

<https://www.economyup.it/innovazione/reskilling-o-upskilling-perche-giovani-e-meno-giovani-devono-riqualificarsi-per-lavorare/>

The screenshot shows the top navigation bar of the EconomyUp website. It includes a search icon, the EconomyUp logo, and several industry-specific menu items: AutomotiveUp, BankingUp, RetailUp, SmartMobilityUp, Startup, EconomyUpTV, and Blog. Below the navigation bar, the article title "Reskilling o upskilling, perché giovani e meno giovani devono 'riqualificarsi' per lavorare" is displayed in a large, bold font. Underneath the title, there is a breadcrumb trail "Home > Innovazione", a short introductory paragraph, the author's name "di Francesca Contardi", and the time "7 minuti fa".

## **Reskilling o upskilling, perché giovani e meno giovani devono "riqualificarsi" per lavorare**

*La pandemia e la vita "isolata" hanno accelerato il bisogno di reskilling e upskilling per tutti: riqualificazione e aggiornamento delle competenze diventano necessari anche per i manager di esperienza o per i chi ha appena concluso gli studi. C'è stato negli ultimi mesi un passaggio epocale nella gestione dei team*

*di **Francesca Contardi***

L'arrivo del Covid-19 e il conseguente lockdown con obbligo di vita "isolata" nelle proprie case ha accelerato e sottolineato in maniera ancora più evidente il bisogno di reskilling a cui tutti dobbiamo necessariamente andare incontro nei prossimi mesi e nei prossimi anni.

Potremmo tradurre il termine reskilling con la necessità di riqualificarsi per essere capaci di affrontare le nuove sfide lavorative che si proporranno in futuro. Potremmo parlare anche di riqualificazione o di aggiornamento delle nostre abilità per poter rimanere al passo con i tempi. In questo caso il termine più indicato è **upskilling**.

**Non dobbiamo pensare, però, che reskilling o upskilling riguardino solo i lavoratori più senior.** È un processo che coinvolge (o dovrebbe coinvolgere) tutta la forza lavoro di un'azienda. A seconda degli anni di esperienza di ciascuna risorsa, naturalmente, ci si muove su direttrici

differenti: da una parte abbiamo i giovani che escono da percorsi scolastici ed accademici e si trovano a dover affrontare il mondo del lavoro attuale (e i relativi problemi), dall'altra ci sono invece le risorse più senior che hanno solide competenze nel loro settore, ma magari non padroneggiano le nuove tecnologie o i nuovi sistemi digitali.

**I giovani sono stati preparati e formati secondo le vecchie logiche di mercato**, legate al mondo *pre Covid-19*. I ragazzi subiscono, soprattutto in questo momento, un sistema scolastico già poco aggiornato che ha sempre maggiori difficoltà ad adeguarsi ai cambiamenti del mercato che sono sempre più repentini.

Basti pensare che fino al 2019 i colloqui degli studenti a fine percorso avvenivano fisicamente in azienda, ora il primo contatto e la prima intervista avvengono tramite video. Questa nuova modalità sta cambiando completamente le competenze messe in atto. **La capacità di bucare lo schermo e riuscire a fare una buona impressione in video sono meno comuni** ed è indispensabile che tutti si allenino e si abituino a svolgere incontri di lavoro anche online. Dovremo, tutti, imparare ad allenare la capacità di comunicare attraverso uno strumento diverso, non potendo (almeno in questa fase) potendo utilizzare il contatto fisico.

Questa competenza, però, è anche una di quelle a cui anche manager con maggiore esperienza stanno facendo riferimento per la gestione dei team a distanza. **Chi si trova a guidare un team oggi deve diventare un vero e proprio facilitatore della comunicazione**, in grado di aiutare le persone a comunicare e collaborare tra loro, evitando che la barriera del video e della distanza portino a un progressivo isolamento ed allontanamento dei singoli. È importante, quindi, che si comprendano le dinamiche a distanza, ad ascoltare con grande attenzione le difficoltà dei singoli e a raccontare gli obiettivi e la direzione verso cui l'azienda si sta muovendo in modo che tutte le persone si sentano parte di un gruppo.

Saper ascoltare e raccontare sono alcune competenze soft dei manager che si sono trovati, come tutti noi, ad affrontare la pandemia. **Le persone hanno, oggi più che mai, grande bisogno di essere ascoltate nelle loro difficoltà ed aiutate a cogliere eventuali opportunità**. Se pensiamo al lavoro a distanza – e tenendo in considerazione che le scuole sono chiuse e tutti i bambini e ragazzi seguono le lezioni da casa – è facile immaginare quanto possa essere complicato mantenere la concentrazione nello svolgimento delle proprie attività quotidiane e raggiungere gli obiettivi. Chi guida un team, quindi, deve intuire e farsi raccontare eventuali problemi per facilitare il lavoro quotidiano.

Nello stesso tempo, un *buon manager* deve essere in grado di trasmettere i piani futuri dell'azienda a livello strategico e la visione che i responsabili della società hanno sul futuro organizzativo. Nessuno oggi chiede garanzie, ma la richiesta è legata alla condivisione della situazione.

Sono tutte competenze non scontate. In questi ultimi mesi abbiamo assistito ad un passaggio epocale nella gestione dei team: dal controllo e coordinamento fisico, in ufficio, ad una gestione distribuita, smaterializzata e filtrata dalla tecnologia. E soprattutto le persone meno abituate ad usare strumenti digital e che ora spingono per un rientro in ufficio hanno dimostrato maggiore resistenza al cambiamento. Per loro, formazione continua, aggiornamento e avvicinamento agli strumenti più avanzati rappresentano un passaggio determinante per l'evoluzione del loro percorso professionale e anche per le aziende. Non servono, però, soltanto corsi per imparare a usare strumenti tecnologici, ma anche cambiamenti culturali affinché tutti capiscano quale sarà il *lavoro del futuro*.

È ormai evidente che dobbiamo dimenticare le giornate lavorative 9-18, 5 giorni su 5 in ufficio: le organizzazioni aziendali più evolute stanno già riprendendo i loro processi e modelli interni per poter andare incontro a un sistema che dovrà accogliere competenze digitali molto forti e che si muova in un modello ibrido.