www.equi-lab.ch

STRUMENTI E RISORSE DEL TERRITORIO PER GOVERNARE LE SFIDE GENERAZIONALI

Changemakers Day

7 giugno 2024

Chi siamo

- Equi-Lab nasce nel dicembre 2018, come evoluzione dell'esperienza ventennale del *Consultorio Giuridico Donna & Lavoro*, del *Consultorio Sportello Donna*, dell'*Antenna Sociale* (consulenza individuale e formazione) e di *COOPAR (*bilanci di genere per enti pubblici*)*

- ***L'idea di*** **una nuova progettualità delle pari opportunità, che agisca in rete con le istituzioni, le imprese e le famiglie, sta alla base della nostra missione:**

offrire consulenza, formazione e accompagnamento in progetti riguardanti la conciliabilità vita-lavoro e la valorizzazione delle differenze di genere, per assicurare condizioni di lavoro eque, inclusive e rispettose della diversità

EQUI LAB

Relatrici

Vanessa Ghielmetti

Co-direttrice

Vanessa è responsabile della consulenza ad aziende ed enti pubblici in ambito di conciliazione vita e lavoro, sviluppo organizzativo e bilancio di genere, nonché coordinatrice dell'area formazione.

In qualità di co-direttrice, con Nora e Marialuisa è responsabile dello sviluppo strategico.

Sara Ravanetti

Analista

Sara si occupa dell'allestimento di bilanci ed analisi di genere e contribuisce alle attività di rendicontazione.

Partecipa ai progetti rivolti alle aziende e agli enti pubblici, in particolare nell'ambito della conciliabilità vita-lavoro e DEI.

EQUI LAB

I CONTENUTI

Prima parte:

I principali trend nei contesti organizzativi in riferimento alla diversità generazionale (rappresentanza, caratteristiche, valori, driver e bisogni nel mercato del lavoro e nel volontariato)

Seconda parte:

Prepararsi al cambiamento: strumenti (analisi socio-demografica; audit DEI) e risorse (Equi-Lab e la Piattaforma Vita-Lavoro)

EQUI LAB

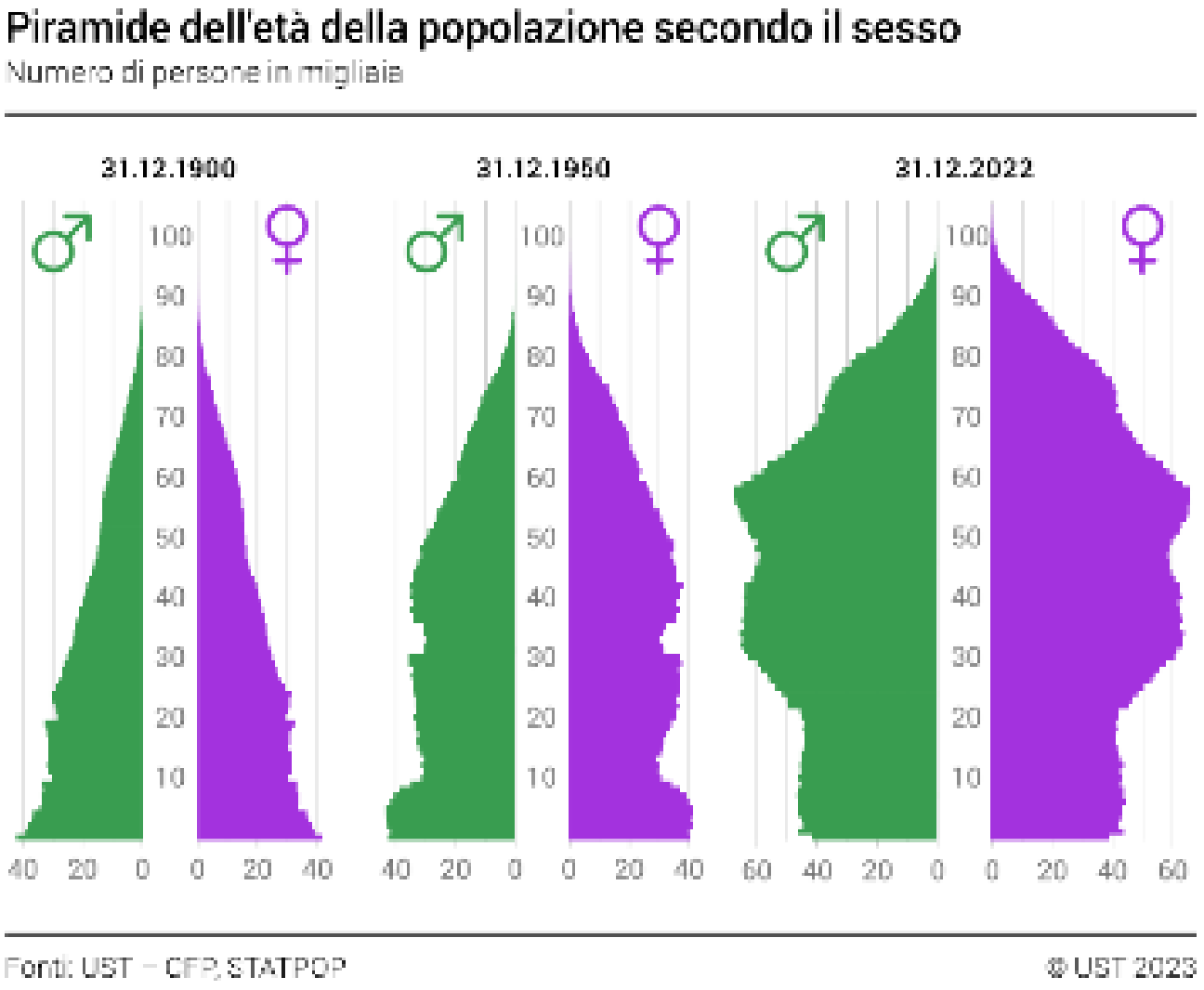
EQUI LAB

Quali sfide generazionali nei contesti organizzativi?

Icebreaker: Mettiamoci in gioco!
EQUI
LAB

Generazioni e principali trend:
LA SITUAZIONE DEMOGRAFICA

EQUI LAB

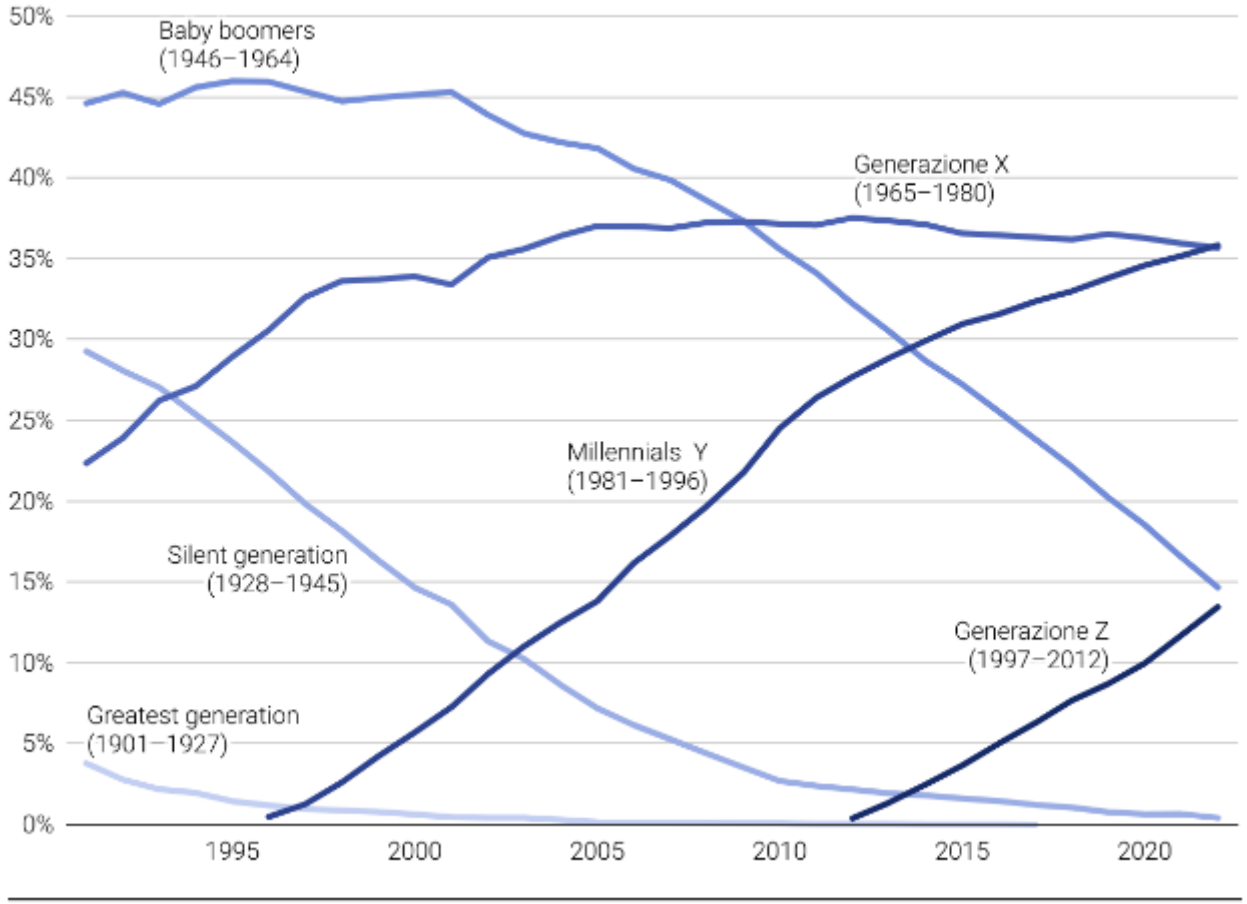


Generazioni e principali trend:
LA RAPPRESENTANZA NEL MERCATO DEL LAVORO

Generazioni al lavoro in Svizzera nel 2022:
Silent generation 0,4%
Boomer 14,7%
Gen X 35,7%
Millennial 35,8%
GenZ 13,4%

La GenZ sarà il **27%** della forza lavoro a livello globale nel 2025!

Popolazione attiva per generazione 1991–2022, in %



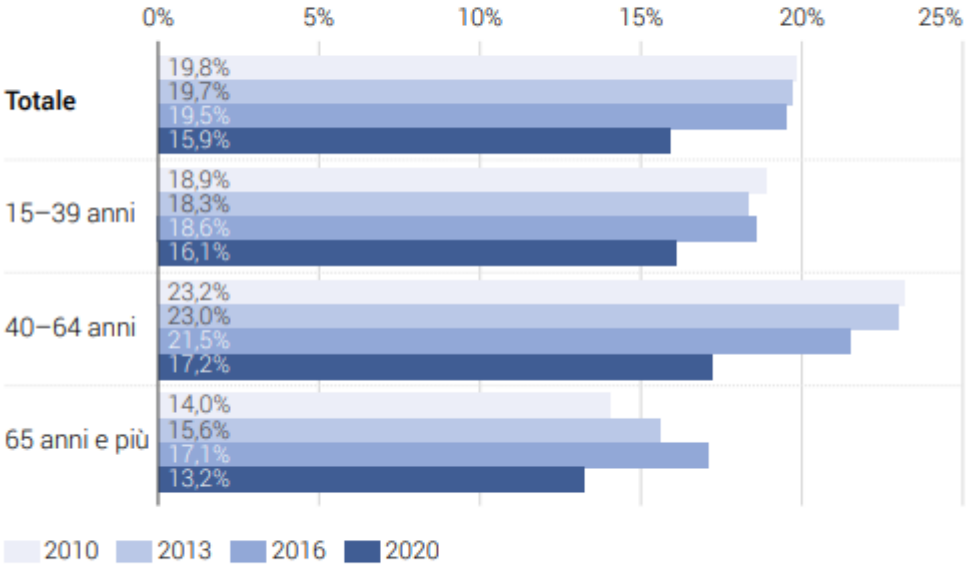
Fonte: UST – Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS)

© UST 2023

Generazioni e principali trend:
LA RAPPRESENTANZA NEL VOLONTARIATO

Partecipazione al volontariato organizzato, per età, 2010–2020

Popolazione residente permanente di 15 anni e più, in % — G1



Fonte: UST – Rilevazione sulla forze di lavoro in Svizzera (RIFOS): lavoro non remunerato

© UST 2021

Partecipazione al volontariato, per tipo di attività e diverse caratteristiche sociodemografiche, 2020

Popolazione residente permanente di 15 anni e più, in % — G3

	Volontariato informale	Volontariato organizzato
Sesso		
donne	35,4%	13,6%
uomini	29,6%	18,3%
Fascia d'età		
15–24 anni	26,0%	16,6%
25–39 anni	32,5%	15,8%
40–54 anni	34,5%	17,5%
55–64 anni	39,4%	16,8%
65–74 anni	37,2%	17,3%
75 anni e più	20,0%	8,8%
Livello di formazione		
livello secondario I	20,9%	6,9%
livello secondario II	33,9%	14,1%
livello terziario	36,7%	22,7%
Grado di urbanizzazione		
area densamente popolata	29,7%	14,3%
area mediamente popolata	33,1%	15,8%
area scarsamente popolata	35,7%	19,0%
Area linguistica		
tedesco	34,4%	17,5%
francese	27,3%	12,3%
italiano/romancio	31,0%	10,1%

Persone che nel corso delle quattro settimane precedenti l'indagine hanno svolto almeno un'attività di volontariato organizzato o informale.

Fonte: UST – Rilevazione sulla forze di lavoro in Svizzera (RIFOS): lavoro non remunerato

© UST 2021

EQUI LAB

Generazioni e principali trend:
LA DIVERSITÀ GENERAZIONALE

EQUI LAB

Una generazione è molto più di un gruppo di persone della stessa età:
è **un gruppo sociale** accumunato dall'aver vissuto eventi
di tipo sociale, politico, istituzionale che hanno agito in termini
trasformativi nella formazione della propria **identità**.

Sotto questa luce, le generazioni diventano **mondi valoriali definiti**,
che si riflettono nelle relazioni private e professionali.

Generazioni. Chi siamo, che cosa vogliamo, come possiamo dialogare, Federico Capeci, 2020

Generazioni e principali trend: LE CARATTERISTICHE

EQUI LAB

BOOMERS

Born 1946-1964

Primogeniture storia sociale

- Idealismo
- Workaholism
- Presenzialismo

- *Mentor*

GEN X

Born 1965-1976

Grandi opposizioni

- Indipendenza
- Cinismo
- Comunicazione

- *Project Manager*

MILLENNIAL

Born 1977-1997

11 Settembre

- Spiritualità
- Immediatezza
- Object orienting
- Crescita orizzontale

- *Challenger / Problem solver*

GEN Z

After 1997

Crisi economica 2008

- Concretezza
- Ottimismo
- Grandi aspettative
- Nativə digitalə

- *Leader*

Fonte: Master GEDM, Fondazione Brodolini

Generazioni e principali trend: VALORI GENERAZIONALI

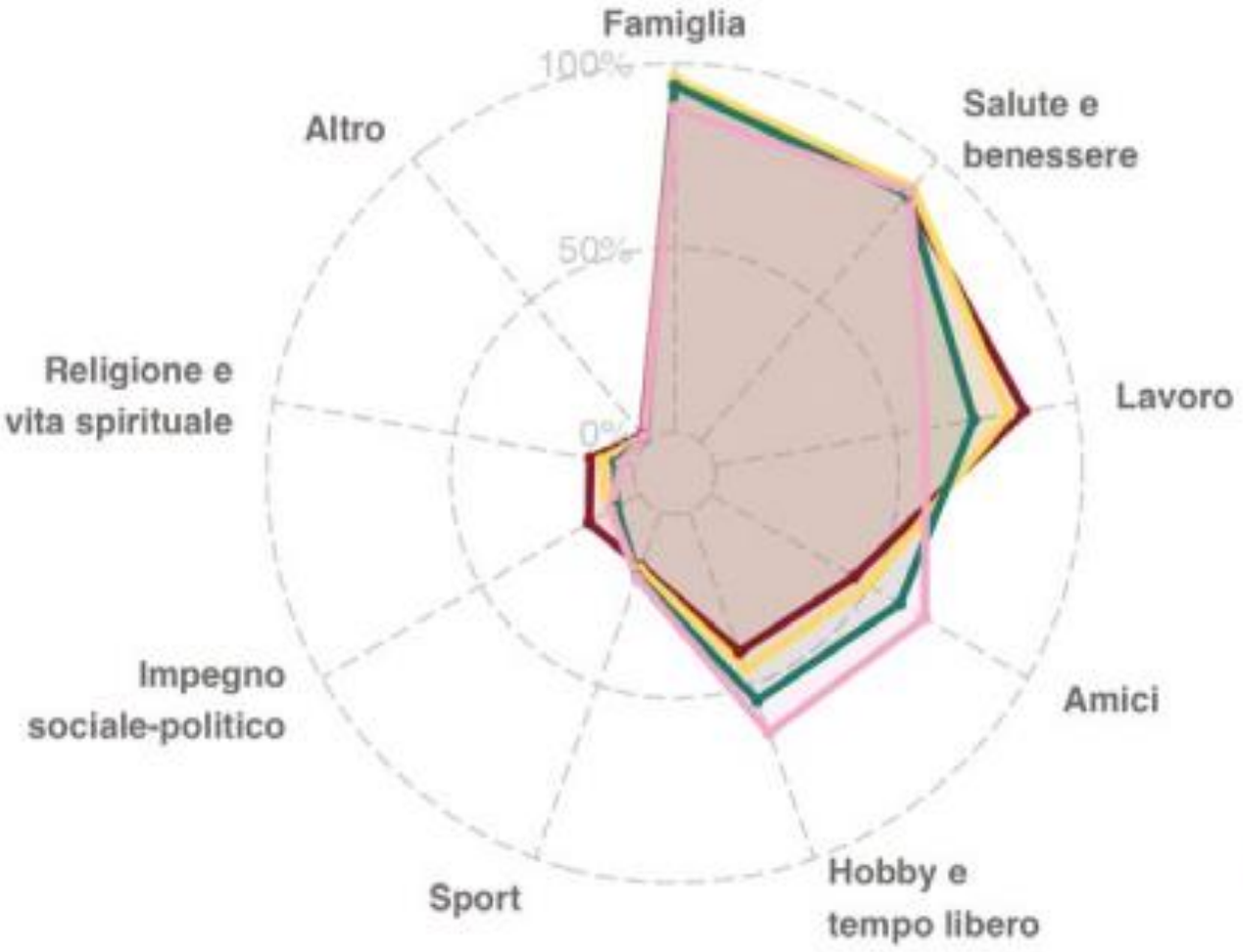
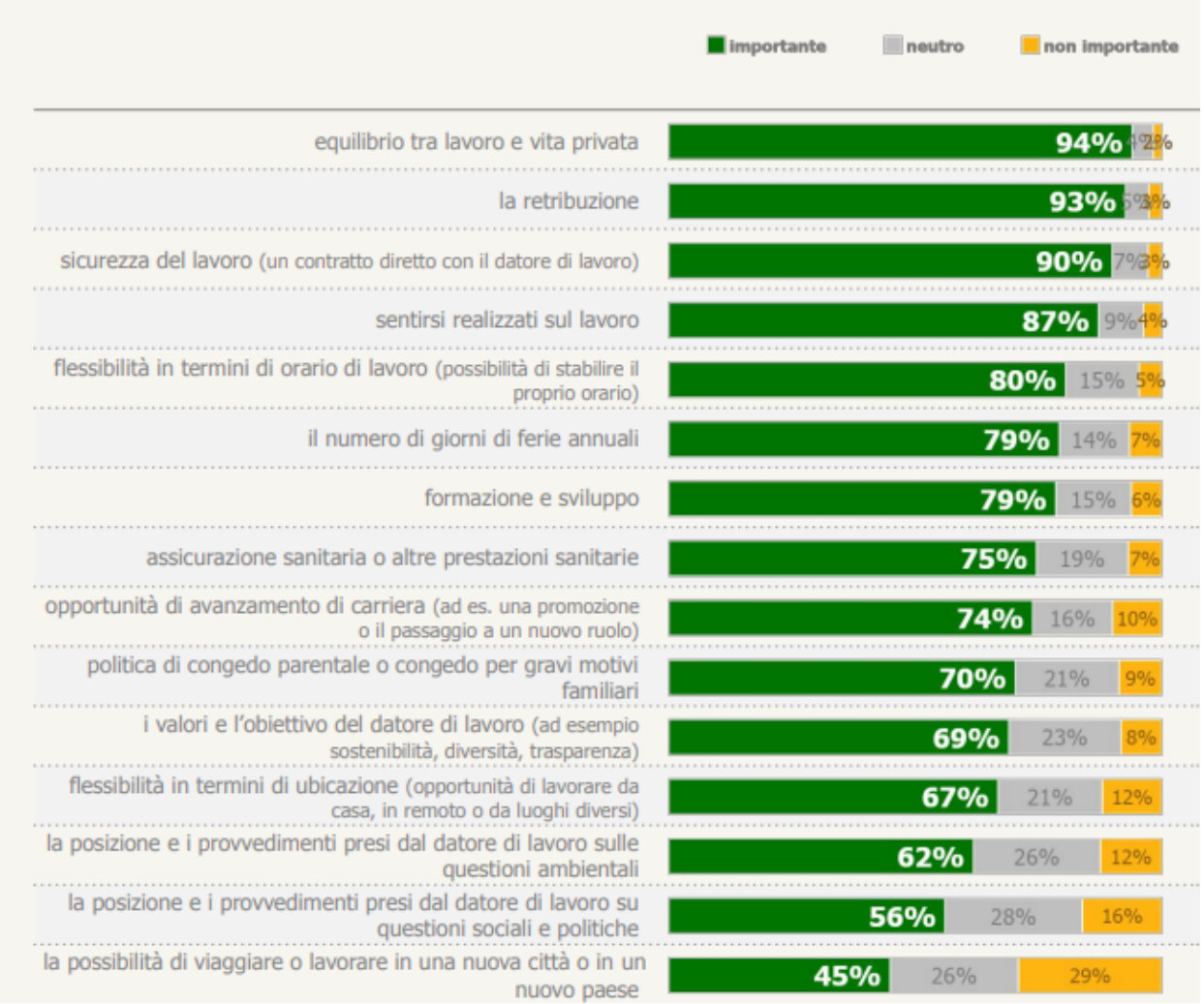


Grafico 2.1:
Valori generazionali

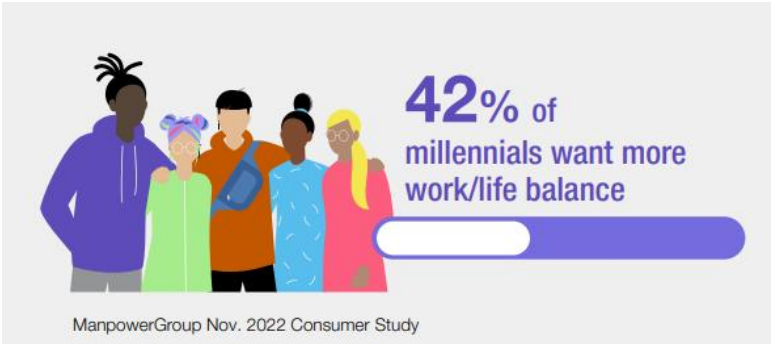
Secondo te, quali sono gli aspetti più importanti nella vita di una persona? Seleziona i quattro più importanti per te.

Fonte: Oltre le generazioni: esperienze, relazioni e valori; Valore D, 2024

Generazioni e principali trend:
ASPETTI VALORIALI NEL LAVORO

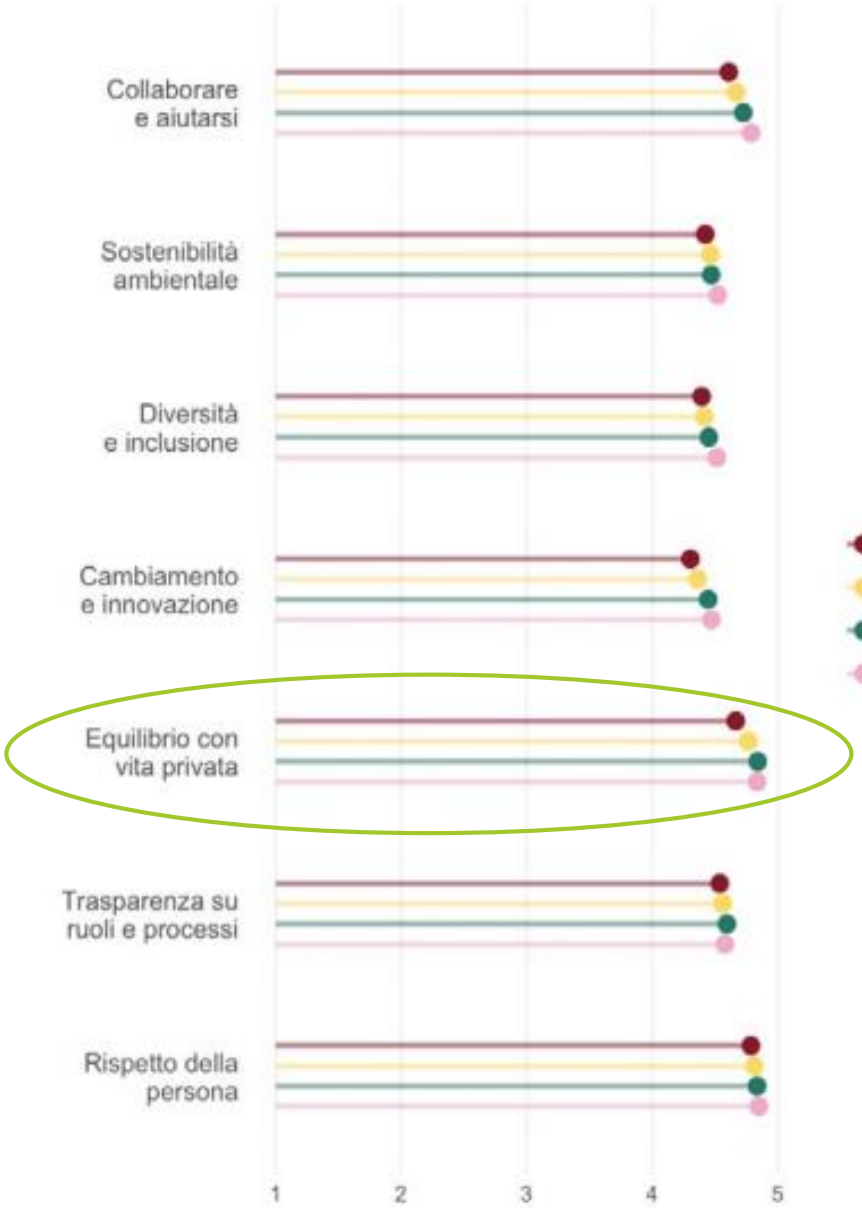


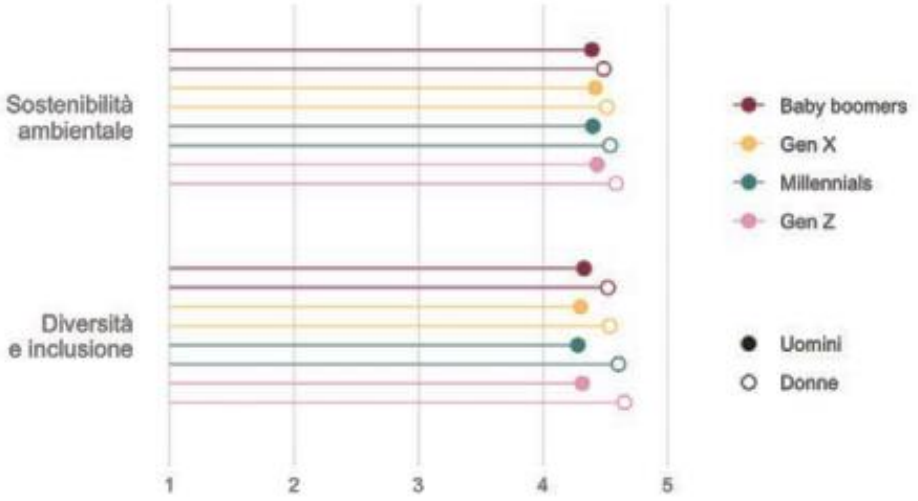
"Fattori rilevanti del lavoro"
Randstad Workmonitor 2024



The new Human Age: 2023
Workforce Trends, Manpower

Generazioni e principali trend: ASPETTI VALORIALI NEL LAVORO

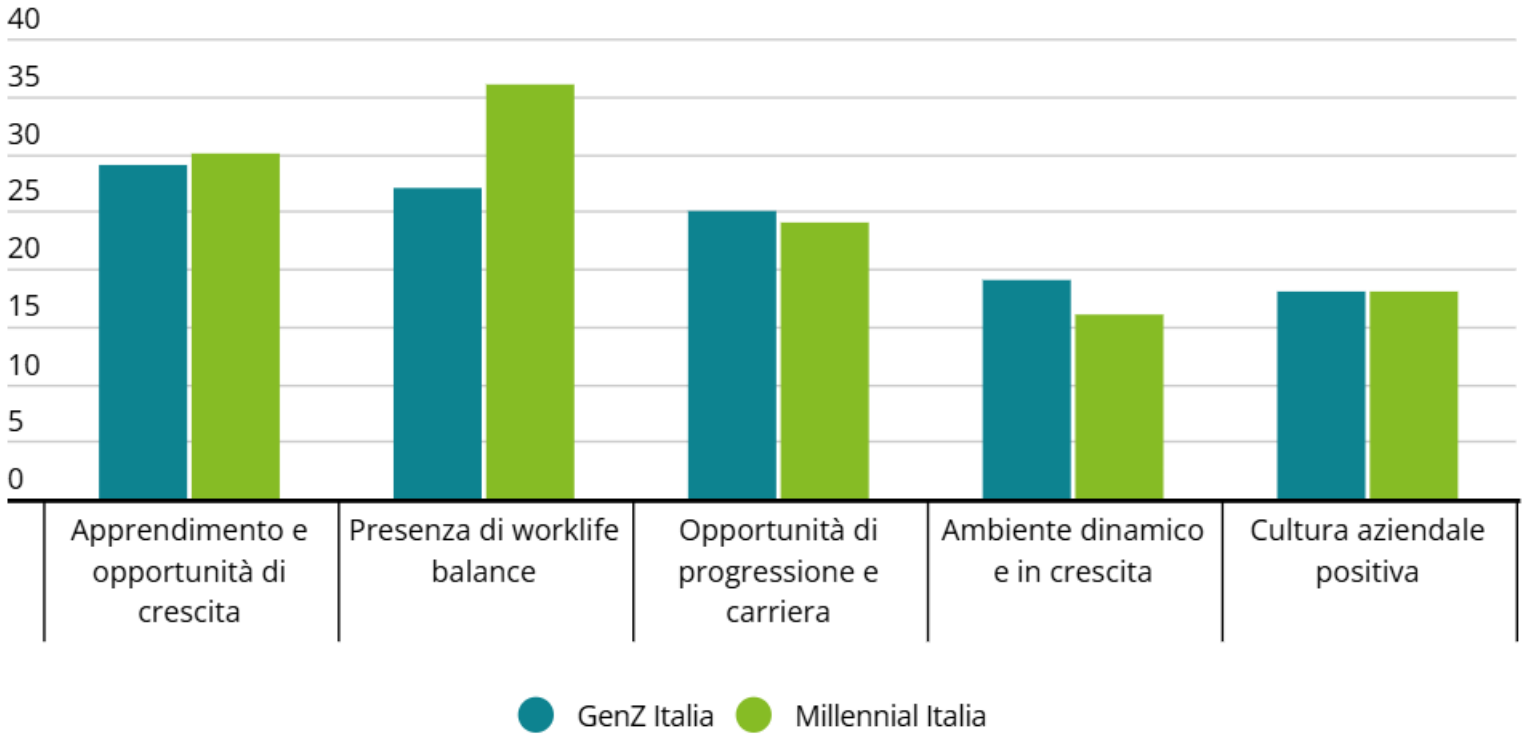




Fonte: Oltre le generazioni: esperienze, relazioni e valori; Valore D, 2024

Generazioni e principali trend:
MOTIVAZIONI E BISOGNI DELLE GENERAZIONI IN AZIENDA

Ragioni per cui GenZ e Millennial scelgono un lavoro:



Deloitte Global 2022 GenZ and Millennial Survey

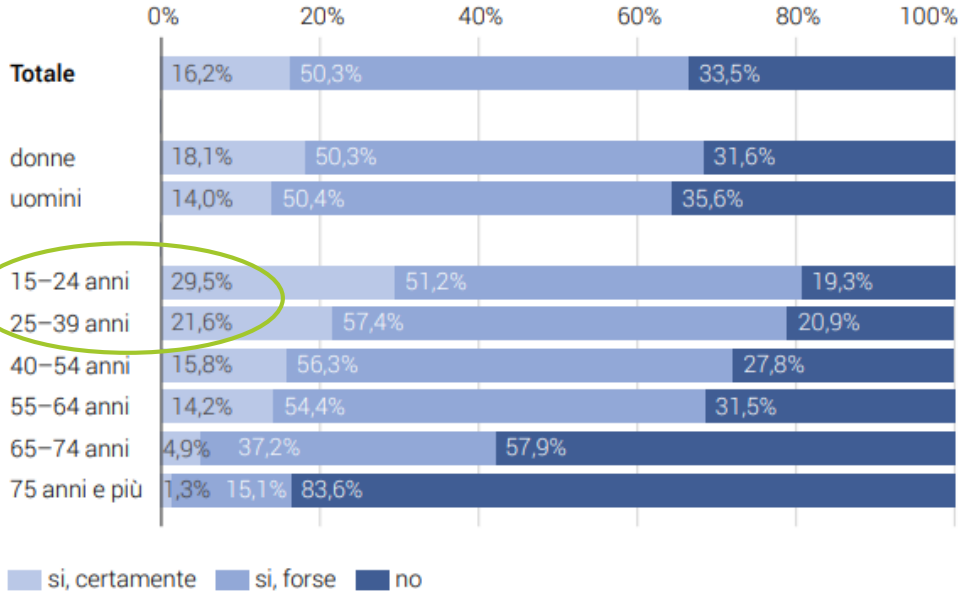
Generazioni e principali trend: POTENZIALI DI RECLUTAMENTO E DRIVER MOTIVAZIONALI NEL VOLONTARIATO

EQUI LAB

Interesse nel volontariato organizzato, per sesso ed età, 2019

Popolazione residente permanente di 15 anni e più che non svolge un lavoro di volontariato organizzato, in %

G7



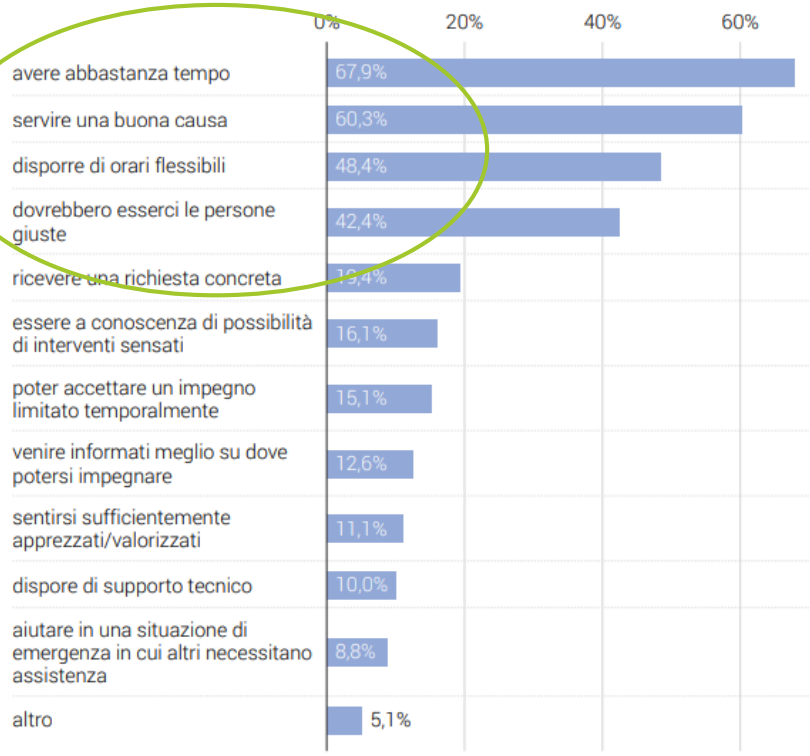
Fonte: SSUP – Osservatorio del volontariato in Svizzera

© UST 2021

Condizioni per la partecipazione al volontariato organizzato, 2019

Popolazione residente permanente di 15 anni e più che non svolge un lavoro di volontariato organizzato ed è interessata a tale impegno, in %

G8



Fonte: SSUP – Osservatorio del volontariato in Svizzera

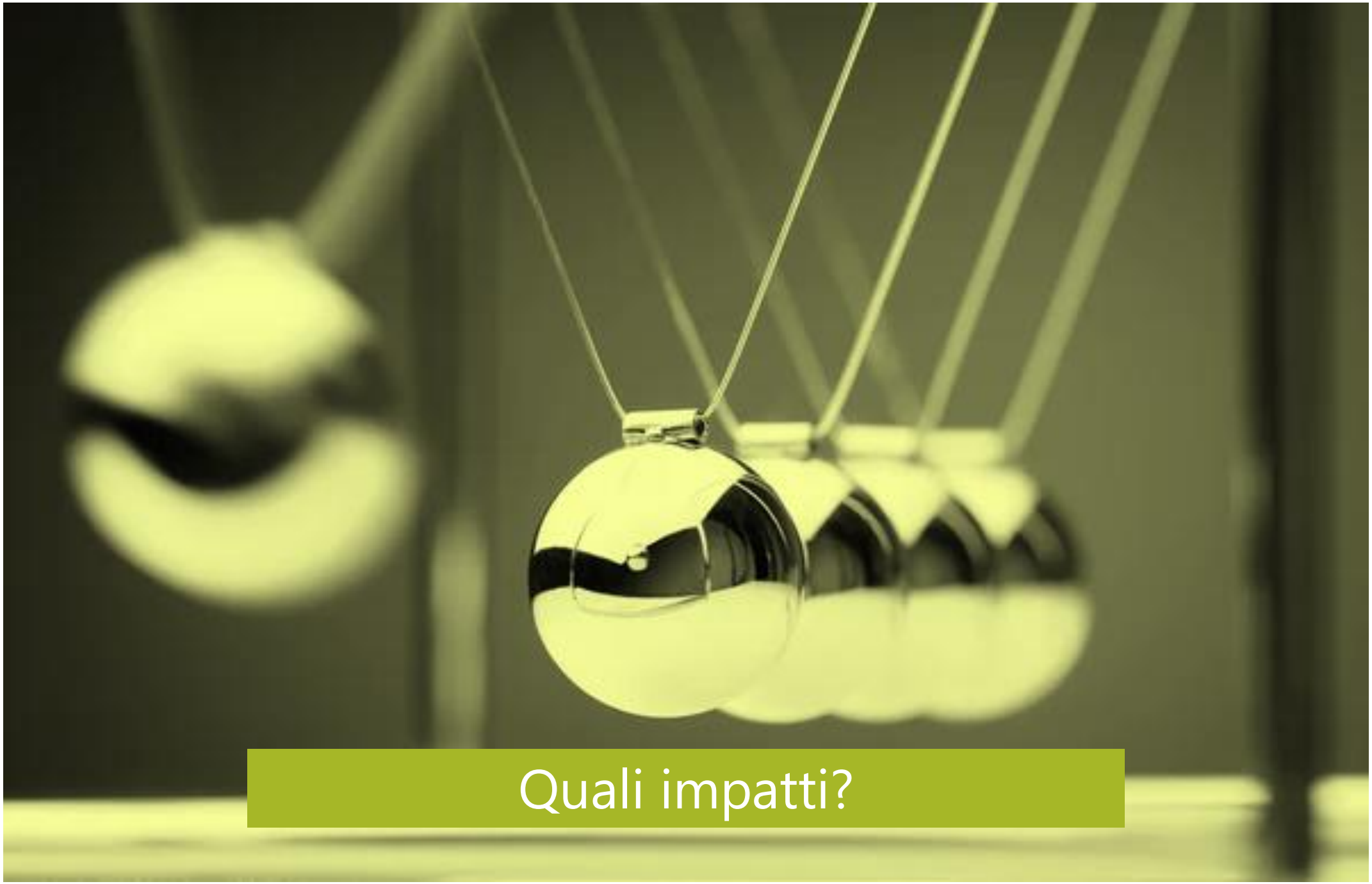
© UST 2021

RITROVO QUESTI TREND NELLA MIA REALTÀ?

EQUI LAB

Bibliografia

- Deloitte Global 2022 GenZ and Millennial Survey
- Oltre le generazioni: esperienze, relazioni, valori, Valore D, 2024
- Randstad Workmonitor 2024
- The new Human Age: 2023 Workforce Trends, Manpower
- Kantar Global Monitor 2020, Kantar
- Il volontariato in Svizzera nel 2020, Ufficio Federale di Statistica
- Generazioni. Chi siamo, che cosa vogliamo, come possiamo dialogare, Federico Capeci, 2020
- Rilevazioni sulla forza di lavoro in Svizzera (RIFOS), UST 2023
- L'invecchiamento attivo, Attualità UST, 2018



Quali impatti?

Il contesto

Entro i prossimi 5 anni il **20-30%** del personale attualmente impiegato uscirà dal mercato del lavoro ticinese per raggiunti limiti d'età.

Nel 2025 **la GenZ** rappresenterà il **27%** della forza lavoro a livello globale e i/le **Millenial** il **75%.**

Per la prima volta nelle aziende sono presenti **più generazioni**: un mix di età che porta nelle organizzazioni valori, esigenze, aspettative e aspirazioni in parte nuove e sfidanti.

Le sfide

Reclutare nuovo personale in uno scenario di risorse scarse e/o **fidelizzare** il personale già impiegato.

Riconoscere e allineare la cultura organizzativa e le condizioni di lavoro ai **driver motivazionali**, in particolare alla domanda di maggiore flessibilità e di un migliore equilibrio vita-lavoro (**competitività, sostenibilità, innovazione**).

Gestire la coesistenza di più generazioni, promuovere il dialogo e la cooperazione intergenerazionale.

Capitalizzare e trasferire il patrimonio di competenze e conoscenze tra le generazioni (**sostenibilità**).

Le opportunità

Gli studi dimostrano che una **diversità generazionale ben gestita rende le organizzazioni più performanti e sostenibili**. I team di età mista beneficiano di un più ampio pool di prospettive, reti, competenze e conoscenze diverse.

Innovare la cultura organizzativa **attraverso strategie di conciliazione vita-lavoro e di DEI**, attiva un circolo virtuoso di benefici reciproci per le persone e le organizzazioni (miglioramento delle *performance* finanziarie; incremento dei livelli di soddisfazione dei lavoratori, con conseguenti ricadute in termini di produttività e motivazione; sviluppo della capacità di attrarre e trattenere talenti).

EQUI LAB

Prepararsi al cambiamento: strumenti e risorse

Quali strumenti?

L'approccio DEI-Diversità, Equità e Inclusione.
Tale approccio definisce una visione strategica e un modello gestionale attraverso il quale le organizzazioni puntano sul riconoscimento e la valorizzazione delle differenze individuali per massimizzare il potenziale di collaboratori e collaboratrici.

Costruire una solida strategia

Costruire una solida strategia integrata nei valori e nella mission e sostenuta dall'impegno strategico della Direzione e del Management

Orientare i processi decisionale in base ai dati

Ottimizzare le fonti informative, i processi di data-mining, allestire sistemi di indicatori in una logica PDCA

Trasformare la cultura organizzativa

Orientare politiche, prassi e processi organizzativi e operativi, coinvolgere attivamente il personale, istituzionalizzare i cambiamenti raggiunti

Contemperare gli interessi di tutti gli stakeholder

Assicurare secondo criteri di equità il soddisfacimento di interessi/esigenze sia di valenza sociale che aziendale

Da dove partire?
L'analisi del contesto

RICONOSCERE E MAPPARE LE INDENTITÀ GENERAZIONALI IN UN'OTTICA INTERSEZIONALE

Raccolta e analisi di dati quantitativi e qualitativi

DIMENSIONI		INFORMANO RISPETTO A:
Socio-demografica	› Età, genere, › Livello di istruzione › Status familiare e composizione del nucleo familiare (figli/e; altre persone a carico)	› Dinamiche demografiche › Capitale umano › Fabbisogno di conciliazione vita-lavoro
Professionale	› Anzianità di servizio › Tipologia di contratto › Funzione/ruolo e traiettoria di carriera › Condizioni d'impiego (% di lavoro; classe salariale; telelavoro) › Formazione continua	› Traiettorie professionali e di carriera, pari opportunità › Fidelizzazione › Sviluppo delle competenze interne › Impatti degli impegni di cura su condizioni di impiego e traiettorie di carriera
Conciliazione vita-lavoro	› Congedi (maternità, paternità, non pagati, ecc.) fruiti	› Fabbisogno di conciliazione vita-lavoro

ASCOLTARE

Interviste, survey e focus group

MAPPARE LE INIZIATIVE GIÀ AVVIATE E VALUTARLE IN OTTICA DI EFFICIA

EQUI LAB

Le risorse del territorio per le aziende e le organizzazioni

EQUI LAB Cosa facciamo
www.equi-lab.ch

- **Consulenza alle aziende**: **assessment e piani di azione DEI (Diversità, Equità e Inclusione), sviluppo di audit e programmi per la conciliabilità vita-cura-lavoro,** benessere organizzativo, regolamenti e policy
- **Formazione**: diritto del lavoro, diritto di famiglia e Lpar; conciliabilità (genitorialità e familiari curanti); sviluppo e riorientamento carriera; tematiche DEI e studi di genere.
- **Sviluppo progetti per amministrazioni pubbliche**: analisi, gender budgeting e interventi a sostegno delle pari opportunità e dell'integrazione di genere
- **Consulenza individuale**: giuridica, orientativa e sociale, bilanci di competenze

VITA—LAVORO familiari curanti ti Repubblica e Cantone Ticino EDUQUA

L'accompagnamento EquiLab verso le buone pratiche DEI

L'impegno strategico della Direzione nel guidare e sostenere il cambiamento, integrandolo nel sistema di valori e mission aziendali, è la migliore premessa affinchè ogni persona si senta coinvolta e parte del processo e contribuisca a creare una cultura veramente inclusiva

- *Quali sono le ragioni economiche ed etiche che, secondo la Direzione, rendono auspicabile integrare i principi DEI nella strategia e nei processi aziendali? (Business Case)*
- *A che punto è l'azienda in termini di inclusione ? (Assessment per area tematica)*
- *Qual è la percezione di collaboratori e collaboratrici? (Interviste, survey, focus group...)*
- *Quali sono le aree di intervento e le risorse impiegabili? Con quali obiettivi? In quanto tempo?*

Piano d'Azione DEI

EQUI LAB

La Riforma fisco-sociale

La piattaforma Vita-Lavoro

Un percorso per aziende e organizzazioni che intendono concepire e realizzare progetti che favoriscano la conciliabilità tra vita e lavoro.

2017: **Riforma fisco-sociale (Messaggio 7417)**

2018: Accolta in votazione popolare dopo referendum

Coordinata dal Dipartimento della Sanità e della Socialità (DSS).

VITA—LAVORO

EQUI LAB

PRO FAMILIA SVIZZERA ITALIANA

aiti ASSOCIAZIONE INDUSTRIE TICINESI

EQUI LAB

L’audit conciliabilità vita-cura-lavoro di Equi-Lab

Gratuito per le aziende e le organizzazioni: i costi sono coperti dal Fondo Cantonale di compensazione alimentato dalle imprese (M7417, Riforma fisco-sociale 2018); anche lo sviluppo di misure può essere finanziato fino al 75%

- *A che punto è l’azienda in termini di conciliabilità?*
- *Come si integra questa offerta nella cultura e nella strategia dell’azienda?*
- *Qual è la percezione di collaboratori e collaboratrici? Quali bisogni non sono soddisfatti ed è strategico soddisfare, in prospettiva? (survey o focus group)*
- ***Pertinenza, Efficienza, Efficacia ed Equità dell’offerta attuale***
- ***Dove, come, perché e quanto investire in prospettiva***

EQUI LAB

www.equi-lab.ch

vanessa.ghielmetti@equi-lab.ch
sara.ravanetti@equi-lab.ch

GRAZIE PER L'ATTENZIONE!