

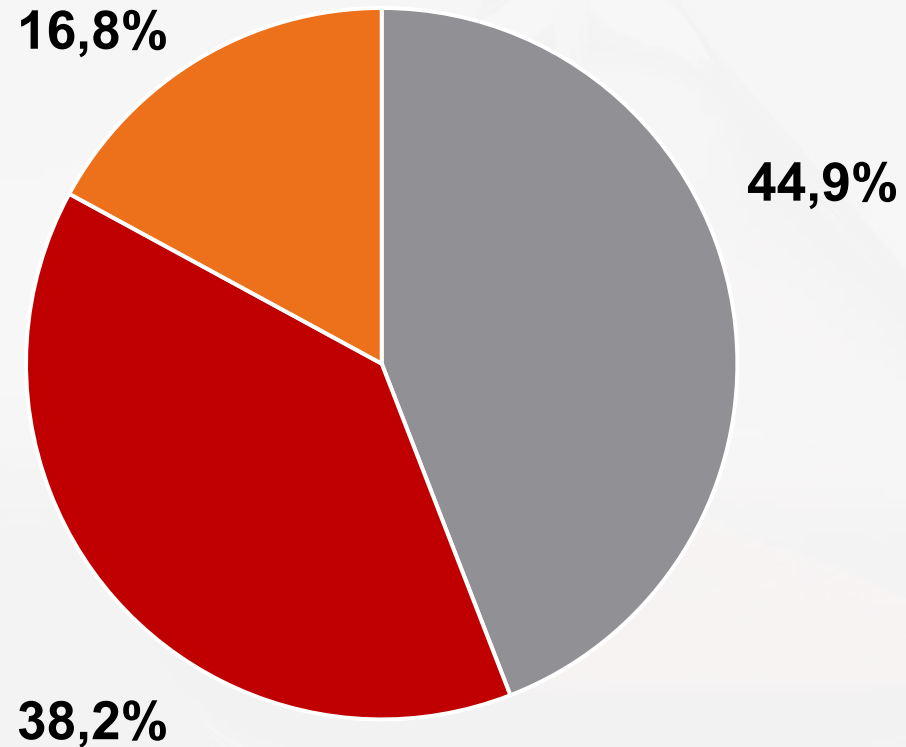
HUNTERS

— GROUP —

CROSS AGE LO SCAMBIO GENERAZIONALE IN AZIENDA



CAMPIONE ANALIZZATO



Età del campione analizzato:

- **Generazione X:** nato/a tra 1965 e 1980
- **Generazione Y (Millennial):** nato/a tra 1981 e 1996
- **Generazione Z:** nato/a dal 1997

*Tutti hanno almeno un anno di esperienza lavorativa.



GENERAZIONE X

- Notevole **capacità di adattamento**, avendo vissuto **eventi epocali**: crisi energetica anni '70, la caduta del Muro di Berlino e la conseguente disgregazione dell'Unione Sovietica, Chernobyl, le esplorazioni spaziali.
- Espansione dell'**istruzione universitaria** e conseguenti cambiamenti nel mercato del lavoro.
- Esplosione dei **Personal Computer** e creazione di **Internet**.
- Cultura **Yuppie**, una forma di "rampantismo" sociale in voga negli anni Ottanta. A Milano si tradusse nello slogan della *"Milano da bere"*, grazie alla percezione, nel decennio, di benessere diffuso.

"Favorire chi possa portare sia visione ed esperienza ma che sia anche aggiornato con i tempi. Generazione X non significa essere superati, questo è un aspetto molto individuale: i professionisti capaci si tengono sempre aggiornati e possono dare una chiave di lettura più consistente di quanto sta avvenendo sul mercato." (citazione dalla ricerca)

"Smettere di pensare che l'età rispecchi la qualità della persona e soprattutto che le nuove generazioni non abbiano voglia di fare niente. Dal 1990 è davvero difficile farcela." (citazione dalla ricerca)

MILLENNIAL

- Caratterizzati da un **senso di apprensione per il futuro** e grande **focus in ambito lavorativo**.
- Prima generazione occidentale dell'epoca moderna a stare **peggio dei propri genitori**, dice Ipsos, soprattutto in quei Paesi dove globalizzazione e crisi hanno colpito più duramente la classe media.
- Hanno reagito ad alti tassi di **disoccupazione giovanile** e precarietà, introducendo **modelli lavorativi più dinamici** e "non convenzionali".
- Si interfacciano con i **primi Social** (MSN, Facebook) e vivono la transizione del giornalismo **dal cartaceo al digitale** imparando a discernere le Fake News e le fonti inattendibili.

GENERAZIONE Z

- Paura della routine e spiccata **sensibilità emotiva**. Guardano al futuro con **ansia**, sempre incerti su ciò che potrebbe accadere.
- Rifiutano le convenzioni, prediligendo **modelli inclusivi** e **maggiore libertà individuale**. Avversione per gerarchie e strutture tradizionali.
- **Nativi digitali**: cresciuti con internet e tecnologie digitali, sviluppando fin dall'infanzia una familiarità intuitiva con dispositivi e piattaforme che integrano in ogni aspetto della vita: **comunicazione, apprendimento, intrattenimento e lavoro**.
- Pandemia Globale di **COVID-19**, che ha sconvolto istruzione, lavoro e vita sociale **durante i loro anni formativi**.

"Non giudicare il diverso approccio al lavoro e comprendere il contesto socio-economico che le diverse generazioni affrontano. Desiderare un diverso contesto aziendale e modalità flessibili di lavoro, non significa lavorare e produrre meno." (citazione dalla ricerca)

DOMANDA

Qual è secondo te la **ricetta perfetta** per favorire lo **scambio generazionale** in azienda?

- a. Maggiore affiancamento e Formazione;
- b. Comunicazione inclusiva, trasparente e diretta;
- c. Programmi di sviluppo;
- d. Attività per il dialogo tra generazioni;
- e. Team di lavoro eterogenei;
- f. Job Rotation;
- g. Mentorship;
- h. Attività Cross-Team e di Team Building;
- i. Comunicazione Efficace.

- Segna **3 elementi di questo elenco** che, secondo il tuo punto di vista, favorirebbero lo scambio in azienda, **senza condividerli con i presenti**.

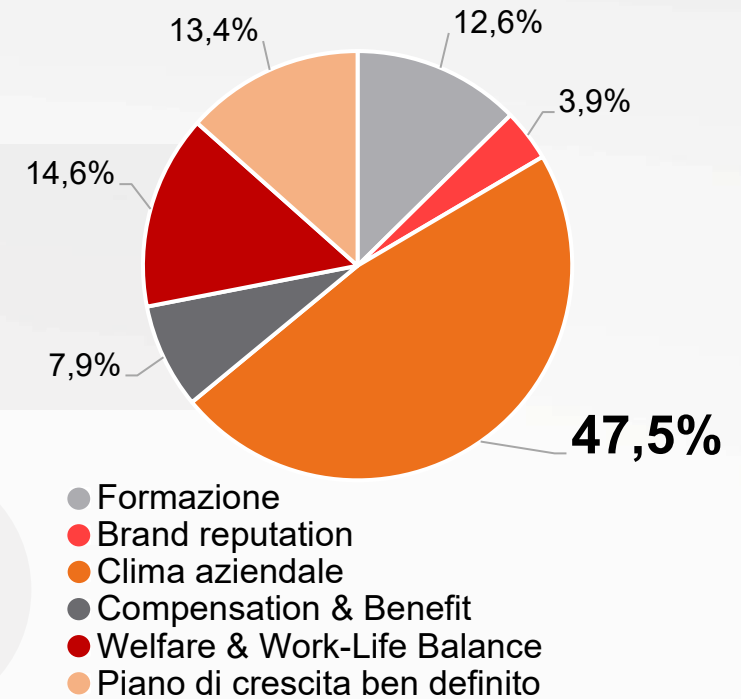
IDENTIKIT GENERAZIONE X

- Qual è l'aspetto che la Generazione X ritiene più importante all'interno di un contesto aziendale?

CLIMA AZIENDALE

- Cosa pensa di poter insegnare?

- **KNOW-HOW**
- **VISIONE/PROSPETTIVA**
- **RESILIENZA**
- **METODO**



MA COSA PENSANO LE ALTRE GENERAZIONI DELLA GENERAZIONE X?

	PDV MILLENNIAL	PDV GENERAZIONE Z
Aspetto più importante per la Generazione X	Compensation & Benefit	Compensation & Benefit
Che cosa si può imparare dalla Generazione X	Metodo ed organizzazione, Commitment, Disciplina	Esperienza, Problem Solving, Determinazione

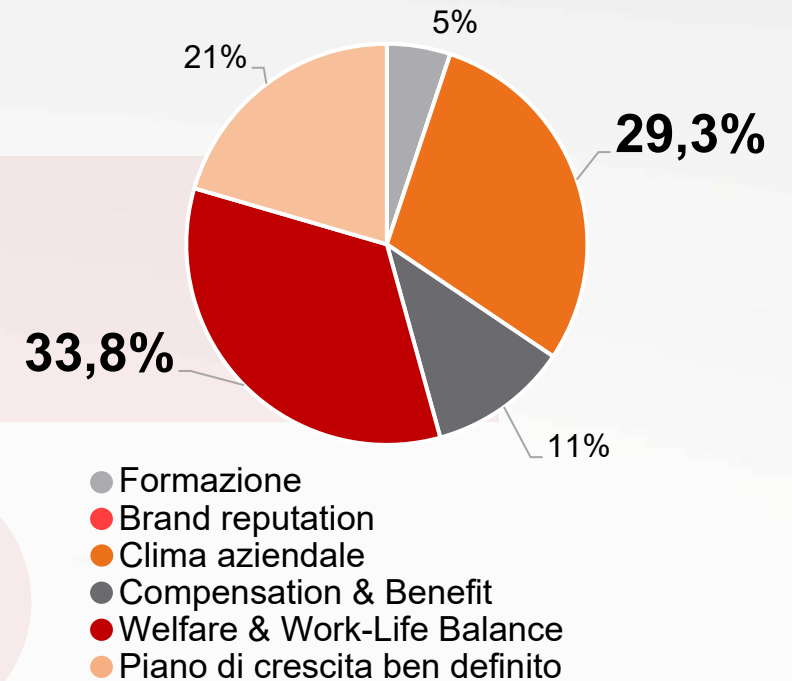
IDENTIKIT MILLENNIAL

- Qual è l'**aspetto** che i Millennial ritengono **più importante** all'interno di un **contesto aziendale**?

- CLIMA AZIENDALE
- WELFARE E WORK-LIFE BALANCE

- Cosa pensa di poter **insegnare**?

- FLESSIBILITÀ
- PROBLEM SOLVING
- PROGETTUALITÀ
- AMBIZIONE



MA COSA PENSANO LE ALTRE GENERAZIONI DEI MILLENNIAL?

	PDV GENERAZIONE X	PDV GENERAZIONE Z
Aspetto più importante per i Millennial	Compensation & Benefit*	Compensation & Benefit*
Che cosa si può imparare dai Millennial	Flessibilità, Problem Solving, Creatività, Determinazione	Team Working, Gestione stress/conflitti/carico di lavoro, Ambizione, Pensiero critico

***N.B.** non c'è uniformità di vedute: lo scarto tra le risposte è molto basso.

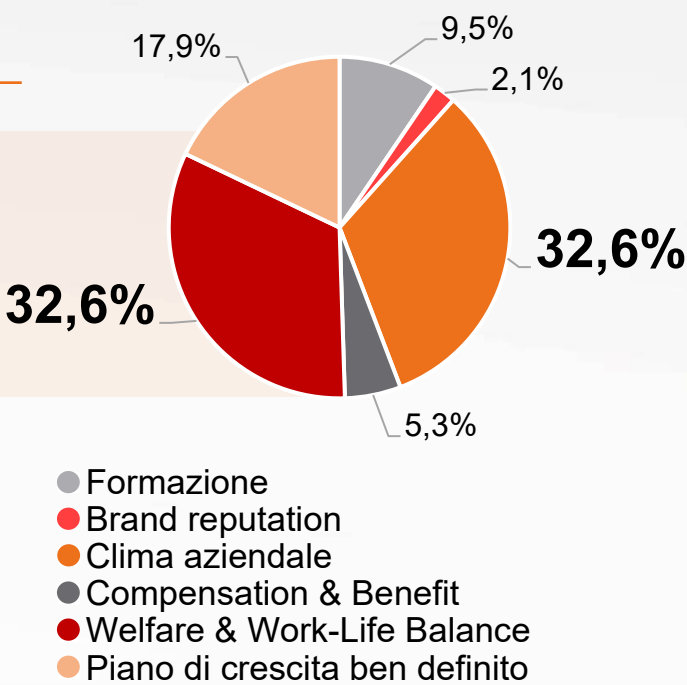
IDENTIKIT GENERAZIONE Z

○ Qual è l'aspetto* che la Generazione Z ritiene **più importante** all'interno di un **contesto aziendale**?

WELFARE E WORK-LIFE BALANCE

○ Cosa pensa di poter **insegnare**?

- **FLESSIBILITÀ**
- **INNOVAZIONE**
- **TEAM WORKING**



*** N.B.** Nei risultati della ricerca sui Driver Motivazionale del 2023, sulla stessa domanda la GenZ aveva messo all'ultimo posto nella scala delle priorità il clima aziendale, che oggi si trova, invece, al 1° posto con il 32,6%.

MA COSA PENSANO LE ALTRE GENERAZIONI DELLA GENERAZIONE Z?

	PDV GENERAZIONE X	PDV MILLENNIAL
Aspetto più importante per la Generazione Z	Welfare e Work-Life Balance	Welfare e Work Life Balance
Che cosa si può imparare dalla Generazione Z	Curiosità, Competenze Digitali, Comunicazione	Flessibilità, Creatività, Comunicazione

PUNTI DI FORZA

Secondo le altre generazioni

Secondo i Millennial e la GENZ
i **PUNTI DI FORZA** della **GENERAZIONE X** sono:

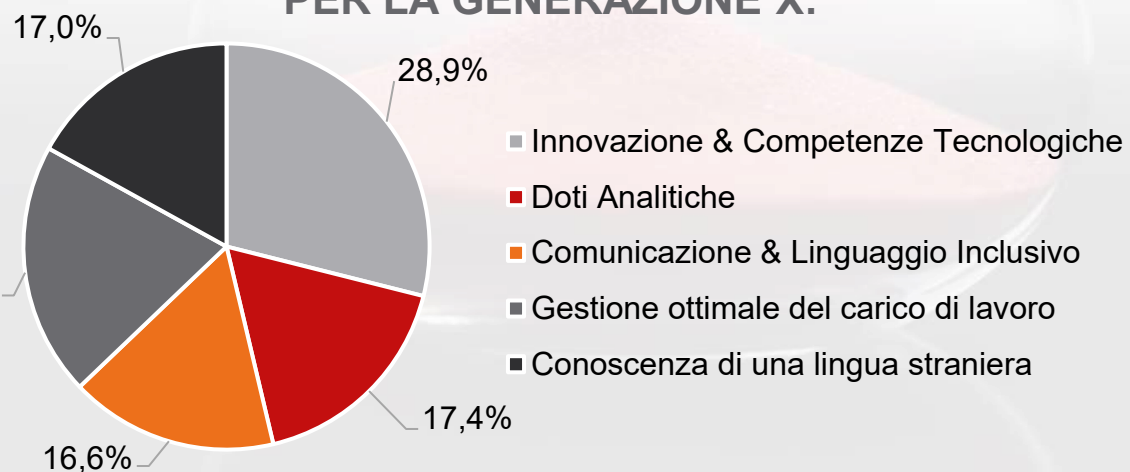
- Gestione ottimale **carico di lavoro**
- Doti analitiche

Secondo i Millennial e la GENX
i **PUNTI DI FORZA** della **GENERAZIONE Z** sono:

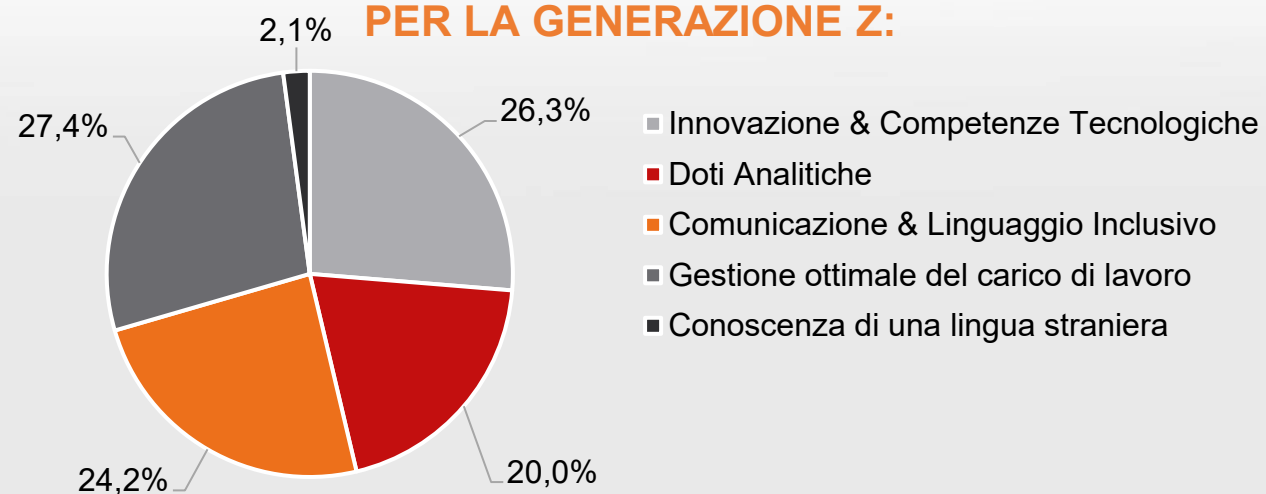
- Innovazione & Competenze Tecnologiche

MA INVECE IL PUNTO DI FORZA DEI **MILLENNIAL**?

PER LA GENERAZIONE X:



PER LA GENERAZIONE Z:



CITAZIONI DALLA DOMANDA

Se dovessi dare un consiglio alla tua struttura per favorire lo scambio
che cosa consiglieresti?

“Integrare diverse tipologie di generazioni senza penalizzarne nessuna... ciascuna può offrire potenzialità all'azienda”

“Effettuare un'accurata valutazione delle singole capacità, senza farsi condizionare dall'età”

“Creare qualche momento durante l'anno dove, attraverso Role Play, si creino le condizioni per stimolare lo scambio”

“Istituire dei percorsi di Coaching interno inter-generazionale”

“Costruire reparti e uffici, bilanciati sempre con le diverse generazioni, per trarre il massimo di benefici da tutte e favorire naturalmente lo scambio tra le persone nella quotidianità”

“Creare momenti di condivisione fuori dall'azienda e/o fuori dall'orario di lavoro, così la condivisione di idee e punti di vista può emergere più liberamente, fuori dal contesto aziendale”.

GENERAZIONE X

“Dovrebbe esserci il giusto equilibrio tra le generazioni nei diversi team, in modo tale da poter avere connessioni intersecate tra le varie generazioni, così che ognuno possa portare le proprie competenze e condividerle con gli altri”

“Assegnare progetti di sviluppo e miglioramento, includendo nei gruppi di lavoro persone di diverse età, così da valorizzare le capacità della singola persona”

“Creare gruppo, per far sì che ci sia scambio di cultura e informazioni in modo collettivo per la crescita di ciascuno, facendo crescere il valore dell'azienda e di se stessi, a prescindere dall'età”

“Essere meno rigidi rispetto a nuove modalità di lavoro, più ascolto attivo delle esigenze delle generazioni più giovani”

MILLENNIAL

“Organizzare attività di team building, favorendo la crescita e la reciproca conoscenza”.

“Ascoltare i dipendenti per capire ciò che conta per loro e agire di conseguenza, tenendo sempre presente obiettivi di lungo termine, mettendo in secondo piano quelli più immediati”.

“Valorizzare le competenze (hard e soft) di ogni generazione, senza credere che l'età sia un fattore discriminante”

“Creare team di lavoro eterogenei, per garantire uno scambio intergenerazionale costante”

“Ascoltare maggiormente punti di vista di persone più giovani, perché la scarsa esperienza non sempre è sinonimo di incapacità analitica di una situazione”.

GENERAZIONE Z

Qual è la ricetta perfetta per garantire lo scambio generazionale in azienda?

GENERAZIONE X

- ✓ Mentorship
- ✓ Attività Cross-Team e di Team Building
- ✓ Comunicazione Efficace

MILLENNIAL

- ✓ Formazione/Programmi di sviluppo
- ✓ Team di lavoro eterogenei
- ✓ Job Rotation

GENERAZIONE Z

- ✓ Maggiore affiancamento e Formazione
- ✓ Comunicazione inclusiva, trasparente e diretta
- ✓ Attività per il dialogo tra generazioni