



Management and Performance Associates – Abril 2013

Geração Y: Será que “eles” são tão diferentes assim?

Podemos ter atitudes diferentes com relação a geração Y, mas parece importante começar com um dado relevante: em 2025, 75% da força de trabalho mundial será composta por profissionais da Geração Y, também conhecida, entre outras designações, como Geração Millenium.

Isso dá uma medida da urgência com que as organizações devem entender as características desses jovens e buscar estratégias de gestão que traduzam em resultados positivos o potencial que o convívio das diferentes gerações de profissionais oferece.

O ponto de partida para esse entendimento é aceitar o fato de que cada geração tem uma expectativa diferente das gerações anteriores. No caso da Y, as diferenças são muito mais profundas e vamos abordar algumas delas.

Antes, porém, é bom lembrar que, embora pertencentes à mesma geração, esses jovens possuem uma identidade única, portanto, não vamos cair na tentação de estereotipá-los. Para facilitar vamos dar algumas dicas para ambos, gestores (provavelmente de outras gerações) e jovens da Geração Y, cabendo a cada um o cuidado de considerá-las dentro de um contexto individualizado.

1. Relação com autoridade

A Geração Y respeita pessoas, não hierarquia. A maneira mais eficiente de conquistar esses jovens é apresentando-se como alguém que tem muito a contribuir para seu desenvolvimento, não apenas orientando, compartilhando experiências, atuando como coach e mentor, mostrando o cenário mais completo, delegando atividades, mas principalmente oferecendo feedbacks úteis e francos – positivos e de direcionamento.

Aos jovens da Geração Y sugerimos que busquem o melhor dos dois mundos:

considerar diferentes visões de mundo, estar aberto e aproveitar o feedback recebido para direcionar seus esforços de desenvolvimento e consolidar aquilo que é reconhecido como positivo e diferenciador.

2. Ansiedade

Repetidas vezes escutamos gestores dizerem que esses jovens profissionais manifestam a expectativa de ocupar uma função sênior em um intervalo de tempo pouco realista.

Aos gestores recomendamos que lidem com falsas expectativas de forma construtiva, mostrando quais são as competências e experiência requeridas para um profissional pleitear essa posição, e construam um plano de desenvolvimento dentro de um horizonte de tempo compatível, além de discutirem outras opções de carreira igualmente importantes e valiosas para eles e em linha com a realidade da organização.

Gostaríamos de lembrar aos jovens da Geração Y que talento e desejo sem esforço não se transformam em resultado e sucesso. De acordo com inúmeras pesquisas, para atingir um alto grau de proficiência em algo, são necessárias 10.000 horas de prática. OK, isso pode parecer uma eternidade para os jovens Y, mas o tempo vai passar de qualquer forma, portanto, aproveitem cada hora para aprofundar um conhecimento, desenvolver ou consolidar uma habilidade e criar conteúdos que os sustentem na carreira ou atividade que escolherem para si.

3. Comprometimento

Talvez esta seja uma das diferenças mais visíveis entre as gerações.

Até a geração que antecedeu a Y, comprometimento era algo muito semelhante à lealdade à organização, orgulho de pertencer a uma determinada

empresa – comprometimento emocional – ou na avaliação do alinhamento entre seu desejo de crescimento e carreira e a capacidade da empresa de atender essas expectativas – comprometimento racional. Os jovens da nova geração são comprometidos sim, mas com aquilo que tenha significado e que possa ser compatibilizado com seus outros interesses, não profissionais. Isso está errado? Claro que não. Se os gestores conseguirem oferecer tarefas que tenham um significado e um propósito a eles, atividades que gerem interesse e a percepção de que estão aprendendo e se desenvolvendo, eles provavelmente permanecerão na empresa.

4. Qualidade de vida

Aqui a coisa complica um pouco. Se os profissionais de gerações anteriores acham os mais jovens folgados, que só querem ser felizes, os mais jovens, em contrapartida, os veem como workaholics e estressados. Assim como não parece saudável trabalhar no esquema 24 por 7, também não parece realista só pensar em ser feliz. Um caminho que ambos podem seguir é buscar cada vez mais atividades que sejam prazerosas, tarefas alinhadas à motivação, projetos que tragam a possibilidade de crescimento pessoal e profissional e, acima de tudo, construindo um ambiente de cooperação e de mútuo respeito.

Dessa maneira, o tempo dedicado ao trabalho terá muito mais qualidade, menos stress e mais produtivo para todos, independentemente da geração.

Entender que as expectativas são diferentes é o primeiro para passo para buscar flexibilidade nas estratégias de gestão dos jovens profissionais.

Oferecer autonomia dentro de espaços predefinidos, comunicação de qualidade: feedback, alinhamento de expectativas, posicionamento de

contexto nas interações, flexibilidade para conhecer e respeitar outras visões de mundo, influenciar sem se valer do poder ou da autoridade formal são algumas estratégias que os gestores podem utilizar para fazer frente a esse desafio.

Por outro lado, aos jovens que foram criados para apresentar ao mundo o que têm de melhor, algumas dicas adicionais:

1. Quem tem 10.000 horas acumuladas e reputação construída é senhor de sua carreira.
2. Você não precisa ser gênio. Depois de um determinado ponto, a inteligência intelectual não fará mais nenhuma diferença e sim a inteligência emocional, ou seja, aprenda a lidar com as próprias emoções e com as emoções dos demais. É isso que fará a diferença para você.

Não importa qual seja sua geração, não importa em que momento de carreira você esteja, sucesso continua sendo a combinação de obstinação, persistência, disposição e capacidade de enxergar as oportunidades.

Como a palavra *oportunidade* nos remete a pensar sobre carreira, não perca nossa próxima newsletter, pois esse será o tema.

Se você tiver alguns minutos, vale a pena entrar no link abaixo. Infelizmente o vídeo está disponível apenas em Inglês e Português. Vale a pena!

<http://vimeo.com/44130258>

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