PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 21 - numero 4495 di Martedì 25 giugno 2019

Le competenze digitali tra millenials e over fifty

Come il Reverse Mentoring può essere la soluzione ad un mondo in continua digitalizzazione

L'attuale e sempre più crescente digitalizzazione sta facendo mutare, oltre il panorama socio-culturale, anche quello lavorativo: alcuni studi infatti, stimano che quasi la metà dei lavori svolti attualmente da persone fisiche nel mondo potrà essere automatizzato quando le tecnologie si saranno diffuse su scala globale. La previsione è che entro il 2020 si creeranno 2 milioni di nuovi posti di lavoro in tutto il mondo, ma contemporaneamente ne spariranno 7 milioni. La competenza richiesta ai lavoratori sarà quella digitale.

La competenza digitale (o **digital skill**) è stata definita per la prima volta dal Parlamento Europeo come quella competenza che "consiste nel saper utilizzare con dimestichezza e spirito critico le tecnologie della società dell'informazione (TSI) per il lavoro, il tempo libero e la comunicazione. Essa è supportata da abilità di base nelle ICT (Information and Communication Technologies): l'uso del computer per reperire, valutare, conservare, produrre, presentare e scambiare informazioni nonché per comunicare e partecipare a reti collaborative tramite Internet". Un'evoluzione di questa definizione porta a considerare le competenze digitali come quell' insieme di abilità tecnologiche che consentono di individuare, valutare, utilizzare, condividere e creare contenuti utilizzando le tecnologie informatiche e Internet. Competenze che possono spaziare da quelle di base (come l'uso del computer) a quelle più specifiche ed evolute (ad es. la creazione di codice o lo sviluppo di sistemi software per l'intelligenza artificiale).

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[CODE] ?#>

In letteratura si considerano due tassonomie di suddivisione per le digital skills:

- La prima le suddivide in competenze:
    1. *Digitali di base*, che si riferiscono alla capacità di utilizzare con familiarità e criticità le tecnologie dell'informazione per lavorare, comunicare e per il tempo libero. Sono competenze che possono utilizzare e sono utili a tutti gli individui;
    2. *Specialistiche*, che si riferiscono alle competenze dei professionisti e dei futuri professionisti ICT e intese come dimostrate abilità di applicare conoscenza (knowledge), abilità (skill) e attitudini (attitude) per raggiungere risultati osservabili;
    3. *Di e-leadership*, che sono le capacità di utilizzare al meglio le tecnologie digitali all'interno delle organizzazioni e di introdurre innovazione digitale nello specifico settore di mercato in cui si opera. Le competenze digitali si devono integrare con le competenze trasversali tipiche del leader e con le competenze specifiche di settore. Esse includono anche le "competenze digitali per il lavoro", che devono essere possedute da tutti i lavoratori, poiché tutti i lavori richiedono la capacità di utilizzare le tecnologie digitali.
- La seconda le suddivide in:
    1. *Digital Hard Skills*, che si possono apprendere durante gli studi scolastici/universitari o post-laurea, in corsi di formazione online o anche sul posto di lavoro. Sono quantificabili e comprendono l'utilizzo di programmi, pacchetti informatici (compresa la conoscenza dei linguaggi di programmazione), specifici macchinari e

strumenti di produzione.
2. Digital Soft Skills, che si legano fortemente alle abilità trasversali (Non Technical Skills o Soft Skills) e nel contesto digitale si riferiscono in particolare al: knowledge networking che consente di recuperare e capitalizzare le informazioni che si trovano in rete; new media literacy, ovvero il grado di alfabetizzazione rispetto ai nuovi media, ai loro linguaggi e ai loro formati; alla capacità di gestire i flussi comunicativi online nel rispetto della netiquette aziendale.

In un panorama così vasto e "moderno" non si colloca (purtroppo) il contesto italiano. L'Italia vanta infatti una delle popolazioni più vecchie del pianeta, cosa che va in contrasto con la crescente digitalizzazione: alcuni studi mettono in risalto come l'invecchiamento della forza lavoro sia significativamente correlato con la diminuzione della propensione ad innovare. E questo si riflette come problema anche in azienda: sorge una necessità di individuare modalità di sviluppo delle competenze digitali che tengano conto dei divari generazionali e che garantiscano risposte efficaci nel breve termine.

I primi paesi a muoversi in questa direzione sono stati Germania e Giappone che hanno di fatto, attraverso politiche di "contrasto", aumentato la consapevolezza rispetto alla necessità di innovare per garantire il mantenimento nel tempo degli standard conseguiti di qualità della vita.

Una conseguenza dell'invecchiamento e dell'aumento dell'età pensionabile è la co-presenza di più generazioni nello stesso luogo di lavoro: per la prima volta nella storia cinque generazioni (i nati approssimativamente tra 1955 e il 2000) si trovano a lavorare fianco a fianco. La Generazione del millennio (o *Millenials*, nati tra il 1981 e il 1995) risulta in minoranza rispetto alle Generazioni precedenti, ma presenta comunque alcune caratteristiche distintive:

- considerano più importante accedere alle cose che possederle;
- hanno una maggiore familiarità con le nuove tecnologie;
- sono maggiormente influenzati da annunci pubblicitari ricevuti su dispositivi mobili rispetto ai consumatori più anziani;
- sono meno portati a credere a fonti istituzionali o aziendali, privilegiando le informazioni tra pari o che comunque possono ricavare da blog e altre fonti di approfondimento in Rete;
- sono tra i più consapevoli della necessità di garantire a sé stessi le condizioni per un apprendimento continuo, per aggiornare le proprie conoscenze e competenze in coerenza con le grandi trasformazioni globali;
- tendono a considerare un'ampiezza delle fonti informative che va al di là dei confini nazionali, considerandosi cittadini del mondo a pieno titolo.

A partire da questi assunti, nel mondo del lavoro nasce l'idea di proporre una modalità di trasmissione delle conoscenze che va dal più giovane al più anziano e che prende il nome di **Reverse Mentoring**. Questa modalità, resa nota per la prima volta alla fine degli anni '90, fu partorita dalla mente di Jack Welch (ex CEO della General Electric), il quale chiese ai 500 top manager dell'azienda di individuare giovani impiegati che potessero insegnare loro l'uso di Internet, in modo da superare il gap digitale tra giovani ed anziani. Ciò permetteva quindi di far incontrare le conoscenze digitali del giovane con l'esperienza del senior.

A distanza di 20 anni, il modello proposto da Welch è rimasto attuale e invariato. Infatti, se i senior hanno dalla loro parte l'esperienza, i Millennials e le generazioni successive su alcuni temi, quelli tecnologici in primis, hanno molto da insegnare. Non solo: le competenze attese dei Millenials riguardano anche l'intraprendenza, il pensiero creativo, le capacità di previsione, di integrazione di differenti visioni e opinioni e di gestione del cambiamento. Aspetti che sono centrali nelle aziende.

Ma non si tratta solo di un processo unidirezionale: dal canto loro, i senior hanno la possibilità di familiarizzare con le nuove forme di comunicazione e di organizzazione del lavoro, trasmettere i principi base per fare un business plan, individuare un obiettivo e avere una vision definita. Lo scambio permette inoltre di sviluppare modelli di leadership innovativi che possono

portare dei vantaggi sia per i più giovani che per i meno giovani.

Per risolvere i problemi legati alla digitalizzazione crescente basterebbe far funzionare il Reverse Mentoring: il segreto sta nell'abbattere i pregiudizi che vedono i giovani troppo inesperti per poter insegnare qualcosa e gli adulti non disposti a condividere conoscenze utili.

Massimo Servadio

Psicoterapeuta Sistemico Relazionale e Psicologo del Lavoro e delle Organizzazioni.

Bibliografia:

- Maci, L. (2019). Competenze digitali: che cosa sono e perché servono alle aziende e a chi lavora. Da: https://www.economyup.it/innovazione/competenze-digitali-che-cosa-sono-e-perche-servono-alle-aziende-e-a-chi-lavora/

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.
