

MERCATO DEL LAVORO

GRANDI DIMISSIONI, DA COSA DIPENDONO

Ambienti di lavori tossici e mancanza di coinvolgimento stanno spingendo molte persone a riconsiderare le loro priorità di vita

DI ILARIA CAPRIOGLIO*

Il fenomeno delle Grandi dimissioni, la tendenza in cui i lavoratori dipendenti si dimettono volontariamente in massa, pare non arrestarsi. Ne discutiamo con **Monica Lasaponara**, ex manager ed Escape coach.

Quale ruolo hanno avuto i ripetuti lockdown sulla Great Resignation e sul diffondersi di una nuova filosofia di vita racchiusa nell'acronimo Yolo (You Only Live Once)?

Sicuramente hanno avuto un ruolo di accelerazione molto importante rispetto a quella che, a mio avviso, era una tendenza già in atto. Come conseguenza della complessità del mondo in cui viviamo, già in periodo pre-Covid molte persone cominciarono ad interrogarsi sulla sostenibilità delle proprie vite e di conseguenza sul senso del proprio lavoro. Non dimentichiamo che il lavoro è ciò che impegna il maggior numero di ore nella nostra giornata. Pertanto, come riempiamo queste ore ha un impatto importante sulla qualità della nostra vita.

Il lockdown, imponendoci per la prima volta uno stop forzato, ci ha permesso di fermarci e chiederci come sto vivendo la mia vita? Ed è provando a rispondere a questa domanda che molte persone si sono rese conto che vivevano con il pilota automatico e hanno così realizzato che – da qui è poi nato il movimento della Yolo economy – si vive una volta sola e che va fatto il possibile, dunque, per farlo al meglio. Insomma, è come se il trauma della pandemia abbia ridefinito le priorità. Ed è lì che



YOLO ECONOMY

LA TENDENZA CHE
PORTA A LASCIARE
IL LAVORO PER
CERCARE SOLUZIONI
DI VITA PIÙ FLESSIBILI

è accaduto ciò che prima sembrava impensabile: tante persone normali hanno iniziato a lasciare il proprio lavoro senza un'alternativa, mettendo al primo posto il loro benessere personale e provando poi nella maggior parte dei casi a crearsi un lavoro che possa soddisfare questo bisogno.

In Italia si stima che oltre il 90% delle persone non sia soddisfatta del proprio lavoro. Ci si licenzia per seguire le proprie passioni o per sfuggire alle proprie frustrazioni?

Ci si licenzia in primis per due fattori, correlati tra loro. Il primo è riconducibile ad ambienti di lavoro tossici, in cui vige ancora la cultura del “tanto fuori c'è la fila” (cosa che, in relazione alle risorse più competenti, non esiste più visto che sono state le prime ad andarsene nell'emorragia da Grandi Dimissioni). In questi ambienti il dipendente si sente solo un numero ed è invischiato in un sistema in cui

Molte persone hanno lasciato il proprio lavoro, senza un'alternativa, mettendo al primo posto il loro benessere personale e provando poi a crearsi un lavoro che possa soddisfare questo bisogno

Esperta di metodi alternativi di carriera

Nel 2013, dopo 15 anni di lavoro da dipendente, Monica Lasaponara ha lasciato il suo impiego nel marketing per iniziare la carriera da freelance e dedicarsi ad un progetto che aveva a cuore da tempo: quello di capire come ogni essere umano possa fare un lavoro che abbia un impatto positivo sulla propria vita. Nel frattempo, ha iniziato a dedicarsi alla divulgazione e alla formazione in materia di Innovazione Sociale, con particolare riferimento al mercato del lavoro, e collabora con organizzazioni private e istituti universitari. Oggi la sua Mission è aiutare chi cerca una nuova dimensione, diversa dal classico lavoro d'ufficio, con focus sulla creazione di attività individuali e micro-business. Il suo lavoro di Escape Coach®, unico al mondo, le ha permesso di essere riconosciuta come esperta di metodi alternativi di carriera.



PHOTO CREDIT ©PATRIZIA CORRIERO_THESTORYCRAFTER.IT

è proibito lamentarsi per i propri diritti (pensiamo alla retorica del datore di lavoro che dice che “le persone non hanno voglia di lavorare” solo perché non sono disponibili a farlo h24 e magari con uno stipendio inadeguato).

Il secondo è legato alla mancanza di coinvolgimento: se vengo visto/a come solo un numero, nessuno si preoccuperà di indagare realmente i miei talenti e le mie attitudini, oltre che le mie esigenze e la mia condizione personale.

Penso ad esempio alle persone alle quali non è stato permesso di continuare lo smart working solo per esigenze di controllo da parte del datore di lavoro: come si può pretendere che siano coinvolte quando devono magari impiegare due-tre ore al giorno per raggiungere il luogo di lavoro, laddove potevano continuare a farlo da casa? In questo in Italia siamo lontani anni luce da molti paesi europei, che garantivano tale flessibilità già in epoca pre-Covid.


L'emorragia di persone, e quindi di competenze, sta creando problemi alle aziende: quale insegnamento possono trarre dal fenomeno



FLESSIBILITÀ
PER FRENARE LA
FUGA DEI DIPENDENTI
LE AZIENDE
POTREBBERO
ELIMINARE ALCUNI
VINCOLI

delle grandi dimissioni?

In primis, quello di lavorare molto sulla formazione del management. Oggi un capo non può essere più solo chi ti dice cosa fare, ma la persona che ti comprende e ti aiuta a sviluppare al meglio il tuo potenziale. Deve essere in grado, pertanto, di lavorare molto sulla personalizzazione, e dunque avere le capacità e la sensibilità di comprendere realmente chi ha davanti.

In secondo luogo, le aziende non devono avere paura di fare brand activism: se dichiarano apertamente i propri valori andranno infatti ad attrarre persone che si sentono in linea con questi ultimi, e che contribuiranno pertanto a creare un ambiente di lavoro che favorisce il coinvolgimento di cui parlavamo prima. Infine, ma non meno importante, serve flessibilità. Il mondo di oggi è più complesso, e le nostre vite più caotiche. Flessibilità non vuol dire liberi tutti ma, per l'appunto, sganciare la misurazione della performance dal numero di ore passate alla scrivania, e legarla piuttosto ai risultati che si raggiungono. 

**Ilaria Caprioglio è membro del Segretariato ASviS.*