

<https://www.ilsole24ore.com/art/generazioni-confronto-vera-sfida-le-aziende-post-covid-19-AE8NrLPB>

Management Formazione

In evidenza Criptovalute Spread BTP-Bund FTSE-MIB Petrolio

24+ Abbonati Accedi

I NOSTRI VIDEO

Arresto Messina Denaro, Mulè: "Giornata storica per la nostra..."

Arresto Matteo Messina Denaro, Casu (Pd): "Splendida notizia per l..."

L'Italia esulta per l'arresto del superboss Matteo Messina Denaro

STRATEGIE MOTIVAZIONALI

Generazioni a confronto: la vera sfida per le aziende nel post Covid-19

Oggi più della retribuzione sono importanti work life balance, smart working e flessibilità di orario, rispetto per l'ambiente e per le diversità

di Francesca Contardi *

16 gennaio 2023



Generazioni a confronto: la vera sfida per le aziende nel post Covid-19

Oggi più della retribuzione sono importanti work life balance, smart working e flessibilità di orario, rispetto per l'ambiente e per le diversità

di Francesca Contardi *

Motivare i propri dipendenti è forse uno degli aspetti manageriali più comuni e frequenti, ma è anche uno dei più complessi. Se osserviamo una qualunque azienda dall'esterno, in questo momento storico, ci rendiamo conto che spesso convivono, all'interno degli stessi uffici, più generazioni contemporaneamente. Sono persone molto diversi, con valori e modalità di affrontare la vita completamente differenti.

Ai vertici aziendali, mediamente, troviamo figure senior con oltre 20 anni di esperienza. Sono professionisti che hanno superato i 40 anni di età e hanno vissuto un'epoca in cui la motivazione al lavoro andava trovata in autonomia ogni mattina. Quando incontro CEO, amministratori delegati o manager che contattano EasyHunters perché sono alla ricerca di personale e chiedo quali caratteristiche dovrebbe avere la persona che vogliono portare a bordo una delle risposte più frequenti è "forte spirito imprenditoriale" che, tradotto, significa capacità di lavorare in autonomia con passione per quello, come se fossero i titolari dell'azienda.

Questa caratteristica soft è un approccio mentale che spesso arriva dalla cultura familiare e dalle esperienze che ciascuno di noi ha vissuto. Un approccio che porta a considerare il bene comune come qualcosa da proteggere e preservare, al di là dei singoli compiti di ciascuno.

È un approccio che tutti i manager vorrebbero vedere nelle proprie risorse, ma purtroppo - lo sappiamo - non è quello più comune. Per comprendere questo fenomeno dobbiamo tenere in considerazione che le persone che hanno oltre 20 anni di esperienze hanno iniziato a lavorare in un momento molto particolare e complesso e quando si trovava occupazione in una azienda considerata solida e rinomata cercavano, in ogni modo, di tenerselo stretto. Sono le generazioni che hanno sognato di entrare alla Bolton, alla Procter & Gamble o alla Arthur Andersen e a cui è stato concesso di lamentarsi molto poco, abituate a lavorare duramente.

Dall'altro lato ci sono, invece, le nuove generazione che hanno vissuto un periodo storico altrettanto complesso - con una pandemia che durata da oltre 2 anni - e hanno vissuto le prime esperienze professionali da remoto e hanno capito, probabilmente meglio dei loro predecessori, che la vita può cambiare dalla sera alla mattina e che dedicarsi soltanto alla carriera non è sempre la scelta migliore che si possa fare.

Sono le generazioni che hanno imparato a parlare di work life balance e che oggi chiedono lo smart working e la flessibilità di orario. Sono le generazioni green ed etiche che vogliono lavorare per brand che rispettano l'ambiente, le diversità e, in generale, gli esseri umani. Per loro, infatti, il concetto di uguaglianza è una cosa concreta e non solo uno slogan da mostrare nella home page del proprio sito.

Sono persone che non hanno alcun timore, se i valori personali non coincidono con quelli aziendali, a lasciare il proprio posto di lavoro e andare a cercare altro. Non hanno paura di restare senza il posto fisso perché sanno che possono fare consulenza, aprire una start up o andare all'estero alla ricerca di qualcosa che loro reputano migliore.

Ci troviamo di fronte, quindi, a due generazioni - le vecchie e le nuove - cresciute con valori completamente diversi. Per le prime la motivazione economica e di crescita di carriera ha ancora un effetto fortissimo: il titolo, la visibilità, il prestigio, il ruolo e il potere sono ancora tra i driver principali. Le seconde, invece, vedono lo stipendio solo come uno strumento per vivere bene e avere lo stile di vita che desiderano. Una vita dove il lavoro ha un ruolo fondamentale e importante, ma non è certamente centrale.

Chi oggi si trova ai vertici e fa parte delle vecchie generazioni deve fare uno sforzo doppio per capire e motivare le nuove; deve riuscire a intuire cosa veramente è importante per le persone cercando di togliere i propri bias e le proprie convinzioni. Sarà questa la sfida dei prossimi anni.

* *Managing Director di EasyHunters*