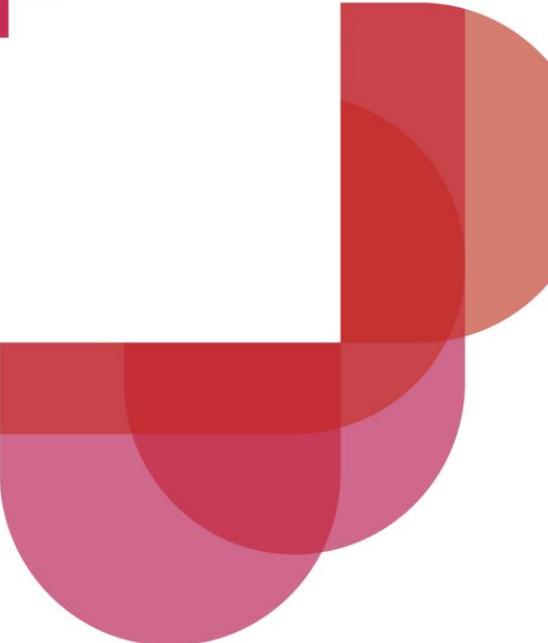




# performing +

più competenze a sistema

[www.performingplus.it](http://www.performingplus.it)



un progetto di:



Fondazione  
Compagnia  
di San Paolo

FONDAZIONE  
**PIEMONTE  
DAL VIVO**  
CIRCUITO REGIONALE MULTIDISCIPLINARE

in collaborazione con:

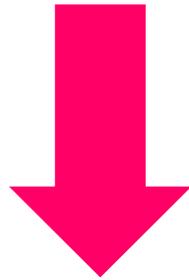
 OSSERVATORIO  
CULTURALE  
DEL PIEMONTE

# Le diversità inter-generazionali

Giulia Flamini - Università di Roma Tor Vergata

# Le differenze generazionali al lavoro

Le differenze generazionali influiscono sugli stili di comunicazione, sui bisogni tecnologici, sulle preferenze di sviluppo professionale, sulle aspettative sul posto di lavoro, sui bisogni di compensazione e dei loro impatti sulla motivazione, sugli stili di leadership desiderati e sull'efficacia dei sistemi di ricompensa e riconoscimento



Le differenze generazionali incidono su ogni aspetto del lavoro e man mano che più generazioni si uniscono alla forza lavoro, i manager devono capire come guidare efficacemente queste diverse generazioni



# Le 4 Generazioni

## BABY BOOMERS



**Born 1946 -1964**

- Great mentors with hindsight
- Networks built over time
- Can navigate institutions
- Loyal & institutional memory

## GENERATION X



**Born 1965 – 1976**

- Great mentors & adaptable
- Networks relationship based
- Work-life balance focused
- Thought leaders & experts

## GENERATION Y / MILLENNIAL



**Born 1977 – 1995**

- Great reverse-mentors
- Entrepreneurial and tech-savvy; Gig economy
- Purpose driven careers

## GENERATION Z iGEN/Centennials



**Born from 1996**

- Digitally savvy & can teach
- Good with AI technology
- Crowdsolve solutions
- Great with trends spotting

# I Baby Boomers



**Born 1946 -1964**

- Great mentors with hindsight
- Networks built over time
- Can navigate institutions
- Loyal & institutional memory

**Etica del lavoro e valori:** Workaholics, lavorano efficientemente, portano avanti con convinzione i progetti in cui credono, cercano la piena realizzazione, desiderano la qualità, mettono in discussione l'autorità

**Il lavoro è:** un'avventura eccitante

**Stile di leadership:** consensuale, collegiale

**Stile d'interazione:** Team players, ama le riunioni

**Stile comunicativo:** faccia a faccia

**Feedback:** non li apprezzano

**Ricompense:** denaro e titoli di riconoscimento

**Messaggi che motivano:** tu hai valore, tu sei necessario

**Lavoro e vita personale:** non bilanciamento, lavoro per vivere

# La Generazione X



**Born 1965 – 1976**

- Great mentors & adaptable
- Networks relationship based
- Work-life balance focused
- Thought leaders & experts

**Etica del lavoro e valori:** concludere il compito, fanno affidamento su se stessi, vogliono struttura e direzione, scettici

**Il lavoro è:** una sfida difficile, un contratto

**Stile di leadership:** tutti sono uguali, sfidano gli altri, chiedono perché

**Stile d'interazione:** imprenditoriale

**Stile comunicativo:** diretto, immediato

**Feedback:** scusa se ti interrompo, ma come sto andando?

**Ricompense:** la libertà è la migliore ricompensa

**Messaggi che motivano:** fai come meglio credi, dimentica le regole

**Lavoro e vita personale:** bilanciamento

# La Generazione Y



**Born 1977 – 1995**

- Great reverse-mentors
- Entrepreneurial and tech-savvy; Gig economy
- Purpose driven careers

**Etica del lavoro e valori:** qual è il prossimo compito? Multitasking, tenacia, imprenditoriale, tollerante, orientamento all'obiettivo

**Il lavoro è:** un mezzo per un fine, soddisfazione

**Stile di leadership:** ancora da definire

**Stile d'interazione:** partecipativo

**Stile comunicativo:** e-mail, WhatsApp

**Feedback:** ogni volta che lo voglio

**Ricompense:** lavoro sfidante e significativo

**Messaggi che motivano:** lavorerai con persone brillanti e creative

**Lavoro e vita personale:** bilanciamento

# I possibili conflitti intergenerazionali e come risolverli

**I conflitti generazionali sul posto di lavoro possono ridurre le performance organizzative, presentare sfide nel processo di assunzione, aumentare i tassi di turnover e diminuire il morale tra tutte le generazioni presenti nell'organizzazione**

**Le possibili fonti di conflitto possono essere:**

- 1. Fonti e stili di comunicazione**
- 2. Diverse aspettative sull'autorità e il management**
- 3. Stereotipi**

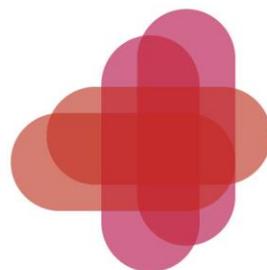
**La competenza generazionale aiuta a sviluppare modi efficaci per gestire le differenze generazionali e per prevenire o quantomeno mitigare i conflitti tra generazioni sul luogo di lavoro**

Le organizzazioni dovrebbero **riconoscere le differenze generazionali** e cercare di adattarsi per soddisfare tutti i loro bisogni.

Mai separare le generazioni, ma creare deliberatamente team generazionali misti per portare sul tavolo competenze diverse e varie.

**«Più ogni generazione comprende l'altra, meglio lavoreranno tutti insieme»**

Jimenez (2009, p. 50)



**performing +**  
più competenze a sistema

un progetto di:



Fondazione  
Compagnia  
di San Paolo

FONDAZIONE  
**PIEMONTE  
DAL VIVO**  
CIRCUITO REGIONALE MULTIDISCIPLINARE

in collaborazione con:

OSSERVATORIO  
CULTURALE  
DEL PIEMONTE

[www.performingplus.it](http://www.performingplus.it)