



Age Management

Un progetto dedicato ai Grey Talent

a cura di Giacomo De Candia

Condizioni al contorno e scenari di riferimento

Progressivo invecchiamento della popolazione

L'aspettativa di vita è aumentata

Età media più elevata

Quali conseguenze nel mercato del lavoro?

La posizione dei lavoratori.

La Riforma Fornero allunga la vita lavorativa di tutti: in particolare quella degli over 55



Notevole cambiamento di prospettiva



Spesso frustrazione e demotivazione

La posizione degli imprenditori

Non è facile

Hanno collaboratori “over 55” in azienda?

Quale è il loro primo impulso?

Il primo impulso potrebbe essere pensare:

“Gli “over 55” costano e non sono più utili all’azienda”

Ma è proprio vero?

Possiamo individuare due categorie di persone “over 55”:

I Grey Talent

I Grey Over

I Grey Talent:

Chi sono?

Aspettano la pensione e...

svolgono bene il loro lavoro, sono efficaci ed hanno già
altri interessi fuori dall'azienda.....

oppure ...

avrebbero ancora molto da dare all'azienda e ...
vorrebbero mettersi in gioco.....
per essere ancora utili...

Come fare?

I Grey Talent hanno spesso alcune delle seguenti competenze:

Conoscono bene l'azienda, la sua storia e le sue persone

Conoscono i valori aziendali

Conoscono i clienti

Conoscono il prodotto

Conoscono i processi

Sono operativi sui processi che hanno sempre gestito

Hanno carisma

Hanno competenze di relazione

E poi ancora

Sono fedeli all'azienda

Sono disponibili

Rispettano la gerarchia

Sono disponibili ad aiutare i compagni di lavoro

Sono affidabili

Sono accurati nel lavoro

Sono sensibili agli interessi dell'azienda

Hanno senso di responsabilità

Hanno una buona capacità di gestire lo stress

**In azienda abbiamo Grey Talent? Cosa può fare
l'imprenditore?**

Se l'imprenditore ha in azienda dei Grey Talent è giusto che si faccia le seguenti domande:

1. Che valore diamo a queste competenze nella nostra azienda?
2. Quanto costa una persona “over 55” delusa, che si sente “fuori” e che deve aspettare forse anni prima di lasciare l'azienda?
3. Quanto costa far uscire dall'azienda un collaboratore “over 55”?
 4. Quanto costa oggi la crescita di un giovane?
5. Può un buon “giocatore” diventare un buon “allenatore”?

La nostra proposta operativa

Per rispondere alle domande precedenti esponiamo la nostra proposta operativa

Obiettivo: *valorizzare i Grey Talent che desiderano ancora spendersi per l'azienda e che detengono competenze ed esperienze importanti affinché l'azienda ne abbia un beneficio concreto*

Grey Talent => "collaboratori preziosi" per l'imprenditore

Per la valorizzazione dei Grey Talent in azienda proponiamo un progetto articolato come segue:

Progetto “valorizzazione dei Grey Talent”

- Identificare i Grey Talent: ne abbiamo?
- Focus Group sulle competenze strategiche in azienda dei Grey Talent
- Identificare, definire e valorizzare i progetti in cui possono essere coinvolti
 - Incontri individuali per approfondire il loro interesse / compatibilità al nuovo incarico/progetto
 - Percorso di coaching a supporto dell’inserimento nel nuovo incarico/progetto
 - Feed back e riallineamento dopo il percorso di coaching