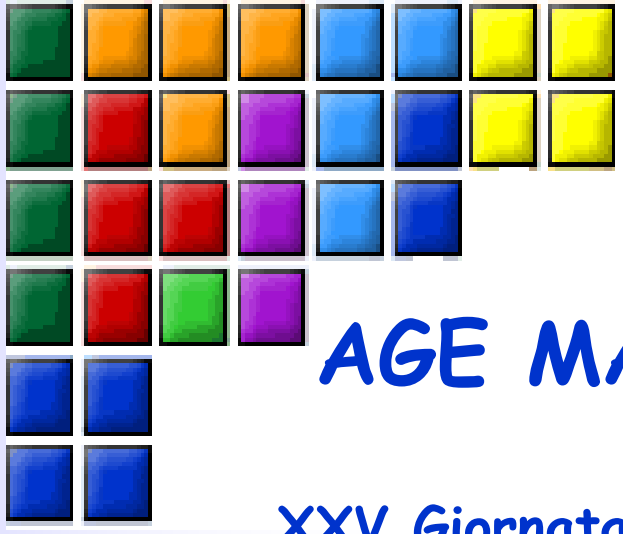

AGE MANAGEMENT

XXV Giornata Biblioteche Lombarde
Milano – 18 febbraio 2017

Dolmen
Consulenza&Formazione

QUATTRO GENERAZIONI A CONFRONTO

LA MAGGIOR PARTE DEI DATI DI QUESTA DISPENSA SONO TRATTI DA "LA CONDIZIONE GIOVANILE IN ITALIA" RAPPORTI 2014 - 2016 E DA "SOCIOLOGIA DEL LAVORO " N. 134/2014

Dolmen

I Baby Boomers (*)

NATI TRA IL 1946 E IL '64, SONO LA GENERAZIONE DOPOGUERRA, NEL BOOM ECONOMICO.

FORTEMENTE ORIENTATI AL LAVORO,

ALLA CARRIERA, FORTE SENSO DEL DOVERE,

INDIPENDENTI, AUTOEFFICACI,

PREDILIGONO RELAZIONI DI VICINANZA (FACCIA-FACCIA),

CREDONO PIÙ ALL'ESPERIENZA

CHE AL "FOGLIO DI CARTA"

La generazione X

NATI TRA LA SECONDA META' DEGLI ANNI '60 E GLI INIZI DEGLI ANNI '80

È LA PRIMA GENERAZIONE NATA CON I COMPUTER E HA QUINDI MAGGIOR AFFIATAMENTO CON L'USO DELLA TECNOLOGIA RISPETTO ALLA GENERAZIONE PRECEDENTE

SONO ANCHE PIÙ APERTI NEI CONFRONTI DELLE DIVERSITA' , PIÙ FLESSIBILI NEI CAMBIAMENTI ORGANIZZATIVI, AMBIZIOSI, AUTONOMI, IL MOTTO :

"LAVORARE PER VIVERE E NON VICEVERSA"

Generazione Y: i Millenials

NATI TRA IL 1980 E IL 2000

I VARI STUDI LI DEFINISCONO:

LIBERALI, TOLLERANTI , NARCISI, CARATTERIZZATI DA REALISMO, FLESSIBILITÀ, ADATTABILITÀ.

VIVONO CONNESSI H24, TENDONO ALLA PIGRIZIA, POCO INTERESSATI ALLE QUESTIONI CIVILI E POLITICHE, INTERESSATI AI BENI MATERIALI, MA ANCHE PIÙ APERTI MENTALMENTE, PIÙ DISPONIBILI ALLE INNOVAZIONI, SANNO ESPRIMERSI LIBERAMENTE (SI FANNO MENO CONDIZIONARE DALLE ASPETTATIVE SOCIALI).

NON SOFFRONO NEL CAMBIARE SPESSO LAVORO…

SOFFRONO NEL NON AVERLO!

LA LORO VITA È MOLTO PRECARIA SU DIVERSI FRONTI

La Generazione Z

SONO I NATI DOPO IL 2000

Iperconnessi h24

bombardati da molte informazioni e allenati a processare molti contenuti, sono **intelligenti e svegli,**

Preferiscono scriversi che relazionarsi di persona, crescono in fretta e sono sensibili ai problemi del mondo, cercano rapide soluzioni tecnologiche per risolvere i problemi,

TENDONO PIÙ ALLA RAPIDITÀ CHE ALL'ACCURATEZZA

Accettano lavori manuali purché correttamente remunerati, con spazi di autonomia/creatività e con orari flessibili

Fragili di fronte alla complessità del presente ma affamati di opportunità da cogliere

Meccanismi difensivi della propria Identità Sociale

L'INDIVIDUO TENDE A **CONFRONTARE** CONTINUAMENTE I CONCETTI/VALORI DA LUI INTERIORIZZATI CON QUELLI ALTRUI, USANDO **CRITERI VALUTATIVI** CHE RAFFORZANO LA **SUPERIORITÀ** DEL PROPRIO GRUPPO IDENTITARIO

QUESTO MECCANISMO PERMETTE ANCHE DI **RAFFORZARE L'AUTOSTIMA** INDIVIDUALE, PER CUI IL CONFRONTO SOCIALE "**SVALUTATIVO**" (STEREOTIPI/PREGIUDIZI) È SPESSO INCONSCIAMENTE ESERCITATO IN OTTICA DI **AUTOREFERENZIALITÀ**

Stereotipi e Pregiudizi

Lo stereotipo è una opinione non basata sulla esperienza ma su **pareri convenzionali:**

- Le caratteristiche di un gruppo vengono **generalizzate** *...le persone "Seniores" sono poco motivate e con ridotte capacità di crescita professionale ... I giovani pretendono tanto e in fretta e vogliono il lavoro comodo*
- **Fissazione:** rimane la convinzione anche quando i fatti dimostrano il contrario

Il pregiudizio

è un atteggiamento che aggiunge allo stereotipo un **giudizio di valore** e fa "leggere le situazioni" alla **luce della propria idea preconcetta,** al fine di confermarla.

Age-diversity Management
occuparsene per non preoccuparsene

RICONOSCERE E OTTIMIZZARE LE DIVERSITÀ PORTATE DAI LAVORATORI PERMETTE DI DEFINIRE UNA STRATEGIA DI INCLUSIONE DELLE IDENTITÀ PLURALI CHE VIVONO IN UNO SPECIFICO CONTESTO, CREANDO UNA SITUAZIONE DI SOLIDARIETÀ INTERGENERAZIONALE

SI TRATTA DI ATTIVARE UN PROCESSO DI CAMBIAMENTO CULTURALE FINALIZZATO A VALORIZZARE IL CONTRIBUTO DI OGNI DIPENDENTE, TRASFORMANDO IN VALORE AGGIUNTO PER L'ORGANIZZAZIONE E PER LE DIVERSE GENERAZIONI PRESENTI

Creare Valore

LA GESTIONE DELLA DIVERSITÀ HA L'OBIETTIVO DI **AUMENTARE LA PROFESSIONALITÀ** DELLE PERSONE E DEI GRUPPI DI LAVORO. PERMETTE INOLTRE DI AUMENTARE LA **MOTIVAZIONE, LA SODDISFAZIONE E LA PRODUTTIVITÀ** DEI DIPENDENTI, CREANDO LE NECESSARIE CONDIZIONI CHE CONSENTANO A CIASCUNO DI **DARE IL MEGLIO DI SÉ**.

NON ESISTE UN MODO "MIGLIORE" PER GESTIRE LE DIVERSITÀ DELLE PERSONE AL LAVORO, OGNI CONTESTO LO DEVE RICERCARE SULLA BASE DELLE SPECIFICITÀ INTERNE ED ESTERNE.

La gestione delle differenze

Quando in una biblioteca c'è l' obiettivo di **integrare le diversità**, è **necessario accompagnare** tale processo che spesso non è spontaneo

Integrazione: le diversità rappresentano un valore aggiunto

Empatia: nelle diversità si carca dialogo e confronto

Accettazione: non si comprende ma si accetta

Svalutazione: negazione dei bisogni dell'altro

Evitamento: Si evita di occuparsene

Necessaria una strategia di cambiamento

L'incontro con la diversità può essere talvolta vissuto come una **minaccia; può generare disinteresse, resistenze o addirittura rifiuto.**

Una maggiore apertura alla diversità e' un' opportunità; un team con componenti diverse può essere **più efficace nel trovare soluzioni e portare creatività e innovazione.**

Questo risultato **va promosso, stimolato, guidato, sostenuto** dal Responsabile con **iniziative apposite**;

non è neppure un processo di cambiamento repentino ma richiede **una strategia di medio termine**.

ALCUNE POSSIBILI LEVE GESTIONALI

1. CREARE UNA CULTURA DELL'INTEGRAZIONE CON INIZIATIVE APPOSITE :

* FORMAZIONE SUL TEMA PER I RESPONSABILI
* INIZIATIVE DI TEAM BUILDING PER I DIPENDENTI
* IMPLEMENTARE MOMENTI DI COMUNICAZIONE SISTEMATICA E DI KNOWLEDGE MANAGEMENT
* MOMENTI DI DISCUSSIONE PER STIMOLARE L'EMERGERE DELLE CRITICITA' PER POTERLE POI GESTIRE INSIEME
* FAVORIRE L'ACCESSO A NUOVI APPRENDIMENTI PER I "SENIORES"
* AFFIDANDO COMPITI DI COACHING SULLE COMPETENZE SPECIALISTICHE (CONTAMINAZIONE E KNOWLEDGE TRANSFERT)

LEVE GESTIONALI/2

2. **Cross fertilization:** riduzione dei contrasti dovuti a pregiudizi o stereotipi

   * attraverso lavori/progetti svolti in comune tra giovani e seniores

3. **Talent Management:** Trasformare la diversità in performance

   * individuando i talenti professionali di ognuno e affidando lavori/progetti innovativi che valorizzino le diverse specificità

LEVE GESTIONALI/3

4. ORGANIZZARE/FLESSIBILIZZARE GLI ORARI AFFINCHÉ RISPONDANO ALLE SPECIFICHE ESIGENZE DELLE PERSONE PRESENTI IN BIBLIOTECA

5. JOB ROTATION (POLIVALENZA): UNO O TUTTI I LAVORATORI PRESENTI SONO IN GRADO DI FARE TUTTO, QUINDI SONO ALLOCABILI SU QUALSIASI ATTIVITÀ

6. POLIFUNZIONE : UN BIBLIOTECARIO PUÒ OCCUPARSI DI UN'ALTRA O PIÙ ATTIVITÀ, OLTRE ALLA SUA, SIA PER CASI DI NECESSITÀ SIA PER GARANTIRE LA SUCCESSIONE DELLE COMPETENZE.