

# Per affrontare e superare indenni le sfide dell'evoluzione professionale, a lezione di futuro dai giovani professionisti

SILVIA DECARLI

Ordine di Trento e Rovereto

**P**rendo spunto dall'intervento del collega Andrea Cecchetto<sup>1</sup> (“Valorizziamo le commissioni di studio per supportare le specializzazioni”) per continuare ad alimentare un costruttivo dibattito sul futuro della nostra categoria (che poi è il futuro della nostra professione, il nostro futuro).

Condivido con Cecchetto la constatazione che, come categoria, stiamo affrontando (o, come dice lui, assecondando) le sfide che l'evoluzione (non solo tecnologica) ci impone con “una superficialità e una passività tipiche dell'homo comfort”.

L'attitudine dell'*homo comfort* – come definito da Stefano Boni – “delinea un nuovo modo di stare-al-mondo che risulta sì comodo, ma anche funzionale al mantenimento dell'ordine stabilito”.<sup>2</sup>

L'ordine stabilito è quello che gli psicologi definiscono la *comfort zone*: “non è uno spazio reale ma un costruito psicologico, emozionale, comportamentale che definisce la routine della nostra vita quotidiana”; “è in realtà una *area* interiore più che comoda perché ripresenta sempre le stesse idee, il nostro passato, i vecchi pensieri e affetti.”, “È il nostro stato (...) confortevole (...) perché sappiamo quello che accade e possiamo muoverci disinvolti, [e soprattutto] pianificare senza imprevisti”<sup>3</sup>.

Questa attitudine è ancor più marcata nelle fasi di (necessario) **cambiamento**: porta a resistere a ogni novità, restando ben ancorati alle proprie abitudini e consuetudini. È un atteggiamento dilagante nella società, non solo nella nostra categoria, a tutti i livelli. E più si sale nella scala gerarchico-anagrafica, più la resistenza aumenta.

È proprio questo bisogno del proprio *comfort* che porta a escludere chi non si conosce, chi è diverso: nel caso di ispecie, le donne ed i giovani. Tralasciando la questione di genere, mi concentro qui sul rapporto con i **giovani** all'interno della nostra categoria (che – ahinoi! – includono anche colleghi ben oltre i quarant'anni).

In un bell'articolo di Petra Schrott<sup>4</sup> (“I nativi digitali hanno un messaggio per noi”), l'autrice mette in luce il rapporto che dovrebbe esistere tra le generazioni, partendo dai pregi di ognuna. I “millennials” “ci aiutano a scoprire e rendere più semplice la tecnologia nel *business* e nella vita privata (...); ci aiutano a osare e rischiare di più (hanno meno paura di sbagliare, amano provare e fare e rifare. Non hanno paura e non si vergognano di fallire; ci insegnano come sia inevitabile il cambiamento (...); ci aiutano a diventare *multitasker* (...); ci mostrano quanto sia importante il *feedback* sul lavoro (...); lavorano veramente in *team* (...); accendono il senso critico, sono molto curiosi e mettono spesso in discussione lo *status quo*; accettano i no solo se giustificati e spiegati, e di conseguenza i *senior* (...) si trovano a chiedersi più volte perché hanno preso quella decisione. (...) sono molto generosi nella condivisione delle informazioni; sono votati al **risultato**.”

Per contro, gli “*oldies*” possono insegnare ai nativi digitali: “che le cose hanno bisogno di tempo per maturare (...); a rendere i giovani più sicuri di loro stessi (...); la meritocrazia: sì, se una persona è brava è giusto che emerga o le venga assegnato un lavoro migliore.”

Nel contesto delle sfide del progresso tecnologico (e non solo, a mio avviso), sono “più i *senior*, che prendono decisioni strategiche (...), ad aver bisogno



@apx90, “Nathan Phillips Square, Toronto, Canada”

di formazione digitale e di fidarsi dei suggerimenti dei ragazzi”. In altre parole, è imprescindibile andare “A lezione di futuro **con** i nativi digitali”. Calando questa considerazione generale nella nostra categoria, assistiamo – da parte della classe dirigente – ad una strenua difesa della tradizione, dello *status quo*, in cui il lavoro intergenerazionale (il “con”) e la fiducia (il “verso”) ai giovani non trova adeguato spazio. Considerati troppo avanti, troppo diversi, troppo dinamici, troppo critici (o liberi) nel pensiero e nell'azione; in un solo concetto: troppo “rischiosi” per lo *status quo*.

Al contrario, io ritengo che la responsabilità della nostra classe dirigente (se illuminata) dovrebbe essere quella di guardare e puntare ai giovani per far fronte alle sfide future (tecnologiche e non solo) e per progettare con lungimiranza e visione di medio-lungo respiro un percorso che mantenga viva ed attrattiva la nostra professione. Come? In due modi:

- **FORMAZIONE**, che è sia istruzione/**specializzazione** (le SAF), che **condivisione** della conoscenza/competenza (le commissioni di studio);
- **FIDUCIA**, che è sia responsabilizzazione dei giovani attraverso il riconoscimento del **merito**, che assunzione del ruolo di **guida** ed esempio da parte degli “*oldies*” (non stando in prima fila, ma nelle retrovie: esserci al bisogno).

Solo così sarà possibile valorizzare quel legame sottile ma presente che unisce le generazioni, ridando speranza alla nostra categoria. Speranza: in ebraico *tikvâ* (corda). “Una corda tesa, tenuta saldamente da un capo e dall'altro. Che segna sì una distanza, ma anche un legame e la presenza di due poli.”<sup>5</sup>

Per fare questo, un primo passo può ben consistere nelle ipotesi di lavoro proposte da Cecchetto: perché i giovani vanno “cresciuti” e accompagnati, senza però tarpar loro le ali. Perché è del futuro dei giovani professionisti che stiamo parlando, ed è giusto che loro partecipino alla sua costruzione.

**Per cambiare davvero serve coraggio**: quello dei giovani, di rischiare; e quello degli “*oldies*”, di uscire dalla propria *comfort zone*.

<sup>1</sup> Cecchetto, Andrea, *Valorizziamo le commissioni di studio per supportare le specializzazioni*, *Eutekne.info*, 26/09/2019, in: <https://www.eutekne.info/Sezioni/Articolo.aspx?ID=753373>.

<sup>2</sup> Boni, Stefano, *Homo Comfort. Il superamento tecnologico della fatica e le sue conseguenze*, Elèuthera, 2014.

<sup>3</sup> Gasperini, Brunella, *Comfort zone: la tana rassicurante dei nostri limiti*, *Psicologia24*, 26/05/2016, in: <https://www.psicologia24.it/2016/05/comfort-zone-tana-rassicurante/>.

<sup>4</sup> Schrott, Petra, *I nativi digitali hanno un messaggio per noi*, *SENZAFILTRO. Notizie Dentro il Lavoro*, 11/09/2019, in: <https://www.informazioneenzafiltro.it/i-nativi-digitali-hanno-un-messaggio-per-noi/>.

<sup>5</sup> Vacchini, Silvia, *È ora di darsi una svegliata*, *Topipittori*, settembre 2019, in: <https://www.topipittori.it/topipittori/%C3%A8-ora-di-darsi-una-svegliata>