

Geração de grandes novidades

#INSTIGAR:

sempre um texto autoral nosso, um convite provocativo à reflexão

Pela primeira vez na história temos pelo menos 4 gerações diferentes trabalhando juntas, ao mesmo tempo, nas mesmas organizações.

A geração Z vem chegando ao mercado de trabalho com tudo, enquanto muitas pessoas têm postergado a aposentadoria ao máximo, por escolha ou necessidade. Enquanto a geração que chega é cada vez menos atraída e pouco tolerante à forma como as relações de trabalho se estruturam, se organizam e funcionam, as pessoas com mais idade veem essa mesma forma como sinônimo de segurança, estabilidade e sucesso. **Expectativas diferentes, ritmos diferentes, sensações diferentes, valores diferentes - é um desafio grande para qualquer organização e na administração pública isso talvez seja ainda mais intenso e complicado.**

Gerações são recortes ou agrupamentos de pessoas de mesma idade que compartilham objetivos, valores e crenças semelhantes. Isso acontece, pois, indivíduos que passam pelo processo de formação de identidade e alcançam a maturidade (entre a adolescência e os 20 anos) numa mesma época, passam por experiências parecidas e eventos históricos marcantes. Conseqüentemente, acabam por compartilhar alguns princípios e comportamentos. **Isso implica memórias coletivas e uma identidade social (comum a várias pessoas).**



Ao passar por experiências e eventos históricos em comum, na época da juventude, muitas pessoas desenvolvem objetivos, valores e crenças semelhantes às de outras pessoas na mesma geração, que muitas vezes são antagônicos e se chocam com os de gerações diferentes. Tudo porque experiências de vida diferentes resultam em identidades diferentes.



Baby Boomers (1946 – 1964): Trabalho duro e dedicação (construir e reconstruir)

Contexto: guerra fria, ditadura militar, opressão política.

Características: leais, comprometidos, competitivos, resilientes.

Vida profissional: um emprego para a vida toda, buscam ascensão profissional e estabilidade.

Lugar nas organizações: ocupam a maioria dos cargos de liderança e gestão.



Geração X (1965 – 1980): Força, foco e aposentadoria (trabalho primeiro, sonhos depois)

Contexto: corrida espacial, surgimento do computador, redemocratização, hiperinflação.

Características: independentes, empreendedores, dedicados.

Vida profissional: crescimento da educação formal técnica e superior, buscam ascensão profissional e estabilidade.

Lugar nas organizações: ocupam tantos cargos de liderança e gestão quanto os Boomers.



Geração Y (1980 – 1998): Dinheiro não é tudo (trabalhe com o que você ama... até morrer)

Contexto: cooperação política e econômica internacional (UE, Mercosul), surgimento do celular e popularização da internet.

Características: autônomos, apaixonados, colaborativos, conectados.

Vida profissional: múltiplas carreiras, buscam um trabalho que amem, maior escolaridade das gerações até então, hierarquia horizontal

Lugar nas organizações: estão alcançando agora cargos de liderança e gestão.



Geração Z (1997 – 2010): Vamos mudar o mundo! (da nossa casa, em Home Office)

Contexto: crise financeira, aquecimento e aldeia global, pandemia, popularização de tecnologias móveis.

Características: realistas, criativos, nativos digitais, engajados em causas ambientais e sociais, imediatistas.

Vida profissional: recém-chegados ao mercado de trabalho, impacientes com sua ascensão profissional.

Lugar nas organizações: estão entrando agora para as equipes e organizações.

É justamente quando há uma diferença entre objetivos, valores e crenças tidos como “padrão” que os chamados conflitos geracionais acontecem. **A maior parte das críticas a uma ou outra geração se dá quando se comparam os princípios e comportamentos de uma geração, tomando os de outra como referência.**

Nisso, cada um quer puxar a sardinha para o seu lado – o lado de como se vê, julga, sentencia e exclui o que de nós é diferente. Quem já não ouviu um “Bom era no meu tempo”, ou “Vocês são cringe, sabem de nada”?



Identidade é como você se entende e se percebe, e como se apresenta aos outros. Ela é formada num processo que envolve duas dimensões essenciais: exploração e comprometimento. Nisso, indivíduos exploram diversas questões, caminhos, sentimentos e situações, com os quais podem se comprometer ou não, intencionalmente ou não, trazendo-as para dentro de seu conceito de “eu”, adotando aquilo como verdade para si mesmo. **Apesar desse processo acontecer obrigatoriamente nos anos de formação (da adolescência até o início da idade adulta), pode acontecer em outras etapas da vida também.** É a chamada “crise de identidade”, que, por pior que possa parecer, se trata apenas de uma “edição” de si mesmo. **Uma nova exploração de quem se é, testando seus limites, abandonando o que não está tão bom e assumindo compromissos com um novo EU.**

Assim, a identidade é explorada, trabalhada e retrabalhada ao longo de toda uma vida! Não à toa tem se falado tanto em “capital de identidade”.

Afinal, já cantava o poeta, **“o passado é uma roupa que não nos serve mais”**.

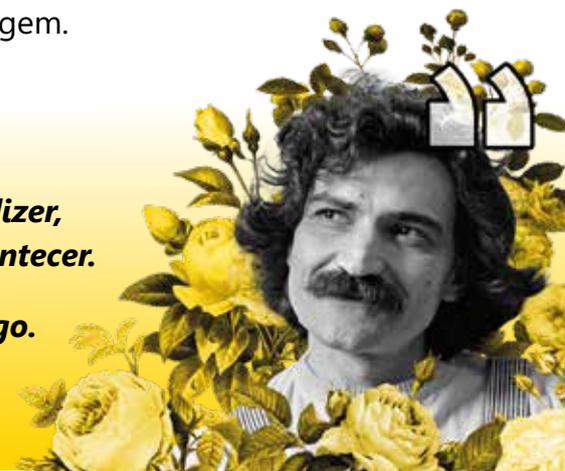
Capital de identidade é como você trabalha e faz render sua identidade ao longo do tempo. Sim, como um investimento. São os esforços que você faz em você e na sua evolução pessoal – de tempo, autoconhecimento, estudo, reflexão, habilidades, desenvolvimento, relacionamentos etc. O capital de identidade pressupõe uma jornada e, de preferência, uma evolução. Não é sobre quem você é, mas sobre quem está, quem esteve, e quem pretende se tornar. **É sobre ir formando e transformado seu repertório ao longo da vida. Daí a importância do tão falado *lifelong learning*,** o termo inglês para resumir o conceito de nunca parar de aprender, e estar sempre acrescentando coisas novas (habilidades, ferramentas, conhecimentos etc) à sua bagagem.

Você é seu repertório!

“Você não sente, não vê, mas eu não posso deixar de dizer, meu amigo, que uma nova mudança em breve vai acontecer.

O que há algum tempo era novo, jovem, hoje já é antigo.

E precisamos todos rejuvenescer”



E os desafios são sempre maiores para aqueles em cargos de liderança, que precisam gerir pessoas de gerações diferentes da sua. **Além de questionar os próprios valores e sistema de crenças, com a intenção de autoliderança, esses líderes ainda precisam lidar com valores e sistemas de crenças que podem conflitar com os seus.** Qualquer tentativa de convencimento é mera colonização, mas pode chamar de chefia. **O modelo de chefia, onde manda quem pode e obedece quem tem juízo, vai se tornar cada vez menos eficiente e efetivo.** E quem acredita nisso e não abre mão de estar no topo de jeito nenhum, “só para mandar”, vai “flop”.

Boiou no flop? Dá um Google aí e adicione o termo ao seu repertório. Os desafios de se lidar com outras gerações não acabam na empatia e no estar aberto para o novo: **a comunicação será uma grande dificuldade para muitos (e não só para quem gosta de falar demais, e ouvir de menos).**

Para encarar os desafios geracionais precisamos aprender a conversar com todas as gerações. Precisamos ouvi-las para entendê-las, inseri-las e possibilitar que possam dar o seu melhor, para que o todo funcione de forma orgânica e sistêmica, respeitando, integrando e potencializando diferenças, perspectivas e habilidades – **pode chamar de diversidade e inclusão, na prática.**

Talvez ainda não seja óbvio para todo mundo, e nunca é demais repetir: **a diversidade geracional é, sim, um desafio, mas é também uma potencialidade que a administração tem, pode e deve aproveitar para, a partir dela, promover inúmeras inovações significativas,** tanto para dentro: melhorando o ambiente e a forma de fazer as coisas; quanto para fora: entregando cada vez mais serviços que encantem as pessoas, de todas as gerações.



E nem é meme!

#IR ALÉM:

curadoria de conteúdo selecionado para você expandir seus horizontes

1

VÍDEO:

Estudo mostra diferenças entre gerações de servidores públicos

Pesquisa de mestrado da UNB tenta explicar porque sonho do serviço público pode se tornar um pesadelo para as novas gerações.



2

VÍDEO:

Diversidade Geracional na Bosch

Diferenças geracionais podem levar a desentendimentos e dificuldades de comunicação entre as gerações. Mas a Manu e a Denise mostram que é possível transformar esses conflitos em oportunidades de aprendizado e crescimento mútuo.



3

PODCAST:

Liderança - a guerra de gerações

Um podcast que fala dos desafios que as lideranças estão vivendo agora, e viverão no futuro, com a chegada das gerações Z e Alfa ao mercado de trabalho.



4

ARTIGO:

Por que a Geração Z não se interessa por cargos de liderança?

Pesquisas indicam que profissionais mais novos se sentem poucos atraídos pelas vantagens trazidas pela ascensão na carreira de gestão.



#PRA INSPIRAR:

aquela citação classuda para fazer pensar, curtir, gravar e compartilhar



Cada geração se acha mais inteligente do que a anterior e mais sábia que a que posterior

• George Orwell •

#PRA DESOPILAR:

uns respiros, uns risos, uns encantos...



OS ESTAGIÁRIOS

Dá para se reposicionar no mercado - e na vida - aos 40 anos ou mais?



PeQuiLAB

Escola de Governo | SEAD
Laboratório de Inovação e Desenvolvimento de Pessoas
Telefone: (62) 3201-4525