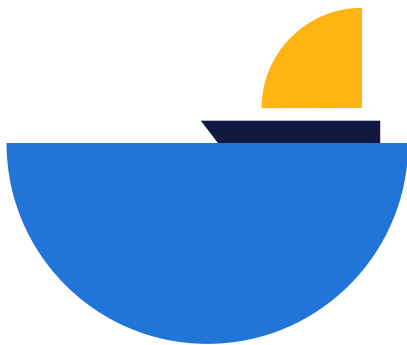




occupabilità  
e changemaking:  
la nuova sfida  
delle competenze.

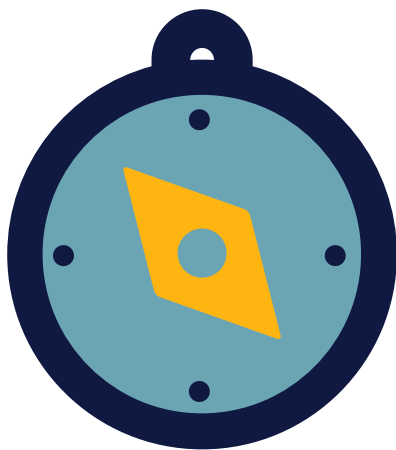




L'attuale scenario di **continuo cambiamento** guidato dall'**innovazione digitale**, dalle tendenze demografiche e dalle grandi sfide globali della **sostenibilità** ambientale e sociale, investe sempre più anche il mercato del lavoro. Cambiano le professioni, i modi di lavorare e le competenze necessarie a trovare un lavoro e a gestire il proprio percorso di crescita professionale.



Ricerche internazionali indicano che nel prossimo futuro, a livello globale, il 14% dei lavori è ad alto rischio e il 32% ha buona probabilità di subire cambiamenti sostanziali a causa dell'automazione. Si stima inoltre che nel 2030 il mercato del lavoro sarà costituito in buona parte da profili professionali che non esistono ancora. Già oggi quattro generazioni - Baby boomers, Gen X, Millennials e Gen Z - convivono nelle aziende, con interessi e approcci molto diversi al lavoro, alle nuove tecnologie e alla responsabilità sociale.



Queste dinamiche pongono sfide complesse e allo stesso tempo offrono grandi opportunità non solo ai datori di lavoro e ai responsabili delle risorse umane, ma anche alle persone e ai sistemi di istruzione e formazione. È sempre più evidente la necessità di **innovare il modello di sviluppo delle competenze** per facilitare la transizione tra percorsi di studio e di carriera. Inoltre, le aziende mostrano un bisogno crescente di integrare gli obiettivi di business con un'attenzione più ampia al benessere delle persone e con una connessione più diretta alla sostenibilità e alla responsabilità sociale, affinché ognuno possa essere un **agente di cambiamento**: un "changemaker".



La “nuova sfida per le competenze” si giocherà sulla combinazione tra **employability** - quindi gli attributi di una persona che la rendono in grado di ottenere e mantenere un lavoro - e **changemaking** - ovvero l’attitudine positiva e proattiva al cambiamento.



Le competenze che sottendono a questi due fattori chiave sono ascrivibili all’assetto mentale che consente alle persone di agire e interagire efficacemente in contesti sempre più digitalizzati e alla loro capacità di predisporre all’apprendimento e al cambiamento continuo. Queste qualità sono ben descritte nei seguenti quadri di riferimento:



- attitudini digitali (sul piano cognitivo, sociale e comportamentale) insieme delle caratteristiche che consentono alla persona di agire efficacemente in contesti complessi e in continuo mutamento, in cui gli strumenti digitali sono parte integrante delle attività quotidiane;
- LifEComp competenze personali, sociali e di imparare ad imparare, con particolare riferimento a empatia, adattabilità e gestione del cambiamento, collaborazione e lavoro in squadra, gestione dell’apprendimento.

La partnership tra Randstad e Ashoka declina il tema strategico dell’innovazione delle competenze con un **programma rivolto a studenti e referenti HR**, che sostiene i processi di innovazione nella scuola, coinvolgendo gli studenti in workshop dedicati allo sviluppo delle competenze per l’occupabilità e il changemaking, e supporta la **ricerca e la selezione di nuovi talenti** con nuovi modelli e strumenti.

