

Analisi Demografia dell'Azienda

Seniority & Valorizzazione

Mentre da un lato la forza lavoro "invecchia", l'evoluzione della popolazione (demografica) sembra non garantire alle aziende l'accesso alla quantità desiderata di forze nuove. Il costo relativo al "recruiting" e alla formazione del personale è in costante crescita mentre l'età considerata critica* nel ciclo di vita del personale si attesta sui cinquant'anni (*età oltre la quale si cessa di misurare e di sviluppare il potenziale di un individuo).

La cultura di inizio millennio sembra interessarsi agli "anziani" solo come problema e un semplice calcolo riferito all'evoluzione demografica in Europa occidentale non può non dare un risultato allarmante. La gran parte dei paesi della CEE registra crescita zero (o negativa) e l'aspettativa di vita si avvicina agli ottant'anni. Questo crea una situazione insostenibile per la gestione di problemi come la sanità, il sistema previdenziale e pensionistico e, per ultimo, l'accesso a quelle forze "nuove" (giovani lavoratori) che tutti vogliono ma che saranno sempre meno disponibili. In termini macro economici la società non sarà più in grado di estrarre da chi lavora risorse sufficienti per supportare chi non lavora più (l'innalzamento dell'età pensionabile ufficiale è una delle reazioni forti in questo senso). In termini micro economici, le imprese dovranno fare i conti con la scarsità di risorse nuove e costi sempre più elevati nelle aree della ricerca, della formazione e della "compensation".

Da un punto di vista teorico l'idea di valorizzare il patrimonio di esperienza presente in azienda e consolidato nei collaboratori anagraficamente più anziani non dà particolari problemi. Sembra però che la "cultura" delle imprese muova le cose nella direzione contraria.

- *Esiste un patrimonio di conoscenze e abilità che i datori di lavoro non utilizzano distruggendo in questo modo "ricchezza" e trovandosi sempre costretti ad affrontare i costi e i rischi necessari al reperimento e allo sviluppo di forze nuove?*
- *Le conoscenze e abilità che risiedono nel personale considerato oltre l'età critica, possono essere valorizzate utilizzandole in ruoli e mansioni oggetto delle correnti ricerche di personale dell'azienda?*

I risultati di 'analisi condotta su un campione di "over 50" in due grandi aziende, gli interventi organizzativi sul tema in tre diverse organizzazioni, gli interventi di valorizzazione su singole figure di Senior, i laboratori formativi e di orientamento a senior, i laboratori di formazione per gli operatori/orientatori, oltre ad altri due osservatori presso le imprese riguardo al fenomeno, forniscono risposte importanti ai due quesiti e offrono significative e importanti prospettive.