

# Senso di appartenenza, più divario tra candidati e direttori del personale

*Il report Randstad. Nel 39% dei candidati crolla il legame con l'azienda, ma i manager concentrano le azioni su assunzioni, stipendi e formazione*

Cristina Casadei

Mettendo a confronto direttori del personale e candidati sui temi del benessere e del senso di appartenenza all'azienda in cui si lavora, c'è uno scollamento sempre più evidente tra «sforzi meritevoli da un lato e reale beneficio dall'altro», sostiene Caterina Gozzoli, direttrice dell'Alta scuola di psicologia Agostino Gemelli dell'Università Cattolica, leggendo i dati emersi dalla HR Trends & Salary Survey del 2023 che è stata realizzata insieme a Randstad Professionals. L'indagine qualitativa ha considerato un campione rappresentativo di 300 manager responsabili delle risorse umane e 630 potenziali candidati, sia occupati che non.

Viene fuori che un direttore delle risorse umane su quattro (24%) dice che negli ultimi mesi è diminuito il legame con l'azienda e il senso di appartenenza dei lavoratori. Tra le attività più impegnative, c'è stato un aumento di quelle che hanno riguardato le assunzioni, come dice il 62% dei manager. Oltre la metà (54%) ha aumentato l'impegno in azioni di salary review, e poco meno della metà (49%) nella progettazione di attività di formazione. Nella visione dei manager su questi temi emergono le prime differenze con i candidati: i lavoratori intervistati dicono che nell'ultimo anno sono aumentate soprattutto le assunzioni (37%) e, in minor misura, la formazione (23%) e gli stipendi (22%). Sicuramente, però, il dato che fa suonare il campanello d'allarme è quel 39% che parla di un vero e proprio crollo del legame con l'azienda.

Dietro l'andamento delle dimissioni e la sempre più frequente partecipazione dei candidati a molteplici iter di selezione si fa largo il calo del senso di appartenenza: oggi è tra i fattori più forti nella gestione delle risorse umane. A dirlo sono i lavoratori, sempre più mobili e aperti al cambiamento, così come i direttori delle risorse umane che devono gestire le ricadute di un fenomeno che si delinea con sempre maggiore chiarezza. «La ricerca ci restituisce un quadro complesso della situazione che stiamo vivendo come società e mondo del lavoro - interpreta Maria Pia Sgualdino, Head of Randstad Professionals -. I dati ci invitano a riflettere non solo sulla necessità di dare risposte ai candidati ma anche sulla capacità di imparare a porre, e a porci, nuove domande, in questo contesto economico e geopolitico caratterizzato da una profonda incertezza».

È però quando si parla di benessere che le valutazioni di manager e candidati mostrano lo scollamento più forte. Nello scenario attuale, 4 candidati su 10 spiegano infatti che fra le loro principali preoccupazioni c'è il malessere psicologico (40%). Poi le minori opportunità di carriera (32%) e la difficoltà a conciliare vita privata e lavoro (31%). I manager, invece, trasferiscono una visione molto diversa, secondo cui i lavoratori sono soprattutto preoccupati per la riduzione dello stipendio e le difficoltà ad affrontare le spese (38%), mentre le difficoltà di conciliazione e malessere psicologico sono in secondo piano.

Per il 70% dei manager delle risorse umane (e per il 60% dei candidati) il tema del benessere è sicuramente diventato più importante nell'ultimo anno. Ma migliora o peggiora? Le risposte sono molto distanti, se è vero che ?migliora per i direttori del personale, come dice il 43% della ricerca di quest'anno rispetto al 34% di un anno fa, mentre peggiora decisamente per i candidati. Nella ricerca di quest'anno ne parla il 19%, contro il 33% del 2022. Quanto al malessere per i manager migliora, al punto che quest'anno lo percepisce solo l'1% contro il 19% del 2022, mentre per i candidati peggiora, tant'è che lo percepisce il 15%, contro l'11% dello scorso anno. Diverge anche la percezione sulle preoccupazioni che sono dietro queste risposte. Quattro candidati su 10 indicano il malessere psicologico (40%), le minori opportunità di carriera (32%) e la conciliazione (31%). I manager delle risorse umane invece hanno una visione diversa: secondo loro, i lavoratori sono soprattutto preoccupati per la riduzione dello stipendio e le difficoltà ad affrontare le spese (38%), con le difficoltà di conciliazione e malessere psicologico in secondo piano. Gozzoli interpreta questi numeri dicendo che «sembra mancare una ipotesi condivisa su cosa è oggi davvero rilevante per poter fare bene il proprio lavoro. E ciò che pare rilevante non è una cosa o una proposta specifica ma qualcosa in profondo mutamento che va ancora compreso. Ha a che fare con il significato del lavoro, con la sostenibilità, con la vita e i propri valori, con equità e processi decisionali più partecipati, con il riconoscimento economico adeguato, con la valorizzazione della differenza».

© RIPRODUZIONE RISERVATA