

IN AZIENDA

LAVORO COSÌ PUOI RIMETTERTI IN GIOCO

di Barbara Rachetti

Lo rivela la prima ricerca sulle dipendenti over 50 in Italia: 6 su 10 si sentono discriminate da capi e colleghi. Tornare a essere realizzate e soddisfatte, però, non è un miraggio. A patto di credere in se stesse e investire sulla propria "occupabilità"

Essere una donna di 50 anni in un'azienda dove magari lavori da 20 o 30. Dove sei arrivata con certe competenze che pensavi di far valere fino alla pensione. Invece ti ritrovi a doverle mettere in discussione perché è cambiato tutto. Il mercato è volatile, incerto, complesso. Le conoscenze che ti vengono richieste sono in continua e rapida evoluzione. E tu ti senti in un guado. «La parola chiave è "employability", sia per i datori di lavoro sia per i lavoratori. Significa capire il livello di "occupabilità" delle persone. Per le aziende vuol dire aggiornare le competenze dei dipendenti che l'innovazione tecnologica rende rapidamente obsolete; per i dipendenti significa non aspettare che lo facciano le aziende» spiega Monica Magri, HR & Organization Director di The Adec-

co Group Italia. «La verità è che poche società operano un "reskilling" dei loro dipendenti, anche se converrebbe loro farlo piuttosto che continuare a sostenere risorse rimaste all'angolo e nel frattempo assumerne di nuove».

Primo: considerare questo momento un'occasione per ripartire. Il rischio di sentirsi, e ritrovarsi, messe da par-

te è alto. Lo dimostra anche la prima ricerca in Italia sulle donne senior al lavoro realizzata da Valore D in collaborazione con il Centro di Ateneo Studi e Ricerche sulla famiglia dell'università Cattolica di Milano. Il 60% delle quasi 5.000 intervistate si sente discriminata in base all'età (16,6%) o al genere (14,7%) o per entrambe le ragioni (28%). L'età gioca il ruolo più



OCCORRE FARE UN'ANALISI OBIETTIVA DELLE CAPACITÀ CHE SI POSSIEDONO. E IMPARARE A COMUNICARLE MEGLIO

negativo nella percezione femminile. E la differenza fra uomini e donne è decisamente rilevante. Una over 50 ha molte più difficoltà di carriera di un coetaneo, soprattutto se per lei quella soglia rappresenta un punto di ripartenza. Dopo aver cresciuto i figli, per molte dei 2 milioni di lavoratrici tra 55 e 64 anni è proprio questo il momento di rimettersi in gioco. «Il problema è che spesso le aziende lasciano l'aggiornamento all'iniziativa individuale. Occorre invece un approccio sistemico, per esempio dando incentivi alle imprese che formano i dipendenti e mettendole in rete con le business school delle università, che potrebbero offrire i corsi a un prezzo scontato» suggerisce Carolina Guerini, professore associato di Economia e gestione delle imprese alla Liuc - Università Cattaneo e coautrice di una ricerca sull'impatto delle nuove tecnologie sul lavoro.

Secondo: acquisire competenze digitali in autonomia. L'impatto è difficile da reggere per le over 50, perché implica competenze digitali tutte da costruire. E se non le fornisce l'azienda, occorre crearsele da sé. Alcuni risultati sono incoraggianti. La ricerca della Liuc dimostra come le donne spesso diventino digitali in autonomia, spinte dal bisogno di migliorare

i flussi di lavoro. Si chiama Fai-da-te Digitale (Digital Do-It-Yourself) e non dipende dall'età. «L'11,8% delle donne che hanno partecipato allo studio ha un'età media di 49 anni: sono quelle che introducono di propria iniziativa strumenti innovativi, come app o piattaforme, per lavorare meglio in team» dice la professoressa Carolina Guerini. Non sono casi così rari. E dimostrano come l'iniziativa individuale rappresenti un valore importante.

Terzo: sfruttare l'intelligenza organizzativa. «Chi a 50 anni si sente messa da parte deve prima di tutto riuscire a essere onesta con se stessa. Ovvero: fare un'analisi obiettiva delle proprie capacità, capire cosa sa fare e imparare a raccontarsi di nuovo, con il giusto equilibrio, senza "togliersi dei punti" (cosa in cui noi donne purtroppo siamo esperte) o enfatizzare certe skill che non si possiedono» consiglia Monica Magri, HR & Organization Director di The Adecco Group Italia. «Per esempio, può proporsi all'interno della sua stessa azienda, magari per coordinare gruppi di lavoro: le 50enni eccellono nella negoziazione e hanno una sorta di intelligenza organizzativa legata all'aver sperimentato tante volte situazioni complesse». Occorre far cambiare la percezione di sé: a chi magari viene da anni di part-time, consiglio di rendere esplicita la propria disponibilità a passare al tempo pieno. Le piccole aziende preferiscono fidarsi dei dipendenti storici piuttosto che assumere nuove figure. A tutte raccomandando sempre: imparate a usare bene i social, create un'immagine coerente con il modo in cui vi proponete. E non mandate curricula: usate LinkedIn, le aziende vanno lì».

PUNTATA

03

50&ME: IL PROGETTO DI DONNA MODERNA

50 anni, una svolta. Come affrontarli per goderli e gestirne la complessità? Tante domande a cui risponderemo con articoli, video e una campagna social dedicati ai temi più coinvolgenti per le donne in questa fase della vita. Dopo essere partiti dalla bellezza, qui parliamo di lavoro. Poi sarà la volta di salute, caregiving e tanti altri temi.

UN IMPEGNO CONCRETO

«La prima cosa che vogliamo dire alle over 50 che cercano lavoro, o una nuova posizione, è: credete in voi stesse. La seconda: non abbiate timore di imparare cose nuove e di lavorare su di voi» dice Monica Magri, HR & Organization Director di The Adecco Group Italia. Per confermare il proprio impegno accanto alle donne troppo spesso discriminate o lasciate ai margini del mondo del lavoro, il Gruppo Adecco ha abbracciato il progetto **50&Me**. «Oggi il mercato ha bisogno della capacità organizzativa e decisionale delle donne con esperienza, della loro "saggezza" e preparazione nel gestire la complessità e l'ambiguità di contesti professionali in continua evoluzione».



THE ADECCO GROUP