



O IMPACTO DOS JOVENS NAS ORGANIZAÇÕES



a.karta



Conteúdo

Fundação Estudar e a.karta

O contexto da pesquisa

Highlights



Fundação
Estudar



MISSÃO

Criar oportunidades para **gente boa agir grande e transformar** o Brasil.

FRENTES DE ATUAÇÃO



Formação de uma comunidade
de líderes



Estímulo à experiência
acadêmica no exterior



Apoio à tomada de
decisão de carreira

A top-down view of a group of people's hands gathered around a table, each holding a small light bulb. The hands are arranged in a circle, with the bulbs pointing towards the center. The scene is overlaid with a yellow filter. Various objects like pens, a smartphone, and glasses are scattered on the table.

nós somos a.karta

existimos para traduzir

estratégia em ação,
ideia em oportunidade
e intenção em atitude.

Frentes a.karta



ARQUITETURAS
DE DESENVOLVIMENTO



MAPAS DE
TRANSFORMAÇÃO



INTERVENÇÕES
DE APRENDIZAGEM



CURADORIA
& INSIGHTS

alguns
clientes
a.karta



KraftHeinz

endeavor
BRASIL

Resultados Digitais

Contabilizei.

 **credits**

 **mobLee**

 **CLP**
CENTRO DE LIDERANÇA PÚBLICA

Méliuz


Moinho Iguaçu

portocred
financeira

isa
CTEEP


grupo boticário

TIGRE 



VAMOS FALAR

SOBRE ESSES JOVENS?

CONTEXTO DA PESQUISA

Mais de 50% da população mundial tem **menos de 30 anos**

O jovem é uma peça fundamental para inovar modelos de gestão e culturas de organizações

Temos uma geração de **jovens** influentes assumindo a posição de agentes transformadores no mercado de trabalho

SUA ORGANIZAÇÃO ESTÁ PREPARADA?

Até 2020 mais de 50% da força

de trabalho será representada por jovens

Em 2025 eles serão mais de 75%.

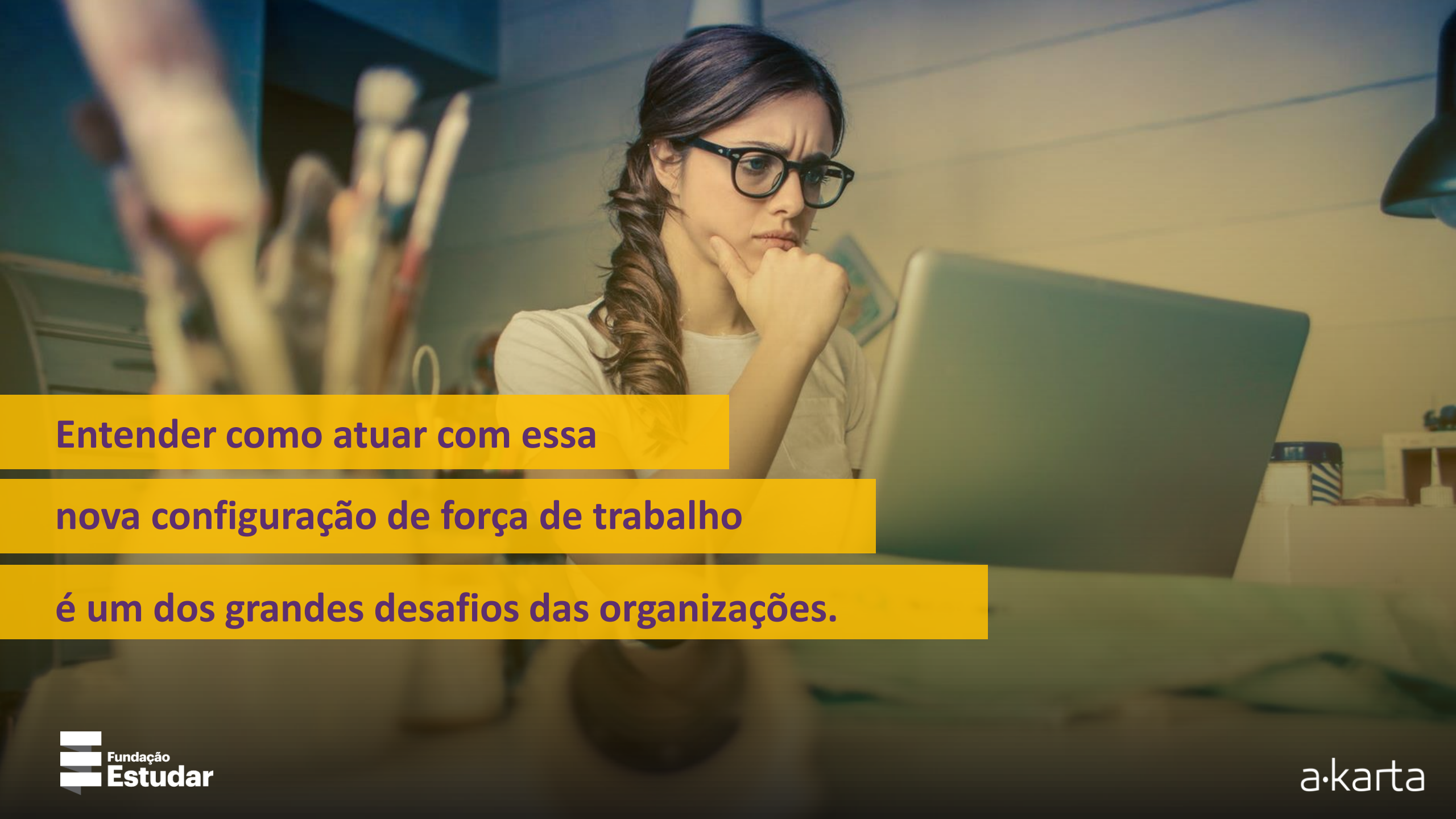
**Os jovens estão impactando
as organizações e o mundo dos negócios
nos mais diferentes papéis**

Empreendendo seus
**próprios
negócios**

Atuando como
líderes e
**tomadores de
decisões** nas
organizações

Ocupando
diferentes posições
e formando uma
nova força de
trabalho que
questiona o
status quo

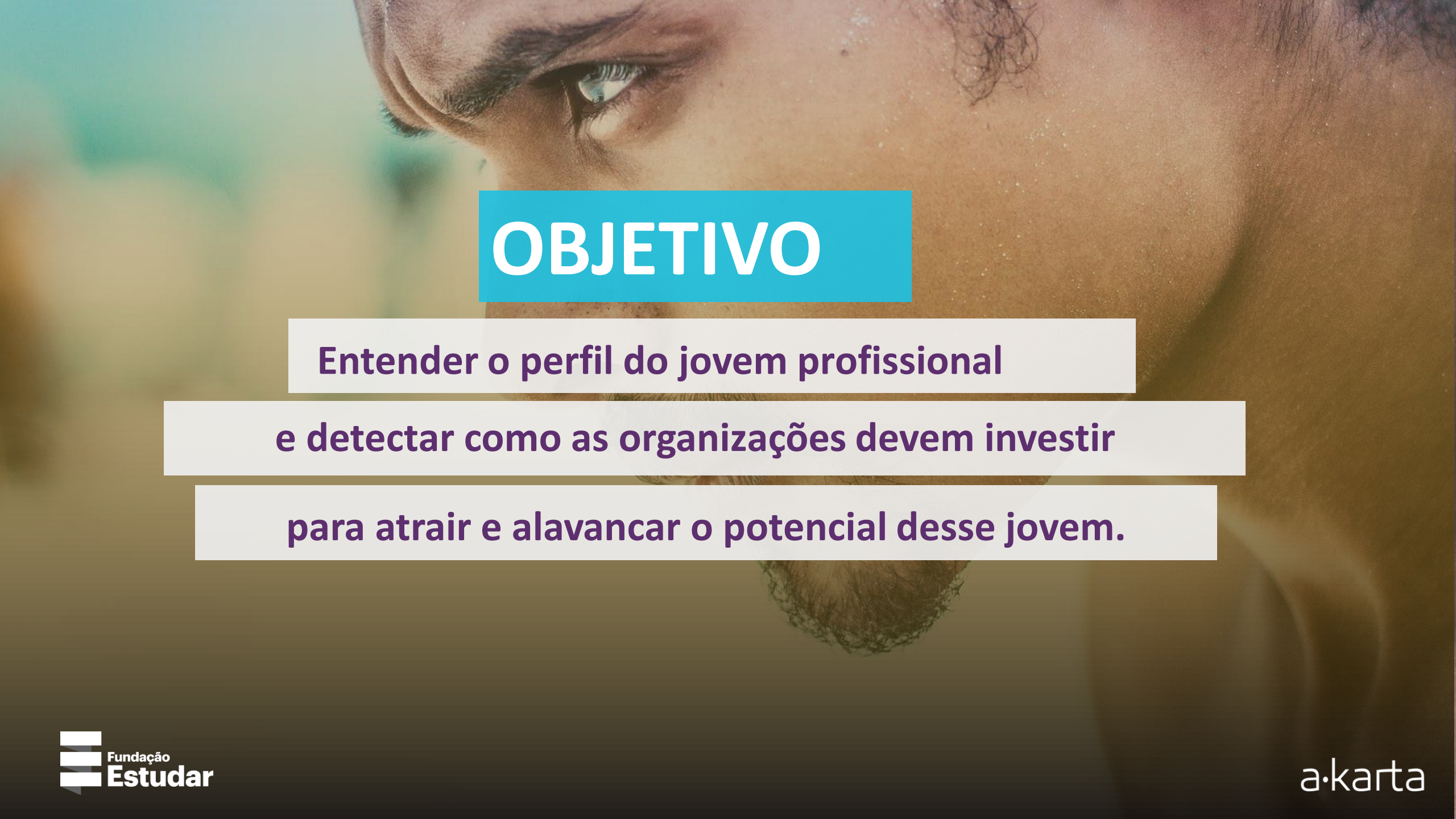
Como consumidores
que trazem novos
hábitos e uma
nova
**consciência de
consumo**



**Entender como atuar com essa
nova configuração de força de trabalho
é um dos grandes desafios das organizações.**

A group of diverse young people, including women and men of various ethnicities, are smiling and looking towards the camera. They are outdoors, with a warm, golden light in the background, suggesting a sunset or sunrise. The image has a soft, slightly blurred quality, emphasizing the group's positivity and unity.

O IMPACTO DOS JOVENS NAS ORGANIZAÇÕES



OBJETIVO

Entender o perfil do jovem profissional
e detectar como as organizações devem investir
para atrair e alavancar o potencial desse jovem.

METODOLOGIA

Focus Group para refinamento das hipóteses;

Questionário enviado eletronicamente;

De um total de 37 perguntas, 17 contemplaram temas como experiências acadêmica e profissional;

PERFIL DOS RESPONDENTES

1051 JOVENS_18 à 25 anos

DISTRIBUÍDOS EM TODO O BRASIL

TIPOS DE ORGANIZAÇÃO

Privadas

Organização Governamental

Terceiro Setor

Startups



PERFIL DOS RESPONDENTES

80%

Tem até 5 anos de
experiência profissional

43%

Trabalham em
organizações privadas

PERFIL DOS RESPONDENTES

ESSES JOVENS ESTÃO SATISFEITOS COM A ORGANIZAÇÃO EM QUE TRABALHAM?

58%

Estão satisfeitos



VAMOS LÁ?

HIGHLIGHTS DA PESQUISA

AFINAL,

OS JOVENS ACREDITAM IMPACTAR AS ORGANIZAÇÕES?

79%

jovens acreditam
impactar sua
organização

76%

não ocupam cargo
de liderança

74%

não é preciso ter
cargo de liderança
para impactar sua
organização

AFINAL,

OS JOVENS ACREDITAM IMPACTAR AS ORGANIZAÇÕES?

55%

“Na organização em que trabalho, a oportunidade sou eu quem crio.”

74%

TERCEIRO
SETOR

53%

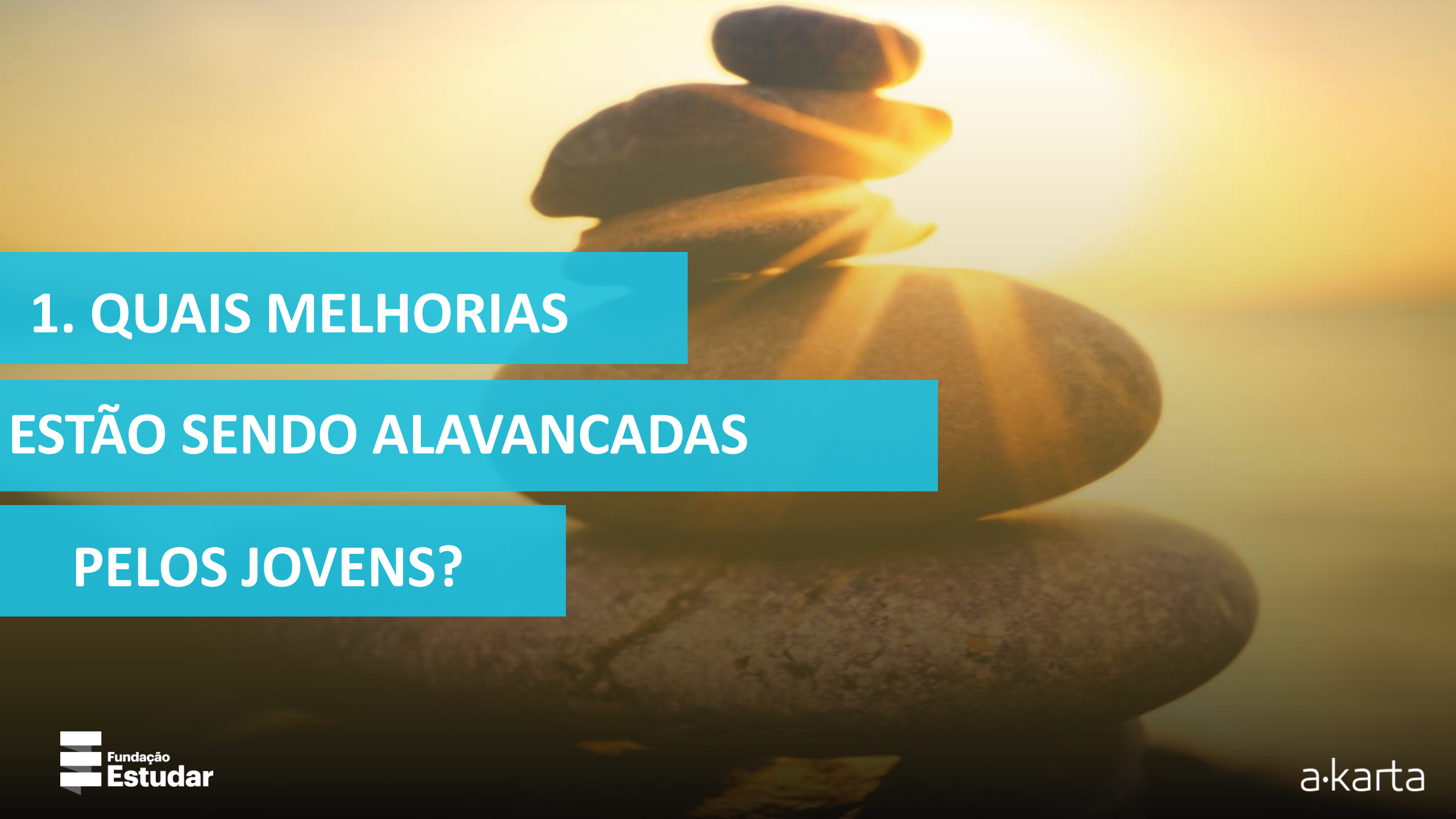
STARTUPS

51%

PRIVADAS

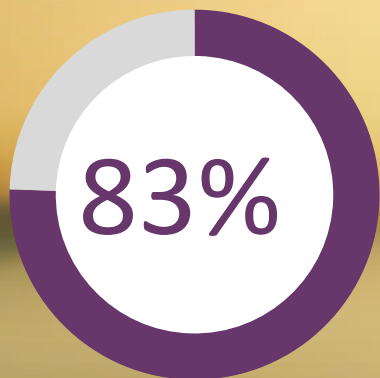
33%

GOVERNAMENTAIS

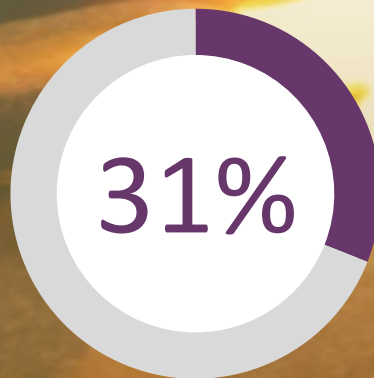
A photograph of a stack of smooth, dark stones balanced on a beach at sunset. The sun is low on the horizon, creating a warm, golden glow and long, soft shadows. The stones are stacked in a pyramid shape, with the largest at the base and the smallest at the top. The background is a soft, hazy expanse of water and sky.

1. QUAIS MELHORIAS ESTÃO SENDO ALAVANCADAS PELOS JOVENS?

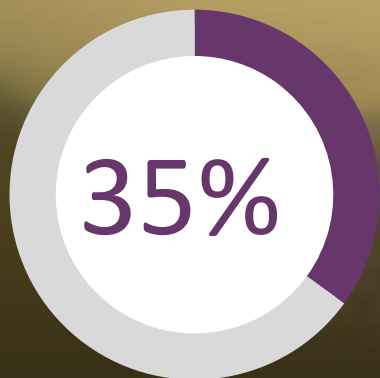
As melhorias mais significativas implementadas pelos jovens em suas organizações



processos
e rotinas de trabalho



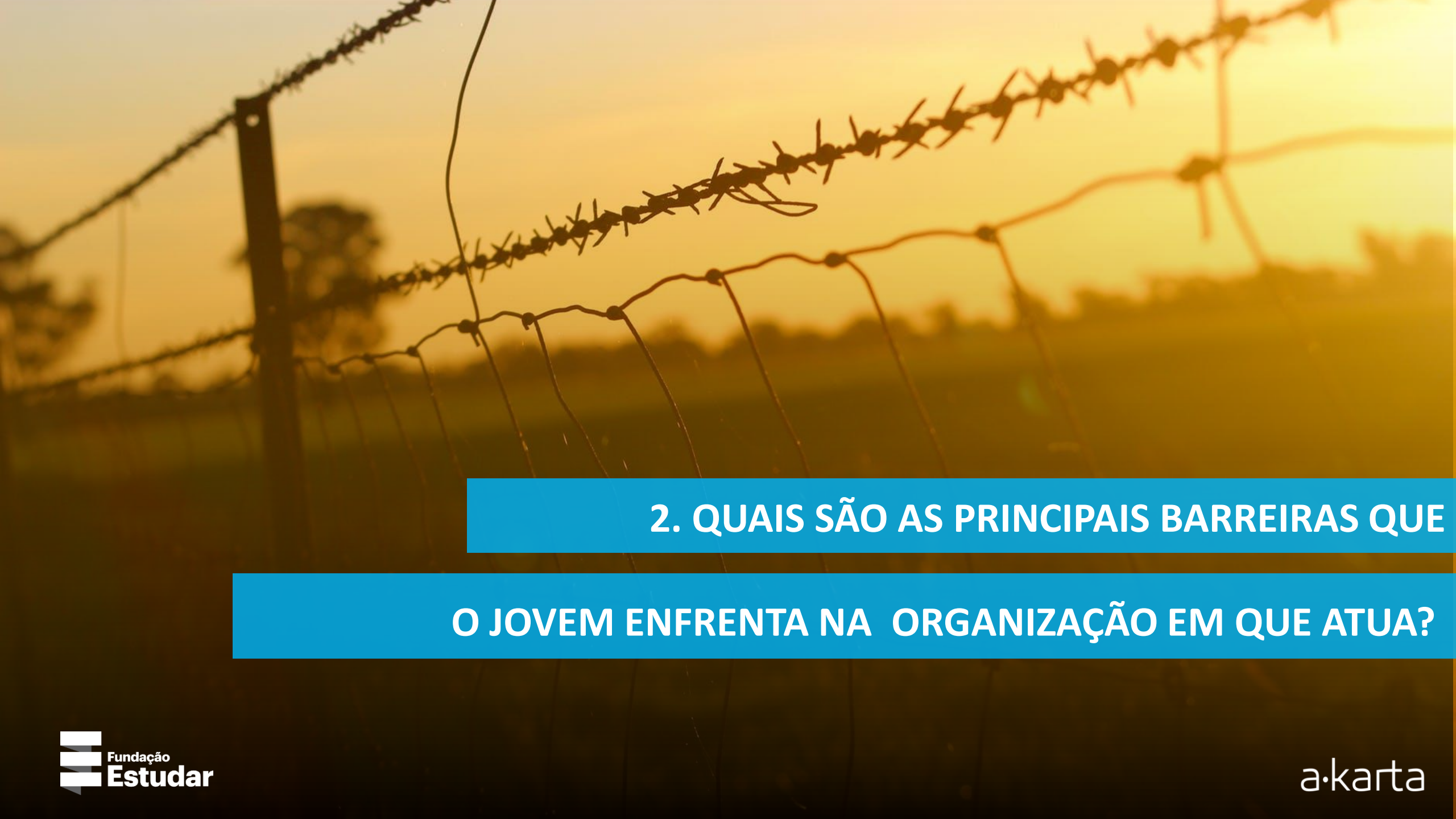
Produtos a partir
de novas referências
e Benchmarking



Ambiente com clima
mais aberto e flexível



Criação de projetos
paralelos ligados
ao core da organização



2. QUAIS SÃO AS PRINCIPAIS BARREIRAS QUE

O JOVEM ENFRENTA NA ORGANIZAÇÃO EM QUE ATUA?

**Principais barreiras
enfrentadas pelo
Jovem na Organização
em que atua.**

71%

Vícios em
comportamentos e
processos

54%

Estrutura
hierárquica

53%

Burocracia

50%

Falta de um
objetivo comum

45%

Falta de interesse e
confiança por ser
Jovem



3. O QUE O JOVEM MAIS VALORIZA

EM UMA ORGANIZAÇÃO?

3. O QUE O JOVEM MAIS VALORIZA

EM UMA ORGANIZAÇÃO?

97,1%

TRANSPARÊNCIA DE
INFORMAÇÕES

96,7%

TREINAMENTO E
MENTORIA

94,6%

PROPÓSITO ALINHADO
COM AQUILO QUE
ACREDITO

93,3%

RESPEITO À
DIVERSIDADE

92,3%

AMBIENTE CRIATIVO
E DINÂMICO



E O QUE O JOVEM MENOS VALORIZA EM UMA ORGANIZAÇÃO?

40%

CARGA HORÁRIA
BEM DEFINIDA

49%

AMBIENTE
INFORMAL



4. O QUE O JOVEM

MAIS SENTE FALTA

NAS ORGANIZAÇÕES?

O QUE O JOVEM MAIS SENTE FALTA

ONDE TRABALHA?

Plano de carreira, em outras palavras, é sentir que a organização investe em mim como colaboradora e pessoa. É perceber que ela abre portas para eu crescer. É entrar lá com um nível de conhecimento e sair de lá multiplicado.

*Estagiária,
Organização Governamental*

58%

REMUNERAÇÃO E
BENEFÍCIO

57%

PLANO DE
CARREIRA

56%

TREINAMENTO E
MENTORIA

MAIS VALORIZA

97,1%

TRANSPARÊNCIA DE
INFORMAÇÕES

96,7%

TREINAMENTO E
MENTORIA

94,6%

PROPÓSITO ALINHADO COM
AQUILO QUE ACREDITO

93,3%

RESPEITO À
DIVERSIDADE

92,3%

AMBIENTE CRIATIVO E
DINÂMICO

MAIS SENTE FALTA

58%

REMUNERAÇÃO E
BENEFÍCIO

57%

PLANO DE
CARREIRA

56%

TREINAMENTO E
MENTORIA

5. ONDE E COM QUEM O JOVEM BUSCA AJUDA PARA PROPOR UMA NOVA IDEIA NA ORGANIZAÇÃO?

54%

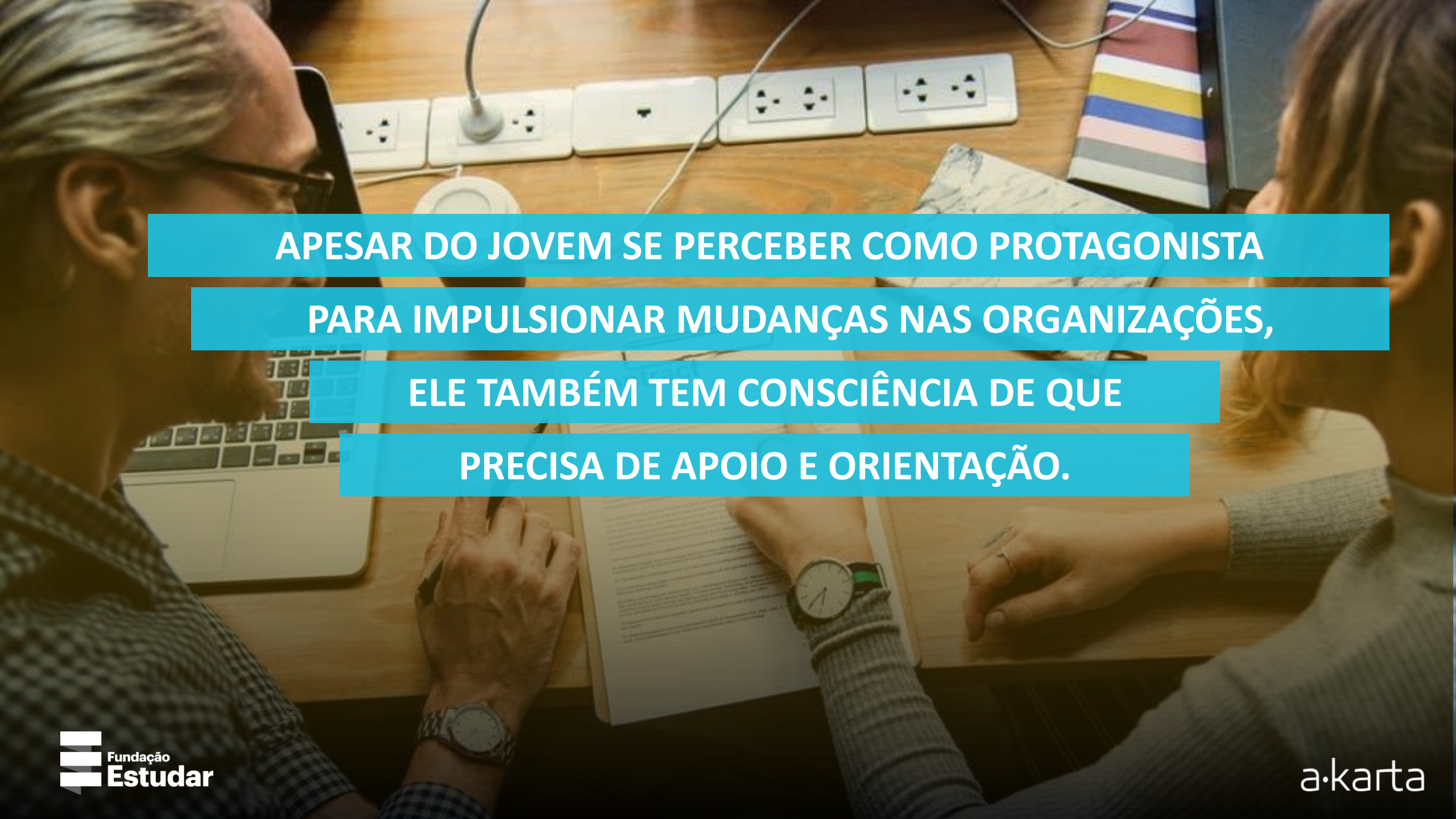
RECORREM A PESSOA QUE MAIS
CONHECE SOBRE O ASSUNTO DENTRO
DA ORGANIZAÇÃO

49%

RECORREM AO SEU GESTOR, PARA
QUE FAÇAM MUDANÇAS JUNTOS

45%

RECORREM A ALGUÉM DA
EQUIPE

A man with glasses and a beard is sitting at a desk, looking at a laptop. A woman is sitting next to him, looking at a document. The desk has a power strip with several outlets and a laptop. The background is a wooden desk with a power strip and a laptop.

**APESAR DO JOVEM SE PERCEBER COMO PROTAGONISTA
PARA IMPULSIONAR MUDANÇAS NAS ORGANIZAÇÕES,
ELE TAMBÉM TEM CONSCIÊNCIA DE QUE
PRECISA DE APOIO E ORIENTAÇÃO.**

O QUE ESPERAM DOS LÍDERES

PRINCIPAIS ATRIBUTOS DE UM BOM LÍDER

98%

SABER ORIENTAR E
AJUDAR NO CAMINHO

97%

SABER OUVIR E APLICAR
FEEDBACKS

96%

CRIAR RELAÇÕES DE
CONFIANÇA E
COLABORAÇÃO

ELES ESPERAM APOIO DO RH

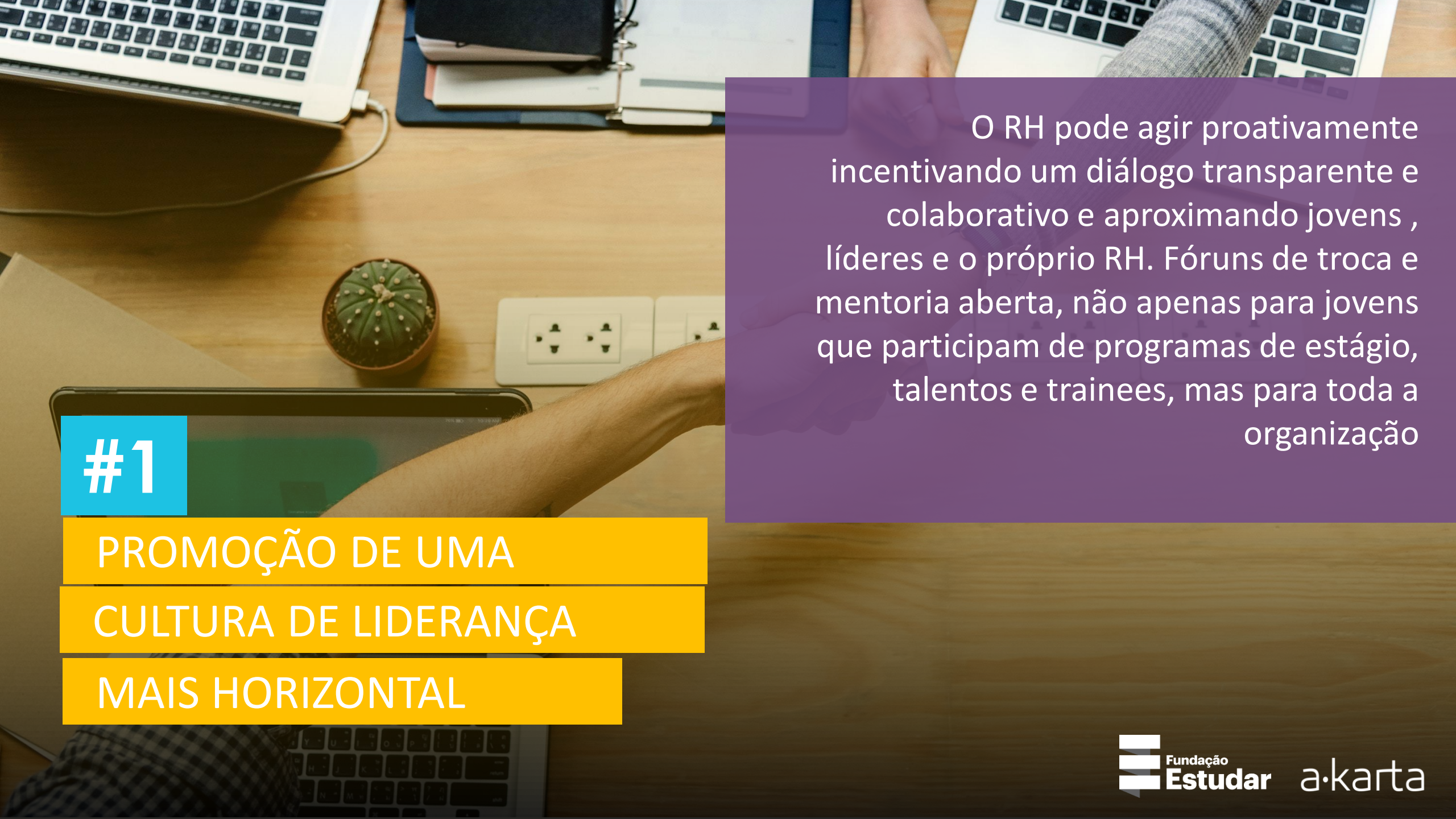
1º Treinamento para a liderança

2º Mentoria

3º Contribuir para a construção de uma cultura mais horizontal entre gestores e liderados

A group of young people, including a woman in the foreground with long brown hair and a teal shirt, are smiling and waving their hands. The background is slightly blurred, showing other people in a similar setting.

COMO POTENCIALIZAR O IMPACTO DOS JOVENS?



#1

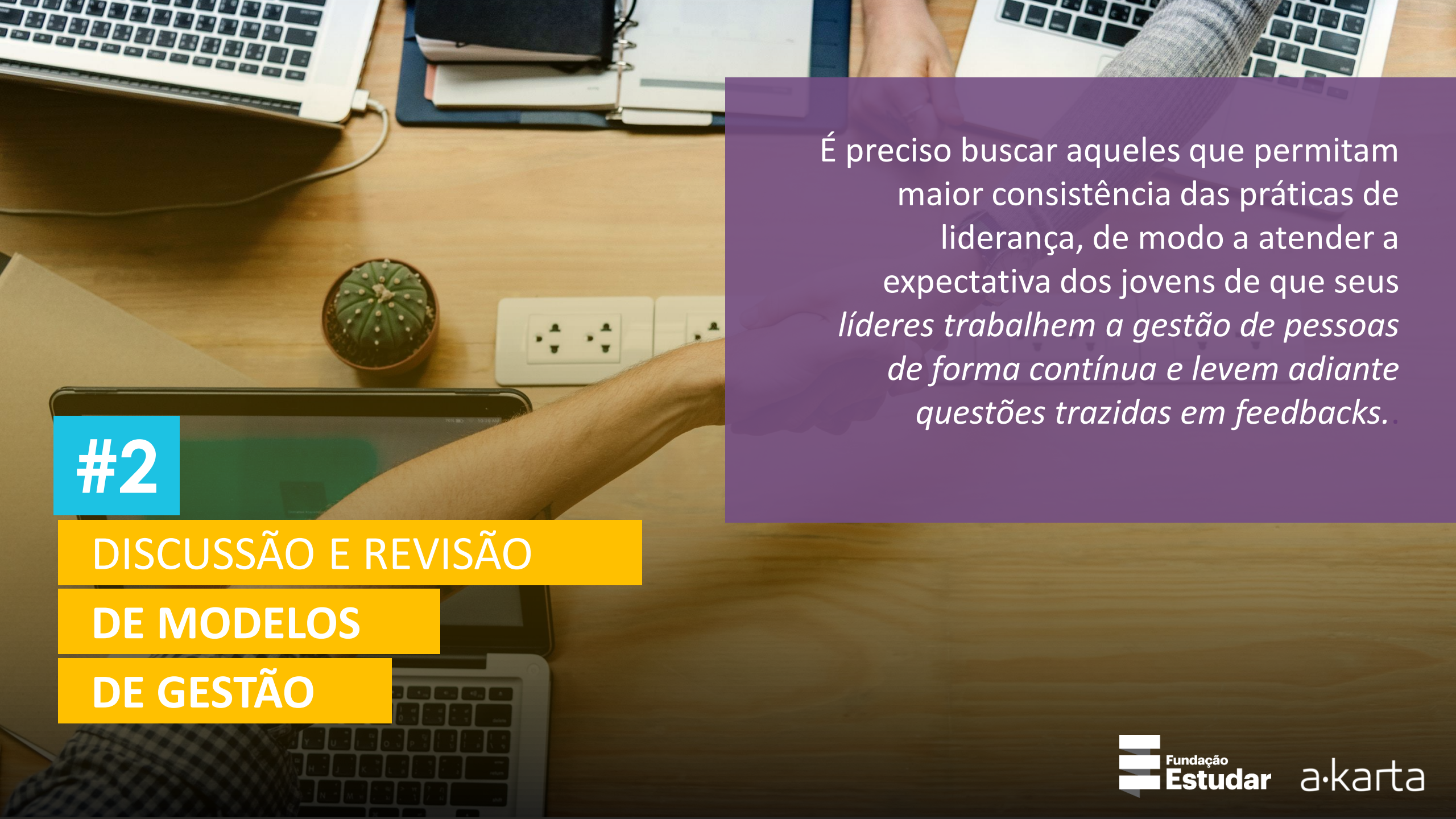
PROMOÇÃO DE UMA
CULTURA DE LIDERANÇA
MAIS HORIZONTAL

O RH pode agir proativamente incentivando um diálogo transparente e colaborativo e aproximando jovens, líderes e o próprio RH. Fóruns de troca e mentoria aberta, não apenas para jovens que participam de programas de estágio, talentos e trainees, mas para toda a organização



Fundação
Estudar

a.karta



#2

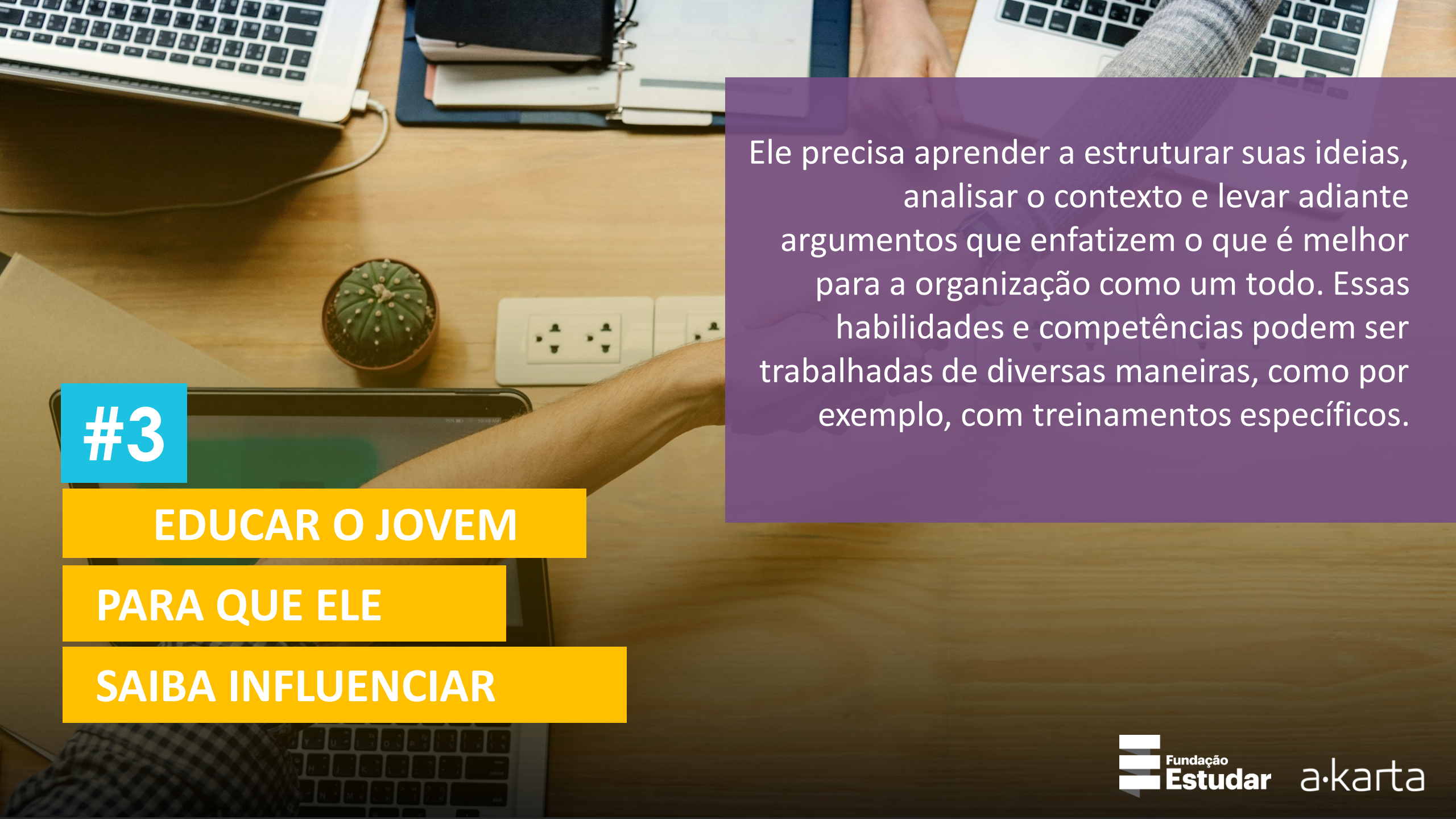
DISCUSSÃO E REVISÃO
DE MODELOS
DE GESTÃO

É preciso buscar aqueles que permitam maior consistência das práticas de liderança, de modo a atender a expectativa dos jovens de que seus líderes trabalhem a gestão de pessoas de forma contínua e levem adiante questões trazidas em feedbacks.



Fundação
Estudar

a.karta



#3

EDUCAR O JOVEM

PARA QUE ELE

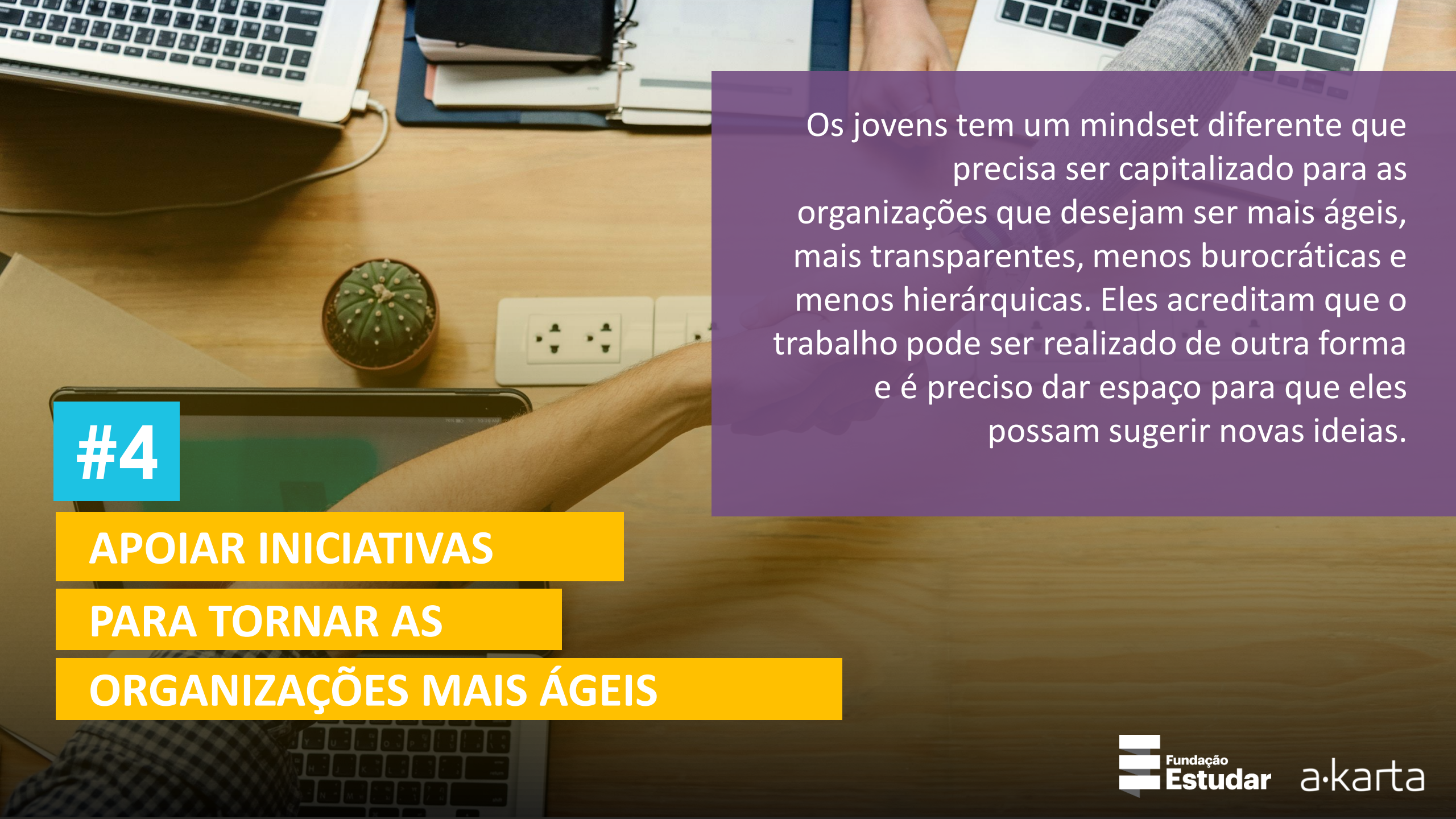
SAIBA INFLUENCIAR

Ele precisa aprender a estruturar suas ideias, analisar o contexto e levar adiante argumentos que enfatizem o que é melhor para a organização como um todo. Essas habilidades e competências podem ser trabalhadas de diversas maneiras, como por exemplo, com treinamentos específicos.



Fundação
Estudar

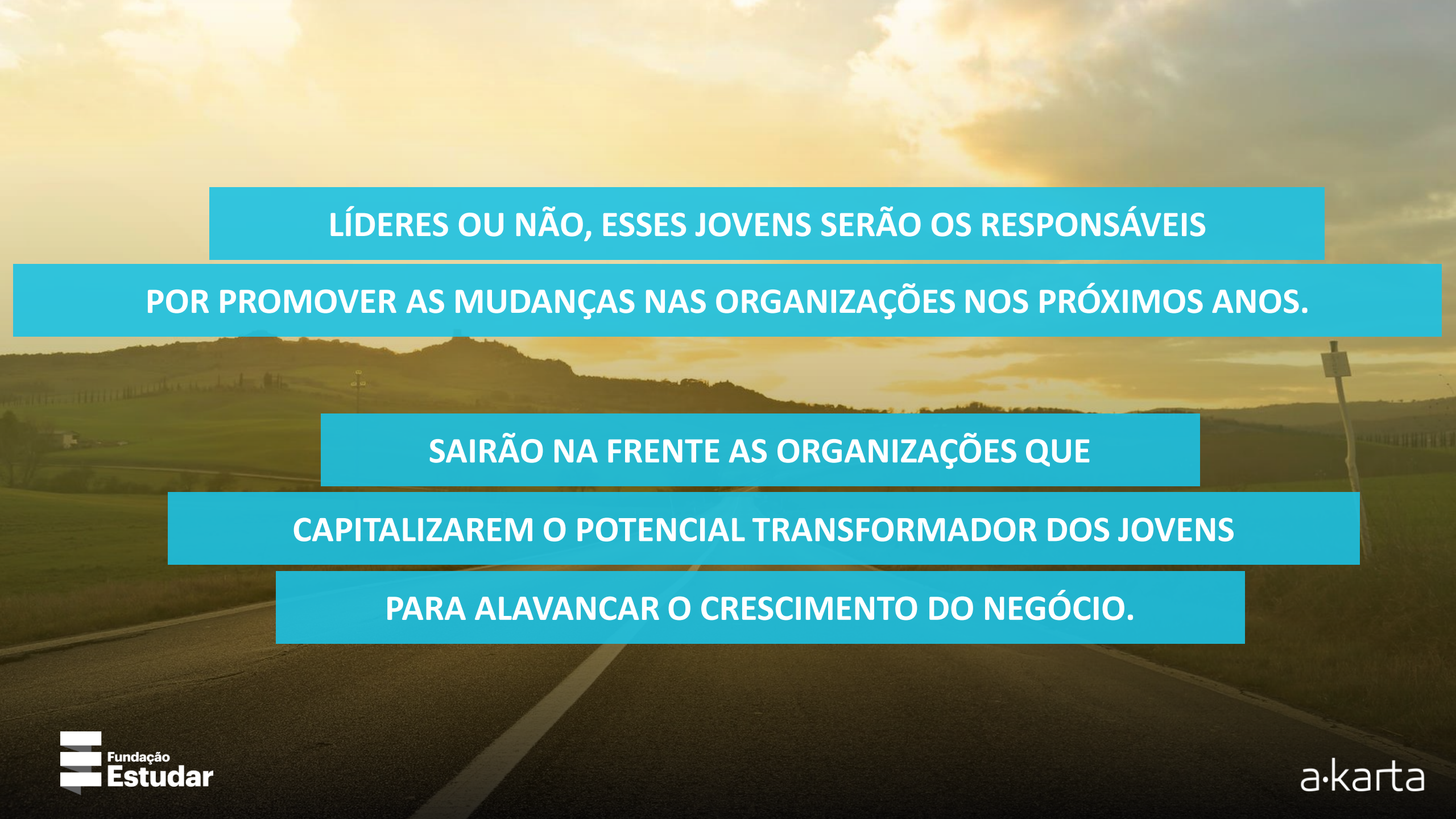
a.karta



#4

**APOIAR INICIATIVAS
PARA TORNAR AS
ORGANIZAÇÕES MAIS ÁGEIS**

Os jovens tem um mindset diferente que precisa ser capitalizado para as organizações que desejam ser mais ágeis, mais transparentes, menos burocráticas e menos hierárquicas. Eles acreditam que o trabalho pode ser realizado de outra forma e é preciso dar espaço para que eles possam sugerir novas ideias.



LÍDERES OU NÃO, ESSES JOVENS SERÃO OS RESPONSÁVEIS
POR PROMOVER AS MUDANÇAS NAS ORGANIZAÇÕES NOS PRÓXIMOS ANOS.

SAIRÃO NA FRENTE AS ORGANIZAÇÕES QUE
CAPITALIZAREM O POTENCIAL TRANSFORMADOR DOS JOVENS
PARA ALAVANCAR O CRESCIMENTO DO NEGÓCIO.



O IMPACTO DOS JOVENS NAS ORGANIZAÇÕES



a.karta

anamaira@estudar.org.br

cintia@akarta.com.br