

LE SFIDE DEL CAMBIAMENTO/1

Il nuovo lessico per mettere in relazione i giovani e il mercato del lavoro

Daniele Marini

Oggi siamo di fronte a una discontinuità nel modo di intendere il lavoro da parte delle nuove generazioni. Le radici di tale mutamento risalgono più indietro nel tempo e fanno riferimento a un cambiamento profondo nel modo di intendere e concepire i valori in un contesto che muta rapidamente, generando nuove identità sociali. Si tratta di filoni di pensiero già presenti in modo latente prima del Covid-19 e di cui le ricerche sulla popolazione iniziavano a dare conto. Tuttavia, l'esperienza di sospensione temporale esercitata dal biennio Covid-19 (2020-21) ha provocato una rottura radicale e offerto un'accelerazione a quei processi, che hanno trovato – nell'ambito del lavoro – una nuova giustificazione. Praticamente in tutte le famiglie, in quel periodo, almeno un componente per motivi di studio o di lavoro ha potuto palpabilmente sperimentare la possibilità di organizzare la propria vita e gli impegni di studio e lavoro in modo diverso da prima. Con la possibilità di conciliare gli spazi individuali, gestendo il lavoro e lo studio in autonomia, modellando i tempi su di sé, evitando spostamenti, traffico, inquinamento, perdite di tempo e altro ancora. Nonostante ciò, il sistema economico ha proseguito, seppure con tutte le difficoltà, il proprio percorso con un'organizzazione diversa. Un altro modo di produrre e di lavorare è diventato plausibile e, oggi, poco rinunciabile agli occhi delle nuove generazioni. Ciò spiega perché, soprattutto per alcune mansioni, la richiesta di una flessibilità degli orari o la possibilità di lavorare anche da remoto è divenuta un elemento chiave nei colloqui di lavoro.

Inoltre, bisogna considerare che le attuali nuove leve – nate tra la fine degli anni 90 e l'inizio del nuovo secolo (Gen Z e Gen I) stanno sperimentando il “cambiamento continuo”: sono in un'era in cui il mutamento è la normalità, e non più un'eventualità che può accadere a distanza di molti anni come avveniva nei decenni precedenti con le cosiddette “crisi congiunturali”. Queste si verificavano ogni dieci anni circa, cui

seguiva un lungo periodo di tranquillità. Nei primi vent'anni del nuovo millennio si sono succedute una serie rapida di accadimenti che hanno cancellato le ciclicità precedenti: le Twin Towers (2001), la crisi finanziaria del 2008 (Lehman Brothers), la crisi dei debiti sovrani (2012), la pandemia del Covid-19 (2020-21), la guerra russo-ucraina (2022) e quella israelo-palestinese (2023), allargatasi al Medio Oriente (2025). Senza poi voler citare la “terza guerra mondiale a pezzi” come la definì Papa Francesco. Quindi, le nuove generazioni sono state socializzate a un ambiente in continua modificazione, dove l'incertezza è l'unica certezza.

Le generazioni Z e I sono anche le prime a essere socializzate con l'utilizzo di strumenti digitali. Gli schermi dei dispositivi concorrono a costruire nuovi tipi di “cornici” culturali utili a interpretare la realtà. Contribuiscono in modo determinante a formare schemi cognitivi diversi da quelli tradizionali, con cui sono cresciute le generazioni dall'avvento della industrializzazione. In poco tempo un bambino di pochi anni è in grado di usare correttamente un tablet, mentre c'è voluto tanto tempo alle generazioni precedenti a imparare a scrivere le lettere dell'alfabeto all'interno delle righe dei quaderni. Questo esempio racconta molto delle diverse caratteristiche di uno schema cognitivo formatosi “analogicamente”, rispetto a uno “digitale”: il primo più lento perché richiede di sedimentare le conoscenze, il secondo più agile e veloce perché l'apprendimento è immediato ed esperienziale; il primo è caratterizzato da una maggiore rigidità nell'immagazzinare i saperi, il secondo non ha grandi necessità di stoccare gli apprendimenti perché può ricorrere al cloud (Google is on the air) e a una grande quantità di dati, oggi ulteriormente accelerati dall'Intelligenza artificiale; il primo ha necessità di tempo e memoria per funzionare bene, il secondo è più immediato e ha bisogno di risultati immediati; il primo ha capacità di fare sintesi, il secondo rischia l'effetto dispersione e disorientamento. L'effetto complessivo è che le generazioni di questo millennio crescono in un ambiente radicalmente diverso da quello del Novecento cui siamo abituati e sviluppano schemi cognitivi discontinui rispetto alla tradizione.

Parafrasando l'epistemologo Michel Serres, il nuovo mondo “non è per vecchi” che non hanno la capacità di mettere in discussione le conoscenze consolidate, perché richiede un nuovo sapere di cui le giovani generazioni sono portatrici.

Gli esiti dell'ultima ricerca del Monitor sul Lavoro (Community Research&Analysis per Federmeccanica) consegnano una fotografia articolata delle giovani generazioni in relazione al lavoro: formano più un caleidoscopio di orientamenti, piuttosto che un monolite. Una parte rilevante fra loro è portatrice di una “rivoluzione silenziosa” dei valori e del posto che il lavoro occupa nella loro vita: è ancora una dimensione fondamentale, ma che si deve abbinare con altri aspetti di valore ritenuti altrettanto importanti. Alla ricerca di nuovi equilibri fra la sfera personale e l'impegno lavorativo. Infine, si pone un tema che più che attenersi alla dimensione professionale e alle competenze necessarie per entrare nel mondo del lavoro, riguarda la dimensione educativa verso il lavoro e verso i valori. Non si tratta solo di avere una buona preparazione, ma del riconoscere e attribuire un'importanza ai valori come il

rispetto, il senso della responsabilità e del sapersi relazionare con altri, il riconoscimento delle gerarchie. Tutti aspetti che in precedenza si sarebbero dati per scontati, ma che oggi devono essere insegnati, riconosciuti e apprezzati dalle nuove generazioni. E che solo la presenza di figure adulte, di maestri e maestre, possono tramandare.

Di fronte a schemi culturali diversi, a orizzonti di valori e significati che cambiano più che nella composizione, nell'attribuzione di importanza, è necessario cercare modalità di comprensione e relazioni nuove, se si vuole cercare un dialogo costruttivo. In questo senso, lo sforzo necessario è quello di costruire – anche nel lavoro e fra giovani e imprese – un lessico nuovo, comprensibile ai diversi soggetti per costruire una reciprocità e una condivisione di intenti.

Quarto e ultimo articolo della serie.

I precedenti sono stati pubblicati

il 6, il 15 e il 20 agosto

© RIPRODUZIONE RISERVATA