

# **COSA PENSANO LE AZIENDE DEI 20ENNI AL LAVORO?**

**Il punto di vista degli HR  
sui giovani talenti**





**Consideriamo nello specifico i talenti della Gen Z e i più giovani Millennial: insomma, i ventenni.**

Quali sono le loro caratteristiche principali come lavoratori? Quali le loro esigenze? Cosa pretendono dalle aziende e cosa li differenzia da chi è già negli 'enta e negli 'anta?

**Partiamo da alcune ricerche, e poi lasciamo la parola ad alcuni HR...**





Secondo l'Employer Brand Research 2022 di Randstad, per Millennials e Gen Z le priorità nella scelta del datore di lavoro sono:



l'**atmosfera** di lavoro piacevole (65%)



visibilità e **chiarezza del percorso di carriera** (54%)



buon **work-life balance** (65%)



**benefit** interessanti (61%)



**sicurezza** del posto di lavoro (58%)



possibilità di **crescita e formazione** (80%)





E ancora, secondo un sondaggio condotto da Hilton sempre tra Millennial e Gen z, particolarmente rilevante è:



**l'attenzione al benessere mentale (87%)**



**l'attenzione a diversity e inclusion (37%)**



**un team di lavoro unito e collaborativo (41%)**



Ma cosa accade se **confrontiamo** queste indagini con la viva voce delle aziende, in particolare delle e dei responsabili Risorse Umane di alcune grandi realtà?

Qual è la loro opinione rispetto ai loro **bisogni e richieste**?

Hanno sempre la **possibilità di accontentarle**?

**Vediamo un po'...→**





# 1.

## Fame di crescita no stop

*“La cosa che mi stupisce di più - e più difficile da gestire - è **la fame di varietà continua sulle attività da svolgere**: ricoprono per 6 mesi un ruolo, e quando credono di aver imparato a svolgere una mansione vogliono cambiare. Ma questo spesso non è possibile in un'azienda strutturata, magari in una startup... ci vuole tempo”*

**Direttrice HR di multinazionale  
settore pubblicità**





# 2.

## Smart Working: spesso, sempre... e mai!

*“I 20enni vogliono almeno 2 giorni di smart working a settimana. Altri 3. Alcuni addirittura mi hanno chiesto il full remote working. Questo non è sano: **come puoi capire l'azienda se non la vivi e frequenti i colleghi?**”*

Responsabile HR multinazionale  
food & beverage

*“**Dipende dall'attività.** Molti sviluppatori vorrebbero lavorare sempre in smart... ma che credono? Poi c'è uno sparuto gruppo di ragazzi che vorrebbe lavorare sempre in ufficio per conoscere bene capi e imparare rapidamente: interessante.”*

Responsabile  
formazione banca





# 3.

## Guardarsi intorno

***“È normale, anzi sano, per un giovane talento guardarsi intorno per cercare nuove opportunità. Non gliene faccio una colpa: il mondo è cambiato, dobbiamo farcene una ragione. Peraltro, magari chi se ne è andato in futuro potrà tornare con più esperienza.”***

**Resp engagement  
e comunicazione interna azienda  
assicurativa**





# 4.

## Purpose First!

*“Se non spieghi il senso del loro lavoro, compreso l’impatto a lungo termine, e se i valori e il purpose aziendale non sono nei fatti in sintonia con il loro purpose personale, oggi **rischi di perderti alcuni dei migliori talenti.**”*

Responsabile  
formazione azienda Telco





**Con quali dati e riflessioni  
ti trovi più d'accordo?**

