

«Aziende e giovani Oggi è più difficile farli incontrare»

L'analisi. Ehrenberger, esperta di mercato del lavoro: «Bisogna trovare non solo le competenze necessarie ma capire bene le motivazioni di chi si vuole assumere»

CHRISTIAN DOZIO
LECCO

Il 2023 sarà un anno sfidante sul mercato del lavoro per head hunter e responsabili delle risorse umane delle aziende.

«La parola che meglio rappresenta quello che mi aspetto per quest'anno è mismatch - intervieni Valerie Schena Ehrenberger, titolare di Valtelina Lavoro, fondatrice di V Consulting e di Talents4Business, oltre che vicepresidente di Confindustria Assoconsult, l'associazione nazionale del sistema confindustriale che rappresenta le imprese di management consulting che operano in Italia -. Per me recruiting significa realizzare un matching perfetto tra un progetto di vita e obiettivi aziendali: secondo me qui sta tutta la sfida che ci attende nel 2023, nella parola mismatch. Si tratta di un concetto ampio, che va oltre il mancato incontro tra domanda e offerta. Generalmente si pensa alle competenze tecniche che mancano e in questo senso il pensiero corre subito al tema della for-

«Non va scordata la crisi demografica che ha ridotto la platea dei possibili candidati»

mazione e al gap che esiste tra mondo della formazione, scolastica e accademica, ed esigenze concrete delle aziende. Certo, questo è un elemento, ma la questione è molto più articolata».

L'esperta si sofferma in primo luogo sull'aspetto numerico. «Siamo in crisi demografica, con troppo poche persone sul mercato del lavoro. Negli ultimi sessant'anni il numero di nascite è calato di quasi un milione di persone all'anno: il problema sotto questo aspetto è importante, perché significa che anche questi famosi talenti che vorremmo attirare sono numericamente limitati a prescindere dal gap relativo alle competenze».

Fondamentale

L'elemento più importante, secondo Valerie Schena Ehrenberger, è però un altro, quello relativo ad aspettative e aspirazioni. «Fondamentale è che il progetto di vita del candidato si incontri con il discorso portato avanti dalle aziende e questo è il matching più difficile da realizzare. Spesso, infatti, questo progetto di vita non c'è, soprattutto nelle figure giovani che non hanno ancora una pianificazione sul medio lungo termine o le cui priorità non siano

ancora definite e siano in evoluzione. Se non si ha la consapevolezza di obiettivi e aspirazioni, difficilmente si potrà trovare gratificazione in una posizione professionale».

Alla generazione Z, i ragazzi che sono appena entrati nel mondo del lavoro o che ci stanno entrando ora, Schena Ehrenberger dedica la riflessione successiva relativamente al "Quiet quitting", il lavorare il minimo indispensabile con sforzo limitato.



Valerie Schena Ehrenberger

Dinamica

«Una tendenza allarmante, perché si nota ora anche nella generazione Z, quella che invece dovrebbe avere più energia, più voglia di fare e di cambiare le cose. Non è però una carenza di voglia di impegnarsi, ma un disinnamoramento nei confronti del mondo del lavoro, un disorientamento legato alla scarsa conoscenza delle dinamiche, delle opportunità, delle professioni. È in questo quadro che i recruiters si dovranno muovere nel 2023: bisogna raccontare le aziende, i mestieri, le competenze che servono, creando cultura lavorativa ascoltando le persone, per capirle e comprendere dove questa potrà dare un valore aggiunto nei meccanismi aziendali».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Per le aziende è sempre più difficile trovare personale adeguato

Gli strumenti aziendali per trattenere i dipendenti

Il 2021 è stato l'anno in cui anche l'Italia ha conosciuto il fenomeno delle "grandi dimissioni", chiamato anche Great resignation, ovvero la tendenza a cambiare posto di lavoro, lasciando posizioni occupate anche da molti anni sempre più spesso per l'esigenza di meglio conciliare i tempi di vita con l'attività professionale.

Questo fenomeno, che ha preso origine negli Stati Uniti durante l'anno della pandemia, ha portato in Italia un aumento

delle dimissioni che nel secondo trimestre del 2021 è stato dell'85%, mentre a fine anno si è assestato al 26,7%. Interessante però è comprendere come si trova, chi si è licenziato, nella nuova posizione, con il nuovo datore di lavoro, a qualche mese di distanza dal grande passo.

A indagare questo aspetto è stato Hunter Group, società di ricerca e selezione di personale qualificato, che ha esposto i risultati evidenziando quanto

l'instabilità generata dall'emergenza sanitaria ha modificato bisogni e necessità e quindi influenzato la scelta lavorativa presa, ma anche le motivazioni che hanno incentivato il cambiamento, le aspettative dei candidati.

Ebbene, circa uno su tre dei lavoratori che ha scelto di cambiare vorrebbe tornare indietro perché poco o per nulla soddisfatto della scelta fatta. «Non possiamo permetterci di perdere persone per una momentanea demotivazione - ha affermato Valerie Schena Ehrenberger -. Ascoltiamole e vediamo se possiamo creare un ambiente nel quale possano esprimersi al loro meglio». **C. Doz.**

Lo Spi Cgil a congresso Due giorni di confronto

Appuntamento

Lunedì 9 e martedì 10 le assise dei pensionati che avranno come tema la città più vivibile

Entrano nel vivo in Lombardia - e a breve anche a Lecco - i congressi territoriali dello Spi Cgil regionale, con l'obiettivo di produrre proposte concrete per l'intera società civile.

Per preparare questi appuntamenti, che a Lecco si terranno lunedì 9 e martedì 10, nelle scorse settimane si sono svolte in tutta la Regione seicento assemblee che hanno coinvolto oltre 420mila pensionati iscritti alla Cgil in Lombardia. La discussione si è imperniata sui due documenti che sono stati presentati dal



Il congresso dello Spi-Cgil sarà chiuso dal segretario Cgil Diego Riva

direttivo nazionale del sindacato agli iscritti: ha largamente prevalso il documento presentato da Maurizio Landini, che ha raccolto quasi il 98% dei consensi tra i pensionati che hanno partecipato alle assemblee. Al centro delle discussioni, in particolare i temi di attualità dal Covid alla guerra, fino al cambiamento climatico. Il tutto, naturalmente, senza dimenticare elementi fondamentali quali il rapporto tra le generazioni, la sanità e le pensioni.

«Durante questi incontri, i pensionati hanno discusso per capire e per analizzare la realtà circostante, discutendo con documenti alla mano e non sul sentito dire o sulla propaganda - afferma Valerio Zanolla, segretario dello Spi Cgil Lombardia - I pensionati affrontano e analizzano i fatti recenti continuando a sostenere le loro idee e pronti a manifestare il loro dissenso. Perché allo Spi Cgil nessuno potrà mai dire: "voi dove eravate quando tagliavano le pensioni o riducevano i diritti?". Lo Spi c'era e ci sarà sempre in piazza e nei

luoghi in cui si decide il futuro per manifestare, fare proposte e dare consigli che nascono dai pensionati per i pensionati».

A Lecco, il congresso si svolgerà lunedì e martedì all'Nh Hotel di via Azzone Visconti, dove i lavori si apriranno alle 9 di lunedì 9 con la nomina della presidenza e delle commissioni e il saluto del sindaco Mauro Gattinoni, prima che la segreteria generale dello Spi Cgil Lecco, Pinuccia Cogliardi, prenda la parola per la sua relazione.

Nel pomeriggio, invece, a tenere banco sarà il convegno "Una città a misura di anziano è una città a misura di tutti".

«Promuovere le nostre comunità come luoghi che incoraggiano l'invecchiamento attivo - è la premessa dei promotori - richiede politiche mirate per creare un ambiente urbano idoneo».

Martedì, quindi, spazio al dibattito (dalle 9), chiuso alle 12 dall'intervento del segretario generale Cgil Lecco, Diego Riva e dalle conclusioni di Vincenzo Bevilacqua della segreteria regionale Spi Cgil. **C. Doz.**

Comunicare ai clienti e ai mercati con i video

L'incontro

"I video: il formato più efficace nella comunicazione attuale".

È il titolo del prossimo webinar promosso dalla Camera di commercio di Como - Lecco per parlare delle novità riguardanti i formati e strumenti per comunicare tramite video basandosi sulle imprese che usano questo formato come principale nella loro comunicazione: dirette, il formato short (Youtube Short, Tik Tok, Instagram stories), come fare comunicazioni istituzionali di prodotto e di brand e gli strumenti per essere più efficaci.

L'appuntamento è venerdì 13 dalle 11 alle 12.30. La partecipazione è gratuita, previa registrazione online. Per info: pid@comolecco.camcom.it. **C. Doz.**