

Seis antevistasões do mundo do trabalho depois do corona

Vale desde já a pena reflectir sobre os tempos pós-crise do coronavírus, afirmam os especialistas em recursos humanos Andreas Herde e Oliver Burauen. Pensar no que acontecerá às profissões, ao estilo de liderança e à Geração Z.

Texto: W&V Leserautor

31 de Março de 2020



Que restará depois da crise do coronavírus?

Foto: Austin Distel/Unsplash

Neste momento, devido ao coronavírus, encontramos-nos na maior crise do século XXI. E sejamos honestos: ninguém consegue prever com certeza alguma quando e como esta crise terminará e que transformações nos deixará como herança, em todas as áreas da nossa vida.

Contudo, não parece boa estratégia limitarmo-nos a olhar paralisados de medo para os acontecimentos actuais. Antes pelo contrário, cada um de nós deve observar atentamente a sua área de competências e pensar nos efeitos que já provocaram as convulsões que vivemos actualmente e que ainda poderão provocar. A verdade é que só tirando partido das aprendizagens desta crise poderemos sair dela mais fortes.

Uma vez que situações extraordinárias exigem acções também elas extraordinárias, a YeaHR! tomou a iniciativa e procurou estabelecer o diálogo com a Grapevine Marketing, em tempos normais nossa concorrente na área do *Employer Branding*, para, juntas, reflectirmos sobre as consequências da crise na nossa área de actuação e as delinear-mos em seis antevistasões. E foi este o resultado da nossa troca de impressões:

1. Diversas correntes de transformação do mercado de trabalho

A crise irá sem dúvida desencadear transformações profundas no mercado de trabalho. Apesar de todos os esforços da parte das empresas e do sector político, serão inevitáveis as falências e os despedimentos. Neste momento só não é clara sua extensão. Pelo menos parte das empresas e trabalhadores afectados,

quer seja por livre vontade ou por se verem forçados a isso, irá reorientar a sua actividade profissional. Assistiremos então a três correntes:

- Prognosticamos uma espécie de uma nova *Gründerzeit*, uma «época de fundadores», mas mais orientada para o local e o regional do que antes. Na crise, a globalização revelou as suas debilidades.
- Estamos a aprender dolorosamente que nem sempre é inteligente, por motivos de custos, produzir exclusivamente no longínquo Oriente determinados produtos, por vezes muito simples, mas que se podem tornar muito importantes. O desejo de mais autonomia será aproveitado por uma nova vaga de fundadores.
- Assistiremos além disso a um novo reforço do desejo, já patente antes da crise, por uma actividade profissional com mais significado. O sentido da actividade profissional ganhará novamente terreno à orientação turbocapitalista.

A última crise económica mundial aconteceu há mais de dez anos. As inúmeras pessoas que iniciaram a sua vida profissional na última década conheceram apenas uma direcção conjuntural: para cima. Especialmente para este grupo, a crise do coronavírus tornar-se-á numa experiência decisiva. A crise gerará um mais forte desejo de segurança profissional. E os vencedores não serão necessariamente os grandes grupos empresariais, como podemos constatar com o que está actualmente a acontecer com as grandes empresas dos sectores da aviação, das viagens e até automóvel. Quem poderá tirar mesmo partido desta evolução, se jogarem correctamente as suas cartas, serão por exemplo os Serviços Públicos.

2. Revalorização de algumas profissões

Assistiremos à revalorização de algumas profissões cuja importância só nos está a ser revelada durante a crise actual. Incluem-se aqui, por exemplo, as profissões ligadas aos cuidados de saúde. Até agora, infelizmente, a sua importância para a nossa vida em comunidade estava escondida na sombra. Depois da crise, veremos que os enfermeiros e cuidadores serão mais valorizados e que o seu prestígio será equiparável, por exemplo, ao de outras profissões muito apreciadas pelo público em geral, como os bombeiros. E isso é bom. Mas também contamos com um maior sentido de justiça na valorização de muitas actividades, com demasiada frequência subestimadas, de muitos heróis do dia-a-dia, como têm sido referidos a título de exemplo os trabalhadores dos sectores da venda de alimentos a retalho. Reconhecemos que, neste ponto, o nosso prognóstico é um pouco imbuído da esperança de que a nossa memória colectiva venha perdurar claramente além do período da crise.

3. Virtualização, flexibilização e digitalização do mundo do trabalho avançam a passos largos

A virtualização, flexibilização e digitalização quase forçadas dos processos de trabalho quotidianos no contexto da crise actual estão a ser submetidas a um autêntico baptismo de fogo. Um vírus clínico tornou-se assim no impulsionador da digitalização e acelera uma evolução que fora até agora muitas vezes travada por um imaginário ainda tradicional. Ferramentas que, até agora, muitos gestores olhavam com cepticismo, como escritório em casa, trabalho colaborativo digital ou videoconferências, são actualmente a única opção. E vejam só: funcionam. Esta experiência a que o coronavírus nos obrigou terá efeitos duradouros. A cultura da presença e do controlo está a vacilar nos seus alicerces.

Cerca de 40 por cento dos postos de trabalho na Alemanha podem basicamente ser desempenhados em casa. Apenas para doze por cento o trabalho em casa era já a prática habitual antes da crise. Isto vai mudar completamente.

4. Revisão geral da cultura de liderança

A evolução que acabámos de descrever irá também afectar maciçamente a cultura de liderança. Os gestores que, ao estilo da velha escola, apostam no controlo e na presença estão agora a constatar dolorosamente que o seu estilo de liderança está ultrapassado, já que tudo passou a funcionar de modo diferente. E melhor.

Durante a crise vemos já claramente que a liderança moderna exige moderação e não controlo, liberdade de actuação e não restrições. Este génio de liderança moderno, voltado para o futuro e baseado na confiança, saltou definitivamente da garrafa. Pelo menos é o que esperamos e acreditamos.

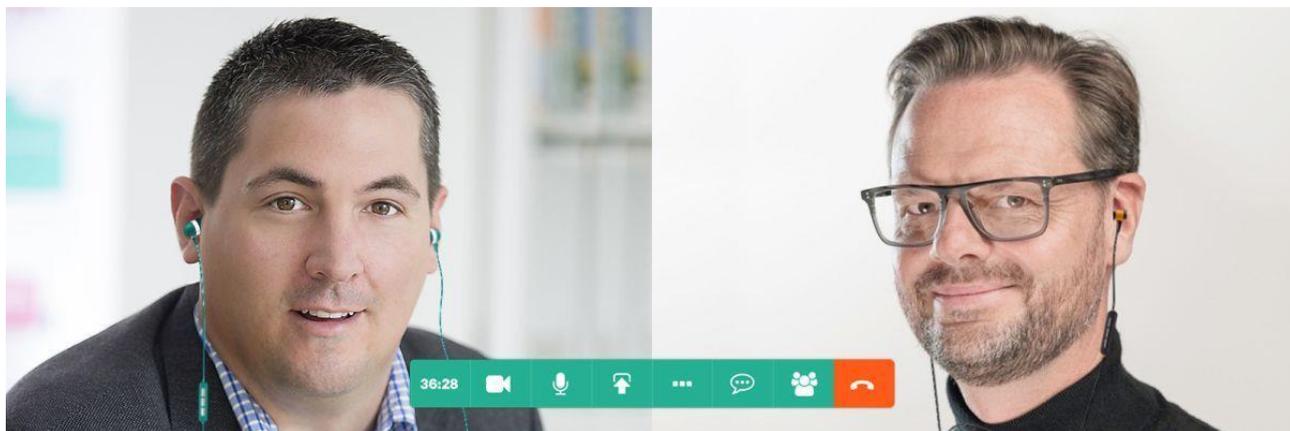
5. A crise do coronavírus é a prova dos nove para a cultura empresarial

Na crise actual, os trabalhadores vêem muito claramente como as suas entidades patronais os tratam e qual o grau de compromisso das empresas para com os seus colaboradores, na realidade e também em tempo de crise. As faltas de lealdade e as quebras de confiança ficarão bem registadas na retina dos trabalhadores.

Pensamos, por exemplo, numa empresa tradicional que, no início da crise, de forma totalmente irresponsável, recompensou com «prémios corona» os trabalhadores externos que, apesar dos conhecidos e substanciais riscos para a saúde, se demonstraram dispostos a continuar a limpar as maçanetas das portas. Estas falhas crassas e outras ao mesmo nível terão efeitos claros no vínculo e na identificação dos trabalhadores com a sua empresa depois da crise.

6. Novas experiências para a Geração Z num ambiente transformado

A Geração Z conheceu o mercado laboral sobretudo como um paraíso dos trabalhadores. Num ambiente laboral pós-crise transformado, estes jovens irão deparar com condições claramente diferentes. Deixarão de ver os seus desejos rapidamente identificados e prontamente satisfeitos. Será uma nova experiência para este grupo e terão de se adaptar a estas novas condições. Vai ser empolgante ver com que flexibilidade e prontidão os jovens colegas encararão esta nova realidade.



Andreas Herde, Oliver Burauen
Foto: YeaHR!/Grapevine Marketing

Andreas Herde (esq.) é fundador e administrador da YeaHR! e especializou-se em *Employer Branding* e Recrutamento no sector digital. Oliver Burauen é Diretor Executivo e coproprietário da Grapevine Marketing.

Pura Communications – Tradutora: Ana Pinto Mendes
Artigo original:

https://www.wuv.de/karriere/sechs_prognosen_zur_arbeitswelt_nach_corona?utm_source=newsletter-redaktion&utm_campaign=mai-ling&utm_medium=teaserheadline&