



performing +

più competenze a sistema

www.performingplus.it



un progetto di:



Fondazione
Compagnia
di San Paolo

FONDAZIONE
**PIEMONTE
DAL VIVO**
CIRCUITO REGIONALE MULTIDISCIPLINARE

in collaborazione con:

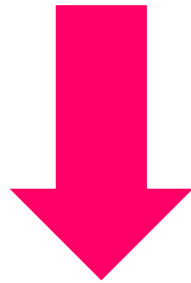
 OSSERVATORIO
CULTURALE
DEL PIEMONTE

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**

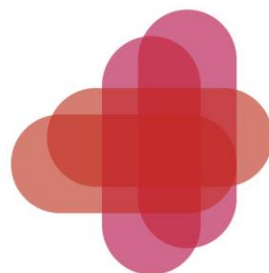
La competenza generazionale aiuta a sviluppare modi efficaci per gestire le differenze generazionali e per prevenire o quantomeno mitigare i conflitti tra generazioni sul luogo di lavoro

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