Vilnius, 2021 m. gruodžio 17 d.

**Psichologė pasidalijo patarimais, kaip sutarti su įvairaus amžiaus kolegomis**

**Dirbti amžiaus įvairove pasižyminčiame kolektyve – įdomi ir iššūkių pilna patirtis. Tačiau ką daryti, jei tarp kolegų kyla bendravimo keblumų? „Lidl Lietuva“ personalo vadovė ir valdybos narė Sandra Savickienė ir verslo psichologė Natalija Norvilė pastebi, kad tai – natūrali situacija, gimstanti dėl skirtingo darbuotojų požiūrio į pasaulį, tačiau ji nesunkiai išsprendžiama komandos narių ir darbdavių pastangomis.**

Lietuvoje dirba daugiau kaip 1,3 mln. žmonių, kurių amžius svyruoja nuo 20 iki 64 metų. Verslo psichologės dr. Natalijos Norvilės teigimu, šiuo metu darbo rinkoje dominuoja X karta, tačiau darbovietėse galima sutikti ir vis daugiau Y kartos atstovų, taip pat pirmuosius karjeros žingsnius žengia ir Z kartai priklausantys žmonės. Jos teigimu, kiekviena karta į darbovietę atsineša tam tikrą žinių, patirties ir savybių bagažą, kurį lemia būtent žmonių amžius.

„X kartos atstovai, gimę 1964–1983 m. yra itin stipriai orientuoti į karjerą, galima sakyti, jų pasaulis sukasi aplink darbą. Taip pat jie yra ganėtinai lankstūs, nes per savo gyvenimą yra matę daug pokyčių, o ši savybė buvo būtina, norint sėkmingai įsilieti į darbo rinką skirtingais laikotarpiais. Be to, šios kartos atstovai yra patys lojaliausi. Y kartai priskiriami žmonės gimę 1984–2003 m. Jie siekia balanso tarp darbo ir poilsio, nori produktyvaus laisvalaikio. Z kartos atstovai, gimę nuo 2003 m. mažai prisiriša prie darbo vietos, tačiau noriai priima naujas žinias, yra mobilūs ir prisitaikantys bei puikiai valdo įvairiausias technologijas“, – sako verslo psichologė.

Darbovietėje sąveikaujant daugybei skirtingų asmenybių, bendraujant ir dirbant su gerokai vyresniais ar jaunesniais kolegomis, gali kilti tam tikrų iššūkių. N. Norvilės teigimu, mažesni ar didesni konfliktai dažniausiai kyla iš nesusikalbėjimo.

„Pavyzdžiui, skirtumai gali matytis santykiuose su vadovais. X kartai yra labai svarbus jų autoritetas, kurio jie niekada nekvestionuoja. Tačiau Y ir Z kartai svarbu ne vadovo antpečiai, o pavyzdžio rodymas. Pagarbą jų akyse tiek vadovas, tiek vyresni žmonės turi užsitarnauti. Be to, jaunesniems žmonėms itin svarbus kokybiškas, į rezultatus orientuotas grįžtamasis ryšys“, – pasakoja N. Norvilė.

**Padeda atvirumas ir stiprybių išryškinimas**

Kalbėdama apie būdus, kaip geriau sutarti įvairiaamžėje komandoje, verslo psichologė akcentuoja, kad nors darbovietėje kartu dirba skirtingų kartų atstovai, tai nereiškia, kad įmonės viduje iškart užsiprogramuoja automatinis konfliktas. Pasak jos, to galima išvengti bandant geriau suprasti kolegas.

„X, Y ir Z kartų žmonės augo skirtingose aplinkose, juos supo kitokia politinė, kultūrinė situacija ar auklėjimas, todėl tai suformavo skirtingą jų pasaulėžiūrą. Tik būdami tolerantiški kito nuomonei, bandydami išgirsti ir suprasti, kodėl komandos narys elgiasi vienaip ar kitaip, galėsime lengviau susikalbėti. Šių skirtumų matymas gali padėti pažvelgti iš šono į save, atitinkamai įvertinti ir savo veiksmus“, – sako N. Norvilė.

Ji pabrėžia, kad nusipiešus komandos narių paveikslus, dėmesį reikėtų kreipti ne į jų skirtumus, o į bendrus sąlyčio taškus. Atsižvelgiant į juos, siekti bendro rezultato ir kurti palaikančią vidinę aplinką bus gerokai paprasčiau.

„Kiekvienas žmogus, nepaisant jo amžiaus, į darbovietę atsineša daugybę privalumų, kuriuos būtina pastebėti ir atskleisti. Didelė atsakomybė kuriant motyvuojančią atmosferą krenta ir ant vadovų pečių. Jie turi įsiklausyti į darbuotojų asmeninius poreikius, padėti gerai jaustis komandoje, suprasti jų stiprybes ir akcentuoti būtent jas. Vis dėlto atsakomybę privalo prisiimti ir kolektyvas – rodant iniciatyvą ir susidomėjimą, palaikant kolegas, prašant pagalbos ir tiesiant savąją pagalbos ranką. Būtent tai lemia produktyvų darbą komandoje“, – teigia verslo psichologė.

**Sąžiningas visų darbuotojų įvertinimas**

Sklandų bendravimą įvairiaamžėje komandoje turi skatinti ir darbdaviai, yra įsitikinusi Sandra Savickienė, „Lidl Lietuva“ personalo vadovė ir valdybos narė. Vienas iš būdų tai padaryti – stengtis, kad visi darbuotojai būtų vertinami pagal savo kuriamą pridėtinę vertę, o ne kitus aspektus.

„Mūsų komandoje glaudžiai dirba skirtingų lyčių, amžiaus, pomėgių žmonės. Nepaisant to, darbuotojai žino, jog yra vertinami sąžiningai ir teisingai. Tai padeda užtikrinti tarp komandos narių stipresnius ryšius bei didesnį pasitikėjimą“, – sako S. Savickienė.

S. Savickienė pabrėžia, puoselėti gerą atmosferą darbe padeda ne tik aiški įvertinimo sistema, bet ir motyvuojantis atlyginimas. Lyginant su didžiausias šalies prekybos tinklais, „Lidl Lietuva“ darbuotojams mokamas didžiausias vidutinis darbo užmokestis, kuris remiantis naujausiais spalio mėnesio „Rekvizitai.lt“ duomenimis, neatskaičius mokesčių siekia 1662,50 eurų. Taip pat nuo 2022 m. sausio 1 d. „Lidl Lietuva“ visiems darbuotojams didins atlyginimus 5–15 proc. ir tam iš viso skirs daugiau nei 9 mln. eurų.

Ji pratęsia, kad „Lidl“ parduotuvėse artimą ryšį tarp skirtingo amžiaus kolegų padeda užmegzti ir darbo organizavimo pobūdis.

„Prekybos salėje prireikus atlikti tam tikras užduotis, tai padaryti gali bet kuris kolega, nepriklausomai ne tik nuo jo amžiaus, lyties, bet ir užimamų pareigų. Pavyzdžiui, prireikus, parduotuvėje dirba salėje ar kasoje dirba ir parduotuvės vadovas. Čia nėra stereotipų, kad, pavyzdžiui, vienus darbus gali padaryti geriau jaunesnės kartos atstovai, o kitus – vyresnės. Tokia darbo aplinka skatina vienybę tarp skirtingo amžiaus žmonių, padeda visiems kartu lengviau įveikti darbe kylančius iššūkius“, – kalba S. Savickienė.

Komandoje gerai jaustis įvairių kartų atstovams padeda ir investicijos į individualų darbuotojų tobulėjimą, teigia S. Savickienė.

„Pavyzdžiui, turime kasmet vykstantį Talentų ugdymo procesą, kurio metu siekiame identifikuoti kiekvieno darbuotojo, nepriklausomai nuo jo amžiaus, tiek stipriąsias, tiek ugdytinas sritis. Pagal tai komandos nariams yra sudaromas asmeninis tobulėjimo planas ir kartu su pačiu darbuotoju parenkamos ugdymo priemonės“, – sako S. Savickienė.

Taip pat, priduria pašnekovė, visi „Lidl Lietuva“ vadovai gali dalyvauti kasmet rengiamuose bendrųjų kompetencijų mokymuose. Jų metu didelis dėmesys skiriamas sėkmingo bendradarbiavimo ir efektyvios komunikacijos įgūdžiams, kurie padeda užtikrinti sklandų bendravimą su įvairių kartų atstovais.

„Lidl Lietuva“ šiuo metu dirba daugiau nei 2,5 tūkst. darbuotojų. Lietuvoje iš viso veikia 60 „Lidl“ prekybos tinklo parduotuvės 24-uose šalies miestuose – Vilniuje, Kaune, Klaipėdoje, Šiauliuose, Alytuje, Marijampolėje, Kėdainiuose, Telšiuose, Kretingoje, Mažeikiuose, Tauragėje, Jonavoje, Panevėžyje, Ukmergėje, Utenoje, Plungėje, Palangoje, Elektrėnuose, Visagine, Šilutėje, Radviliškyje, Vilkaviškyje, Druskininkuose bei Rokiškyje.

**Daugiau informacijos:**  
Lina Skersytė  
Korporatyvinių reikalų ir komunikacijos departamentas  
UAB „Lidl Lietuva“   
Tel. +370 5 267 3228, mob. tel. +370 680 53556  
[lina.skersyte@lidl.lt](mailto:vaiva.serpkova@lidl.lt)