

Il lavoro del futuro: tecnologia, competenze e organizzazione

Mer, 17/01/2018 - 08:07

Posted in: #Profili

Un'intervista con Francesco Seghezzi, Direttore della Fondazione ADAPT, centro di ricerca che si occupa dello studio e di percorsi di alta formazione sul tema del lavoro e delle relazioni industriali con sede a Bergamo. È stato relatore al **convegno sul Lavoro 4.0 dell'IPL** a Bolzano.



Come cambia il lavoro?

Ci sono tanti impatti. Il concetto di Lavoro 4.0 dà grande importanza alla tecnologia. Ogni volta che è stata introdotta una nuova tecnologia ha portato dei cambiamenti nell'organizzazione del lavoro, nella produzione, nelle competenze richieste e nelle figure professionali. Un secondo elemento importante è la demografia. La popolazione sta invecchiando quindi abbiamo una popolazione di lavoratori più anziana con più problematiche di salute. Ci sono meno giovani e questo ha una conseguenza importante sulle competenze digitali. Il terzo impatto è la globalizzazione. La demografia, la tecnologia e la globalizzazione sono i driver più importanti del nuovo lavoro e sono tra di loro interconnesse.

Quali sono le competenze che bisogna avere?

Competenze di base matematiche e informatiche e tutte quelle comunicative: sapere le lingue, avere la capacità di apprendere, di relazionarsi. L'ultima competenza è importante come le altre due. Serve una serie di competenze tecniche specifiche per l'azienda. È difficile che l'università insegni esattamente quello di cui l'azienda ha bisogno.

Qual è il ruolo dell'università?

L'offerta formativa dell'università deve essere aggiornata il più possibile alla domanda delle aziende. Non solo delle imprese, ma in generale dove sta andando il mondo. Ma questo serve anche all'università per attrarre risorse.

Come cambia il modo di lavorare?

Ci sono diversi punti di vista. C'è il tema di spazio e luogo di lavoro, il lavoro a distanza che non significa solamente fare il lavoro d'ufficio da casa, ma è un modello che dà più fiducia alle persone ponendo loro risultati da raggiungere. Quindi l'elemento della fiducia e una retribuzione sempre più connessa ai risultati rispetto all'orario di lavoro come unico parametro per decidere quanto retribuire una risorsa. Si diffonderanno sempre di più delle modalità agili e flessibili di lavoro. L'idea del lavoratore con le sue mansioni specifiche viene meno e c'è il lavoratore che ha un ruolo da svolgere. Come se fosse un copione che si dà in mano a uno spettacolo di teatro e lui decide poi come gestire il copione, non c'è la mansione specifica ma il ruolo, gli obiettivi e i risultati. Quindi un'idea nuova su come si lavora per gruppi con un capo che gestisce in modo più flessibile l'operato.

Qual è il ruolo del capo?

Il ruolo del manager è coordinare, far emergere le potenzialità e il talento delle singole risorse. Non un ruolo gerarchico di chi va a decidere unicamente per loro. Si prende delle responsabilità, ma soprattutto ha un ruolo di guida nel far emergere i talenti. L'elemento di fiducia è fondamentale. L'idea che il capo sappia sempre tutto non funziona più. Cambiano i rapporti.

Come possono secondo lei prepararsi le aziende a tutti questi cambiamenti?

Oltre agli investimenti in tecnologia devono investire molto di più sulla formazione in modo mirato. Non basta un corso di formazione, ma dialogare coi sindacati cercando di individuare quali sono i gap, facendo un'analisi di competenze per gestire le tecnologie che si hanno appena acquisito. Bisogna prendere le persone e sapere dove portarle e individuare tutti i processi. Non è facile però è fondamentale. Parallellamente bisognerebbe introdurre nuovi modelli di organizzazione del lavoro. Ci vuole organizzazione.