

Uno sguardo sull'ondata di dimissioni che sta investendo le aziende

Una prima analisi del fenomeno e delle motivazioni delle dimissioni dal lavoro emerso durante la pandemia. Una riflessione che suggerisce in particolare la necessità di un ripensamento dei rapporti interni tra management e lavoratori.

Beth McGrath ad un certo punto ne ha potuto più. Ha afferrato la cornetta dell'interfono e dagli altoparlanti sparsi in tutto il supermercato sono risuonate le sue parole: "il mio nome è Beth, del reparto elettronica, lavoro qui da quasi 5 anni e posso dire che qui tutti sono sovraccarichi di lavoro e sottopagati; le politiche del management sono stroncate; quando abbiamo un problema ci viene detto che siamo sostituibili; sono stanca di essere presa in giro e trattata di merda; Jerry, lo store manager, è un pervertito; Mary e Cathy dovrete vergognarvi per come trattate i dipendenti, spero che non trattiate allo stesso modo i vostri familiari; vaff*** i manager, vaff*** questo lavoro, mi dimetto".

I quit

Di storie simili a quelle di Beth se ne possono leggere in abbondanza su Antiwork, un canale del social network Reddit, poco conosciuto da noi ma molto popolare negli Stati Uniti. Il canale è passato in pochi mesi da circa 100.000 iscritti a 1 milione e 250 mila. C'è chi racconta di aver trovato il coraggio di chiedere un aumento ma anche chi descrive i turni massacranti, le offese, le umiliazioni, le vessazioni a cui sono stati sottoposti dal datore di lavoro o dal capo di turno. E poi c'è chi posta lo screenshot del messaggio con cui ha mandato a quel paese il capo, il lavoro e si è licenziato. Proprio come Beth.

The Great Resignation

Sono le storie della Great Resignation, le grandi dimissioni. Da aprile a settembre 2021 più di 19 milioni di lavoratori hanno presentato le loro dimissioni da lavori evidentemente non più desiderabili. Un fenomeno che è esploso negli Stati Uniti nel corso della pandemia e non accenna a fermarsi. Secondo una ricerca di McKinsey, alla domanda "quanto ritieni probabile lasciare il tuo lavoro nel corso dei prossimi 3-6 mesi?" il 22% dei lavoratori ha risposto "un po' probabile (somewhat likely)", il 9% ha risposto "probabile (likely)", il 5 e il 4% rispettivamente "molto probabile (very likely)" e "quasi certo (almost certainly)". Sommando queste percentuali, risulta un 40% di lavoratori che stanno almeno pensando di lasciare il proprio lavoro. Questi risultati sono trasversali a diversi settori: 32% nel settore education; 43% nella manifattura; 36% sanità; 47% ristorazione e ospitalità; 36% trasporti; 41% tra gli impiegati.

Per il 53% dei datori di lavoro, continua la ricerca di McKinsey, il turn over degli ultimi mesi è superiore rispetto agli anni precedenti e di questi il 64% pensa che la situazione resterà uguale (59%) o peggiorerà (5%). Non si pensi che tutti coloro che si dimettono lo fanno perché hanno già un altro lavoro sotto mano. Questo è vero soltanto nel 64% dei casi. Così come tra coloro che pensano di dimettersi a breve, soltanto per il 36% avere un altro lavoro è una condizione necessaria. Tutti gli altri ritengono di dimettersi anche a rischio di rimanere disoccupati per un certo periodo.

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0326] ?#>

In Italia

I dati italiani più affidabili e più recenti sono quelli forniti dal Sistema delle Comunicazioni Obbligatorie e aggiornati al secondo trimestre 2021.

Come sintetizzato da Lavoce.info, anche in Italia si registra un considerevole aumento di cessazioni di rapporti di lavoro: +37% rispetto al trimestre precedente; +85% rispetto al secondo trimestre del 2020 (ma si era in piena pandemia) e comunque +10% rispetto al secondo trimestre del 2019. Anche il quit rate, cioè il rapporto tra il numero di dimissioni sul totale del numero di occupati in un certo periodo raggiunge il valore più alto mai toccato, cioè 2,12 (il trimestre precedente era 1,19), un valore

equiparabile a quello rilevato negli USA dal Bureau of Labor Statistics.

C'è chi, come l'economista Pietro Ichino, notando che in quei mesi era ancora in vigore il blocco dei licenziamenti, sospetta che almeno parte di queste dimissioni siano in realtà dei licenziamenti mascherati, magari incoraggiati da un assegno ricevuto dal datore di lavoro. Ma anche tenendo in considerazione questa possibilità, il fenomeno resta interessante, così come è interessante chiedersi se ci sia qualche relazione con la pandemia che in qualche modo ci ha costretti a fare i conti con diversi aspetti della nostra vita, incluso il nostro lavoro e le modalità con le quali lo svolgiamo.

Qualche domanda sulle cause

Di certo, l'ondata di dimissioni rappresenta un problema per le aziende ed è necessario indagare e comprendere il fenomeno per prendere, se necessario, le giuste contromisure.

McKinsey riporta uno studio sull'importanza di diversi fattori o aspetti della vita lavorativa, dal quale emerge come le percezioni dei lavoratori e quelle dei datori di lavoro o manager non siano sempre allineate: non tutto ciò che secondo il management è importante per i dipendenti, è effettivamente ciò a cui i lavoratori danno importanza.

L'allineamento si ha quando si parla di equilibrio tra tempo di vita e tempo di lavoro, della possibilità di prendersi cura della propria famiglia, dell'abbordabilità del carico di lavoro e del sentimento di coinvolgimento con il lavoro.

I manager tengono invece a sottostimare l'importanza che per i loro dipendenti hanno fattori quali il sentirsi valorizzati dall'organizzazione e dai manager, il senso di appartenenza, le possibilità di carriera, la flessibilità dell'orario di lavoro e l'avere colleghi affidabili e con i quali instaurare relazioni gratificanti. Viceversa, tendono a sopravvalutare l'importanza dell'adeguatezza del compenso, del cercare altri lavori o essere contattati da altre aziende, della possibilità di lavorare da remoto e delle opportunità di sviluppo.

Questi dati indicano che il management di alcune aziende tende a dare valore soprattutto agli aspetti transazionali del rapporto di lavoro (ad esempio il compenso) e non si accorge che per i lavoratori sono più importanti gli aspetti relazionali.

Questa mancanza di congruenza è probabilmente aumentata in seguito alla pandemia, che ha fatto sì che le persone maturassero nuove aspettative nei confronti del lavoro, dell'azienda, dei capi, dei colleghi; anche a causa dei continui cambiamenti che in molti contesti lavorativi si stanno sperimentando dopo l'introduzione dello smart working, dal quale è difficile tornare indietro e che sta cambiando l'interfaccia tra gli individui e le organizzazioni di cui essi fanno parte.

I manager e il burn out

In questo scenario, diventano centrali due fattori: il ruolo e le competenze dei manager da una parte, il **burn out** di manager e lavoratori dall'altro. Come del resto ci raccontano le storie di Beth e di tanti altri dimissionari.

Secondo una ricerca di Predictive Index la percezione dei manager influenza l'intenzione di lasciare il lavoro. Tra coloro che ritengono di avere dei buoni capi, soltanto il 27% prende in considerazione l'ipotesi di dimettersi. Percentuale che sale al 63% tra coloro che ritengono di avere cattivi manager. Quando il manager è in burn out, la differenza è più ampia: il 58% di chi ha un manager in burn out sta effettivamente considerando di dimettersi, a fronte del 16% di coloro i cui manager non sono in burn out. Del resto, la percezione di avere un capo in burn out correla positivamente con il sentirsi esauriti in prima persona o il vedere esauriti i propri colleghi: il 73% dei lavoratori che hanno un capo in burn out ritengono che anche loro o i loro colleghi siano in burn out, quando tra coloro che non hanno un capo in burn out è soltanto il 22% a sentirsi esaurito o a ritenere che i propri colleghi lo siano.

Conclusione

Il fenomeno delle dimissioni è uno dei frutti della **pandemia**, tanto inaspettato quanto interessante e potenzialmente portatore di crisi, intesa non solo come situazione difficile ma anche come momento di cambiamento e di crescita. È ancora presto per trarre un bilancio di quanto sta succedendo, ma indagare questo fenomeno, comprenderne le cause, individuare gli strumenti per fronteggiarlo sono certamente alcune delle sfide che in questo momento storico si pongono di fronte alle aziende, al management e alle direzioni del personale e possono rappresentare l'occasione per avvicinare le condizioni di lavoro a ciò che è più importante per le persone, per costruire ambienti di lavoro più sani e più soddisfacenti, per migliorare il benessere dei lavoratori.

Pietro Iacono Quarantino

Psicologo del lavoro e delle organizzazioni

Fonte: PdE n. 61



Licenza [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

www.puntosicuro.it