

AGE DIVERSITY GENERAZIONI A CONFRONTO NELL'ERA DIGITALE



L'allungamento dell'età lavorativa, con la conseguente permanenza più duratura all'interno delle aziende, ha dato vita ad un unicum nella storia: mai come prima finora coesistono all'interno della struttura aziendale ben quattro, se non addirittura cinque, generazioni differenti. Una peculiarità che può rappresentare per le aziende una grande opportunità, se si riconosce e valorizza la **"age diversity"** come un fattore strategico fondamentale.



Chi sono questi professionisti e quali sono le loro caratteristiche? Vediamo di conoscerli meglio:



Nati tra il 1925 e il 1945, i Veterani si caratterizzano per il loro forte senso del dovere e di grande rispetto e lealtà nei confronti dell'azienda. Prediligono la comunicazione formale scritta o di persona, difficoltoso l'approccio alla tecnologia.



Nati tra il 1946 e il 1964, hanno una forte etica del lavoro e sono disposti a sacrificare la propria vita personale in favore di quella professionale. Oggi ricoprono ruoli apicali, per relazionarsi preferiscono l'incontro di persona o per telefono, pur sapendo utilizzare le e-mail.



Venuti al mondo tra il 1965 e il 1979, la Generazione X ricerca un equilibrio tra la vita professionale e quella privata, restano leali alla loro professione ma non necessariamente all'azienda. Sono stati i primi ad introdurre nelle aziende le competenze digitali che le generazioni precedenti non avevano.



Chiamati anche Millennials, sono i nati tra il 1980 e il 1995. Sono i "nativi digitali", coloro che fin da piccoli utilizzano la tecnologia. Cresciuti in un periodo in cui la precarietà del posto la fa da padrona, hanno adottato una nuova attitudine verso la carriera, ovvero lavorare "con" l'azienda e non "per" l'azienda. Hanno la tendenza a condividere le informazioni, comunicano in maniera rapida attraverso chat, sms e social media.



Ancora più dei Millennials, sono dipendenti dalla tecnologia e totalmente immersi nel mondo digitale. Agli antipodi dei Veterani e dei Baby Boomers, i nativi della Generazione Z comunicano attraverso chat, messaggi vocali e ancora di più utilizzano un linguaggio simbolico o abbreviato, piuttosto che riunioni o incontro face to face.

Immagini dal Web

P.C., "Una scrivania per quattro", 24 Ottobre 2020

www.smeup.com

L'avvenuta dell'era digitale, se da una parte ha inevitabilmente evidenziato la distanza tra le varie generazioni ed accelerato questo processo, mettendo in luce come sia mutato il modo di relazionarsi e di comunicare, soprattutto con l'utilizzo dei social media, dall'altra ha fatto emergere la necessità di creare un cambiamento profondo all'interno dell'organizzazione aziendale per differenziarsi ed accrescere la competitività sul mercato.

Come fare per gestire la Age Diversity in azienda?

Risulta quindi evidente di come sia di carattere culturale la differenza sostanziale che caratterizza le diverse generazioni, ognuna delle quali porta con sé valori e aspirazioni differenti. Innanzitutto sarà fondamentale individuare le diverse modalità di interazione e di approccio al lavoro, comprenderne le differenze e le peculiarità.

Utile sarebbe creare dei team di lavoro che, sebbene apparentemente così distanti, possano generare una sinergia che funzioni: ad esempio, se i Baby Boomers e le Generazioni X possono trasmettere ai neoassunti conoscenze e competenze che hanno maturato e consolidato nel tempo, i Millennials potranno supportarli ed aiutarli nell'utilizzo di nuove e determinate tecnologie e canali di comunicazione.

Questo non vuole ridurre il divario alla mera conoscenza della tecnologia ma può essere un esempio di come, partendo dal coinvolgimento attivo delle risorse umane, incoraggiare dei momenti di dialogo che non siano di solo scambio di saperi e conoscenze, ma anche di condivisione di idee per accrescere entrambe le parti a livello professionale ed anche personale.

Essere al fianco delle imprese per fornire le competenze necessarie a comprendere e gestire la diversità in azienda, trasmettendo le conoscenze adeguate a poterla valorizzare, permetterà di rendere la Age Diversity ed il confronto generazionale uno strumento utile per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.