



Barometro svizzero delle relazioni umane

Newsletter della primavera 2023

Riassunto

Alla luce della grave carenza di lavoratori qualificati in Svizzera e dell'aumento dell'intenzione di abbandonare il lavoro a causa della pandemia («le grandi dimissioni»), il primo articolo della nostra newsletter è particolarmente rilevante. Esso mostra come i dipendenti vivono l'inizio di un nuovo lavoro e quali fattori sono rilevanti per mantenere il più possibile alta la soddisfazione lavorativa iniziale. Il secondo articolo tratta un altro tema centrale per le aziende: L'apprendimento dagli errori e l'innovazione.

Articolo 1: I «job hopper» sono intrappolati in un tapis roulant edonico? Come gli orientamenti di carriera influenzano la traiettoria degli atteggiamenti lavorativi dei nuovi assunti

Sulla base di dati provenienti da otto aziende svizzere e dal Barometro svizzero delle relazioni umane, Wiebke Doden, Julian Pfrombeck e Gudela Grote hanno condotto due studi per indagare come si sviluppano la soddisfazione lavorativa e l'intenzione di licenziamento dei dipendenti quando cambiano datore di lavoro.

Non sorprende che la soddisfazione lavorativa dei dipendenti sia al minimo prima di un licenziamento. Subito dopo l'ingresso in una nuova azienda, la soddisfazione lavorativa è alta e l'intenzione di licenziarsi è bassa. È interessante vedere come questi atteggiamenti lavorativi cambino nel corso di un nuovo lavoro e come queste dinamiche differiscano in base all'orientamento professionale dei dipendenti intervistati.

Articolo 2: L'avversione all'errore favorisce l'apprendimento e l'innovazione?

Da anni la Svizzera è considerata uno dei Paesi più innovativi al mondo. Per consentire l'innovazione, le aziende hanno bisogno di un'adeguata cultura dell'innovazione e dell'avversione all'errore, in modo che i dipendenti ricevano il supporto appropriato nel processo di innovazione. Sulla base dei risultati del Barometro HR 2022, Delia Meyer, Lena Schneider e Anja Feierabend hanno esaminato in modo più approfondito il legame tra avversione all'errore, apprendimento e innovazione. I dati dimostrano che una gestione costruttiva degli errori aiuta a imparare dagli errori e a utilizzarli per migliorare. Se gli errori sono percepiti come un peso, questo può anche portare a un apprendimento individuale dagli errori e a un comportamento lavorativo innovativo. Tuttavia, questo tipo di cultura dell'errore aumenta lo stress dei dipendenti e la loro intenzione di licenziarsi.