



## PM COSA SUCCEDDE . DALLA SCUOLA AL LAVORO

### Consigli su misura

Il 7% dei giovani in prima superiore lascia la scuola e solo 1 universitario su 4 arriva alla laurea. Sono dati importanti per 1.100.000 ragazzi di 13-14 anni e 1.700.000 17-19enni alle prese con scelte cruciali per il futuro. Li hanno elaborati Censis e la società di welfare aziendale **Eudaimon**, che ha lanciato "On the road": un servizio di orientamento per target di età dalle medie inferiori fino ai 24-35enni alla ricerca di lavoro. Francesca Rizzi, amministratore delegato di Jointly, il welfare condiviso che propone il servizio "Push to open", dice: «Ad anni diversi corrispondono consapevolezza e bisogni diversi. Perciò offriamo un orientamento segmentato per età e sviluppato tramite incontri di persona e in streaming con esperti e manager di varie aziende. Per migliorare il dialogo in famiglia coinvolgiamo madri e padri, che sono interessati a temi come il personal branding per i figli, ma anche per se stessi. A settembre partiamo con un minimaster dedicato a loro».



individuamo le attitudini dei ragazzi. Ognuno ha un profilo dominante ma possono coesistere più profili nello stesso individuo. Ecco quelli in cui abbiamo "cercato" i nostri figli: i **doers**, che amano fare, disfare, costruire; i **thinkers**, appassionati di idee astratte, ipotesi e teorie; i **creators**, ottimi nel liberare la fantasia e poco inclini a stare in ambienti strutturati; gli **helpers**, grandiosi come mediatori e nel lavoro di squadra; i **persuaders**, che esercitano la loro influenza sugli altri e sanno assumersi rischi per ottenere un dato obiettivo; gli **organizers**, imbattibili per metodo, rigore, disciplina. Stabilire il profilo è un buon viatico per abbracciare una certa carriera, per esempio, i persuaders hanno notevoli chance come imprenditori, mentre gli helpers sono di solito tagliati per fare gli insegnanti.

**Indica non un impiego, ma un percorso.** Che loro siano **thinkers** o **doers**, noi madri e padri di adolescenti ci troviamo ad approcciare macchine umane in piena fase di restyling psico-fisico-sociale e con il piede sull'acceleratore emotivo. Non solo. I nostri genitori avevano modelli di riferimento cristallizzati in affermazioni perentorie tipo: «Fatti assumere in banca e sei a posto». Ora invece abbiamo di fronte un mercato del lavoro assai magmatico. Come muoversi? Primo, evitare il terrorismo psicologico: vero che la disoccupazione giovanile è sopra il 30%, ma quelle statistiche raccontano la fascia d'età 15-24 in cui pochi cercano attivamente un lavoro. Secondo, occorre capire cosa serve alle aziende: si calcola che entro il 2020 in Europa resteranno vuoti 900.000 posti in ambito Stem (scientifico, tecnico, ingegneristico e matematico) per mancanza di candidati. E, dicono gli studi del World Economic Forum, tra le top skills più ricercate nei prossimi anni sverteranno la creatività, la capacità di risolvere problemi complessi e la

### UN EVENTO PER LA FAMIGLIA

Al Talent Day i figli di dipendenti Mondadori hanno incontrato i responsabili delle risorse umane del Gruppo e i manager di importanti aziende (a sinistra). Poi è stata la volta dei genitori.

bravura nel coordinarsi con gli altri. Non abbiamo quindi un approdo sicuro da indicare ai figli, ma possiamo costruire insieme un percorso che consenta loro di dare il meglio di sé adattandosi ai cambiamenti della società.

### Aiutalo a costruirsi un buon c.v. e a raccontarsi.

Per riuscirci, al di là del tipo di studi e dei buoni risultati scolastici, strumenti universali sono l'inglese, le esperienze di lavoro fatte quando si è ancora sui banchi e una proficua gestione dei social. Occhio, però: ok andare a fare il cameriere in Inghilterra, ma non basta imparare un inglese da menu. E invitiamo la generazione iperconnessa a cui abbiamo dato vita a usare la tecnologia in modo anche professionale, per esempio, organizzando web conference. Va poi ricordato che i **recruiter** guardano i profili social dei candidati e li scartano se vedono "sbavature" di contenuto (e persino di grammatica) nei commenti e nei video postati. La presenza sui social è una fetta di curriculum parlante che si aggiorna continuamente e va gestita con cura.

**Dialoga in modo costruttivo.** Con pari cura mettiamoci al fianco dei ragazzi. Quando gli esperti di HRC Group presentano i 4 stili genitoriali mi sento disorientata, perché mi riconosco in tutti. Sono spesso la mamma-mentor che trasmette insegnamenti (con frasi tipo: «Alla tua età leggero molto e mi è stato utile»), ma anche un po' coach (gli chiedo cosa lo appassioni). Poi qualche volta divento tutor (con incitamenti del genere: «Fai bene a fare sport ma dovresti anche fare del volontariato») e mi scopro persino in versione sponsor (dicendogli: «Sono fiera di te»). Ma vengo rassicurata: è bello sfoderare stili diversi con figli diversi o in momenti diversi; cruciale è creare un ambiente sereno, culla di un dialogo fertile. A casa, di sera, ci provo. Propongo al liceale di fare i test che lo riguardano e che io ho fatto al mattino. Poi confrontiamo i miei e i suoi risultati. Scopriamo di vederci con occhi simili. E per la prima volta iniziamo a parlare davvero del suo curriculum, del domani che si innesta sull'oggi. L'ansia non può scomparire, ma la consapevolezza cresce e si porta dietro determinazione e positività.