



# NOVO PARADIGMA DA LIDERANÇA

ISABEL RITA

MANAGING PARTNER NEVES DE ALMEIDA HR CONSULTING

Hoje em dia tem sido cada vez mais comum pessoas de diferentes gerações interagirem no mesmo ambiente de trabalho, formando equipas bastante heterogéneas quer em termos de vivências e experiências, quer em termos de competências e conhecimentos.

As equipas são compostas por elementos de todas as gerações: baby boomers, X, Y e Z e cabe ao Líder ter as habilidades para lidar com comportamentos, pensamentos e idades tão diferentes. E a grande questão que se coloca é: *"Estarão os nossos Líderes preparados para esta realidade?"*

Os Baby Boomers (1943 e 1960), que cresceram durante uma época de mudanças tinham como ideal reconstruir o mundo e por isso priorizam a carreira em relação à família. Já a geração X (1961 e 1980), cresceu durante a crise, passou pela fase Hippie e a Revolução Sexual, por isso desejam liberdade e mais direitos. A geração Y (1980 e 1992) foi a primeira geração verdadeiramente globalizada, que cresceu com a tecnologia, caracterizando-se por jovens espertos e ousados. Esta é a geração de múltiplas tarefas - são ambiciosos e estão acostumados a conseguirem o que querem, gerindo mal

a frustração. A chegar ao mercado de trabalho está a Geração Z (1992-2010), conhecida por pessoas que são "nativas digitais", estando sempre "ligadas" ao que acontece em tempo real. Informação e criatividade não lhes falta, mas precisam de desenvolver o trabalho em equipa.

Independentemente da dimensão das organizações, as diferenças entre as gerações podem ter um impacto forte na performance das equipas, como problemas de comunicação, resistência a mudanças pelos mais velhos e frustração dos mais jovens, conflitos e insatisfação, pelo que saber gerir a diversidade de conhecimentos, expectativas e necessidades é o grande desafio do Líder atual.

Dentro deste cenário, o grande objetivo é, sem dúvida, integrar a Geração Y nas organizações, evitando conflitos com as outras gerações. A Geração X deve procurar ser mais tolerante e flexível para compreender as atitudes da Geração Y, que é mais ativa, tecnológica e procura constantemente desafios. Cabe ao Líder conseguir harmonizar as diferentes gerações para que façam parcerias de sucesso.

Para que este desafio seja ultrapassado com sucesso é importante que o Líder saiba não só lidar com os diferentes perfis, mas também consiga ajudar todos a se conhecerem e a se respeitarem, entendendo que os melhores resultados serão sempre alcançados quando se conseguir retirar o máximo de cada um. É importante saber conviver e aproveitar os pontos fortes de cada geração, uma vez que todas têm características relevantes para o mercado. A sabedoria de um Líder está em saber potenciar o espaço de cada um, criando sinergias transformadoras para a organização.

*Precisamos de Líderes que compreendam todas as gerações, sem preconceitos e valorizem o melhor de cada geração, seja ela X, Y ou Z. Não se pode mudar as experiências de vida das pessoas, mas pode-se adotar práticas de liderança ajustadas para que as atitudes no trabalho sejam cada vez melhores.*