

Eliana Dutra

Diretora executiva da Pro-Fit
Coaching & Treinamento



Conflito de gerações

Nas décadas de 1980 e 1990, quando a Geração X entrou na vida corporativa, não se percebia conflito de geração dentro das organizações, pois apesar deles não gostarem de regras, entendiam que as empresas eram um “mundo diferente” e ainda era a época do “manda quem pode obedece quem tem juízo”.

Atualmente, junto com as mídias alternativas do mundo da internet, está nas empresas uma nova geração: os “Y’s”, filhos da Geração X e netos dos Baby Boomers. Eles não têm medo de hierarquia, se sentem especiais e querem ser tratados como tal. São ambiciosos e como frutos da “era da informação” querem aprender cada vez mais até porque o excesso de informação e sua fragmentação não os confundem.

No Brasil, esta geração chega ao mundo empresarial numa década de grande crescimento do país. Em quase toda empresa um Baby Boomer afirma que estava pensando em se aposentar, mas que lhe pediram que ficasse um pouco mais. São diversas indústrias que estão convocando estes profissionais de experiência. Resultado: junta-se o sujeito da geração Baby Boomer, que abriu mão de ser hippie para sustentar a família; o cara da Geração X que pensa: “manda quem pode obedece quem tem juízo” e a garotada Y para quem é natural “falo o que penso, não importa seu cargo”.

Mas o que tudo isto tem a ver com coaching? Pesquisas demonstram que a questão financeira aparece como um dos três fatores mais importantes para atrair e reter a Geração Y. Os outros dois são: aprendizagem e desenvolvimento e horário de trabalho flexível. A boa notícia é que o aprendizado e o desenvolvimento são considerados por eles ainda mais importantes do que o dinheiro, o que não é de espantar já que nasceram na era da informação.

O importante é perceber que há, hoje, quatro gerações convivendo no mercado corporativo e que conflitos entre elas são inevitáveis

Aprendendo a prática de coaching, o gestor Baby Boomer, que tem a tendência de ser diretivo, aprende a ouvir as ideias e, assim, a Geração Y se sente especial por poder contribuir produtivamente. Aprende ainda a perguntar de forma estruturada, o que tornará sua vida mais fácil do que tentar impor suas diretrizes e, simultaneamente, leva tanto a Geração Y como a X a descobrir não só o limite de seu conhecimento como também novas respostas que tinham dentro de si e nem sabiam.

O gestor da Geração X aprende a ajustar seu estilo de liderança à situação e ao tipo de equipe, desenvolvendo um ambiente de segurança e confiança. A Geração Y adora e aprende rápido a fazer coaching não só com a sua equipe, mas também em pares e, nenhuma surpresa, com os próprios chefes.

Empresas multinacionais como a IBM e a Nokia ensinam coaching aos gestores há anos. As nacionais como a Golden Cross, por exemplo, também o fazem. O importante é perceber que há, hoje, quatro gerações convivendo no mercado corporativo e que conflitos entre elas são inevitáveis. Porém, através do coaching, os gestores descobrem como minimizar esses efeitos, fortalecendo suas equipes e atingindo excelência. ■