

*Kiss-Horváth Ilona, FPSZ Beszédjavító, Gyógypedagógiai Tanácsadó, Korai Fejlesztő,
Oktató és Gondozó Tagintézménye
Tóthné Aszalai Anett PhD., PPKE BTK VJTK*

Generációk közötti együttműködés a logopédián

DOI: [10.70832/kkcf.2025.25](https://doi.org/10.70832/kkcf.2025.25)

Bevezetés

Az utóbbi évtizedekben jelentősen megnőtt a generációs különbségekkel foglalkozó kutatások száma a pszichológia, a marketing, a társadalomtudományok területén egyaránt (pl. *Steigervald*, 2024; *Fehérvári*, 2018, *Thuma*, 2016). Ha több generáció dolgozik egyidőben egy adott munkahelyen, akkor az egyes generációk szemléletmódja, motivációja, munkamódszerei különbözhetnek. Tény azonban, hogy az eltérő generációk együttműködése a hatékony munkavégzés alapja; kialakítása abszolút kihívást jelent minden munkahely, szervezet számára. A pedagógiában és a szűkebben vett gyógypedagógiában is szembetűnő a generációváltás kérdésköre.

Tanulmányunkban olyan vizsgálatot mutatunk be, melyben sajátos munkahelyi környezetben, szakszolgálati intézményben vizsgáltuk az együtt dolgozó munkatársak generációs különbségeit, azok megnyilvánulási formáit és hatását. Célunk az volt, hogy képet kapjunk az együtt dolgozó különböző korosztályok munkahelyi kommunikációjáról, egymáshoz való viszonyáról, együttműködésük lehetőségeiről.

Eredményeink szerint a generációs különbségek jelen vannak a logopédiai szintéren is és ezek több szinten azonosíthatók. A minőségi pedagógiai, logopédiai ellátáshoz elengedhetetlenül szükséges a munkatársak/generációk működési mechanizmusainak megértése, tudatos elemzése és az együttműködés. Írásunkban a logopédia területére fókuszálunk, melyben a generációk közötti hídépítés lehetőségeire hívjuk fel a figyelmet.

Eltérő generációk a gyakorlatban

A generációs különbségek mibenlétét szemlélteti az alábbi példa.

Az iskolai tanulmányok során diákként hasonló problémákkal, kihívásokkal állt és áll szembe ma is minden generáció. Ezek megoldási módjai, körülményei folyamatosan változnak.

Ha egy tanuló betegség miatt hiányzik az iskolából, akkor az aznapi tananyag megszerzése minden generációnak kihívást jelentő feladat. Hogy hogyan oldja meg? Az a generációk váltásával együtt fejlődött.

A Baby Boomer generáció megkért egy osztálytársat, hogy jegyzeteljen számára indigóval, vagy lemásolta a füzetet. Az X generáció tagja szintén másolt, de volt már lehetősége fénymásolni is. Ehhez el kellett mennie egy szaküzletbe, ahol fénymásolásra alkalmas gépek voltak. A diák idői és anyagi ráfordítás mellett tudta teljesíteni a kihívást. Az Y generáció már otthon is tudott fénymásolni, hiszen sok háztartásban volt már ekkor otthoni fénymásológép. De már arra is volt lehetősége, hogy emailen kapja meg a feladatokat. A Z generáció tagjának már erre sincs szüksége, elég egy fotó a telefonon. Eltűnt a fizikai és idői határa egy tananyag megszerzésének. Az információszerzés gyors, azonnali. A technikai fejlődés az, ami a generációk mellett a változást, változtatást biztosítja.

A pedagógus oldaláról is megfigyelhető ez a fejlődés. A pedagógus eszköztára, az alkalmazott módszerek folyamatos változást mutatnak.

Egy X generációs logopédus kezdő eszközkészlete (pl. szócskák, rajzolt hívókép) kézzel készült, nagy idő és energiaráfordítással, ugyanakkor kevésbé volt tartós. (1. ábra)



1. ábra: Logopédiai eszközkészlet (saját készítés)

Egy Z generációs logopédus eszközkészlete szintén készülhet kézzel, de azt sokrétű technika könnyíti. (2. ábra) A logopédus munkáját szélesebb szakirodalom segíti és egyre nagyobb területet foglalnak el a digitális taneszközök és tananyagok (e-logopédia).



2. ábra: Z generációs logopédus eszközei (saját készítés)

2020. után a COVID-járvány következtében kialakult rendkívüli oktatási helyzet nagy fejlődést hozott a digitális eszközök megismerésében, alkalmazásában, az online platformok beépítésében. Legújabb fejlesztésként a mesterséges intelligencia bevonása zajlik a pedagógiai munkába. (3. ábra)



3. ábra: Képanyag a nyelvi fejlesztéshez (saját készítés)

(A képet mesterséges intelligencia generálta, a DALL-E modell alkalmazásával)

Elméleti megalapozás

Generációk-azonosságok és különbségek

Ebben a fejezetben röviden áttekintjük a téma szempontjából lényeges generációkat és azok munkaerőpiaci jellemzőit.

A szakirodalom a születési évszám alapján különbözteti meg a generációkat, akik jól meghatározható jellemzők alapján ugyanabban a korszakban születtek, ugyanazon időszak, társadalmi jellemzői hatottak rájuk, azaz egy azonos életszakasz, létfeltételek, technológia, események és tapasztalatok által összekapcsolt csoport (McCrindle & Wolfinger, 2010).

Egy generáció tagjai hasonló életszakaszban vannak, hasonló tapasztalatok hatottak rájuk és más generációktól eltérő értékrendszert alakítanak ki.

A munkaerőpiacon jelenleg négy generációt tekinthetünk aktívnek.

Az 1946-1964-ben született Baby Boomer generáció a munkaerőpiacon kulcsfontosságú erő, tapasztalatuk, lojalitásuk a munkaadó számára nagy érték. Fegyelem, tisztelet és kitartás jellemzi őket, alázattal végzik munkájukat. A csapatmunka, rang, presztízs nagy jelentőségű a számukra. Kötődnek a munkahelyhez, nehezebben váltanak. A digitális tudással csak részben rendelkeznek, de nyitottak az újra.

Az 1965-1980 között született X-generáció tagjai megbízhatóak, kontrolláltak, szakmai téren igényesek. Sokat dolgoznak. A digitális technológiával fiatalon ismerkedtek meg (digitális bevándorlók), a munkában elvárt ennek eszközszintű használata.

Az 1981-1995 között született Y-generáció tagjai (első digitális nemzedék), akik gyermekkorukban ismerkedtek meg a digitális eszközökkel, azok használata a mindennapi tevékenységük része. Ambíciózusok, rugalmasak.

Az 1996-2010 között született Z-generáció képviselői fiatalok, magabiztosak, merészek. Magas munkahelyi elvárásaik vannak. Önállóak és az önmegvalósítás fontos számukra. Gyorsan és hatékonyan használják a digitális világot (Tari, 2010; Juhász, Czeglédi & Varga, 2023).

Jellemző képességük a multitasking, vagyis a több dologra párhuzamosan figyelés képessége. Jellemző rájuk a szórakozás iránti vágy, állandó internetkapcsolatban léteznek társaikkal, barátaikkal. Munkavállalóként hajlamosak félresöpörni a korábban megszokott eljárásokat, módszereket. Igénylik a rugalmasságot és az érdekes feladatokat. A munkahelyen fontos, hogy rászoktassák őket a formális kommunikációra, hiszen számukra az informális kapcsolatok az elfogadottak (pl. tegeződés) (Osváth, 2022).

Osváth (2022) kutatásában a munkahelyi együttműködés eltéréseit vizsgálta az X és Z generációnál 6 területen. Megállapítása szerint az X generációs munkavállaló alapvetően önálló, ezért menedzser szemléletű vezetőt fogad el a legjobban, míg a fiataloknak inkább coach szemléletű vezetőre van szükségük, akit a tudása és nem a kora alapján ismernek el. A karrierépítés területén az X-esek számára természetes, hogy a munkahelyi előbbre jutáshoz időre van szükség, a vezetővé válás egy hosszú folyamat része, amit ki kell várni. A Z-sek számára ezzel szemben az azonnali karrierépítés a cél. A munkakörnyezetet összevetve elmondható, hogy az X generáció klasszikus környezetben érzi jól magát, míg a fiatalok modern, változatos, ingergazdag és szórakoztató munkatérre vágnak.

A fiatal generáció számára elvárás, hogy folyamatosan tanuljanak, képződjenek, de elsősorban a személyes oktatást preferálják. Hatékonyak számukra a mentorprogramok. Az idősebb generáció esetében gyakran okoz problémát az a nyomás, hogy a folyamatos fejlődés, tanulás elvárásként jelenik meg a munkahelyen. A Z-sek tisztelik az idősebbeket, de csak azokat, akik a saját elvárásaiknak megfelelő tudással rendelkeznek. A munkahelyi kommunikáció terén nagy különbség figyelhető meg a két generáció között. A fiatalok gyorsan, chat formátumban, gyakran röviden kommunikálnak, amit az idősebbek kevésbé fogadnak el. Az X-esek biztonságot nyújtó munkahelyre vágnak, a Z-seknél erős a szülői háttértámogatás, így könnyebben váltanak munkahelyet is, ha az nem jelent számukra elég kihívást.

A generációk lényegi eleme a különbözőség, mindegyiknek megvannak az erősségei és a gyenge pontjai. A többgenerációs munkahely akkor lehet hatékony, ha meg tudja teremteni a megértés alapú együttműködést.

Saját kutatás

A kutatás abból a felvetésből indul ki, hogy a munkahelyen a generációs összetétel széles variációkat hozhat. Négy generáció egy munkahelyen lehetőségeket és veszélyeket is hordozhat.

A kutatás elsődleges célja az volt, hogy felmérje az intézményünk viszonyait a generációk szemszögéből. Célunk a helyzetfeltáráson túl, a jelen állapot többszemponútú elemzése, valamint az erősségek és fejlesztési lehetőségek beazonosítása.

Kutatásunk sajátos munkahelyi környezetben, szakszolgálati intézményben valósult meg. Az intézmény logopédiai ellátást igénylő személyek komplex fejlesztését (beszéd- és nyelvi képességek) végzi külső helyszíneken és ambuláns ellátás keretében egyaránt. Az intézmény több szempontból is nagy változásokon ment keresztül az utóbbi években. Néhány éve külön épületbe költözött. Az ellátás megszervezése, annak működése önálló teret kapott ezzel. A másik változást a fluktuáció hozta. Az utóbbi pár év alatt 60 %-ra nőtt az új kollégák aránya. Mozgalmas, változatos évek vannak az intézmény mögött.

A generációk tekintetében is váltást hoztak a személyi mozgások. Néhány éve még túlnyomórészt a Baby Boomer és az X generációs munkavállalók dolgoztak az intézményben, egy-egy Y és Z generációs kollégával. Mára ennek az aránya megváltozott. A generációs összetétel szerint a munkavállalók 15%-a X, 23%-a Y és 54 %-a Z generációhoz tartozó tag. A szervezeti kultúra középpontjában ez a többgenerációs munkatársi viszony áll.

A generációs különbségek megismerésén, megértésén keresztül még jobban megérthetjük egymást. Ez képes magával, hozni egy minőségi egymáshoz kapcsolódást (Steigervald, 2023). A generációs viselkedés megértésével a munkahelyi eseményekre adott reakciónkon tudunk változtatni, a munkahelyi konfliktus csökkenthető, ezzel párhuzamosan a teljesítmény nő.

Vizsgálatunkban három kutatási kérdésre kerestük a választ:

KK1: Megjelenik-e és ha igen, akkor milyen formában a generációk erőssége és gyengesége az adott munkahelyen?

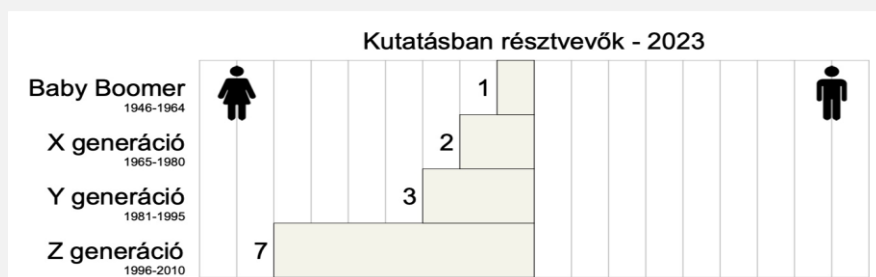
KK2: Azonosíthatók-e olyan erősségek, gyengeségek a mindennapi munkával összefüggésben, melyek a generációkhoz köthetők?

KK3: Milyen lehetőséget és veszélyt látnak a munkatársak abban, hogy különböző generációk dolgoznak együtt, valamint különböző generációhoz tartozó klienseknek nyújtanak ellátást?

Módszer, eszköz, minta

A kutatást SWOT analízissel és a szervezeti kultúra elemzésével végeztük a 2023-24-es tanévben. Az adatszolgáltatás nem anonim módon történt, bár lehetőség lett volna rá, erre nem tartottak igényt a kollégák. Az adatgyűjtés különböző fórumokon zajlott. A válaszok papír alapon, emailen, chaten, sms és fotó formájában érkeztek be.

A vizsgálat kismintás, a mintát 12 fő logopédus és 1 fő pszichológus alkotta. A vizsgálat pilot jellegű, nem reprezentatív.



4. ábra: Korfa (saját készítés)

Az életkori összetétel (4. ábra): a munkatársak 1 fő a Baby Boomer generáció tagja, 2 fő az X-generációhoz (15 %), 3 fő (23 %) az Y-generációhoz és 7 fő (54 %) a Z-generációhoz tartozik. A munkatársi kör fiatalos, az elemzésben résztvevők felét a munkaerőpiacon frissen megjelenő Z generáció alkotja. Az idősebb generációs tagok 23%-ban a kisebbséget képviselik a szervezetben. A vezető a Baby Boomer generáció tagja.

Eredmények

SWOT elemzés 4 területén gyűjtöttünk adatokat (N=77). A legtöbb választ az erősségek (N=23) és a lehetőségek (N=22) területén kaptuk, míg a gyengeségek (N=15) és veszélyek (N=17) területén kevesebb volt az értékelhető adat. A főbb adatokat táblázatos formában összegeztük. (5. ábra).

ERŐSSÉGEK	GYENGESÉGEK
- tapasztalatszerzés/megosztás - régi és friss tudás - jó gyakorlat - bevált technika - példamutatás - elfogadó légkör	- bizonytalanság - rugalmatlanság (IKT) - információáramlás - mentorálás - megtartó erő hatása - visszajelzés
LEHETŐSÉGEK	VESZÉLYEK
- kétirányú mentorálás - nyitottság - interdiszciplináris együttműködés - műhelymunka - inspiráció - új technikák - szakmai képzés	- határtartás - rugalmatlanság - kommunikációs nehézség - leterheltség - fluktuáció

5. ábra: SWOT főbb adatok (saját készítés)

Erősségek területe

A SWOT táblázat ezen része arra a kérdésre keresi a választ, hogy a generációs különbségekből adódóan milyen erősségeket látnak a munkatársak?

A válaszok 3 fő téma köré csoportosíthatók:

- ismeretekre, tudásra vonatkozók (módszerek, tapasztalatok, műhelymunkák)*
 „Itt lehetőség van arra, hogy tapasztalt kollégáktól tanuljak”,
 „Sok tapasztalat gyűjtése, azáltal, hogy többféle korú gyereket látunk el.”
- terapeuta magatartására, attitűdjére vonatkozó megállapítások pl. példaadás*
 „interdiszciplináris együttműködés (pszichológus-logopédus-mozgásfejlesztő szakember)”

„Lehetőség van a szülővel való együttműködésre”

c) *intézményi klímára vonatkozó megállapítások pl. inspiráció, elfogadó légkör*

„Régi és friss tudás behozása a közösségbe (friss, üdítő témák pl. a társasjáték használata a logopédiában)”

„Nyitottság”

„Törekednek arra, hogy inspirálják egymást, felébresszék a másikban az alkotás kedvét, és ezeket felhasználják Intézményünk fejlesztésére.”

Gyengeségek területe

A SWOT tábla ezen területe arra kereste a választ, hogy a generációs különbségekből adódóan milyen gyengeségeket látnak a munkatársak?

Az intézményben megfogalmazott gyengeségek 5 fő téma köré csoportosíthatók:

a) *Szakmai, módszertani bizonytalanság*

„12 év feletti gyermekek dadogás terápiás módszerének megválasztása, a terápia hatékony megvalósításához szükséges tudás hiánya”

b) *A kommunikációs nehézségek (ami lehet a kliens-terapeuta között vagy egy munkatársi viszonyban)*

„a túl nagy generációs különbség okozhat kommunikációs nehézséget”

„nem találjuk a közös hangot, visszahúzódás jeleit mutathatják”

„akadozó információáramlás”

c) *feladatmegosztást, feladatvállalást érintő megállapítások*

„ha arányában több a pályakezdő, több feladat jut az idősebb munkatársakra (mentorálás, gyakorlatvezetés, tanácsadás)

„aránytalan feladatkiosztás”

d) *IKT eszközök ismerete, rugalmas használata*

„idősebb generáció rugalmatlansága a digitális területen”

e) *tudásmenedzsment, szervezetfejlesztés gyengesége*

„fluktuáció, fiatal kollégák távozása”

„akadozó mentorálás”

„lemorzsolódás”

Lehetőségek területe

A SWOT analízis harmadik nagy területe a Lehetőségeké. Arra kereste a választ, hogy a generációs különbségekből adódóan milyen lehetőségeket látnak a munkatársak?

Az intézményben megfogalmazott lehetőségek 4 fő téma köré csoportosíthatók:

Bízható eredménynek tartjuk, hogy a munkatársak számos jövőbe mutató javaslatot fogalmaztak meg.

a) *Attitűdben rejlő lehetőségek*

„széles látókör kialakítása”

„életkori különbség, mint motiváció”

„újabb technikák kipróbálása”

„továbbképzéseken való részvétel”

b) *Differenciáltabb feladatvégzés az intézményben*

„Feladatok differenciált delegálása”

„applikációs eszközök használata”

„Több, speciális terápiás eszköz”

c) *Egymástól tanulás*

„idősebbek tapasztalatának, fiatalabbak friss tudásának megosztása”

„fiataloktól tanulás- közös tanulás IKT”

„kétirányú mentorálás”

d) *Szervezetfejlesztés*

„belső kötelékek erősítése”

„szervezetfejlesztés”

„szakmai munka elismerése”

Veszélyek területe

A SWOT analízis ezen területe arra kereste a választ, hogy a generációs különbségekből adódóan milyen veszélyeket látnak a munkatársak?

A válaszokat két csoportba soroltuk.

a) *Kommunikáció*

„tekintélyelvűség”

„a közös nyelv hiánya”

„meg nem értés”

„határtartás problémái”

b) *Hatékonyság csökkenése*

„sikertelen terápia”

„lemorzsolódás”

„közömbösség a munkában”

„az a szakember, aki nem fejleszti magát folyamatosan nap mint nap, nem fog tudni hatékonyan együttműködni sem a kliensekkel, sem a fiatalabb kollégákkal”.

Összefüggések, következtetések

A kapott adatok összesítésekor látható volt, hogy sok az átfedés, az ismétlődés a megjelent válaszokban. Ez azt is mutatja, hogy több generáció is ugyanazokat a pontokat emeli ki, gondolja fontosnak. Az adatok értelmezéséhez további csoportosítást végeztünk el, mely lehetőséget nyújtott összefüggések, kapcsolatok megfogalmazására. (6. ábra)

ERŐSSÉGEK	GYENGESÉGEK
- tapasztalat megosztás - jó gyakorlat - bevált technika - példamutatás - nyitottság	- rugalmatlanság a digitális kultúrában - határtartás a digitális kultúrában - mentorálás - megtartó erő hatása - bizonytalanság
LEHETŐSÉGEK	VESZÉLYEK
- információáramlás az együttműködésben - műhelymunka, team megbeszélés - kétirányú mentorálás	- leterheltség - határtartás - kommunikációs nehézség

6. ábra: Összefüggések (saját készítés)

Melyik Erősség melyik Lehetőség megvalósítását segíti?

A műhelymunka, a szakmai nyitottság, mint az intézmény erőssége terepet tud biztosítani a digitális eszközök használatának közös tanulására, ahol a fiatalabb korosztály tud ismeretet átadni az IKT eszközökben kevésbé jártas vagy gyakorlott idősebb generációnak. Ezen a fórumon érdemes váltva megosztani a tudást a tapasztaltabb és a friss tudású csoportok közt. A mentor és mentorált szerepek váltakozhatnak. Ez erősíti a belső kötelékeket, valamint a közös tanulásnak csapategyüttartó ereje van.

Melyik Gyengeségünk melyik Lehetőség megvalósítását gátolja?

Az idősebb generáció rugalmatlansága a digitális területen gátolhatja a nyitottságot az IKT eszközök használatában. Ez akadályozza az információ áramlását a munkahelyen, gyengeségként jelenik meg a táblázatban. Meg kell találni tehát azt az optimális eszközt, ami minden generáció számára elfogadható és jól használható. Ennek a megvitatása megvalósulhat egy műhelymunka keretén belül. Az információáramlás nagyon fontos a mindennapi munka megvalósulásában, mert az akadozás félreértéseket és elégedetlenségeket szül. A csoporton belüli aktív háttérmunkát segíti, ezért a megfelelő fórumot kell hozzá megtalálni.

A másik gyengeség az aránytalan feladateloszlás a generációk közt. Ez szintén akadályozza a munkatársak egymást segítségét. Ha a korosztályi feladateloszlás eltolódik a generációkon belül (sok pályakezdő-keves tapasztalt kolléga), akkor kimaradhatnak olyan tevékenységek, amik a sorban hátrébb kerülnek a leterheltség miatt (pl. mentorálás nem egy szervezett segítség lesz, hanem csak egy lehetőség, amit megkereséssel igénybe vehet a fiatal kolléga). Ez a gyengeség minden további feladat elvállalásának útjában áll. A feladatok elosztásának átgondolása, harmonizálása megoldaná a túlterhelés problémáját, megelőzve a kiégést, további károkat okozva a szervezetben belül.

A munkák kiosztását segítené a prioritások felállítása, megfogalmazása is. Fontos tehát az igények azonosítása, melyben minden generáció érdeke képviselt.

Melyik Erősség segít, hogy a Veszélyt elhárítsuk?

A tapasztalatmegosztás, a megbeszélésre való nyitottság segít a gyakorlatban felmerülő kommunikációs veszélyek (pl. kapcsolat, közös nyelv, határtartás) átbeszélésére. A határtartás problémáját a fiatal generáció fogalmazta meg terapeuta-kliens viszonyában. A tapasztalt kolléga személyes példával tud szolgálni a pályakezdő munkatársnak ezen a téren, illetve a team tagja (pszichológus, mozgásfejlesztő) is aktívan be tud kapcsolódni a közös megoldáskeresésbe.

A második kiemelt veszély a motiváció. A terápia során a kliensek egymást közti generációs különbségei jelenthetnek nehézséget, veszélyt a terapeutának (motiváció, érdeklődés, játékoság, elmélyülés). A nagyon eltérő életkorú kliensek oktatása differenciálást igényel. A kisebb gyermeknek játékos módszerekre van szüksége, míg a kamasz igényli a komolyabb helyzeteket. A terapeuta szakmai szabadsága lehetőséget ad a veszélyek elhárítására, az érdeklődés fenntartására új eszközök kipróbálásával, differenciált oktatással.

A folyamatos differenciálás kimerültséghez vezethet. Ez egy újabb veszélyt eredményezhet kiégés formájában. Megoldásként a munkatársakkal egyeztetve új csoport jöhet létre, hogy ezzel tehermentesítsük a logopédust és átszervezéssel homogénebb életkori csoportokat alakíthasson ki. Ritkán ugyan, de szükség lehet erre a megoldásra.

Melyik Gyengeségünk akadályoz meg bennünket a Veszély elhárításában?

A módszertani bizonytalanság fokozhatja a kliens lemorzsolódását. Ha a lemorzsolódás hátterében a kliens motivátlansága áll (kamasz), akkor megértéssel, csoport vagy terapeuta váltással változás érhető el. Ha a csoportdinamika okozza a motivátlanságot, akkor a szervezetfejlesztés hiánya, mint gyengeségünk szintén nehezíti a veszély elhárítását. Kérdés, hogy milyen lehetőségek adódnak a generációk összehangolására a szervezeten belül (kamaszcsoport, oviscsoport, kiskamasz csoport stb.)?

A szülőkkal való kommunikációs gyengeségeink akadályozhatják a terápiás cél elérését. A kliens fejlődésének érdekében az otthoni gyakorlás kiemelkedően fontos, ezért annak hiánya azonnali beavatkozást kíván. Erre megoldás lehet a személyes vagy online szülői konzultáció a generációk számára hatékonyan működtetett csatornán keresztül. A használható kommunikációs csatornák formáját a munkahelyi protokoll szabályozza. Ezzel kapcsolatosan sok kérdés fogalmazható meg. Más csatornát használunk egy fiatal szülő és mást a nagyszülő esetében? Mennyire szükséges alkalmazkodni a generációkhoz, kell-e máshogy, másként fogalmazni? Kamaszok esetében mennyire érdemes bevonni minél több csatornát, segítve ezzel az otthoni gyakorlást?

Következtetések, javaslatok

XXI. század legfontosabb pedagógusi képessége az önismeret. Legyünk tisztában az erősségeinkkel, így a generációs erősségeinkkel is! Az X generációs logopédus erőssége, hogy tud kapcsolódni, mentorálni, támogatni. Az Y, Z generáció erőssége a rugalmas problémamegoldás, gyors válaszkészség, és a „digitáliában” való jártasság. Ezeket kell felhangosítani, mert közös célunk a generációk közti hídépítés.

A generációk egyike sem jobb vagy rosszabb a másiknál, csak más (Steigervald, 2024). A generációk megértése, megismerése, az igények feltárása, az egymáshoz kapcsolódás, a tudatos jelenlét a munkahelyen, valamint az egymástól tanulás elősegítése hatékony eszköz lehet ebben a folyamatban.

A mentor és gyakornoki program eredményes működtetése lehetőséget nyújt arra, hogy kérdezhessenek egymástól a különböző generációkhoz tartozó munkatársak. A fiatalabbak a szakmai tapasztalaton alapuló tudást látják az idősebbekben, az X-esek pedig a kreativitást, frissességet, nyitottságot, a digitális világban való könnyebb eligazodási lehetőséget ismerik fel a fiatalokban, így kölcsönössé válhat a másikat elismerő, tisztelő és tőle tanulni vágyó kommunikáció.

Ez segíthet a fiatal munkaerő megtartásában is, mellyel sok munkahely, így a köznevelés is küzd. A multigenerációs környezetben dolgozva ismernünk kell ennek hatásait, hogy ezek építsék, erősítsék az együttműködéseinket a logopédiában.

Összegzés

A kutatás önmagában is szimbolikus. Erősíti a munkatársak közötti együttműködést, közös gondolkodásra sarkall, hatékonyabb kapcsolatokat eredményez a szervezetben.

Eredményeink szerint a generációs különbségek jelen vannak a logopédiai szintéren és ezek többszinten azonosíthatók (szervezeti, vezetési, kliensi, szervezeti kultúra szintjén). A minőségi pedagógiai, logopédiai ellátáshoz elengedhetetlenül szükséges a munkatársak/generációk működési mechanizmusainak megértése, tudatos elemzése és az együttműködés. Tanulmányunkban a logopédia területére fókuszáltunk, melyben a generációk közötti kapcsolódások lehetőségeire hívtuk fel a figyelmet.

A SWOT elemzés célja a generációs különbségekből adódó helyzet feltárása volt. Kiemeljük, hogy a generációs különbségek nem hoztak megoldhatatlan helyzeteket, de a felszín alatt ott munkálkodnak a ki nem mondott igények, vélemények, gondolatok. Kutatásunk megerősíti a generációs igényekre reagáló szervezetfejlesztés jelentőségét, melyben a szervezeti klíma részévé válhatna a különböző generációs munkavállalók nézőpontjainak feltárása.

Irodalomjegyzék

Csehné Papp, I. (2017). A Z generáció munkához való viszonya. In Szerkesztette: Mészáros, A. & Lestyán, K. *Generációso(k)k* Tanulmányok a generációk témakörében. (pp. 124-139) Szent István Egyetemi Kiadó Nonprofit Kft. ISBN: 978-963-269-688-1

Fehérvári, B. (2018). A jelen pedagógusai az oktatás jövőjében. *Iskolakultúra*, 28(3-4), 106–109. <https://ojs.bibl.u-szeged.hu/index.php/iskolakultura/article/view/22791> (2024.09.27.)

Juhász, T.; Czeglédi, Cs. & Varga, E. (2023). Különböző generációk a munkahelyeken. *Közösségi Kapcsolódások* (2), 74–83. DOI 10.14232/kapocs.2023.2.74-83

Osváth, A. (2022). A különbözőség előnyei: X és Z – régi és új generációk a munkaerőpiacon. *Publicationes Universitatis Miskolcensis, Sectio Philosophica*. 26(2), 151–161. ISSN 1219–5448

McCrindle, M. & Wolfinger, E. (2010). Az XYZ ábécéje. A nemzedékek meghatározása. *Korunk* 21(11), 13–18. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://epa.oszk.hu/00400/00458/00562/pdf/EPA00458_korunk_2010-11_013-018.pdf (2025.01.05.)

Steigervald, K. (2024). *Generációk harca - Hogyan értsük meg egymást?* Partvonal Kiadó.

Tari A. (2010). Y generáció – Klinikai pszichológiai jelenségek és társadalom lélektani összefüggések az információs korban. Jaffa Kiadó.

Thuma, O. (2016). Generációs különbségek a munka és az iskola világában. In Fenyvesi, É. & Ványi, J. (Eds.), *Korkép. XXI. századi kihívások* (pp. 212–232). Budapesti Gazdasági Egyetem. ISBN 978-615-5607-20-2