

GERIR DIFERENÇAS GERACIONAIS NO LOCAL DE TRABALHO

Fred Hoffman
Fundador e CEO do Fitness Resources

Compreender cada geração é o primeiro passo para uma gestão bem-sucedida!

Uma coisa é certa; a força de trabalho está a mudar. A indústria do fitness, como todas as outras, está a experimentar uma nova dinâmica, à medida que 4-5 gerações distintas interagem no local de trabalho.

Em Portugal, embora não possamos usar o modelo dos tradicionalistas dos EUA, Baby Boomers, Geração X, Millennials e Gen Z para descrever estas gerações, encontramos muitas semelhanças - certamente com os Millennials e GenZ cujos comportamentos foram significativamente influenciados pela Internet e rápidos avanços tecnológicos.

Moldada pelos eventos políticos, clima socioeconómico e avanços tecnológicos dos seus anos de formação, cada geração vem com diferentes valores, atitudes, pontos fortes e fracos. E, embora o local de trabalho sempre tenha refletido os diferentes comportamentos das gerações anteriores, a cada nova geração, vemos ideias inovadoras, uma nova visão e uma nova energia.

“ Moldada pelos eventos políticos, clima socioeconómico e avanços tecnológicos dos seus anos de formação, cada geração vem com diferentes valores, atitudes, pontos fortes e fracos. ”

Reunir essas gerações **pode fornecer uma vantagem positiva distinta**, pois cada um partilha conhecimento, experiências e habilidades. A orientação reversa (um colaborador mais jovem que ensina e orienta um colaborador mais velho, especialmente em questões relacionadas com a tecnologia) é comum hoje em dia e oferece **oportunidade para que as diferentes gerações interajam e se apreciem mutuamente**. Mas ter uma força de trabalho multigeracional

também pode criar um terreno fértil para a disfunção, conflito e produtividade reduzida. Podem ocorrer falhas de comunicação, favoritismo em relação a uma geração ou diferentes visões do que os valores do local de trabalho devem ser.

Como os gestores estão agora a gerir equipas verdadeiramente multigeracionais, a necessidade de entender e abraçar as suas qualidades únicas e diferenças-chave nunca foi tão importante.

Estas 5 estratégias são essenciais para criar um ambiente de trabalho harmonioso e produtivo.

Contrate a equipa certa e aprenda a mantê-la

As empresas devem atualizar as descrições de cargo existentes para refletir a demografia atual do mercado e rever as políticas de contratação para ir ao encontro das expectativas de cada geração.





“ Proporcionar formação e desenvolvimento contínuo a todas as gerações é fundamental para a retenção de pessoal. ”

É de extrema importância que as políticas da empresa; remuneração, condições de trabalho e benefícios reflitam as diferenças dos colaboradores. Proporcionar formação e desenvolvimento contínuo a todas as gerações é fundamental para a retenção de pessoal.

Entenda como os membros da sua equipa agem, reagem e interagem

Familiarizar-se com as características pessoais, estilo de vida e local de trabalho de cada geração ajudá-lo-á a entender melhor as suas ações e comportamentos no trabalho. Igualmente importante é conhecer os seus colaboradores como indivíduos, reconhecendo todos os pontos fortes e fracos de cada geração.

Veja o conflito do ponto de vista de cada geração

Embora qualquer diferença entre gerações possa ser uma fonte de conflito geracional no local de trabalho, aqui estão algumas causas comuns: visões diferentes da ética do trabalho, procura por horas de trabalho flexíveis, condições e regras, o desejo de mais tempo para a família e pedidos para trabalhar remotamente.

Os gestores, independentemente de suas próprias características geracionais, devem não apenas ouvir

o ponto de vista do outro, mas também reconhecê-lo. A tomada de decisões deve basear-se puramente nos fatos e não em convicções pessoais.

Use laços comuns para resolver conflitos e unir as gerações

Alinhar valores em toda a empresa, posicionando-a como uma entidade que valoriza e abraça a diversidade. O fornecimento de *feedback* construtivo funciona bem para todas as gerações, portanto, evite linguagem "quente" e ataques pessoais. Transforme o conflito em colaboração identificando o problema e colocando os envolvidos a trabalhar em conjunto para o resolver.

Comunicação é regra!

Os gestores devem considerar as preferências de comunicação de cada geração (mensagens de texto, redes sociais, e-mail, telefone) para evitar confrontos e mal-entendidos e estabelecer um meio de comunicação que funcione para todos. A utilização de uma abordagem que acomode todas as cinco gerações irá criar um diálogo entre a equipa e incentivar uma conversa rica, repleta de pontos de vista e perspetivas diferentes. Acima de tudo, pratique a escuta ativa!