


InspireMe
AgnieszkaGut

www.agnieszkagut.com





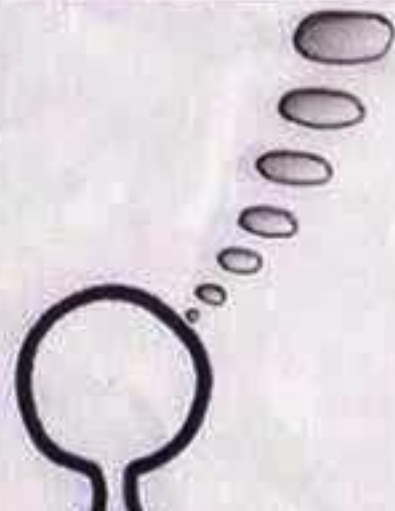
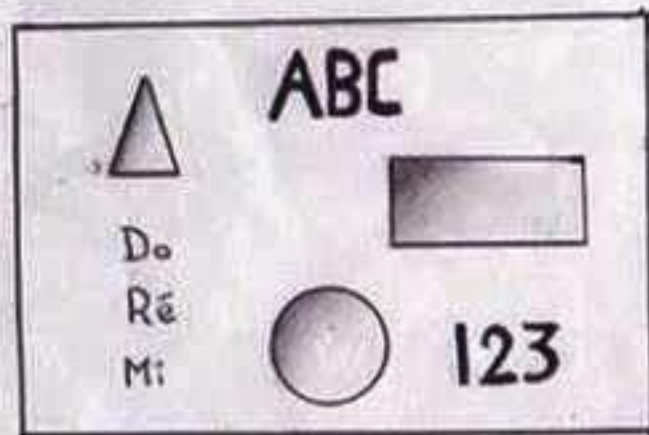
Komunikacja międzypokoleniowa: X, Y, Z, kiedy jest szansą, a kiedy zagrożeniem?

Praktyczne Case Study z biznesu i doświadczeń międzykulturowych.

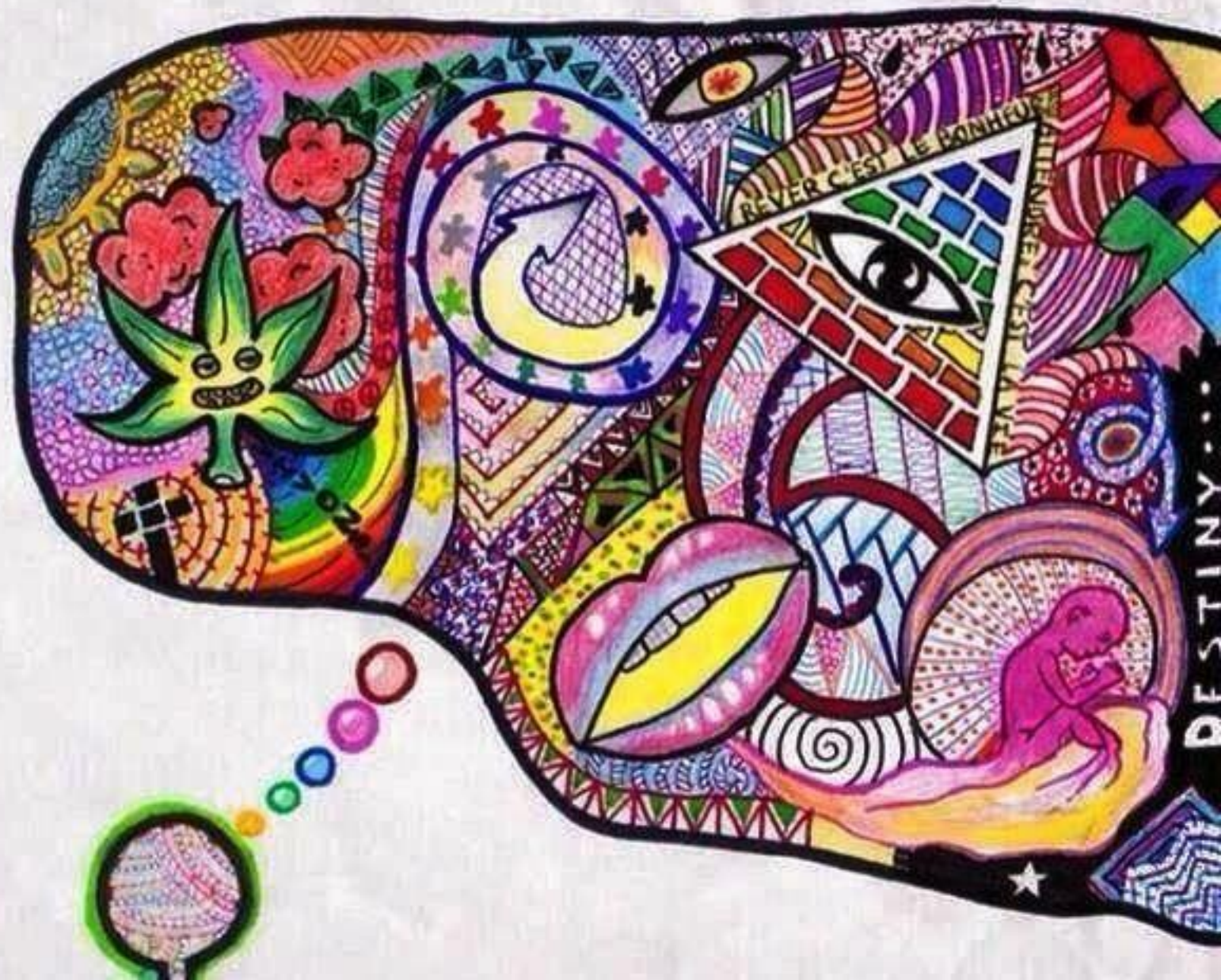
**Agnieszka Gut
20 maja 2021**



WHAT SOCIETY
WANTS ME
TO THINK



WHAT I THINK







Agenda

CZĘŚĆ 1

16.15-18:00

PRZERWA – 15 MIN

CZĘŚĆ 2

18:15

WSPÓLNA DYSKUSJA



KOMUNIKACJA MIĘDZYPOKOLENIOWA

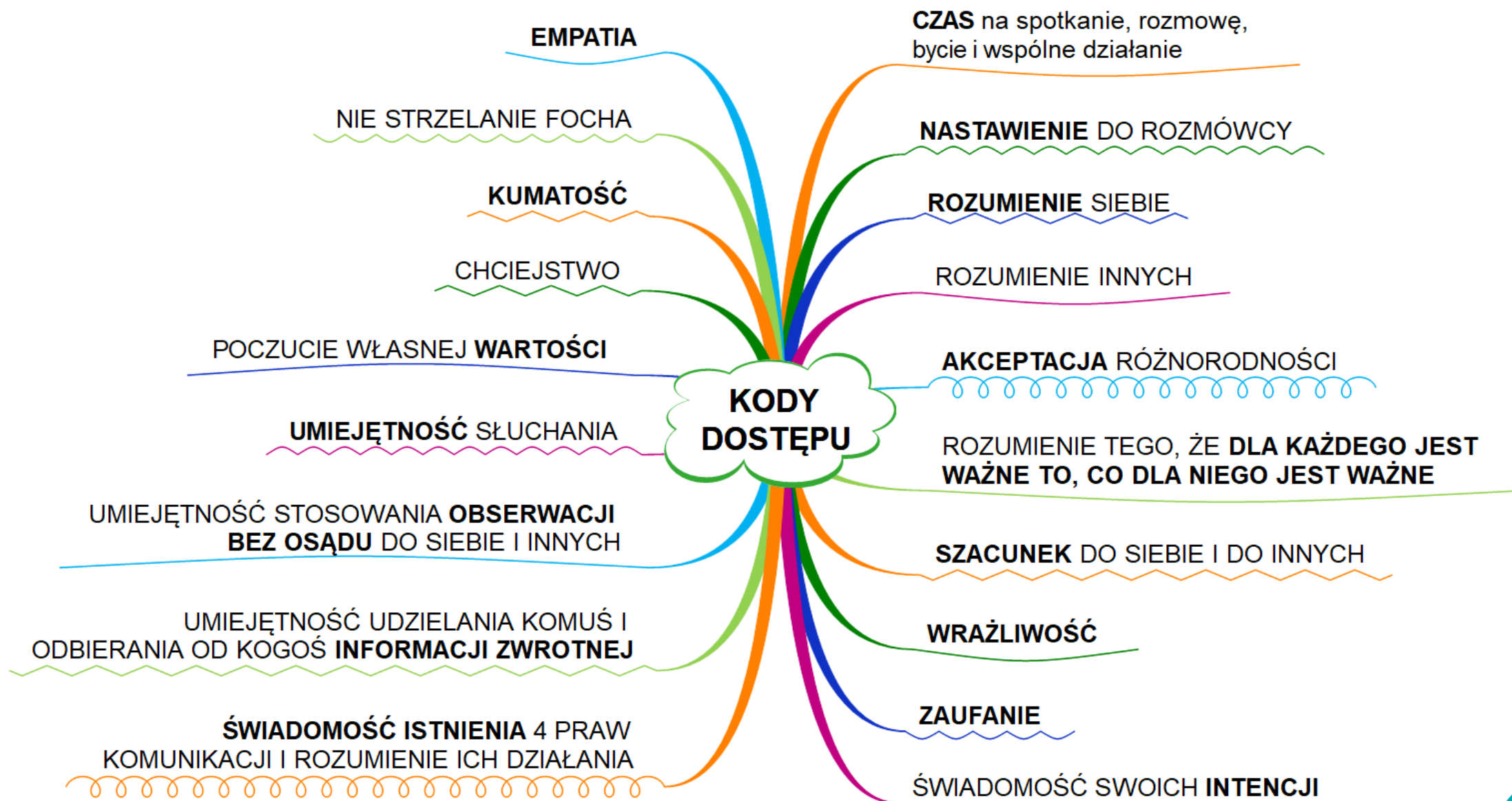
- Jakie są pokoleniowe ramy czasowe?
- Jakie są specyfiki działania pokolenia: X, Y, Z. oraz ich system wartości?
- Skąd się biorą konflikty międzypokoleniowe i jak im zapobiegać?
- Czym jest **UKŁON POKORY**?
- Które nawyki w komunikacji międzypokoleniowej nam służą, a które nie?
- Ile sytuacji trzeba przeżyć, żeby podjąć, żeby podjąć skuteczną decyzję o zmianie osobistych nawyków działania i komunikowania?
- Czym **MODEL DELFINOWY KOMUNIKACJI**, jak go stosować w codziennym działaniu, w rodzinie i organizacji?
- Jak budować szacunek dla inności w życiu i w organizacji?

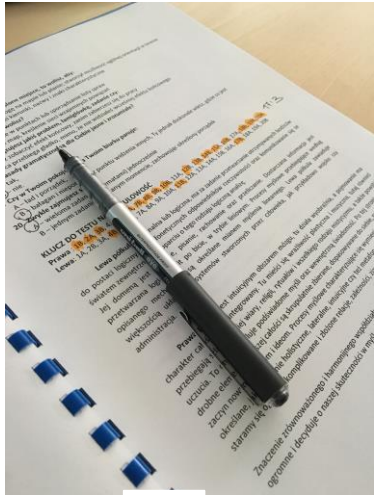




ENTUZJAZM







DECYZJA

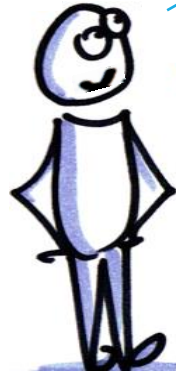


BARCELONA



FINLANDIA...

WIZJA:
BIEG NA
DŁUGI
DYSTANS



GMAT
PORAŻKA
DRUGIE PODEJŚCIE
PORAŻKA
OSZCZĘDZANIE
1000 euro WYDANE
TRZECIE PODEJŚCIE
PORAŻKA

...
DECYZJA



EXECUTIVE EuroMBA
Maastricht, Warszawa,
Lipsk, Barcelona,
Nantes, Marsylia.



BRUKSELA
Międzynarodowa
firma
farmaceutyczna
UCB SA.



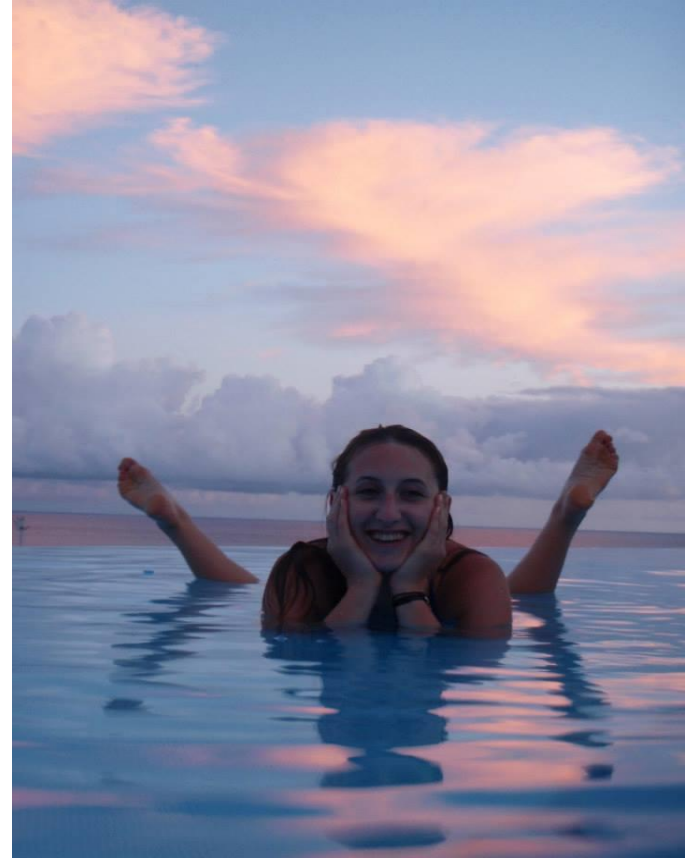


MODEL DELFINOWY

autor: Agnieszka Gut



Cristiano Caldeira





Cristiano Sales Caldeira 2015

MODEL DELFINOWY

Moją pasją, oprócz szukania dostępów do ludzi, jest obserwowanie delfinów w ich naturalnym środowisku. Zauważyłam, że są zdecydowanie WYŻEJ na drabinie

„ewolucji komunikacyjnej”

niż ludzie. Gdyby tak udało się na „**ewolucji komunikacyjnej**” m ludziom je naśladować...



MODEL DELFINOWY

Mają 10 takich cech i zachowań, które w gatunku CZŁOWIEK, rzadko występują naturalnie w naturze.

Oto podpatrzony i nazwany **MODEL DELFINOWY**, opisany w punktach.

Fragment książki: R. Gut, A. Gut - Zarządzanie SOBĄ na Zielonej Ścieżce. POKOLENIE Y, Wydawnictwo Instytutu Talentów Flashpoint, Warszawa 2016, ss. 254-257.



DEKALOG DELFINOWY

10 REGUŁ





DELFINY ZAWSZE...

1

GRAJĄ NA STADO.

Jak są w stadzie, stado jest zawsze dla nich najważniejsze.





2

SAJ ŚWIADOME SWOICH RÓL w zespole.

Wiadomo, KTO JEST KIM. Wypełniają przyjętą przez siebie rolę i są za nią odpowiedzialne. Mogą na siebie liczyć.





3

SAŁ SPÓJNE, ICH NASTAWIENIE I EMOCJE są czytelne.

Widać, kiedy są: wesole, smutne, złe, obronne, kiedy się boją, czy mają intencję agresywną wobec wrogów i bronią terenu bądź stada.





4

**NIE KŁAMIAJ, NIE UDAJAJ, NIE
OSZUKUJAJ, ich NASTAWIENIE jest
czytelne.**

Są naturalne i prawdziwe. Co w myśli i sercu, to w ciele.





5

UFAJĄ SOBIE I TEMU, CO CZUJĄ I OBSERWUJĄ.

Są doskonałymi obserwatorami siebie i rzeczywistości, bo od obserwacji otoczenia zależy ich bezpieczeństwo i życie.





6

ZAWSZE WSPÓŁPRACUJĄ i efektywnie komunikują.

Dzielą między siebie obowiązki i współpracują w wykonywaniu kluczowych dla stada zadań. Potrafią sobie sprawnie przekazywać kluczowe dla przetrwania informacje.



7

Mają WYSOKI POZIOM ENERGII ŻYCIOWEJ.

Potrafia się regenerować, mają równowagę życiową między aktywnością, zabawą, snem i odpoczynkiem.



8

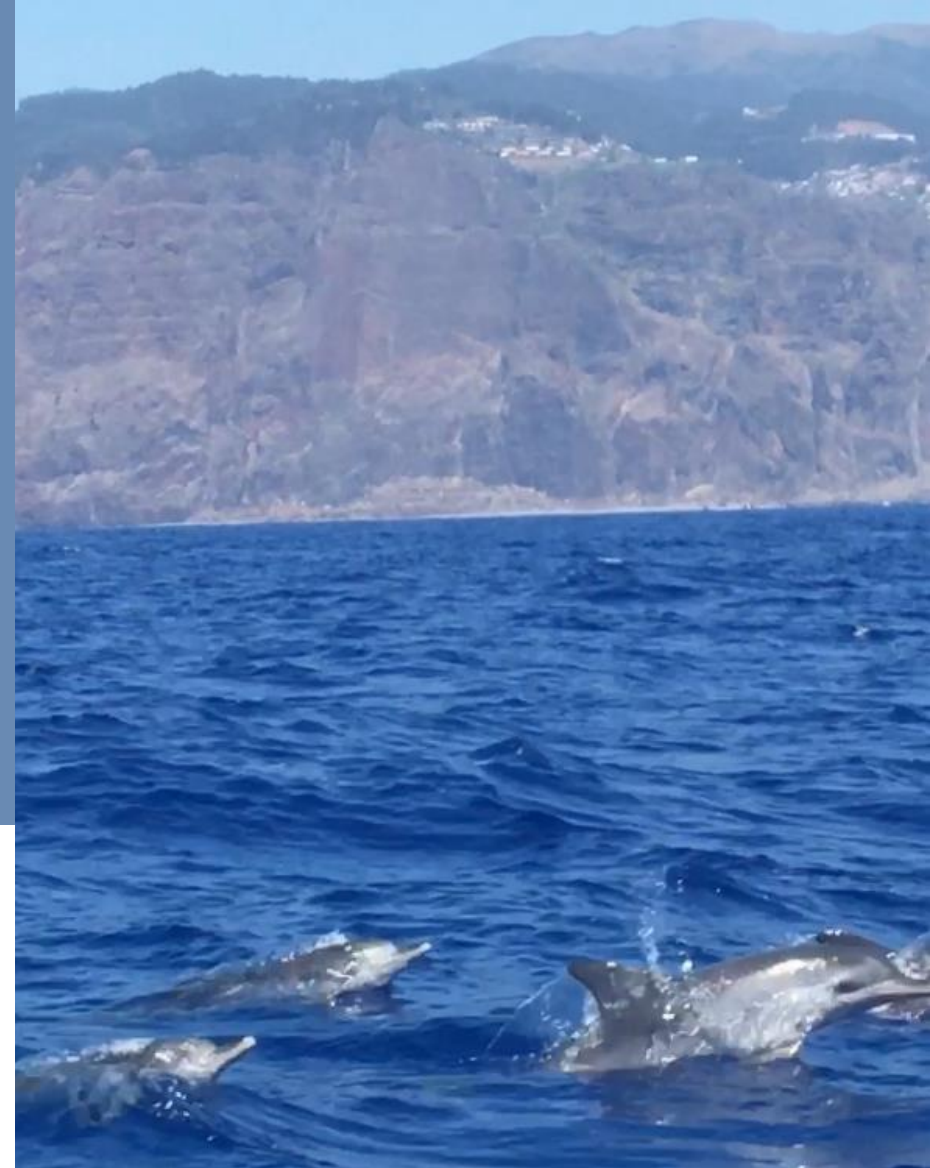
Są ENTUZJASTYCZNE I
POZYTYWNE. SĄ SZCZĘŚLIWE.

Są radosne, wesołe, lubią się bawić, ale też obowiązkowe i pracowite.



ZAWSZE poruszają się tempem najwolniejszego w stadzie i opiekują się tymi na końcu.





10

POTRAFIĄ SIĘ CIESZYĆ SWOJĄ
WOLNOŚCIĄ.





DELFINY

To niesamowite jak delfiny, stosując te zasady na co dzień, bezbłędnie się komunikują, współpracują i cieszą swoim życiem i żywiołem, jakim jest dla nich woda.



LUDZIE

Dlaczego ludzie tak nie działają?

Dlaczego ich komunikacja, choć przybyło im przestrzeni w płatach czołowych, jest dużo słabsza?

Dlaczego ludzie kłamią, a delfiny są spójne i jednoznaczne?



**BYCIE CZŁOWIEKIEM DZIAŁAJĄCYM W MODELU
DELFINOWYM JEST KODEM DOSTĘPU DO
RELACJI, KOMUNIKACJI I WSPÓŁPRACY.**





1946-1964



1965-1979

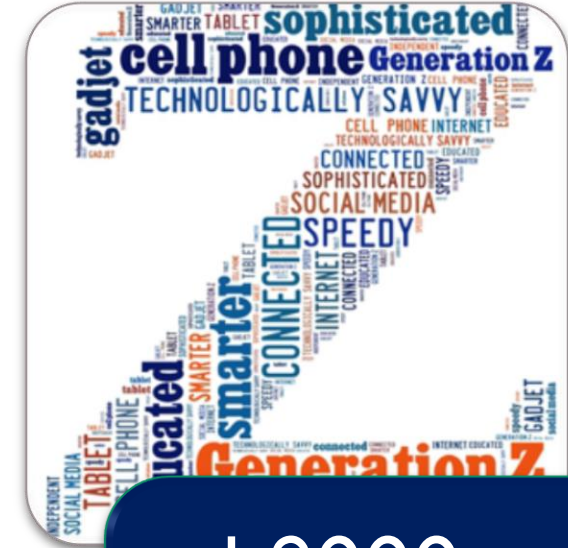


1980-1999



Od 2000





do 1979

- Katastrofa Challengera
- AIDS
- Nic nie przychodzi samo, o wszystko trzeba walczyć
- Stała praca
- Odpowiedzialność

1980-1999

- Upadek granic
- Multitasking
- Niezależność i ambicja
- Life balance
- Samorealizacja
- Natychmiastowa gratyfikacja

od 2000

- Globalizacja
- Nowoczesne technologie
- Potrzeba swobody
- Nadmiar bodźców
- Nagroda
- Sens
- Eksperymentowanie



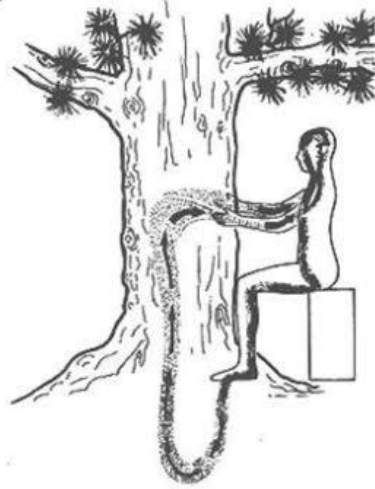
	Baby boomers	Pokolenie X	Pokolenie Y
Telewizja	Bonanza	Family Ties	Jerry Springer
Majątek	Zdobędę go.	Niezbyt mnie obchodzi.	Daj mi albo sam sobie wezmę.
Wzory do naśladowania	Mężczyźni o silnym charakterze	Mężczyźni i kobiety o silnym charakterze	Co to jest charakter?
Nastawienie do zatrudnienia	Trudno znaleźć pracę	Będę pracował, jeśli będę musiał.	Pracy jest na pęczki.
Lojalność do pracodawcy	Będę się wspinać po szczeblach kariery zawodowej.	To może prowadzić do zdobycia najwyższych stanowisk.	Jeśli nie będę mógł wziąć wolnej soboty, odejdę.
Sprawiedliwość	Zawsze zwycięża.	Zazwyczaj zwycięża.	Można ją kupić.
Edukacja	Powiedz mi, co mam robić.	Pokaż mi jak to zrobić.	Pokaż mi dlaczego mam to zrobić.
Szacunek do starszych	Pojawia się automatycznie.	Jestem grzeczny.	Trzeba go zdobyć, a nie z góry założyć, że będzie.
Zadłużenie osobiste	Tylko, jeśli nie mam innego wyjścia.	Jeśli naprawdę czegoś chcę.	Ile mogę dostać?
Gwiazdy rocka	Elvis, Alice Cooper, Little Richard	Boy George, Ozzy Osbourne, Madonna	Marilyn Manson, Nirvana, Eminem
Zmiana	Nie lubią	Akceptują	Żądają
Nowe technologie	Nie znają się na nich.	Posługują się nimi swobodnie.	Mistrzowie
Gry wideo	Pong	PacMan	Mortal Kombat
Pornografia	W kinach	W sklepach wideo	W reklamach telewizyjnych
Łączność	Przez telefon rodziców	Przez telefon osobisty	Przez telefon komórkowy, mail, chatroom

A JAK TO BYWA W ŻYCIU CODZIENNYM...

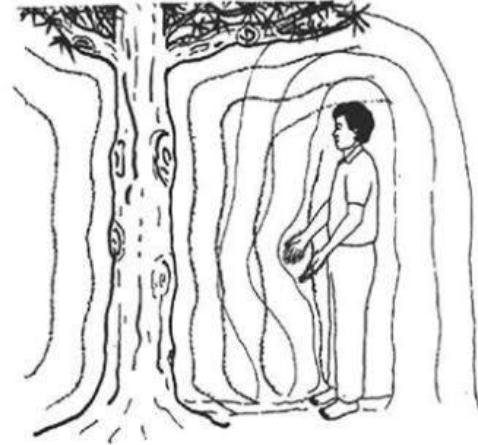


Babcia ? Możesz przyjechać ?

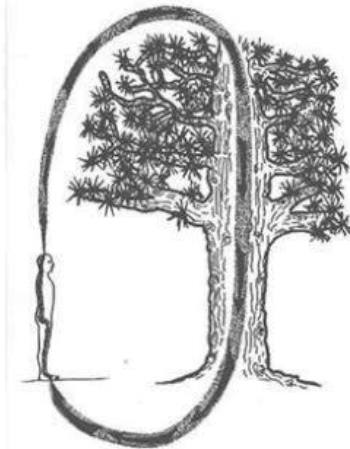
Mama siedzi na FB, Tato przed TV,
a mi zostawili pranie, sprząatanie,
gotowanie, prasowanie...



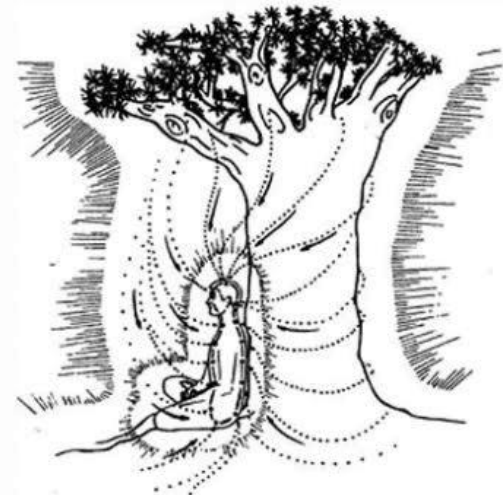
■ The energy exchange in befriending a tree can be felt in cycles especially in the third, sixth, ninth and so on



■ Your aura is an electromagnetic field that blends with all matter. Visualize a bright white light around your body and the tree



■ Your first option is to visualize that your energy is coming out from the top of your head (as a bright white light) that passes on to the top of the tree



■ Simply place your back to the tree as you meditate or do



Young Millennials & Gen Z: 1989-2001	Older Millennials: 1980-1988	Gen X: 1965-1979	
1. The organization cares about employees' wellbeing.	1. The organization cares about employees' wellbeing.	1. The organization's leadership is ethical.	Z: Organizacja dba o dobrostan pracowników
2. The organization's leadership is ethical.	2. The organization's leadership is ethical.	2. The organization cares about employees' wellbeing.	Y: Decyzje są etyczne
3. The organization is diverse and inclusive of all people.	3. The organization's leadership is open and transparent.	3. The organization's financial stability.	Z: Organizacja dba o różnorodność i inkluzywność
			X: Stabilność finansowa
			Y: Przywódcy mają postawę otwartą i transparentną

GALLUP





OCENA
ROZNA





PŁACZ
DZIECKA



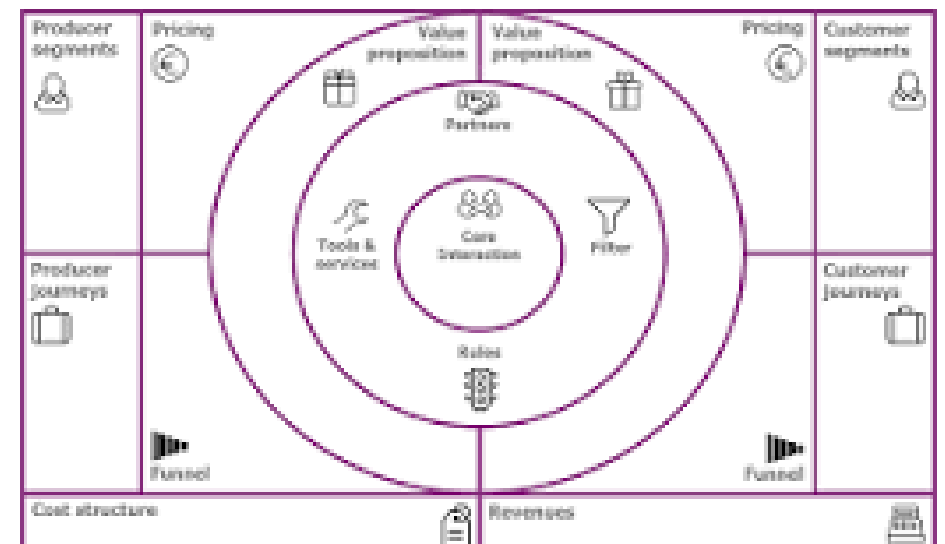
CO JEST WAŻNE DLA X?

Pokolenie X

Struktura, schemat, pragmatyzm, źródła, daty, fakty, profesjonalizm, bycie na czas, posiadanie własnego długopisu, spełnione oczekiwania ponumerowane slajdy, pokłonienie głowy, schludne ubranie, dobre poczucie humoru, bez błędne używanie pilota do wyświetlania prezentacji, zebranie różnych punktów widzenia w praktyczny sposób, BRAK zadania domowego, wszystko przygotowane na tip-top, umiejętne wyłączanie, bądź przyciemnienie światła w Sali.

STRUKTURA

Digital platform canvas





DLACZEGO X NIE LUBI Y?

BRAK STRACHU PRZED PORAŻKĄ

INNE WARTOŚCI

DEFINICJA "SUKCESU"

SZEF = PARTNER

BRAK BEZPIECZEŃSTWA = OK

RYZYZKO = OK

„FOBOS” = fear of being left out of the system

(fomo* = fear of missing out / social media*)



Afraid of not being
SUCCESSFUL

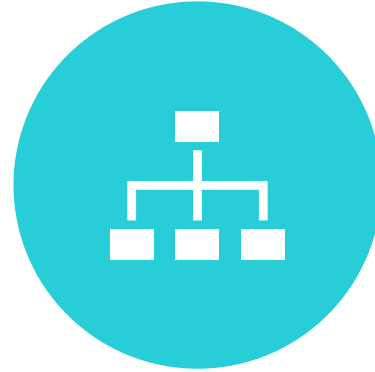
**GENERATION
X**

FEED





SUKCES



AUTORYTET



BEZPIECZEŃSTWO



21.10.2015



Konferencja PL BIZNES I BIZNES w sektorach międzynarodowych
www.pokoleniey.pl

POKOLENIE Y KODY DOSTĘPU

WYKONANIE PL 10.10.15





UKŁON POKORY



BIAŁE ADDIDASY

Z jakimi zachowaniami spotykasz się najczęściej we współpracy z Konsultantami?

38 %

nie przejmują się niczym, do wszystkiego podchodzą bardzo lekko

23,8 %

nie rozumieją, co do nich mówię, ciągle popełniają te same błędy

19 %

brak zrozumienia, że to co robie jest ważne

BN WYPOWIEDZI MANAGERÓW NA TEMAT WSPÓŁPRACY Z KONSULTANTAMI



AGNIESZKA GUT

Szef = Mistrz.

Dla jakiego szefa pokolenie Y wrzuca 5 bieg zaangażowania i motywacji?

Kody dostępu

Organizatorzy:



PIS



Ministerstwo
Edukacji i Nauki



Ministerstwo
Gospodarki



Ministerstwo
Pracy i Polityki Społecznej



WIZJA PRZYSZŁOŚCI

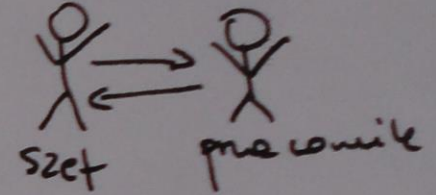
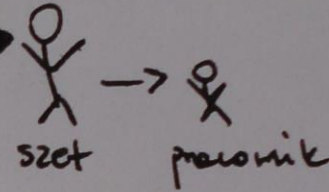
ZAUFAŃIE

RELACJA

CO CENI / OCZEKUJE
SZEFA OD Y, A CO
Y OCZEKUJE OD SZEFA /
MEMBRA / MISTRZA

UCZENIE SIĘ
WIECZNIJ:

TERAZ:



NAKIE ŚRODOWISKO
& STYL ZARZĄDZANIA
JEST OK?

SYTUACJE KRYZYSOWE

SZEFA = MISTRZA

CO PRZESZKADZA W
PRODUKTYWNEJ PRACY?

WARTOŚCI, KTÓRE
MY Y CENIMY W
PRACY

KLUCZOWE
UMIEJĘTNOŚCI
NAUCZYCIELA
POKOLEŃ
Y

RELACJA
UCZEŃ / PRACOWNIK
WS.
MISTRZ / SZEFA

AKCEPTACJA

SZACUNEK

SZYBKOŚĆ INFORMACJI



CO JEST WAŻNE DLA Y?

Pokolenie Y

Wysoka energia i pozytywne emocje, ciekawe opowieści, inspirujące filmy, zainspirowanie, praktyczne zastosowanie, interakcja z urządzeniami mobilnymi, malowanie, kreatywność, scenki, zagadki, refleksja osobista, zajrzenie w głąb siebie, transparentność, bycie sobą, możliwość wyjścia do toalety w każdej części szkolenia, często możliwość zaprzyjaźnienia się z prowadzącym podczas przerwy, dobra kawa, transparentna intencja, dopasowanie się, duża ilość momentów "AHA", dłuższa wizja.

MENTORING ODWRÓCONY



POKOLENIE Y

- Inna definicja sukcesu
- Adaptacja do "nowego świata"
- Wiemy, że kontrola NIE istnieje
- Bezpieczeństwo ma inną definicję
- Podejmujemy decyzje z mniejszym natężeniem STRACHU

DOPAMINA



POKOLENIE Y

Rozwój osobisty – wieczny rozwój **PERPETUAL GROWTH**

CONSTANT LEARNING – wartość uczenia się przez całe życie

NIEZALEŻNOŚĆ

Unikalność


TRANSPARENTNOŚĆ


”COŚ” co ma ZNACZENIE – praca dzięki której mogę zrobić coś

WIELKIEGO


Chcemy być najlepszą wersją siebie

Jassogne J.
 We kept € because it is managed from Belgium
 2

What a great news that we have those forms live!
 5

Herrera Martinez-Piñeiro Alicia
 Very clear overview

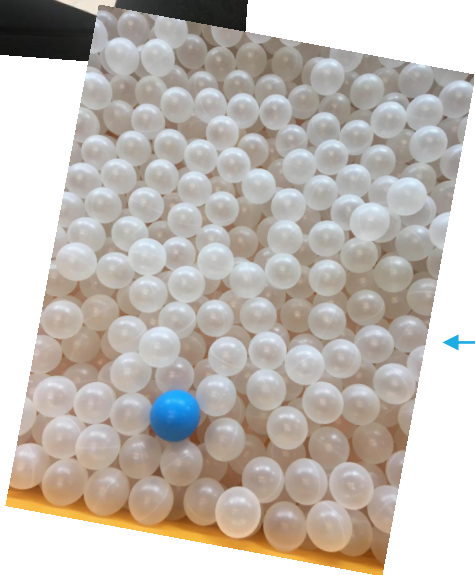
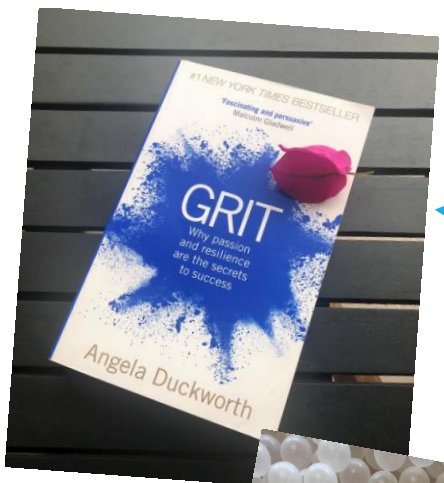
Lebrun S.
 thanks Cindy, all clear!

Cherradi M.
 All good for me.

„Y nie IDĄ do pracy - tylko pracują”

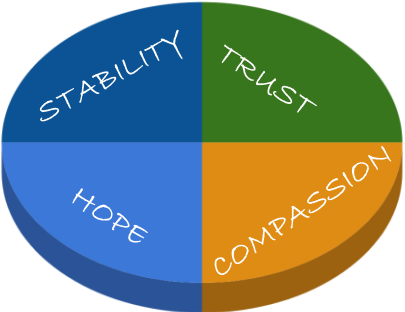


WARTOŚCI POKOLENIA Y



PRZYWÓDZTWO

- Zaufanie (trust)
- Życzliwość (compassion)
- Stabilność (stability)
- Nadzieja (hope)

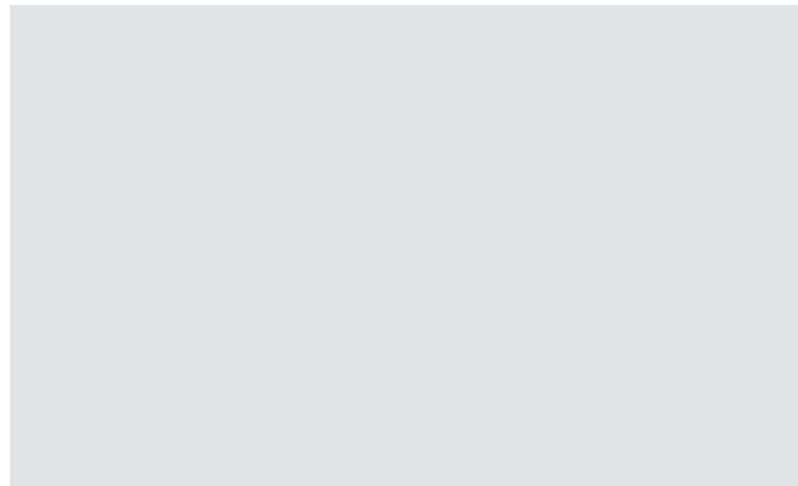


WSPÓŁPRACA



PRACA ZDALNA

„FROGS” = FULLY REMOTE ORGANISATIONS



A screenshot of a LinkedIn profile for Angelina Ebeling. The profile includes a search bar with her name, a profile picture, and a banner image for 'acework'. The bio identifies her as a remote work advocate and founder of acework, a platform for matching talent and distributed companies. It also lists her affiliation with ESADE Business School in Berlin, Germany. The interface shows buttons for 'Siguiendo', 'Enviar mensaje', and 'Más...'. A section for 'Datos destacados' shows '1 contacto en común' with a small profile picture. The bottom navigation bar includes icons for home, network, and a plus sign, along with a large teal circular logo featuring a white fish-like shape.

PRACA ZDALNA

Motywacja wewnętrzna

DIGITAL NOMADS

Każdy dzień wygląda inaczej

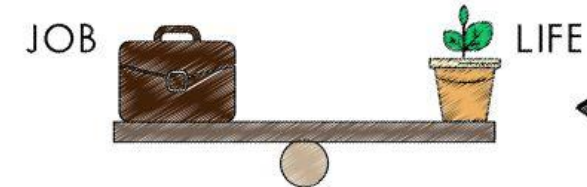
Stabilność NIE ISTNIEJE [*Świat VUTCACC](#)

Już nie [WORK LIFE BALANCE](#) ale

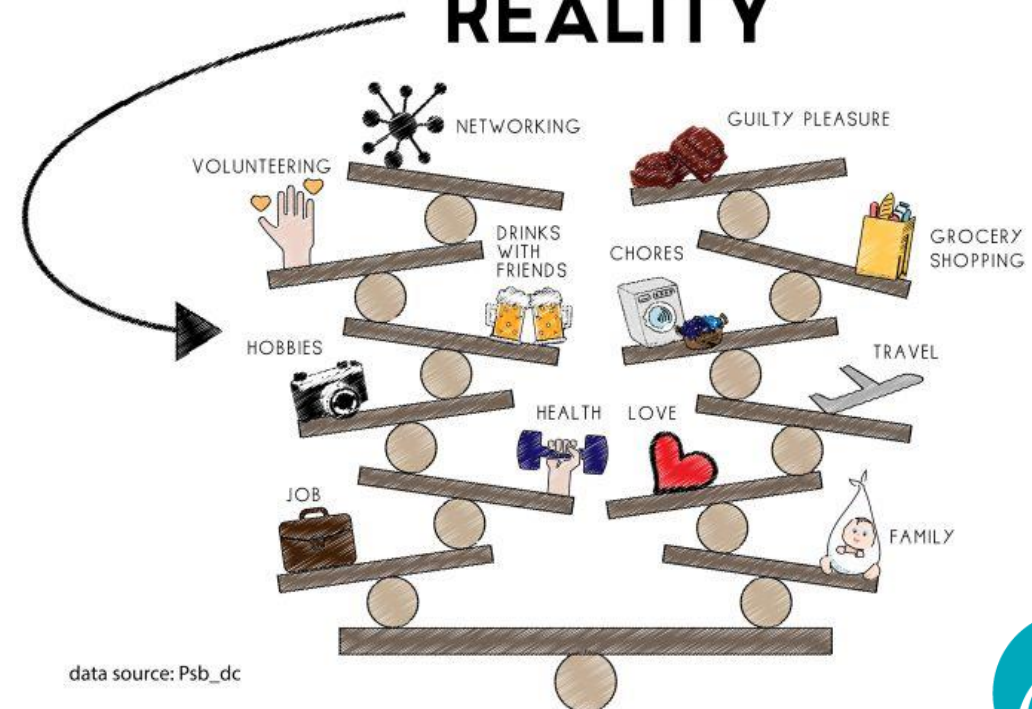
[WORK LIFE INTEGRATION](#)

WHAT WE IMAGINE WHEN WE SAY WORK-LIFE BALANCE

@agrassoblog



REALITY



data source: Psb_dc



CEL POKOLENIA Y?

Odnaleźć

Pielęgnować

Ulepszać / Wypracować / Ciągłe się uczyć aby osiągnąć

FULL POTENTIAL

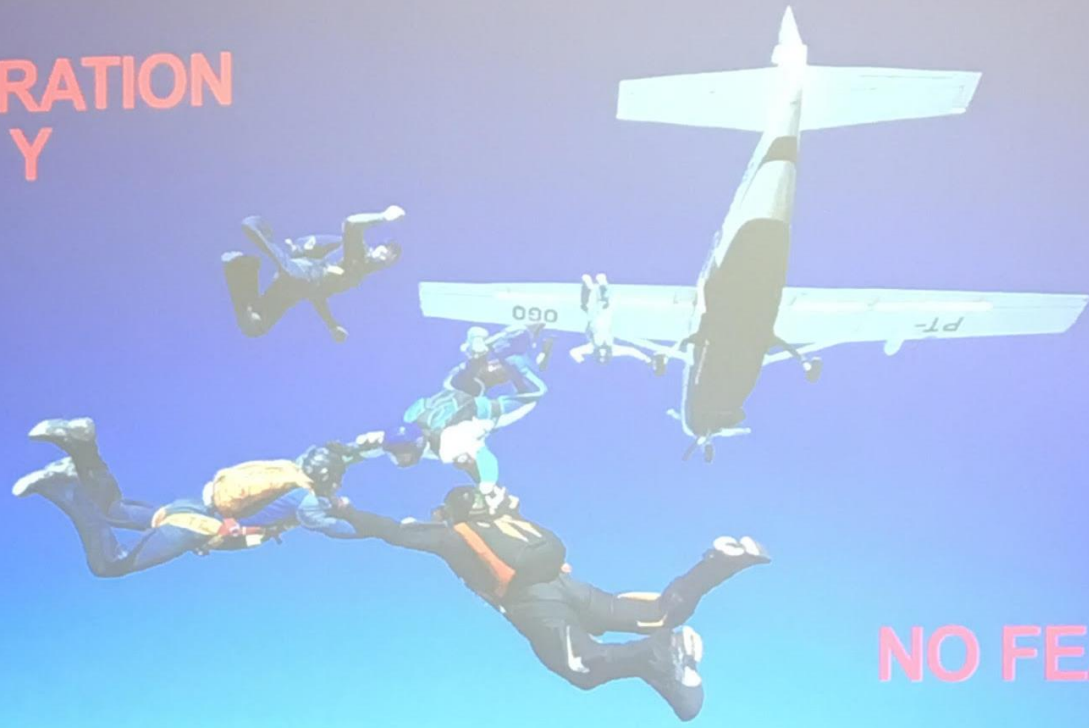
Czym jest dla nas praca?

EMBODIMENT OF PURPOSE = UCIELEŚNIENIE CELU

WHY NOT?
DLACZEGO NIE?



GENERATION
Y



NO FEAR

PRZYWÓDZTWO



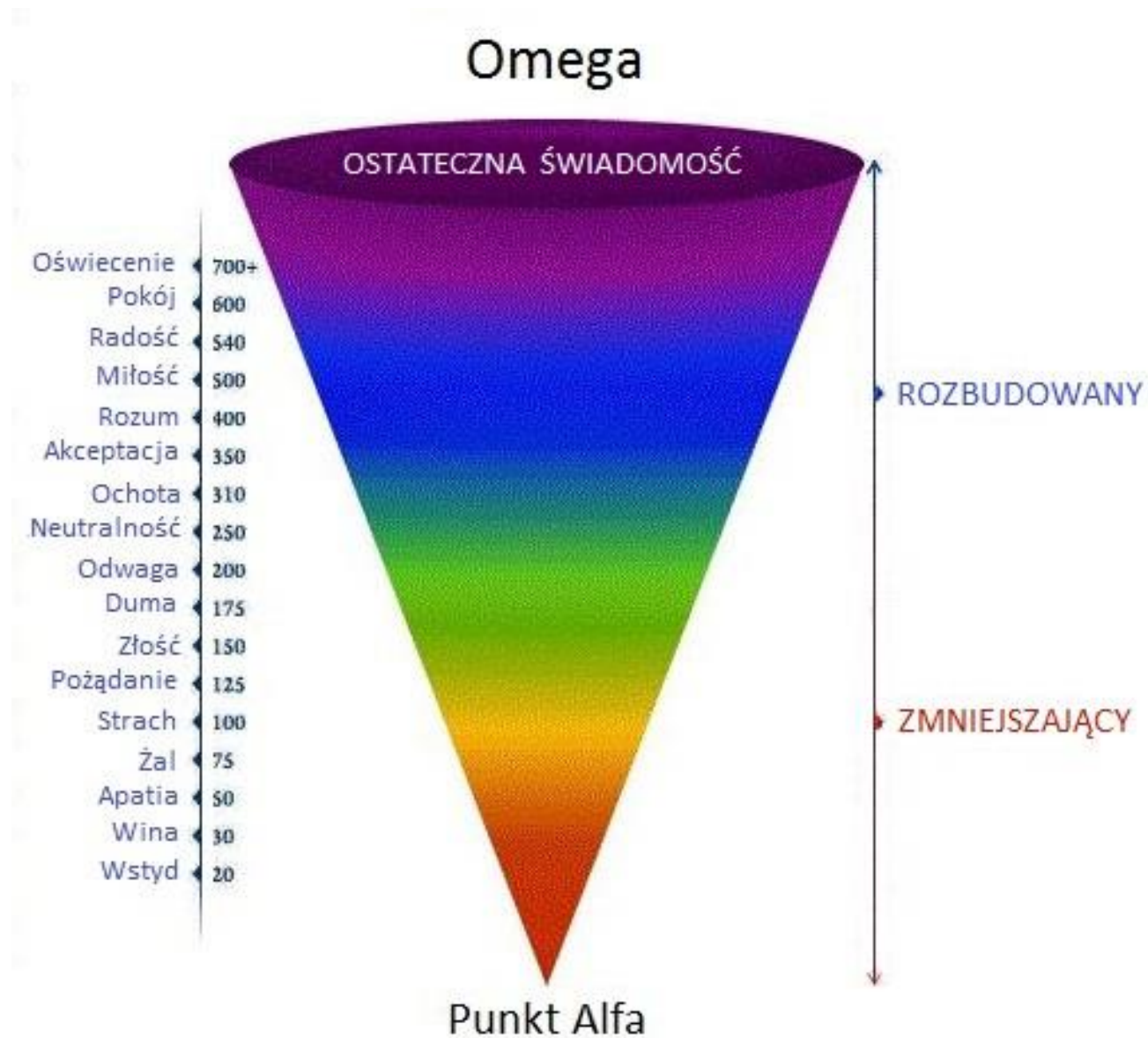
1. WHAT ARE WE LEARNING?
2. LEAD FROM WHERE YOU ARE
3. HOW CAN I BEST SUPPORT YOU?
4. HELP ME UNDERSTAND
5. HOW CAN WE DO THIS BETTER?
6. I BELIEVE IN YOU
7. WE ARE IN THIS TOGETHER

1:1
LARA & ALICIA



MAPA POZIOMÓW ŚWIADOMOŚCI

- 85% POPULACJI JEST PONIŻEJ POZIOMU 200
- POLSKA KALIBRUJE NA 175 (DUMA)
- TYLKO 4% POPULACJI KALIBRUJE NA POZIOMIE MIŁOŚCI



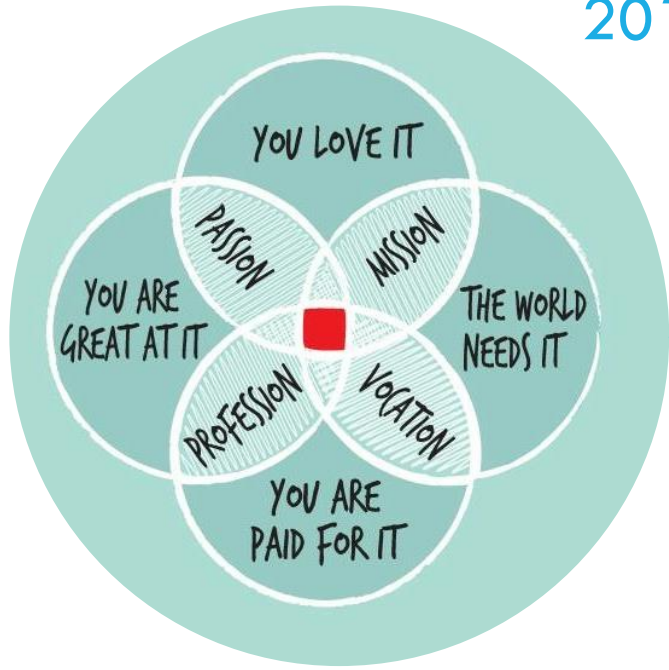


KAŻDYM ZACHOWANIEM KIERUJE JAKAŚ WARTOŚĆ



PLANETA ZIEMIA

2019

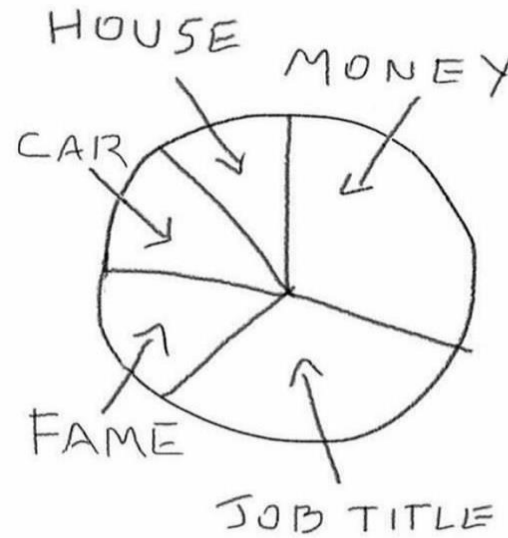


2021?

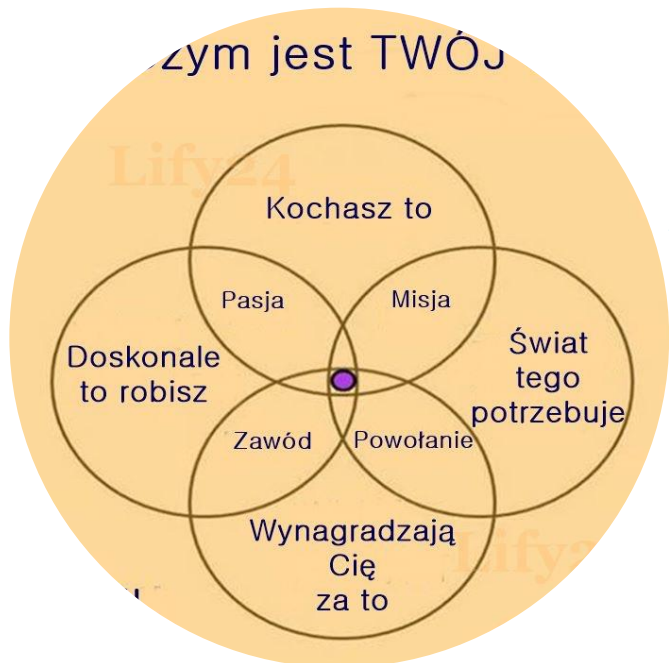
HOW TO MEASURE SUCCESS

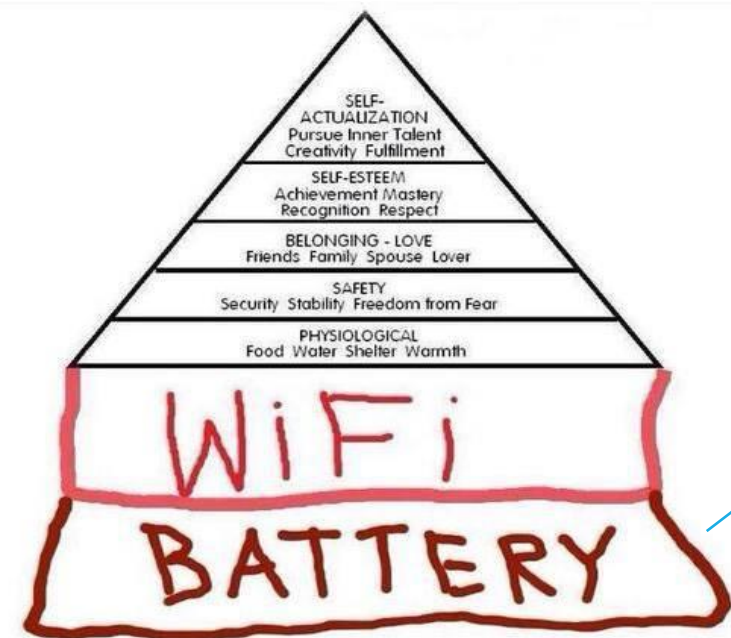
BEFORE

NOW



czym jest TWÓJ





2021?

LAS
ZDROWIE
POZYTYWNE EMOCJE
BRAK EKRANU
BRAK WI-FI
KONTAKT Z LUDZKĄ TWARZĄ
...



TOP 5 STRENGTHS BY GENERATION

TOP FIVE STRENGTHS BY GENERATION

Based on 250,000 randomly selected respondents from the CliftonStrengths database of 12 million

MILLENNIALS

1. Achiever
2. **Empathy**
3. Learner
4. **Adaptability**
5. Responsibility

BABY BOOMERS

1. Responsibility
2. Learner
3. Achiever
4. Relator
5. Strategic

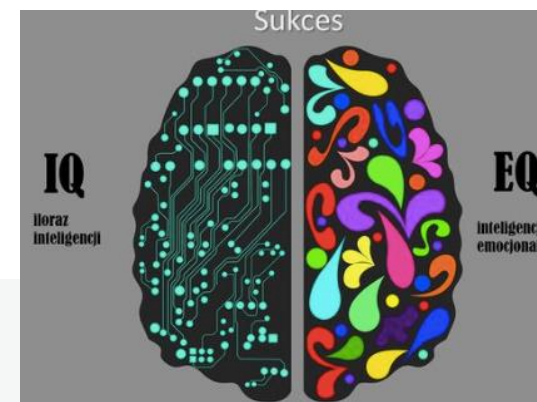
GEN XERS

1. Achiever
2. Responsibility
3. Learner
4. Relator
5. Strategic

TRADITIONALISTS

1. Responsibility
2. Learner
3. Connectedness
4. Achiever
5. Input

EMPATHY AND ADAPTABILITY ARE UNIQUE TO MILLENNIALS COMPARED WITH ALL OTHER GENERATIONS' TOP FIVE STRENGTHS.



Wilhelm Reich odkrył, że niewyrażone emocje ulegają stłumieniu w ciele i ab... [Czytaj dalej](#)



JĘZYK

To inspirujący i ciekawy punkt widzenia.

Bardzo ciekawe spostrzeżenie.

Czy chciałby się pan/pani podzielić czymś więcej w tym temacie?

Jest to jedna z możliwości popatrzenia na ten temat. Ciekawa jestem czy jest więcej...



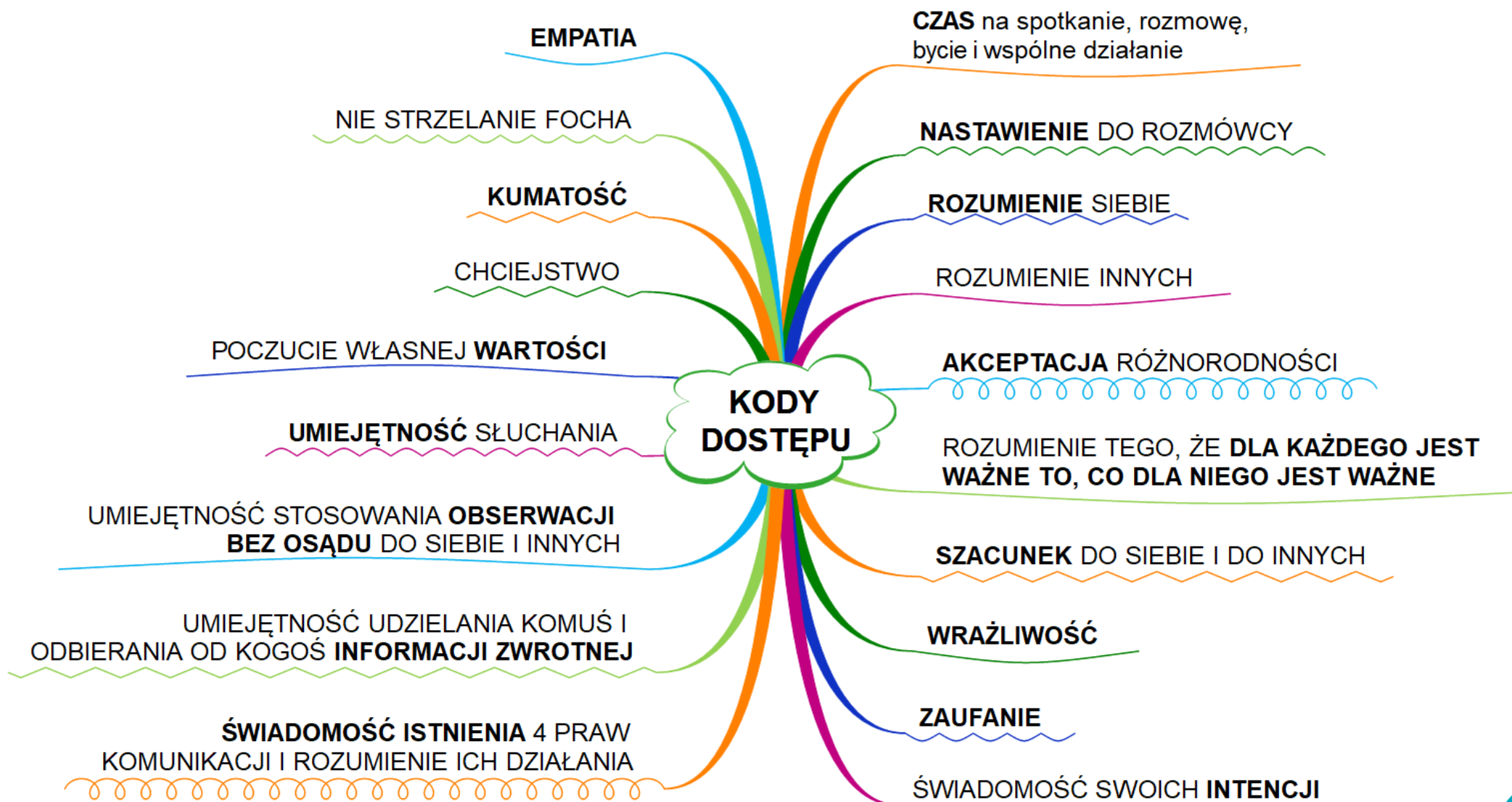
JAKI JEST CEL KOMUNIKACJI MIĘDZYPOKOLENIOWEJ?



CELEM JEST

WZAJEMNY PODZIWIW I WYMIANA
DOŚWIADCZEŃ





POSTAWA





Natura wrzuciła do ludzkiego potencjału RÓŻNORODNOŚĆ. Powitanie naszych różnic i celebrowanie każdej pozytywnej cechy to DAR ludzkości. Tylko wtedy myślenie ludzkie będzie się rozwijać jak uszanujemy i zbudujemy mosty POKOLENIOWE.

Agnieszka Gut

InspireMe
AgnieszkaGut

www.agnieszkagut.com



coaching@agnieszkagut.com



Agnieszka Gut



[aga_coaching](https://www.instagram.com/aga_coaching)

ZAPRASZAMY NA DYSKUSJĘ



BUDOWANIE RELACJI

JAK X, Y i Z TWORZĄ RELACJE MIĘDZYŁUDZKIE?

ZARZĄDZANIE

CZEGO UCZYMY SIĘ OD INNEJ GENERACJI?

CZY ZARZĄDZANIE MA DLA Y TAKĄ SAMĄ DEFINICJĘ JAK DLA X?

PRZYWÓDZTWO

JAKICH ZACHOWAŃ NIE CHCEMY POWIELAĆ?

CZY PRZYWÓDZTWO MA DLA Y TAKĄ SAMĄ DEFINICJĘ JAK DLA X?

OBSZARY NIEPOROZUMIEŃ

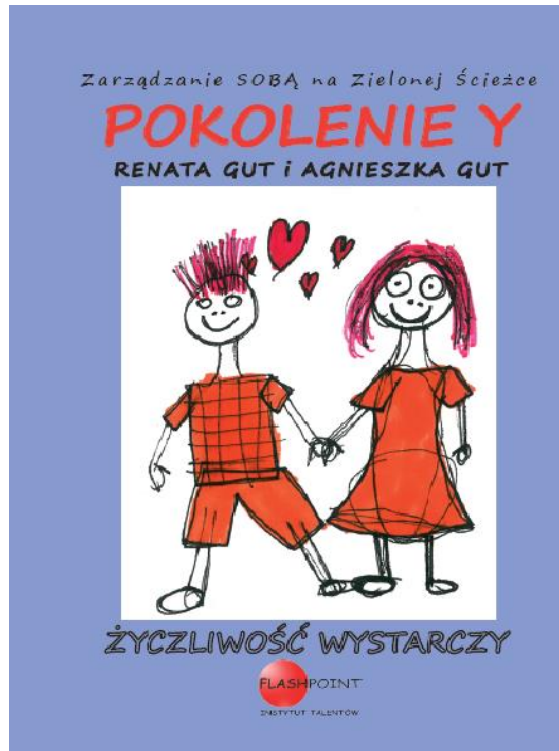
W pracy, w domu, w sklepie, na ulicy...

MOMENTY BUDOWANIA KODÓW DOSTĘPU



Źródła

+ 15 lat świadomej obserwacji zjawiska



How Millennials Want to Work and Live

Purpose • Development • Coach • Ongoing Conversations • Strengths • Life
THE SIX BIG CHANGES LEADERS HAVE TO MAKE



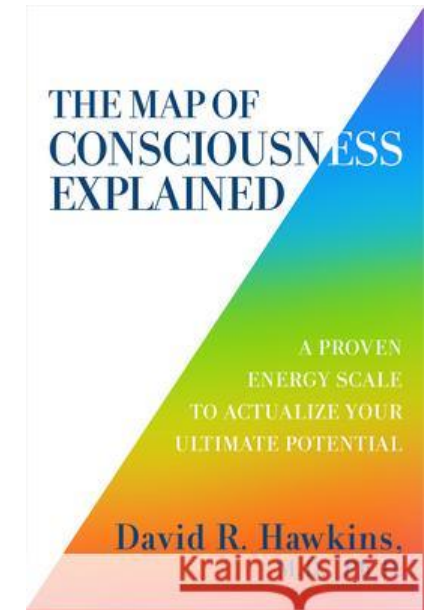
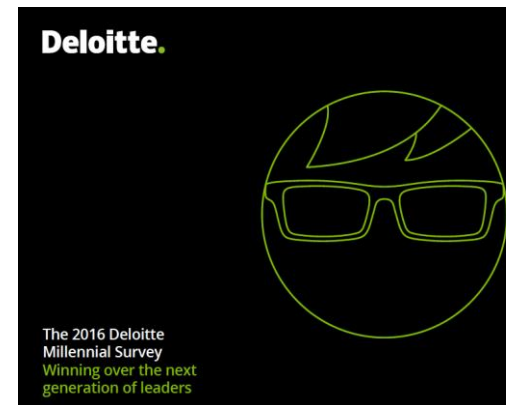
FOREWORD BY:
"Blake Masters, #1 NYT Bestselling Author of Zero To One with Peter Thiel"



2 BILLION
UNDER 20

How Millennials are
Breaking Down Age Barriers and
Changing the World

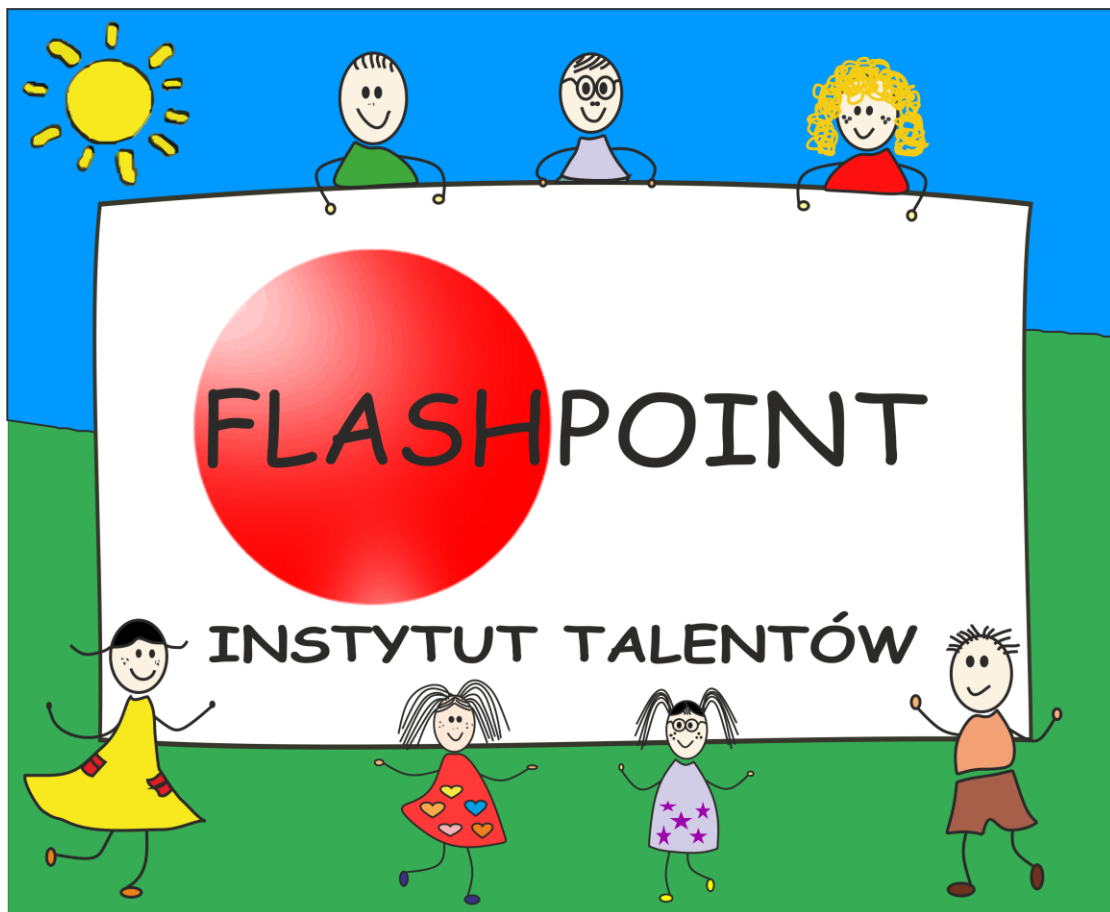
STACEY FERREIRA & JARED KLEINERT



Książkę Pokolenie Y. Zarządzanie sobą na Zielonej Ścieżce. Renata Gut, Agnieszka Gut, można kupić [tutaj](#).








InspireMe
AgnieszkaGut

www.agnieszkagut.com