

NEWSLETTER ECSSA – 13° EDIZIONE

ARTICOLO ASSOCONSULT: Che cosa vogliono i Millenials dal lavoro?

Cosa attrae i Millenials, quindi i lavoratori tra i 18-35 anni? Quali sono i fattori che i Millenials mettono al primo posto quando cercano o scelgono un'occupazione? E' prioritario per loro la retribuzione oppure i valori aziendali? Sono più concentrati sugli interessi personali o vogliono cambiare in meglio il mondo in cui viviamo?

Ce le poniamo da tempo queste domande a fronte delle quali però - ne siamo sempre più consapevoli - non sono disponibili risposte univoche. Tutt'altro in verità, anche perché nel campione 18-35 anni ci stanno almeno due generazioni di lavoratori differenti. Se poi si prendono in considerazione gli studi svolti a livello globale, il gruppo diventa veramente molto eterogeneo. Però entro il 2020 i Millennials rappresenteranno oltre un terzo dei lavoratori a livello globale. Quindi è indispensabile approfondire.

I media internazionali ci propongono la seguente interpretazione: i Millenials assegnano maggiore importanza al senso del lavoro che ad altri fattori.

Peter Vanham, Global Leadership Fellow al World Economic Forum, sintetizza: "I Millenials assegnano maggior importanza allo scopo di un'organizzazione piuttosto che al pacchetto retributivo e cercano opportunità di apprendimento e sviluppo". Una fotografia confermata da una ricerca condotta da Global Tolerance in Gran Bretagna. I risultati emersi mostrano come ben il 62% dei Millenials vorrebbe lavorare per un'impresa che ha un impatto positivo nella società, mentre una metà degli stessi preferisce un lavoro pieno di senso piuttosto che un alto salario. E' evidente come valori e preferenze di tal natura finiscano per influenzare enormemente le pratiche di *recruitment* adottate dalle imprese, costrette a riformulare le politiche per presentarsi più attrattive sul mercato del lavoro in termini di valori che le ispirano e reputazione, impegno verso la società, impatto del business nei riguardi della comunità e attenzione verso le persone.

Attenzione però a tralasciare completamente la leva economica della proposta. Sempre una ricerca del World Economic Forum (si veda la figura) mette a confronto tutti i players del mercato di lavoro. Quindi i Millenials danno sì meno importanza alla retribuzione, ma solo se paragonato ai profili "senior".

LAVORO: FATTORE PIU' IMPORTANTE	%
Financial compensation	54
Career advancement	45
Purpose of work	37

Fonte: *Global Shapers Survey 2017*, World Economic Forum

GENERAZIONI	Importance of purpose over pay and status (%)
Baby boomers (aged 51+)	48
Gen X (ages 36-51)	38
Millenials (aged 18-35)	30

Fonte: *2016 Global Report 2016*, Purpose at work, Imperative | LinkedIn

Che fare allora? Possiamo concentrarci sui risultati che sembrano consolidati:

- I Millennials prevedono di lavorare più a lungo rispetto alle generazioni precedenti, ma con interruzioni lavorative rilevanti. Quindi la carriera ondivaga sta sostituendo la scala di carriera delle generazioni precedenti;
- Se hanno opportunità di carriera presso lo stesso datore di lavoro, lo preferiscono, il “job hopping” va bene all’ inizio non per consolidare la propria professionalità. I Millennials hanno ridefinito la sicurezza dell’impiego come sicurezza della carriera: conta il percorso, garantito e prevedibile, non il lavoro;
- Per trattenerli, è importante riconoscere i risultati ottenuti, la mancanza di apprezzamento diventa una delle cause più rilevanti per cercare nuove opportunità. Preferibile concentrarsi sugli obiettivi di breve termine e attuare i piani per raggiungerli.