



(/) Indagine. Millennials, ecco cosa vogliono

Redazione Romana mercoledì 19 dicembre 2018

Posto fisso, welfare e meritocrazia, ma soprattutto farsi una famiglia



I Millennials prediligono il lavoro intellettuale a quello manuale, vorrebbero fare un'esperienza professionale all'estero e considerano più cool lavorare in una start up, piuttosto che in una grande azienda. Non solo: sono convinti che il vero punto di forza, in azienda, siano le competenze e la formazione e danno più valore alle possibilità di crescita e carriera che alla retribuzione. Interessante notare come continuino a sognare il posto fisso e desiderino lavorare in realtà che abbiano una politica di welfare aziendale in grado di aiutarli a formare una famiglia. È questa la fotografia delle aspettative lavorative dei Millennials che emerge dalla recente indagine 2018 dell'Osservatorio Generazione Z, *Millennials, lavoro e welfare aziendale* promossa da Edenred e Orienta su un campione di oltre 5mila ragazzi. Si tratta della generazione digitale caratterizzata da elevati livelli di scolarizzazione, con significative competenze digitali, disponibilità alla mobilità, spiccato senso di autonomia e un'idea del lavoro informale, meritocratica e poco gerarchizzata.

Secondo i dati emersi, la maggioranza degli intervistati: l'88,92% del campione, ha indicato una spiccata preferenza per il lavoro da dipendente; solo l'11,08% ha indicato il lavoro autonomo, inoltre l'83% del campione ritiene la formazione scolastica e universitaria determinante per il proprio futuro nel mondo del lavoro. Alla domanda: "Preferisci un lavoro intellettuale o manuale?" il 66,50% ha espresso preferenza per quello intellettuale, mentre il restante 33,50% per quello manuale. Il 77,01% è disponibile a fare un'esperienza di lavoro all'estero e per il 69% la dimensione aziendale è indifferente, rispetto alle proprie preferenze lavorative, ma oltre il 74% sarebbe felice di poter lavorare in una start up. Alla domanda, Per l'azienda sono più importanti, secondo te, le tue competenze professionali o quelle umane (come un carattere aperto e brillante) e caratteriali? il 57,63% ha indicato le competenze professionali e solo il restante 42,37% quelle umane, le cosiddette *soft skill*.

«Un aspetto centrale, toccato nella ricerca, per rafforzare l'occupabilità dei giovani sono le cosiddette *soft skill* - spiega **Giuseppe Biazzo**, ad di Orienta -. Parliamo delle competenze umane di tipo sostanzialmente caratteriale, che attengono la giusta mentalità che bisognerebbe avere per entrare con successo nel mondo del lavoro e poter crescere in termini professionali e di carriera. È bene sapere che soprattutto su queste competenze umane si gioca la scelta dei direttori del personale rispetto ad una candidatura. Un numero consistente di giovani ne è conscio ma è necessario diffondere maggiormente tale consapevolezza».

«Molte aziende hanno cambiato modello di organizzazione del lavoro, del business e, in alcuni casi, la loro stessa cultura aziendale per affrontare le nuove sfide del mercato - spiega **Luca Palermo**, ad di Edenred Italia - questi cambiamenti hanno un comune denominatore: la creazione di un ambiente di lavoro che favorisca benessere e produttività. Il welfare aziendale riveste, in questo senso, un ruolo sempre più determinante e, come dimostrato dalla ricerca, le nuove generazioni ne sono pienamente consapevoli».

L'identikit dell'azienda ideale. Per una maggioranza schiacciante del campione, ossia l'81,50%, l'azienda ideale è quella che valorizza le potenzialità dei dipendenti, facendoli crescere in un contesto meritocratico. Il valore del merito è in assoluto al primo posto. Segue, in coerenza con il primo dato, il valore delle prospettive di carriera, per il 75,05%. Solo in seguito la "buona retribuzione" indicata dal 58,01% del campione. Subito dopo vengono gli aspetti legati ai benefit, welfare e organizzazione del lavoro. Per il 32,39% degli intervistati l'azienda ideale è quella che prevede una serie di benefit, oltre la retribuzione monetaria, come: computer, cellulare, buoni spesa, corsi di formazione, convenzioni con negozi e palestre, assicurazione sanitaria, viaggi, e così via. Con la

stessa percentuale, il 32,16%, figurano coloro che hanno indicato una preferenza per l'azienda che offre la possibilità di gestire in autonomia l'orario e il luogo di lavoro. Per contro hanno scarsa rilevanza gli ambienti di lavoro (al contrario di quello che si poteva pensare) che: permettono un libero accesso ai social durante l'orario di lavoro, indicato dall'1,01%, che sono informali e con spazi di svago (1%) e che siano poco gerarchizzate, indicate dal 9,94% del campione.

Giovani e welfare aziendale. Molto interessante e poco indagato, sino ad oggi, il valore che i giovani attribuiscono al welfare aziendale. Per 83,52% l'azienda ideale deve avere piani di welfare specifici per i giovani dipendenti. Alla domanda: «È importante un'azienda che preveda servizi di welfare che facilitano la realizzazione di una famiglia per i giovani, quali; pagamento baby sitter, rimborso asilo nido, servizi di informazione medica sulla gravidanza, permessi aggiuntivi per la paternità e maternità, bonus spesa specifici, convenzioni con negozi per l'infanzia, e così via?». Il 95% del campione ha risposto che è molto importante. Questa convinzione è confermata anche dai dati emersi da altre ricerche sui giovani (quella dell'Istituto Toniolo, per esempio) che evidenziano come l'insicurezza e le difficoltà economiche siano l'impedimento principale rispetto alla creazione di una famiglia.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

