamy to, co łączy pracowników w różnym wieku.



4

Redukujmy stereotypy związane z wiekiem, nie dopuszczajmy do dyskryminacji żadnej grupy pracowników i wspierajmy pracowników narażonych na wykluczenie, np. osoby z niepełnosprawnościami.



5

Zarządzanie energią w firmie to dbałość o przerwy na odpoczynek, jakość odżywiania, aktywność fizyczną i różnorodność zadań.

Jest korzystne dla zdrowia wszystkich pracowników i dla wyników organizacji.





Pamiętajmy o utrzymaniu równowagi praca – życie pozazawodowe i redukowaniu stresu. Zapobieganie to problemom ze zdrowiem i wypaleniu zawodowemu.



7

Dbajmy o komunikację, dzielimy się wiedzą i informacjami. Eliminujemy konflikty, nie wyolbrzymiamy problemów, razem szukajmy rozwiązań – będziemy żyć i pracować zdrowiej.





Doceniajmy i promujemy kształcenie ustawiczne i doskonalenie zawodowe. Dostęp do szkoleń i rozwój kariery zawodowej powinny być takie same dla wszystkich pracowników bez względu na wiek.





Promowanie zdrowia w pracy dotyczy zarówno czasu spędzanego w firmie, jak i życia pozazawodowego. Wspierajmy pracowników w walce ze złymi nawykami, motywujmy do prowadzenia zdrowego stylu życia.



10

Bezpieczeństwo i higienę pracy wymyślono po to, aby chronić zdrowie i życie pracowników. Przestrzegajmy tych zasad. Każdy z nas ma wpływ na to, aby miejsce pracy było zdrowe i bezpieczne oraz przyjazne pracownikom w każdym wieku.



Ważne są: wiedza, umiejętności, kompetencje,
otwartość na współpracę i nowe wyzwania.
Każdy posiada unikalne predyspozycje i umiejętności –
wykorzystajmy je dla sukcesu zespołu.

Działania na rzecz skutecznego
zarządzania wiekiem
wspomogą materiały i narzędzia
Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa
i Zdrowia w Pracy

<https://osha.europa.eu>



Wybrane źródła informacji

Pokolenia na rynku pracy. Anna Rogozińska-Pawełczyk, Uniwersytet Łódzki,
http://pdf.helion.pl/e_0e79/e_0e79.pdf

Dialog międzypokoleniowy. Między ideą a praktyką. Inspiracje. <https://goo.gl/hgYb4X>

Zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwie. Jacek Liwiński, Urszula Sztanderska,
<https://www.parp.gov.pl/files/74/87/110/10073.pdf>

Standardy zarządzania wiekiem w organizacjach. Jacek Liwiński, Urszula Sztanderska
https://www.parp.gov.pl/images/PARP_publications/pdf/18991zwiekiemraport2013.pdf

Dobre praktyki w zarządzaniu wiekiem i zasobami ludzkimi ze szczególnym uwzględnieniem pracowników 50+. Pod red. Anny Szcześniak,
http://www.iped.pl/pliki/publikacje/Raport_Dobre_praktyki_w_zarzadzaniu_wiekem_i_zasobami_ludzkimi.pdf

Zarządzanie wiekiem w pytaniach i odpowiedziach. Informator dla pracodawców. Stowarzyszenie Interwencji Prawnej, <https://kobiety.interwencjaprawna.pl/download/zarzadzaniewiekem.pdf>

Co zrobić, by zwiększyć efektywność zespołów zróżnicowanych wiekowo? Maryla Widerszal-Bazyl, CIOP-PIB 2016, <https://goo.gl/B5EVWz>

Strategie motywowania pracowników starszych do kontynuowania pracy. Magdalena Warszewska-Makuch, CIOP-PIB 2016, <https://goo.gl/B5EVWz>

Opracowane i wydane przez

ośrodek Enterprise Europe Network przy Fundacji Rozwoju Przedsiębiorczości
90-103 Łódź, ul. Piotrkowska 86

tel. 42 630 36 67, e-mail: fundacja@frp.lodz.pl

www.frp.lodz.pl/een

www.frp.lodz.pl/osha

we współpracy z

Centralnym Instytutem Ochrony Pracy – Państwowym Instytutem Badawczym

www.ciop.pl

Fotografie: BigStockPhoto

ISBN 978-83-86227-13-6

Wydanie I

2017



Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy