

LAVORO E COLLEGHI

Tra generazione X e baby boomer Quando in ufficio il capo è giovane

Per **Hunters group**, società di ricerca e selezione di personale, creare un ambiente e un clima organizzativo che favoriscono la convivenza di più generazioni è cruciale per il business, soprattutto quando gran parte del lavoro si svolge da remoto. «Molte realtà - ha detto **Emanuele Franza**, director di **JHunters**, brand di **Hunters Group** - hanno iniziato a porsi il problema da parecchio tempo ed hanno iniziato a favorire occasioni di incontro (formali ed informali) che possano facilitare l'interazione di colleghi con età diverse, la conoscenza e la collaborazione senza pregiudizi. Non è un obiettivo facile, anzi: le differenze tra le generazioni ci sono e sono evidenti ed è necessario tenerle in considerazione per muoversi in modo consapevole».

Robert Wendover, amministratore delegato del centro di studi generazionali di Aurora in Colorado, evidenzia quattro macro categorie per raccogliere le differenze più evidenti tra lavoratori che appartengono a generazioni diverse. Percezione della produttività: la generazione X tende a produrre di più in meno tempo, cercando di massimizzare le risorse, mentre i baby boomer sono legati all'idea che lavorare per più ore sia sinonimo di aumento della produzione.

Socializzazione: le generazioni più giovani tendono a creare solo rap-

porti professionali sul posto di lavoro, diversamente da quelle più senior che invece intrattengono rapporti e conversazioni più informali.

Tecnologia: è innegabile, infatti, che i lavoratori più giovani hanno un istinto naturale per il software e la tecnologia, mentre i lavoratori più anziani hanno imparato ad utilizzarla nel tempo e rischiano di non trovarsi a proprio agio con tecnolo-

gie troppo sofisticate.

Leadership: mentre per i baby boomer è prettamente a carattere gerarchico, la generazione X ha una visione della leadership molto più flessibile.

Queste differenze diventano ancora più evidenti e difficili da gestire quando a capo di un team o di un'azienda vi è un giovane manager (magari under 30), che si trova a coordi-

mare dipendenti molto più grandi di lui e con più anni di esperienza.

Ecco dunque i consigli di **Hunters group** per gestire al meglio team multi-generazionali.

Evitare cambiamenti troppo repentini: i dipendenti più senior sono abituati a lavorare in un certo modo ed è importante non fare troppi cambiamenti in poco tempo, ma imparare ad andare per gradi, analizzando quali sono i punti di forza e debolezza di ciascuno.

Tenere sempre in considerazione la differenza d'età: è una realtà, le differenze esistono e devono essere valorizzate, non ignorate. Punti di vista diversi a confronto portano ad ottimi risultati.

Comportarsi da capo: gestire team con persone più anziane può intimorire, ma è importante rimanere nei propri ruoli; avere competenze non è (sempre) solo questione di età.

Valorizzare l'esperienza di tutti: non è vero che i dipendenti più anziani sono lenti e utilizzano metodologie superate. Analizzare i loro metodi di lavoro, cercando di capire dove è necessario innovare e quali elementi, invece, si possono tenere;

Chiedere consigli e ascoltare con empatia: non si deve avere timore di chiedere aiuto ai propri colleghi, anzi. Apprezzeranno il fatto che il loro parere e la loro esperienza siano tenuti in considerazione.



Diverse generazioni al lavoro insieme: si può

