

Sajtóközlemény

Forrás:

https://www.boschmediaservice.hu/sajtokozlemeney/bosch_generaciok_podcast_2025-441.html

2025.03.25.

ID: 441

Ötgenerációs munkahelyeké a jövő: újra kell tanulnunk a felgyorsult világot

Budapest – Kényes helyzetekhez, feszültséghez, széthúzáshoz vezethetnek sokak szerint a generációs különbségek, főleg a munka világában. Szükségszerű-e, hogy ez így legyen? Okozhat-e konfliktust vagy erősíti a generációk együttműködését az innovációs nyomás? Problémaként vagy lehetőségként kezeljük-e a korosztályok különbözőségét? Hasonlóan sürgető és megoldásra váró kérdésekre keresik a választ a Bosch Podcast legfrissebb adásának szakértő vendégei, Steigervald Krisztián és Somogyi András.

Az innováció ma már nemcsak a technológiai fejlődés szinonimája, hanem egy olyan jelenség, amely korosztálytól függetlenül mindannyiunk életét drasztikusan átalakítja. Ennek generációs okait és következményeit veszik sorra a [Bosch Podcast extra epizódjának](#) vendégei, Steigervald Krisztián generációkutató és Somogyi András, a Bosch csoport humánerőforrásért felelős alelnöke Magyarországon és az Adria régióban. A műsorban a Bosch Z generációs mérnökei és szakértői is megszólalnak. Az adás házigazdája Varga Zita Hella, a magyarországi Bosch csoport vállalati kommunikációért felelős PR menedzsere.

Rapid világban élünk, innovációs nyomás alatt a generációk

Nem is olyan rég - alig pár évtizede - egy diploma még olyan tudást adott, ami az egyetem befejezését követő 20-30 évre egyértelműen meghatározta a karrierutat. A világ azóta extrém módon felgyorsult, és a megtanultakat szinte már másnap el kell kezdeni frissíteni, megújítani vagy akár az alapoktól újraépíteni.

„Mindenhol erősödő igény, szinte kényszer, hogy egyre gyorsuló ütemű innovációk szülessenek. Gyorsan hozzászokunk, és még gyorsabban beleununk egy-egy innovációba, és ha aztán nem jön egy újabb, akkor hiányérzetünk támad”

Robert Bosch Kft.
1103 Budapest,
Gyömrői út 104.
www.bosch.hu

Sajtó információ:
Varga Zita Hella
PR menedzser
Bosch csoport

E-mail: zitahella.varga@hu.bosch.com
Tel.: +36 70 667 6374
www.boschmediaservice.hu

– fogalmaz az adásban Steigervald Krisztián generációkutató. A fokozott tempóval mindenki lépést akar tartani – a vállalatok, a fogyasztók, a munkavállalók és a vezetők egyaránt.

Dopping vagy kihívás?

Nem meglepő, hogy a nagy tempójú változásokhoz a fiatalok adaptálódnak a legkönnyebben és leglelkesebben, miközben más korosztályok megfontoltabban haladnának, szelektálnak az újdonságok között, és nem tekintik feltétlenül jobbnak azt, ami új. A Z generációsok a folytonosan gyorsuló világba már beleszülettek. Ők azok, akiknek a változás nem megoldandó kihívás többé, hanem inspiráció és dopping. Ők azok, akik nem fogadják el a szokásokat és a tekintélyek által meghozott szabályokat, hanem megkérdőjelezzik azokat, meggyőző érveket, magyarázatot, hiteles válaszokat várnak.

Jönnek az ötgenerációs munkahelyek

Steigervald Krisztián szerint nemcsak a változások üteme szédítőbb, mint korábban volt, hanem a vállalatok korösszetétele is egyre szélesebbre nyílik, főleg a folyamatosan kitolódó nyugdíjkorhatár miatt. „Régen a kiszámíthatósághoz hozzájárult, hogy kevesebb generáció dolgozott együtt, ma már négy-, lassan ötgenerációs munkahelyekről beszélhetünk” – tekint a jövőbe a kutató. Nem csoda, ha a vállalatokat élénken foglalkoztatja, milyen változást hoznak a fiatalok, miben mások, hogyan hatnak a szervezetre, és milyen a kapcsolatuk a többi generációval.

Az egyik Z generációs megszólaló a podcastban gyakorlati példával is szolgál: „Sokkal szívesebben írok egy e-mailt, üzenetet, mert szerintem jóval egyszerűbb így gyorsan elintézni egy problémát. Más generációk szeretnek inkább telefonon felhívni, meetinget szervezni. Természetesen ez személyesebb és több pontot tudunk érinteni, viszont sokkal több időt vesz el, és talán ez is frusztrációt szülhet közöttünk.”

A Z generáció máshogy gondolkodik, más kommunikációt igényel, más stílusban, más gondolatokra fogékony. Somogyi András humánerőforrásért felelős vezetőként úgy látja, hogy a vállalatok számára ez egyszerre ad feladatot és motivációt, a menedzsmentet és a munkatársakat is rákényszeríti az önreflexióra, a szervezeti változásra, amiből nemcsak a Z, hanem minden generáció profitálhat.

A kölcsönösségen a hangsúly, de mit tehetnek a vállalatok?

„A korábbi tekintélyalapú családmodelltől és a hasonló elven működő vezetéstől jó ideje elmozdultunk már a kölcsönösség felé, otthon és a munkahelyeken is. A sikeres vállalatoknak ma transzparens vezetésre, partneri viszonyrendszerre érdemes törekedniük a kollégákkal” – vallja Steigervald Krisztián.

Somogyi András a kollégák személyes nyitottságát és egyéni felelősségét is fontosnak tartja a kooperációban, de a vállalatok szerepét ő is hangsúlyozza.

Szerinte egy 10-15 évvel ezelőtti vállalatvezetői szemlélettel a mai generációs viszonyokat már lehetetlen kezelni. „A Boschnál nemcsak termékinnovációban gondolkodunk, hanem az újításra, jobbításra törekszünk minden téren. Többféle hatékony megoldással segítjük a generációk közti együttműködést és a kölcsönös megértést.” Ide tartoznak a célzott tréningek, a véleménycserét és visszajelzést szolgáló platformok, az életkori szempontból diverz, vegyes munkacsoportok, sőt a fizikai környezet és a terek tudatos kialakítása is. Ezek mind az egymáshoz való sokoldalú kapcsolódást támogatják a vállalatban belül.

Csak együtt sikerülhet

A generációk közötti egyensúly kapcsán Steigervald Krisztián arra hívja fel a Bosch podcast hallgatóinak figyelmét, hogy a Z generációs igényekhez való rugalmas alkalmazkodás nagyon fontos, de nem minden. Véleménye szerint a vállalatok egyik legfontosabb kihívása az lesz a jövőben: ne engedjék meg maguknak azt a luxust, hogy csak a Z generációban hisznek, csak rájuk fókuszálnak, és közben a 40-45 év fölötti kollégákat nem támogatják kellően a fejlődésben. A szakember szerint egyszerre kell tudni kezelni a különböző generációk eltérő igényeit, tanulási stílusát és pszichológiai szükségleteit.

A podcastban elhangzó Z generációs vélemények is az együttműködés és az egymástól való kölcsönös tanulás fontosságát hangsúlyozzák a korosztályok között: „Amit mi meg tudunk mutatni az idősebb generációnak, az a nyitottság. Ők viszont olyan mély szakmai tudással, tapasztalattal rendelkeznek, hogy ennek a kettőnek a keveredése lehet talán a jó út. Mi hajlamosak vagyunk gyorsan kivitelezhető, azonnali megoldásokat javasolni, ők jobban látják a döntések hosszú távú következményeit. A mi világunk kezd átbillenni a digitális, online térbe, az ő életükben nagyon fontosak a személyes kapcsolatok, ezt nekünk, fiatalabbaknak is át kellene vennünk.”

Somogyi András a Bosch részéről úgy látja, hogy a generációs szakadék a vállalat és a munkavállalók közös akaratával és nyitottságával átugorható. A cég értékei és kultúrája révén a generációkon átívelő együttműködés megerősíthető.

Bosch Magyarország Podcast: technológiáról közérthetően

A Bosch Magyarország Podcast az innováció és a kutatás-fejlesztés legaktuálisabb témáival, szakértő vendégek segítségével közérthető válaszokat keres a jövő technológiájának legégetőbb kérdéseire. Aki szeretne többet megtudni a sokgenerációs munkahelyek és az innováció kapcsolatáról, a válaszokat meghallgathatja, sőt meg is nézheti a Bosch Magyarország [Youtube](#), [Spotify](#), [Apple Podcasts](#), és [Simplecast](#) podcast-csatornáin!

További információ:

Varga Zita Hella

Telefon: +36 70 667-6374

Háttér információ:

A Bosch termékeivel 1898 óta van jelen Magyarországon. Az 1991-ben újjáalapított regionális kereskedelmi kft.-ből mára jelentős cégcsoport lett. Hazánkban a Bosch csoport nyolc önálló vállalat szoros stratégiai együttműködéseként Magyarország egyik legnagyobb külföldi ipari munkaadója. A 2023-as pénzügyi évben 2207 milliárd forint teljes nettó árbevételt ért el, ebből a magyar piacra való csoporton kívüli értékesítésből származó árbevétele 343 milliárd forint volt. A magyarországi Bosch csoport több mint 18 300 munkatársat foglalkoztat (2023. december 31-én). Az egyes gyártó, kereskedelmi és fejlesztési egységekhez tartozó kereskedői és szervizhálózat a teljes országot lefedi.

A Bosch csoport különböző technológiák és szolgáltatások vezető nemzetközi szállítója. Az előzetes számok alapján világszerte mintegy 417 900 munkatársat foglalkoztat (2024. december 31-én) és 2024-ben 90,5 milliárd euró árbevételt ért el. A cégcsoport négy üzleti területen végez tevékenységet, ezek a mobilitás, az ipari technika, a fogyasztási cikkek, valamint az energia- és épülettechnika. A vállalat célja, hogy üzleti tevékenysége során technológiáin keresztül olyan trendeket határozzon meg, mint az automatizálás, az elektromosítás, a digitalizáció, a hálózatba kapcsolás és a fenntarthatóságra való összpontosítás. A Bosch régiókon és iparágakon átívelő, széles körű jelenléte tovább erősíti innovációs erejét és stabilitását. A szenzortechnológia, a szoftverek és a szolgáltatások terén szerzett, bizonyított szakértelmének köszönhetően a Bosch komplex megoldásokat kínál ügyfelei számára. Emellett a vállalatcsoport a hálózatba kapcsolás és a mesterséges intelligencia területén szerzett tudását felhasználóbarát, fenntartható termékek fejlesztésére és gyártására is alkalmazza. A Bosch célja, hogy „Életre tervezve” technológiájával hozzájáruljon az emberek életminőségének javításához és a természeti erőforrások megőrzéséhez. A Bosch csoport magában foglalja a Robert Bosch GmbH-t, annak több mint 60 országban működő csaknem 470 leányvállalatával és regionális vállalataival együtt. Értékesítési és szolgáltatási partnereit is beleszámítva a Bosch globális gyártási és értékesítési hálózata a világ szinte minden országát lefedi. A jövőbeli növekedés alapja a vállalat innovatív ereje. A Bosch világszerte 136 telephelyen mintegy 86 900 munkatársat foglalkoztat a kutatás és fejlesztés területén, többek között 48 000 szoftvermérnököt.

A vállalatot 1886-ban Robert Bosch (1861-1942) „Finommechanikai és Elektrotechnikai Műhelyként” alapította Stuttgartban. A Robert Bosch GmbH tulajdonosi szerkezete szavatolja a Bosch csoport vállalati önállóságát. Ez lehetővé teszi a vállalat számára jelentős, a jövő biztosítása érdekében történő befektetések megvalósítását. A Robert Bosch GmbH üzletrészeinek 94 százaléka a Robert Bosch Stiftung GmbH közhasznú alapítvány tulajdonában van. A maradék üzletrészek a Robert Bosch GmbH-nál és a Bosch család tulajdonában lévő társaságnál vannak. A szavazati jogok többsége a Robert Bosch Industrietreuhand KG-é, amely a vállalati társasági jogokat is gyakorolja.

További információért látogasson el honlapunkra: www.bosch.hu, iot.boschblog.hu,
www.bosch.com, www.iot.bosch.com, www.bosch-press.com,
www.twitter.com/BoschPresse