



# GENERAZIONE Z ED ENERGY: NUOVA LINFA PER LE AZIENDE IN CRESCITA

I NATI E LE NATE TRA LA METÀ DEGLI ANNI 90 E LA METÀ DEGLI ANNI 2000 SI STANNO AFFACCIANDO AL MONDO DEL LAVORO. COME OGNI GENERAZIONE, HANNO CARATTERISTICHE E ASPETTATIVE UNICHE CHE POSSONO COMPORTARE UNA NECESSITÀ DI CAMBIAMENTO PER LE AZIENDE. ECCO SETTE ASPETTI CRUCIALI DA TENERE IN CONSIDERAZIONE

## HUNTERS GROUP

La GenZ, o Generazione Z, comprende i nati e le nate tra la metà degli anni 90 e la metà degli anni 2000. Si tratta di individui che si stanno affacciando al mondo del lavoro e che, come ogni generazione, hanno caratteristiche e aspettative uniche che possono comportare una necessità di cambiamento per le aziende. Portano con sé un nuovo mindset, negli atteggiamenti e nelle sfide in termini di approccio al lavoro. Energia e passione sicuramente, ma anche qualche difficoltà per le aziende, che vanno superate per ottimizzare al meglio le nuove risorse in ingresso e i manager del futuro. Provando ad analizzare nel dettaglio le caratteristiche della Generazione Z al lavoro, si possono sintetizzare alcuni punti cruciali:

1. Il percorso di carriera, tradizionalmente considerato un fine, un obiettivo da raggiungere, oggi ricopre il ruolo di mezzo per la GenZ, affinché il singolo possa sviluppare anche le proprie passioni e ambizioni in ambito personale: svago, sport, relazioni in primis. Questo cambio di paradigma porta con sé sia l'approccio al lavoro della GenZ, sia la tipologia di posizione ricercata, che deve permettere ai giovani di gestire al meglio la propria vita personale, senza però troppe rinunce. Come coniugare quindi l'aspetto Business, che vede le aziende impegnate a mantenere le corrette marginalità al fine di continuare a crescere, ma al contempo riuscire a trattenere profili professionali giovani e di potenziale? Probabilmente la sfida da vincere oggi si basa sulla necessità di tradurre il lavoro in passione, lavorando sulla capacità delle linee di business di comprendere a fondo le nuove caratteristiche della GenZ e trovare un punto di incontro.
2. Bilanciamento lavoro-vita privata. La GenZ è molto attenta al proprio benessere personale e cerca un equilibrio tra lavoro e vita privata. Si tratta di individui meno propensi a sacrificare la propria vita personale per il lavoro e si aspettano flessibilità nella gestione del tempo e dello spazio lavorativo. Le aziende potrebbero dover adattare le politiche aziendali per rispondere a queste aspettative attraverso la costruzione, da parte di HR illuminati, di modelli organizzativi che facilitino il connubio vita lavorativa e personale, come già stanno facendo le grandi multinazionali (smart working, welfare, settimana corta)
3. Desiderio di feedback e crescita. La GenZ è alla ricerca di feedback regolare e di opportunità di crescita e sviluppo. Si aspetta sempre dei riconoscimenti per le attività svolte. Le aziende che non offrono programmi di sviluppo professionale o opportunità di

## Opportunità aperte

**PER UN'AZIENDA OPERANTE NEL SETTORE ENERGETICO ED ENERGIE RINNOVABILI CHE SI OCCUPA DI VALUTAZIONI DI FATTIBILITÀ, PROGETTAZIONE ED EFFICIENTAMENTO IMPIANTI TERMICI E DI ILLUMINAZIONE, CERCHIAMO UN/UNA:**

### Energy Engineer

#### Principali responsabilità:

La risorsa, adeguatamente formata, verrà inserita all'interno dell'Ufficio tecnico, composta da altri quattro ingegneri e dal responsabile tecnico e parteciperà alle seguenti attività:

- Progettazione e manutenzione di impianti di teleriscaldamento.
- Esecuzione di progetti di efficientamento energetico per clienti sia pubblici sia privati di impianti termici, di illuminazione, eolici e idroelettrici.
- Stesura di report tecnici e di analisi/monitoraggio emissioni.
- Progettazione, sviluppo e costruzione di tecnologie legate alle energie rinnovabili e di programmi di risparmio energetico che beneficino di incentivi e finanziamenti pubblici.

- Supporto tecnico ed amministrativo ai clienti.
- Gestione pratiche ed intermediazione con gli enti pubblici.

#### Caratteristiche richieste:

- Laurea Triennale/Magistrale con indirizzo Elettrico o Energetico.
- Esperienza minima in Project Management.
- Buona conoscenza della lingua inglese (livello B1 B2).
- Ottima conoscenza dei principali strumenti informatici MS Office.
- Capacità di lavorare in team.
- Il profilo ideale è interessato a sviluppare la sua carriera nel campo delle energie rinnovabili e del risparmio energetico applicate in ambito industriale e residenziale.
- Inserimento in ambiente giovane e collaborativo, con concrete possibilità di formazione e crescita professionale.

#### Per candidarsi:

<https://www.huntersgroup.com/2023/05/10/energy-engineer/>

avanzamento potrebbero avere difficoltà a trattenere i talenti della GenZ.

4. Diversità delle aspettative rispetto alle generazioni precedenti. La GenZ è nativa digitale ed è abituata a un accesso immediato all'informazione. Sono persone cresciute con la tecnologia digitale e si aspettano di lavorare in ambienti aziendali che siano all'avanguardia dal punto di vista tecnologico. Potrebbero richiedere strumenti e applicazioni digitali per svolgere il loro lavoro in modo efficiente. Questo approccio rende le giovani generazioni poco inclini ad accettare ambienti aziendali più tradizionali, con processi più lenti o strutture gerarchiche statiche.
5. Etica, società e ambiente. La GenZ è molto interessata a temi sociali e ambientali e vuole lavorare per aziende che condividano questi valori. Le aziende che non dimostrano un impegno verso la sostenibilità ambientale o che non si occupano delle preoccupazioni sociali potrebbero faticare ad attirare e trattenere i talenti della GenZ. Ciò rende molto favorevole l'ingresso nelle aziende energetiche, in particolare se focalizzate nelle rinnovabili o su progetti sostenibili.
6. Dipendenza dalla tecnologia. Essendo cresciuti con internet e i dispositivi digitali, i membri della GenZ

possono mostrare una dipendenza dalla tecnologia e preferire forme di comunicazione digitali come email, messaggistica istantanea e social media rispetto alle comunicazioni faccia a faccia o telefoniche. Le aziende che non si adattano a queste preferenze possono trovare difficile comunicare ed impegnare efficacemente i membri della GenZ. Questo punto è certamente un elemento di forza per le società energetiche che per prime si stanno evolvendo su modelli tecnologicamente avanzati di business e approccio lavorativo.

7. Attenzione breve e multitasking. La GenZ è abituata a un flusso costante di informazioni e stimoli provenienti da diverse fonti. Ciò può portare a una minore capacità di concentrazione prolungata e ad un desiderio di posizionarsi su attività diverse. Le aziende potrebbero dover affrontare sfide nel fornire organigrammi e un ambiente di lavoro che consenta la massima produttività nonostante l'attenzione breve e la propensione al multitasking dei membri della GenZ. Affrontare queste caratteristiche della GenZ richiede un adattamento e un cambiamento da parte delle aziende e delle direzioni HR, per creare un ambiente di lavoro inclusivo, coinvolgente e che tenga conto delle esigenze specifiche delle nuove generazioni. 