

**Koľko generačných
stereotypov poznáte?**

NEXT GENERATION CODE

Mýtus vs. Realita

**A koľko z nich je
skutočne pravdivých?**

Dekódovanie viacgeneračnej skladačky



- Dnešný trh práce je **bezprecedentnou kolíziou až piatich rôznych generácií.**
- **Generačné stereotypy** fungujú ako dieliky puzzle, ktoré sa snažíme vtlačiť na nesprávne miesto – vytvárajú **frustráciu a nepochopenie.**
- Náš cieľ: **Nahradiť mýty, ktoré nás rozdeľujú, dátami a realitou, ktorá nás spája.** Každý dielik má svoj presný význam.

Baby Boomers: Technológie a adaptabilita



Mýtus

Boomers nerozumejú
technológiám

Boomers odmietajú zmeny



Realita

- **Hodnota testovanej stability:** Neodmietajú zmeny plošne. Vyžadujú len jasné vysvetlenie "PREČO" a dôkaz, že zmena prinesie reálne zlepšenie (ROI).
- **Zakladatelia digitálnej éry:** Boomers vynašli základy moderných technológií. Rýchlo si osvojujú nástroje, ktoré majú preukázateľnú funkčnosť, no odmietajú zmeny pre zmenu.

Baby Boomers: Vzťah k práci



Mýtus

**Boomers sú workoholici,
ktorí žijú len pre prácu**



Realita

- **Identita spojená s lojalitou:** Ich generácia definovala úspech cez dĺžku kariéry a viditeľnú dedikáciu jednej inštitúcii.
- **Pracovná etika vs. Workoholizmus:** To, čo mladšie generácie vnímajú ako workoholizmus, je pre nich prejavom zodpovednosti, spoľahlivosti a budovania osobného odkazu (legacy).

Generation X: Postoj a miesto v systéme



Mýtus

Gen X sú cynickí a negatívni

Gen X sú 'stratená generácia', na ktorú sa zabúda



Realita

- **Kritickí myslitelia:** Prežili masívne ekonomické turbulencie. Ich cynizmus je v skutočnosti pragmatizmus a nástroj na riadenie rizík.
- Tichí ťahúni firiem: Nie sú stratení, sú samostatní. Predstavujú stabilný most medzi tradičným (Boomers) a moderným (Mileniáli) prístupom.

Generation X: Leadership a rozvoj



Mýtus

Gen X nechce feedback



Realita

- **Odpor k mikromanažmentu, nie k rastu:** Gen X je vysoko autonómna. Nechcú chválu za účasť, ktorú často vyžadujú iné generácie.
- **Ako na feedback:** Vyžadujú priamu, vecnú a na výsledky orientovanú spätnú väzbu, ktorú môžu okamžite aplikovať vo svojej práci bez zbytočných emócií.

Millennials: Motivácia a očakávania



Mýtus

Millennials sú narcisti a lenivci
Millennials chcú len flexibilitu a benefity



Realita

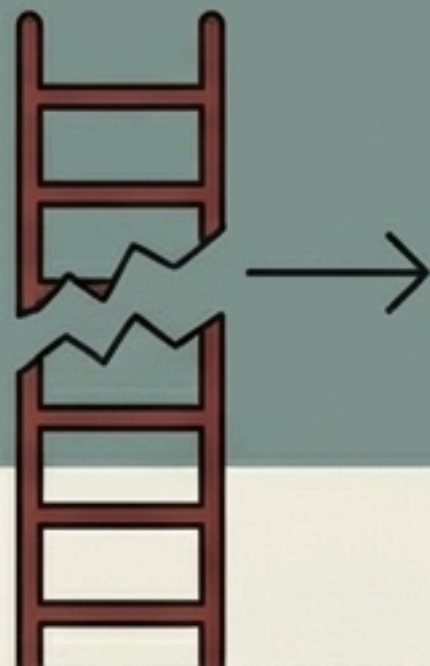
- **Zmysluplnosť (Purpose):** Hľadajú prácu, ktorá má hlbší zmysel a etický presah. Ich narcizmus je často len silná potreba individuálneho uznania a seberealizácie.
- **Flexibilita nie je benefit, je to štandard:** Flexibilitu nevnímajú ako úľavu od práce, ale ako nevyhnutný nástroj pre udržateľnú integráciu pracovného a súkromného života (work-life integration).

Millennials: Lojalita a kariérny rast



Mýtus

Millennials často menia prácu,
lebo sú nestáli



Realita

- **Lojalita k rastu, nie k logu:** Sú extrémne lojálni voči vlastnému rozvoju a lídrom, ktorí ich posúvajú vpred.
- **Stratégia prežitia:** Zistili, že tradičný kariérny rebrík nefunguje. Ak firma neponúka interný vertikálny posun, pragmaticky volia horizontálny skok do inej spoločnosti, aby si zabezpečili rast mzdy a kompetencií.



Generation Z: Pracovná etika a autorita

Mýtus



Gen Z sú leniví a nechcú
pracovať
Mladšie generácie nemajú
rešpekt

Realita



- **Ochrana hraníc (Boundaries):** Nie sú leniví, len prísne strážia svoje mentálne zdravie a odmietajú hustle culture a neplatené nadčasy. Práca pre nich nie je celý život.
- **Nová definícia rešpektu:** Rešpekt si automaticky nespájajú s vekom alebo pozíciou na vizitke (hierarchia). Rešpektujú autenticitu, transparentnosť a reálnu kompetenciu.

Generation Z: Sústredenie a dynamika



Mýtus

Gen Z nevydrží sústrediť sa
(TikTok brain)
Gen Z chce všetko hneď



Realita

- **Efektívni filtri:** Nemajú problém so sústredením, ak ich téma zaujme. Majú len vysoko vyvinutý bullshit filter a v priebehu sekúnd vyhodnocujú relevanciu informácií.
- **Potreba transparentnosti:** Nechcú pozíciu CEO zajtra. Chcú však okamžite vidieť presnú a transparentnú mapu svojho možného kariérneho postupu (gamifikácia kariéry).

Generation Z: Budúcnosť manažmentu



Mýtus

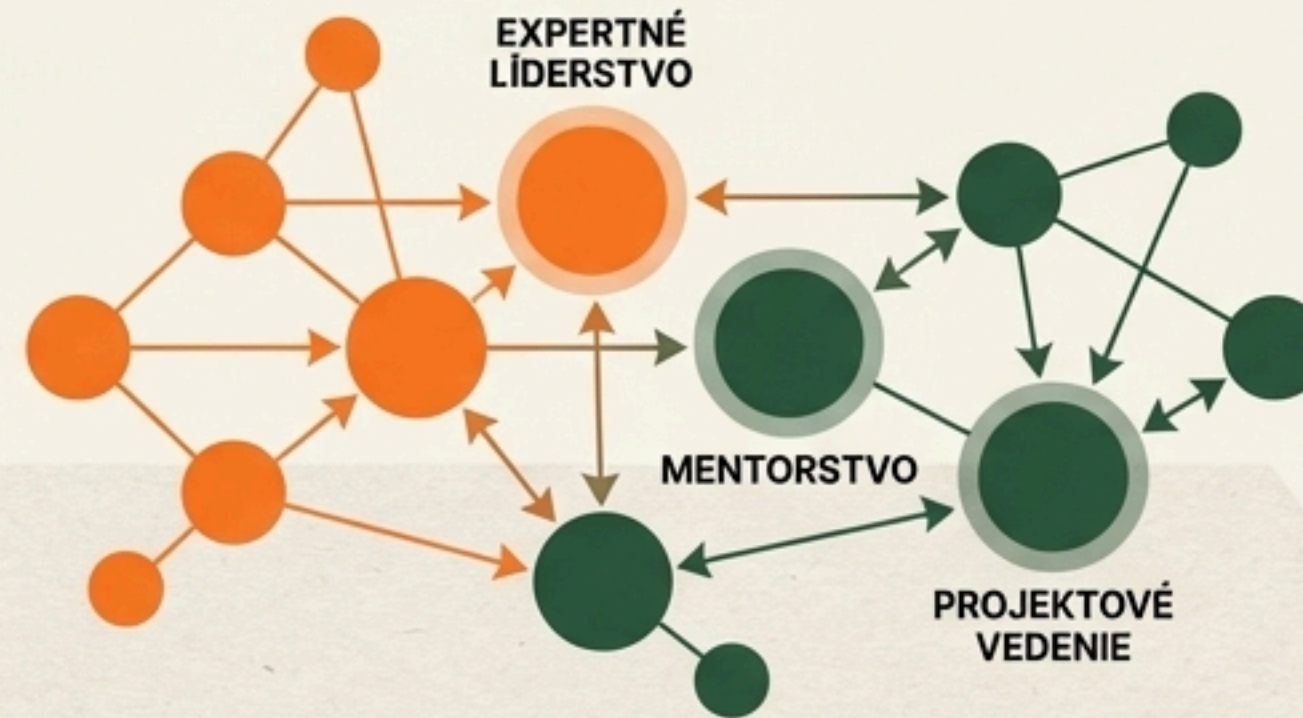
Gen Z nechce manažovať ľudí



Realita

- **Odmietanie toxickej zodpovednosti:** Nechcú byť stredným manažmentom v tradičnom zmysle (veľa zodpovednosti, málo reálnej moci).
- **Líderstvo bez titulu:** Preferujú rolu mentora, projektové vedenie alebo expertné líderstvo. Radšej vedú myšlienky a procesy, než by mali riešiť administratívnu a emočnú záťaž podriadených.

TRADIČNÁ
HIERARCHIA
(PREKONANÁ)



KOLABORATÍVNA
SIĚŤ
(BUDÚCNOSŤ)

Generation Alpha: Digitálni domorodci 2.0



Mýtus

Gen Alpha bude úplne závislá od technológií

Gen Alpha nebude vedieť komunikovať offline



Realita

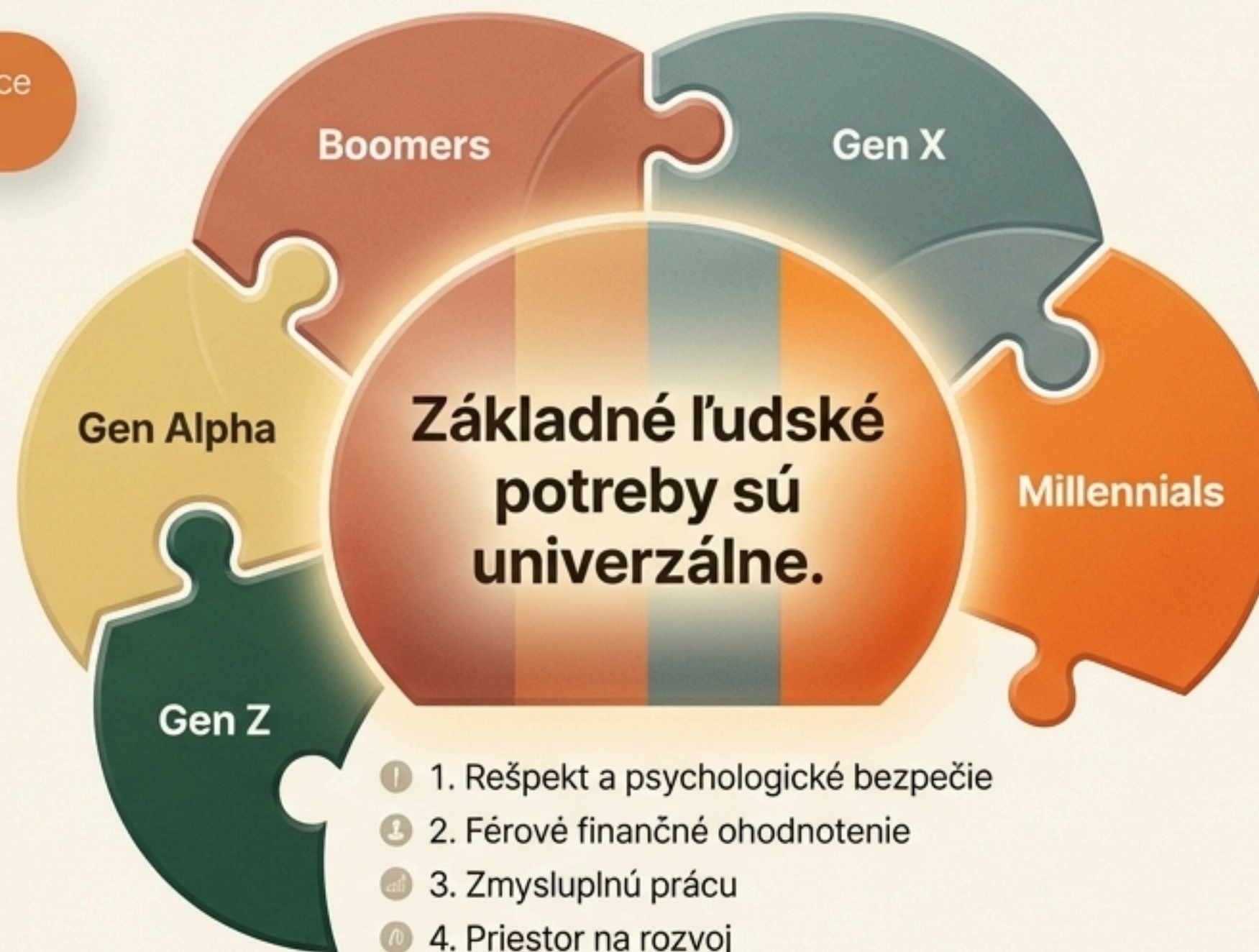
- **Technológia ako prostredie, nie nástroj:** Technológie pre nich nie sú obrazovky, ale prirodzená súčasť fyzického priestoru (AI, AR, IoT).

- **Phygital realita:** Hranica medzi online a offline pre nich prestane existovať. Ich offline komunikácia neutrpí, ale bude obohatená a plynule prepojená s digitálnou vrstvou. Budú vyžadovať extrémnu mieru personalizácie.

Zložená skladačka: Čo nás v skutočnosti spája?



Mýtus: "Každá generácia chce od práce niečo úplne iné."



Nemení sa TO, čo chceme. Mení sa len SPÔSOB, akým o to žiadame a ako to definujeme.

NEXT GENERATION Cheat Sheet

| Generácia | Najčastejší Mýtus | Skutočný Motivátor | Kľúč k spolupráci |
|-------------|----------------------|---------------------------|--|
| Boomers | Neznášajú zmeny | Osobný odkaz a lojalita | Ukážte im ROI a zmysel zmeny |
| Gen X | Sú negatívni | Autonómia a stabilita | Dajte im priestor a priamy feedback |
| Millennials | Sú nestáli a leniví | Rast a flexibilita | Ponúknite im work-life integráciu a rozvoj |
| Gen Z | Nemajú rešpekt | Hranice a transparentnosť | Rešpektujte ich čas a komunikujte otvorene |
| Gen Alpha | Sú stratení v online | Phygital personalizácia | Budujte plynulé tech-prepojené prostredie |

Sústredte sa na individuálne potreby, nie na generačné nálepky.



Kompletný systém pre lídrov, obchodníkov a podnikateľov, ktorí chcú rozumieť ľuďom na hlbšej úrovni. Spája dva kľúčové kódy – kto sme od prírody (DNA CODE) a v akom svete vyrastáme (GEN CODE). Keď tieto dva kódy spojíš, začneš rozumieť ľuďom tak, ako nikdy predtým.

Ide o intenzívny, niekoľkomesačný proces zmeny návykov, ktorý prináša merateľné výsledky v raste výsledkov a efektivity tímov (často o 60 – 80 %).

NEXT GENERATION CODE



GEN CODE SALES

GEN CODE LEADER



NEXT LEVEL SALES

NEXT LEVEL LEADER



DNA CODE
OF SUCCESS

