

Come reagire al fenomeno del quitfluencer?



Per 7 lavoratori su 10 le dimissioni dei colleghi spingono in considerazione l'idea di imitarli. A livello globale il 27% dei lavoratori cercherà di cambiare posto nei prossimi 12 mesi.

di Jane Elisabeth Cassoli

In un momento storico come questo, sconvolto da grandi cambiamenti sociali, le persone cercano vie di fuga anche dal lavoro che per anni hanno svolto apparentemente senza nessun problema. Eppure oggi il problema delle dimissioni di massa è molto attuale. Il fenomeno denominato anche quiet quitting si rivela come la difficile gestione delle risorse umane nel mondo del lavoro e sono in gran parte conseguenza della pandemia dovuta a coronavirus e degli strumenti organizzativi di contrasto al contagio, utilizzati spesso in maniera incomprensibile e poco condivisa dall'opinione pubblica.

Cosa dicono gli studi più recenti

Recenti studi e analisi dimostrano come i lavoratori pertanto hanno prima sviluppato sintomi legati al job creep, consistenti nella difficoltà a scindere vita lavorativa da vita privata, e poi sintomi di quiet quitting ovvero la disaffezione al lavoro. La voglia di evadere che si trasforma in bisogno di cambiare qualcosa a tutti i costi e in tanti ambiti. Uno degli studi più completi sul tema, la terza edizione della ricerca Global Workforce of the Future di Adecco Group, ha coinvolto 34.200 lavoratori in 25 paesi diversi. Un terzo dei lavoratori manifesta l'intenzione di cambiare occupazione nei prossimi 12 mesi. Il 45% si è candidato già per un nuovo lavoro. Sette lavoratori su 10 pensano di lasciare il lavoro proprio per questo motivo. Poi il 50% decide di lasciarlo definitivamente. Un fenomeno che colpisce in gran parte i giovani. Lo stipendio è il motivo principale per cercare un altro lavoro. Il 61% dei lavoratori in Italia si ritiene insoddisfatto del proprio salario, insufficiente a fronteggiare la crisi economica del momento. Questa condizione può spingere ad accettare di lavorare al nero (35%) o a cercare un secondo lavoro (51%).

I rimedi

Tra i servizi di consulenza che può offrire una realtà professionale come la nostra per affrontare il fenomeno del quiet quitting c'è l'analisi e lo sviluppo del potenziale delle risorse aziendali come risposta al problema. In

particolare la "valutazione del potenziale" rappresenta lo strumento maggiormente efficace per analizzare le possibilità di sviluppo di coloro che operano all'interno di una organizzazione. Tale valutazione consente di:

- misurare la salute aziendale, confrontando le risorse interne con le esigenze future;
- valorizzare il patrimonio umano aziendale, facendo leva sui punti di forza e monitorando le aree di criticità;
- impostare eventuali piani di carriera e percorsi formativi in maniera più ponderata e precisa;
- motivare i collaboratori, dimostrando loro interesse e volontà nel favorire la crescita individuale.

È inoltre fondamentale mettere a fuoco e sviluppare le seguenti fasi di intervento:

- individuazione, insieme con l'azienda, del profilo di riferimento e delle competenze critiche per il successo;
- realizzazione del processo valutativo attraverso assessment, incontri individuali, test, esercitazioni, colloqui di gruppo;
- elaborazione del profilo potenziale per ciascun candidato: grado di possesso delle competenze critiche, punti di forza e aree di miglioramento, suggerimenti per lo sviluppo, feedback al valutato.

Jane Elisabeth Cassoli
Giuslavorista e Consulente del Lavoro
consulenza@studiocassoli.com