



inchiesta



DAVVERO I GIOVANI NON HANNO VOGLIA DI LAVORARE?

ISTOCK

004147-1T06BZ

DONNA MODERNA 25



L'ECO DELLA STAMPA®
LEADER IN MEDIA INTELLIGENCE

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

inchiesta



Non sanno impegnarsi

«Che i giovani non vogliono lavorare è un mito che va sfatato» dice Gianluca Sabatini, responsabile formazione e orientamento di ELIS, ente non profit fondato nel 1965 che riunisce oltre 136 aziende ed eroga percorsi di formazione finalizzati al rapido inserimento nel mondo del lavoro. «Con Scuola.net abbiamo realizzato una survey su circa 2.000 studenti di quarta e quinta superiore. Abbiamo scoperto che il 52% di quei ragazzi ha già fatto esperienze di lavoro durante gli studi per guadagnarsi i primi soldi in autonomia. È vero, però, che esiste un forte scollamento tra ciò che imparano a scuola e le reali opportunità del mercato del lavoro. Per questo abbiamo realizzato un Centro Nazionale di Orientamento: con un pool di imprese e con una rete di 500 scuole attiviamo iniziative per far sì che i giovani acquisiscano maggiore consapevolezza sui possibili percorsi lavorativi. Promuoviamo l'aggiornamento degli insegnanti, perché aiutino gli studenti a scegliere in modo più efficace, e di chi fa recruiting nelle aziende, perché spesso non sa qual è il valore dei ragazzi formati con dei percorsi, come gli ITS (istituti tecnici superiori biennali post diploma, *n.d.r.*), che ai loro tempi non c'erano». Va poi precisato che i giovani non vogliono lavorare nel modo in cui si è fatto finora. «Per i senior il lavoro è lo strumento di affermazione sociale. Per i ragazzi, invece, non è al centro della costruzione della propria identità» spiega Marina Verderajme,

presidente dell'associazione di Hr manager G.I.D.P. e fondatrice di Job Farm, realtà attiva nella progettazione e gestione di servizi per la formazione, l'orientamento e l'inserimento lavorativo. «Conta la retribuzione, certo, ma più che alla carriera loro puntano a condividere il progetto dell'azienda, non vogliono sentirsi un anello della catena. E chiedono coerenza: se l'azienda dice di avere certi valori, vogliono vederli applicati».



Rifiutano i mestieri manuali

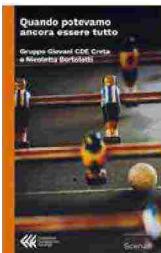
Imprese che faticano a reperire tecnici e botteghe che chiudono perché non trovano qualcuno pronto a imparare il mestiere ne conosciamo tutti. Davvero i ragazzi oggi non vogliono «sporciarsi le mani»? «Per loro natura amano sperimentare, fare progetti nuovi» spiega Marina Verderajme, fondatrice di Job Farm. «Se l'impresa si dimostra innovativa, li attrae. Oggi, però, l'artigianalità va coniugata con la tecnologia. Per esempio, abbiamo proposto corsi per il restauro con le tecniche digitali e sono stati un successo. Mentre il nostro corso di flower design piace perché mette insieme l'aspetto creativo e quello tecnologico. I partecipanti, infatti, vanno anche sui social a cercare creazioni a cui ispirarsi e intanto pubblicano le proprie. Credo che, per attrarre e trattenere i giovani, sia l'impresa artigiana sia la grande azienda debbano creare ponti: da un lato tra creatività e tecnologia, dall'altro tra le generazioni, attraverso il mentoring e il reverse mentoring». Per rendere appetibili i mestieri tecnico-pratici occorre anche fare un lavoro socio-culturale. Ne è convinto Gianluca Sabatini, responsabile formazione e orientamento di ELIS: «Con Distretto Italia (distrettoitalia.elis.org, *n.d.r.*), che unisce aziende, scuole e università, stiamo creando percorsi a volte anche molto brevi, di poche settimane, per consentire ai ragazzi di prendere una specializzazione come quella di tecnico di installazione fibra ottica, di cui in questo momento nel nostro tessuto industriale c'è molto bisogno. Un altro mestiere richiesto, su cui facciamo formazione, è quello dell'autista di mezzi pubblici o mezzi di trasporto pesante. Il nostro scopo è far capire il valore sociale, oltre che economico, di questi lavori. Di solito i ragazzi sono stupiti quando scoprono quanto sia interessante il guadagno in termini di professionalità a cui prima non avevano mai pensato».



Sono favoriti perché nativi digitali

«Per la loro capacità di interagire in maniera veloce con la tecnologia le giovani generazioni hanno un vantaggio competitivo nei confronti dei boomer» riconosce Adriano Fabris, professore di Filosofia morale ed etica e Deontologia dell'Intelligenza artificiale all'Università di Pisa, autore con Loredana Perla di *Insegnare con l'Intelligenza artificiale* (Scholè) e tra i protagonisti degli incontri di Fondazione Golinelli «Esseri umani oggi: relazioni, pensiero critico e complessità» (fondazionegolinelli.it/eventi/). «I ragazzi, però, tendono a porsi in maniera

Un libro, tante storie



«**ALLE MEDIE** non eccellevo in niente. I professori mi consigliarono di fare un corso per estetiste» dice Stefania, 25enne figlia di una ecuadoriana che ha cresciuto da sola a Milano lei e i suoi 2 fratelli. «Io però desideravo altro e i pregiudizi, legati anche al mio contesto familiare, non mi hanno fermata: dopo il liceo, ho lavorato in un ristorante e mi sono laureata». La sua è una delle storie raccolte in *Quando potevamo ancora essere tutto* (Fondazione Giangiacomo Feltrinelli), che racconta le attività e i protagonisti del CDE Creta, centro di aggregazione giovanile alla periferia del capoluogo lombardo. Stefania ci ricorda che i suoi coetanei non sono una massa omogenea: «Alcuni non hanno interesse o necessità di lavorare. Altri non possono che accettare qualunque opportunità trovino». Come lei, che ora fa il corriere e affronta nuovi pregiudizi cristallizzati in frasi tipo: «Per essere una donna guidi bene...». Ma, con l'abilitazione per diventare assistente sociale conquistata da poco, ingrana la marcia e spera di potere presto andare oltre.



MOLTI RAGAZZI
SONO **DISARMATI**
DI FRONTE
ALLE SFIDE DELLA
VITA ADULTA,
LAVORO COMPRESCO

poco critica rispetto a questi dispositivi e, proprio per l'abitudine alla rapidità di azione, corrono il rischio di prendere decisioni di cui ci si può poi pentire. In più, sui social - su cui trascorrono molto tempo - i collegamenti sono tra amici o persone con gusti simili. Ma se non sperimentano il confronto, e perfino il conflitto, non crescono. Il risultato è che ci sono 20-25enni disarmati di fronte alle sfide della vita adulta, lavoro compreso». C'è poi un paradosso, confermato da tanti studi, secondo cui l'AI ruberà il lavoro proprio ai giovani. «È vero per i posti *entry level*, che comportano le attività più semplici e ripetitive, quelle che di solito vedono impiegati i neoassunti» continua Fabris. «Però anche in questi ruoli servono persone consapevoli di tutti gli output dell'utilizzo di un dato programma. Occorre un'alleanza tra scuola e famiglia che prepari i ragazzi alle profonde trasformazioni della nostra epoca: non basta insegnare a saper usare. Bisogna insegnare a capire le possibilità che un determinato saper usare può comportare».

Non sono capaci di fare i capi

Accade spesso che 50-60enni si ritrovino ad avere un superiore più giovane e la situazione il più delle volte non viene digerita. «Tradizionalmente il compenso e le responsabilità crescono con gli anni, il maestro è più an-

ziano del garzone di bottega» spiega Lorenzo Cavalieri, managing director della società di formazione e consulenza Sparring. «Oggi però aumentano gli ambiti - soprattutto quelli che hanno a che fare con i servizi, la tecnologia e l'innovazione - dove il più esperto e

competente del team non è il più anziano. Ed è difficile per un senior accettare l'idea di prendere ordini e dover chiedere ferie e permessi a una persona che, magari, ha l'età del proprio figlio. In più, 20enni e 30enni sono molto legati alla comunicazione asincrona via chat, mail e WhatsApp e, dunque, tendono ad avere difficoltà nel gestire momenti di confronto e chiarimento delicati vis-à-vis. Un manager giovane che si relazione con collaboratori più anziani deve sfumare l'aspetto gerarchico del suo ruolo e sottolineare quello funzionale: «Non sono qui per comandare, ma per coordinare e organizzare». Serve poi saper negoziare con flessibilità e riconoscere nell'anzianità del collaboratore l'esperienza di chi ti può fare da braccio destro su temi specifici. I giovani manager dovrebbero liberarsi di alcuni pregiudizi secondo cui i boomer sarebbero rigidi, lenti, chiusi all'innovazione. Durante i percorsi di formazione che facciamo nelle aziende sulla comunicazione intergenerazionale, invitiamo i partecipanti a riflettere sugli stereotipi diffusi tanto tra i «giovani» quanto tra gli «anziani»: aumentare il livello di consapevolezza di tutti aiuta a interagire meglio».

©RIPRODUZIONE RISERVATA