LUNEDÌ 16.10.2023 CORRIERE DELLA SERA
22 Economia & Politica
L'Economia GRANDI CAMBIAMENTI

LAVORO, TRA ETICA E SOSTENIBILITÀ MA A MISURA DI GEN Z

Alle aziende servono strumenti per sviluppare nuove competenze professionali e manageriali e favorire il dialogo tra generazioni. Se ne parla a «Open Jam», evento-osservatorio sul futuro dell'occupazione, organizzato da The European House Ambrosetti, giovedì a Rimini

di VALENTINA IORIO

Il rapporto tra le generazioni e il mondo del lavoro sta vivendo una profonda trasformazione che riguarda sia il livello di ingaggio e la motivazione dei lavoratori, in particolare i più giovani, sia la difficoltà nel trovare e trattenere professionisti da parte delle imprese.

Inoltre, all'interno della stessa azienda, millennials, Gen Z e baby boomers spesso faticano a comunicare, non solo a causa dei pregiudizi, ma anche perché i valori, le aspirazioni e le aspettative cambiano drasticamente a seconda della generazione. E questo ha una ricaduta sulla qualità del lavoro e sulla stessa produttività. La sfida per le imprese è abbattere l'approccio generazionale provando a costruire un nuovo modo di lavorare e di pensare senza età, mescolando e valorizzando le esperienze, le competenze e i punti di vista delle diverse generazioni.

Il progetto «JAM - Join the Ageless Mind» di The European House - Ambrosetti vuole essere il catalizzatore di questo cambiamento dando alle aziende gli strumenti per misurare e sviluppare nuove competenze professionali e manageriali, favorire il dialogo e la piena collaborazione tra generazioni, individuare nuove strategie per attrarre e ingaggiare giovani professionisti, e rimanere aggiornate sui trend del mercato del lavoro.

I nodi

«C'è un dibattito profondo e utile in corso sull'europrossimo, e su cosa occorra intervenire per garantire dignità e diritti ai lavoratori sottopagati. C'è anche, meno discusso, uno crisi dei lavoro qualificato, perché le aziende spesso faticano a reclutare e trattenere professionisti di ogni età, che rischia di portarci, se continuiamo a ignorarla, a perdere qualità, innovazione competitività nell'arco dei prossimi cinque anni, e non possiamo permetterci», sottolinea Marco Gruziosi, presidente di The European House-Ambrosetti.

Le aziende, quindi, sono chiamate a interrogarsi su come le giovani generazioni immaginano il futuro, quanto si identificano con il lavoro e come si sentirebbero più coinvolte, ma anche su come valorizzare le competenze delle generazioni precedenti. Questi temi saranno al centro della seconda edizione di «Open Jam», l'evento-osservatorio sul futuro della impresa e del mondo del lavoro, che si svolgerà a Rimini il 31 e 1o ottobre. Tra le aziende che hanno aderito all'iniziativa: Eatwell, Lactalis Italia, Leonardo, Randstad Italia, Sitara Wella, Alce Nero, Intesa Sanpaolo, Esprinet e Banca Monte dei Paschi di Siena. Dall'edizione dello scorso anno è emerso che il lavoro non riesce più a garantire una forte risposta identitaria da parte delle giovani generazioni, malgrado l'esigenza di un riconoscimento identitario rappresenti uno dei principali motivi per scegliere se mantenere o meno un impiego. Servono quindi nuovi stimoli.

«Il rischio di trovare nuovi modelli organizzativi basati su altri parametri che sono la flessibilità, le competenze, gli obiettivi e non il tempo, nuove forme di carriere, nuove modalità e nuovi approcci che possano far ripartire, su basi anche etiche e sostenibili, l'entusiasmo e la creatività — spiega Lucia Abbinante, principal expert di Jam —. Il punto è valutare ciascun individuo sulla base delle sue conoscenze e del contributo che è in grado di dare, a prescindere dall'età anagrafica. Un altro stereotipo da superare è quello dei talenti, intesi come singoli individui dotati di capacità sopra la media. Il talento è anche e soprattutto collettivo dato dalla somma delle intelligenze e dei contributi dei singoli, su quello le aziende devono puntare».

Per questo servono team di lavoro il più diversificati possibili che consentano di mettere a confronto personalità e competenze differenti. Al manager viene richiesto di saper creare spazi aperti di creatività, riconoscendo il contributo e le capacità di tutti, più che comandare devono saper motivare, e soprattutto ispirare le persone che lavorano con loro. Tutti quindi sono chiamati a rimettersi in gioco a tutti i livelli.

«Dobbiamo collettivamente assumerci la responsabilità di quanto avvenuto, dei cambiamenti profondi, molti dei quali producono effetti prima ancora di essere compresi, prenderne atto e andare avanti — osserva Alessandro Ringa, head of Jam —. Vogliamo discutere, innovare, sperimentare, tenendo presente che se la società non corrisponde alle aspettative dei giovani, se ci è stato il patto implicito che sostenga il passaggio generazionale, non possiamo dare loro la colpa di non rispettare le aspettative degli adulti. Dobbiamo accettare la sfida e rilanciare prima che lo facciano altri Paesi».

Marco Gruziosi Presidente di The European House - Ambrosetti

L'appuntamento a Rimini

A Rimini si tiene, da giovedì, la seconda edizione di «Open Jam - Un dialogo aperto con il futuro». L'evento che mette in dialogo giovani e aziende per costruire insieme il futuro del mondo del lavoro, in piena maniera under 30 o studenti delle scuole superiori. L'evento prende le mosse da «Jam - Join the ageless mind», piattaforma di The European House - Ambrosetti

Il volto/1
Lucia Abbinante, Principal Expert di Jam. «È il momento di puntare su flessibilità e competenze»

Il volto/2
Alessandro Ringa, Head of Jam. «Ora capito se si è rotto il patto che sosteneva il passaggio generazionale»

LUNEDÌ 16.10.2023 CORRIERE DELLA SERA

22 Economia & Politica

L'Economia GRANDI CAMBIAMENTI

LAVORO, TRA ETICA E SOSTENIBILITÀ MA A MISURA DI GEN Z

Alle aziende servono strumenti per sviluppare nuove competenze professionali e manageriali e favorire il dialogo tra generazioni. Se ne parla a «Open Jam», evento-osservatorio sul futuro dell'occupazione, organizzato da The European House Ambrosetti, giovedì a Rimini

di VALENTINA IORIO

Il rapporto tra le generazioni e il mondo del lavoro sta vivendo una profonda trasformazione che riguarda sia il livello di ingaggio e la motivazione dei lavoratori, in particolare i più giovani, sia la difficoltà nel trovare e trattenere professionisti da parte delle imprese.

Inoltre, all'interno della stessa azienda, millennials, Gen Z e baby boomers spesso faticano a comunicare, non solo a causa dei pregiudizi, ma anche perché i valori, le aspirazioni e le aspettative cambiano drasticamente a seconda della generazione. E questo ha una ricaduta sulla qualità del lavoro e sulla stessa produttività. La sfida per le imprese è abbattere l'approccio generazionale provando a costruire un nuovo modo di lavorare e di pensare senza età, mescolando e valorizzando le esperienze, le competenze e i punti di vista delle diverse generazioni.

Il progetto «JAM - Join the Ageless Mind» di The European House - Ambrosetti vuole essere il catalizzatore di questo cambiamento dando alle aziende gli strumenti per misurare e sviluppare nuove competenze professionali e manageriali, favorire il dialogo e la piena collaborazione tra generazioni, individuare nuove strategie per attrarre e ingaggiare giovani professionisti, e rimanere aggiornate sui trend del mercato del lavoro.

Il volto/1 Lucia Abbinante, Principal Expert di Jam. «È il momento di puntare su flessibilità e competenze»

I nodi

«C'è un dibattito profondo e utile in corso sul lavoro povero, e su come occorra intervenire per garantire dignità e diritti ai lavoratori sottopagati. C'è anche, meno discussa, una crisi del lavoro qualificato, perché le aziende spesso faticano a reclutare e trattenere professionisti di ogni età, che rischia di portarci, se continuiamo a ignorarla, a perdere qualità, innovazione competitività nell'arco dei prossimi cinque anni, e non possiamo permettercelo», sottolinea Marco Grazioli, presidente di The European House-Ambrosetti.

Le aziende, quindi, sono chiamate a interrogarsi su come le giovani generazioni immaginano il futuro, quanto si identificano con il lavoro e come si sentirebbero più coinvolte, ma anche su come valorizzare le competenze delle generazioni precedenti. Questi temi saranno al centro della seconda edizione di «Open Jam», l'evento-osservatorio sul futuro delle imprese e del mondo del lavoro, che si svolgerà a Rimini il 19 e 20 ottobre. Tra le aziende che hanno aderito all'iniziativa: Fastweb, Lactalis Italia, Leonardo, Randstad Italia, Siram Veolia, Alce Nero, Emilbanca, Esprinet e Banca Monte dei Paschi di Siena. Dall'edizione dello scorso anno è emerso che il lavoro non riesce più a garantire una forte risposta identitaria da parte delle giovani generazioni, malgrado l'esigenza di un riconoscimento identitario rappresenti uno dei principali motivi per scegliere se mantenere o meno un impiego. Servono quindi nuovi stimoli.

«È il momento di trovare nuovi modelli organizzativi basati su altri parametri che sono la flessibilità, le competenze, gli obiettivi e non il tempo, nuove forme di carriera: nuove modalità e nuovi approcci che possano far ripartire, su basi anche etiche e sostenibili, l'entusiasmo e la creatività — spiega Lucia Abbinante, principal expert di Jam —. Il punto è valutare ciascun individuo sulla base delle sue conoscenze e del contributo che è in grado di dare, a prescindere dall'età anagrafica. Un altro stereotipo da superare è quello dei talenti, intesi come singoli individui dotati di capacità sopra la media, il talento è un bene collettivo dato dalla somma delle intelligenze e dei contributi dei singoli, su quello le aziende devono puntare».

Per questo servono team di lavoro il più diversificati possibili che consentano di mettere a confronto personalità e competenze differenti. Ai manager viene richiesto di saper creare spazi aperti di creatività, riconoscendo il contributo e le capacità di tutti, più che comandare devono saper motivare, e soprattutto ispirare le persone che lavorano con loro. Tutti quindi sono chiamati a rimettersi in gioco a tutti i livelli.

«Dobbiamo collettivamente assumerci la responsabilità di quanto avvenuto, dei cambiamenti profondi, molti dei quali producono effetti prima ancora di essere compresi, prenderne atto e andare avanti — osserva Alessandro Braga, head of Jam —. Vogliamo discutere, innovare, sperimentare, tenendo presente che se la società non corrisponde alle aspettative dei giovani, se si è rotto il patto implicito che sosteneva il passaggio generazionale, non possiamo dare loro la colpa di non rispettare le aspettative degli adulti. Dobbiamo accettare la sfida e rilanciare prima che lo facciano altri Paesi».

Il volto/2 Alessandro Braga, Head of Jam. «Va capito se si è rotto il patto che sosteneva il passaggio generazionale»

Marco Grazioli Presidente di The European House - Ambrosetti

L'appuntamento a Rimini

A Rimini si tiene, da giovedì, la seconda edizione di «Open Jam - Un dialogo aperto con il futuro», l'evento che mette in dialogo giovani e aziende per costruire insieme il futuro del mondo del lavoro. In platea manager under 30 e studenti delle scuola superiori. L'evento prende le mosse da «Jam - Join the ageless mind», piattaforma di The European House - Ambrosetti

© RIPRODUZIONE RISERVATA