

Generációs együttműködések, Z generációs vezető

FERTIG BALAZS

MBH Bank

2025 NOV. 14

MBH BANK



Kulcs tanulságok

Kommunikáció :

A generációk eltérő kommunikációs platformokat használnak, ami alapvető kellemetlenséget okoz. Pl: Telefon kontra chat platformok

Generációkon átívelő közös témák megtalálása kritikus, legtöbbször ez a kapcsolódás gátja

Adj és fogadj visszajelzést, az egyénekre figyeljünk, ne egy masszaként gondoljunk a fiatalokra / idősekre

Karrier:

Az elvárások kapcsán elengedhetetlen hogy azok transzparenssek legyenek

Beszélgessünk - kérdezzünk, hogy megértsük őket

Húzd meg a határokat és tartsd magad az adott szavadhoz mindig

Közösség:

A csapat mindenek előtt, nyerd meg őket egyénként, és hatékonyan fogtok együtt dolgozni

A generációk egymás között és generáción belül is akarnak beszélgetni teremtsd meg a lehetőséget

Adj teret a kapcsolódásnak (akár kényszerítve is)



Ebben mi az újdonság?

Van ebben bármi új? Nem lehet hogy csak „túl toljuk” az egész Z generációs történetet?

A kihívások abszolút nem Z generáció specifikusak, ugyanakkor ez a generáció sokkal érzékenyebb és kimondja a véleményét, illetve a munkáltató is előbb észreveszi, ha a fiatal generáció elégedetlen a helyzetével. Ugyanakkor az elköteleződés alacsony szintje és a pozíciók közötti ugrálás általános jelenség a munkaerő piacon.

A Gallup nemzetközi kutatása szerint a Z generációsok 54% nem elkötelezett a munkáltatója felé, míg ha a teljes populációt vizsgáljuk ez a szám 59%. A World Economic Forum kutatása szerint 40%-a Z generációsoknak gondolkodik egy váltásban két éves időtávon, míg a teljes foglalkoztatotti állomány 41% tervez váltást 2 éven belül. Ezek nem jelentős különbségek.

Amennyiben a Z generáció elvárásai nem elrugaszkodottak a valóságtól, a munkakörülmények változtatása az összes generációra pozitív hatással lesz, és csak erősíti a generációk harmonikus együttélését



Gen Z mint vezető

Akarnak-e vezetők lenni? – Tudatosság a jellemző. Aki igen: az nagyon fókuszált, úgy építi a baráti körét, kapcsolat rendszerét, keresi a lehetőséget. Aki nem az pedig nagyon nem: a vezetői pozíció árnyoldalait látják inkább; a magasabb bérezés nem ellensúlyozza a kockázatokat, illetve a felelősségi kör bővülését. A pozitív visszajelzés / elismerés nagyon fontos, de azt megkapja nem-vezetőként is. Sokszor nem a vezetői pozíció a karrier csúcs egy Z generációs számára, a kor és a titulus nem a tisztelet alapja számukra

Hogyan fejlesszük a Gen Z vezetőt? – Ha nem érti miért fontos a tréning, el se fog menni. Ha be tudja építeni azonnal, akkor érdekli csak a képzés. Digitális képzés hatékonysága kérdéses; túlságosan hozzászoktak a digitális térhez és multi-taskolni fognak (nem figyelnek). Újszerűt kell mutatni a régi „boomer” módszerek nem érdeklik őket. Érték alapon működnek



Gen Z mint vezető

Gen Z vezető hozzáállása – Közösség építés; a soft témák előtérbe kerülése. Kettős kihívás az idősebb beosztottak bizalmát kell elnyerni, illetve a fiatalabb kollégáknál elérni hogy vegyék komolyan. Kezdetben azt látjuk hogy „felkeményedik” a Gen Z vezető, hogy eredményt tudjon elérni. Tanulni vágyás - a vezetői pozíció egy állomás nem a végcél. Sokszor konfliktus kerülőbb a hozzáállás: „szeressenek”, külső pozitív megerősítés fontos.

Gen Z vezetők milyen változásokat hozhatnak? – tisztább, transzparensabb működésben gondolkodnak kérdés az első pár megégés után változnak-e? A work-life-balance helyett az én idő fontossága, mert a work-life-balance nehezen menedzselhető vezetőként, de kell hogy erőt tudjanak meríteni



Fő üzenetek

- ☐ Ne tekintsd „gyereknek” a Z generációs kollégát, és ne gondolkodj „one size fits all” megoldásokban
- ☐ Egyéni figyelemmel fordulj a kollégák felé
- ☐ Húzd meg a határokat és tartsd magad az adott szavadhoz
- ☐ A kapcsolat építés és a közösség formálásnak adj teret a generációk között és egy – egy generáción belül is
- ☐ Ne beolvasztani akard a fiatalabb kollégákat, hanem támogasd a szervezeti integrációjukat és a generációk közötti együttműködést



Köszönöm a figyelmet!