mais diversidade

ESCRITÓRIO FECHADO
CONTEÚDO ABERTO

Copyright Mais Diversidade® 2020 – Reprodução não autorizada

AS GERAÇÕES E O FUTURO DO TRABALHO

Copyright Mais Diversidade® 2020 – Reprodução não autorizada

Prezados clientes e parceiros,

A pandemia de Covid-19 pegou o mundo de surpresa e vem mudando a dinâmica dos processos de trabalho e das relações sociais. O mundo desacelera, mas não pode parar.

Por isso, lançamos o movimento "Escritório Fechado, Conteúdo Aberto". Desde o mês de Março, a Mais Diversidade está disponibilizando gratuitamente aquilo que a gente tem de mais valioso, o nosso conteúdo.

Trata-se de reports sobre nossos temas de atuação: diversidade, inclusão, recrutamento e seleção, tendências de liderança, gestão de pessoas e o futuro do trabalho.

Nossa equipe está trabalhando em conteúdos exclusivos com dicas práticas para gestoras e gestores que precisam se atualizar e manter a proximidade com as equipes, ainda que a distância.

Fique à vontade para compartilhar este material com os grupos de afinidades, aliados e quem mais quiser, inclusive pelo WhatsApp.

EQUIPE MAIS DIVERSIDADE

Copyright Mais Diversidade® 2020 – Reprodução não autorizada

INTRODUÇÃO

Pela primeira vez na história, há cinco gerações convivendo no mundo do trabalho. O tema "diversidade geracional" tem se mostrado cada dia mais relevante, considerando aspectos tão amplos quanto a chegada da novíssima Geração Z ao mundo de trabalho até o aumento da expectativa de vida da população brasileira. Com o fim do bônus demográfico, discutir as questões geracionais e relacionadas ao futuro do trabalho torna-se urgente.

Segundo dados do IBGE, o desemprego entre os jovens de 18 a 24 anos é quase o dobro da média da população. Concomitantemente, o número de domicílios chefiados por pessoas idosas cresce, grande parte em função do desemprego e do aumento da informalidade.

O cenário atual traz desafios adicionais para jovens e profissionais seniores. Questões como o desemprego, a informalidade e o subemprego atingem pessoas de diferentes faixas etárias de fomas muito específicas. Junte-se a isso o processo de transformação digital, que suprime empregos justamente dos públicos mais vulneráveis.

É comum que este tema venha acompanhado de análises pessimistas acerca das dificuldades de convivência e diferenças em relação à forma de lidar com o trabalho das diferentes gerações. Para além dos desafios, acreditamos que é essencial olharmos, também, para os diferenciais competitivos que este tema pode trazer para as empresas, de forma a catalisar transformações positivas.

Observar as diferentes formas de trabalho de cada uma das gerações abre uma janela de oportunidade para as empresas repensarem seus modelos de gestão e a forma como engajam seus colaboradores. É fundamental olhar, hoje, para o futuro do trabalho, pois ele já chegou!

Copyright Mais Diversidade® 2020 – Reprodução não autorizada

A Mais Diversidade, as Gerações e o Futuro do Trabalho

No mês de maio, a Mais Diversidade lançará uma iniciativa inédita para discutir e encaminhar soluções para a questão geracional e de futuro do trabalho no Brasil. Em parceria com Chubb, EDP, Grupo Boticário, Itaú e PwC, daremos início a uma iniciativa pioneira no país. Quer trazer sua empresa para este movimento e aparecer ao nosso lado já na data de lançamento? Escreva um e-mail com o título "Gerações e Futuro do Trabalho" para contato@maisdiversidade.com.br e receba mais informações.

Copyright Mais Diversidade® 2020 - Reprodução não autorizada

DIVERSIDADE GERACIONAL

Um dos maiores cuidados que se deve ter, ao falar de gerações, é não reproduzir estereótipos. Considerando essa premissa, as informações que apresentaremos a seguir consistem em características gerais de pessoas que nasceram em determinadas épocas e tiveram processos de socialização similares. Isso não quer dizer, por exemplo, que uma pessoa da geração X não possa ser inovadora ou que um jovem da geração Z não tenha comprometimento com o trabalho.

DAS CINCO GERAÇÕES QUE ATUAM NO MERCADO DE TRABALHO, BABY BOOMERS, X E Y TÊM MAIOR REPRESENTATIVIDADE.

Baby boomers são os nascidos entre 1941 e 1960, filhos do pós-guerra. Costumam apresentar traços mais conservadores e hierárquicos, o que estimula o pensamento linear.

A geração X, por sua vez, iniciou o processo de utilização de recursos tecnológicos; foi seguida pela geração Y, a dos nativos digitais. Os representantes da geração Y, também conhecidos como millennials, iniciaram um processo de quebra de paradigmas no mercado de trabalho, o que inclui: maior flexibilidade, expectativa de home office, trabalhos sob demanda, uso de coworkings, entre outros aspectos. Esta geração costuma alterar os padrões de linearidade e hierarquia, são mais multitarefas e o reconhecimento profissional passou a se descolar da experiência e a se relacionar mais diretamente aos resultados conquistados.

A geração Z ainda está em processo de inserção no mercado de trabalho, mas já apresenta características similares às da geração Y, porém, potencializadas. Via de regra, e com o cuidado de não cair em generalizações, são hiperconectados. Seu conceito de informação e tecnologia é bastante diferenciado, pois sua assimilação massiva as torna obsoletas rapidamente.

Copyright Mais Diversidade® 2020 – Reprodução não autorizada

ALGUMAS PRÁTICAS CORPORATIVAS PARA ESTIMULAR A DIVERSIDADE GERACIONAL

- Programas de Mentoria Reversa (jovens ensinam pessoas mais experientes);
- Programas de Mentoria Mútua (ambos ensinam e aprendem);
- Programas de Recrutamento e Seleção para profissionais seniores (Ex.: Estagiários Seniores, Atendimento Sênior, entre outros);
- Treinamentos para minimizar vieses inconscientes relacionados à idade junto a recrutadores(as) e gestores(as);
- Seleção às cegas (exclusão de data de nascimento dos currículos);
- Experiências de gestão e liderança situacional dando oportunidade para que os mais jovens possam exercer liderança de projetos;
- Equipes Hollywood: times que se juntam para um objetivo específico e se desfazem posteriormente;

Copyright Mais Diversidade® 2020 – Reprodução não autorizada

- Plataformas internas para divulgação de talentos e competências por parte dos colaboradores e formação de times sob demanda;
- Flexibilidade nos modelos de gestão: horário, espaço físico e hierarquia.

CONHEÇA AS GERAÇÕES

GERAÇÕES	NASCIDOS EM	IDADE EM 2020
Veteranos	Antes de 1940	Mais de 80 anos
Baby Boomers	Entre 1941 e 1960	Entre 60 e 79 anos
Geração X	Entre 1961 e 1980	Entre 40 e 59 anos
Geração Y	Entre 1981 e 1995	Entre 25 e 39 anos
Geração Z	Entre 1995 e 2010	Entre 10 e 24 anos
Geração Alpha	A partir de 2010	Menos de 10 anos

Copyright Mais Diversidade® 2020 – Reprodução não autorizada

FUTURO (OU PRESENTE) DO TRABALHO

No começo de 2020, falar de futuro do trabalho era um privilégio das empresas mais inovadoras do mercado. Porém, o tema é urgente, e já há algum tempo os consultores seniores da Mais Diversidade vêm se especializando em tópicos relacionados à transformação digital. Com a crise atual, o que se percebe é que o futuro do trabalho chegou mais cedo!

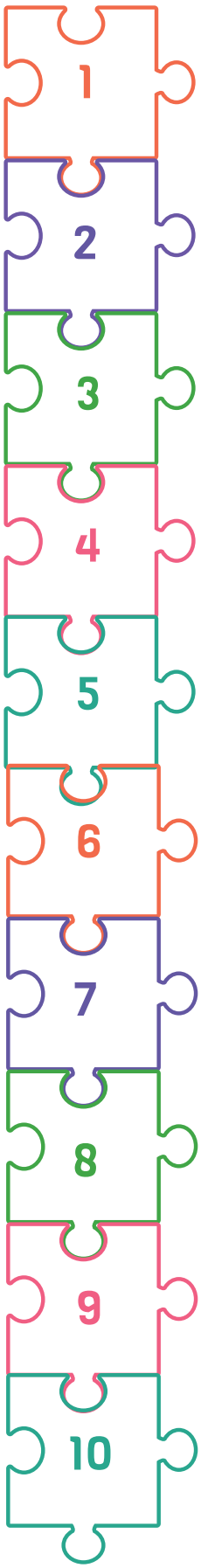
Novas exigências foram impostas ao mercado como consequência da pandemia de Covid-19. Isso se manifesta tanto no acelerado processo de digitalização que as empresas estão passando como também em uma maior necessidade de inovação e adaptabilidade. Vários setores têm investido tempo e dinheiro para reinventar sua maneira de fazer negócios.

De acordo com o Fórum Econômico Mundial, 65% das crianças que hoje estão no Ensino Fundamental terão empregos que ainda nem existem. Este cenário exigirá delas rápida capacidade de autoaprendizagem, além de intensa adaptabilidade – numa proporção nunca exigida de outras gerações.

Este cenário de revolução tecnológica abre ainda espaço para valorizar o lado humano nas organizações. As soft skills ganham espaço e são cada dia mais valorizadas, em detrimento do conhecimento técnico tradicional.

O estudo "O Futuro do Trabalho", parceria do WGSN com o LinkedIn, alerta sobre a importância das competências humanas para a gestão e transformação do mercado de trabalho. As 10 soft skills que mais serão valorizadas, de acordo com a pesquisa são:

Copyright Mais Diversidade® 2020 – Reprodução não autorizada



Espírito empreendedor

Inteligência Emocional

Empatia

Criatividade

Capacidade de Experimentação

Mindfulness

Compartilhamento

Senso de comunidade

Colaboração

Transparência

Copyright Mais Diversidade® 2020 - Reprodução não autorizada

Ainda, de acordo com o estudo da WGSN e do LinkedIn, de 2019:

"A diversidade é a tendência que trará mais mudanças, e já está sendo por mais da metade das empresas. Muito além de recrutar minorias, a empresa que quer absorver a diversidade precisa criar um ambiente de segurança psicológica para seus funcionários. A sensação de pertencimento é o que permite que eles possam ser sua melhor versão no trabalho e a empresa se beneficiará disso. A recompensa é uma cultura mais forte, um desempenho melhor e mais informações sobre seus clientes. Equipes diversas são mais produtivas, inovadoras e engajadas."

As empresas que sairão mais fortalecidas da atual crise são aquelas que se transformarem e se adaptarem rapidamente ao novo.

Fortalecer programas de Diversidade e Inclusão nesse momento será uma vantagem competitiva, pois eles estão diretamente relacionados ao desenvolvimento de competências necessárias ao futuro das organizações.

Um ambiente inclusivo, onde a diversidade está diretamente atrelada a uma conquista de mais segurança psicológica e senso de pertencimento dos colaboradores, é uma oportunidade única para o momento que estamos vivendo e que não deve ser desperdiçada.

Copyright Mais Diversidade® 2020 – Reprodução não autorizada

DICAS PARA CHEGARMOS MAIS RAPIDAMENTE - E COM MAIS QUALIDADE - À GESTÃO DO FUTURO

Entendendo a necessidade de adaptação a essa nova realidade global, a equipe de especialistas da Mais Diversidade apresenta seis dicas de como pessoas e empresas podem repensar a si mesmas para chegarem mais rapidamente e com mais qualidade ao Futuro – que chegou mais cedo.

Para as pessoas

Digitalize-se

Repense as suas resistências, caso existam, às novas tecnologias e aprenda a surfar as novidades. De acordo com um estudo da Gartner, a inteligência artificial vai criar 2,3 milhões de empregos só no Brasil, mas é preciso se atualizar.

Lifelong Learning

A era em que tínhamos "buracos" no nosso processo de formação acabou. Aquela máxima de se formar e esperar alguns anos para buscar uma especialização ou para aprender algo novo não existe mais. O conceito de Lifelong Learning prevê que temos que estar em constante aprimoramento. Com tantas informações disponíveis, é possível aprendermos algo novo todos os dias;

Invista em autoconhecimento

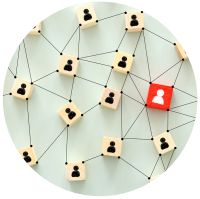
Se a maioria dos postos de trabalho do futuro ainda não foi desenhada, muito provavelmente você participará desse processo de criação. Quanto mais clareza tivermos sobre nossos pontos fortes e fracos, sobre aquilo que somos bons, o que amamos e qual nosso propósito, mais rapidamente identificaremos nosso lugar no mundo.

Copyright Mais Diversidade® 2020 – Reprodução não autorizada

Para as empresas

Viva o digital

O isolamento social a que estamos submetidos deixou explícito, inclusive para as lideranças mais resistentes, que a revolução tecnológica já é uma realidade. Aproveitar esse momento para gerar ainda mais conexões, conhecer profundamente os seus colaboradores e desenvolver tecnologias que adequem o trabalho à vida das pessoas (e não o contrário), de maneira humanizada, é a maior oportunidade que emergiu neste cenário desafiador que estamos vivendo;



Quebre a hierarquia

A hiperconectividade já está abalando a maneira de nos comunicarmos e a maneira como tarefas são realizadas. Conceitos como compartilhamento de decisões, times empoderados, personalização do desenvolvimento individual, recursos otimizados, engajamento e energização das pessoas serão cada dia mais indispensáveis;

Opere com propósito

As pessoas querem, cada vez mais, trabalhar em algo que acreditam. A revolução digital vai acabar com grande parte dos trabalhos operacionais e repetitivos e as pessoas vão demandar a oportunidade de atuar em empresas que estejam conectadas com a sua verdade. A era do "se eu te pago, eu mando e você obedece" nunca esteve tão perto do fim.

Neste report, compartilhamos algumas dicas para sermos mais assertivos no processo de adaptação que estamos todos vivenciando. Esse não é um assunto que se exaure em poucas páginas, mas uma construção diária e colaborativa.

Copyright Mais Diversidade® 2020 – Reprodução não autorizada

A Mais Diversidade é a maior consultoria de diversidade e inclusão da América Latina. Oferecemos soluções completas para empresas de diferentes portes, segmentos, culturas e estágios de desenvolvimento na agenda de diversidade.

Estamos nos especializando para atender a empresas e pessoas nos temas de Gerações e Futuro do Trabalho. Nos colocamos à disposição para conversar e apoiá-los a explorar as várias diversas oportunidades de parceria no desenho e implementação do próximo nível da gestão de pessoas da sua empresa.

Quer saber mais? Mande um e-mail para amanda@maisdiversidade.com.br

Os conceitos, metodologias, expertises e práticas criadas pela MaisDiversidade®, contidos ou não neste documento, e que possam ser entendidas como de sua propriedade intelectual, não podem ser explorados nem reproduzidos sem anuência desta, sob pena de se incorrer nos preceitos do artigo 195, da Lei 9.279/1996.Assim, os dados aqui apresentados são confidenciais e protegidos nos termos das leis de concorrência e segredos de negócio. Desta forma, nenhum direito ou propriedade intelectual, no sentido mais amplo e irrestrito divulgados neste documento poderá ser reproduzido sem autorização.

Copyright Mais Diversidade® 2020 – Reprodução não autorizada

mais
diver
sidade

11 97105 8989

@maisdiversidade

@maisdiversidade

contato@maisdiversidade.com.br