

AON

Ingaggiare la forza lavoro del futuro: come attrarre e trattenere i talenti

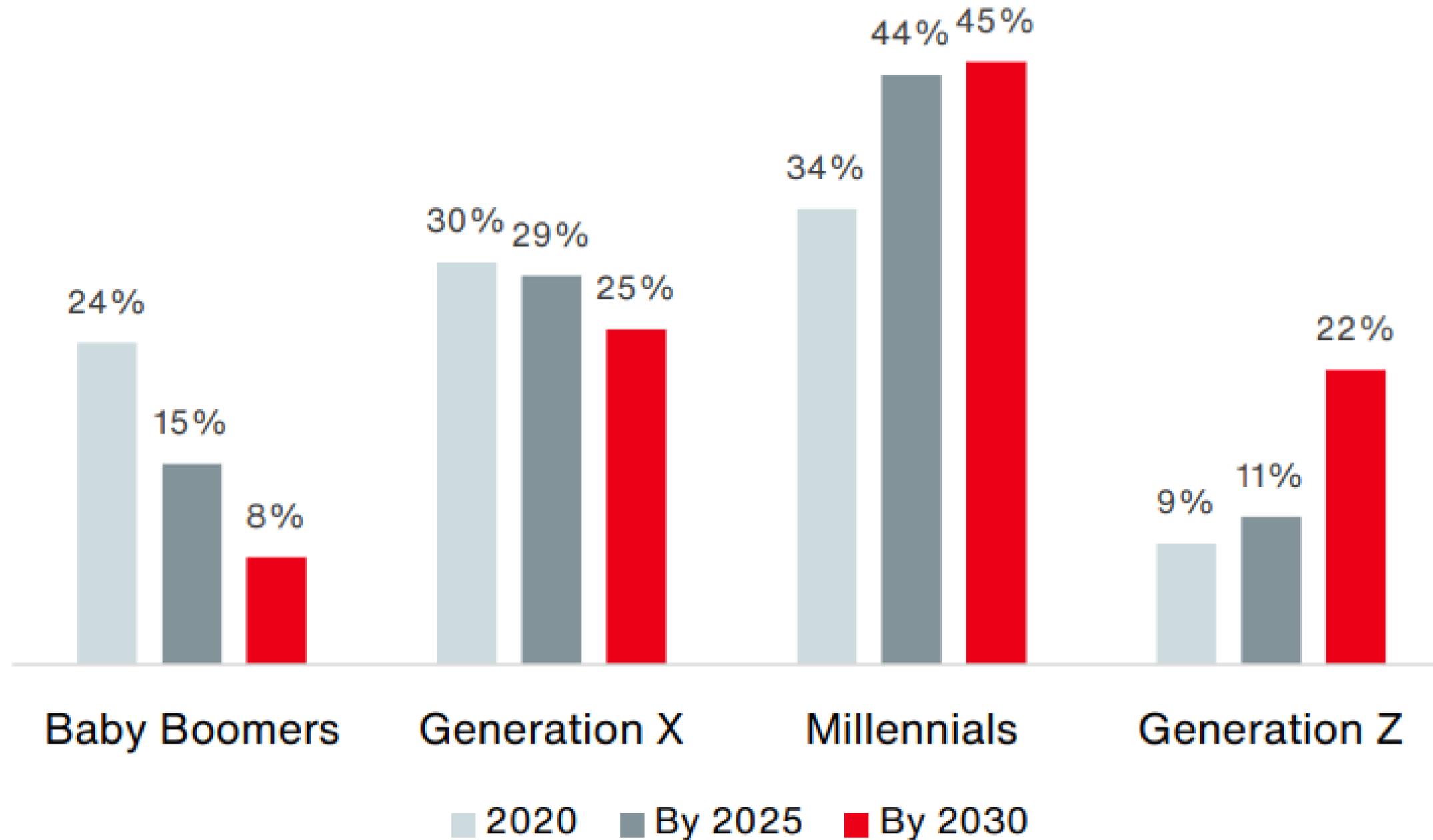
Cecilia Exacoustos

05 Luglio 2024



Composizione generazionale della forza lavoro

Distribuzione delle diverse generazioni in azienda



Come variano le esigenze e i valori

Tradizionalisti, Baby Boomer e Gen X

Tradizionalisti

I tradizionalisti, nati negli anni 1928-1945, sono anche conosciuti come la "**Generazione Silenziosa**", sono la generazione più anziana e più piccola della forza lavoro, comprendendo **solo il 2%**. Sono noti per la loro lealtà nei confronti dei loro datori di lavoro e l'adesione ai valori tradizionali. Hanno meno probabilità di instaurare conflitti sul lavoro e hanno eccellenti capacità interpersonali.



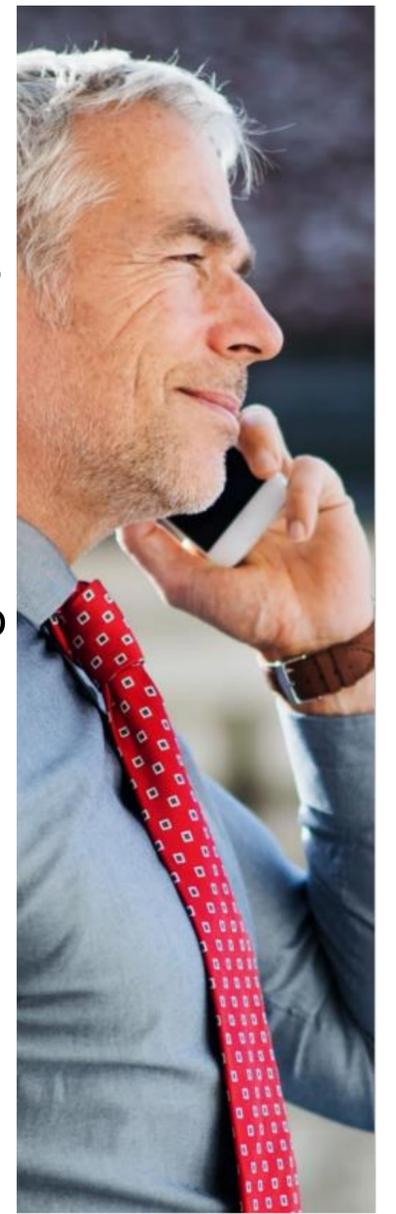
Baby Boomer

I Baby Boomers sono nati tra il 1946 e il 1964. **Le loro principali preoccupazioni per il benessere includono la mitigazione del rischio di condizioni di salute** croniche come diabete, cancro e malattie cardiache. Tendono a preoccuparsi di non risparmiare abbastanza denaro per la pensione. I boomer apprezzano la visibilità sul posto di lavoro, **equiparano l'autorità all'esperienza** e considerano il loro lavoro un aspetto determinante della loro identità personale.



Gen X

Le principali preoccupazioni per il benessere dei Gen X nati tra il 1965 e il 1980 includono "non vivere al di sopra dei propri mezzi o rimanere entro il budget" e "reddito pensionistico o accumulo di ricchezza". **La Generazione X è nota per essere più indipendente, più adattabile e più fedele rispetto alle altre generazioni.**



Le esigenze ed i valori delle generazioni più giovani

Millennials e Gen Z

Millennials

Le principali priorità di benessere per i Millennial nati tra il 1981 e il 1996 includono **un'alimentazione sana, l'equilibrio tra lavoro e impegni personali e l'esercizio fisico a sufficienza**. I Millennial sono noti per il "passaggio da un lavoro all'altro", poiché il **91% afferma di aspettarsi di rimanere in un posto di lavoro per meno di tre anni**.



Elementi di attraction e retention:



Opportunità di sviluppo di carriera



Approccio olistico al worklife balance

AON



Necessità di feedback costanti



Gen Z

La Gen Z, nata tra il 1997 e il 2012, è l'ultima generazione della forza lavoro. Le loro principali priorità in materia di benessere includono **la riduzione o la gestione dello stress, un'alimentazione sana e la gestione/bilanciamento tra lavoro e impegni personali**. Sono una generazione nota per trovare **uno scopo al di fuori del lavoro** e, quindi, fare solo ciò che è richiesto loro in un lavoro.



Elementi di attraction e retention:



Pacchetto retributivo



Mental Health & DEI



Valori e Missione Aziendale

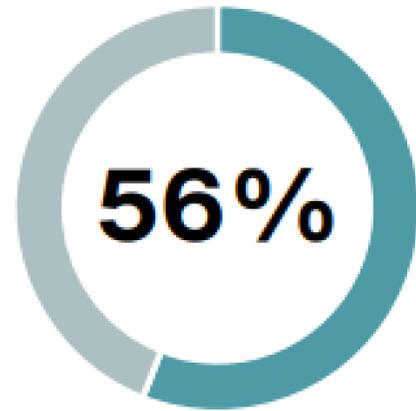


Top priority delle aziende nei prossimi 5 anni per regioni geografiche

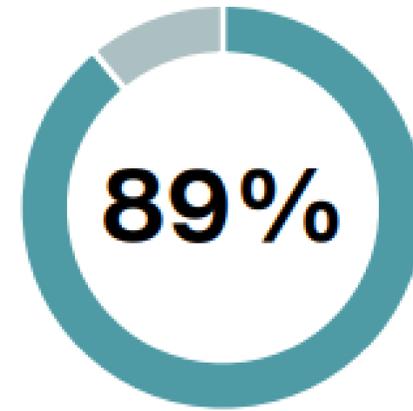
Le sfide che le aziende si trovano ad affrontare

	America Latina	Nord America	Europa e Regno Unito	Asia Pacifico	Africa e Medio Oriente
1	Attrarre o trattenere i talenti	Benessere dei dipendenti (es. quadro generale di salute fisica, emotiva, sociale, professionale e finanziaria del dipendente)	Attrarre o trattenere i talenti	Attrarre o trattenere i talenti	Benessere dei dipendenti (es. quadro generale di salute fisica, emotiva, sociale, professionale e finanziaria del dipendente)
2	Benessere dei dipendenti (es. quadro generale di salute fisica, emotiva, sociale, professionale e finanziaria del dipendente)	Attrarre o trattenere i talenti	Benessere dei dipendenti (es. quadro generale di salute fisica, emotiva, sociale, professionale e finanziaria del dipendente)	Profitti e margini finanziari (es. controllo dei costi e delle efficienze)	Attrarre o trattenere i talenti
3	Innovazione del prodotto e/o dei servizi	Innovazione del prodotto e/o dei servizi	Innovazione del prodotto e/o dei servizi	Benessere dei dipendenti (es. quadro generale di salute fisica, emotiva, sociale, professionale e finanziaria del dipendente)	Diversity, Equity, and Inclusion (DE&I)

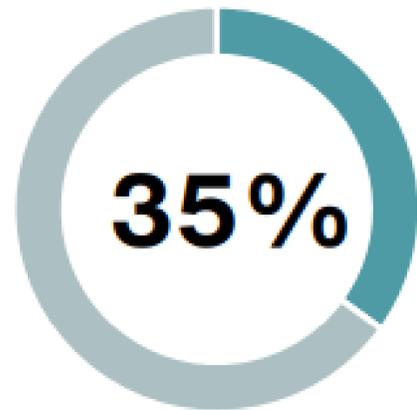
I trend nelle aziende multigenerazionali



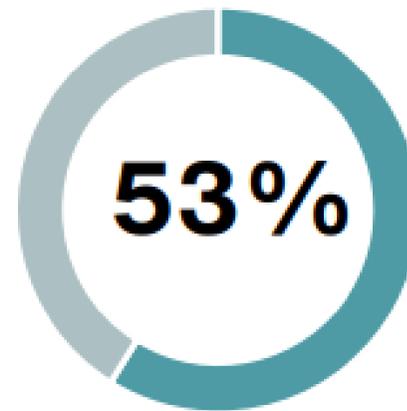
delle aziende afferma di aver recentemente **aggiornato le proprie politiche per attirare una forza lavoro multigenerazionale.**



Degli HR ritengono che avere **una forza lavoro multigenerazionale rende un'azienda più performante**



crescita dei tassi di dimissioni della Gen X dal 2021 al 2022



della Gen Z afferma che lascerà i suoi attuali datori di lavoro entro due anni.



Come attrarre e trattenere una forza lavoro

Una strategia multigenerazionale

Individuale

Fisico 
Capacità di vivere con energia e fare scelte sane.

Mentale Emozionale 
Atteggiamenti e reazioni alla vita quotidiana

Finanziario 
Capacità di gestire con sicurezza la vita finanziaria, mentre ci si prepara per il futuro e gli imprevisti

Sociale 
Capacità di prosperare attraverso connessioni e relazioni significative.

Work Life 
Esperienze di lavoro e di vita positive che producono orgoglio, soddisfazione e significato

Strategia di Wellbeing

Capacità 
Capacità di comprendere la sostenibilità e di curare team resilienti

Competenze 
L'impegno collettivo per promuovere le performance e le culture resilienti

Comportamenti 
La promozione, la sfida e l'esempio di comportamenti sostenibili

Modi di lavorare 
Capacità di adattare gli stili di lavoro per ottenere prestazioni durature

Performance 
Il modo in cui le organizzazioni si preparano, misurano e promuovono le prestazioni sostenibili.

Strategia 
La capacità di incorporare strategicamente la resilienza nei sistemi, nei processi e nelle pratiche di base.

Rischio 
La gestione proattiva del rischio di resilienza, attraverso un approccio di intervento precoce

Cultura 
L'articolazione e l'empowerment dei colleghi, per adottare pratiche di lavoro resilienti

Team | Leadership

Organizzazione

