

OSSERVATORIO EDENRED - ORIENTA

Posto fisso, welfare e meritocrazia: ecco cosa desiderano i Millennials

-di **Gianni Rusconi** | 07 febbraio 2019

Una predilezione per il lavoro intellettuale rispetto a quello manuale, il gradimento esplicito per un'esperienza professionale all'estero e la convinzione che sia più "cool" lavorare in una startup piuttosto che in una grande azienda. E ancora: la certezza che il vero punto di forza, all'interno di un'organizzazione, siano le competenze e la formazione e il fatto che le possibilità di carriera siano più importanti della componente retributiva. I Millennials e la Generazione Z, da quanto emerge dall'Osservatorio promosso da Edenred e Orienta (una delle più importanti agenzie per il lavoro italiane) sembrano avere le idee parecchio chiare circa i "parametri" da considerare per cercare e accettare un impiego.

La fotografia che inquadra le aspettative professionali di un campione di oltre 5mila giovani, espressione di una generazione nuovi addetti caratterizzata da elevati livelli di scolarizzazione e con significative competenze digitali, sembra quindi escludere elementi caratterizzanti dell'organizzazione «vecchio stampo» e puntare invece su "asset" quali la disponibilità alla mobilità, spiccato senso di autonomia e un'idea del lavoro meritocratica e poco gerarchizzata. Chi però associava ai Millennials l'etichetta di "imprenditori" di sé stessi e di soggetti orientati alla massima flessibilità deve probabilmente ricredersi.

Poco meno del 90% degli intervistati, infatti, ha indicato una spiccata preferenza per il lavoro da dipendente e solo la fetta rimanente propende per il lavoro autonomo. Se due terzi del campione oggetto di indagine ha indicato come prima scelta un'attività di tipo intellettuale, una porzione ancora superiore (il 77%) è disponibile a lavorare lontano dall'Italia e si dice felice (oltre il 74%) di poter trovare impiego in una nuova impresa tecnologica. C'è sostanzialmente equità di giudizio, invece, circa l'attribuzione di importanza alle competenze professionali e a quelle personali/caratteriali: oltre il 57% dei Millennials è convinto del fatto che per le aziende siano più rilevanti le prime mentre il restante 43% attribuisce maggiore valore alle cosiddette soft skills.

Su questo dato, in particolare, ha speso un commento Giuseppe Biazzo, amministratore delegato di Orienta, secondo cui «è soprattutto sulle competenze attinenti la giusta mentalità da esibire per entrare con successo nel mondo del lavoro che si gioca la scelta dei direttori del personale rispetto a una candidatura. Un numero consistente di giovani ne è conscio, ma è necessaria diffondere maggiormente tale consapevolezza».

L'identikit dell'azienda "perfetta".

Se guardiamo al profilo dell'organizzazione che deve "abbracciare" nel proprio organico i Millennials, ecco che per la schiacciante maggioranza del campione, circa l'82%, l'azienda ideale è quella che valorizza le potenzialità dei dipendenti, facendoli crescere in un contesto meritocratico. Per il 75% l'elemento prioritario sono le prospettive di carriera mentre il «bu stipendio» è la prima voce da tener conto per solamente il 58% dei rispondenti. Benefit (computer, cellulare, buoni spesa, corsi di formazione, assicurazione sanitaria, viaggi e via dicendo) e organizzazione del lavoro (inteso come orario e luogo dove svolgere la professione) sono altresì importanti ma in misura minore, e più precisamente per il 32% dei Millennials censiti.

Hanno ancora minore rilevanza il libero accesso ai social durante l'orario di lavoro, l'informalità dell'ambiente e la presenza spazi di svago (voci specificate solo dall'1% degli intervistati) e il fatto che le aziende siano poco gerarchizzate (caratteristica segnalata nel 10% dei casi). Il valore che i giovani attribuiscono al welfare aziendale, e nella fattispecie la presenza di piani di assistenza specifici per i giovani dipendenti, è per contro un argomento che le aziende dovrebbero considerare con molta attenzione. Per oltre l'83% dei Millennials, infatti, l'accesso a servizi quali la baby sitter, il rimborso dell'asilo nido, i permessi aggiuntivi per la paternità e maternità, i bonus spesa specifici e le convenzioni con negozi per l'infanzia è ritenuto molto importante per scongiurare i rischi legati all'insicurezza e alle difficoltà economiche, e cioè i principali impedimenti segnalati dai giovani che puntano a creare una famiglia.

© Riproduzione ris



✔ Brand Safe

✔ Viewability

✔ Ad Fraud Certificate

✔ Fake news free

✔ Impatto ADV

