

capacitar a próxima geração de talentos: investir nos jovens profissionais para o sucesso da Transição Energética

FUTURE ENERGY LEADERS PORTUGAL

Pedro Ferreira

EDP, Presidente do programa FELPT da Associação Portuguesa de Energia (APE) e Membro do programa FEL Global do World Energy Council

FELPT – Future Energy Leaders Portugal

Tel.: +351 912 544 618

felpt@apenergia.pt

www.apenergia.pt

Os FELPT marcaram presença na 1.ª edição da Lisbon Energy Summit, um evento global com foco na transição energética. Este evento juntou vários *players*, portugueses e internacionais, para debater os desafios que o setor da energia enfrenta, as iniciativas em curso que visam facilitar um ecossistema de inovação e as soluções tecnológicas do futuro que vão permitir acelerar a transição para um sistema energético descarbonizado.

O Presidente dos FELPT, Pedro Ferreira, esteve num painel de discussão, que contou com a moderação de Maria Marta Geraldês (EDP) e com os co-painelistas Tiago Vicente (ADENE), Mariana Carvalho (APREN), Eduardo Bicacro (BCG) e Federico Barbieri (EYEN), sobre quais são as estratégias que as organizações privadas e públicas estão a implementar com vista atrair e reter talentos e a garantir que têm nos seus quadros mão-de-obra qualificada para os desafios que se avizinham.

Atualmente, organizações de todos os setores reconhecem a importância de conservar e capacitar a próxima geração de talentos. À medida que embarcamos no **Ano Europeu das Competências** a importância de atualizar e desenvolver as competências da força de trabalho das organizações mostra-se cada vez mais crucial. Torna-se evidente que investir no desenvolvimento de jovens profissionais é determinante para o progresso e sucesso das organizações, instituições, indústrias e também para o sucesso dos projetos que irão responder aos desafios da transição energética.

Evidentemente que a pandemia COVID-19 foi um *game changer*, transformando drasticamente a maneira como trabalhamos em ambientes mais colaborativos e espaços mais digitais. O trabalho remoto, a colaboração virtual e mesmo os rápidos avanços tecnológicos tornaram-se o novo normal. As organizações devem adaptar-se à mudança digital para permanecerem competitivas e relevantes.

O **Ano Europeu das Competências**, promovido pela União Europeia ao longo de 2023, é uma iniciativa que visa destacar a importância das competências e da aprendizagem contínua ao longo da vida profissional, para o desenvolvimento individual, profissional e social. A União Europeia reportou que quase 80% das empresas na UE enfrentam dificuldades em encontrar trabalhadores com as competências necessárias, destacando a magnitude deste desafio nos próximos anos e enfatizando a necessidade urgente de discussão e ação em torno deste tema.

Investir na próxima geração de talentos não é apenas um imperativo estratégico para as organizações, é também uma responsabilidade moral. Ao capacitarem os jovens profissionais com as competências certas, as organizações contribuem para um futuro sustentável, enquanto asseguram a continuidade do seu negócio. Os jovens profissionais da energia de hoje possuem o potencial de contribuir significativamente para a transição digital e a transição verde,

apoiando a inovação e a competitividade das organizações, estimando-se que, em 2025, a Geração Y (*Millennials*) e a Geração Z (*Gen Z*) representarão 55% da força de trabalho no mundo. Isto destaca a importância que as organizações e as suas equipas de Recursos Humanos devem atribuir ao tema da atratividade e retenção de quadros, tendo em atenção que estas gerações priorizam o equilíbrio entre o tempo que empregam na vida profissional e na vida pessoal e procuram organizações com um propósito e uma missão que reflita as suas próprias convicções.

No momento de recrutarem um novo colaborador, as organizações devem ser claras sobre qual é a *career journey* que têm para oferecer e quais as estratégias que têm em curso para assegurar a aprendizagem contínua e as oportunidades de crescimento dos colaboradores. Algumas estratégias podem ser:

- 1) **Adaptabilidade e desenvolvimento de novas competências:** dedicar horas de formação *on-job* para os novos colaboradores aprenderem com os mais experientes vai potenciar a colaboração e a passagem de conhecimento dentro da organização. Outra forma de providenciar o desenvolvimento de novas competências pode ser através da formação em escolas e universidades corporativas com cursos direcionados à formação específica em competências técnicas ou cursos gerais com o objetivo de atualizar os conhecimentos e as competências com as novas tendências da área em estudo.
- 2) **Programas de mentoring e reverse mentoring:** estabelecer programas de *mentoring* (quando um colaborador mais experiente é mentor de um colaborador menos experiente) e *reverse mentoring* (quando um colaborador menos experiente é mentor de um colaborador mais experiente) irá permitir a troca de experiências e a partilha de conhecimento. Será também positivo para aconselhamento profissional, gerir expectativas e ultrapassar desafios potenciando o trabalho colaborativo e acelerando o crescimento dos colaboradores menos experientes.
- 3) **Networking e colaboração:** ao promover a colaboração e a criação de redes entre jovens profissionais e colaboradores experientes, as organizações estão a estimular a inovação e a construir um sistema de apoio mútuo pela troca de experiências e a criação de laços profissionais. Eventos de *networking*, conferências e *workshop* entre diferentes organizações ou instituições permitem que os colaboradores ampliem horizontes, se conetam com colegas com perfis diversos e aprendam mais sobre o setor através das diferentes perspetivas em presença.
- 4) **Diversidade e flexibilidade:** investir na próxima geração de jovens profissionais deve priorizar a diversidade e a inclusão. Ao criar ambientes inclusivos, as organizações podem atrair e capacitar colaboradores de diferentes regiões do mundo, culturas e experiências. Isto