

Comunicato stampa

Barometro svizzero HR

L'importanza del lavoro aumenta con l'età

25 settembre 2024

La tredicesima edizione del Barometro HR svizzero si concentra sul tema “Senso e non senso del lavoro”. La maggior parte dei 2032 intervistati in Svizzera ritiene che il proprio lavoro sia importante e significativo, e questo aspetto diventa sempre più importante a partire dai 55 anni. Tuttavia, quasi la metà si sente in qualche modo alienata e la noia percepita è leggermente aumentata rispetto a 10 anni fa.

Con la diffusione dell'intelligenza artificiale (IA) nel contesto lavorativo, la questione del senso e del non senso del lavoro sta diventando sempre più rilevante. Le tecnologie di intelligenza artificiale hanno il potenziale per automatizzare molti compiti e cambiare radicalmente il nostro modo di lavorare. Da un lato, le nuove tecnologie possono aumentare la produttività e liberare le persone da compiti monotoni o pericolosi; dall'altro, è importante preservare il significato del lavoro per le persone. Il Barometro svizzero delle risorse umane 2024 analizza il significato e il non senso del lavoro dal punto di vista dei dipendenti.

L'importanza del lavoro

Per i dipendenti in Svizzera, il lavoro è generalmente molto importante nella vita. Un confronto dell'importanza dei vari ambiti della vita mostra che le aree “lavoro” e “famiglia e tempo libero” sono le più importanti per le persone che lavorano in Svizzera, con una media di quasi il 30% ciascuna. Con l'aumentare dell'età, l'importanza dell'attività lavorativa aumenta (dal 28% al 36%) e quella del tempo libero diminuisce (dal 31% al 22%). La famiglia è in genere l'ambito di vita più importante, soprattutto per gli intervistati di mezza età. Rispetto al 2014, l'importanza della famiglia è rimasta pressoché invariata, mentre l'importanza del lavoro retribuito è diminuita e quella del tempo libero è aumentata in misura simile (in media del 4-5% circa). Questi risultati indicano che c'è effettivamente una tendenza generale ad attribuire meno importanza all'attività lavorativa e più al tempo libero. Un dettaglio interessante, tuttavia, è che in un confronto per età, il lavoro retribuito è il più importante e il tempo

libero il meno importante per le persone tra i 56 e i 65 anni. Invece di liquidare i dipendenti più anziani come poco disposti a imparare e poco motivati, questo gruppo dovrebbe ricevere maggiore attenzione e sostegno, anche in vista del cambiamento demografico.

Significatività e alienazione

Quasi la metà dei dipendenti (47%) ritiene che il proprio lavoro sia significativo, e per più di un terzo ciò è almeno parzialmente vero (36%). In particolare, molti hanno una buona percezione di ciò che rende il loro lavoro significativo. È inoltre piacevole constatare che quasi i tre quarti (71%) degli intervistati sono assorbiti dal proprio lavoro e quindi sentono di potersi sviluppare ulteriormente e sono energici e vitali sul lavoro. La maggior parte dei dipendenti ritiene inoltre che il proprio lavoro sia complessivamente coerente, cioè consistente e comprensibile.

Tuttavia, il 51% riferisce anche di sentirsi almeno parzialmente estraneo al proprio lavoro. Poco meno di un quarto di questi (24%) si sente addirittura spesso o sempre estraneo al proprio lavoro. I dipendenti percepiscono il lavoro come un peso, sono disillusi e distanti dal loro lavoro e dal loro ambiente di lavoro. I datori di lavoro devono intervenire. Nel 2024, quasi un quarto dei dipendenti si annoierà almeno qualche volta sul lavoro, rispetto al 12% di dieci anni fa.

Più soddisfazione grazie alla significatività

Se il lavoro ha un'alta priorità nella vita dei dipendenti, questo porta a un maggiore senso di significatività sul lavoro, a un maggiore senso di coerenza e a un senso di prosperità sul lavoro. Se il lavoro ha uno status basso nella vita del dipendente e l'incentivo lavorativo è principalmente di natura finanziaria, questo tende a portare all'alienazione e alla noia sul lavoro.

La percezione dell'importanza del lavoro, la sensazione di coerenza e di essere assorbiti dal lavoro riducono l'insicurezza del lavoro e l'intenzione di abbandonarlo, aumentano la soddisfazione per il lavoro e la carriera e rafforzano il legame con il datore di lavoro. Se il lavoro è percepito come coerente e i dipendenti sono assorbiti dal loro lavoro, anche la percezione dello stress diminuisce. Il modello opposto si osserva quando i dipendenti si sentono alienati o annoiati sul lavoro.

Tendenza alla stagnazione

Secondo le analisi delle tendenze, i datori di lavoro possono continuare a basarsi su uno stato d'animo complessivamente positivo dei dipendenti. Molti atteggiamenti lavorativi sono rimasti relativamente stabili dall'inizio delle misurazioni nel 2006, a parte piccole deviazioni. L'organizzazione del lavoro è valutata complessivamente in modo positivo. La soddisfazione e l'impegno sul lavoro rimangono elevati. Solo l'intenzione di dimettersi è leggermente diminuita. Le aspettative e le offerte reciproche di dipendenti e datori di lavoro (il cosiddetto contratto psicologico) tendono a ristagnare. Le offerte dei datori di lavoro sono percepite dai dipendenti come quasi invariate rispetto al 2022. La maggior parte delle aspettative dei dipendenti rimane stabile o addirittura è leggermente diminuita.

Nonostante l'attuale mercato del lavoro favorevole all'occupazione, quasi la metà dei dipendenti (45%) è interessata a una carriera tradizionale orientata alla sicurezza in azienda. Negli ultimi anni, questa cifra è sempre stata inferiore al 40%. Questa maggiore esigenza di sicurezza potrebbe essere legata alle numerose incertezze sociali e politiche. Ciò richiede un attento equilibrio tra stabilità e cambiamenti necessari nelle aziende, per evitare che l'elevato orientamento alla sicurezza dei dipendenti porti a una malsana insistenza sullo status quo.

Una buona concezione del lavoro, con compiti diversificati, olistici e significativi, l'autonomia e le opportunità di partecipazione, nonché un rapporto positivo con il management sono componenti fondamentali delle misure imprenditoriali che rafforzano l'occupabilità dei dipendenti e promuovono la motivazione e la soddisfazione.

Il barometro svizzero HR

Il Barometro svizzero HR rileva il modo in cui i dipendenti in Svizzera vivono la situazione lavorativa. Tra i temi oggetto della rilevazione rientrano: aspettative e offerte reciproche di lavoratori e datori di lavoro come parte integrante del rapporto di lavoro (contratto psicologico), pratiche di gestione delle risorse umane, come l'organizzazione del lavoro e lo sviluppo del personale, leadership, la soddisfazione sul lavoro, l'idoneità al mercato del lavoro e l'orientamento alla carriera. Lo studio è pubblicato regolarmente da Gudela Grote, titolare della cattedra di psicologia del lavoro e delle organizzazioni presso il Politecnico (ETH) di Zurigo, e da Bruno Staffelbach, direttore del Centro per la gestione delle risorse umane dell'Università di Lucerna, in collaborazione con l'Università di Zurigo.

Il Barometro HR 2024 si basa su un sondaggio condotto su 2032 dipendenti, estratti dal registro di campionamento dell'Ufficio federale di statistica. L'edizione attuale è dedicata al tema chiave «Senso e non senso nel lavoro». Il sondaggio si è svolto tra marzo e giugno 2024 nella Svizzera tedesca, francese e italiana.

Il Barometro HR 2024 è sostenuto dal Fondo Nazionale Svizzero.

Il rapporto può essere scaricato all'indirizzo www.hrbarometer.ch

Bibliografia

Gudela Grote e Bruno Staffelbach (editori): Barometro svizzero HR 2024: Senso e non senso nel lavoro. Università di Lucerna e Zurigo, ETH Zurigo. ISBN 978-3-033-10799-1

Ulteriori informazioni

Università di Lucerna
Prof. Bruno Staffelbach
Center for Human Resource Management

Telefono: +41 41 229 50 05
Bruno.staffelbach@unilu.ch
Reperibilità: 25.09.2024, ore 13-14

Politecnico ETH Zurigo
Prof.ssa Gudela Grote
Cattedra di psicologia del lavoro
e delle organizzazioni
Telefono: +41 44 632 70 86
ggrote@ethz.ch
Reperibilità: 25.09.2024, ore 16-17