

DIVERS-IDADE@XYBB.COM MAIS DESAFIOS

Benne Catanante*

Convenhamos: relacionar-se não é uma tarefa fácil em qualquer segmento da sociedade. Ainda mais quando se é oficialmente nomeado para liderar equipes. E por que essa tarefa fica cada vez mais desafiadora no mundo contemporâneo? O universo de trabalho vem se deparando com um fenômeno sem precedentes na gestão organizacional. É a geração Y (1975-95) de líderes e liderados requisitando modelos inovadores no trato com equipes, muitas vezes compostas por uma ou até duas gerações anteriores: X (1960-74), *Baby Boomer* (1945-59). Aí começa o verdadeiro desafio.

Trabalho há muitos anos como consultora organizacional, harmonizando equipes para alta performance, e observo que nos últimos anos os gestores têm se deparado com novos desafios para motivar talentos: as diversas gerações que convivem no ambiente organizacional. Diante dessa demanda, aprofundi-me em pesquisas resultando no livro *Gerações XYZS na Visão de um Baby Boomer – e vice-versa* (Ed. Melo). A geração Y, por exemplo, chegou inexperiente de vivência, mas com muita bagagem virtual e uma terrível habilidade tecnológica que a colocou na dianteira de todas as demais gerações em termos de ascensão na carreira profissional. Até hoje seus interesses não podem ser confundidos ou comparados com profissionais de outras gerações porque além de desmotivá-la é, no mínimo, injusto. O valor que esta geração agrega com suas contribuições traz benefícios rápidos, é só ficar atento e criar mecanismos apropriados de mensuração — outro grande desafio ainda engatinhando na solução para muitas organizações.

Na pintura, o artista amplia a luminosidade e a perspectiva de sua obra quanto mais sabe lidar com as sombras. Assim é o diferencial que talentos da geração Y apresentam espontaneamente: a busca em se corrigir e se aperfeiçoar continuamente, através de atualizações e aconselhamentos.

Haja vista a impressionante demanda de *coaching*, com clientela fiel dessa geração. Mal conseguem o que aspiram e já estão à busca de novos aconselhamentos e competências para seu próximo salto. Nessas reflexões seguramente encaram suas fraquezas como oportunidade de mudança ou não passariam de mais uma geração aguardando o tempo de casa ou contabilizando as metas anuais para depois cobrar posições mais atraentes.

Buscar um salto na carreira depois da estagnação requer muito mais esforço. É sabido que a energia requerida para alcançar velocidade de um corpo parado é muito maior do que esse mesmo corpo em movimento.

Aí está, a meu ver, o mais próspero desafio da liderança independente de sua geração: aprimorar-se continuamente e cutucar literalmente sua equipe para que se mantenha atualizada. Não só tecnicamente, mas principalmente na arte de conviver e de aprender com as demais gerações.

Benne Catanante é autora de várias obras, consultora organizacional e professora de pós-graduação em Psicologia Social das Organizações, Psicologia Transpessoal e MBA em Gestão Estratégica de Recursos Humanos. benne@cciencia.com.br