

## Mondo del lavoro e nuove generazioni



Il 12 agosto si celebra la Giornata Internazionale della Gioventù, volta a sottolineare l'importanza della partecipazione giovanile nello sviluppo della società. La nuova generazione che si avvicina al mondo lavorativo è quella degli "Zoomer", ovvero le persone nate tra il 1997 e il 2012. Sono ragazzi e ragazze con priorità molto diverse rispetto alle generazioni precedenti. Cercano un ambiente professionale che rispecchi i loro valori personali e offra un adeguato equilibrio tra vita lavorativa e privata.

Con l'avvento delle nuove generazioni, le imprese segnalano problemi di comunicazione e di relazione tra giovani e datori di lavoro, spesso appartenenti alla Generazione X (Ufficio Federale di statistica, 2023). Quest'ultimi, spesso radicati nelle proprie esperienze ed educazione, tendono a guardare con sospetto i cambiamenti nei valori sociali delle nuove generazioni. La difficoltà di interazione reciproca crea sfide per entrambe le parti e può aumentare lo stress all'interno dell'azienda. I giovani possono risentire della nuova situazione lavorativa, percependo una mancanza di riconoscimento e di opportunità di mentorship e trovano difficile adattarsi alle norme e alle aspettative del nuovo ambiente professionale. Le aziende e la Generazione X che le gestiscono, invece, percepiscono questi problemi come semplici questioni di adattamento, ritenendo che i giovani debbano dimostrare il loro valore, così come hanno dovuto fare loro stessi.

La presenza di un gap generazionale e di visioni in contrasto non è un fenomeno nuovo. Lo abbiamo visto in tutte le generazioni. Il momento storico che, comunque, si avvicina di più a quello attuale da questo punto di vista, è quello degli anni 60 e 70 del secolo scorso. Gli Hippies, parte della generazione dei Boomers nati dopo la seconda guerra mondiale, avevano un approccio alla vita, e dei valori completamente differenti rispetto ai loro genitori. La musica di quei tempi riflette questi desideri e bisogni. Un esempio sono i Giganti con la canzone "Mettete dei Fiori nei vostri cannoni" del 1967, i quali portavano degli esempi di ragazzi che cercavano la libertà, uno stile di vita più pulito e diverso dalla strada preparata da generazioni precedenti.

I loro genitori, parte della Grande Generazione (nati tra gli 20 e 30 del secolo scorso), non potevano capire i nuovi ideali. Nei loro vent'anni avevano vissuto la fame, il freddo e gli orrori della seconda guerra mondiale e chi riuscì a tornare dal fronte, fece il possibile per dare ai propri figli una vita migliore, più agiata e con meno rischi.

Il vissuto delle due generazioni portò a due punti di vista, entrambi corretti ma agli antipodi. Questo ha posto le basi per le proteste studentesche del 1968 che sono poi sfociate, almeno in Europa, negli "Anni di Piombo" tra il 1969 ed il 1980. Non è questione di allarmismo ma è giusto ricordare che i bisogni degli Zoomer non sono nuovi e non sono esclusivi agli anni 2020.

La Storia ci insegna che dobbiamo trovare un registro comunicativo diverso per creare una società in cui il Futuro si senta compreso ed incentivato a fare scelte personali e professionali che permettano di crescere attraverso esperienze diverse.

Le nostre aziende possono crescere e rimanere competitive solo con il loro supporto. Adottiamo strategie mirate ad attrarre e a trattenere i giovani talenti riducendo i costi legati al turnover ed aumentando la produttività. Le ricerche di Swiss Skills hanno evidenziato misure concrete e di facile implementazione per le aziende.

- L'introduzione della "cultura del tu" può segnalare un'azienda moderna, aperta al dialogo e che sa trasformare il ruolo del capo in quello di coach o mentore
- L'opportunità di mobilità interna per aumentare il livello di interesse e di impegno. Questo tipo di approccio aiuterà a trattenere i giovani nella propria azienda, massimizzando il ritorno sull'investimento nella loro formazione.
- Un feedback regolare e costruttivo, preferibile alla valutazione annuale delle prestazioni, porterà allo sviluppo di una "cultura dell'errore e del conflitto" positiva, incoraggiando il personale ad assumersi responsabilità, imparare dai propri errori ed essere propositivi ed innovativi.
- La possibilità di smart working e orario flessibile consente un migliore equilibrio tra vita privata, lavoro e scuola professionale. Con una programmazione del lavoro ed un contesto di valutazione appropriati, i risultati per l'azienda non ne risentiranno e, se sviluppati in modo coerente, porteranno ad un miglioramento della produttività.

Tutte queste iniziative richiedono un impegno per lo sviluppo di quadri normativi più sofisticati. In questo ambito, AITI dispone di strumenti quali "Smart Working Istruzioni per l'uso", "Progetto Vita-Lavoro" ed AITI4Welfare per accompagnare le aziende nel percorso.

Inoltre, ci sono realtà come AITI4NEXTGEN, un progetto, in collaborazione tra AITI, Pro Juventute e i soci di AITI, che mira in modo specifico a favorire l'accoglienza dei giovani apprendisti in azienda e facilitare la relazione con le famiglie in una fase critica e sensibile della vita.

Il sostegno pedagogico ed educativo offerto da Pro Juventute agli apprendisti e alle aziende che di loro hanno cura, in particolare per quanto attiene alla cura della - nuova - relazione che si imbastisce tra i due piani, si gioca, per l'appunto, sul piano dell'accoglienza.

Immaginiamoci un giovane quindicenne o sedicenne che arriva in azienda... Lascia un mondo - quello della scuola - dove ha passato gli ultimi anni a stretto contatto con un gruppo di amici e coetanei che conosce perfettamente; ha imbastito una serie di relazioni con dei docenti, che sono stati grossomodo sempre quelli; ha frequentato dei luoghi che ha abitato con grande disinvoltura e sicurezza e - fattore questo centrale - "le otto meno un minuto e le otto più un minuto del mattino" erano grossomodo la stessa cosa... Un giovane che, ora, si trova confrontato con un mondo - quello del lavoro - dove incontra delle persone sconosciute e adulte di cui verosimilmente non ha mai sentito parlare; persone - queste - che quindi non conosce e che hanno delle precise, puntuali e rigorose pretese; un giovane che si trova a frequentare luoghi totalmente diversi da quelli "sicuri" della scuola e dove "le otto meno un minuto e le otto più un minuto del mattino" rappresentano due universi totalmente differenti. Non è facile immaginare che disorientamento, confusione e insicurezza facciano capolino all'esperienza in azienda del giovane.

Noi sappiamo che - in Ticino, almeno - non è impossibile trovare un posto di apprendistato per un giovane che desidera cimentarsi con questa nuova esperienza di vita. Difficile è, invece, riuscire a mantenerlo. E mantenere un posto di apprendistato significa operare non soprattutto sul piano degli aspetti tecnici del lavoro (quali difficoltà può avere un giovane che sta entrando nella fase di massima potenza e lucidità intellettuale ad apprendere - per quanto complessi possano essere - i "processi di produzione" che un'azienda mette in essere per adempiere al proprio scopo? - ma su quelli del *senso di ciò che si sta facendo*, riuscendo in questo modo ad inanellare una serie di esperienze scolastiche e

professionali cariche di una prospettiva grvida di contenuto e significato per la crescita del proprio sè, in quanto *persona* (e qual opportunità più preziosa, se non quella del confronto con il mondo del lavoro, la può offrire?).

Pro Juventute si adopera proprio per questo: per fare in modo che l'incontro tra un giovane che entra nel mondo del lavoro e l'azienda (fatta di persone che lo accolgono - non dimentichiamolo) si trasformi, là dove è necessario, o si sviluppi, là dove i presupposti sono fragili o addirittura inesistenti, in *affinità elettiva*. Tutto ciò attraverso un accompagnamento costante e continuo (quindicinale, settimanale o giornaliero, là dove necessario) sia per il giovane, sia per l'azienda, sia per la relazione che "i due mondi a confronto" sono chiamati a creare, sviluppare e a consolidare.

<https://www.aiti4welfare.ch/journal/nuovegenerazioniemondodellavoro>