



POKOLENIE Z A TURKUS

Czy Zetki spowodują rewolucję
w sposobach budowania organizacji?

OLGA KOŁDEJ





Poznajmy się

- Nazywam się Olga Kołdej i fascynuje mnie **praca z przyszłością**.
- Wierzę, że organizacje i pracownicy mają te same **potrzeby i cele**, a u ich podstaw leżą **wartości, relacje i realny wpływ**.
- Pomagam rozwijać **kompetencje przyszłości** i wspieram transformacje w kierunku **samoorganizacji**.

Plan na dziś

- Zetki na tle innych pokoleń - czym się charakteryzują, czego potrzebują?
- O co chodzi z tym turkusem? Cechy progresywnych organizacji
- Turkusowe organizacje a potrzeby pokolenia Z
- Case studies, turkusowe praktyki
- Q&A

Generacje w pracy*

- Koncepcja różnic pokoleniowych budzi wątpliwości.
- Niektórzy badacze twierdzą, że dzielenie ludzi na pokolenia i poszukiwanie różnic między nimi w oparciu o arbitralne grupowanie roczników urodzenia jest **nadmiernym uproszczeniem** i stwarza potencjał dla **stereotypów, fałszywych uogólnień i dyskryminującego traktowania jednostek**.
- Badacze są jednak zgodni co do tego, że **wiek** jednostki i jej **doświadczenia** wpływają na jej sposób widzenia świata.



POTRAKTUJMY TĘ KONCEPCJĘ JAKO
UŻYTECZNY STEREOTYP



KEY EVENTS THAT SHAPED GENERATIONS

COHORT REACHES ADULTHOOD

ENTIRE COHORT IS IN THE WORKFORCE

COHORT REACHES RETIREMENT AGE



JFK ASSASSINATION

Baby Boomers named the assassination of JFK as the second most historic moment to happen in their lifetime.

BERLIN WALL / END OF THE COLD WAR



TECH REVOLUTION



OBAMA ELECTION

Millennials and Gen X named the election of President Obama as the second most historic moment to happen in their lifetime so far.



TRUMP ELECTION

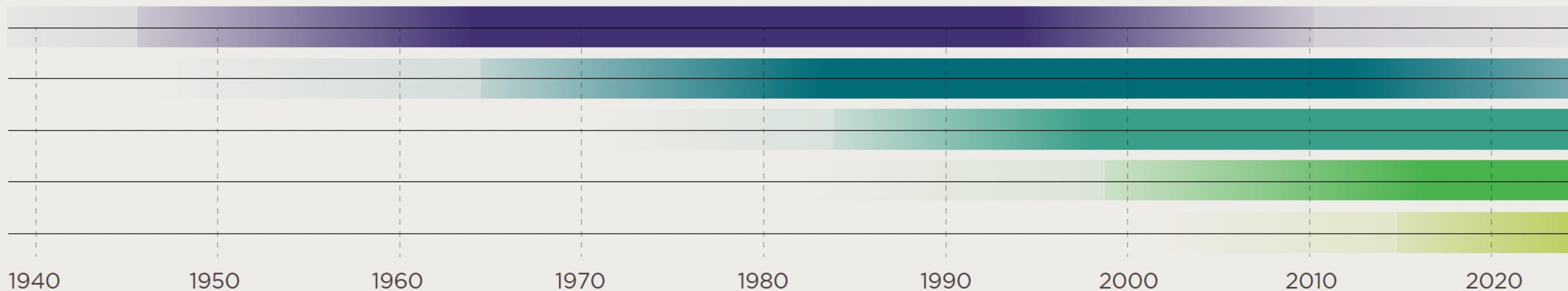
SILENT GENERATION

BABY BOOMERS

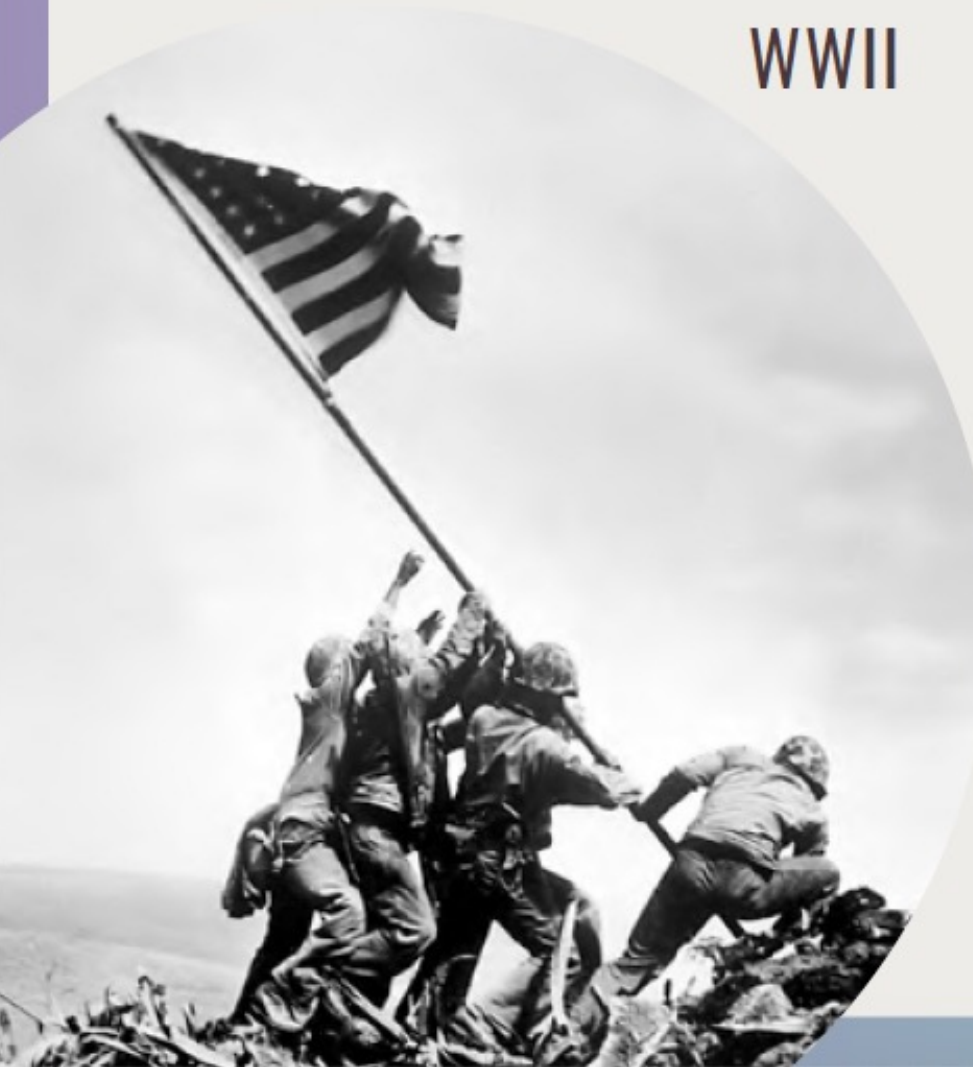
GENERATION X

MILLENNIALS

GENERATION Z



WWII



MOON LANDING



CIVIL RIGHTS MOVEMENT



END THE WAR NOW! BRING THE TROOPS HOME



VIETNAM WAR & PROTESTS

Every generation prior to Gen Z named Sept. 11 as the most historic event that occurred in their lifetime.

Source: PEW Research

9/11



WARS IN AFGHANISTAN AND IRAQ



COVID-19



Co kształtowało pokolenia w Polsce?

- **Baby boomers** (urodzeni 1946–1964) – powojenny wyż
- **Pokolenie X** (urodzeni 1965–1979) – upadek PRL-u
- **Pokolenie Y/Milleniali** (urodzeni 1981–1995) – wejście Polski do Unii Europejskiej

Pokolenie Z

- Osoby urodzone pod koniec lat 90. i na początku XXI wieku [ok. 1995–2012].
- Doświadczły kryzysów gospodarczych, klimatycznych, skutków pandemii COVID-19 i wojny jako dzieci lub młodzi dorośli.
- Znani jako cyfrowi tubylcy – pierwsze pokolenie, które dorastało w czasach powszechnej dostępności internetu.

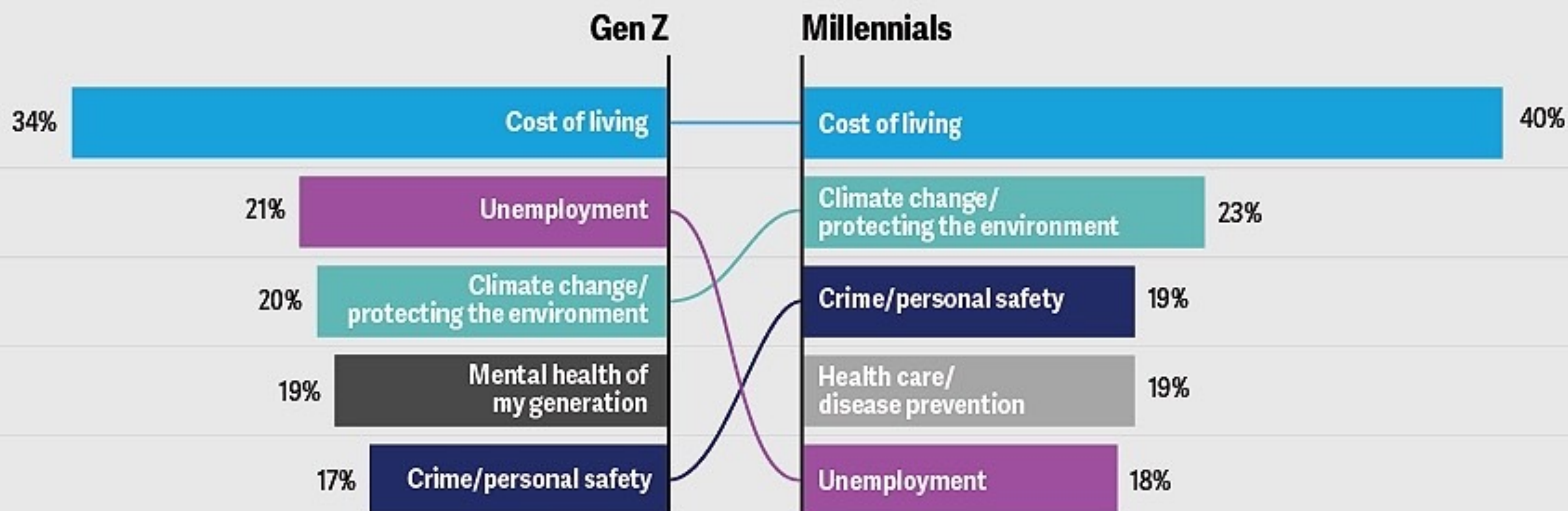


**W 2025 roku 1/5 osób
aktywnych zawodowo
będą stanowiły Zetki**

Źródło: Raport Zawodowo OLX "Gen Zmiany na rynku pracy"

Figure 1

Cost of living and climate change top list of concerns as Gen Zs and millennials head to the polls



Source: Deloitte Global 2024 Gen Z and Millennial Survey.

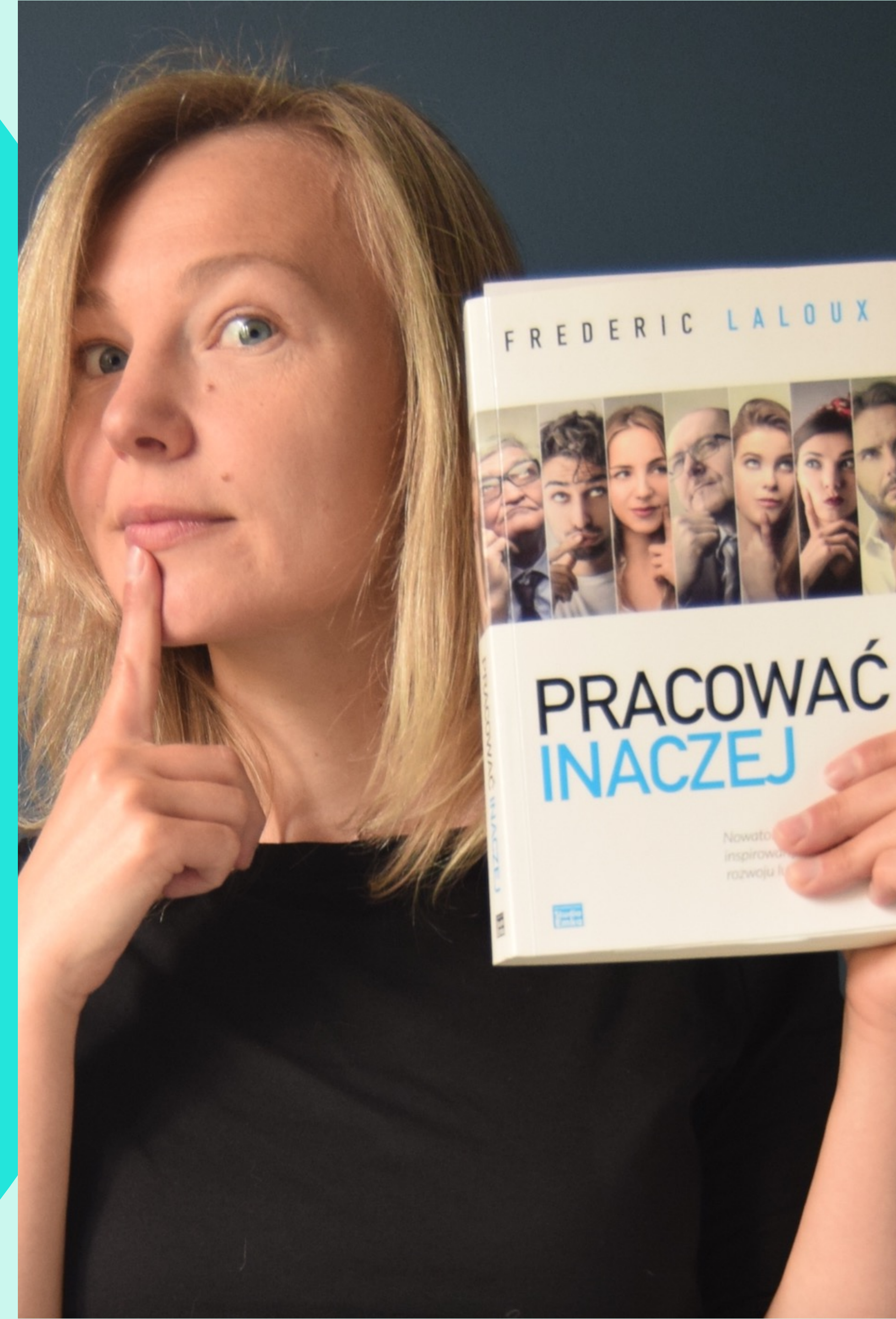
Co Zetki wnoszą do organizacji?

- Biegłość cyfrowa
- Life-long learning
- Kreatywność
- Współpraca
- Zaangażowanie
- Otwartość

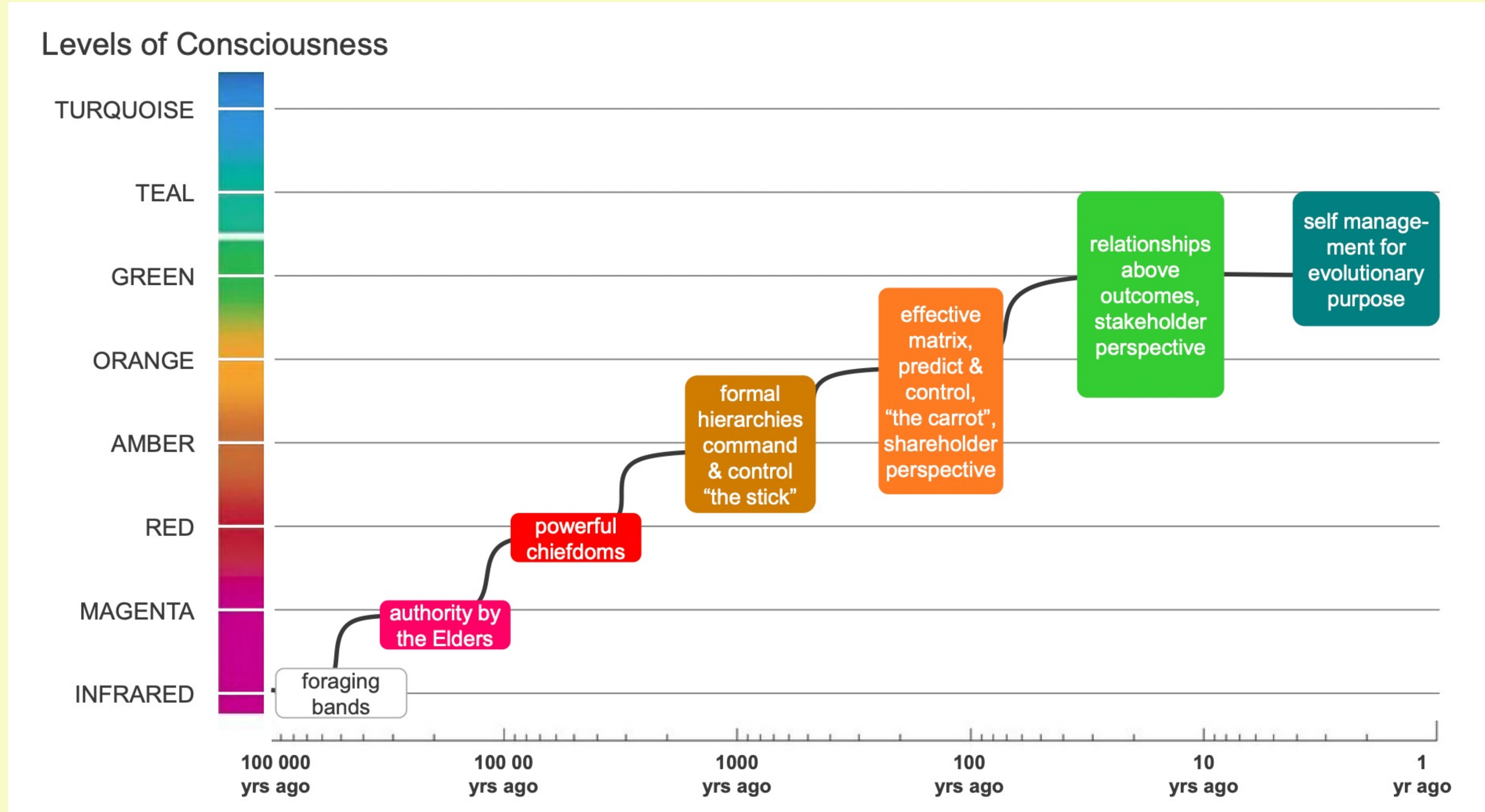
Potrzeby i wartości pokolenia Z

- Poczucie sensu
- Relacje i otwarta komunikacja
- Różnorodność i inkluzywność
- Autonomia i rozwój
- Elastyczność i balans
- Zdrowie psychiczne

**I wtedy wchodzi
Laloux – cały na
turkusowo**



Skąd te kolory?



Skąd te kolory?

Organizacje czerwone

- Zorientowanie na teraźniejszość, wysoka reaktywność, brak planowania przyszłościowego
- Ciągłe sprawowanie władzy przez szefa w celu utrzymania oddziałów w ryzach
- Strach jest spoiwem organizacji

Organizacje bursztynowe

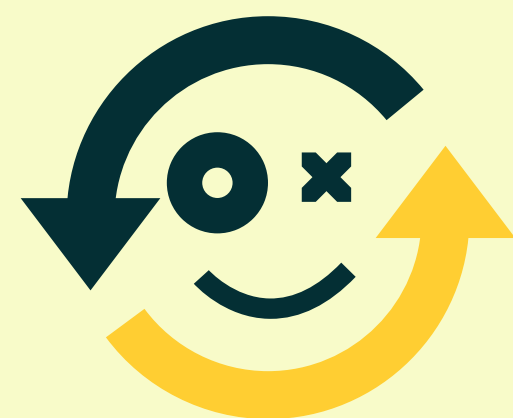
- Wysoce formalne role w hierarchicznej piramidzie.
- Odgórne dowodzenie i kontrola [co i jak], myślenie dokonuje się na górze, działanie na dole
- Stabilność ceniona przede wszystkim dzięki rygorystycznym procesom, przywiązaniu do tradycji
- Ważna jest społeczna przynależność - my kontra oni

Organizacje pomarańczowe

- Celem jest pokonanie konkurencji, osiągnięcie zysku i wzrostu
- Innowacja jest kluczem do pozostania na czele
- Zarządzanie przez cele [polecenie i kontrola nad tym, co; swoboda nad tym, jak]

Organizacje zielone

- W ramach klasycznej struktury piramidy koncentrujemy się na kulturze i upodmiotowieniu, aby osiągnąć wyjątkową motywację pracowników
- Zorientowanie na konsensus
- Przywództwo partycypacyjne



Trzy przełomy turkusu

EWOLUCYJNY CEL

PEŁNIA

SAMOZARZĄDZANIE

Ewolucyjny cel

- Organizacja istnieje nie tylko po to, żeby zarabiać, ale również po to, by wносить pozytywny wkład.
- Ma wyższy cel, który napędza jej działania.
- Cel organizacji jest dynamiczny, podąża za potrzebami odbiorców.

Wizja - misja - halucynacja?

Jesteśmy zespołem pasjonatów, którzy wierzą w potęgę cyfrowego świata. Naszą misją jest dostarczanie najwyższej jakości usług interaktywnych, które pomagają naszym klientom osiągać swoje cele biznesowe. Z ponad 15-letnim doświadczeniem w branży, zdobyliśmy wiedzę i umiejętności, które pozwalają nam tworzyć innowacyjne rozwiązania, dostosowane do indywidualnych potrzeb każdego klienta.



Nieustannie się rozwijamy, aby odpowiedzialnie i z pasją tworzyć wysokiej jakości produkty, które towarzyszą ludziom na co dzień.



Jesteśmy liderem rynku europejskiego, który poprzez najwyższą jakość i innowacyjność buduje swoją pozycję rynkową. Działamy z troską i odpowiedzialnością za ludzi i otoczenie.



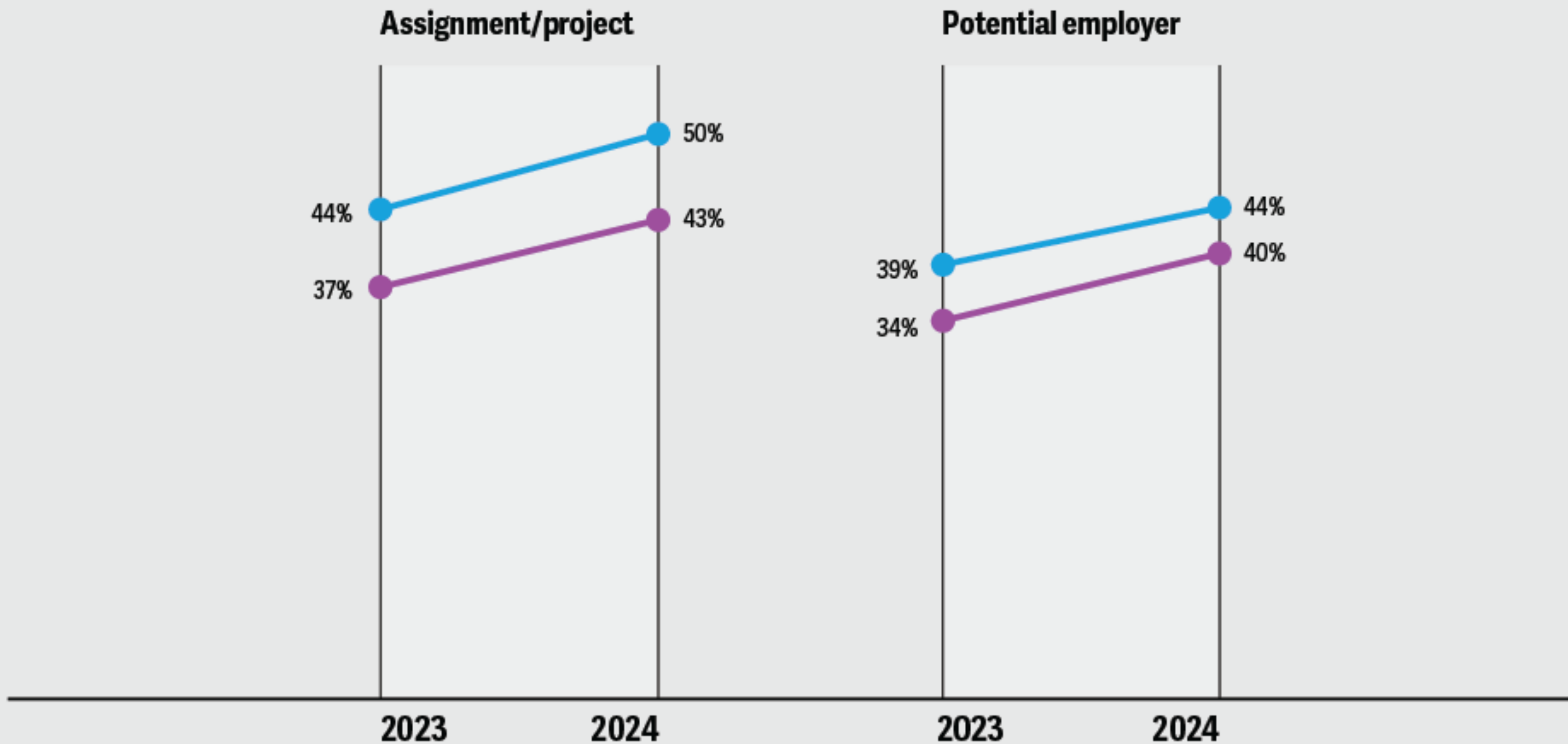
Stały wzrost organiczny firmy oraz realizacja akwizycji, które mogą powiększać portfolio naszej spółki.

Figure 5

Gen Zs and millennials are willing to turn down work that doesn't align with their personal values

Percentage of respondents who have rejected an assignment, or a potential employer based on their personal ethics/beliefs

● Gen Zs ● Millennials



Source: Deloitte Global 2024 Gen Z and Millennial Survey.

Można inaczej

Nasze wartości



No bullshit

Wyznajemy zasadę “No bullshit”, czyli mówimy jak jest, bez owijania w bawełnę.

Rozmawiamy o rzeczach takimi jakie są – zarówno w zespole jak i ze wszystkimi poza nim. Nie widzimy sensu w malowaniu trawy na zielono. Szanujemy siebie nawzajem i polegamy na szczerości. Zdajemy sobie sprawę z naszych mocnych i słabszych stron, dobrych i gorszych sytuacji, nie unikamy trudnych tematów. Takie podejście pozwala nam stale się doskonalić w różnych aspektach i budować relacje oparte na zaufaniu.



Wszyscy jesteście wyjątkowi

Każdy z nas ma różne doświadczenia, umiejętności i sprawy, na których nam zależy.

W TRAFFIT chcemy, aby te wyjątkowe cechy każdego z pracowników, były tym, co pcha nas do przodu. Każda rola w firmie, każdy członek zespołu wpływa na sukces TRAFFITa, bez wyjątku. Ceniemy indywidualność i chcemy, żeby każdy traktował ją jako swój atut. Za każdy razem, kiedy nasi pracownicy mają postawiony cel, chcemy żeby dążyli do niego wykorzystując swoje doświadczenie i indywidualne podejście do sprawy. My nie powiemy Ci jak to zrobić, Ty wiesz to najlepiej.



Transparentność przede wszystkim

Bycie transparentnym ułatwia nam życie. Jesteśmy szczerzy wobec naszych klientów i siebie nawzajem.

Nasze intencje i działania są przejrzyste. Dzięki temu może skupić się na naszych celach i efektywnie pracować w ufającym sobie nawzajem zespole. Otwarcie rozmawiamy, dzięki czemu tworzymy miejsce, w którym możemy swobodnie dyskutować o sprawach, które są dla nas ważne. Czasami nie jest łatwo, ale tak właśnie się rozwijamy – jako pracownicy i jako firma. Bez względu na to, czy jesteś prezesem, deweloperem, czy zajmujesz jakiegokolwiek inne stanowisko – wszyscy wiedzą co się dzieje w firmie i mają dostęp do wszystkich informacji, abyśmy mogli ją wspólnie rozwijać.



Innowacja jest kluczem do sukcesu

Rozwijając siebie i firmę, stawiamy na innowację.

Stanie w miejscu tak naprawdę oznacza dla nas robienie kroku w tył. Codziennie szukamy nowych sposobów na bycie lepszym, innowacyjnym. Zachęcamy naszych pracowników do podejmowania odważnych decyzji, do próbowania nowych rzeczy. Wierzymy w nich i im ufamy, a jeśli coś Ci się nie uda, to to jest ok. Próby i porażki są nieodłącznym elementem w drodze do nieustannego rozwoju. Wyciągamy wnioski, wprowadzamy zmiany i idziemy do przodu.

Można inaczej



Siła relacji

Naszym priorytetem jest tworzenie i dostarczanie najlepszych możliwych doświadczeń związanych naszym produktem i kulturą TRAFFIT.

Pieniądze są ważne – napędzają biznes – ale nie zawsze są dla nas najważniejsze. Najpierw widzimy ludzi. Jesteśmy otwarci na opinie naszych pracowników, klientów, czy kandydatów. Chcemy znać ich zdanie na temat produktu, czy na temat firmy. Powiedz nam co Ci się podoba, co poszło nie tak i co można dodać, czy zmienić – cenimy Twoją opinię i dbamy o naszą relację.

PIERWSZY KROK

Praca z wartościami

Pełnia

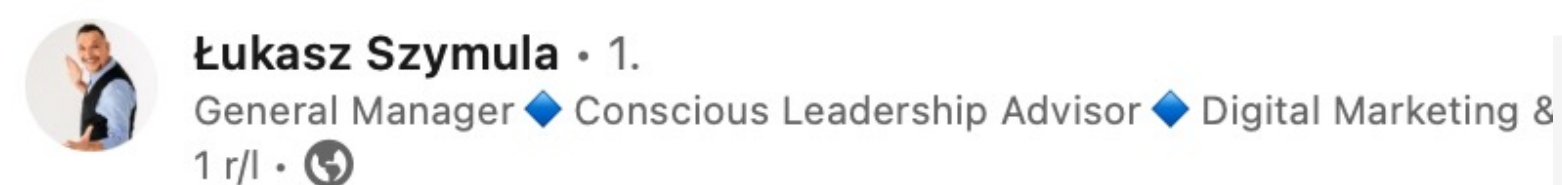
- Ludzie są wielowymiarowi, mają emocje, wartości i potrzeby.
- Wszystkie te aspekty wnoszą do pracy.
- Jeśli ich nie uwzględniamy, one i tak działają, tyle że z ukrycia.

“Może przydarzyło ci się coś trudnego, na przykład umarła ci mama. Wchodząc do firmy zostaw to za sobą i skup się na pracy.”



Łukasz Szymula
z TradeDoubler oferuje
swoim pracownikom
trening interpersonalny
jako benefit.

Tradedoubler wdrożył też
6-godzinny dzień pracy
i urlop Sabbatical.



Łukasz Szymula • 1.

General Manager ♦ Conscious Leadership Advisor ♦ Digital Marketing 8
1 r/l • 🌐

Po skutecznym wdrożeniu #6h dnia pracy w Tradedoubler Polska, niespełna dwa lata temu wdrożyliśmy Sabbatical Holiday (urlop regeneracyjny). ... więcej



Czy trening interpersonalny jest narzędziem przydatnym wyłącznie w pracy psychologów, coachów i trenerów?

Nie – jest też narzędziem bardzo pomocnym dla managerów – w budowaniu mocnego i zaangażowanego zespołu. Może również stanowić benefit dla pracownika – pracownik sam decyduje o przystąpieniu do treningu, o tym jak go przeżyje i do czego wykorzysta zdobyte doświadczenie. Punktem wyjścia może być zarówno rozwój zawodowy i osobisty, bo świadomy pracodawca wie, że kiedy człowiek w trakcie treningu będzie pracował nad zrozumieniem siebie, rozwijał empatię i samoświadomość, to do firmy wróci jako bardziej zintegrowana osoba, świadomy manager, lepszy współpracownik i lepszy szef – to opinia jednego z managerów wykorzystujących trening interpersonalny jako narzędzie rozwojowe dla członków swojego zespołu.

HAG wdrożył 4-dniowy tydzień pracy, piątki przeznaczając na rozwój.

hag HAG
668 obserwujących
2 mies. • 🌐

W piątek mamy czas...

.... na działanie! Szczególnie dzisiaj, gdy rok szkolny dobiega końca, przypomina nam się jednym z naszych nietypowych projektów, w który zaangażowali się **Zofia** i **Tomasz**.

W ramach piątkowych aktywności wspierają nieSzkolę Kalejdoskop w procesie pozyskiwania działki i tworzenia nowej siedziby. Tutaj edukacja opiera się na zaufaniu do naturalnego procesu rozwoju dziecka. Wygląda to trochę inaczej niż w klasycznej szkole, a oczekiwania uczniów także są niecodzienne. Zaskoczyli nas wszystkich, gdy usłyszeliśmy, że w projekcie istotna jest dla nich bieżąca woda i bliskość toalety, ale najważniejsze są: „ludzie, ogród, dom, las”.

Kalejdoskop uczy inaczej i pokazuje, że można robić inaczej tak jak my. W HAG-u pracujemy inaczej, projektujemy inaczej. Nie zapominamy, że "inaczej" nie równa się "lepiej", po prostu - w inny sposób.

Dzięki wolnym piątkom możemy spędzać czas aktywnie, poza biurkiem!

[#wolnypiatek](#) [#pracowacinaczej](#) [#hag](#)



PIERWSZY KROK

Rozmowa o emocjach
i potrzebach

Samozarządzanie

- Dystrybucja władzy i odpowiedzialności.
- Nie jest jednoznaczne z oddaniem sterów, liderzy są nadal potrzebni.
- Zwiększenie autonomii i poczucia sensu.

Podstawy samodzielnego zarządzania




- Transparentność
- Odpowiedzialność i decyzyjność idą w parze
- Jasny podział odpowiedzialności
- Struktura i cel spotkań
- Kultura feedbacku
- Hierarchia kompetencji

SYZYG Warsaw wdrożyło granularne role zamiast sztywnych opisów stanowisk.

Wynagrodzenia w firmie są transparentne.

„Jesteśmy żywym dowodem na to, że da się pracować inaczej i że turkus to nie jest utopia” [WYWIAD]

📅 13.05.24 ⌚ 7 min. 👤 Olga Kołdej

Udostępnij   



– Turkus daje dużo wolności i sprawczości, ale wymaga wzięcia odpowiedzialności za siebie i swoje działania. Osoby, które wolą, żeby ktoś im powiedział, co mają robić, a potem ich z tego rozliczał, się w turkusie nie odnajdą – mówi Paulina Grabowska, współtwórczyni podcastu „Orientuj się” i praktyczka turkusowego modelu zarządzania, która w SYZYG Warsaw pełni m.in. rolę Trainer i Company Facylitator

Jak się wprowadza rewolucję w polskiej firmie? Rozmowa z Adrianem Wolakiem z Traffitu

📅 16.01.23 ⌚ 10 min. 👤 Zuzanna Piechowicz

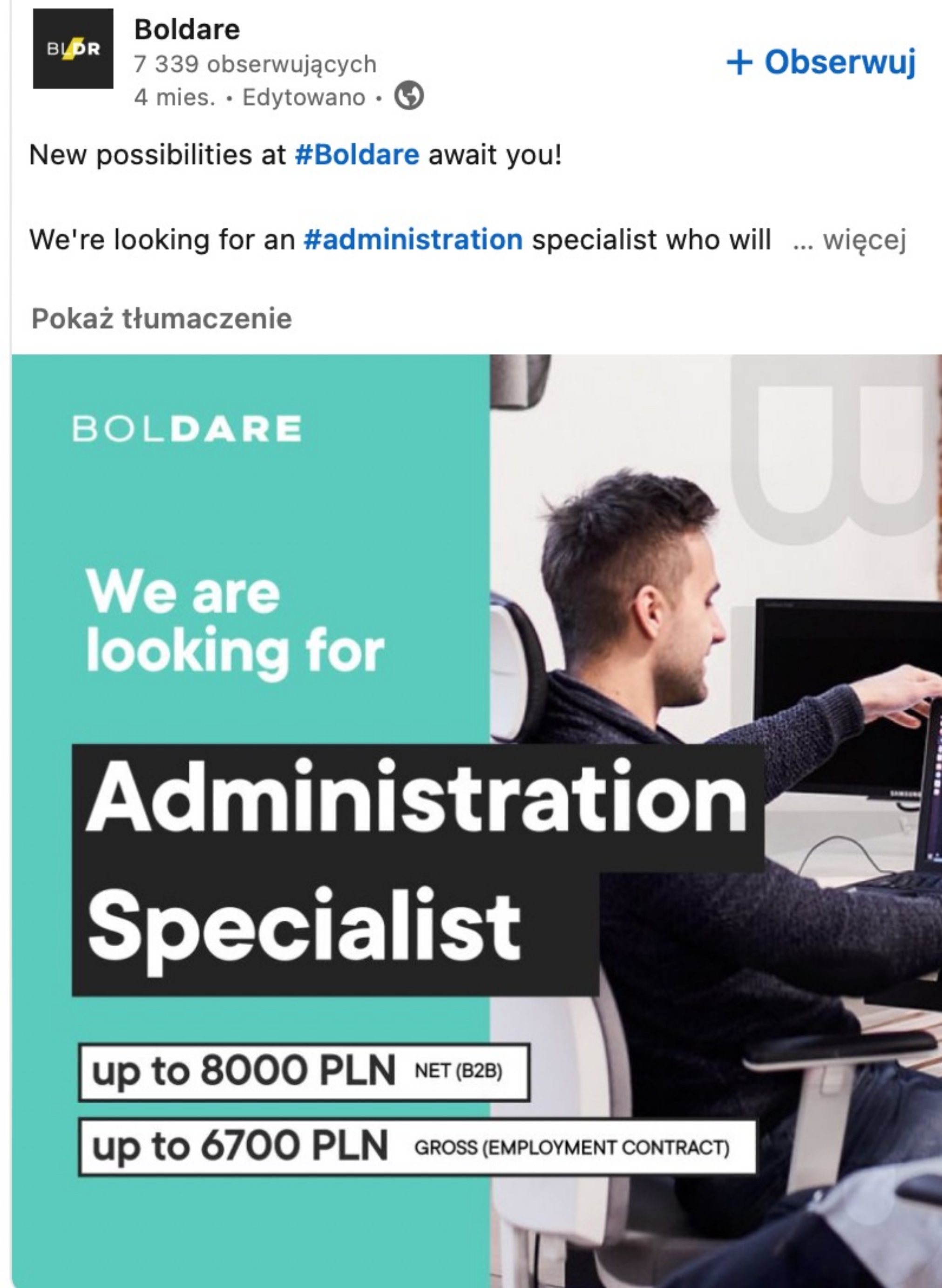
Udostępnij   



Każdy, kto ma dostęp do internetu, może sprawdzić, ile zarabia on i każda osoba zatrudniona w jego firmie. Pracownicy mogą korzystać z nielimitowanego, płatnego urlopu. A to jeszcze nie koniec zmian. Jak wprowadza się rewolucję w polskie firmy? – Szczera komunikacja i granie w otwarte karty, naprawdę dużo daje — mówi Arkadiusz Wolak, współzałożyciel i CEO TRAFFIT.

Na jawność wynagrodzeń
postawił też **Traffit**.

Boldare, u nich również działa system granularnych ról.



Boldare
7 339 obserwujących
4 mies. • Edytowano •

[+ Obserwuj](#)

New possibilities at [#Boldare](#) await you!

We're looking for an [#administration](#) specialist who will ... więcej

[Pokaż tłumaczenie](#)

BOLDARE

We are looking for

Administration Specialist

up to 8000 PLN NET (B2B)

up to 6700 PLN GROSS (EMPLOYMENT CONTRACT)

The image shows a LinkedIn job post for Boldare. It features a teal and black color scheme. The text is in white and black. The background of the job post shows a man sitting at a desk with a computer monitor, looking at the screen. The overall layout is clean and professional.

PIERWSZY KROK

Job crafting

PIERWSZY KROK

Facylitowane spotkania

Potrzeby Zetek czy uniwersalne potrzeby?

UNIWERSALNE POTRZEBY WSZYSTKICH LUDZI

- Autonomia
- Kompetencja
- Relacje

Źródło: Teoria autodeterminacji Richard Ryan Edward Deci



Bezpieczeństwo psychologiczne w czasach VUCA / BANI



Q&A

DZIĘKUJĘ ZA UWAGĘ

o/x

Zostańmy w kontakcie

Chcesz się dowiedzieć więcej
o samodzielnym zarządzaniu, wzmacnianiu
kultury opartej o wartości, rozwijaniu
talentów i relacji w organizacji?

Zapraszam do kontaktu przez LinkedIn
www.linkedin.com/in/olga-koldej

