

## Co millenialsi myślą o boomersach i starszych rocznikach pokolenia X

Zwykle oceniają nas nasi przełożeni. Czasem powie nam, co o nas sądzi nasz kolega – równy wiekiem, pozycją i stażem. Im nie wypada, nam nie zależy. A może powinno? Poniżej opinie zebrali anonimowo millenialsi pytając swoich rówieśników, co ci myślą o pokoleniu swoich rodziców w sytuacjach zawodowych.

### Osoba 1

W pracy cenię osoby powyżej 50 roku życia za doświadczenie. Jest ono niezwykle pomocne przy codziennej pracy, na przykład podczas tworzenia pism czy obsłudze programów, na których pracujemy na co dzień. Starsi pracownicy mają dużą wiedzę na tematy, którymi się zajmują i zawsze chętnie tłumaczą. W przeciwieństwie do młodszych kolegów, którzy osiągnęli już pewien poziom życia zawodowego i „nie przeszkadza” im nowy pracownik. Osoby 50+ z łatwością wyłapują proste błędy, które są popełniane przez nowych pracowników, a których ci nie zauważają, właśnie przez brak doświadczenia.

Minusem takiej współpracy jest jedynie bariera w obsłudze sprzętu komputerowego (nie samych programów, na których pracują, bo te znają bardzo dobrze). Młodsze pokolenie zdecydowanie szybciej posługuje się elektroniką. Ważne jest, aby nie czuć się zakłopotanym i prosić o pomoc w przypadkach, w których sobie nie radzimy. Często zdarza się, że osoby starsze ode mnie przychodzą i mówią: „bo ty pewnie wiesz jak coś zrobić w telefonie” albo „jak mam na komputerze zrobić to i to?”. Oczywiście nie są oni zacofani. Mają dużą wiedzę, ale niektóre proste, techniczne tematy są im całkowicie obce.

Młodsze pokolenie wprowadza do pracy luźniejszą atmosferę, co również jest ważne. Oprócz podstawowej wiedzy na temat sprzętu do pracy, czy wykonywanych czynności, którymi mogą się młodzi i starsi wymieniać między sobą, atmosfera jest czymś, co łączy te dwa pokolenia. Dzięki temu czujemy się pewniej, wiemy że możemy liczyć na innych, a inni przy kontakcie z nami zapominają o wieku i czują się młodziej. Są oni czasem staromodni, ale widać że zależy im na tym, żeby się edukować oraz współpracować.

## Osoba 2

Bardzo chętnie pomagam starszym kolegom i koleżankom w pracy, szczególnie jeżeli chodzi o sprawy techniczne. Chcę tutaj jednak podkreślić słowo „pomagam”, ponieważ z przyjemnością wyjaśnię i pokażę np. obsługę jakiegoś programu, ale nie lubię sytuacji, w których pracownicy 50+ próbują przerzucić na mnie swoje zadania, bo „mi to szybciej pójdzie”. Z drugiej strony bardzo doceniam, jeżeli ktoś w czasie mojego wyjaśniania dopytuje, zapisuje sobie sposób postępowania, żeby na przyszłość już wiedzieć i wykonać dane zadanie samodzielnie.

W pracy z osobami 50+ przeszkadza mi, kiedy sposób zwracania się do siebie jest niejasny. To znaczy nigdy nie przeszliśmy na „ty”, więc ja posługuję się formą „pan/pani”, a kolega/koleżanka 50+ zwraca się do mnie po imieniu, nie proponując jednocześnie, abym i ja się tak do niej/niego zwracała. W tej sytuacji czuję się zakłopotana, bo zgodnie z zasadą to starsza osoba narzuca ton w relacji. Stwarza to również mało partnerską atmosferę pracy.

## Osoba 3

Obecnie pracuję w środowisku akademickim i wiele moich koleżanek i kolegów jest w wieku 50+. Są to pracownicy naukowcy i dydaktyczni, jak i osoby z pionu administracyjnego. Mam różne doświadczenia, część z nich jest pozytywna, część nieco uciążliwa. Podejrzewam, że pewne trudności, które odczuwam jedynie nasilają się z wiekiem, ale były obecne też wcześniej.

Uważam, że współpracownicy 50+ to cenni partnerzy w moim rozwoju zawodowym. Są to osoby kulturalne i otwarte na kontakt z młodszymi kolegami i koleżankami. Ponieważ mam wielu znajomych w tym wieku, kontakt z osobami 50+ nie jest dla mnie niczym niecodziennym. Są to osoby ciekawe świata, z trzeźwym osądem rzeczywistości.

Cenię w nich spokój w życiu zawodowym, nie poddawanie się emocjom w sprawach, które są związane z pracą. Doceniam przeświadczenie, że procedury nie są sercem życia zawodowego, i że zawsze można je próbować zmieniać. Cieszy mnie ich chęć dzielenia się swoimi doświadczeniami i kontaktami.

Głównym problemem, który nie jest obecny u wszystkich pracowników, jest obsługa nowych technologii ułatwiających pracę. Problemem nie jest niechęć,

ale często brak czasu na opanowanie nowych narzędzi. Często jest to związane z brakiem podstawowych umiejętności, które młodszemu pokoleniu wydają się oczywiste (czytanie ikon, krótkie lub długie przytrzymanie przycisku, itp.) W niektórych przypadkach jest to niechęć do wzięcia odpowiedzialności za wyznaczone zadania, jako wspomnienie minionej ery.

Zdecydowanie mogłabym pomóc osobom 50+ w opanowaniu podstaw komputerowych i ZROZUMIENIU ich. Często obserwuję, że obsługa różnych programów odbywa się w taki sposób: “dwa razy kliknąć w długi środkowy klawisz”.

Doświadczenie osób 50+ jest zdecydowanie cenne. Perspektywa osoby, która dostrzega zmianę w środowisku pracy na przestrzeni lat, wprowadza wartościowe refleksje nad systemem, w którym funkcjonujemy. Jestem przekonana, że mogę się wiele nauczyć od osób 50+. Trudno mi określić konkretne kompetencje, ale wydaje mi się, że ważnym elementem byłaby nauka konsekwentnego działania w perspektywie roku, czy kilku lat. W młodszym pokoleniu, również u siebie, obserwuję niezmienną chęć dostrzegania efektów już po miesiącu.

## Osoba 4

Praca z osobami 50+ w przestrzeni biurowej kojarzy mi się raczej pozytywnie. Moje doświadczenie opieram na pracy z kadrą zarządzającą dużych warszawskich kancelarii, albo zarządów spółek giełdowych. Są to osoby skrupulatne, wiedzące czego chcą od życia i realizujące określone założenia i cele. W przeciwieństwie do młodego pokolenia, do pracy podchodzą bardzo odpowiedzialnie. Nie ma tutaj miejsca na chybione decyzje, albo wyjście z pracy przed zakończeniem zaplanowanego zadania. Są to osoby z dużym doświadczeniem zawodowym, dlatego z reguły przyjemnie jest wysłuchać rad „starszych kolegów”. Mam wrażenie, że momentami mają większe wycucie określonych sytuacji i np. podczas negocjacji potrafią przewidywać zachowania drugiej strony, nie dając się ponieść nerwom, czy emocjom.

Niestety istnieje również grupa pracowników 50+, którzy ze względu na dorastanie i podejmowanie pracy w czasach PRL-u, po transformacji nie potrafią się odnaleźć w następczej rzeczywistości. Nie rozumieją dlaczego każdy nie ma „po równo”, nie dotrzymują terminów oraz brak u nich jakiegokolwiek

zaangażowania w pracę. Do głowy przychodzą mi np. portierzy, ochroniarze, niektóre ekspedientki, ale również bardzo często urzędnicy państwowi.

Bariery jakie dostrzegam dla pracowników 50+ to nowe technologie oraz wszelkie przejawy globalizacji. Często pracownicy w tym przedziale wiekowym mają problemy z obsługą programów w stylu Microsoft Teams albo innych służących do wideokonferencji. Istnieje też bariera językowa.

Rozpowszechnienie języka angielskiego spowodowało zastąpienie niektórych polskich zwrotów stosowanych w codziennym życiu w pracy, właśnie angielskimi. A często osoby w wieku 50+ nie uczyły się angielskiego w Polsce, tylko rosyjskiego.

Ogólnie uważam, że zastępowanie starszych młodszymi, jakie ma miejsce w wielu korporacjach, w większości przypadków jest przejawem dyskryminacji wiekowej, bo jest to jedyny czynnik, który decyduje o zmianie stanowiska dla danego pracownika. Sama spotkałam się z przypadkiem, w którym szefowa księgowości w spółce została zwolniona i zastąpiona przed dużo młodszą osobą z nieporównywalnym doświadczeniem, tylko i wyłącznie dlatego, że młodszy pracownik zdecydował się przejąć stanowisko za dużo niższe wynagrodzenie, co w perspektywie czasu i tak nie dało żadnych oszczędności.

## Osoba 5

W mojej firmie osoby 50+ posiadają zazwyczaj bogate doświadczenie i szeroką wiedzę, dlatego cenię sobie możliwość współpracy z nimi. Niektórych z nich cechuje też przemyślane podejście do pracy nie skupione tylko i wyłącznie na wykonywaniu bieżących zadań. Obserwuję również, że pracownicy 50+ są grupą, która najbardziej angażuje się w swoje obowiązki, choć czasami można zauważyć u nich pewne zmęczenie niektórymi obszarami jak np. wypełnianie informacji w różnych systemach.

Postrzegam ich pozytywnie – zdecydowana większość umiejętnie korzysta z nowych technologii, dostosowała swój sposób pracy do nowych realiów, a ich wiedza i doświadczenie jest dobrym źródłem do nauki i inspiracji. Cechuje ich spokój, opanowanie i asertywność. Doceniam bogatą wiedzę, doświadczenie i chęć dzielenia się swoimi spostrzeżeniami.

Dostosowuję swój język, jak i tempo pracy w taki sposób, że nie widzę żadnych utrudnień w naszej współpracy.

Zdarza mi się pomagać doradzając użytkowanie dodatkowych funkcji w takich aplikacjach jak np. Teams, prowadziłem również szkolenie z zakresu użytkowania LinkedIn. Generalnie jednak pracownicy 50+ bez większych problemów poruszają się w Internecie i korzystają z nowych technologii, w tym komunikacyjnych.

Doświadczenie kolegów i koleżanek z dłuższym stażem jest dla mnie bardzo cenne i często korzystam z niego w codziennej pracy.

Od osób 50+ mogę się nauczyć budowania relacji, zarządzania zespołem, asertywności, umiejętności niestandardowego, szerszego myślenia

## Osoba 6

Moje doświadczenia są pozytywne. W moim teamie jest jeden mężczyzna 50+, a w drugim teamie, z którym współpracujemy są dwie kobiety 50+. Osoby te są bardzo „na czasie”. Większość swobodnie kontaktuje się z młodszymi pracownikami i raczej nie ma problemów z obsługą komputerów. Nie traktują nas protekcjonalnie. Cenię u nich pozytywne podejście, opanowanie, dystans do siebie, umiejętność dostrzeżenia autorytetu u osób młodszych

Pracę utrudniają nam czasem problemy techniczne. Czasem brak zrozumienia, że pewne sprawy nie należą do naszych obowiązków. Chęć rozwiązania i zrozumienia wszystkiego za wszelką cenę, nawet jeśli jest to kompletnie niepotrzebne i jest tak na prawdę stratą czasu.

Starszym kolegom i koleżankom mogłabym pomóc w kwestiach technicznych i komunikacyjnych Doświadczenie osób 50+ jest szczerze mówiąc w mojej pracy raczej zbędne.

Od osób 50+ mogłabym się nauczyć na pewno szacunku do czasu i klienta. Dystansu, zrozumienia, że każdy może czegoś nie wiedzieć.

## Osoba 7

Pracuje na co dzień z osobami 50+ (przełożeni i współpracownicy). Praca z większością to koszmar, większość z nich jest niekompetentna. Są to osoby nie zdolne do kompromisu, wymuszające na innych swój „stary” tok myślenia

i sposób działania. Nie szanują młodszych współpracowników. Są niechętne i źle nastawione do zmian. Wolałabym z nimi nie pracować – przez te osoby moja praca jest bardziej uciążliwa, wolniejsza i powstają konflikty.

Współpracę utrudnia brak znajomości obsługi komputera, brak znajomości żargonu branżowego, chęć załatwiania wszystkiego „na gębę”, brak poszanowania młodszych osób, brak obycia i znajomości social mediów, przekonanie o swojej racji.

Aktualnie nie mogę pomóc starszym kolegom i koleżankom – oni nie chcą żadnej pomocy. Nawet nie starają się zapamiętać rzeczy, które są im przekazywane. Obowiązki, które ich przerastają są zrzucane na młodszych współpracowników.

Moim zdaniem doświadczenie osób 50+ jest absolutnie zbędne. Gdybym miała wybór nigdy bym nie chciała pracować z takimi osobami, gdyż są one po prostu niekompetentne jednocześnie uważające, że wszystko wiedzą najlepiej.

To, czego mogę się nauczyć to to, jak nie powinno się traktować ludzi, że w XXI wieku niektórych nadal może przerastać wysłanie maila i że mimo braku kompetencji i wiedzy można pełnić funkcje kierownicze.

---

Projekt innowacyjny „Zasobnik 50 plus – praca online, praca w zespole wielopokoleniowym” realizowany jest w ramach projektu grantowego „TransferHUB - inkubator innowacji społecznych w obszarze zatrudnienia”.

[www.transferhub.pl](http://www.transferhub.pl)