



Newsletter Dezembro 2010

Este Mês:

- **A divisão geracional: considerações cruciais ou exageros triviais? - Continuação**
- **Sugestão do Mês**

"A função da liderança é produzir mais líderes, não mais seguidores." **Ralph Nader**

Na última edição deste ano, trazemos-lhe a segunda e última parte do estudo sobre conflitos geracionais, com conclusões que, acreditamos, poderá considerar interessantes e úteis.

Encontra ainda a sugestão do mês referente a uma obra recentemente editada, cuja leitura achamos verdadeiramente empolgante.

E, como estamos num período que sabemos de bastante azáfama, tanto profissional como pessoal, só acrescentamos informação sobre algumas acções do calendário de programas inter-empresas.

A equipa Basilaris, reconhecida pela atenção e interesse com que nos tem distinguido, quer, ainda, desejar-lhe Festas Felizes e um Bom Ano de 2011.

Calendarização de alguns programas Inter-empresas 2011

Professional Selling Skills
16 a 18 de Fevereiro
Oeiras

Professional Sales
Negotiations
14 e 15 de Março
Oeiras

Coaching
7 e 8 de Abril
Oeiras

Professional Selling Skills
18 a 20 de Maio
Oeiras

A Divisão Geracional: Considerações Cruciais ou Exageros Triviais? (Continuação)

Fraca sensibilidade às diferenças de idade

Em resposta a declarações que evidenciam o reconhecimento e evidência das diferenças de idade, a maioria dos entrevistados em todos os grupos etários foi neutra – escolhendo a opção “não concordo nem discordo”. Os entrevistados foram solicitados a avaliar a sua concordância com duas declarações em particular, que ilustram este ponto:

1. Não há diferença no modo como as diferentes gerações querem ser tratadas no local de trabalho (ver Figura 1).
2. Eu acredito que o comportamento e atitude do colaborador no local de trabalho são atribuídos à sua idade (ver Figura 2).

Figura 1.

Numa escala de 1 a 5, nível médio de concordância com a afirmação "Não há diferença no modo como as diferentes gerações querem ser tratadas no local de trabalho."

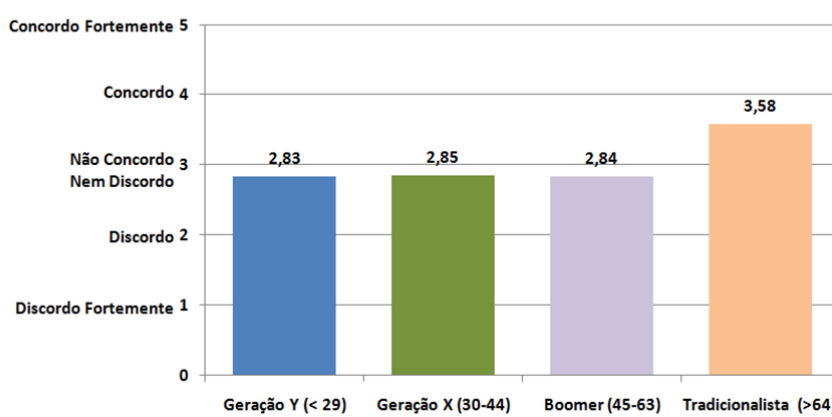
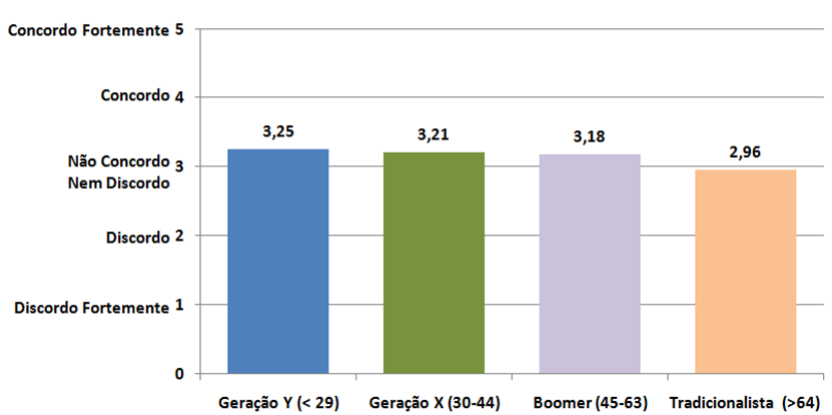


Figura 2.

Numa escala de 1 a 5, nível médio de concordância com a afirmação "Eu acredito que o comportamento e atitude do colaborador no local de trabalho são resultantes da sua idade."



As respostas à primeira declaração indicam diferenças entre os Tradicionalistas (mais de 64 anos de idade) e os restantes grupos geracionais, sendo os Tradicionalistas mais propensos a concordar que não existem diferenças no modo como as gerações pretendem ser tratadas no local de trabalho (Ver Figura 1). Este foi o único ponto de partida digno de nota dentro de um centro de várias respostas ambivalentes.

O estudo examinou igualmente as percepções regionais (EUA, Ásia e Europa) e não encontrou diferenças no modo como os colaboradores querem ser tratados no local de trabalho.

Os participantes da pesquisa foram igualmente inquiridos sobre o seu nível de concordância com a declaração “Eu acredito que o comportamento e atitude do colaborador no local de trabalho são atribuídos à sua idade.”.

Novamente, uma resposta neutra emergiu (ver Figura 2). O único desvio foi na Ásia, onde houve uma maior tendência para concordar.

Contudo, os resultados mostram diferenças significativas entre as culturas Oriental e Ocidental, sendo os colaboradores europeus e norte-americanos menos propensos do que os asiáticos a concordar que os comportamentos e atitudes no local de trabalho são orientados pela idade.

Projectos de trabalho multi-geracionais e desempenho no cargo

O estudo revelou respostas dispersas a questões sobre níveis de produtividade de grupos de trabalho multi-geracionais. As diferenças mais significativas encontram-se nas regiões geográficas, referentes a percepções de compromissos multi-geracionais e desempenho no cargo. Os colaboradores europeus e norte-americanos são menos propensos do que os asiáticos a concordar que os compromissos multi-geracionais influenciam o desempenho no cargo.

Quando analisados por geração, é interessante notar que os Tradicionalistas foram significativamente menos propensos a concordar que os compromissos multi-geracionais influenciam o desempenho. Os colaboradores da Geração Y, Geração X e Baby Boomers expressaram igualmente uma ligeira discordância com a afirmação, embora a maioria das respostas se encontrassem, novamente, no centro (“Não concordo nem discordo.”).

Uma série de observações escritas revelou igualmente informações concretas sobre o tema. Quando solicitados a identificar os benefícios da participação em equipas de trabalho multi-geracionais, os inquiridos indicaram uma ampla gama de experiências positivas, incluindo:

- “Um ambiente mais interessante para trabalhar.”
- “Uma ampla gama de perspectivas.”
- “Poder basear-se numa vasta gama de experiências dos elementos mais antigos do grupo.”
- “Diferentes grupos etários formam diferentes opiniões.”
- “Diferentes gerações têm diferentes modos de analisar os problemas e de os resolver.”
- “Existe uma mistura interessante de inovação e experiência em grupos deste género.”
- “Colaboradores mais jovens dão energia. Colaboradores mais antigos dão orientação.”

Foram também mencionados inconvenientes em resposta a uma questão aberta. Embora fossem descritos menos inconvenientes do que benefícios, destacam-se as seguintes respostas:

- “Falha de comunicação.”
- “Falta de flexibilidade.”
- “Avançamos a um ritmo mais lento.”

Contudo, permanece a questão sobre o papel da idade nestes inconvenientes. É possível que outras variáveis influenciem a comunicação, a flexibilidade e a capacidade de avançar rapidamente.

O que é importante num cargo

Para ler o artigo na íntegra, clique [aqui](#).

Sugestão do mês

A Queda dos Gigantes, de Ken Follett

Sinopse:

Em A Queda dos Gigantes, o primeiro volume da trilogia "O Século", as vidas de 5 famílias - americanas, alemã, russa, inglesa e escocesa - cruzam-se durante o período tumultuoso da Primeira Grande Guerra, da Revolução Russa e do Movimento Sufragista.

Neste primeiro volume, que começa em 1911 e termina em 1925, travamos conhecimento com as cinco famílias que nas suas sucessivas gerações virão a ser as grandes protagonistas desta trilogia. Os membros destas famílias não esgotam porém a vasta galeria de personagens, incluindo mesmo figuras reais como Winston Churchill, Lenine e Trotsky, o general Joffre ou Artur Zimmermann, e irão entretecer uma complexidade de relações entre paixões contrariadas, rivalidades e intrigas, jogos de poder, traições, no agitado quadro da Primeira Grande Guerra, da Revolução Russa e do movimento sufragista feminino.

Um extraordinário fresco, excepcional no rigor da investigação e brilhante na reconstrução dos tempos e das mentalidades da época.



Para remover o seu nome da nossa lista de correio, [clique aqui](#).

Perguntas ou comentários? Envie-nos uma mensagem de correio electrónico para basilaris@basilaris.com ou ligue para 214 697 973.