SCHEDA DEL MODULO

Guidare la generazione Z: autenticità, senso e IA

Modulo adattivo | ~20 min

Convivono cinque generazioni, ed è la Z che ora occorre capire. Il modulo parte da tre aspettative documentate – autenticità delle decisioni, senso del lavoro, limiti rispettati – poi affronta ciò che l'intelligenza artificiale (IA) rende urgente: le attività che formavano i junior sono proprio quelle che assorbe meglio. Da qui tre modi per ricostruire il loro apprendimento e una lettura del lavoro in presenza come luogo di trasmissione più che di controllo.

OBIETTIVI DIDATTICI

01 Rispondere alle tre aspettative delle giovani generazioni: autenticità delle decisioni, senso del lavoro, limiti rispettati.

02 Dare feedback in modo continuo e facilitare il lavoro in rete, anziché filtrare gli scambi.

03 Aprire percorsi da esperto o da project manager, in un momento in cui la carriera manageriale attira meno.

04 Ricostruire l'apprendimento dei junior quando l'IA assorbe le loro attività formative: dossier in affiancamento, riunioni spiegate, tempo senza IA.

DESTINATARI

Manager che vogliono attrarre e far crescere giovani professionisti, in un momento in cui l'IA cambia il loro ingresso nel lavoro.

- **Prerequisito:** nessuno

SVOLGIMENTO DEL MODULO

In autonomia, con un allenamento adattato a chi apprende.

1. **Autovalutazione**: su 9 dimensioni, per fare il punto sulle proprie pratiche e orientare l'allenamento.
2. **Video dell'esperto**: di 10 minuti, con 3 pause di riflessione.
3. **Casi pratici**: 2 primi casi scelti in base all'autovalutazione, poi altri 16 facoltativi. Ogni risposta riceve un riscontro didattico: i suoi effetti e una pista per migliorare.
4. **Impegno con una data**: un'azione da provare, scritta dal partecipante o scelta tra le proposte.
5. **Scheda promemoria da scaricare**: punti chiave, domande, impegno, note personali e checklist.

UN ESEMPIO TRA I CASI PRATICI PROPOSTI

Aziza, commessa di 20 anni, consiglia benissimo i clienti, ma per due volte ha esposto un prezzo sbagliato sullo scaffale. Marisol, una collega, ha corretto le etichette senza dire nulla, poi ti ha sussurrato: «Alla sua età ci si offende subito, vacci piano». Domani vedi Aziza. Che cosa fai?

VALUTAZIONE E COMPLETAMENTO

Soglia: 80%

Il punteggio tiene conto delle risposte ai casi pratici, dell'impegno formulato e, se previsto, delle attività di apprendimento complementari. Per completare il modulo servono un impegno e un punteggio di almeno 80%.

METODI & MODELLI

- Reverse mentoring – Jack Welch / General Electric
- Conscious unbossing – Robert Walters (2024)
- Deloitte Gen Z & Millennial Survey (2025)
- Lavoro ibrido progettato – principio Afthonios

FONTI & RIFERIMENTI

- Deloitte – «Gen Z and Millennial Survey» 2025 (44 paesi, oltre 23.000 rispondenti): l'89% della generazione Z e il 92% dei millennial considerano importante il senso del lavoro
- Stanford Digital Economy Lab (2025) – l'occupazione dei 22-25enni nelle professioni più esposte all'intelligenza artificiale (IA) è calata del 6% tra fine 2022 e luglio 2025
- Robert Walters (2024) – il 52% dei giovani della generazione Z non vuole diventare middle manager («conscious unbossing»)
- Glassdoor – le menzioni di burnout sono aumentate del 32% in un anno, raggiungendo il livello più alto dal 2016

Modulo creato da Afthonios.com.

Contenuto verificato il 10 novembre 2026