

La carriera? Metà dei lavoratori ha perso la spinta e l'ambizione

Risorse umane. Il workmonitor di Randstad «evidenzia un calo della motivazione», dice il Ceo Marco Ceresa. Tra le persone più interesse ad aspetti valoriali, di flessibilità e di equilibrio con la vita privata

Pagina a cura di Cristina Casadei

C'era una volta un mondo del lavoro in cui l'ambizione era molto diffusa. Si pensi ai boomers per fare un esempio. Fino a quando non è arrivata l'orizzontalizzazione delle organizzazioni che ha creato fluidità nei ruoli, schiacciando le gerarchie. E le promozioni. Su tutto si è però abbattuta come un'onda anomala la pandemia che ha portato i lavoratori a rivedere il valore del tempo, soprattutto della vita privata e delle relazioni. Risultato? È venuta a mancare la spinta collettiva verso la carriera, un fenomeno che emerge con molta chiarezza nel Randstad workmonitor del 2024, dove sono stati coinvolti oltre 26mila lavoratori a livello globale, di cui 700 in Italia, considerando generazioni diverse, di età compresa tra i 18 e i 67 anni. A dirsi molto ambiziosi sono la Generazione Z (67%) e i Millennials (57%), gli uomini (56%), molto più delle donne (47%). In media però, solo metà degli intervistati si dichiara "ambizioso" nella propria carriera. E ben il 42% in questo momento non è concentrato nell'avanzamento di ruolo. Più in generale, metà dei lavoratori (50%) sarebbe disposta a rimanere in un ruolo che gli piace anche se non ci fosse spazio per crescere e ben un terzo (34%) non desidera affatto una progressione di carriera. Se si chiede per chi la carriera è una priorità allora ad affermarlo è solo il 35% dei lavoratori. Una quota analoga, (il 34%), potendo scegliere la massima ambizione professionale, non assumerebbe mai ruoli manageriali. Non sorprende che appena il 5% sogna di essere il capo della sua azienda e il 4% di essere ceo.

Premesso che lo stipendio campeggia sempre al primo posto tra le priorità dei lavoratori, l'approccio che si osserva alla vita professionale è molto cambiato negli ultimi anni e questo rende più complicato il lavoro dei manager delle risorse umane, alle prese con cambiamenti organizzativi che stanno lasciando il segno anche sulla motivazione. Marco Ceresa, group ceo di Randstad spiega che, a conferma della percezione, i dati parlano di «un forte calo della motivazione al lavoro tra gli italiani, un evidente segnale di malessere che va ascoltato e compreso. Il lavoro si conferma fondamentale nel fornire senso e scopo alle persone, ma oltre alla carriera, sempre più lavoratori includono anche altro nella definizione della propria 'ambizione' professionale, che oggi non può prescindere da aspetti valoriali, di flessibilità, di equilibrio con la vita personale. Non sono pochi gli intervistati che

affermano di poter essere appagati da un lavoro senza prospettive di carriera ma nelle loro corde, certamente un'eredità della riflessione profonda delle persone nel periodo di pandemia».

Confrontando i dati con quelli dello scorso anno, si ha la conferma della tendenza. Oggi il lavoro è importante nella vita per il 72% degli italiani, una quota in calo di 5 punti rispetto a un anno fa. La motivazione però cola a picco: si dice “motivato” nel ruolo ricoperto il 60% delle persone, ben 9 punti in meno di un anno fa. Il 51%, invece, si dice “ambizioso” per la propria carriera. I fattori che contano nel lavoro sono principalmente l'equilibrio tra lavoro e vita privata (94%), la retribuzione (93%) e la sicurezza del lavoro (90%). Poi il “sentirsi realizzati” (87%), la flessibilità di orario (80%), il numero di giorni di ferie (79%), la formazione (79%), l'assicurazione sanitaria (75%). L'opportunità di un avanzamento di carriera, come una promozione o il passaggio a un nuovo ruolo, arriva solo al nono posto, evidenziata dal 74% del totale.

Pesa molto il rapporto con il datore di lavoro su cui ricade gran parte della responsabilità di un avanzamento di carriera: a pensarla così è il 67%, 30 punti in più della media globale, mentre solo per il 10% sul lavoratore, in una disparità che è un'eccezione quasi solo italiana. Eppure, il datore di lavoro chiede espressamente ai dipendenti motivazioni personali e ambizioni professionali in meno della metà dei casi (46%). E appena il 34% dei lavoratori sente di poter parlare liberamente con lui delle aspettative di carriera. In generale, di avanzamento di carriera in Italia si parla molto poco con il capo, soprattutto se andiamo a vedere cosa succede all'estero: nel 60% dei casi il datore di lavoro non ne parla mai (una percentuale che è la metà in Europa), nel 21% solo una volta l'anno, il 9% due volte l'anno, solo il 6% una volta a trimestre e il 3% una al mese.

Il progresso di carriera passa sicuramente dal cambiamento. Quasi metà (49%) degli italiani in passato ha richiesto al proprio capo un miglioramento di condizioni o retribuzione, ma solo il 13% ha minacciato di licenziarsi nella negoziazione. La mancanza di opportunità di carriera si colloca solo come quinta motivazione per cui si lascia il posto (per il 24% degli italiani), dopo un ambiente di lavoro non piacevole (29%), un lavoro che non si adatta alla propria vita personale (28%) e un basso stipendio (25%). Ugualmente, tra i motivi principali per non accettare un nuovo lavoro, il blocco alla carriera è al quinto posto.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

