

Entendendo a Geração Y na perspectiva deles

Nossa newsletter de abril deste ano tratou do tema Geração Y, na perspectiva das outras gerações. Neste mês voltamos com o tema, mas trazendo a perspectiva de três Millennials, Lucas Minoru Yokota, Carla Camargo e Guilherme Torneiro, jovens de 20 anos, ex-Diretores de Recursos Humanos e Qualidade, Comercial e de Marketing, respectivamente, da ESPM Jr*.

Muito se fala da Geração Y, mas raramente sob a ótica de jovens pertencentes a ela. Como vocês caracterizam a geração de vocês e quais são as diferenças em relação às demais?

Não somos especialistas em geração Y, mas percebemos que essas teorias tendem a colocar todo mundo numa peneira só e esquecem que as pessoas são diferentes. Temos uma característica que acreditamos que esteja mais associada à juventude do que a uma geração em particular, que é nunca se contentar ou se conformar com o que é dado. Questionamos e procuramos ir além, como qualquer jovem de qualquer geração. No entanto, observamos alguns hábitos que são típicos da nossa geração: viver nas redes sociais, em frente a um computador, estar sempre conectado. Isso realmente é diferente. Nós damos prioridade à conexão. Tais características e hábitos criam um DNA ansioso e imediatista. Tudo é para ontem, temos que estar sempre ocupados com alguma coisa, o ócio é cada vez mais massacrante, tudo se torna mais monótono. Cada vez mais ansiamos por novos estímulos para sentirmos prazer em nossas atividades diárias. Assistir televisão apenas, já não é suficiente, enquanto assistimos a um programa, estamos no computador, no tablet e no celular. Esses

hábitos desestimulam atividades que requerem concentração e foco, como a leitura, por exemplo.

Outra coisa que observamos que está muito presente na nossa geração, é que sonhos são confundidos com desejos. Desejo é algo muito efêmero. Se você pensa 'ah meu sonho é entrar na faculdade'; quando você entra na faculdade, seu sonho termina. Isso é um desejo e não sonho. Ou seja, o conceito de sonho está tão flexibilizado que você não sabe mais o que é sonho e o que é desejo. As pessoas sonham coisas muito simples e efêmeras. Tudo é muito líquido. Você entrou na faculdade e aí? Acabou. Vai ter que buscar outro sonho. Você não sabe mais aonde quer chegar. Tudo é muito instantâneo, um sonho *fastfood*. É por isso que podem criar a percepção de que esta é uma geração que não sabe o que quer. Talvez as empresas pudessem ajudar os jovens a se conhecerem melhor, para que possam saber exatamente o que querem da vida. A compreensão de quem você é mesmo. Hoje tudo é muito picadinho. As notícias, a internet, tudo é superficial e a gente acaba ficando superficial também. Fazemos muitas coisas ao mesmo tempo. Você nunca sabe se está indo à deriva ou no controle da vela.

Uma das críticas à geração Y é a falta de comprometimento. Essa geração é vista como preocupada, fundamentalmente, com qualidade de vida, com pouco engajamento, sem o desejo de permanecer na mesma empresa por 8, 10, 20 anos. Na percepção de vocês, isso é mito ou realidade?

Engajamento é muito importante. Uma das nossas preocupações na ESPM Jr é criar e manter um ambiente de trabalho agradável,



management
and
performance
associates

que traga motivação, que as pessoas gostem de estar lá. Nós observamos que é com gente comprometida, engajada que se cria esse ambiente. Nesse ambiente de harmonia, de amizade, com pessoas em quem você pode confiar, você vai mais longe. Não estou entregando porque ele é meu chefe e, por isso, eu preciso entregar. Aquele cara é meu amigo, eu confio nele, então vou entregar mais. Não é só para impressioná-lo, mas porque eu quero fazer este lugar melhor. A gente chama esse ambiente de *espírito Jr* - essa vontade que todo mundo tem de crescer, de crescer junto, e crescer por um movimento, por alguma coisa que irá perdurar por anos e se transformar em um legado para os que virão. Se há falta de comprometimento, em nossa opinião, é porque falta ambiente propício para isso. Você não pode motivar ninguém, mas ambiente você pode oferecer. E é isso que a gente busca - um ambiente de trabalho, onde eu possa entender o que estou fazendo, por que estou fazendo, em que eu consigo entender aonde posso chegar e aí a motivação aparece e o engajamento aumenta. Quando você fala de qualidade de vida, acreditamos que tem a ver com isso. É você estar bem onde você trabalha, com quem você trabalha. Isso tem a ver tanto com o modelo de gestão, quanto das atividades que você executa. Tudo isso está atrelado para aumentar o grau de comprometimento. É aquela velha frase: 'Se você ama o que faz, você nunca vai ter de trabalhar um único dia da sua vida'. Essa frase sintetiza muito tudo aquilo que vivemos na Jr e esperamos do lugar onde vamos trabalhar. Na ESPM Jr temos uma prévia utópica do que virá no "mundo real" e muitas vezes as pessoas não querem que esse tempo passe rápido, pois é muito prazeroso e proporciona um crescimento significativo. No mercado de trabalho esse cenário já é um pouco diferente, justamente pela característica ansiosa e imediatista

dessa geração, citada anteriormente. Os jovens buscam uma rápida ascensão e muitas vezes não estão dispostos a percorrer o longo caminho até alcançar a posição desejada dentro de uma organização. Além disso, a própria dinâmica rápida do mercado de trabalho pode afastar os jovens de querer construir uma carreira dentro de uma empresa. Eu, por exemplo, vejo diversos casos de grandes funcionários, com carreiras construídas através de anos de dedicação e esforço, sendo demitidos de uma hora para a outra. De certa forma, essa realidade nos assusta, pois ao mesmo tempo em que permanecer na mesma empresa por anos pode ser sinônimo de estabilidade, ela pode ser de incerteza também.

Vocês acreditam que se as organizações oferecerem a oportunidade de trabalhar naquilo que vocês gostam, em um ambiente em que as pessoas entendem por que fazem o que fazem e um modelo de gestão mais inclusiva, elas conquistarão o nível de comprometimento que desejam de vocês e que tanto criticam como característica da sua geração.

Quando você entende porque você está fazendo aquela tarefa e vê valor naquilo, tudo muda. Você não está fazendo só porque é obrigado. É como estudar. Se você não vê utilidade naquela matéria, você não tem motivação. Se você vê que aquilo que você faz surte efeito na companhia ou nos arredores de onde você vive, ou se sua empresa entrega algo de valor para a sociedade, então você vê que seu trabalho tem valor também. Tudo isso gera comprometimento e automotivação.

Na realidade corporativa nem sempre a gente pode fazer apenas aquilo que gosta. Como não existe mundo perfeito, o que vocês acham que as organizações poderiam fazer para aumentar a capacidade de reter os profissionais talentosos e o que vocês



management
and
performance
associates

poderiam pensar em flexibilizar para obter esse resultado?

Provavelmente se você não gosta de alguma coisa, é porque não entende por que está fazendo, ou então aquilo não faz mesmo sentido para você. Se realmente não faz sentido para você, saia dessa empresa e vá para outro lugar. Mas se falta informação, podemos buscá-la e entender porque aquilo é importante. Às vezes a coisa é chata, mas é importante. É como na faculdade: há matérias que você gosta e matérias que você não gosta, mas o curso como um todo faz sentido e motiva. As empresas que promovem o sentido de pertencimento nas pessoas e prezam pelo ambiente de trabalho dinâmico e prazeroso, geralmente são aquelas que conseguem reter os profissionais qualificados e, além disso, fazer com que trabalhem como se fossem os donos do negócio. Mesmo que você não goste de alguma atividade do seu dia a dia, você sabe que ela é necessária e entende a importância dessa mínima ação para o funcionamento da empresa.

Qual seria a Organização perfeita para atrair jovens talentosos como você e extrair o que vocês têm de melhor?

Tentamos fazer na Jr o que acreditamos ser o melhor modelo de gestão. Um modelo baseado em times, onde cada um está em uma posição porque realmente é o melhor naquilo. Por exemplo, na Jr, o trainee é o melhor trainee, por isso ele está lá; o consultor é o melhor consultor, por isso ele está lá. É como um time de futebol. Não adianta juntar os melhores e colocar em qualquer posição, porque não vai dar certo. É uma gestão transparente, que busca o desenvolvimento de cada um. Um time quando cresce junto, joga melhor e desempenha melhor. Não existe o desejo do sujeito que está ao meu lado se dar mal para eu me dar bem. Nada disso. O modelo de liderança esperado é aquele que instiga o

desenvolvimento. Nunca retardar o crescimento ou segurar o potencial de alguém. Sempre investir em quem quer crescer, em quem quer ir além. Resumindo, é aquela gestão que inclui e aloca as pessoas nas melhores posições para o seu perfil. Foco no desenvolvimento. Modelo mais colaborativo do que top-down.

Não é a hierarquia que vocês respeitam e sim a gestão participativa.

Hierarquia traz consigo o respeito das pessoas, mas apenas no primeiro contato. Quando você chega a uma empresa ou conhece alguém de uma empresa, a primeira impressão é a do cargo, que carrega o prestígio, respeito e capacidade da pessoa e justamente por isso as apresentações mencionam a função exercida (Roberto – Diretor de Marketing, por exemplo). Porém, esse respeito só é mantido através do que a pessoa consegue transmitir no relacionamento do dia a dia. Após isso, o respeito ou é conquistado ou é imposto. Se for conquistado temos admiração, vontade de chegar onde a pessoa está, motivação, etc. Se o respeito for imposto, há a insatisfação, questionamento e outros aspectos negativos e prejudiciais ao ambiente de trabalho.

Cada geração tem um conceito para sucesso. Para as gerações mais antigas sucesso era entrar em uma empresa e se aposentar nela. Para outras sucesso era chegar rapidamente no topo da pirâmide. Para a sua geração, tomando todos os cuidados para não caricaturar, o que é sucesso?

Não há um consenso, varia muito de pessoa para pessoa. Para alguns amigos, sucesso é fazer um concurso público e passar o resto da vida estável, para outros, trabalhar para uma empresa, ganhar know-how e abrir o próprio negócio. Mas um negócio que faça a diferença para a sociedade. Não só para

ganhar dinheiro. Para mim, sucesso é fazer alguma coisa que você gosta e ao mesmo tempo que contribua socialmente. Mas também temos amigos que querem abrir seu próprio negócio só para ganhar dinheiro. Não há um padrão. Mas sempre é algo relacionado à qualidade de vida. Não vejo ninguém que queira viver no trabalho. A ideia do workaholic está sumindo. O conceito de sucesso está muito pulverizado. Talvez isso tenha a ver com o individualismo. Cada um tem o seu. Não há um enunciado de sucesso genérico para todo mundo. Nesse contexto, o nosso sistema de ensino também contribui para que o sucesso seja visto como individual. A maioria das pessoas pensa e se preocupa apenas consigo mesma, o meu sucesso, a minha carreira, o meu dinheiro. Justamente por isso, a preocupação com a sociedade e com o mundo é esquecida, pois isso não é passado durante nossa formação como pessoa, com raras exceções. O jovem batalha pelo seu sucesso desde cedo, suas notas, suas conquistas, seu vestibular. Vimos um reflexo disso até no nosso processo seletivo de trainees para a Jr, no qual tivemos dificuldade em achar pessoas com espírito de equipe adequado. Na preocupação em se promoverem, em serem melhor que os outros, alguns candidatos com potencial acabaram se precipitando.

Neste momento que vocês estão entrando no mercado de trabalho como estagiários, como vocês avaliam a convivência de 4 gerações trabalhando juntas? Como elas podem trabalhar para que todos saiam ganhando?

Por exemplo, o diretor de RH da empresa que estou estagiando está lá há 15 anos, já fez trabalhos individuais no leste da África, é uma pessoa incrível, um sujeito que tem a mentalidade alinhada ao modelo que valorizo. Ele é muito humano e muito acessível. Acreditamos que para todos trabalharem bem, de forma harmoniosa, as

gerações que já estão na empresa não precisam se impor para liderar ou ganhar respeito, e da nossa parte não ter arrogância, se achar o melhor e que tem que crescer e subir logo; tem que ter humildade, com mente de aprendiz. Você trabalha para aprender. Você trabalha para crescer. Tem que ir aberto para entender e aprender com as gerações anteriores - eles estão lá para passar conhecimento e vivência para os mais novos. Aí é que está o maior intercâmbio. E não esquecer que não é a liderança pela autoridade formal, mas pela inspiração que ela traz, que contribui para a sinergia entre as gerações. Isso muda tudo. Quando eu entrei na Jr e conheci meu Diretor eu pensei 'nossa, eu quero ser igual a ele'. O gestor inspira muito estar aqui e além. E a gente quer o respeito das pessoas também.

O que faz um jovem escolher a empresa A ou B?

Flexibilidade, foco no desenvolvimento de pessoas e humanização das relações. Valorizar quem está lá e quem está entrando, porque acredita na contribuição de cada um. Aquela que oferece um ambiente favorável, que privilegie qualidade de vida e que não espere que você seja um *workaholic* para se dar bem. Que não estimule a rivalidade. Dinheiro, não necessariamente, será o *must* para reter pessoas. E, sim, gostar do lugar em que trabalha, admirar a gestão, se sentir reconhecido e respeitado, ter um cara lá dentro que te inspira.

Como típicos jovens millennials, se você quiser convidá-los para fazer parte de sua rede no LinkedIn ou Facebook, eles irão adorar.

Por fim, se você quiser se divertir um pouco, acesse o link abaixo e responda 14 questões que te dirão quão Y você é.



<http://www.pewresearch.org/quiz/how-millennial-are-you/>

Até a próxima! Seu feedback é muito bem-vindo!

*ESPM Jr = Empresa Junior da Escola Superior de Propaganda e Marketing – São Paulo – Brasil

As empresas juniores são constituídas pela união de alunos matriculados em cursos de graduação em instituições de ensino superior, com o intuito de realizar projetos e serviços que contribuam para o desenvolvimento do país e de formar profissionais capacitados e comprometidos com esse objetivo.

O objetivo primeiro das empresas juniores é desenvolver pessoal e profissionalmente os seus membros por meio da vivência empresarial, realizando projetos e serviços na área de atuação dos cursos de graduação aos quais a empresa júnior for vinculada. A primeira Empresa Júnior surgiu na ESSEC (L'Ecole Supérieure des Sciences Economiques et Commerciales de Paris) no ano de 1967, França.