



PER DARE IL MEGLIO SUL LAVORO

Così ti giochi bene la carta dell'esperienza

Torschlusspanik, letteralmente "panico da porta chiusa". È una parola tedesca e fotografa quella bruciante sensazione di essere fuori tempo massimo provata da molti over 40 e 50 in pista per un nuovo lavoro. «Frenarsi per l'età non serve, perché il dato anagrafico non è modificabile» dice Giovanni Pedone, country manager per l'Italia di **Lee Hecht Harrison**, società di the **Adecco** Group. «Meglio smussare le debolezze e far leva sui punti di forza». Ecco i consigli dell'esperto. **Accetta l'idea del cambiamento.** Le persone con tanti anni di attività lavorativa alle spalle si sono formate in un mondo dove la vita delle aziende era spesso più lunga di quella professionale media dei loro dipendenti. Oggi, al contrario, molte imprese hanno biografie brevi e i lavoratori senior rischiano di essere disorientati da questa potente spinta al ricambio. Nessuno li ha educati ad affrontare il passaggio da una ditta all'altra come un evento normale. **Ricorda che un licenziamento può dare una marcia in più.** Una volta la perdita del posto era motivo di vergogna e i recruiter visionavano con diffidenza i curricula di chi ogni 4-5 anni cambiava azienda. Ora, invece, molti giudicano come elemento qualificante la capacità, dopo un licenziamento, di rimettersi in gioco per un nuovo impiego. **Fai amicizia con la Rete.** I colleghi giovani si muovono con invidiabile naturalezza sui social e nel digital. Che fare se, invece, si è cresciuti in un'epoca analogica? Certo non bisogna ignorare o delegare le attività online, ma colmare il gap, con corsi teorici e tanta pratica. **Sfodera le tue competenze.** I candidati con esperienza portano un valore aggiunto prezioso che è la capacità di risolvere problemi, maturata in anni di sfide sul campo. E intersecano le loro competenze con quelle dei giovani nel reverse mentoring (vedi box in alto), un approccio costruttivo per un numero crescente di aziende.

A ogni età c'è qualcosa da imparare

FAVORIRE IL REVERSE MENTORING

Un tempo i colleghi più anziani insegnavano il mestiere a quelli giovani. Oggi il rapporto produce un clima positivo in azienda se diventa biunivoco. Tutti possono essere mentori: i senior mettono a disposizione l'esperienza, gli junior la freschezza.

SUPERARE IL DIGITAL MISMATCH

Nel mercato del lavoro c'è un disequilibrio tra la domanda e l'offerta di competenze digitali. E spesso sono i candidati con anni di esperienza professionale quelli a cui serve più formazione su questo fronte.



SUL NOSTRO SITO TANTI CONSIGLI PER UN NUOVO IMPIEGO

Per saperne di più su come muoversi per un nuovo posto quando si ha tanta esperienza alle spalle, puoi cliccare su www.donna-moderna.com/il-lavoro-per-te.

IL COMMENTO

LA MATURITÀ DI UN OVER 40 È UN VALORE PREZIOSO



di **Monica Magri**
HR Director
The **Adecco** Group Italia

Parola d'ordine: ripartire da se stessi. È questo che si deve fare quando, dopo gli "anta", bisogna cercare un nuovo lavoro. I cliché negativi non aiutano ma non sono verità assolute e molto dipende dal nostro approccio. Cosa ci contraddistingue rispetto a un 20-30enne? In primis le competenze acquisite nel percorso professionale e poi la maturità nella gestione di relazioni ed eventuali conflitti. Facciamo tesoro dei nostri errori per non replicarli, sfruttando il vantaggio di avere idee più chiare su cosa ci piace, cosa sappiamo fare bene e quali sono i nostri obiettivi. Una consapevolezza che, forse, quando muovevamo i primi passi nel mondo del lavoro non avevamo. Non solo, anche la maternità può costituire un ulteriore valore aggiunto: si dice sia un po' come un master, uno dei più efficaci a mio avviso, che comporta il rafforzamento di capacità organizzative e gestionali ma anche maggiore solidità emotiva. Non si tratta, in fondo, di competenze fondamentali anche nel mondo del lavoro?