

**UPSKILL**

*divisione formazione di*

**ergonGROUP**



# Le divers(età) nelle Organizzazioni



# PRESENTIAMOCI

**SPEAKER**

**ENRICA VINCENTI**

Psicologa del lavoro, Recruiting Consultant  
GenZ & Millennial Specialist

- Cultrice della materia e Supervisor Tirocini Università degli studi di Milano-Bicocca;
- Staff Orientamento Università Cattolica del Sacro Cuore;
- HR Manager GDO e Automotive;
- Docente People Strategy;
- Mamma di Federico



# PRESENTIAMOCI

**SPEAKER**

**VALENTINA SANDI**

Experiential Learning Trainer

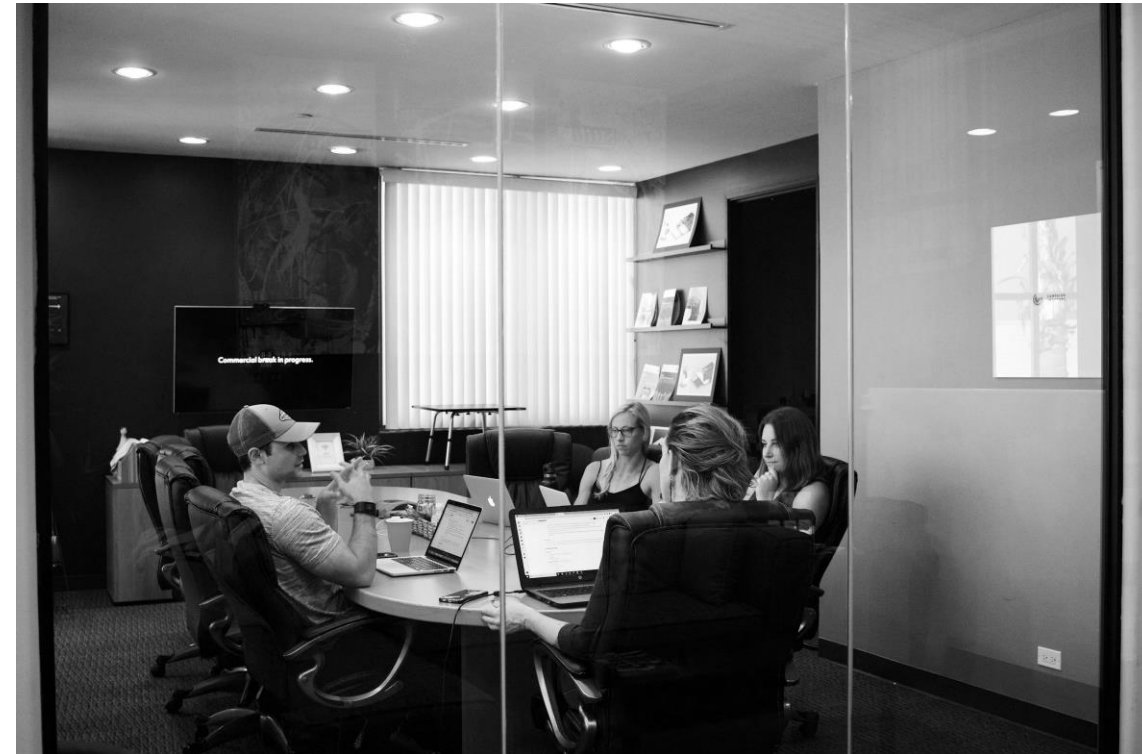
- Formatrice/facilitatrice nel campo delle Competenze Comportamentali con metodo esperienziale;
- Coach, appassionata di Tecniche Agili;
- Eroga formazione in ambiti Comportamentali – Soft Skills, sia in aula che outdoor;
- Affianca Manager e Team Leader nella creazione e nella gestione di nuovi team.



# Confronto Intergenerazionale

Tema molto caldo, con un focus particolari sui «giovani»

- I «giovani» sono una risorsa sempre più scarsa (non si trovano e si fatica a trattenerli)
- Ci sono ben 4 generazioni al lavoro, insieme
- Presenza di alcuni stereotipi dilaganti che riguardano per lo più gli under 40
- Generation GAP





# Un cambiamento silenzioso, dall'interno

... ma incisivo



- Il momento WOW, dalle attività di ricerca: non siamo poi così distanti;
- Un cambiamento che attraversa tutto il mondo del **lavoro**, avviato dagli idealismi dei Millennial e che viene messo a terra oggi giorno dalla GenZ;
- Le nuove generazioni stanno cambiando il lavoro dall'interno, più o meno timidamente, senza cortei rumorosi;
- Cambiamento epocale nelle dinamiche di selezione del personale, per esempio;
- Per la prima volta nella storia «le faremo sapere» è dalla parte del candidato.



# Quali cambiamenti?

- **Una panoramica semplificata** per motivi di divulgazione;
- Disclaimer: non c'è giusto e sbagliato;
- Curiosità e voglia di andare oltre;
- Alcune coordinate.



# Il rapporto con il tempo

che impatta sulle aspettative sul lavoro e sull'idea di futuro

## OVER 40 (Boomer & GenX)

- Studio Lavoro pensione;
- Flusso pre-determinato;
- Minori percorsi di carriera (quantitativamente parlando);
- Per chi è nato in quegli anni era difficile evitare la domanda «Cosa vuoi fare da grande?»

## UNDER 40 (Millennial & GenZ)



# Un futuro non così prevedibile



- Frammentato e incerto – nessuno può osare dire il contrario;
- Idea del «domani» troppo possibilista, colma di «accidenti di percorso»;
- Modello lineare è saltato non ci si può orientare nel lungo periodo.
- La dimensione del tempo è schiacciata sul presente;
- Immaginare progettualità sul futuro è troppo difficile;
- Pretenderlo è fuori-contesto, supportare e accompagnare è l'auspicio.



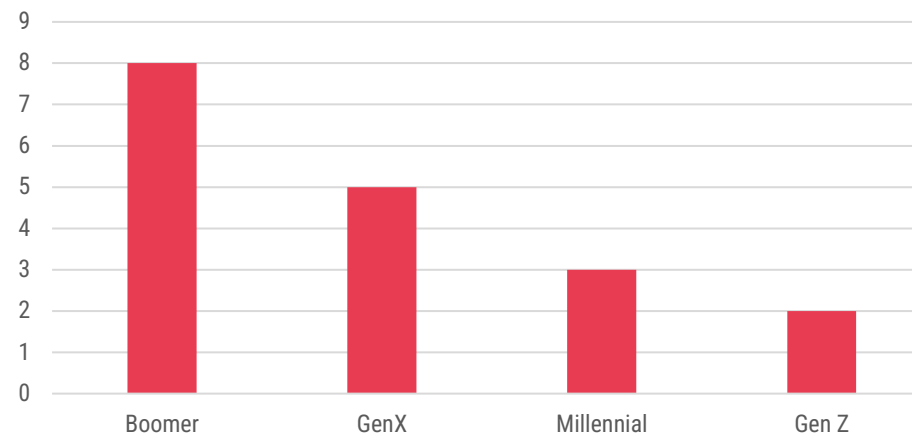
# Il significato del lavoro oggi

«Nessuno vuole lavorare più»

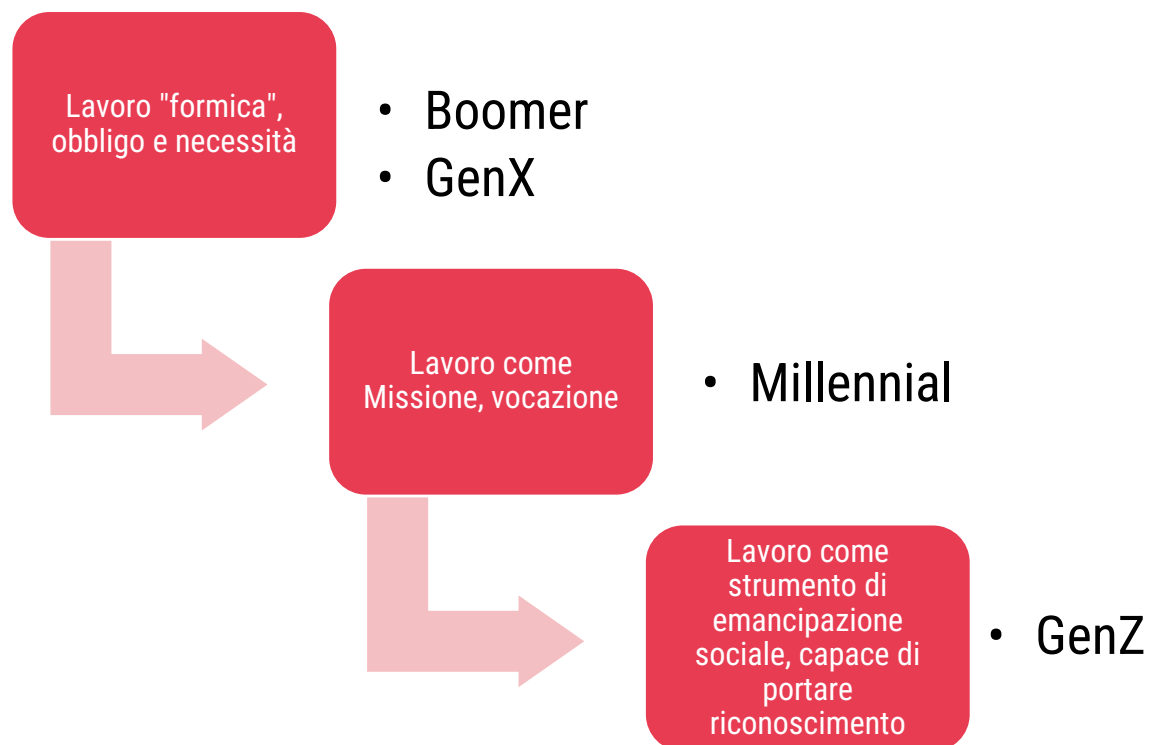
**Il tempo di permanenza medio in azienda è passato da 15 anni a 5, negli ultimi 20 anni (Job Hopping).**

*(fonte: Ricerca HR Trends & Salary Survey 2022 di Randstad Professionals)*

Tempo di permanenza medio in azienda  
(aggiornato al 2023 - Career Builder)



# Il significato del lavoro oggi



- Il focus si sposta dal «**posto di lavoro**» (neanche più tanto fisico ormai) alla «**persona e alla sua Occupabilità**»;
- Lavoro è un progetto in cui si ha voglia di crescere, dare, prendere;
- Le nuove generazioni guardano la possibilità di imparare: si pongono molte più domande sulla funzionalità e ricchezza del lavoro.
- Si potrebbe pensare che vi sia meno legame al «brand»;
- **ma gli under 40 hanno livelli di identificazione con l'azienda persino più elevati delle altre generazioni**

(fonte: Sole24Ore 2023)



# I percorsi di crescita e i feedback

che impattano sulle aspettative sul lavoro e sull'idea di futuro

## OVER 40 (Boomer & GenX)

- Salary review annuali, semestrali;
- Rapporti più gerarchici;
- Formalità;
- Ruoli già disegnati.



## UNDER 40 (Millennial & GenZ)

- Conversazioni più continue con la linea; manageriale;
- Informali e «rotonde»;
- Passaggio da capo a «coach», mentore.



# I criteri con cui «Siamo» al lavoro



- **Fattori Strumentali:**
  - Economici;
  - Vicinanza a casa (nuovo lessico post Covid);
  - Benefit (Welfare ed incentivi).
- **Fattori Qualitativi**
  - Valori aziendali;
  - Progetti di carriera;
  - Relazioni;
  - Work-life Balance (non come modalità ma come strategia people oriented).

## 📌 «Nessuno vuole lavorare più»

- Due premesse:
  1. La GenZ è la generazione che oggi maggiormente percepisce il lavoro come connotato da criticità (oggettive condizioni di ingresso nel mercato del lavoro);
  2. Consapevolezza che oltre il lavoro c'è qualcos'altro.
- Antidoto: **chiedere certezze per il tempo libero >> Lavoro Sostenibile**
- Percezione dilatata del presente: il tempo è un tempo per la realizzazione di sé, la tutela della salute e degli hobby.
- Il lavoro ha sempre un suo peso specifico molto alto ma in pole position vi sono anche altri elementi della vita (famiglia, hobby, attività sociali).
- GenZ: Light Working.



# Occorre parlarne ma anche «agire il cambiamento»

- **Non sono cambiate solo le generazioni ma gli stili di vita;**
- **Il modo con il quale le persone danno significato al lavoro e/o alla vita in generale guida le azioni e i comportamenti;**
- **Si sono settate nuove priorità nelle agende della gestione del personale.**
- **Quali strategie?**

# Poche idee, semplici e accennate



- **Imparare a leggere ;-)**
  - Mappa del personale;
  - Survey, colloqui;
  - Reale sospensione del giudizio.
- **Consapevolezza dei bias generazionali**
  - Maggior sensibilità e riconoscimento del loro impatto sul lavoro.

# Poche idee, semplici e accennate



- **Programmi di mentoring e reverse mentoring**
  - «Quale valore porta quel\* collega in questa generazione nel nostro team?»
  - Come formo e valorizzo i/le futuri/e manager?
  - Come valorizzo il contributo dei senior? Il loro riconoscimento è doveroso



*Lasciamo che la GenZ sia GenZ.  
Lasciamo che i Millennial siano Millennial,  
che la GenX sia GenX.  
Lasciamo che i Boomer siano Boomer...*

*... altrimenti troveranno un'altra azienda che lo  
farà al posto nostro.*





# WORLD CAFÈ

## Uno strumento per la facilitazione

# 📈 World Cafè

Il **World Cafè** è una metodologia di dialogo collaborativo, usata per facilitare discussioni creative e costruttive in gruppi di diverse dimensioni.

I partecipanti si suddividono in piccoli gruppi attorno a tavoli, dove discutono su una domanda o tema specifico per un tempo prestabilito. Dopo ogni sessione, i membri si spostano a un altro tavolo, portando con sé le idee emerse, favorendo così la condivisione e l'evoluzione delle idee.





# World Cafè

Benefici del World Cafè



- **Stimola la creatività:** grazie al confronto tra diverse prospettive e al continuo scambio di idee
- **Inclusività:** tutti i partecipanti hanno la possibilità di contribuire in modo paritario
- **Condivisione della conoscenza:** le idee si diffondono tra i tavoli, favorendo una comprensione collettiva
- **Costruzione di comunità:** promuove il senso di appartenenza e collaborazione tra i partecipanti
- **Flessibilità:** può essere applicato a vari contesti e tematiche, rendendolo uno strumento versatile

# 📌 World Cafè – Principi fondamentali

## I 7 Principi Fondamentali di un World Cafè:

1. *Avere chiaro lo scopo*
2. *Favorire un ambiente di lavoro ospitale ed accogliente*
3. *Formulare domande importanti*
4. *Incoraggiare il contributo di tutti*
5. *Collegare i diversi punti di vista*
6. *Ascoltare le intuizioni e condividere le scoperte*
7. *Raccogliere e condividere i risultati*



# Organizzazione



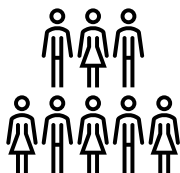
PADRONE DI CASA



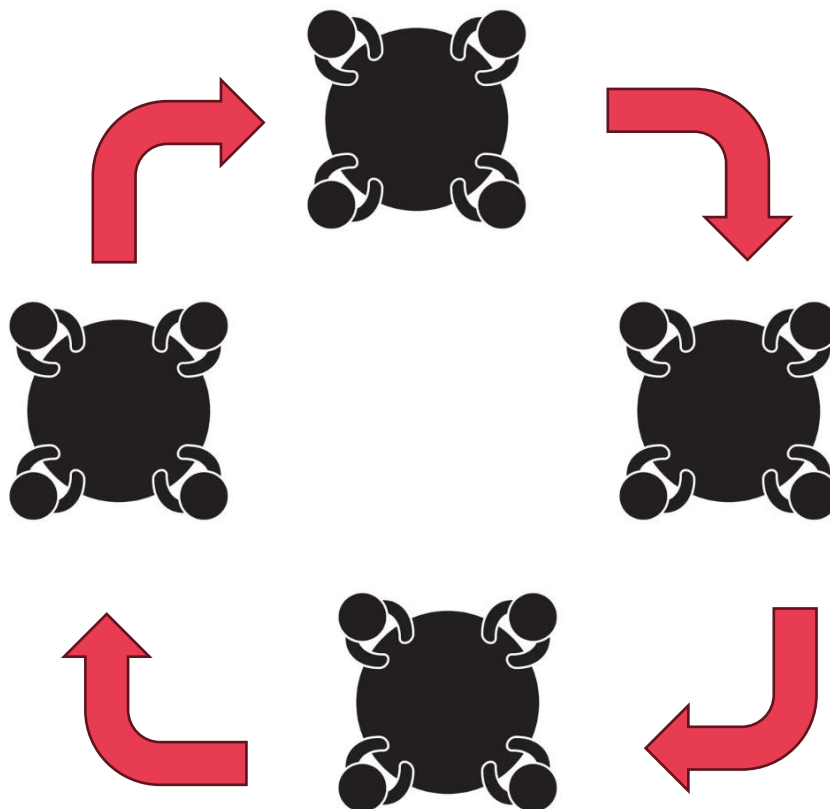
VIAGGIATORE



4 ROUND, ognuno da  
20 minuti



CONDIVISIONE IN PLENARIA





# Bibliografia

- «Il posto del lavoro. La rivoluzione dei valori della GenZ» – Daniele Marini, Irene Lovato Menin;
- «Le grandi dimissioni – il nuovo rifiuto del lavoro e il tempo di riprenderci la vita» – Francesca Coin;
- «Perfetti o felici. Diventare adulti in un'epoca di smarrimento» – Stefania Andreoli;
- «The Anxious generation: how to great rewiring of childhood in causing an epidemic of mental illness» – Jonathan Haidt;
- «L'avvento del light working. Come cambiare lavoro, lavoratori e imprese» – Daniele Marini, Irene Lovato Menin;
- «Il futuro del lavoro spiegato a mia figlia» - Pino Mercuri
- «Generazione Z e Lavoro. Vademecum per le imprese e i giovani» – Paolo Iacci, Francesco Rotondi.



# UPSKILL

by ErgonGroup

**BENVENUTO  
AL LIVELLO  
SUCCESSIVO**

[www.upskill-formazione.it](http://www.upskill-formazione.it)