



GUIDA PER L'ORIENTAMENTO PROFESSIONALE GIOVANILE

Risultato di progetto 6

PROJECT NUMBER

2021-1-AT01-KA220-YOU-000034217

AUTHOR

Jonathan cooperativa Sociale



1. Sommario

Perché questa guida?	3
Introduzione	4
Quali sono i “Green Jobs”?.....	4
Recruiting e orientamento verso i “Green Jobs”: quali sono le difficoltà?.....	7
Un possibile modello innovativo: IKIGAI	9
Recruiter verso i “green jobs”	11
Superare le difficoltà nel reclutamento	12
Nuove strategie di reclutamento	16
Focus: l’annuncio del “Green Job”	18
Orientatori verso i “green jobs”	22
Superare le difficoltà nell’orientamento	22
Nuove strategie di orientamento	25
Focus: la lettera di presentazione per un “Green Job”	27
Conclusioni	30
Riferimenti bibliografici	31

1. Perché questa guida?

Negli ultimi anni, il tema della sostenibilità è diventato centrale in molti settori, portando alla nascita di nuove figure professionali legate ai cosiddetti "lavori green" o "green jobs". Si tratta di ruoli che promuovono lo sviluppo sostenibile, riducono l'impatto ambientale delle attività economiche e favoriscono l'adozione di pratiche più rispettose dell'ecosistema. Questi lavori non solo contribuiscono alla tutela dell'ambiente, ma offrono anche nuove opportunità economiche e professionali.

Questa guida nasce dalla consapevolezza che la green economy rappresenterà una parte sempre più significativa del mondo del lavoro futuro. Tuttavia, oggi questa realtà è ancora percepita come poco accessibile, specialmente per alcuni gruppi di persone, tra cui le donne. Pregiudizi e bias, spesso inconsapevoli, commessi proprio da orientatori e recruiter, possono limitare l'accesso ai green jobs. Un esempio tipico è la percezione che i lavori green siano prevalentemente tecnici e, quindi, meno adatti alle donne, che tradizionalmente studiano meno le materie STEM (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica). Come riporta il report "*Gender Equality in the Workforce: Empowering Women in Green and Digital Jobs in the EU*" pubblicato dall'Institute for Gender Equality (IGE); e il rapporto della Commissione Europea "*She Figures*" (Commissione Europea, 2021), che evidenzia come le donne continuino a essere sottorappresentate nei settori STEM, con implicazioni significative per la loro presenza nei lavori green, che spesso richiedono competenze tecniche.

Questo divario è preoccupante, poiché riduce il potenziale contributo delle donne in un settore chiave per il futuro del lavoro e della sostenibilità. La guida si inserisce all'interno di un progetto più ampio volto a ridurre questi pregiudizi e bias, avvicinando un numero crescente di persone – e in particolare le donne – al mondo del lavoro green. È essenziale promuovere una visione inclusiva e aperta dei green jobs, mostrando che si tratta di un settore accessibile e ricco di opportunità per tutti, specialmente per le donne.

A chi si rivolge?

Questa guida è rivolta principalmente a:

- **Orientatori e consulenti di carriera** che aiutano le persone a identificare opportunità di lavoro nel settore green, fornendo loro strumenti per comprendere meglio il panorama delle professioni sostenibili e superare eventuali bias nella consulenza.
- **Recruiter e selezionatori del personale** che desiderano migliorare i loro processi di selezione, eliminando pregiudizi di genere o legati alle competenze tecniche, e identificare candidati adatti per ruoli green all'interno delle aziende.

Qual è lo scopo della guida?

L'obiettivo di questa guida è duplice: da un lato, supportare gli orientatori nel fornire un servizio più inclusivo e consapevole a chi cerca di entrare nel mondo dei green jobs, abbattendo i pregiudizi legati al genere e alla natura dei lavori green; dall'altro, aiutare i recruiter a selezionare candidati con le competenze, i valori e la mentalità giusta per contribuire alla transizione ecologica delle aziende, senza lasciare che i bias influenzino negativamente le loro decisioni.

In questo modo, la guida intende facilitare il match tra domanda e offerta nel settore della sostenibilità in senso ampio, ampliando le opportunità per tutti, in particolare per le donne, e contribuendo alla costruzione di un mondo del lavoro più equo e sostenibile.

2. Introduzione

2.1 Quali sono i “Green Jobs”?

I *green jobs*, o lavori verdi, sono occupazioni che contribuiscono direttamente o indirettamente alla protezione dell'ambiente e alla transizione verso un'economia sostenibile. Questi lavori non solo mirano a ridurre l'impatto ambientale, ma cercano anche di promuovere l'uso efficiente delle risorse naturali e la riduzione delle emissioni di carbonio. I *green jobs* si distinguono per il loro focus su pratiche ecologiche, che possono coinvolgere l'innovazione tecnologica, il risparmio energetico, l'uso sostenibile delle risorse e il miglioramento della qualità dell'ecosistema.

Caratteristiche principali dei Green Jobs

Un lavoro verde si distingue per una serie di caratteristiche fondamentali:

- **Sostenibilità ambientale:** il lavoro deve contribuire a ridurre l'impatto sull'ambiente, sia attraverso pratiche ecologiche che l'adozione di tecnologie verdi.
- **Efficienza energetica e delle risorse:** i lavori verdi promuovono l'uso efficiente di risorse naturali ed energia, favorendo la transizione verso fonti rinnovabili.
- **Impatto positivo sulla comunità:** oltre alla sostenibilità, questi lavori migliorano anche il benessere collettivo e la qualità della vita, spesso intervenendo nelle infrastrutture sociali ed economiche.
- **Innovazione e sviluppo tecnologico:** molti lavori verdi sono legati all'innovazione in settori come l'energia rinnovabile, la gestione dei rifiuti e la mobilità sostenibile.

Le diverse aree dei Green Jobs

I *green jobs* non sono limitati a settori specifici: si trovano in molteplici aree occupazionali, dalle industrie tradizionali fino ai settori emergenti dell'economia verde. Ecco alcune delle principali aree in cui è possibile identificare questi lavori:

1. **Energia rinnovabile:** Comprende lavori legati alla produzione e alla gestione di energie pulite, come l'energia solare, eolica, idroelettrica e geotermica.
2. **Efficienza energetica:** Include occupazioni mirate a ridurre il consumo energetico, come l'installazione di impianti di riscaldamento e raffreddamento sostenibili, la consulenza in efficienza energetica per edifici e industrie.
3. **Gestione dei rifiuti e riciclaggio:** I lavori in questo settore si concentrano su strategie per ridurre, riutilizzare e riciclare i rifiuti, nonché sulla gestione sostenibile delle risorse.
4. **Edilizia sostenibile:** Implica la costruzione o la ristrutturazione di edifici seguendo principi di sostenibilità, utilizzando materiali ecologici e tecnologie che migliorano l'efficienza energetica.
5. **Agricoltura sostenibile:** Gli impieghi in questo ambito comprendono tecniche agricole che preservano il suolo, riducono l'uso di pesticidi e promuovono la biodiversità.
6. **Mobilità sostenibile:** Include lavori legati al miglioramento dei trasporti pubblici, alla progettazione di veicoli elettrici e all'infrastruttura per una mobilità a basso impatto ambientale.
7. **Conservazione dell'ecosistema:** Questo settore include lavori in ambito forestale, nella protezione della biodiversità, nella gestione delle risorse idriche e nella rigenerazione degli ecosistemi naturali.

Settori occupazionali dei Green Jobs

I settori occupazionali dei *green jobs* si estendono in diverse direzioni. Alcuni esempi chiave includono:

- **Energia:** Produzione, distribuzione e consulenza in energia rinnovabile (solare, eolica, idroelettrica).
- **Edilizia:** Architettura sostenibile, progettazione e ingegneria per edifici eco-efficienti.
- **Agricoltura:** Agricoltura biologica e biodinamica, silvicoltura sostenibile.
- **Industria manifatturiera:** Innovazioni in materiali sostenibili, produzione a basso consumo energetico.
- **Trasporti:** Pianificazione e sviluppo di soluzioni di mobilità sostenibile.
- **Servizi ambientali:** Gestione delle acque e dei rifiuti, consulenza ambientale.

Qualsiasi lavoro può diventare un Green Job

Un aspetto sorprendente del panorama dei *green jobs* è che qualsiasi professione può evolversi in un'ottica più verde. Dal marketing alla finanza, dall'ingegneria all'insegnamento, ogni settore può integrare pratiche sostenibili e adattare processi che riducono l'impatto ambientale. Ad esempio, un consulente aziendale può specializzarsi in strategie di sostenibilità per ridurre il carbon footprint delle aziende, mentre un avvocato può concentrarsi su casi legati a regolamenti ambientali o diritti legati alla sostenibilità.

I Green Jobs più richiesti a livello europeo

In Europa, la transizione verso un'economia più sostenibile ha portato a un aumento della domanda di figure professionali specializzate. Tra i lavori verdi più richiesti troviamo:

- **Tecnici ed esperti di energie rinnovabili:** particolarmente nell'installazione e manutenzione di impianti solari e eolici.
- **Ingegneri ambientali:** impegnati in progetti di sostenibilità, energie alternative e infrastrutture verdi.
- **Consulenti di sostenibilità:** sempre più richiesti per aiutare le aziende a implementare strategie green.
- **Specialisti di efficienza energetica:** figure fondamentali per ottimizzare il consumo di energia negli edifici, sia pubblici che privati.

I green jobs più richiesti in Europa riflettono il crescente bisogno di competenze specializzate per sostenere la transizione ecologica, e spaziano tra settori come energie rinnovabili, efficienza energetica, gestione dei rifiuti, e mobilità sostenibile. Secondo il CEDEFOP (2021), uno dei segmenti con la crescita più rapida è quello delle energie rinnovabili, che richiede figure tecniche per l'installazione e manutenzione di impianti eolici, solari e idroelettrici. In parallelo, ruoli legati all'efficienza energetica, come energy manager e auditor energetici, sono sempre più necessari per rispondere alle normative di sostenibilità in edilizia e industria.

L'OECD (2020) evidenzia inoltre come la transizione verde stia creando posti di lavoro anche nelle filiere tradizionali, grazie all'integrazione di pratiche sostenibili che richiedono competenze aggiornate. Ad esempio, il settore della gestione dei rifiuti sta evolvendo verso un approccio di economia circolare, con una forte domanda di specialisti del riciclo e della valorizzazione dei materiali. Eurostat (2023) sottolinea infine il bisogno di professionisti nella mobilità sostenibile, dal trasporto elettrico alla progettazione urbana ecocompatibile, settori chiave per gli obiettivi ambientali europei.

Questi studi indicano che le professioni verdi non solo rispondono a necessità ambientali, ma svolgono anche un ruolo cruciale nell'economia, richiedendo un mix di competenze tecniche e gestionali per rispondere alle sfide della transizione sostenibile.

I *green jobs* rappresentano il futuro del mercato del lavoro, una forza trainante verso un'economia più resiliente, sostenibile e giusta. Ognuno di noi può contribuire a questa rivoluzione verde, sia attraverso la propria professione attuale che esplorando nuove opportunità nel vasto mondo dei lavori verdi.

2.2 Recruiting e orientamento verso i “Green Jobs”: quali sono le difficoltà?

L'incontro tra persone e opportunità lavorative è sempre una sfida, ma nel caso dei “green jobs” emergono ostacoli specifici legati alla natura innovativa e in evoluzione di queste professioni. Per i recruiter e gli orientatori, il processo di abbinamento tra una persona e un lavoro green comporta complessità che vanno oltre la semplice analisi di competenze tecniche o esperienze pregresse. Vediamo quali sono le principali difficoltà che si presentano quando si cerca di capire se una persona può essere adatta per un lavoro green e viceversa.

Le difficoltà dei recruiter

1. Mancanza di chiarezza sulle competenze richieste per i green jobs

Uno dei principali ostacoli per i recruiter è determinare se un candidato ha le competenze necessarie per un ruolo green specifico. Molte aziende stanno integrando la sostenibilità nelle loro strategie, ma i requisiti professionali non sono sempre ben definiti. I green jobs possono richiedere un mix di competenze tecniche, conoscenze ambientali e abilità trasversali, ma i confini tra queste competenze non sono sempre chiari. I recruiter possono faticare a identificare i candidati giusti, specialmente quando le qualifiche non corrispondono esattamente a quanto richiesto dalle descrizioni di ruolo emergenti nel settore green.

2. Trasferibilità delle competenze da altri settori

Poiché molti candidati potrebbero non avere esperienza diretta in lavori green, una delle sfide più grandi è valutare la trasferibilità delle competenze acquisite in altri ambiti professionali. Ad esempio, un ingegnere meccanico con esperienza in un settore tradizionale può avere le competenze tecniche necessarie per un ruolo nel settore delle energie rinnovabili, ma il recruiter deve valutare la sua capacità di adattarsi a un contesto sostenibile e di comprendere le specificità ambientali del ruolo. Questa incertezza nella valutazione delle competenze trasferibili può ostacolare il processo di selezione.

3. **Pregiudizi su chi può essere adatto a un lavoro green**

Un altro ostacolo significativo è il rischio di pregiudizi o bias che influenzano la percezione dei candidati da parte dei recruiter. Ad esempio, alcuni possono inconsapevolmente pensare che un candidato proveniente da settori non tradizionalmente legati alla sostenibilità, o una candidata donna in un contesto di forte competenza tecnica, non sia adatta per un lavoro green. Questi bias limitano l'accesso a talenti che potrebbero eccellere nei ruoli green, ma che non rientrano nello stereotipo tradizionale del lavoratore "tecnico" o "ambientale".

4. **Mancanza di strumenti di valutazione specifici per i green jobs**

Molti recruiter utilizzano strumenti di selezione standardizzati che non sono specificamente pensati per i lavori green. Il risultato è che le caratteristiche distintive dei ruoli green, come l'attenzione alla sostenibilità o la capacità di lavorare su progetti che coinvolgono numerose parti interessate, non vengono sempre prese in considerazione. La mancanza di metriche chiare e strumenti di valutazione adatti può complicare la scelta del candidato più adatto.

Le difficoltà degli orientatori professionali

1. **Scoprire valori e interessi "green"**

Gli orientatori devono non solo considerare le competenze tecniche di una persona, ma anche le sue aspirazioni, i suoi interessi e i suoi valori in relazione alla sostenibilità. Molte persone sono attratte dai green jobs per ragioni che vanno oltre l'aspetto professionale, come il desiderio di contribuire a un futuro migliore per l'ambiente. Tuttavia, è difficile abbinare una persona a un lavoro green senza una comprensione profonda delle sue motivazioni. L'orientatore deve quindi investire tempo nell'esplorare i valori personali del candidato, il che può rendere il processo più lungo e complesso.

2. **Adattare il profilo professionale ai nuovi lavori green**

Un'altra difficoltà è comprendere come le competenze di un candidato possano essere adattate ai nuovi green jobs, soprattutto se proviene da un background non legato alla sostenibilità. L'orientatore deve aiutare la persona a vedere come le sue esperienze precedenti possano essere rilevanti in un contesto green. Ad esempio, un manager con esperienza nella gestione del cambiamento potrebbe avere un ruolo chiave in un'azienda che sta implementando una strategia di sostenibilità, anche senza una formazione ambientale diretta. Questo processo di "trasformazione" del profilo richiede sensibilità e competenza da parte dell'orientatore.

3. **Superare i pregiudizi interni del candidato verso i green jobs**

Molti candidati, soprattutto donne, potrebbero non prendere in considerazione i green jobs a causa di pregiudizi che li vedono come ruoli altamente tecnici o poco adatti al loro profilo. Gli orientatori devono quindi lavorare per superare questi ostacoli psicologici e aiutare i candidati

a considerare una gamma più ampia di possibilità professionali, sfidando gli stereotipi legati al genere e alla tipologia di lavoro. Questo può richiedere un'azione di sensibilizzazione e un cambiamento di mentalità che non avviene immediatamente.

4. **Superare le preoccupazioni per l'incertezza dei green jobs**

I lavori green sono un settore in espansione, ma, essendo relativamente nuovi, molti candidati percepiscono una certa incertezza riguardo alle prospettive a lungo termine. Questo può scoraggiare alcune persone dal considerare carriere nel settore della sostenibilità, temendo una mancanza di stabilità. Gli orientatori devono affrontare queste preoccupazioni e fornire una visione chiara delle opportunità e delle potenzialità future dei green jobs, basandosi su dati aggiornati e proiezioni di crescita del settore.

2.3 Un possibile modello innovativo: IKIGAI

I principi dell'IKIGAI e le moderne teorie sullo sviluppo della carriera offrono una chiave di lettura utile per **superare queste sfide**, permettendo a recruiter e orientatori di costruire percorsi di carriera sostenibili e appaganti.

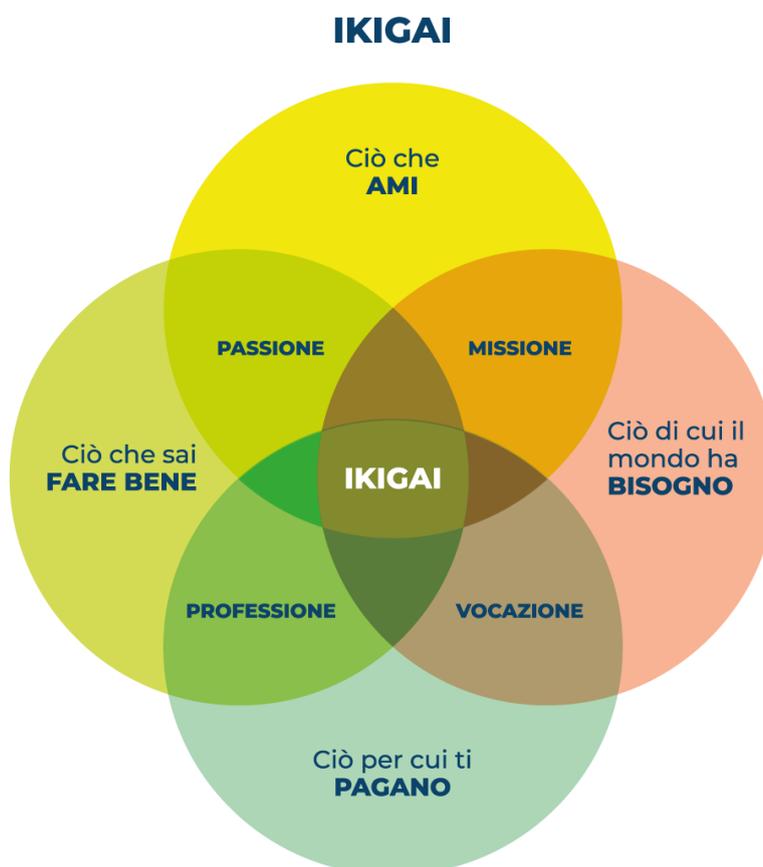
Il concetto giapponese di IKIGAI, che rappresenta l'incontro tra ciò che si ama, ciò che si sa fare, ciò di cui il mondo ha bisogno e ciò per cui si può essere pagati, offre una base teorica applicabile al recruitment per i green jobs. Mogi (2018) e García & Miralles (2016) sottolineano come l'IKIGAI possa aiutare le persone a identificare le proprie passioni e competenze e a connetterle con la loro realizzazione professionale.

Il modello IKIGAI può rappresentare una guida pratica e filosofica per orientatori e recruiter, poiché va oltre l'abbinamento tradizionale basato esclusivamente sulle competenze tecniche. In particolare, si presta benissimo per superare alcuni degli ostacoli che abbiamo discusso in precedenza, creando un match più completo e significativo tra persona e lavoro green.

Per i **recruiter**, considerare i principi dell' IKIGAI durante il processo di selezione permette di valutare in modo più completo la motivazione dei candidati verso la sostenibilità, un elemento spesso cruciale per i ruoli legati all'ambiente. Questo approccio, che punta all'allineamento tra valori personali e obiettivi di carriera, risponde anche alla crescente necessità di promuovere un coinvolgimento autentico, specialmente nei settori sostenibili.

Nella fase di **orientamento professionale**, integrare l'IKIGAI con approcci tradizionali di sviluppo della carriera può aiutare gli orientatori a costruire percorsi di carriera adattivi e flessibili. Brown e Lent (2013) esplorano come le teorie dello sviluppo della carriera e della consulenza possano essere utilizzate

per indirizzare gli individui verso opportunità che valorizzano le loro attitudini. Aiutare le persone a identificare le aree di sovrapposizione tra le loro competenze tecniche e i bisogni emergenti del mercato del lavoro verde consente agli orientatori di strutturare percorsi formativi che colmino eventuali gap e aumentino l'occupabilità.



La sfera "Ciò che amo": il potenziale di curiosità e passione

Questa dimensione riguarda le attività o interessi che ci procurano gioia e che svolgeremo anche senza guadagni materiali. Per Mogi (2018), esplorare ciò che amiamo ci consente di vivere con autenticità e di trarre piacere dalle nostre azioni quotidiane. García e Miralles (2016) enfatizzano che coltivare la passione ci aiuta a mantenerci motivati e coinvolti anche nelle sfide.

La sfera "Ciò di cui il mondo ha bisogno ": il match valoriale

Questa dimensione indica il valore che possiamo offrire al mondo, rispondendo a bisogni o problematiche rilevanti. Secondo García e Miralles (2016), questa componente dà un senso di impatto e utilità alla nostra esistenza, aiutandoci a sentirci parte di un quadro più grande. Mogi sottolinea che

lavorare per una missione ci permette di legarci profondamente al contesto sociale e culturale, aumentando il nostro coinvolgimento verso scopi di interesse collettivo.

La sfera "Ciò che so fare bene": il valore delle soft skills

La terza area si riferisce alle abilità e competenze in cui eccelliamo, le quali possono essere coltivate per realizzare il proprio potenziale. Mogi sostiene che scoprire ciò in cui siamo bravi, per poi rafforzarlo, ci permette di ottenere una sensazione di progresso e miglioramento continuo. García e Miralles aggiungono che queste competenze sono spesso quelle per cui possiamo essere riconosciuti e apprezzati dagli altri.

La sfera "Ciò per cui mi pagano": il lavoro

Infine, questa area riguarda l'aspetto economico del nostro IKIGAI: le attività che possono garantirci stabilità finanziaria e sicurezza. Mogi (2018) sostiene che questo aspetto ci radica nella realtà, rendendo l'Ikigai un percorso non solo ideale ma anche sostenibile. García e Miralles ricordano come quest'area sia spesso necessaria per costruire una carriera duratura e soddisfacente, unendo passione e competenze a concrete opportunità professionali.

Un match basato sul benessere

Il modello IKIGAI offre un approccio olistico che non solo aiuta a superare le difficoltà tecniche, ma contribuisce anche a creare un match più profondo e soddisfacente tra persona e lavoro. Questo modello è in linea con il cambiamento socio-culturale che vede il lavoro non solo come un mezzo di sostentamento, ma anche come una fonte di benessere e realizzazione personale.

In un mondo in cui le persone cercano sempre più significato e soddisfazione nel lavoro, l'IKIGAI aiuta orientatori e recruiter a non limitarsi a valutare competenze e esperienze, ma a indagare aspetti più profondi come la passione, i valori e le attitudini. Così facendo, il modello facilita la creazione di rapporti di lavoro sani, basati su motivazione e benessere individuale. Questo approccio non solo migliora l'incontro tra persone e lavori green, ma favorisce anche una maggiore sostenibilità a lungo termine, sia per le aziende che per i lavoratori.

3. Recruiter verso i "green jobs"

Nel contesto della crescente domanda di professionalità legate ai green jobs, i recruiter si trovano di fronte a sfide uniche. Trovare un match tra un candidato e un ruolo green non è solo una questione di competenze tecniche, ma richiede un approccio che tenga conto della passione, dei valori personali e

delle soft skills. È qui che il modello **IKIGAI** può fare la differenza, aiutando i recruiter a identificare candidati che non solo possono svolgere un ruolo, ma che sono anche motivati e allineati ai valori e alle necessità del lavoro green.

3.1 Superare le difficoltà nel reclutamento

Il reclutamento per i green jobs pone sfide uniche, legate alla natura emergente e in continua evoluzione di questi ruoli. Di seguito analizziamo come le difficoltà nel recruiting in ambito green, citate in introduzione, **possono essere superate** per migliorare l'allineamento tra candidati e lavori green.

1. Mancanza di chiarezza sulle competenze richieste per i green jobs

Superare questa difficoltà vuol dire interpretare correttamente le competenze necessarie per ruoli in continua evoluzione. I green jobs richiedono spesso una combinazione unica di competenze tecniche, conoscenze ambientali e soft skills, ma i confini tra queste capacità sono ancora fluidi. Per esempio, il ruolo di un sustainability manager potrebbe richiedere conoscenze tecniche in ingegneria ambientale, ma anche capacità di negoziare con stakeholder, comprendere normative internazionali e implementare strategie di responsabilità sociale d'impresa.

La mancanza di una definizione precisa delle competenze può portare i recruiter a escludere candidati potenzialmente idonei semplicemente perché il loro curriculum non corrisponde perfettamente alle descrizioni di ruolo poco chiare. Oppure ad assumere candidati con competenze tecniche ma senza la capacità di adattarsi all'aspetto trasversale dei green jobs.

Tuttavia, attraverso l'indagine della sfera "ciò che amo", il recruiter può spostare l'attenzione dal puro possesso di competenze tecniche alla valutazione dell'interesse e della passione della persona per un determinato ambito green. Questo approccio permette al recruiter di sondare l'entusiasmo del candidato per le tematiche ambientali e la sua curiosità verso nuovi argomenti. Quando una persona è realmente appassionata a ciò che fa, la mancanza di competenze tecniche può essere compensata dalla motivazione intrinseca e dalla volontà di imparare. La passione, infatti, può spingere una persona ad acquisire rapidamente le competenze necessarie per eccellere in un lavoro green, anche attraverso l'auto-apprendimento. In questo senso, l'IKIGAI aiuta a colmare il gap tecnico, facilitando un match basato su ciò che la persona ama, trasformando curiosità e passione in una leva per apprendere velocemente ciò che servirà nel ruolo.

Esempio concreto:

Un recruiter sta cercando un **Project Manager per un parco eolico**, settore delle energie rinnovabili. L'azienda che sta assumendo potrebbe non avere chiari tutti i dettagli tecnici necessari per il ruolo, in

quanto il settore è in continua evoluzione, e può essere difficile per i recruiter stabilire un elenco preciso di competenze tecniche richieste. In questo contesto, il recruiter potrebbe decidere di concentrarsi su aree tematiche e abilità più generali, come l'**energia eolica** e la **gestione di progetti complessi**, la capacità di lavorare con diversi stakeholder e l'attitudine ad affrontare sfide nuove. Invece di dettagliare ogni competenza tecnica necessaria, potrebbe indagare solo il background tecnico e poi concentrarsi sull'interesse del candidato, chiedendo quali aspetti delle energie rinnovabili lo attraggono e in che modo ha cercato, anche in precedenza, di approfondire queste tematiche. Se un candidato mostra una **passione autentica** per la transizione energetica e l'ambiente, questa può diventare una leva decisiva per apprendere velocemente tutte le competenze tecniche che dovessero risultare mancanti.

2. Trasferibilità delle competenze da altri settori

Superare questa difficoltà vuol dire riconoscere la trasferibilità delle competenze acquisite in settori tradizionali verso il mondo green. Molti candidati non hanno esperienza diretta in lavori legati alla sostenibilità, ma potrebbero possedere competenze tecniche che possono essere adattate. Il problema è che, spesso, le competenze trasferibili non sono immediatamente evidenti.

In questo modo si rischia di sottovalutare le competenze di un candidato semplicemente perché non proviene da un settore "green"; e quindi limitare la pool di candidati solo a chi ha già esperienza diretta nei green jobs, ignorando potenziali talenti provenienti da altri settori. Oppure, viceversa, assumere qualcuno che ha competenze tecniche rilevanti ma non è in grado di applicarle nel contesto sostenibile.

Tuttavia, una delle chiavi di successo per un abbinamento efficace nei green jobs è trovare un match tra i valori della persona e l'impatto positivo che il lavoro può avere nel mondo. La sfera "ciò di cui ha bisogno il mondo" permette ai recruiter di esplorare questo aspetto cruciale. Per un recruiter, questo significa guardare oltre le competenze tecniche e indagare la motivazione intrinseca del candidato. Se una persona è profondamente motivata dalla possibilità di contribuire al miglioramento dell'ambiente o alla sostenibilità globale, questo diventa un indicatore prezioso. Un forte match valoriale tra il candidato e la mission dell'azienda non solo può aiutare a superare eventuali pregiudizi legati alle competenze tecniche, ma può anche favorire un legame più solido e duraturo con il ruolo. Questa motivazione intrinseca rappresenta un elemento importante che può portare il candidato a impegnarsi con dedizione, rendendolo una risorsa preziosa per l'azienda. Un candidato motivato e appassionato potrebbe essere disposto a sviluppare rapidamente nuove competenze tecniche o a trasferire con successo quelle già acquisite in un contesto nuovo.

Un altro elemento che può aiutare il recruiter a superare la difficoltà di valutare la trasferibilità delle competenze da altri settori sono le soft skill, ovvero l'area "cosa so fare bene" se pensiamo ad IKIGAI. Per il recruiter, investigare questa sfera significa andare oltre la valutazione tecnica e cercare di capire quali sono le attitudini personali e le competenze trasversali del candidato. Ad esempio, in un contesto

lavorativo green, potrebbe essere essenziale la capacità di collaborare con persone provenienti da settori diversi, come scienziati, ingegneri e comunicatori, per implementare soluzioni sostenibili. Se il candidato ha forti capacità relazionali, potrebbe essere un ottimo fit per questi ruoli anche se ha un background tecnico meno solido.

Esempio concreto:

Un **ingegnere meccanico** che prova a trasferirsi dal settore automobilistico tradizionale al settore delle **energie rinnovabili**. Supponiamo che questo candidato abbia lavorato per diversi anni progettando motori a combustione interna, un ambito che apparentemente sembra lontano dai green jobs. In un processo di selezione tradizionale, il recruiter potrebbe considerare la mancanza di esperienza diretta in tecnologie verdi come una lacuna e scartare il candidato. Tuttavia, applicando l'approccio dell'IKIGAI, il recruiter può esplorare anche la sua **motivazione personale** e il suo interesse per la sostenibilità (sfera "ciò che amo" e "ciò di cui ha bisogno il mondo"). Ad esempio, il candidato potrebbe rivelare una forte passione per l'energia pulita e aver studiato, per interesse personale, soluzioni innovative per ridurre le emissioni nel settore automotive. Questo interesse genuino per la sostenibilità, unito alle sue competenze tecniche trasferibili, potrebbe essere esattamente ciò di cui l'azienda ha bisogno.

3. Pregiudizi su chi può essere adatto a un lavoro green

I bias inconsapevoli sono un ostacolo comune nel mondo della selezione, ancor di più quando si valutano candidati per i green jobs. Alcuni recruiter potrebbero, inconsapevolmente, ritenere che solo persone con un background strettamente tecnico o tradizionalmente ambientale siano adatte a ruoli green, oppure potrebbero avere preconcetti riguardo a candidati provenienti da altri settori o riguardo al genere, come nel caso di una donna in un ruolo tecnico.

In questo modo si rischia di perpetuare stereotipi di genere o professionali, escludendo talenti validi. Oppure limitare la diversità nelle assunzioni, privando l'azienda di competenze e prospettive diverse che possono arricchire il settore green. E ancora rifiutare candidati con forte motivazione e competenze trasversali solo perché non rientrano nello stereotipo del "lavoratore tecnico".

Superare questa difficoltà vuol dire superare questi stereotipi per accedere a un bacino di talenti più ampio e diversificato e garantire che chiunque abbia le competenze e la motivazione giusta venga considerato, a prescindere dal background. Utilizzare l'IKIGAI permette di esplorare le motivazioni profonde di un candidato (sfera "ciò di cui ha bisogno il mondo") e valutare quanto i suoi valori personali siano allineati con la mission dell'azienda, indipendentemente dal background professionale. Questo approccio consente di superare i pregiudizi, valutando candidati che, pur non avendo esperienze tradizionali nel green, hanno la passione e l'energia necessarie per imparare e contribuire in modo significativo.

Esempio concreto:

Una donna con un background in **psicologia organizzativa** potrebbe non sembrare il candidato ideale per un ruolo in un'azienda di **consulenza energetica**. Tuttavia, se è fortemente motivata dai **valori di sostenibilità** (sfera "ciò di cui ha bisogno il mondo") e ha capacità di lavorare in team complessi, potrebbe eccellere in un ruolo di sustainability project coordinator, dove la gestione delle relazioni tra stakeholder e l'implementazione di cambiamenti sostenibili nelle organizzazioni sono fondamentali.

4. Mancanza di strumenti di valutazione specifici per i green jobs

Molti strumenti di selezione utilizzati oggi non sono progettati per valutare competenze e attitudini specifiche dei lavori green. La sfida per i recruiter è riuscire a valutare in modo efficace candidati per ruoli che esulano dai parametri tradizionali, sfruttando strumenti che spesso non considerano le caratteristiche distintive dei green jobs.

In questo modo si rischia di selezionare candidati utilizzando criteri tradizionali, senza identificare chi ha effettivamente una forte motivazione per il settore green. Oppure perdere candidati che potrebbero eccellere nei green jobs, ma che non si adattano perfettamente ai metodi di selezione convenzionali. In altre parole, con gli strumenti tradizionali si rischia di non considerare l'impatto delle soft skills e della motivazione personale, che sono spesso cruciali per i green jobs.

Tuttavia, per superare questa difficoltà è necessario innovare i processi di selezione, sviluppando metriche e metodologie di valutazione più mirate che consentano di individuare candidati non solo competenti, ma anche capaci di contribuire al cambiamento sostenibile. In questa ottica la mancanza di strumenti di valutazione può essere colmata adottando un approccio più olistico e qualitativo, come quello offerto dall'IKIGAI. Questo modello consente di valutare non solo le competenze tecniche, ma anche l'allineamento tra i valori del candidato e l'impatto ambientale del ruolo (sfera "ciò di cui ha bisogno il mondo"), il match tra le attitudini del candidato e le attività peculiari del ruolo (sfera "cosa so fare bene") e la connessione tra gli interessi del candidato e l'ambito in cui si troverà ad operare (sfera "ciò che amo"). Costruire nuovi strumenti di selezione attorno all'IKIGAI permette di esplorare aspetti che i metodi tradizionali non riescono a catturare.

Esempio concreto:

Un **tecnico IT** potrebbe candidarsi per un ruolo di **data analyst** per un'azienda nel settore delle energie rinnovabili. Sebbene non abbia esperienza diretta nel settore o nel ruolo, i suoi **valori** fortemente orientati alla sostenibilità e la sua **passione** per l'innovazione tecnologica lo rendono un candidato ideale

per un'azienda che cerca persone con capacità di gestire lo sviluppo tecnologico, ma con una forte spinta verso la mission green.

3.2 Nuove strategie di reclutamento

Il modello IKIGAI, oltre che una risposta alle principali difficoltà che un recruiter può incontrare quando si parla di lavori green, può essere una valida guida in tutto il processo di reclutamento. Di seguito, vediamo come è possibile applicare l'IKIGAI nelle varie fasi del processo di selezione.

1. Screening delle candidature: valutare la passione e l'interesse

Nel tradizionale processo di selezione, il primo passo è lo **screening delle candidature**, dove si valuta principalmente l'esperienza e le competenze riportate nel curriculum. Tuttavia, applicando l'IKIGAI, il recruiter può iniziare a indagare non solo sulle competenze tecniche, ma anche su ciò che motiva davvero il candidato.

Un candidato potrebbe non avere tutte le competenze tecniche richieste, ma se mostra una profonda passione per l'ambito ambientale o una forte curiosità per il settore green, questa passione può essere la leva che lo porta ad acquisire velocemente le competenze mancanti. Ad esempio, si possono porre domande aperte nel questionario di pre-selezione o nel colloquio telefonico per comprendere meglio quali sono gli interessi del candidato in ambito green e cosa lo motiva ad andare verso questa specifica opportunità di lavoro.

Esempio di domande da inserire nello screening:

- "Quali argomenti legati alla sostenibilità o all'ambiente ti interessano di più e perché?"
- "Raccontami un'esperienza personale in cui hai cercato di contribuire a una causa ambientale o sostenibile."
- "Quali sono i progetti o iniziative ambientali che ti ispirano maggiormente?"
- "Cosa ti affascina di più del [settore o specifiche caratteristiche green del ruolo]?"

In questo modo, il recruiter non si limita a valutare le competenze esistenti, ma apre la porta a candidati che potrebbero non essere già esperti, ma che hanno la curiosità e l'entusiasmo per imparare. La passione, infatti, può essere un predittore di impegno a lungo termine.

2. Colloquio di selezione: valutare il match valoriale

Durante il **colloquio di selezione**, il recruiter può utilizzare l'IKIGAI per esplorare non solo le competenze, ma anche i valori del candidato e il suo desiderio di contribuire a un cambiamento positivo nel mondo. La sfera "ciò di cui ha bisogno il mondo" aiuta a trovare un match tra i valori del candidato e l'impatto del lavoro green.

In questa fase, il recruiter può porre domande che esplorano la motivazione del candidato nel voler lavorare in un settore che ha una ricaduta positiva sull'ambiente. Questo aiuta a identificare candidati che non solo hanno le competenze, ma che sono anche motivati da una forte volontà di fare la differenza, il che rende il match più solido e meno soggetto a bias legati all'idea di chi "dovrebbe" occupare un certo ruolo.

Esempio di domande per il colloquio:

- "Qual è, secondo te, il più grande contributo che un'azienda dovrebbe dare al mondo in termini di sostenibilità?"
- "Cosa ti spinge a voler lavorare in un ruolo legato alla sostenibilità ambientale?"
- "A quale grande causa senti che vorresti dare il tuo contributo?"
- "Cosa ti renderebbe orgoglioso/a di lavorare qui?"

Queste domande aiutano il recruiter a valutare il candidato su un piano valoriale, scoprendo se le sue convinzioni e aspirazioni si allineano con la mission dell'azienda. Un match di valori forte può compensare la mancanza di esperienza tecnica e creare candidati più motivati e con maggior senso di appartenenza all'azienda.

3. Valutazione tecnica: competenze trasversali e soft skills

Un altro punto fondamentale che il modello IKIGAI aiuta a esplorare è la valutazione delle **soft skills** e delle competenze trasversali, rappresentate dalla sfera "cosa so fare bene". Spesso, nei green jobs, vengono messe in risalto le hard skills, ovvero le competenze tecniche, che in questa fase rischiano di compromettere un buon match. Questo perché le hard skills, con l'aiuto di un buon background tecnico, sono facilmente assimilabili. Mentre le soft skills come la precisione, l'organizzazione o capacità di lavorare in team, l'adattabilità e la creatività, non si apprendono facilmente e possono rappresentare un GAP tra lo "stile" del candidato e le richieste del ruolo, difficilmente colmabile.

Il recruiter può utilizzare l'IKIGAI per indagare quali sono le soft skills del candidato e come queste si potrebbero applicare nel contesto green. Perché un conto è aspettarsi l'applicazione delle competenze

tecniche per svolgere correttamente le attività prevista, un altro conto è l'aspettativa dell'azienda sul "come" queste attività devono essere svolte nel contesto aziendale: con meticolosità, velocemente, con molta attenzione alle relazioni, eccetera. Per valutare il match anche su questo piano, si possono porre domande che esplorano le attitudini relazionali e la capacità di adattarsi a contesti in evoluzione.

Esempio di domande per valutare soft skills:

- "Raccontami di una volta in cui hai dovuto collaborare con persone provenienti da discipline diverse per raggiungere un obiettivo comune."
- "Descrivi un progetto in cui hai dovuto affrontare cambiamenti improvvisi e come li hai gestiti."
- "Come procedi di solito quando devi fare un lavoro tipo [specifiche attività previste dal ruolo]?"
- "Raccontami un tuo punto di forza e come lo esprimi quotidianamente nel lavoro?"

Esplorare le competenze trasversali attraverso il modello IKIGAI permette al recruiter di trovare candidati che, anche se tecnicamente non perfettamente allineati sul profilo tecnico, hanno le attitudini necessarie per eccellere.

Conclusione: un nuovo approccio alla selezione green

Applicare l'IKIGAI al processo di selezione dei green jobs offre ai recruiter uno strumento potente per superare le sfide legate alla valutazione delle competenze tecniche, soft skills e valori personali. Questo approccio olistico permette di andare oltre il tradizionale abbinamento candidato-ruolo basato esclusivamente sul curriculum e di trovare persone che non solo possono imparare e crescere, ma che sono motivate a contribuire a un cambiamento positivo nel mondo.

L'IKIGAI, infatti, non solo aiuta a migliorare il match tra persona e lavoro, ma consente anche di creare rapporti professionali basati sul benessere e sulla realizzazione personale, una prospettiva essenziale nel contesto socio-culturale odierno, in cui sempre più persone cercano significato e soddisfazione nel lavoro che svolgono.

3.3 Focus: l'annuncio del "Green Job"

Gli annunci di lavoro oggi tendono ad essere piuttosto omogenei: liste di requisiti, descrizioni generiche e frasi fatte che spesso risultano indistinguibili l'uno dall'altro. In un mercato in cui la concorrenza per

attrarre i migliori talenti è alta, soprattutto per i green jobs, diventa cruciale distinguersi. Questo è particolarmente importante quando parliamo di lavori legati alla sostenibilità e all'ambiente, poiché attrarre candidati con le giuste competenze tecniche non basta: serve trovare persone che condividano la missione e i valori dell'azienda, e che siano motivate da un desiderio autentico di contribuire a un cambiamento positivo.

Ma come si crea un annuncio che emerga dalla massa e attiri i candidati giusti per un green job? La chiave sta nell'analizzare a fondo il ruolo e nel riuscire a tradurre queste caratteristiche in una comunicazione efficace e persuasiva, utilizzando un approccio che consideri non solo le competenze tecniche, ma anche passioni, attitudini e valori – in altre parole, un approccio ispirato al modello IKIGAI.

La Job Description IKIGAI

Prima di scrivere l'annuncio, il primo passo è analizzare in modo approfondito il ruolo per cui si sta cercando un candidato. Questo processo richiede di andare oltre i tradizionali elenchi di competenze e qualifiche tecniche, per identificare ciò che rende quel ruolo davvero unico e significativo.

L'obiettivo è scoprire quali sono le passioni, le attitudini e i valori che meglio si adattano al ruolo e al contesto aziendale, in modo da poter attrarre persone che non solo possono fare il lavoro, ma che si sentano profondamente connesse con esso. Questo è particolarmente importante per i green jobs, dove il valore sociale e ambientale del lavoro è spesso un fattore decisivo per i candidati.

Come mappare le componenti IKIGAI di un ruolo green?

- **Ciò che amo:** Quali sono gli aspetti del ruolo che potrebbero appassionare il candidato ideale? Ad esempio, il lavoro potrebbe implicare una continua esplorazione di nuove soluzioni sostenibili, un'interazione con la natura o la possibilità di avere un impatto positivo tangibile sull'ambiente.
- **Ciò di cui ha bisogno il mondo:** In che modo il ruolo contribuisce a un cambiamento positivo? Il candidato ideale sarà motivato da una visione più ampia, come contribuire alla lotta contro il cambiamento climatico o sostenere pratiche agricole sostenibili.
- **Cosa so fare bene:** Quali sono le attitudini che saranno fondamentali per eccellere in questo ruolo? Potrebbe trattarsi di attenzione ai dettagli, ma anche di competenze relazionali e di project management in contesti complessi.

A tutto questo ci aggiungiamo gli aspetti più **tradizionali**, ovvero quali attività e responsabilità sono connesse al ruolo, sede di lavoro, orari e inquadramento. Infine, identifichiamo i **classici requisiti**: quali competenze specifiche sono necessarie, quali lingue e/o software è necessario conoscere, quali titoli di studio ed esperienze sono ideali per il ruolo.

Scrivere un annuncio “Green”

Una volta mappate le caratteristiche chiave del ruolo in termini di competenze tecniche, passioni, attitudini e valori, è il momento di tradurle in un annuncio che attiri e coinvolga il candidato ideale. Per fare questo, è necessario adottare i principi della comunicazione efficace, utilizzando un approccio che renda l'annuncio accattivante e mirato.

1. Individuare il target

Prima di scrivere l'annuncio, è importante sapere a chi ci si sta rivolgendo. Qual è il profilo ideale per il ruolo? Non si tratta solo di competenze, ma anche di passioni, interessi e valori. Ad esempio, se il ruolo riguarda la gestione di progetti di energia rinnovabile, il target potrebbe essere qualcuno con competenze ingegneristiche, ma anche con una forte passione per la sostenibilità e la transizione energetica.

2. Adattare il tono di voce

Il tono di voce del tuo annuncio deve riflettere l'identità dell'azienda e, al contempo, risuonare con il target. Se l'azienda ha un'impronta innovativa e giovane, un tono fresco e dinamico potrebbe essere ideale. Se il contesto è più istituzionale, potrebbe essere utile un tono professionale, ma comunque orientato a suscitare motivazione.

3. Usare un gancio

L'apertura dell'annuncio è fondamentale: deve catturare subito l'attenzione del candidato. Un buon gancio può essere una frase che tocca l'ambizione e l'impatto del lavoro, ad esempio: "Vuoi contribuire a ridurre l'impronta di carbonio del mondo intero?"

4. Emozionare e connettere

Qui entra in gioco l'IKIGAI: tocca le leve della passione, delle attitudini e dei valori del candidato. Se un annuncio è in grado di far sentire il candidato connesso emotivamente con il lavoro, le possibilità di attrarre persone motivate e realmente interessate aumentano. Evita i classici elenchi di competenze e concentrati sul far capire perché il lavoro è significativo, concentrati invece sulla persona. Ad esempio, invece di dire “ricerchiamo un project manager per progetti solari”, potresti dire: “Stiamo cercando una persona appassionata che ha sempre idee nuove e desidera contribuire attivamente alla transizione verso un mondo più verde, gestendo progetti innovativi nel settore dell'energia solare”.

5. Chiudere con una Call to Action (CTA) coinvolgente

Infine, l'annuncio deve includere una call to action che inviti il candidato a fare un passo avanti. Una CTA efficace è chiara, diretta e motivante. Per esempio, puoi concludere con: "Vuoi mettere la tua

passione per l'ambiente e le tue competenze tecniche al servizio di un futuro più sostenibile? Candidati ora e unisciti al nostro team!"

Esempio di Annuncio di lavoro per un Green Job

Titolo: Project Manager per Progetti di Energia Solare – Dai una svolta green alla tua carriera!

Introduzione

(gancio):

Hai sempre sognato di contribuire attivamente alla lotta contro il cambiamento climatico? Stiamo cercando una persona che condivida la nostra passione per la sostenibilità e che voglia aiutarci a costruire un futuro più verde.

Descrizione del ruolo (emozionare e connettere):

Come Project Manager per i nostri progetti di energia solare, avrai l'opportunità di guidare l'implementazione di soluzioni innovative che ridurranno l'impronta di carbonio di intere comunità. Questo ruolo ti permetterà di esprimere al meglio le tue capacità organizzative e coltivare la tua passione per la sostenibilità. Lavorerai a stretto contatto con ingegneri e stakeholder, creando impianti che producono energia pulita e aiutano a trasformare il nostro modo di vivere.

Cosa Cerchiamo (IKIGAI):

- Una persona appassionata di sostenibilità che si entusiasma all'idea di lavorare su progetti che abbiano un impatto positivo sull'ambiente.
- Una persona con una naturale inclinazione a mantenere una visione d'insieme e organizzare continuamente il lavoro quando lavora in team.
- Una persona convinta che il futuro sia rinnovabile e che voglia prendere parte a questa rivoluzione verde.

Requisiti:

- 3 anni di esperienza nella gestione di progetti.
- Competenze nel settore dell'energia rinnovabile o esperienza in ambiti tecnici affini.

Cosa offriamo:

Ufficio a Milano, auto e pc, orario flessibile, 1 livello CCNL Commercio.

Call to Action:

Vuoi trasformare la tua passione per l'ambiente in una carriera che fa la differenza? Candidati ora e unisciti al nostro team di innovatori green!

4. Orientatori verso i “green jobs”

Nel panorama sempre più dinamico e complesso dei green jobs, anche gli orientatori professionali si trovano ad affrontare sfide uniche. La crescente richiesta di professionisti in settori legati alla sostenibilità richiede non solo una conoscenza approfondita del mercato del lavoro, ma anche una comprensione profonda delle aspirazioni e dei valori dei candidati. Proprio come i recruiter, gli orientatori devono adottare nuovi approcci e strategie per supportare i candidati nel loro percorso verso ruoli green.

4.1 Superare le difficoltà nell’orientamento

Con la crescente attenzione verso la sostenibilità e il rapido sviluppo dei green jobs, il ruolo degli orientatori professionali è cruciale per preparare i candidati a cogliere queste nuove opportunità. Le difficoltà che emergono nel percorso di orientamento possono essere trasformate in opportunità, utilizzando strumenti e approcci innovativi come l’IKIGAI, per creare connessioni significative tra le competenze dei candidati, i loro valori personali e le esigenze del mondo green.

1. Scoprire valori e interessi “green”

Superare questa difficoltà per gli orientatori vuol dire comprendere a fondo le aspirazioni, i valori personali e gli interessi dei candidati in relazione ai green jobs. La sostenibilità, infatti, non è solo una questione di competenze tecniche, ma anche di motivazione e passione per l’ambiente e il cambiamento sociale. Tuttavia, sondare questi aspetti richiede tempo e sensibilità, poiché spesso le persone non sono del tutto consapevoli delle proprie motivazioni profonde. Per aiutare i candidati a trovare la loro strada nei green jobs, gli orientatori devono essere abili nel facilitare il processo di auto-riflessione e nella mappatura dei valori personali.

Per superare questa difficoltà, un approccio come l’**IKIGAI** può tornare utile anche per gli orientatori.

L’indagine della sfera “ciò che amo” consente di esplorare gli interessi della persona e collegarli alle opportunità esistenti nei green jobs. Questo permette di guidare la persona verso percorsi professionali che non solo rispecchiano le sue passioni, ma che possono anche favorire una crescita personale e professionale, offrendo un’ampia gamma di possibilità nel settore della sostenibilità.

Inoltre, indagare la sfera “ciò di cui ha bisogno il mondo” aiuta a ampliare il concetto di green jobs, andando oltre i ruoli tecnici più tradizionali. Ad esempio, non tutti i lavori green sono legati direttamente

alla tecnologia o all'ingegneria: ci sono avvocati che si occupano di cause ambientali, formatori che operano a contatto con la natura e altre professioni che hanno una ricaduta positiva sull'ambiente, pur non essendo strettamente tecniche. L'indagine di questa sfera consente di identificare opportunità professionali più ampie, che si allineano con i valori e le motivazioni della persona, anche se il candidato non possiede un background strettamente legato alla sostenibilità.

Esempio concreto:

Un candidato con competenze in **marketing** potrebbe non aver considerato un ruolo in un'azienda di **energia rinnovabile**. L'orientatore, indagando i suoi valori personali, scopre che il candidato è profondamente interessato alla sostenibilità e al cambiamento climatico. Utilizzando un approccio basato sull'IKIGAI, l'orientatore aiuta il candidato a comprendere come il suo lavoro di marketing possa contribuire a promuovere soluzioni sostenibili, creando un legame tra il suo lavoro e i suoi valori.

2. Adattare il profilo professionale ai nuovi lavori green

Molti candidati che si avvicinano ai green jobs provengono da settori tradizionali e possono avere difficoltà a comprendere come le loro competenze possano essere trasferite nel nuovo contesto della sostenibilità. Questa è una delle sfide più importanti per gli orientatori, che devono aiutare i candidati a "trasformare" il loro profilo professionale. Le competenze acquisite in contesti tradizionali, infatti, possono essere estremamente rilevanti anche per i green jobs, ma richiedono una rielaborazione per essere applicate efficacemente.

Per superare questa difficoltà un orientatore deve saper identificare e valorizzare le competenze trasversali, facendo emergere come queste possano essere adattate ai nuovi ruoli green. Seguendo l'approccio IKIGAI, questo significa indagare la sfera "cosa so fare bene", cercando di identificare le attitudini della persona e collegarle alle peculiarità dei lavori green. Ad esempio, se una persona ha una naturale inclinazione alla leadership e alla gestione del cambiamento, potrebbe essere indirizzata verso ruoli manageriali o di coordinamento di progetti di sostenibilità, anche senza un background specifico nel settore.

Esempio concreto:

Una persona con esperienza nella **gestione del cambiamento** in un contesto aziendale potrebbe essere vista come inadatta per un ruolo di **consulente per la sostenibilità**. Tuttavia, l'orientatore riconosce che le competenze nella gestione del cambiamento possono essere estremamente utili per un'azienda che sta

implementando una strategia di sostenibilità, facendo così emergere la rilevanza del candidato per il ruolo.

3. Superare i pregiudizi interni del candidato verso i green jobs

Molti candidati potrebbero esitare a considerare i green jobs a causa di pregiudizi interni o stereotipi. Alcune persone, soprattutto coloro che non provengono da settori tecnici, potrebbero percepire questi ruoli come altamente specializzati e fuori dalla loro portata. Questo problema è particolarmente diffuso tra le donne, che spesso si trovano a scontrarsi con stereotipi di genere che vedono i green jobs come poco accessibili.

Superare questa difficoltà per un orientatore vuol dire essere in grado di sfidare questi pregiudizi e aiutare i candidati a vedere le potenzialità dei green jobs in maniera più ampia. Sensibilizzare i candidati riguardo alle opportunità che esistono e alle competenze che possono essere acquisite o trasferite è un passo fondamentale per superare questi ostacoli. Il processo può richiedere tempo, ma rappresenta un'opportunità per educare i candidati e allargare la loro visione professionale.

Esempio concreto:

Una donna con una laurea in **scienze sociali** potrebbe non considerare una carriera nei green jobs. Tuttavia, un orientatore può mostrarle come le sue competenze nella gestione dei rapporti interpersonali e nella comunicazione siano estremamente preziose per tutte le realtà che si occupano di **sensibilizzazione ambientale**, facendola riflettere su una possibilità che prima non aveva considerato.

4. Superare le preoccupazioni per l'incertezza dei green jobs

I green jobs rappresentano un settore in forte crescita, ma sono relativamente nuovi e, per molti candidati, possono apparire incerti o rischiosi. Molte persone si preoccupano delle prospettive a lungo termine di questi ruoli, temendo una mancanza di stabilità o sicurezza economica. Questa percezione può scoraggiare candidati altamente qualificati dal considerare una carriera nel settore della sostenibilità.

Superare questa difficoltà per un orientatore vuol dire essere in grado di fornire ai candidati una visione chiara e informata sulle prospettive dei green jobs, basandosi su dati concreti e proiezioni di crescita del settore. Dimostrare che le competenze richieste per i lavori green sono sempre più valorizzate e che la domanda per queste professioni è destinata a crescere può aiutare a dissipare le paure e ad incoraggiare i candidati a intraprendere questa strada.

Esempio concreto:

Un candidato interessato a lavorare nel settore delle **energie rinnovabili** esprime preoccupazioni circa la stabilità del settore. L'orientatore, utilizzando dati aggiornati sul **mercato del lavoro**, fornisce al candidato informazioni sulle proiezioni di crescita e le opportunità a lungo termine, aiutandolo a comprendere che una carriera nei green jobs può essere una scelta solida e strategica.

4.2 Nuove strategie di orientamento

Dopo aver visto come superare le principali sfide per un orientatore che devo guidare verso i lavori green, approfondiamo come il modello IKIGAI, possa diventare un potente strumento di supporto in tutto il processo di orientamento. IKIGAI infatti, aiuta non solo a individuare ruoli adatti alle competenze di un candidato, ma anche a identificare le aree di crescita e ad allineare i valori personali con l'impatto ambientale positivo che questi lavori possono avere.

Il processo di orientamento tramite l'IKIGAI può essere suddiviso in tre fasi principali: 1. analisi interna, 2. indagine esterna e 3. match. Queste fasi guidano il candidato alla scoperta del proprio percorso verso una carriera green, facilitando il riconoscimento delle proprie caratteristiche e competenze, nonché l'identificazione delle opportunità sul mercato del lavoro. Vediamo come si sviluppano ciascuna di queste fasi.

1. Analisi interna: scoprire le caratteristiche "green" del candidato

La prima fase del processo di orientamento riguarda un'analisi introspezione del candidato, che mira a far emergere le sue caratteristiche personali, le passioni e i valori in relazione alla sostenibilità. Qui entrano in gioco due sfere dell'IKIGAI: "ciò che amo" e "ciò di cui ha bisogno il mondo". Questa fase è cruciale per identificare cosa spinge realmente il candidato verso i green jobs e per delineare un quadro delle sue aspirazioni e motivazioni.

Per facilitare questa autoanalisi, il candidato è guidato a riflettere su esperienze passate e su ciò che lo appassiona nell'ambito della sostenibilità. Le domande che possono stimolare questa riflessione includono:

- Quali temi legati all'ambiente e alla sostenibilità ti interessano di più e perché?
- Ci sono stati progetti o esperienze personali in cui hai cercato di ridurre l'impatto ambientale?
- Quali sono le cause o iniziative green che ti ispirano maggiormente?
- Che impatto sul mondo vorresti ottenere con il tuo lavoro?

L'obiettivo è aiutare il candidato a collegare le proprie passioni e i propri valori con i green jobs, comprendendo che il desiderio di contribuire a un mondo più sostenibile può rappresentare un potente driver motivazionale nel percorso professionale.

2. Indagine esterna: scoprire i lavori green nel territorio

Una volta comprese le passioni e le motivazioni del candidato, la seconda fase prevede l'esplorazione delle opportunità di lavoro green presenti nel territorio. L'orientatore aiuta il candidato a identificare non solo i settori green tradizionali, come energie rinnovabili o gestione dei rifiuti, ma anche ruoli meno ovvi in cui la sostenibilità gioca un ruolo centrale. Per esempio, studi legali che si occupano di cause ambientali, aziende di moda sostenibile o start-up tecnologiche che sviluppano soluzioni per ridurre l'impatto ecologico.

È importante far notare che non solo i settori specificamente "green" offrono opportunità: molte aziende e organizzazioni stanno adottando pratiche sostenibili in settori tradizionali. Durante questa fase, si possono utilizzare strumenti come mappature settoriali o database di offerte di lavoro green per facilitare la ricerca. Alcune domande utili da porre includono:

- Quali sono le aziende nel tuo territorio che stanno adottando pratiche sostenibili?
- Oltre ai settori puramente "green", conosci professioni tradizionali che hanno introdotto un focus sulla sostenibilità (ad esempio, marketing ambientale, ingegneria green)?
- Quali caratteristiche di un ruolo rendono una professione "green" secondo te?

Questo passaggio permette di ampliare la visione del candidato, che può così considerare opportunità professionali in settori a cui magari non aveva pensato, ma che hanno un forte impatto positivo sull'ambiente.

3. Match: trovare il punto d'incontro tra candidato e lavoro green

L'ultima fase consiste nel trovare il punto d'incontro tra le caratteristiche del candidato e i lavori green identificati. Qui si lavora sull'allineamento tra tutte le sfere IKIGAI e un possibile lavoro. Nello specifico tra "ciò che amo" e "ciò di cui ha bisogno il mondo" e il settore o l'ambito professionale in cui potrei operare; e poi tra "cosa so fare bene" e il ruolo che potrei ricoprire. Il compito dell'orientatore è evidenziare i punti di contatto tra le sfere IKIGAI del candidato e specifici lavori green, ma anche individuare eventuali GAP di competenze tecniche che potrebbero ostacolare il suo inserimento immediato nel settore desiderato.

In questa fase è fondamentale creare un quadro delle competenze trasversali e tecniche necessarie per i lavori green individuati, confrontandole con quelle del candidato. Se emergono lacune, si può lavorare su un piano d'azione per colmarle, suggerendo percorsi formativi o esperienze pratiche. Alcuni aspetti su cui focalizzarsi sono:

- Quali settori o ambiti professionali tra quelli esplorati sono più affini alle tue passioni e ai tuoi valori?
- Quali ruoli potresti ricoprire con successo in base alle tue attitudini?
- Quali competenze tecniche ritieni possano essere utili per i green jobs che hai individuato?
- Quali possiedi e quali invece ti mancano? Cosa puoi fare per ottenerle?
- Quali motivi ti portano verso quello specifico lavoro green?

Questa fase porta alla realizzazione di un match consapevole tra candidato e opportunità lavorativa, puntando non solo sulle competenze tecniche, ma anche argomentando una motivazione basata su passioni, attitudini e valori.

Conclusione: Un approccio olistico all'orientamento per i green jobs

L'applicazione del modello IKIGAI nel processo di orientamento verso i green jobs offre una visione olistica e personalizzata. Non si limita a una semplice ricerca di competenze tecniche, ma esplora in profondità le motivazioni, i valori e le ambizioni personali del candidato. Questo approccio facilita il match tra individuo e ruolo, con particolare attenzione al benessere, ovvero considerando come “lavori ideali” quelli in cui la persona potrebbe trovarsi bene.

Inoltre, grazie alla possibilità di individuare eventuali GAP nelle competenze, è possibile pianificare percorsi di crescita mirati, che consentono al candidato di acquisire le abilità necessarie per inserirsi con successo nel mondo dei green jobs.

4.3 Focus: la lettera di presentazione per un “Green Job”

La lettera di presentazione rappresenta un momento cruciale nella candidatura per un green job, poiché consente al candidato di comunicare non solo le proprie competenze, ma anche le proprie passioni, attitudini e valori. In questo contesto, l'approccio IKIGAI risulta particolarmente efficace, permettendo al candidato di evidenziare come la sua motivazione e il desiderio di contribuire positivamente all'ambiente siano in armonia con il ruolo per cui si propone.

Struttura della lettera di presentazione per un Green Job

Per costruire una lettera di presentazione efficace e ben articolata, è utile suddividere la lettera in cinque sezioni principali, ciascuna delle quali rispecchia un aspetto chiave del processo di candidatura:

1. **Chi sono (introduzione):** Nome, cognome, titolo e qualifica.
2. **Cosa ho fatto (esperienze pregresse rilevanti):** Un breve riassunto di studi ed esperienze lavorative che possono essere importanti in relazione al lavoro per il quale ci si candida.
3. **Perché mi propongo a voi (motivazione e allineamento con l'IKIGAI):** Spiegazione basata su passioni, attitudini e valori che si allineano al ruolo e al contesto aziendale.
4. **Consapevolezza dei gap tecnici e volontà di colmarli:** consapevolezza su eventuali gap e conseguente desiderio di crescere.
5. **CTA (Call to Action):** Richiesta di un incontro o colloquio.

1. Introduzione: chi sono

Nell'apertura della lettera è importante essere chiari e concisi. Presentare il proprio nome e la qualifica, oltre ad esplicitare il ruolo per il quale ci si sta candidando.

Esempio: *“Mi chiamo Marta Rossi, laureata in Ingegneria Ambientale, e desidero candidarmi per la posizione di Project Manager per i progetti di energia solare presso la vostra azienda.”*

2. Esperienze pregresse: cosa ho fatto

In questa parte, il candidato riassume brevemente le esperienze lavorative e formative più rilevanti per la posizione. Non è necessario elencare tutto, ma piuttosto selezionare quelle esperienze che dimostrano competenze e conoscenze nel settore green.

Esempio: *“Durante il mio percorso accademico e professionale ho sviluppato competenze nel settore dell'energia rinnovabile, collaborando a progetti di impianti fotovoltaici e a soluzioni innovative per migliorare l'efficienza energetica. In particolare, la mia esperienza come assistente di progetto presso XYZ Srl mi ha permesso di approfondire la gestione di progetti sostenibili, con particolare attenzione alla riduzione delle emissioni di CO2.”*

3. Motivazione: perché mi propongo a voi

Questa è la parte centrale della lettera, dove il candidato deve connettere la propria motivazione con l'offerta di lavoro, utilizzando i punti chiave del modello IKIGAI: ciò che ama fare, ciò di cui ha bisogno il mondo e ciò che sa fare bene.

Esempio: *“La mia passione per la sostenibilità e l'ambiente è ciò che mi ha spinto a specializzarmi nell'energia rinnovabile, un settore in cui vedo il futuro della nostra società. Credo fermamente che il mondo abbia bisogno di soluzioni sempre più innovative per contrastare il cambiamento climatico, e lavorare per un'azienda che condivide questa visione, come la vostra, rappresenta per me un'opportunità unica di coniugare le mie competenze con il desiderio di avere un impatto positivo sul pianeta. Sono convinta che le mie capacità organizzative e la mia inclinazione al problem-solving possano trovare massima espressione nel ruolo di project manager.”*

4. Consapevolezza dei gap tecnici e volontà di colmarli

È importante riconoscere eventuali lacune tecniche, ma farlo in modo costruttivo, mostrando la volontà e l'entusiasmo di colmarle. Questo dimostra autoconsapevolezza e impegno.

Esempio: *“Sono consapevole che, pur avendo maturato esperienza nella gestione di progetti energetici, devo ancora approfondire alcune competenze specifiche legate ai software di gestione di progetti complessi. Tuttavia, sono certa che la mia forte motivazione e il desiderio di crescere in questo settore mi permetteranno di colmare queste lacune in tempi brevi.”*

5. Call to Action (CTA): richiesta di incontro

La conclusione della lettera deve essere chiara e orientata all'azione, con una richiesta diretta di incontro o colloquio, mantenendo un tono di fiducia e apertura.

Esempio: *“Mi piacerebbe avere l'opportunità di discutere con voi di persona come le mie competenze e la mia motivazione possano contribuire al successo dei vostri progetti.”*

Modalità Comunicativa della lettera di presentazione per un Green Job

Oltre al contenuto, la modalità di presentazione è cruciale per trasmettere la propria motivazione e il proprio entusiasmo. Un tono di voce che sia coinvolgente, autentico e professionale farà emergere il candidato rispetto agli altri.

- **Gancio iniziale:** Si può inserire una prima frase che catturi l'attenzione, evidenziando la passione o una motivazione specifica per quel ruolo. Ad esempio, un gancio emotivo può essere legato alla mission aziendale o a un progetto di successo che il candidato ha visto.
- **Tono di voce:** Per un'azienda giovane e innovativa, il tono può essere fresco e dinamico; per contesti più formali, si può mantenere una comunicazione più istituzionale, ma sempre personale.
- **Emozionalità:** Non bisogna aver paura di esprimere ciò che spinge veramente il candidato a fare quel lavoro, utilizzando parole come "sono convinto", "credo fortemente", "sono entusiasta di".

5. Conclusioni

In un mondo sempre più orientato verso la sostenibilità, i *green jobs* offrono opportunità uniche per costruire carriere che combinano l'impatto sociale e ambientale con la crescita professionale. Attraverso questa guida, abbiamo analizzato come il modello IKIGAI possa essere applicato sia nel processo di selezione che nell'orientamento, evidenziando l'importanza di allineare le passioni, le attitudini e i valori personali con le esigenze del mercato del lavoro verde.

Dalla creazione di annunci capaci di attrarre i talenti giusti, fino all'uso strategico della lettera di presentazione per mettere in luce motivazioni autentiche e colmare eventuali gap tecnici, emerge chiaramente che il successo nei *green jobs* richiede molto più che semplici competenze tecniche. Serve una visione olistica che connetta i valori personali con l'impegno verso la sostenibilità, una sfida sia per chi cerca lavoro che per chi lo offre.

Per i recruiter, l'utilizzo del modello Ikigai significa avere strumenti concreti per riconoscere in un candidato il potenziale di creare un impatto significativo, cercando non solo esperti tecnici ma persone autenticamente motivate e con un profondo allineamento agli obiettivi aziendali. Questo modello suggerisce che il talento possa trovare una sintonia naturale tra competenze e aspirazioni, favorendo una migliore fidelizzazione e soddisfazione professionale.

Per orientatori e professionisti dell'accompagnamento al lavoro, la sfida è quella di sostenere i candidati nella scoperta di percorsi in cui possano trovare significato, contribuendo a costruire profili solidi e flessibili per affrontare le richieste di un mondo in costante cambiamento. Il legame tra le quattro aree dell'Ikigai è particolarmente rilevante in un mercato dove la transizione verso pratiche sostenibili non riguarda solo pochi settori, ma si estende a tutte le professioni.

Guardando al futuro, la sfida principale per i professionisti del recruiting e dell'orientamento sarà mantenere vive le pratiche inclusive e sostenibili delineate in questa guida, valorizzando ogni individuo e promuovendo percorsi lavorativi che rispondano in modo autentico alle esigenze della transizione ecologica. Integrare il modello Ikigai nel processo di selezione e orientamento può arricchire il mercato del lavoro di professionalità flessibili e appassionate, capaci di rispondere con creatività ai cambiamenti che caratterizzano i nuovi scenari ambientali

6. Bibliografia

Modello IKIGAI nell'orientamento e nel counseling:

- García, M., & Miralles, F. (2016). *Ikigai: The Japanese Secret to a Long and Happy Life*. Penguin Books.
- Mogi, K. (2018). *The Little Book of Ikigai: The Essential Japanese Way to Finding Your Purpose in Life*. Quercus.
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2013). *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. John Wiley & Sons.
- Hirschi, A. (2018). "The Fourth Industrial Revolution: Issues and Implications for Career Research and Practice." *Career Development Quarterly*, 66(3), 192–204.

Green Jobs in Europa:

- EIGE. (2022). *Gender Equality in the Workforce: Empowering Women in Green and Digital Jobs in the EU*. Institute for Gender Equality.
- European Commission. (2021). *She Figures 2021*. Publications Office of the European Union.
- European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP). (2021). *Green Skills and Jobs for a Green Future*.
- Eurostat. (2023). *Statistics on Green Jobs and Sustainable Development*.
- OECD. (2020). *Employment Implications of Green Growth: Linking Jobs, Growth, and Green Policies*.

Settori e profili dei Green Jobs:

- ILO (International Labour Organization). (2018). *Greening with Jobs: World Employment Social Outlook 2018*.



 women4green.eu



 [/WomeninPowerforaGreenEconomy](https://www.facebook.com/WomeninPowerforaGreenEconomy)



 [/women4green/](https://www.instagram.com/women4green/)

© 2021–2024, Women4Green