

Web source:

14 LA SICILIA Mercoledì 7 Luglio 2021

lavoro



LO SCENARIO DOPO L'ESPLOSIONE DELLA PANDEMIA

Un migliore equilibrio tra vita privata e lavoro

È questa la priorità per chi decide di cercare una nuova occupazione. Per la ricerca Glickon sono mutate le ragioni che portano a cambiare

Perché si cambia lavoro? Una ricerca Glickon racconta le motivazioni che spingono a cercare una nuova occupazione, e tra le priorità degli intervistati, ci sono l'assenza di prospettive e la ricerca di un migliore equilibrio tra vita privata e lavoro. Le ragioni che spingono le persone a cambiare lavoro possono essere molteplici, ma con la pandemia si assiste a un cambiamento nei motivi alla base della spinta a cercarne un altro. Se l'assenza di prospettive resta al 1° posto (20,5%), segnando però un notevole calo rispetto al dato dell'anno precedente (32,5%), la retribuzione non soddisfacente assume un minore rilievo scendendo dal 14% al 4,3%. Che cosa incide allora in maniera crescente sulla decisione di cambiare? Soprattutto l'equilibrio tra vita privata e lavoro.

Questo elemento, infatti, sta acquistando via via un'importanza sempre maggiore agli occhi dei lavoratori: se un anno fa solo il 3,7% dichiarava come un migliore work-life balance rappresentasse una ragione importante tra quelle che portano a cercare un'occupazione diversa, oggi la percentuale è salita al 7,2. Questo balzo in avanti è da ricercarsi nel fatto che con la pandemia il lavoro da casa è diventato una costante, che non sempre ha coinciso con una migliorata organizzazione e gestione degli impegni familiari e personali. La sicurezza della posizione ricoperta, infine, è un importante stimolo alla ricerca di un

PROGETTO EURES TMS

Durante l'evento di lancio del nuovo progetto Eures Tms (Targeted mobility scheme), a cui hanno partecipato 18 Paesi, sono state presentate da 73 aziende circa 1.450 posizioni vacanti. Queste offerte di lavoro saranno disponibili sulla piattaforma <https://www.europeanjobdays.eu/en/jobs> per i prossimi 2 mesi. Fino a domani sarà possibile sostenere colloqui tramite la piattaforma. Finanziato dal Programma europeo per l'occupazione e l'innovazione sociale (EaSI) e coordinato da Anpal - ufficio Eures Italia, assieme a un ampio partenariato di organizzazioni pubbliche e private a livello nazionale ed europeo, Eures Tms sostiene la mobilità professionale "volontaria e circolare" dei lavoratori - ha spiegato Catia Mastracci, coordinatrice nazionale Eures Italia - tramite l'erogazione di servizi personalizzati e benefit finanziari diretti. Tra le novità, l'incremento degli importi e il contributo per il trasferimento della famiglia del lavoratore e l'ampliamento dell'età (da 18 anni in su) dei destinatari.

nuovo lavoro solo per il 4% degli intervistati.

L'obiettivo principale di coloro che vogliono cambiare è quello di trovare un'organizzazione che abbia una cultura aziendale stimolante (24,6%). Il 12,4% dei lavoratori, con la nuova occupazione aspira a trovare anche un migliore work-life balance e il 9,5% prospettive di carriera più allertanti. Infine, l'11% del campione intervistato afferma che ciò che rende appetibile il lavoro in un'azienda è che questa sappia offrire un'esperienza sfidante.

Le persone spendono circa 1/3 della loro vita al lavoro: in tutto circa 90mila ore. Questo dato mostra quanto possa essere importante stare bene sul posto di lavoro e terminare la giornata soddisfatti. Le aziende sono sempre più consapevoli che i loro risultati economici dipendono in larga misura dalla qualità dell'esperienza che sono in grado di offrire ai propri clienti, ma ancora prima al loro collaboratore.

«Il lavoro ibrido, o qualsiasi altra definizione si voglia dargli, è un sistema giovanissimo, frutto di una mossa istintiva in reazione alla pandemia, tanto giovane da dover essere ancora generato, nella maggior parte dei casi, da persone che ancora non sono entrate nel mondo del lavoro. Dopo tanti tentativi capiremo che non sono le giuste condizioni che generano una buona esperienza di lavoro, ma sono le persone che hanno il potere di vive-



re, o meno, una buona esperienza di lavoro», commenta Filippo Negri, Ceo e cofounder di Glickon.

«Si può disegnare questo nuovo mondo in maniera sostenibile solo con una nuova intelligenza, una combinazione di tecnologia e sapere umanistico. Intelligenza artificiale, algoritmi di natural language processing, tecniche di sentiment analysis, insomma tutto quello che, attraverso la tecnologia, sembra portarci più lontano dalla realtà e dalle persone paradossalmente sarà la merce più preziosa per renderci capaci di guardare al lavoro a partire dalle cose più semplici, come le storie personali di ciascuno di noi», conclude Negri.

JOB DIGITAL LAB

Formazione gratuita per lavoratori fragili e un'idea innovativa dedicata alle donne

Sono oltre 5mila le persone che in emergenza sanitaria hanno scelto il programma Job digital lab per scoprire nuove opportunità di crescita professionale.

Nato da un'idea di Fondazione Mondo Digitale e Ing Italia, il progetto ha proposto la formazione gratuita sulle competenze digitali per i lavoratori più fragili e un percorso di accompagnamento all'impresa per le donne con un'idea innovativa nel cassetto.

«Job digital lab - ha dichiarato Mirta Michilli, direttore generale della Fondazione Mondo Digitale - è una risposta concreta alle sfide di un mercato del lavoro in continuo cambiamento. Mai come in questo ultimo anno e mezzo abbiamo compreso anche l'importanza delle competenze non cognitive, come le character skills, per affrontare con proattività e determinazione gli imprevisti e gli stress della vita, dandoci la possibilità di rimetterci in gioco sempre e a qualsiasi età».

«E proprio in questi mesi - ha concluso Mirta Michilli - abbiamo cominciato a costruire una ripartenza del nostro paese partecipativa e inclusiva».

Tra il 2020 e il 2021 Job digital lab ha raggiunto 5mila 114 persone attraverso 60 sessioni formative e oltre novanta ore di formazione online; 23 aspiranti imprenditori sono state accompagnate in un percorso di progettazione di impresa.

Hanno condotto le sessioni di training nelle aule virtuali i formatori di Fondazione Mondo Digitale, cui si sono aggiunti anche i dipendenti Ing, che hanno messo il proprio expertise e il proprio tempo a disposizione per attività di role modelling.

L'OSSERVATORIO DI DOVEVIVO SULLE TENDENZE POST-COVID

Tra smart working e ritorno in ufficio prevale la flessibilità

L'80% preferirebbe una o due volte la settimana per gestire meglio la vita privata ed evitare gli spostamenti

DoveVivo, la più grande coliving company in Europa, con oltre 1500 immobili gestiti, 8 studenti e 8mila posti letto in 14 città in Europa, lancia DoveVivo Lab, l'osservatorio che indaga sulle tendenze e lo stile di vita della community internazionale di studenti e giovani lavoratori. Nel secondo sondaggio, con la campagna di vaccinazione che continua ad avanzare velocemente, facendo presagire un imminente ritorno alla normalità, sono stati intervistati i lavoratori per capire come hanno affrontato lo smart working tra le mura domestiche durante la pandemia e indagare le loro aspettative per il futuro.

Secondo più della metà dei professionisti intervistati si tornerà a lavorare stabilmente in ufficio. Il 67% dei rispondenti dichiara infatti che, con la pandemia alle spalle, si ricomincerà a lavorare prevalentemente in presenza. Interessante notare anche che per molti di loro (il 18%) lo smart working sparirà completamente, lasciando il posto ad una settimana in ufficio cinque giorni su cinque. Il 33% dei rispondenti dichiara, invece, che si immagina un futuro in cui lo smart working rimarrà un'abitudine stabile, con almeno tre giorni a settimana, in cui sarà possibile lavorare da casa.

Passando dalle previsioni alle preferenze, però, emerge una situazione molto diversa: la parola chiave più amata dai professionisti è "flessibilità". L'80% di loro dichiara, infatti, che vorrebbe andare in ufficio una o due volte alla settimana per gestire meglio la vita privata ed evitare lo spostamento da casa, oppure vorrebbe potersi scegliere se fare smart working giorno per giorno. Il restante 20%, invece, vorrebbe ritornare in ufficio tutti i giorni. Generalmente positiva, comunque, l'esperienza con le riunioni da



casa per 7 lavoratori su 10: nel dettaglio, il 50% ha dichiarato di avere capito che lo smart working è efficace come il lavoro in presenza, mentre il 19% si è divertito nell'osservare i colleghi in una veste più informale. Esperienza negativa, invece, per il 31% dei rispondenti, a causa di una comunicazione poco empatica attraverso lo schermo del pc e delle crescenti difficoltà nel riuscire a trovare il tempo per fissare le riunioni.

La possibilità di gestire il tempo in maniera differente è senza dubbio l'aspetto più apprezzato dello smart working: il 53% dei lavoratori ha dichiarato, infatti, di essere riuscito a trasformare il tragitto casa-ufficio in tempo dedicato alle passioni. La comodità della stanza della casa, invece, ha permesso a molti rispondenti (24%) di lavorare meglio.

Gli altri fattori positivi evidenziati sono la possibilità di avere potuto condividere più tempo con la famiglia, tornando per periodi più lunghi

nel luogo di origine (19%) e la presenza dei coinquilini o del partner, grazie ai quali non si è percepita la mancanza dei colleghi (6%).

Ma lo smart working ha generato anche diverse difficoltà. Secondo il 32% dei professionisti si è sentita la mancanza delle occasioni di viaggio, di conoscere nuovi colleghi e di lanciare progetti. Aspetto altrettanto negativo (31%) la difficoltà di separare la giornata lavorativa dalla vita privata, con la conseguente assenza di orari ben definiti. Secondo il 19% degli intervistati, invece, l'aspetto peggiore è stato l'isolamento: molti hanno sentito addirittura la mancanza dei colleghi meno simpatici. Il 18%, infine, non ha gradito la scomodità della "postazione lavorativa domestica".

Nonostante la possibilità di avere più tempo a disposizione sia stato uno degli aspetti più apprezzati dello smart working, il 21% dei professionisti ha dichiarato di avere lavorato ancora più del solito e di non avere avuto un attimo di relax. Il 58%, però, ha affermato di avere dedicato il tempo guadagnato ad interessi personali ed affetti, mentre l'altro 21% si è reso conto dell'importanza dell'aggiornamento professionale e ha colto l'occasione per partecipare a corsi di formazione.

«Siamo felici di sapere - afferma Valerio Fonseca, Ceo e fondatore di DoveVivo - che la nostra community di lavoratori abbia voglia di tornare in ufficio. Nonostante la flessibilità sia ormai una condizione imprescindibile che ci permette di migliorare il balance fra vita professionale e privata, crediamo che la dimensione umana, di relazione e scambio con i colleghi, non possa essere sostituita né compensata dalle modalità di lavoro da remoto».