

La generazione Y che insegna ai capi

Ignora le gerarchie e fa di testa propria

Retrosceña

MIRELLA SERRI

Le prime esperienze in azienda

Hanno dai 25 ai 30 anni, magari vivono ancora in famiglia perché le entrate non permettono la piena autonomia, ma si sono conquistati la prima occupazione. Cosa mettono al primo posto delle motivazioni al lavoro quando tagliano l'ambi-

to traguardo? In cima alla lista ci sono la retribuzione e la carriera. A seguire, la sicurezza e la possibilità di imparare. Meno rilevanti considerano i rapporti con i colleghi, con i capi e la facoltà di viaggiare. Non interessano molto nemmeno la flessibilità di orario e la vicinanza - dell'ufficio, della fabbrica - alla propria casa.

Insomma hanno veramente voglia di uscire, di liberarsi dalle domestiche coltri e di svolazzare via. Questo, almeno secondo un rapporto della fondazione Istud. Ma cosa succede quando questi 30 anni o giù di lì conoscono l'impatto con il primo impiego? Sono attrezzati psicologicamente e culturalmente per affrontare le montagne russe di giornate con boss, colleghi, clienti, fruitori delle loro varie prestazioni? Quali sono le trappole da evitare quando si muovono i «Primi passi in azienda», come

titola lo studio
(Franco Angheli
editore) dei due

psicologi del lavoro Andrea Castiello d'Antonio e Luciana d'Ambrosio Marri?

I due ricercatori, che seguono i «debuttanti» in strutture come Alitalia, Confapi, Barilla, Enel, Eni, offrono un decalogo per dribblare le insidie sul cammino del neoassunto. Che oggi si trova in una situazione speciale. La Generazione Y, l'ultima ad affacciarsi nella cosmogonia lavorativa, cresciuta tra sms, facebook, skype, atterra sulla pista del primo ingaggio resa impegnativa da globalizzazione e crisi. In un'alternanza di fusioni, ristrutturazioni, rapide sostituzioni di

responsabili con chi si confrontano i neoarruolati?

A dar le dritte dovrebbero essere i manager che, di frequente, invece, perdono la bussola: non riescono a governare le nuove, forti, inusuali sollecitazioni. I neoassunti, educati a impostare le relazioni interpersonali nell'ambito della Rete, senza struttura o gerarchia, si trovano in difficoltà nell'interpretare i contraddittori segnali che provengono dai capi e dal mondo circostante. E così si assiste a un capovolgimento dei ruoli: a dar input e motivazioni lavorative ai leader affaticati e stressati sono le truppe fresche, come riferisce una ricerca dell'Associazione italiana per la formazione manageriale (Asfor).

Gli esordienti sulla scena del lavoro, abituati alla navigazione perenne, alla comunicazione senza filtri e intermediazioni su blog e piazze del web, sono gli unici in grado di occu-

pare il cuore pulsante di tanti capovolgimenti. Sono loro che rivitalizzano l'azienda e metto-

no in circolo nuova linfa. Lo fanno prendendo proprio le distanze dai manager più stagionati. Questi ultimi concepiscono il loro patrimonio di conoscenze come un bene privato. Gli apprendisti invece spendono e spandono il loro sapere, individuandone il «potere di scambio», mettendolo in circolo e permettendo all'impresa di usufruirne. E in una certa misura costringono all'angolo il capo coriaceo, diventando i leader «funzionali» del gruppo in cui operano.

Tanti i successi ma tanti anche gli inciampi e i tranelli. L'ultimo arrivato può anche diventare l'uomo del no, che nulla chiede e a tutto si sottrae. Ma può imboccare un percorso di «infantilizzazione» e vedere l'azienda come la sua famiglia, indossando i panni di un cucciolone o di uno yeman. E' dunque breve il passo dalla bambagia (di casa) alla brace (dell'impresa)? Non proprio. Come dimostrano le ricerche, i presunti «mammoni» sono, in realtà, dobermann capaci di mostrare i denti.

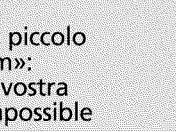
INTRAPRENDENZA

Condividono i loro saperi con i colleghi e diventano spesso dei leader

IL LATO OSCURO

«Qualcuno regredisce e vede la ditta come una mamma»

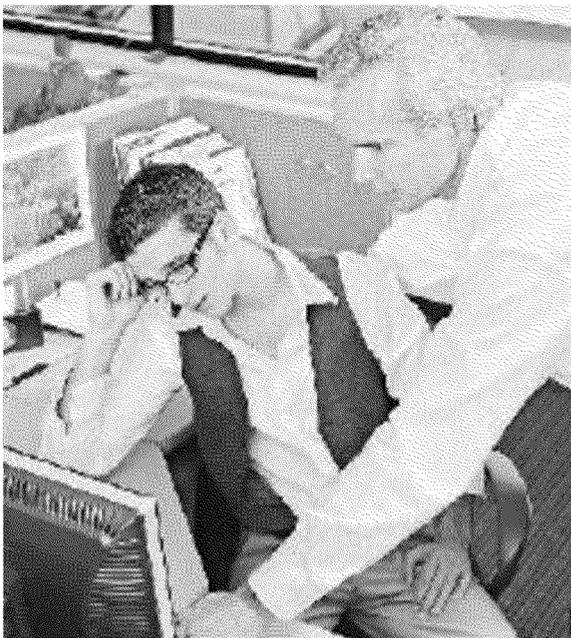
Le cose da evitare al colloquio per il primo impiego

- | | | |
|--|---|--|
| <p>1 Indossare un vestito nuovo come se andaste a un matrimonio</p>  | <p>4 Guardare impauriti e furtivi l'orologio</p>  | <p>7 Star muti come un pesce in un colloquio di gruppo</p>  |
| <p>2 Arrivare con largo anticipo</p>  | <p>5 Sedersi in punta di sedia, pronti a scappare</p>  | <p>8 Parlare a macchinetta sentendosi un leader in un colloquio di gruppo</p>  |
| <p>3 Stringere la mano a tenaglia alla Bud Spencer</p>  | <p>6 Far finta di nulla quando si ha il sole negli occhi</p>  | <p>9 Usare una frase del tipo «fin da piccolo adoravo il team»: renderebbe la vostra una mission impossible</p>  |

Gli atteggiamenti boomerang per il neo assunto

- | | | |
|---|--|---|
| <p>1 Tanto andrà tutto male</p>  | <p>4 La mia vita è fuori dall'azienda</p>  | <p>7 La vita è una lotta continua in azienda</p>  |
| <p>2 La gelosia è alla base della cultura aziendale</p>  | <p>5 Non mi devo fare illusioni</p>  | <p>8 Come donna, per farcela, devo sembrare un uomo</p>  |
| <p>3 Non ho più nulla da imparare</p>  | <p>6 Sul lavoro zero passioni, nessuna emozione</p>  | <p>9 Vince chi colpisce per primo</p>  |

Partners - LA STAMPA



Nuove regole
 Legerarchie consolidate e il classico rapporto capo-sottoposto non funzionano più. Le aziende stanno cercando altre formule che massimizzino la creatività

