

## I dieci motivi che spingono le persone a cambiare lavoro

LINK: <https://www.lamiafinanza.it/2022/02/i-dieci-motivi-che-spingono-le-persone-a-cambiare-lavoro/>



I dieci motivi che spingono le persone a cambiare lavoro LMF LaMiaFinanza - 11/02/2022 15:26:34 Ci sono dieci fattori chiave da valutare quando si riceve un'offerta di lavoro (o quando l'azienda seleziona un candidato) per minimizzare il rischio di sbagliare e non finire nel gruppo, sempre più ampio, dei dimissionari. Li ha individuati **Lavoropiù**, agenzia del lavoro che ogni anno colloca oltre 70 mila lavoratori nell'industria, nei servizi, in sanità e in agricoltura. "I dati del 2021 indicano una crescita delle dimissioni in molti casi del 15% rispetto agli anni precedenti, con punte del 30%: si tratta di un tasso di sostituzione difficile da sostenere per le imprese italiane, soprattutto in una situazione già caratterizzata da un forte squilibrio tra domanda e offerta di lavoro. Per fronteggiarla, occorre individuare le motivazioni di fondo che spingono le persone a sposare un'azienda oppure a cambiare", spiega Fabio

Francia, Area Manager di **Lavoropiù**. "Per capirlo, abbiamo rielaborato le informazioni raccolte in oltre 60 mila colloqui di lavoro effettuati dai nostri reclutatori in tutta Italia negli ultimi sei mesi del 2021 e abbiamo individuato dieci driver principali che possono spingere al cambiamento". I dieci fattori chiave che spingono a cambiare lavoro, secondo **Lavoropiù**. Stipendio. La proposta economica è centrale per scegliere un posto di lavoro, ma il suo effetto sulla durata del rapporto di lavoro dipende da quanto il lavoratore percepisce la propria retribuzione come adeguata rispetto alle proprie competenze e al percorso professionale. Motivazione. Il lavoro è attrattivo se genera gratificazione, i n d i p e n d e n z a , responsabilità. È la forza motivazionale che spinge a seguire le proprie passioni e ad autodeterminarsi al di fuori del proprio contesto familiare. Proiezione. La voglia di accrescere le

proprie conoscenze e capacità, grazie all'interazione con colleghi e superiori e alla possibilità di usufruire di esperienze formative. Engagement. Il desiderio di lavorare per un'azienda di cui si condividono la mission e i valori. Un sentimento positivo nei confronti del marchio, che porta il dipendente a diventarne ambasciatore presso nuovi pubblici interni ed esterni. Interesse per il settore. Il settore di appartenenza dell'azienda può essere uno stimolo molto importante per il candidato. Può derivare dalla formazione, dal background professionale, da una passione personale o dal valore percepito in termini di reputazione. Dimensioni aziendali. La dimensione dell'impresa è un elemento quantitativo che genera considerazioni di tipo qualitativo. L'ambiente lavorativo, la capacità di innovare, la crescita professionale, la retribuzione, la competitività, la forza

commerciale sono molto diverse in una start-up, in una Pmi o in una multinazionale e si attagliano a profili diversi. Proattività. La voglia di mettersi in gioco, affrontando con entusiasmo le nuove sfide in ambito professionale. Partecipazione attiva. Un aspetto chiave nella scelta del lavoro è l'opportunità di trasmettere il proprio know-how, una volta acquisito un buon livello di specializzazione ed esperienza. Questo fattore si traduce nella volontà di contribuire in maniera propositiva all'attività dell'impresa, anche se di piccole dimensioni e poco strutturata. Stimoli professionali. Al di là della considerazione che un candidato può avere nei confronti delle proprie esperienze precedenti, la propensione al cambiamento è legata al bisogno di trovare nuovi stimoli professionali. Metodologie. La decisione di cambiare lavoro può passare anche attraverso un'attenta valutazione delle metodologie applicate in azienda, siano esse legate agli aspetti qualitativi o a quelli quantitativi. Autore: LMF LaMiaFinanza