

<https://www.ilsole24ore.com/art/great-resignation-non-tutte-dimissioni-sono-vantaggio-l-azienda-AECWNTV>

Management Gestione aziendale

In evidenza In edicola con Il Sole 1 visual di Lab24 Ceo Confidential: nuova serie Podcast: I Presidenti

24+ Abbonati Accedi

TALENTI E ADDIO AL LAVORO

## “Great Resignation”: non tutte le dimissioni sono un vantaggio per l’azienda

di Francesca Contardi \*

18 febbraio 2022



Ascolta la versione audio dell'articolo

3 di lettura

Da qualche mese il tema delle grandi dimissioni di massa è diventato molto popolare sui media, online e offline. È l'epoca della great resignation. Dove nasce questo fenomeno? Soltanto negli Stati Uniti, secondo i dati dell'US Bureau of Labor Statistics, a luglio 2021 ben 4 milioni di persone hanno dato le dimissioni. Nei mesi precedenti si è registrata una crescita costante - da aprile 2021, periodo del massimo picco - di persone che hanno lasciato il proprio lavoro.

## “Great Resignation”: non tutte le dimissioni sono un vantaggio per l’azienda

\* di Francesca Contardi

Da qualche mese il tema delle grandi dimissioni di massa è diventato molto popolare sui media, online e offline. È l'epoca della great resignation. Dove nasce questo fenomeno? Soltanto negli Stati Uniti, secondo i dati dell'US Bureau of Labor Statistics, a luglio 2021 ben 4 milioni di persone hanno dato le dimissioni. Nei mesi precedenti si è registrata una crescita costante - da aprile 2021, periodo del massimo picco - di persone che hanno lasciato il proprio lavoro.

Un'onda così anomala ed importante ha portato la maggior parte delle aziende a porsi una domanda molto precisa ed importante: come trattenerne le persone? Secondo Ian Cook di HBR andrebbe fatta, per prima cosa, una corretta analisi di chi effettivamente sta dando le dimissioni. Dopo aver condotto una ricerca su 9 milioni di lavoratori di circa 4.000 aziende, si sono resi conto di due elementi fondamentali:

- 1) La maggior parte delle risorse che ha presentato le dimissioni ha un'età compresa tra i 30 e i 45 anni.
- 2) Il numero di dimissioni delle risorse più giovani ha avuto un incremento, ma non così consistente rispetto all'altra fascia considerata.

L'analisi ha messo in evidenza che post Covid-19 i profili che si sono rimessi più velocemente sul mercato sono quelli che forse hanno sofferto di più a causa della pandemia, sia a livello personale, sia a livello professionale. Si tratta di persone che hanno avuto grandi difficoltà a tenere in piedi le aziende con la loro esperienza e che, magari, non sono riuscite a cambiare lavoro nel momento in cui avrebbero voluto. Sono, però, anche quei professionisti che alla ripartenza del mercato, avendo maturato la giusta esperienza e un'età anagrafica che permette di avere una visione di medio-lungo periodo, si sono resi disponibili ad affrontare nuove avventure professionali.

Le aziende che devono assumere, probabilmente preferiscono candidati già qualificati che possono aiutare ad uscire rapidamente dalla crisi piuttosto che investire su giovani alle prime armi. In questo periodo, molti dipendenti di medio livello hanno ritardato la transizione dai loro ruoli anche a causa dell'incertezza causata dalla pandemia. Questo significa che la spinta che abbiamo visto negli ultimi mesi potrebbe essere il risultato di più di un anno di dimissioni represses.

Quali sono stati i settori più colpiti da questo fenomeno? Dalla ricerca emerge un quadro molto chiaro: sanità e tecnologia. Come mai? Il primo motivo, per i sanitari, è legato ai turni spesso massacranti che il personale ospedaliero e paramedico ha dovuto affrontare. Il settore tecnologico, invece, ha avuto una decisa accelerazione che ha creato maggiori opportunità e, di conseguenza, un numero crescente di posizioni aperte.

Cosa fare per evitare l'onda di dimissioni?

- 1) Ascoltare i propri dipendenti: molti di loro durante la pandemia hanno cambiato le loro scale valoriali e molti hanno posizionato ai vertici il famoso work-life balance. Ora come ora nessuno accetta più di rientrare in ufficio 5 giorni su 5 a meno di non avere un ruolo che impedisca il remote working. Nelle ricerche di lavoro questo parametro viene considerato un forte elemento di scrematura e di scelta delle nuove opportunità.
- 2) Analizzare la situazione: quante uscite sono state volute? Quante naturali? Quante, invece, non aspettate? Su queste ultime è importante capire se provengono da un solo reparto, da una stessa fascia di profili professionali o ruoli che magari hanno magari lavorato molto durante il Covid-19. Capire questi aspetti aiuta a impostare piani customizzati di retention.
- 3) Creare dei piani di retention customizzati: una volta analizzati i dati e capite le cause delle dimissioni si possono fare dei piani di retention più mirati. L'azienda ha perso, ad esempio, soprattutto donne? Magari è il caso di lanciare un progetto di diversity & inclusion. Le dimissioni si sono concentrate nella fascia dei lavoratori più giovani? È bene ragionare su cosa si dovrebbe offrire per evitarlo.

\* *Managing Director di EasyHunters*