

GIORNALE DI BRESCIA.it

RICERCA

nell'edizione del: 05/10/2009

21

nella sezione: Tutte

VAI

Ricerca avanzata

Edizione del 05/10/2009

21

Testata Giornale di Brescia

Vai a pagina 19

Scegli una sezione GDB LAVORO



Giornale di Brescia | Lunedì 5 ottobre 2009 | **gdb lavoro** | 19

GENERAZIONE Y/1

Come gestire i verticements in azienda?

GENERAZIONE Y/2

Aspettative alte, fragilità, necessità di stimoli

GENERAZIONE Y/2**Aspettative alte, fragilità, necessità di stimoli**

Sulla generazione Y ha recentemente svolto un'indagine anche Sesvil, società bresciana di ricerca e selezione del personale guidata da Massimiliano Bergomi. Dalla ricerca emerge il ritratto di una generazione che «esprime concetti di vita, di tempo e lavoro molto diversi da quelli delle generazioni precedenti. Mentre il rapporto delle altre due generazioni con il lavoro richiama parole come «dovere»,

«sacrificio», «valore strumentale», quello della generazione Y riporta a concetti di «benessere personale e autorealizzazione».

«Per questa generazione il lavoro tende a non rappresentare il centro del suo universo, ma una delle tante dimensioni di vita, unitamente a famiglia, figli, amici, sport, ecc., addirittura sembra verosimile affermare che l'aspettativa più diffusa sia che il lavoro si adatti alla propria vita, non il contrario. Le caratteristiche aziendali in cui i giovani di questa generazione si riconoscono sono un contesto dove potersi esprimere, livelli gerarchici piatti e un adeguato bilanciamento fra lavoro e vita privata.

Gli appartenenti a questa generazione sembrano, più di altri, sensibili ad offerte di lavoro con maggior tempo libero, intendiamoci, vogliono fare il loro lavoro bene, poi «staccare» e dedicarsi ad altre dimensioni di vita. Avendo generalmente aspettative alte e abituati a mettere tutto in discussione, difficilmente accetteranno di rimanere in azienda fino a tardi se non c'è un buon motivo.

La fedeltà all'azienda è un altro valore tendenzialmente poco diffuso, diventa quindi piuttosto difficile trattenerli in azienda, in particolare se la qualità delle relazioni fra colleghi e capi diretti è percepita come scadente. Inoltre, poiché generalmente questa generazione ha sviluppato delle aspettative molto alte verso di sé, non c'è disponibilità a prendere il primo lavoro che capita, ma a scegliere il lavoro giusto, anche al costo di rimandare l'ingresso nel mondo del lavoro.

Spesso i giovani della generazione Y, inseriti in contesti professionali o percorsi di valutazione, esprimono tutta la loro fragilità». Come può rispondere l'azienda? «Fornendo feedback costanti, garantendo percorsi formativi, offrire un lavoro che consenta di esprimersi, coinvolgerli in un processo interattivo, basare il rapporto di lavoro sulla chiarezza e l'equità, non dimenticando che se è difficile attirarli in azienda, lo è ancor di più trattenerli».