



## IL FUTURO DEL LAVORO È SOFT!

*a cura di Nicoletta Grosso*

Questo articolo si sviluppa a partire da un evento organizzato da [FAV](#) - Area Career Education in ottobre 2019 in occasione del Festival della Cultura Tecnica intitolato "Generazione Millennials: senza Soft Skills. non c'è Hard Skill che tenga!"

L'intervento ha posto l'accento sull'importanza delle Soft Skills come competenze che denotano un alto livello di professionalità, da sviluppare accanto a competenze di carattere più tecnico. Oggi più che mai in piena epoca COVID, esse assumono un valore ancora maggiore in quanto risorse fondamentali per affrontare cambiamenti e nuovi scenari lavorativi.

*Pubblichiamo l'inserito di Alessandra Fraticelli*

*HR Consultant-Trainer-Professional Counselor-Coordinator Area Career Education FAV*

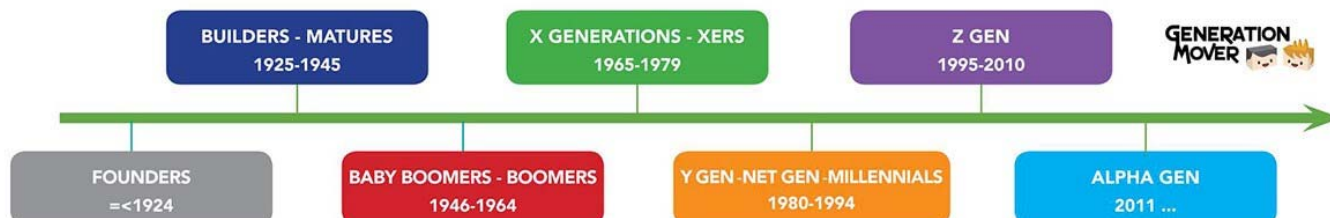
Career Education è una delle divisioni di [Fondazione Aldini Valeriani](#) dedicata all'erogazione di percorsi di formazione altamente personalizzati, studiati sulle reali capacità e attitudini dei partecipanti, in un'ottica di affermazione e valorizzazione del loro talento per entrare o rientrare in modo "specializzato" nel mondo del lavoro. I principali profili che fuoriescono dai nostri percorsi hanno a che fare per lo più con professionalità che trovano opportunità di inserimento lavorativo in ambito meccanico, informatico, logistico e legato a innovazione, nuove tecnologie e Big Data. L'età media dei partecipanti dei nostri percorsi formativi rientra in quella che nel linguaggio sociologico è comunemente conosciuta come "**Generazione Millennials**".

### **Generazioni a confronto**

Secondo molti studi, l'esser nati in un certo momento storico, influenza in modo più o meno determinante il proprio modo di pensare, di agire e di comunicare all'interno della società e del mondo del lavoro. Ecco che quindi il passaggio da una generazione alla generazione successiva porta con sé modalità di lavoro differenti e diversi stili di esecuzione.

Le aziende si trovano oggi a dover gestire un "ecosistema" complesso a causa dell'allungarsi dei tempi pensionistici e dell'ingresso nel mondo del lavoro di nuove generazioni, per cui è possibile individuare ben **6 gruppi** di generazioni coesistenti all'interno della stessa azienda. Un mix di età che porta con sé valori, esperienze e aspirazioni differenti e che devono imparare a convivere contemporaneamente. Interessante interrogarsi su possono essere gli elementi che favoriscono il lavoro in collaborazione tra queste generazioni. Ad esempio, **come "connettere" i Baby**

**Boomers con la Generazione Y? Partendo dalle caratteristiche delle varie generazioni ovvero conoscendo le differenze generazionali.**



(Schema sul confronto generazionale - fonte: [www.generationmover.com](http://www.generationmover.com))

## Generazione millenials: le nuove leve!

Con i termini **generazione Y**, **millennial generation**, si indica la generazione nata fra i primi anni ottanta e la metà degli anni novanta. È la generazione "del millennio" alla quale succede la generazione Z. Questa generazione è caratterizzata da un maggiore utilizzo e una maggiore familiarità con la comunicazione, i media e le tecnologie digitali. In molte parti del mondo, l'infanzia della generazione Y è stata segnata da un approccio educativo tecnologico e neoliberale, derivato dalle profonde trasformazioni degli anni sessanta.



Secondo il Pew Research Center, noto "think tank" statunitense con sede a Washington che fornisce informazioni su problemi sociali, opinione pubblica, andamenti demografici sugli Stati Uniti ed il mondo in generale, il tratto o tendenza caratterizzante questa generazione rappresenta la propensione all'ottimismo verso il futuro, all'ambizione, alla tolleranza, all'intraprendenza, alla competitività, alla testardaggine ma anche al narcisismo. Gli appartenenti alla generazione del millennio vengono a volte chiamati *Trophy Generation* o *Trophy Kids* un termine che riflette la loro competitività in tutti gli aspetti della vita, dove "non si perde", e ognuno ottiene quel che vuole "grazie alla partecipazione".



I millennials vengono anche descritti tramite le **3C**:

**Connected** (cioè connessi in Rete e a tutto il mondo);

**Confident** (hanno grande fiducia in se stessi, vogliono emergere e avere visibilità);

**Open to Change** (aperti al cambiamento).

Non solo perché mediamente sono ragazzi curiosi e flessibili, ma anche perché provano strade diverse e trovano soluzioni sorprendenti a un problema. Lo dimostra ad esempio il numero di start up innovative create dai giovanissimi: più di 5.000, stando al Registro delle imprese.

Per loro è naturale mettere in comune pensieri, progetti, passioni, ma anche utilizzare gli spazi coworking, o le formule di sharing economy studiate per viaggiare a costi contenuti. I millennials, del resto, sono dei viaggiatori nati. Per un trentenne i confini geografici non esistono più: contano le reti, cioè le comunità con cui anche a migliaia di chilometri di distanza condividere esperienze. E, complice la difficoltà a trovare un lavoro nel nostro Paese, sono preparati all'idea di studiare o lavorare all'estero.

Altro elemento che li caratterizza è la fatica a riconoscere le regole e la gerarchia.

La grande stima che hanno di loro stessi e la voglia di emergere fanno pensare a una generazione di ragazzi un po' cinici e in forte competizione l'uno con l'altro. "La precarietà con cui hanno imparato presto a fare i conti ha stimolato una grande propensione al lavoro di squadra" afferma **Alessandro Rosina** *professore ordinario di Demografia e Statistica sociale nella Facoltà di Economia dell'Università Cattolica di Milano* "I millennials preferiscono, tuttavia, coltivare rapporti di studio e lavoro in modo orizzontale. E fanno fatica a riconoscere le regole e la gerarchia. Per esempio, tendono a dare del "tu" a tutti. Inoltre, non hanno la propensione al sacrificio né lo spirito di servizio delle vecchie generazioni: si spendono solo quando sono convinti di ottenere dei risultati». E, se non si sentono apprezzati o l'obiettivo è più faticoso del previsto, tendono a mollare.

L'ambizione è soprattutto femminile. Mediamente le ragazze sono molto determinate più dei loro coetanei maschi e hanno grandi aspettative di realizzazione personale, sia nel lavoro sia nel privato» spiega sempre Alessandro Rosina. «Dimostrano anche maggiore intraprendenza e disponibilità al cambiamento dei ragazzi e raggiungono livelli di formazione e preparazione molto alti. Purtroppo però fanno più fatica a essere incluse nel mercato del lavoro».

Tornando alla domanda di partenza: ***Baby Boomers e Millennials, come connetterli?***

I primi sono lavoratori caratterizzati da grande esperienza e capacità, i secondi simboleggiano il nuovo che avanza e che deve avere sempre possibilità di spaziare all'interno di ogni organizzazione. Non sempre le aziende riescono a promuovere

l'esistenza di uno scambio proficuo di conoscenze e competenze tra le due generazioni ma ciò non significa che non sia consapevole dell'importanza di riuscire a trasformare queste differenze in opportunità.

Ad esempio, per i Millennials la condivisione di idee ed obiettivi è fondamentale, allo stesso tempo possono imparare dalle generazioni più avanti negli anni ad apprezzare chi fornisce loro consigli, critiche, obiettivi e scadenze, a patto che gli si riconosca il valore aggiunto che deriva dal loro contributo lavorativo.

Oltre a questo, entrambe le generazioni possono essere legate dal riconoscere l'importanza della cultura del mondo digitale all'interno delle attività che seguono in azienda: i Millennials la promuovono, i Baby Boomers hanno necessità di apprenderla per consolidare ruolo ed esperienza maturata negli anni.

La chiave di volta è quindi quella di impostare i rapporti in una sorta di **mentoring reciproco** che di conseguenza rende fattibile collaborazione e comprensione.

### La sfida per le aziende

Incoraggiare la collaborazione tra Senior e Young e costruire un ambiente di lavoro che possa essere attento agli stimoli da dare a ciascun dipendente e in cui l'incontro tra generazioni avvenga tramite formazione e confronto reciproco in modo da avviare processi di valorizzazione della diversità. E in tutto ciò che ruolo hanno le competenze tecniche e trasversali?

### Competenze tecniche o trasversali





Molte delle professionalità che caratterizzeranno i nuovi scenari lavorativi implicano la necessità di formazione su contenuti sempre più connotati da elementi di innovazione informatica-digitale-tecnologica sviluppando di conseguenza competenze tecniche di complessità crescente.

Se pensiamo agli ambiti della robotica e della Digital Transformation, l'avvento dei droni, dei visori 3D, dei braccialetti contapassi e la nascita di nuovi assetti lavorativi come quelli offerti dalla GIG Economy, dallo Human Cloud e del Crowdfunding il fenomeno evolutivo appare molto chiaro.

Ecco che l'importanza e la promozione di competenze tecnico specialistiche di carattere innovativo può essere considerata quasi una componente "fissa" dei nuovi profili professionali e della nuova offerta formativa.

Ciò che invece spesso non è né scontato né valorizzato pienamente è il livello di competenze che possiamo definire trasversali, meglio conosciute come Soft Skills.

**Per Soft Skills si intende l'insieme di abilità e saperi non tecnici ma strettamente connessi ad atteggiamenti personali, tratti del carattere ed elementi relazionali che favoriscono comportamenti efficaci e professionali sul lavoro.**

Per lavorare in sistemi complessi in rapida evoluzione e in modo armonioso **tra diverse generazioni** è necessario dare ampio valore **alle componenti di natura umana, relazionale e sociale**: costruire e condurre relazioni efficaci, gestire lo stress, risolvere problemi con creatività, usare il pensiero critico. In ottica di "selezione del personale" ciò significa valutare sempre di più le persone sulla base dei loro atteggiamenti, approcci e comportamenti ovvero misurando le loro soft skills.

Nel 2016 in un report dal titolo **Il futuro del Lavoro**, il World Economic Forum ha stilato una top list di **SOFT SKILLS** richieste sempre più sul lavoro.



## TOP 6 SKILLS IN 2020



### 1. Problem solving complesso

Risolvere problemi la cui soluzione non è evidente nell'immediato.

### 2. Pensiero critico

Analizzare in modo oggettivo le informazioni che si possiedono, valutare e interpretare dati ed esperienze, al fine di giungere a conclusioni chiare e precise.

### 3. Creatività

Innovare, pensare fuori dagli schemi, dare vita a idee originali.

### 4. Capacità di gestire persone

Organizzare una struttura di lavoro e gestire le persone con cui si collabora, motivandole, valorizzandole o correggendole quando opportuno.

### 5. Capacità di lavorare in gruppo

Cooperare per il raggiungimento di obiettivi comuni, riconoscere e valorizzare le risorse degli altri all'interno del gruppo, dandosi delle priorità e cambiandole se necessario per coordinarsi con gli altri.

### 6. Intelligenza emotiva

La capacità di riconoscere, comprendere e gestire in modo consapevole le proprie emozioni e quelle degli altri. Le potenzialità di un uso consapevole delle emozioni sono enormi e garantiscono la possibilità di esprimere al meglio la collaborazione e il lavoro di squadra e di conduzione del gruppo all'interno di un team.



## **Competenze Soft per l'epoca COVID**

Vivere l'attuale momento di emergenza sanitaria ha costretto a ripensare inevitabilmente gli elementi caratterizzanti l'ecosistema professionale: spazi, tempi, relazioni, identità e anche processi di formazione e ricerca del lavoro.

Non è stato più necessario recarsi al lavoro, non è stato più prioritario il controllo dell'orario lavorativo, probabilmente anche le differenze generazionali si sono abbattute e si sono per contro armonizzate ed uniformate le esigenze di generazioni molto distanti, ognuno di noi è stato chiamato seppur forzatamente a ripensare alla propria identità di ruolo. Tutti i processi lavorativi sono stati ridefiniti in un'ottica di cambiamento continuo e di innovazione crescente.

Realtà spesso durissime da affrontare sono emerse mettendo in luce le qualità personali e professionali più utili per affrontare cambiamenti repentini e situazioni imposte. Ecco che le soft skills, quelle elencate di seguito e molte altre ancora, emergono sempre ad assicurare e sostenere in qualche modo l'equilibrio di ogni sistema, in particolare di ogni sistema che subisca uno "scossone":

### **Resilienza e gestione dello stress**

**Cura e accoglienza**

**Collaborazione**

**Inclusività**

**Empowerment**

**Fiducia**

**Comunicazione efficace**

**Responsabilità**

**Spirito d'iniziativa (fare in modo che accadano le cose)**

Lavorare alla promozione di queste ed altre soft skills comporta accedere a livelli di ampia motivazione, consapevolezza e apertura al cambiamento a partire da sé. Senza dubbio questo induce alla costante ricerca di valore in ciò che facciamo e in ciò che siamo.

Sicuramente l'esperienza del Covid, senza entrare nel merito della spaventosa realtà che comporta una malattia diffusa a livello mondiale, pur avendo dato ad ognuno di noi lo spazio intimo e il tempo giusto per riflettere da quale competenza abbiamo bisogno di ripartire per affacciarci alla mutevolezza degli scenari professionali ed imparare ad incontrare generazioni diverse con rinnovato interesse, maggiore curiosità, fondato rispetto. Buon rientro in azienda!