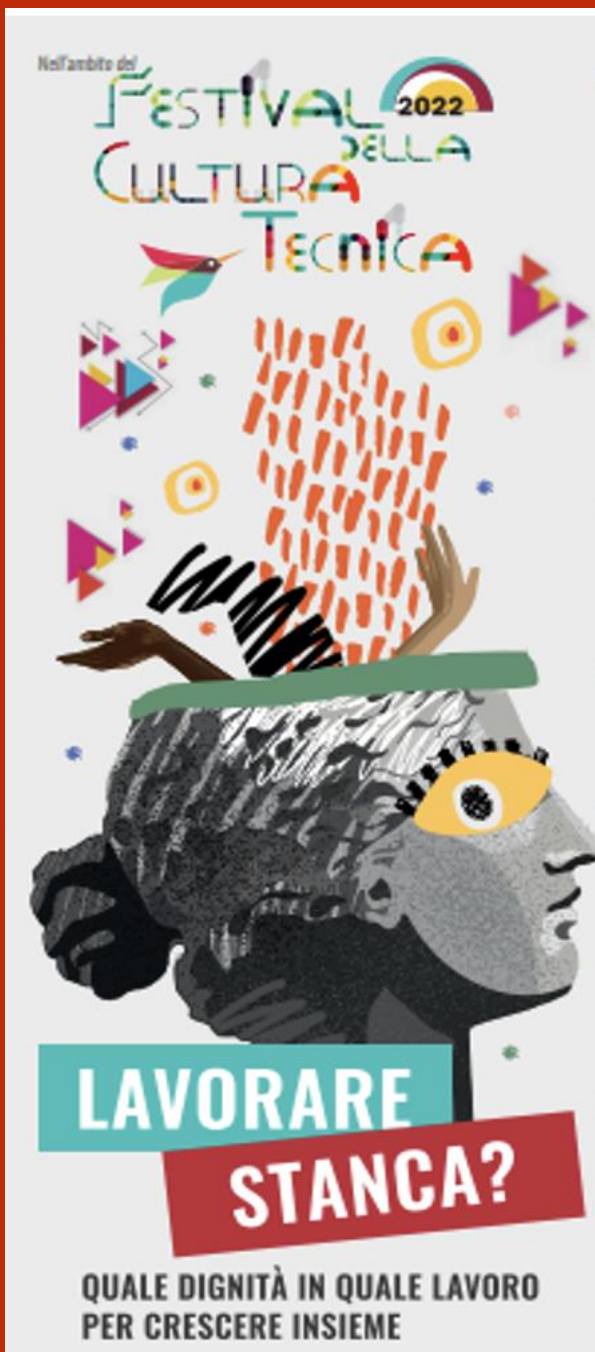




IL LAVORO CHE NON PIACE

chi ha il lavoro e lo lascia, chi potrebbe averlo e non lo cerca, o lo rifiuta

15.00-17.30, Palazzo Malvezzi, via Zamboni 13, Bologna

Soddisfazione lavorativa e Great Resignation

Prof. Luca Pietrantoni

Docente di Psicologia del lavoro, UniBo

Come ti senti rispetto al tuo lavoro?

- Consiglieresti a figli o nipoti di fare il tuo stesso lavoro?
- I tuoi colleghi sono persone per lo più piacevoli, stimate, o collaborative ?
- Durante il lavoro guardi spesso l'orologio?
- Alla fine di una giornata di lavoro ti senti di buon umore, anche se stanca/o (nella maggior parte dei casi)?
- Se tu vincessi qualche milione al lotto, smetteresti subito di lavorare?



Soddisfazione lavorativa

Da 1 a 10, quanto sei soddisfatta/o

- del tuo lavoro?
- della tua remunerazione o salario?
- delle possibilità di promozione/carriera/avanzamento?
- dei tuoi colleghi?
- della leadership (o dei subordinati)?
- dei compiti e delle attività che svolgi?
- delle condizioni lavorative (es., flessibilità, ambiente fisico)?



La soddisfazione lavorativa in psicologia del lavoro

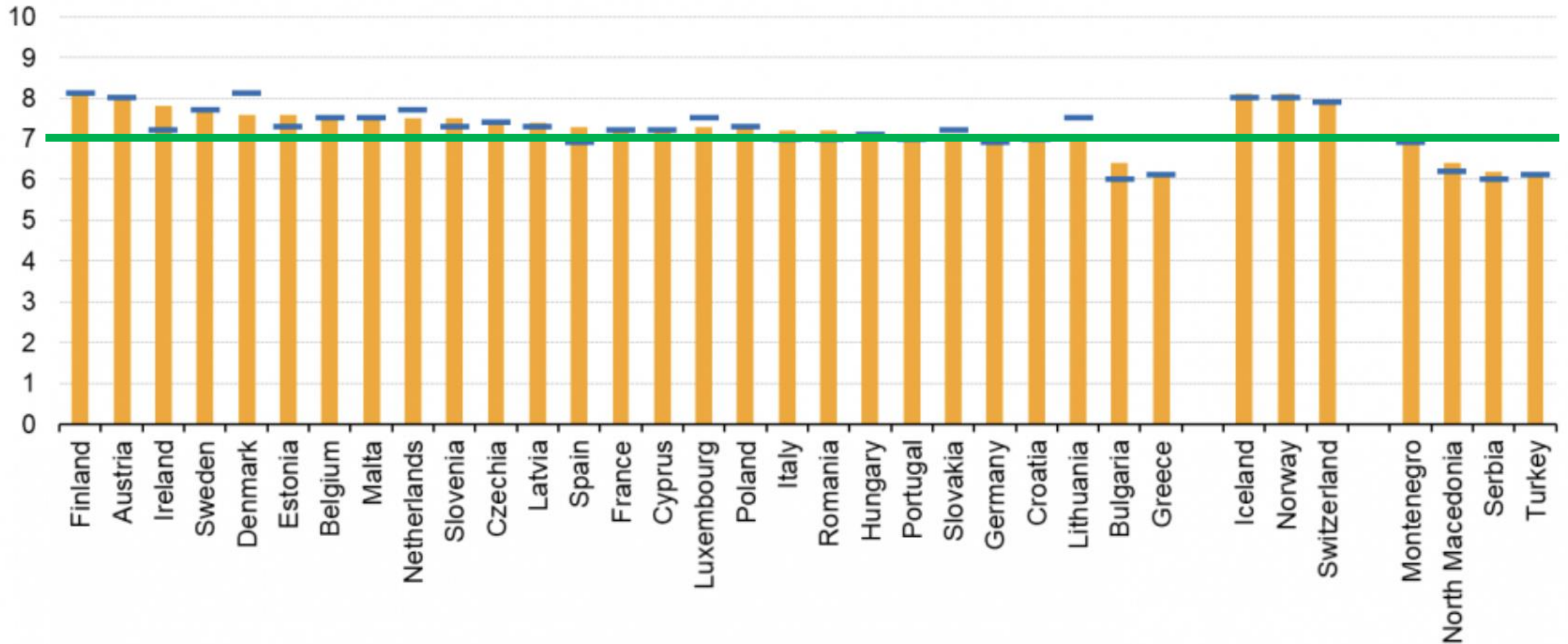
La soddisfazione lavorativa è “***uno stato emotivo dato da una valutazione del proprio lavoro o delle esperienze lavorative***”

Comprende sia un aspetto affettivo sia uno cognitivo

È multidimensionale

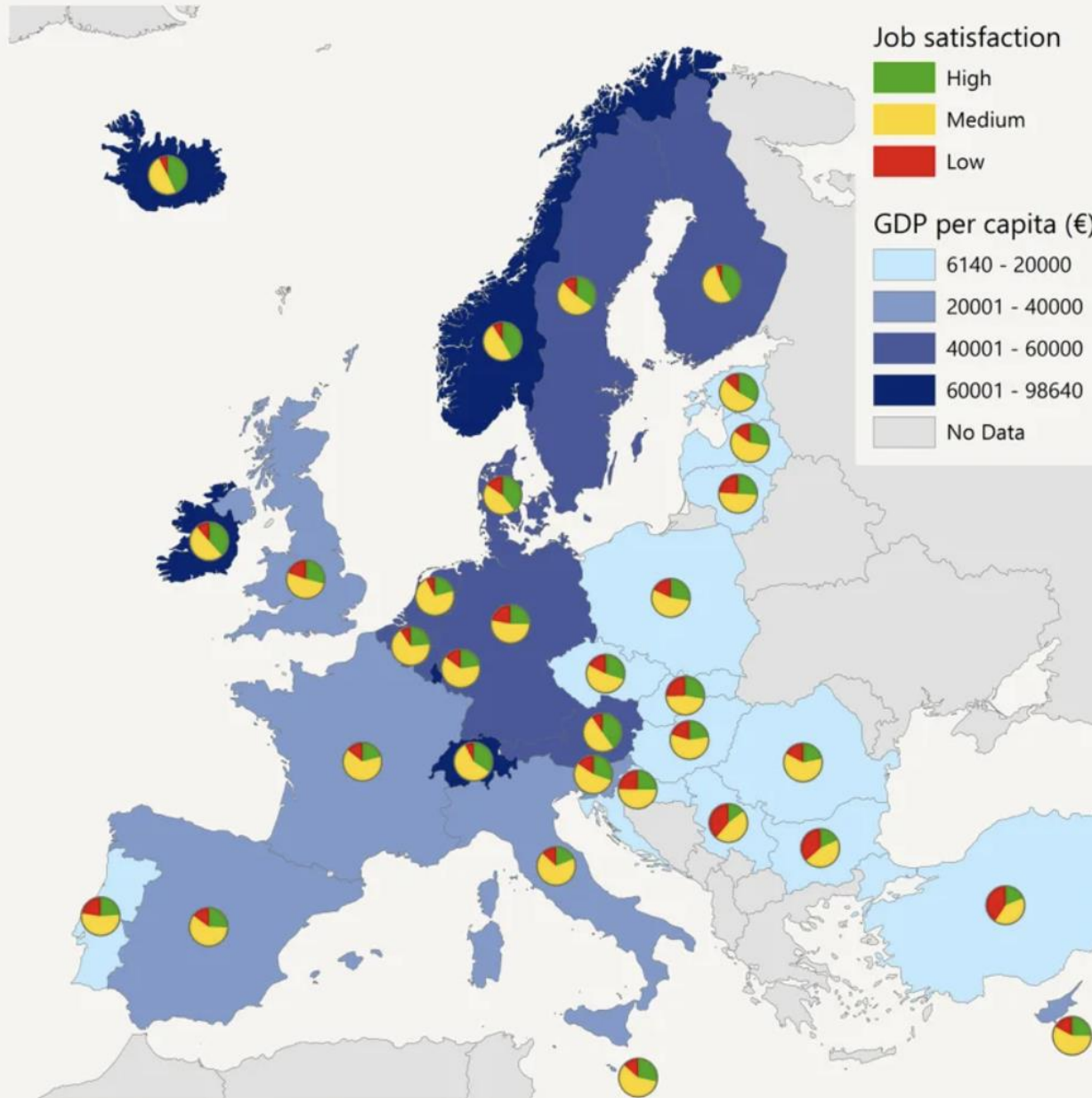


Sondaggio in Europa : Da 0 a 10, quanto sei soddisfatta/o del tuo attuale lavoro?



Punteggi medi dal 2013 al 2018

Job satisfaction and GDP per capita



Cartography: M. Radler | Source: Eurostat | Projection: Albers Equal Area Conic

Nei paesi con **minore soddisfazione** lavorativa co-esistono altre condizioni:

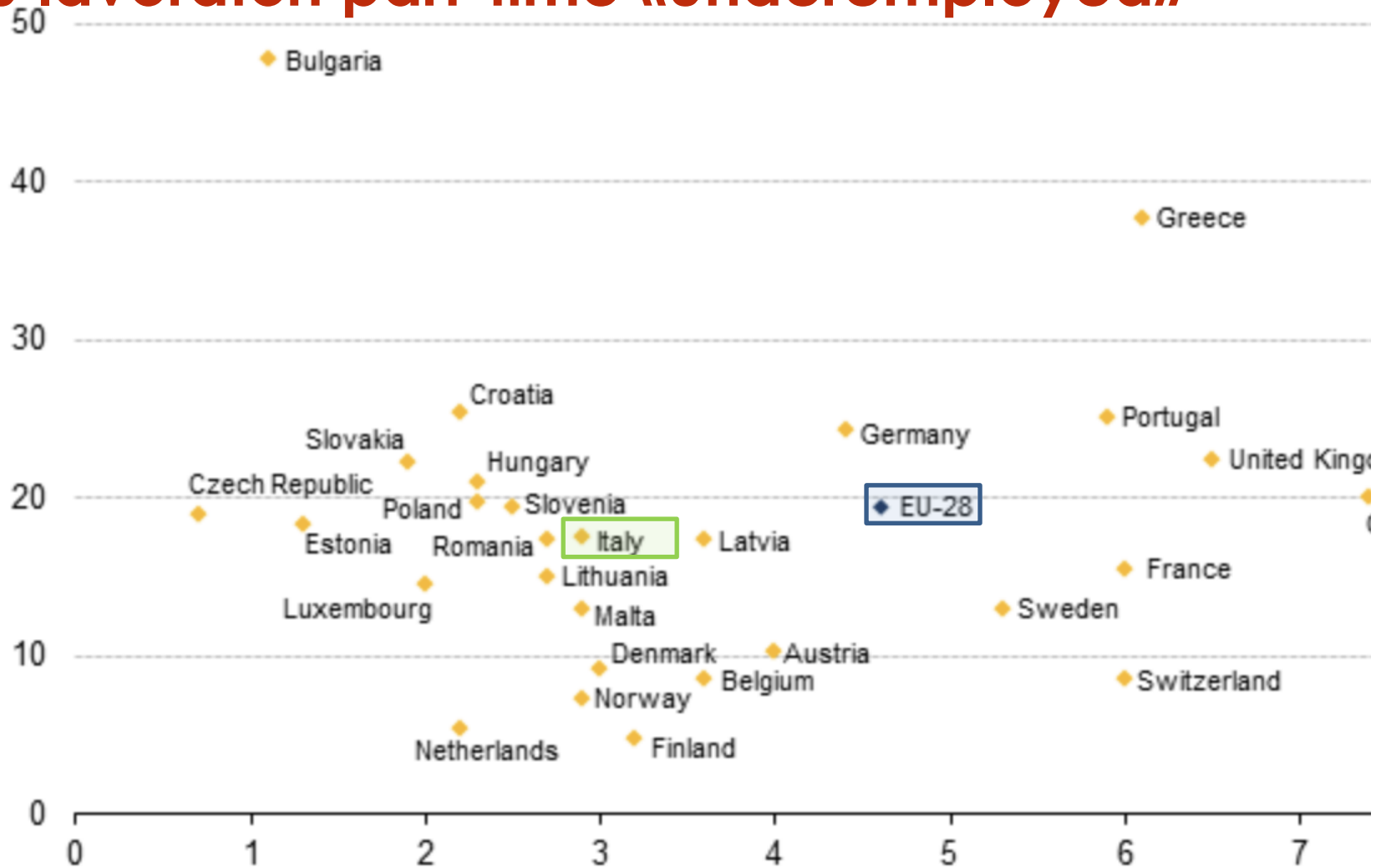
- Bassi livelli di PIL
- Alti livelli di disoccupazione



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

I paesi europei con più insoddisfazione lavorativa, hanno più lavoratori part-time «underemployed»

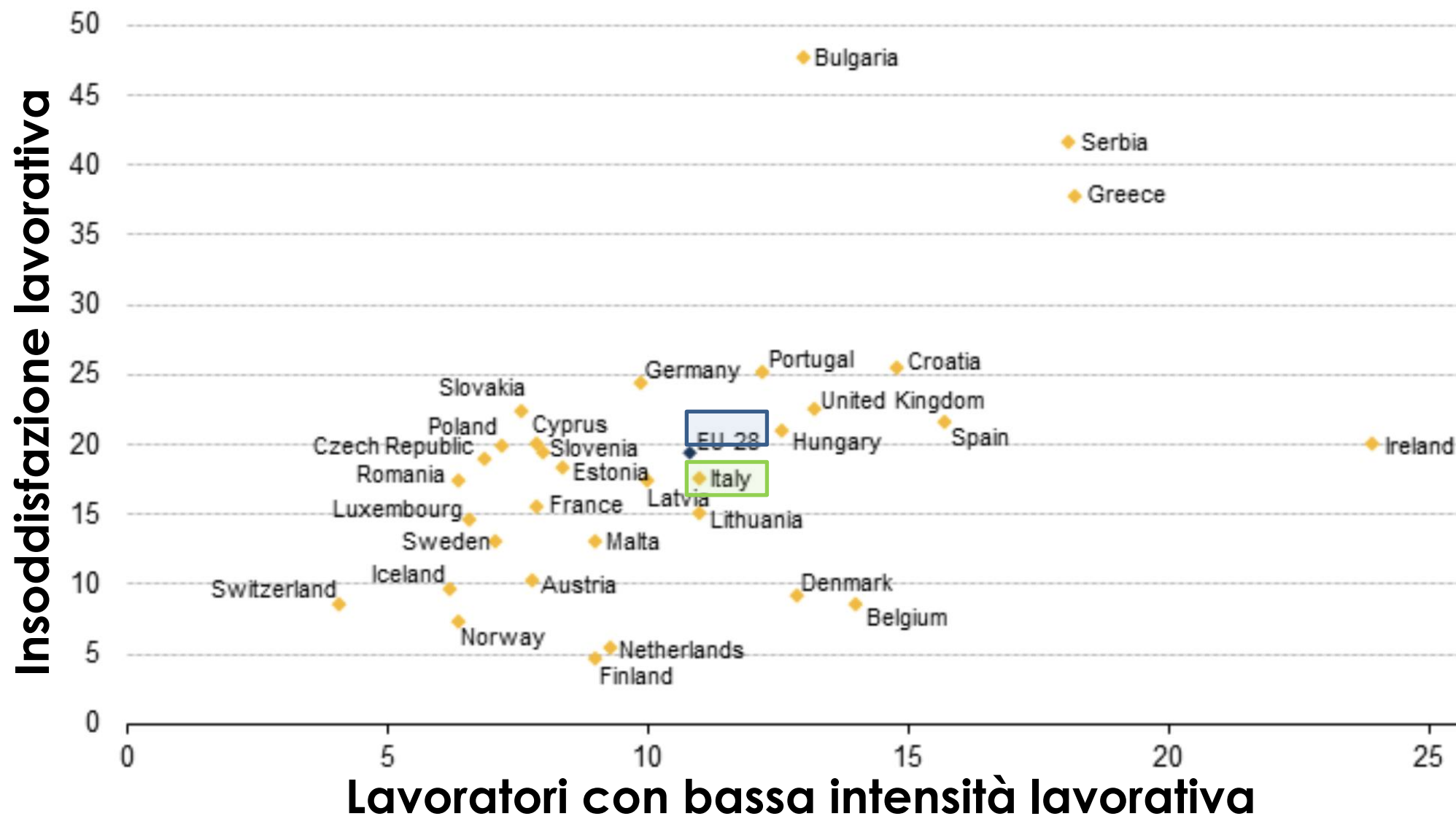
Insoddisfazione lavorativa



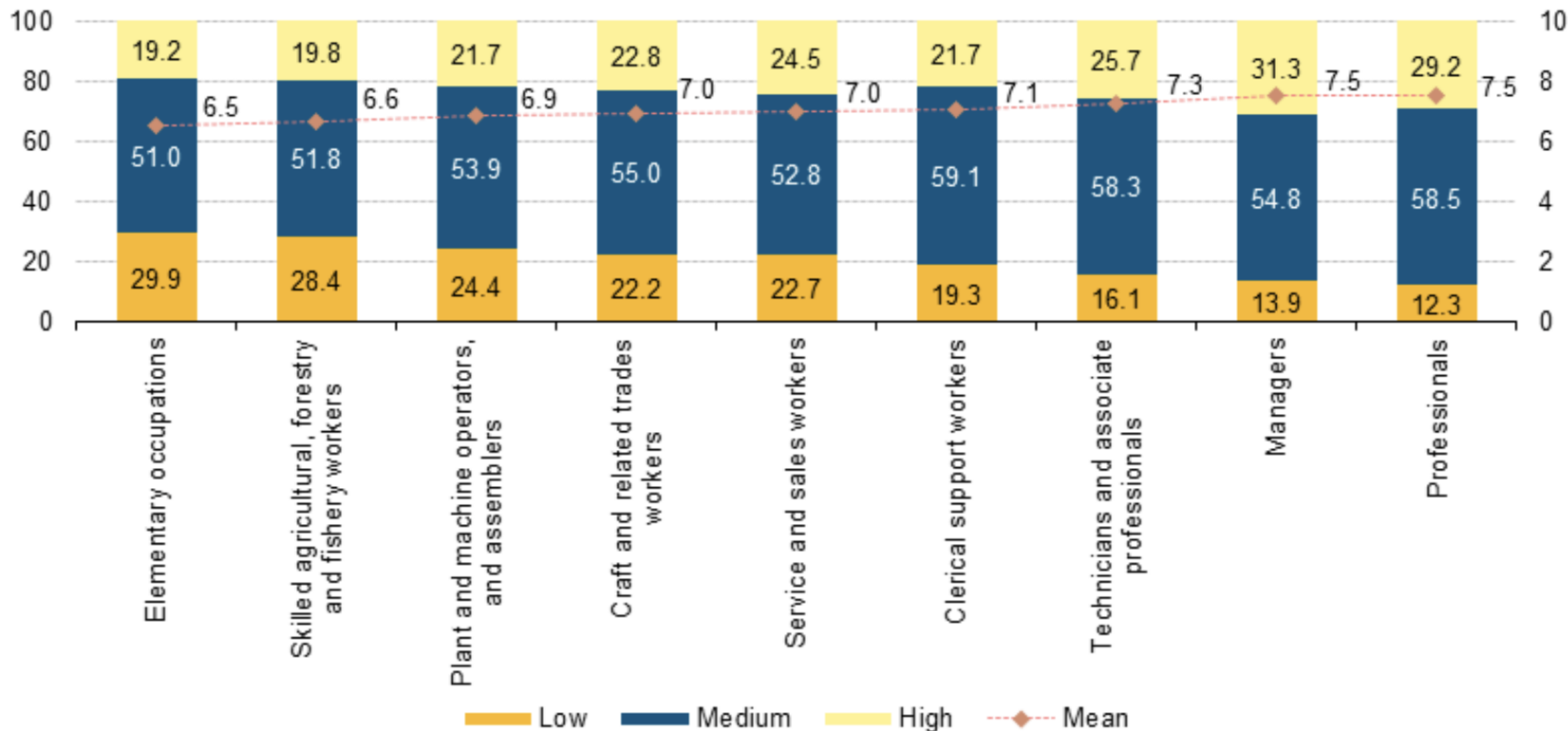
Lavoratori part-time sottoccupati



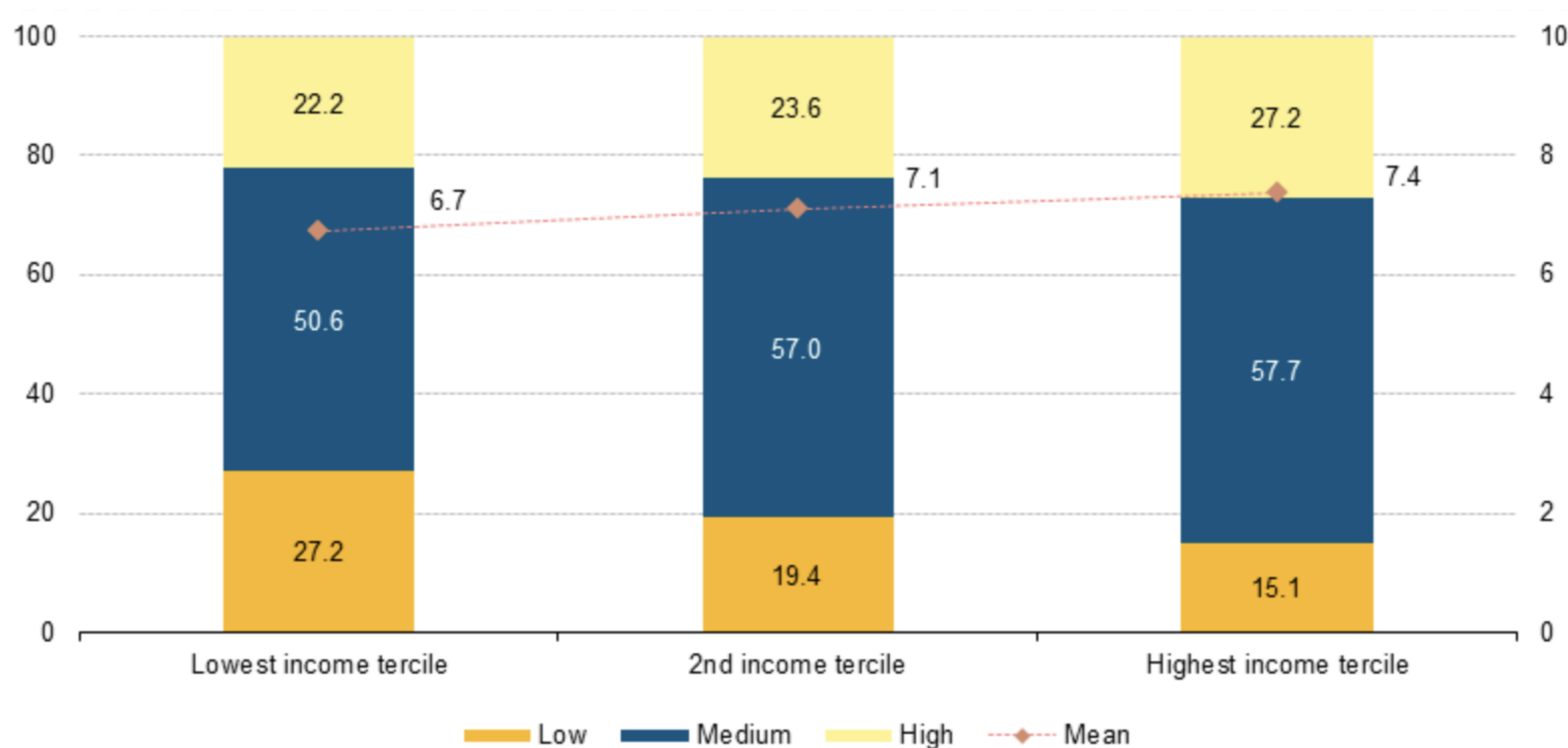
I paesi europei con più insoddisfazione lavorativa, hanno famiglie con «bassa intensità lavorativa»



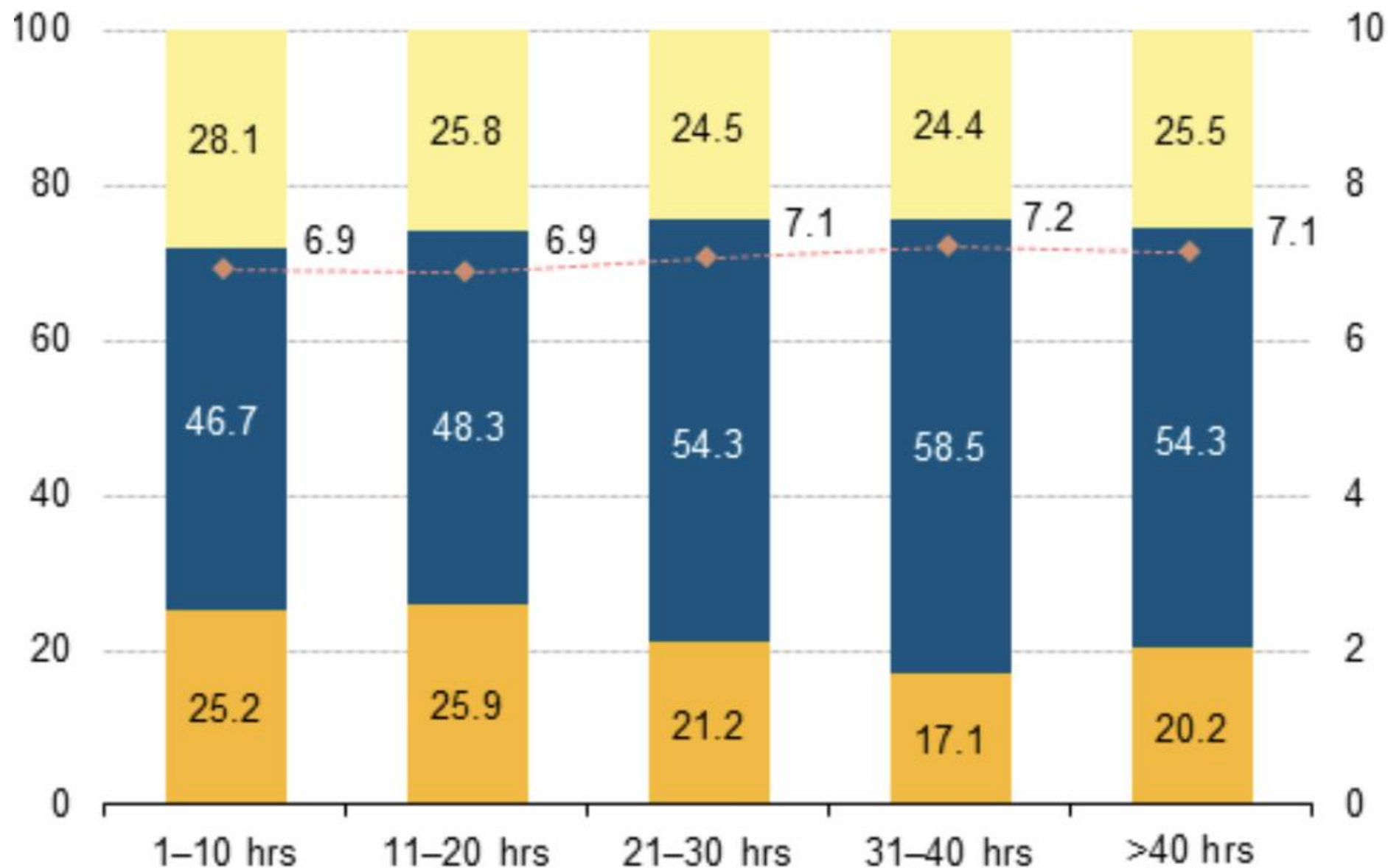
Categoria professionale e soddisfazione lavorativa



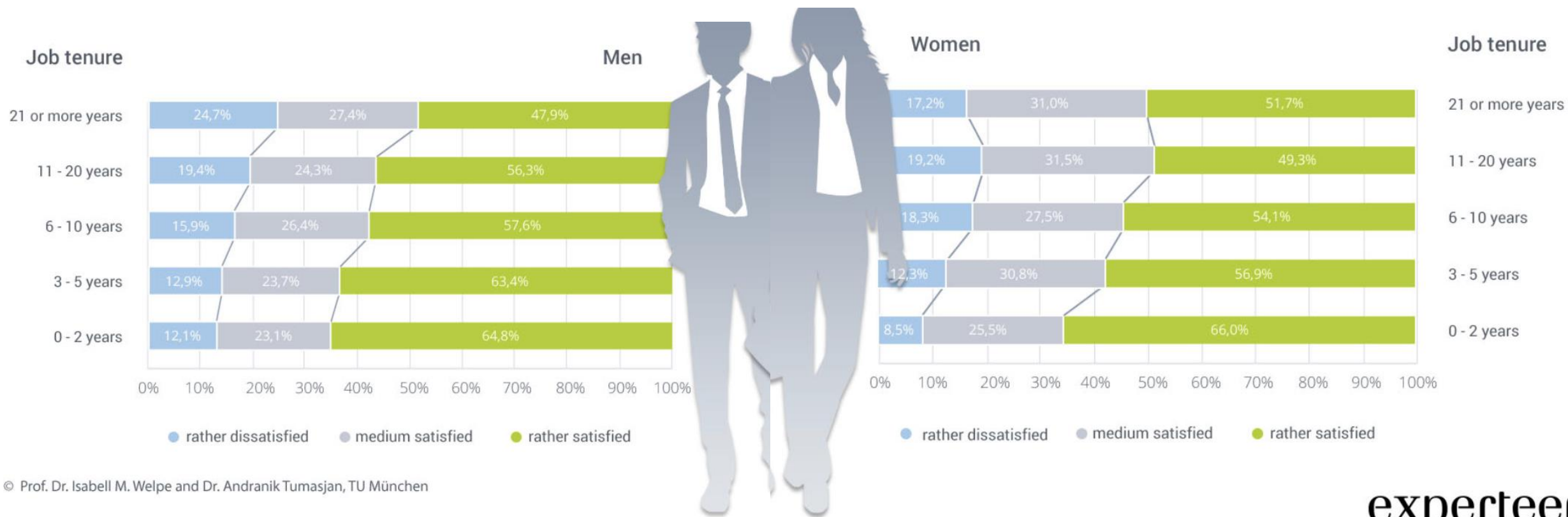
Reddito e soddisfazione lavorativa



Ore lavorative a settimana e soddisfazione lavorativa



Anzianità lavorativa e soddisfazione lavorativa

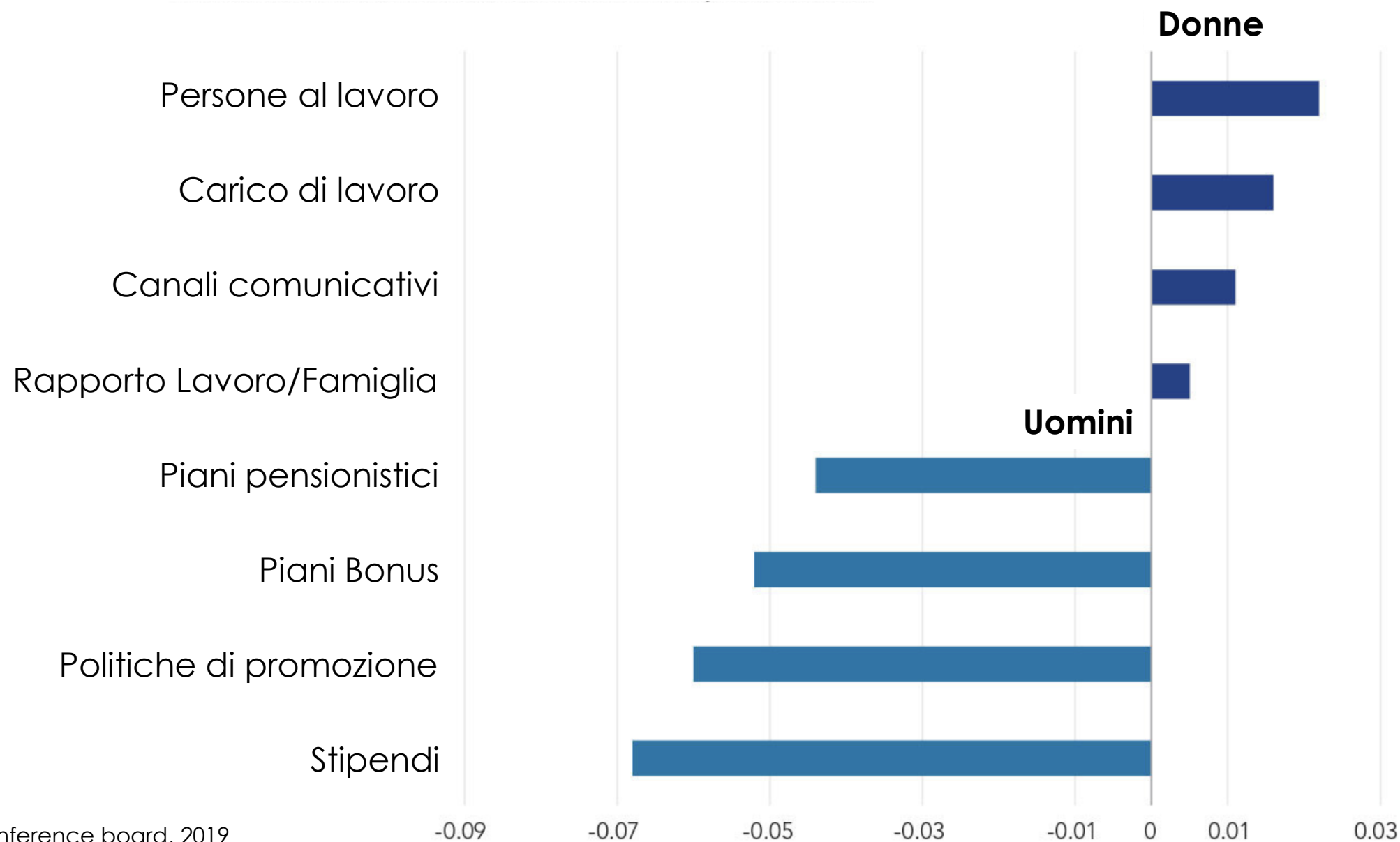


experteer



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

Uomini e donne hanno differenti «motori» per la soddisfazione lavorativa



Soddisfazione lavorativa come un continuum



Paga inadeguata
Condizioni di lavoro non adeguate
Difficoltà di avanzamento di carriera
Insicurezza lavorativa

Se adeguatamente gestiti,
questi fattori **eliminano**
insoddisfazione ma non
generano soddisfazione

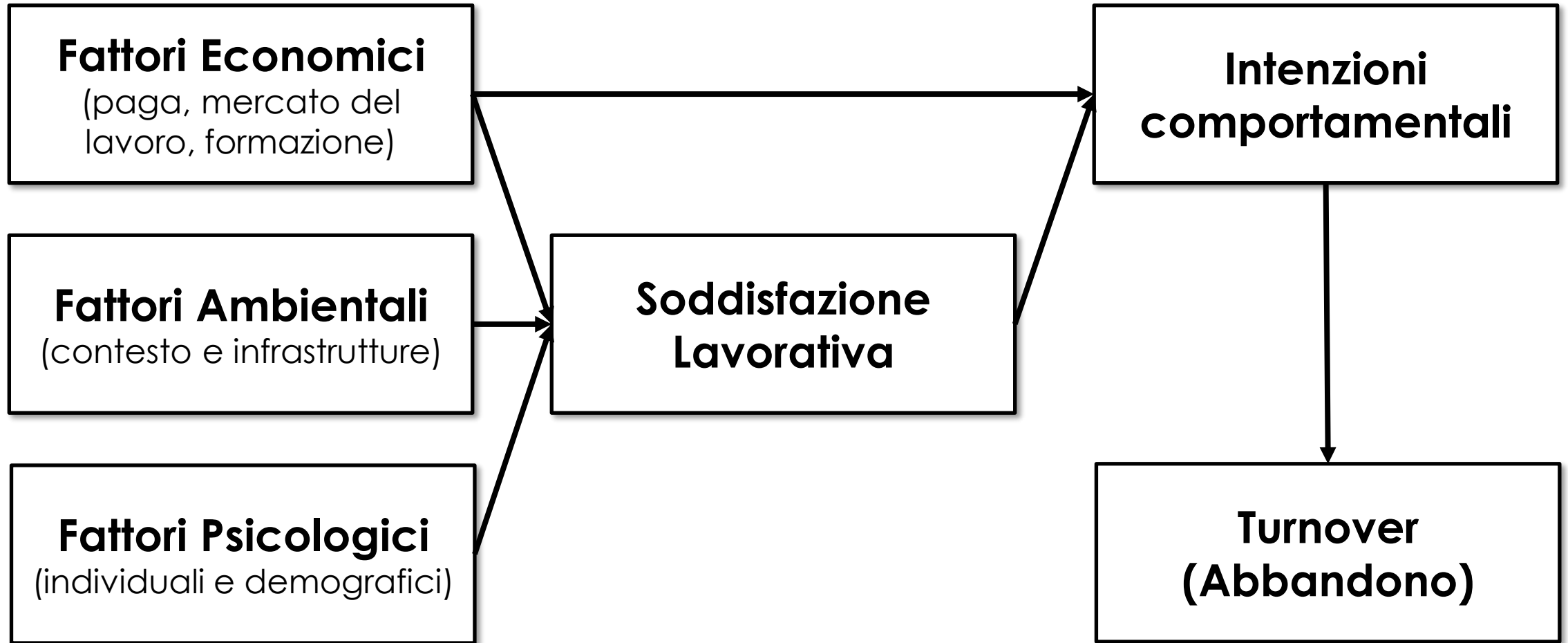
Soddisfazione lavorativa come un continuum



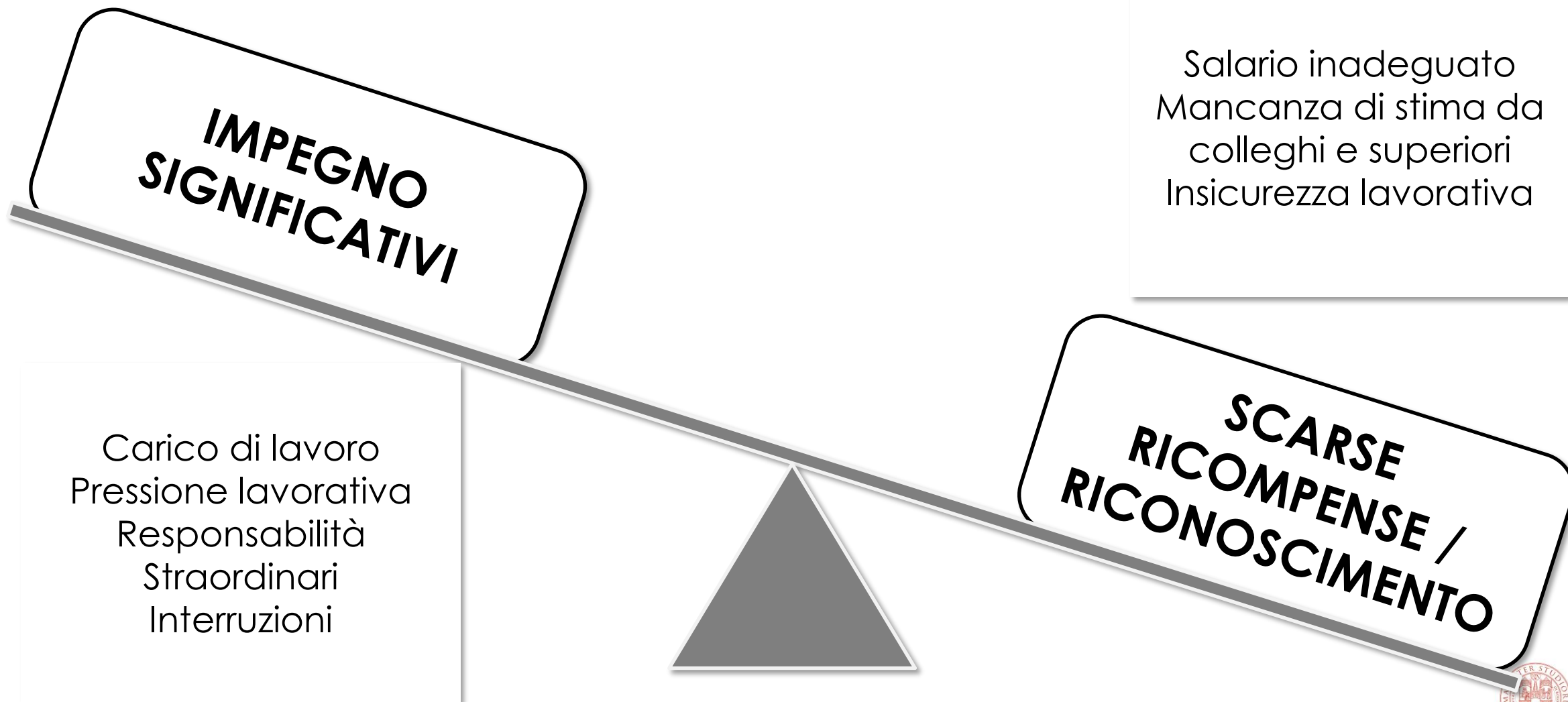
Buone relazioni con il management
Obiettivi e indicazioni chiare
Riconoscimenti e avanzamenti di carriera
Crescita personale

Se adeguatamente promossi,
questi fattori **generano**
soddisfazione

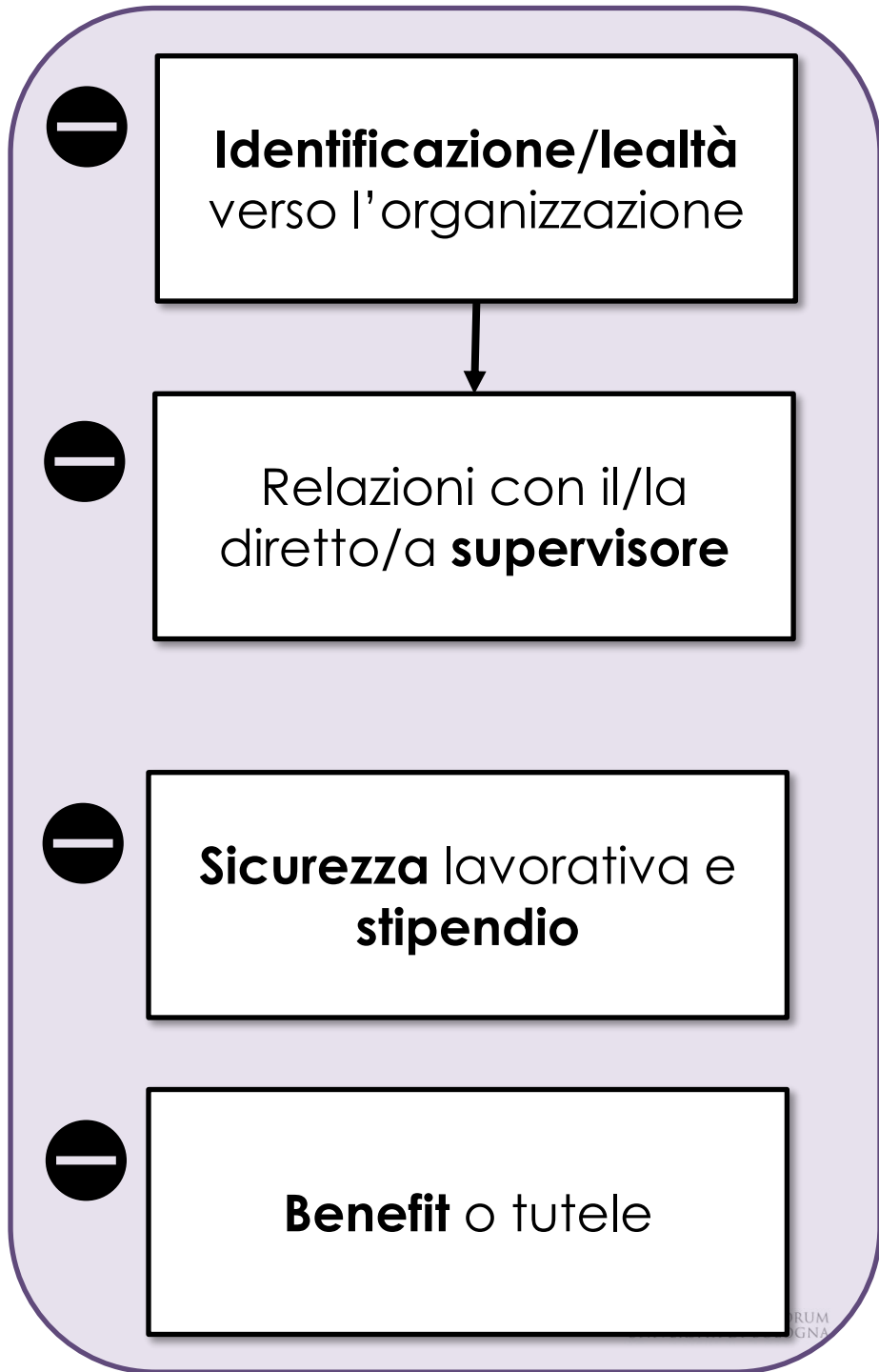
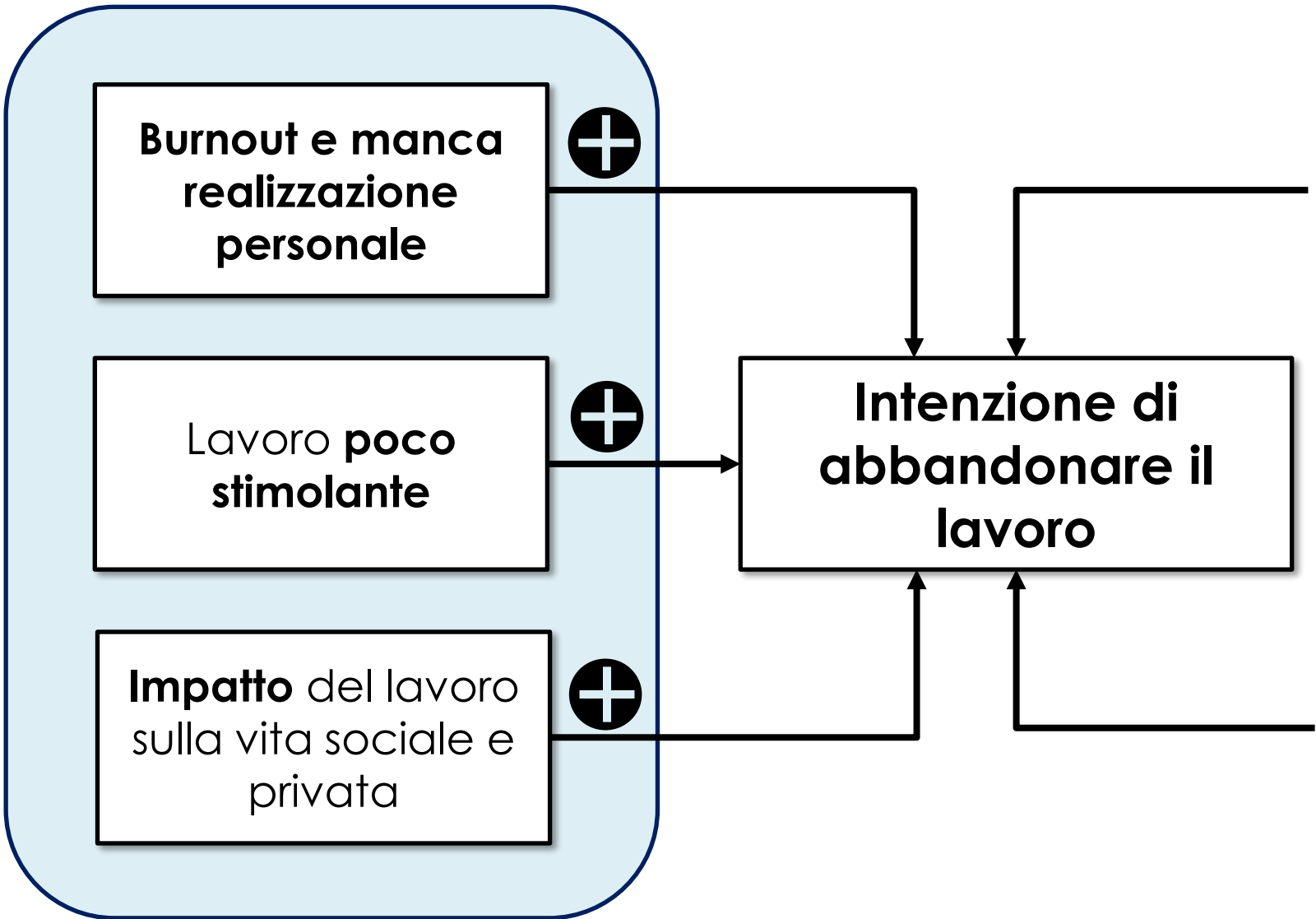
Soddisfazione lavorativa



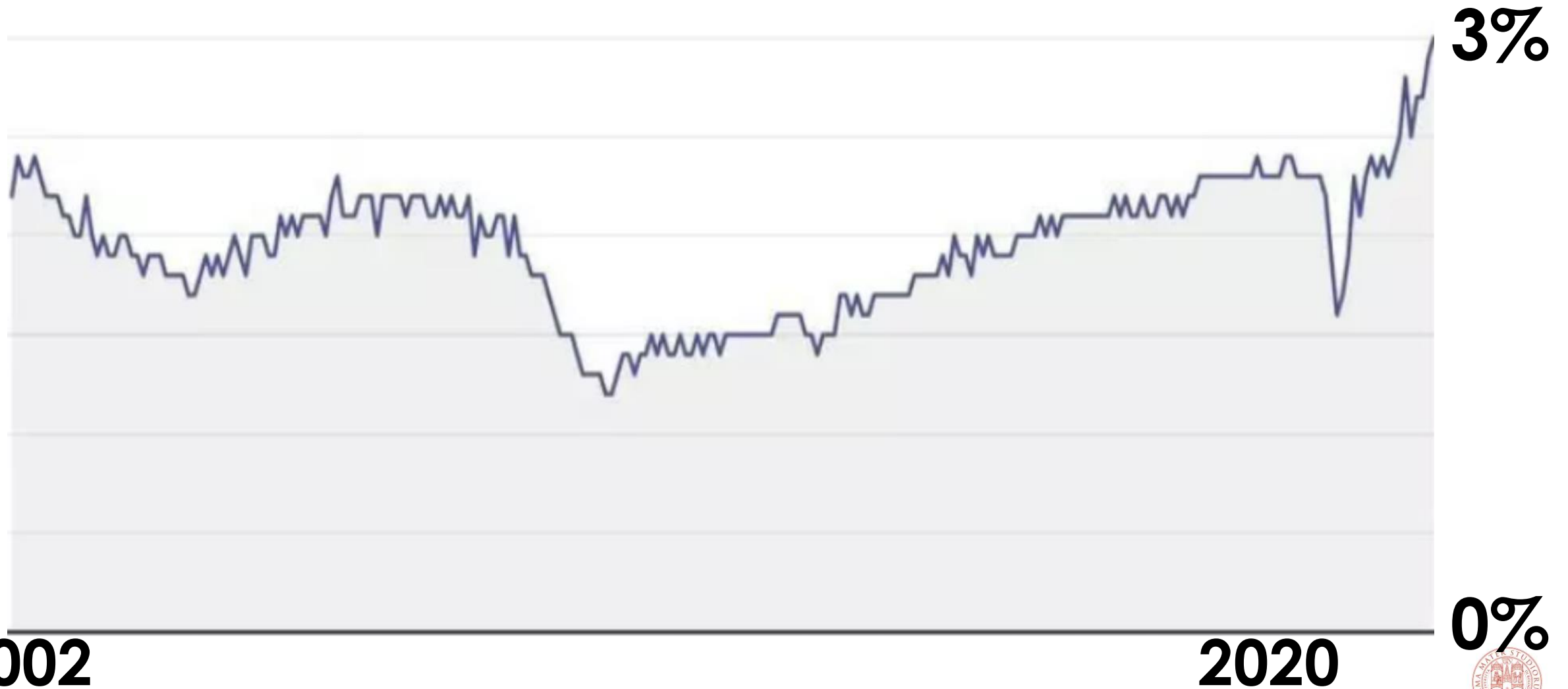
La teoria dell «effort-reward imbalance»



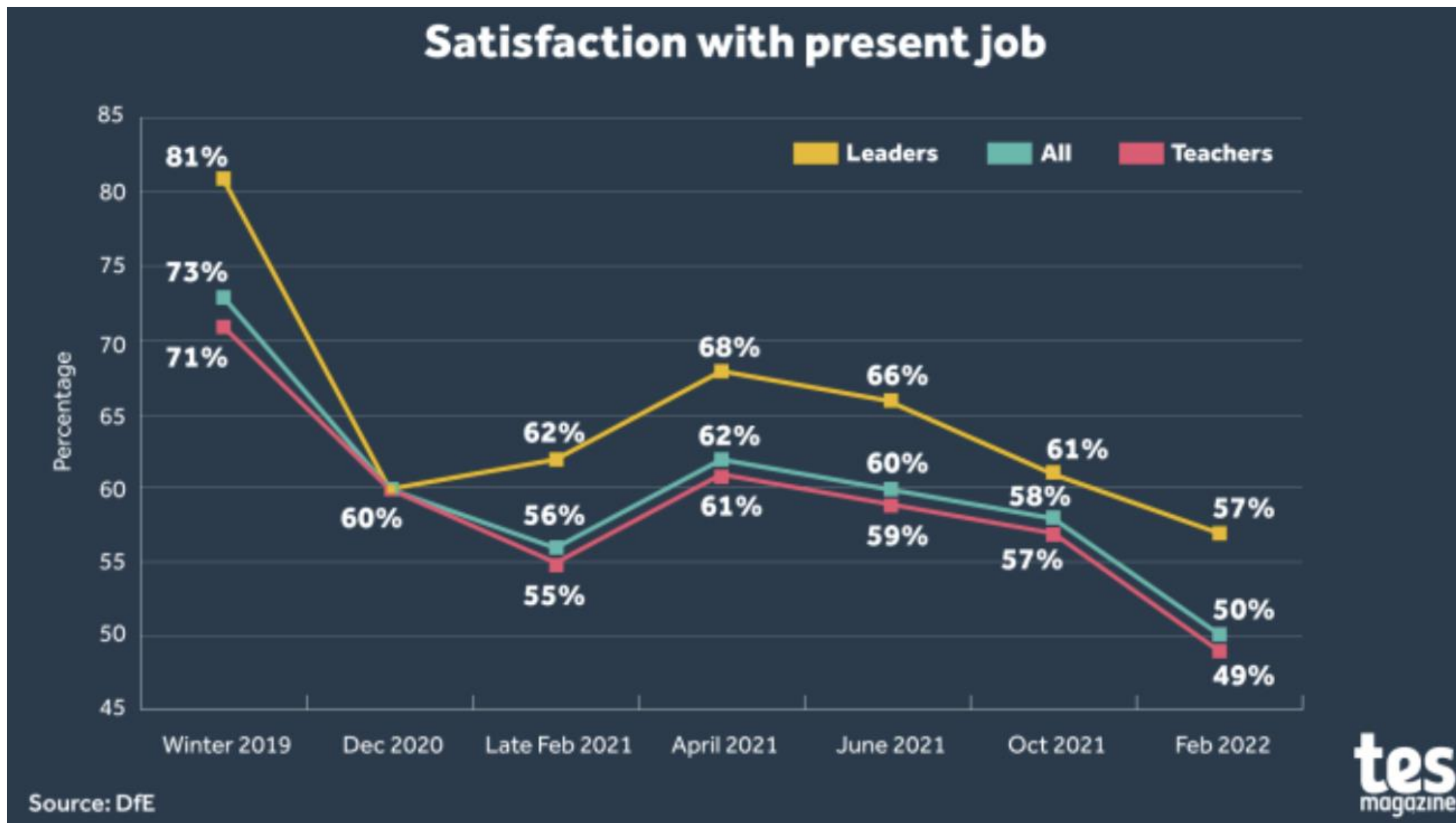




Percentuali di lavoratori che volontariamente lasciano il loro lavoro in USA

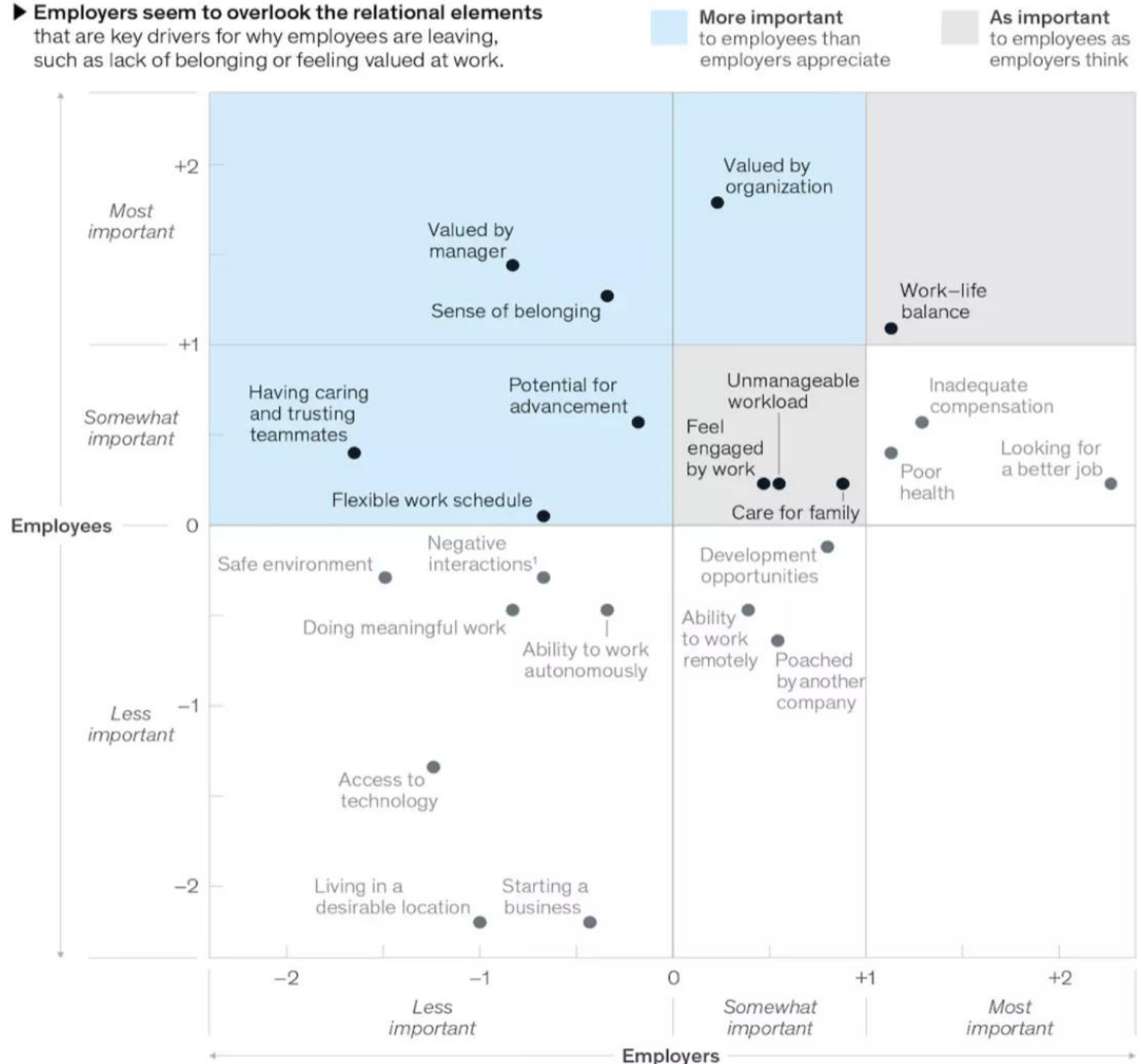


Soddisfazione lavorativa durante la pandemia



Cosa considerano importante i dipendenti e cosa i datori di lavoro?

► Employers seem to overlook the relational elements that are key drivers for why employees are leaving, such as lack of belonging or feeling valued at work.



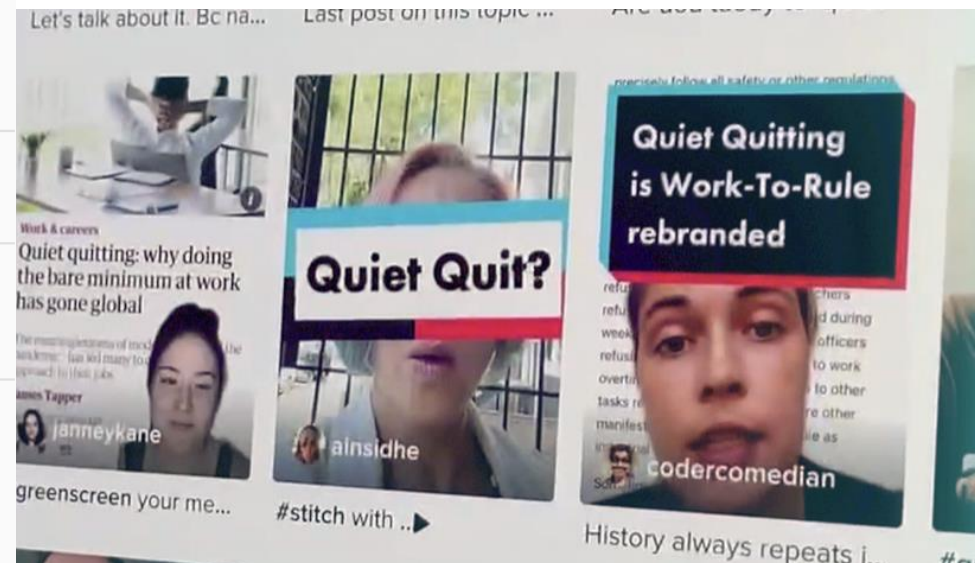
Quiet Quitting, quando a lavoro si sceglie di fare lo stretto indispensabile

Home > **DIGITAL4HR** > Talent Management

Condividi questo articolo



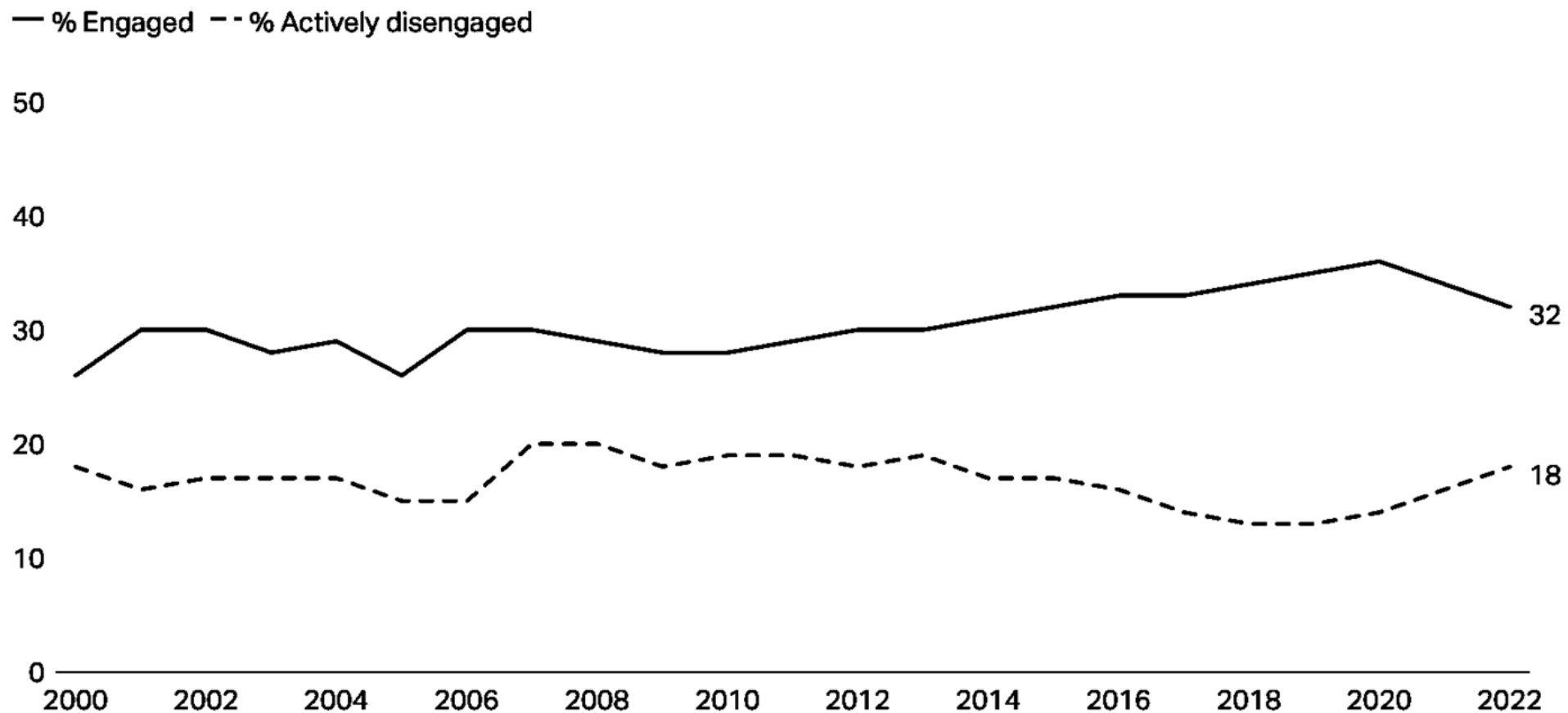
Neologismo nato sui social, "l'abbandono silenzioso" è il fenomeno che coinvolge il mondo del lavoro in cui i dipendenti sono disposti a svolgere solo lo stretto indispensabile compatibilmente con le ore definite da contratto, rifiutando di fare straordinari, aderire a progetti extra e assumersi ulteriori responsabilità. Una conferma del fatto che serve ripensare i



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

E' una novità il fenomeno del Quit Quitting?

U.S. Employee Engagement Trend, Annual Averages



[Get the data](#) • [Download image](#)

GALLUP



ATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

Giovani lavoratori: Variazioni negli ultimi 3 anni

La percentuale dei giovani lavoratori «engaged sotto i 35 anni» è diminuita ed è **aumentata** quella degli «**attivamente disengaged**»

La convinzione dei giovani che lavorano che «nel lavoro hanno **opportunità** di apprendere e crescere» e che «qualcuno al lavoro **incoraggia** il loro sviluppo personale» è **ridotta**

Solo una **minoranza** dei giovani che lavorano **full remote o hybrid** hanno **chiarezza** sul proprio ruolo lavorativo.

I giovani che lavorano full remote o hybrid **non credono** particolarmente che «qualcuno al lavoro **incoraggia** il loro sviluppo personale»



Giovani lavoratori: Variazioni negli ultimi 3 anni

La percentuale dei giovani lavoratori «engaged sotto i 35 anni» è diminuita e **umentata** quella degli «**attivamente disengaged**»

E' diminuita la percezione che «nel lavoro si hanno **opportunità** di apprendere e crescere»

Solo una **minoranza** dei giovani che lavorano **full remote o hybrid** hanno **chiarezza** sul proprio ruolo lavorativo.

I giovani che lavorano full remote o hybrid **non credono** particolarmente che «qualcuno al lavoro **incoraggia** il loro sviluppo personale»



Giovani lavoratori: Variazioni negli ultimi 3 anni

La percentuale dei giovani lavoratori «engaged sotto i 35 anni» è diminuita e **augmentata** quella degli «**attivamente disengaged**»

La convinzione dei giovani che lavorano che «nel lavoro hanno **opportunità** di apprendere e crescere» e che «qualcuno al lavoro **incoraggia** il loro sviluppo personale» è **ridotta**

Una **minoranza** dei giovani che lavorano **full remote o hybrid** ha **chiarezza** sul proprio ruolo lavorativo o si sente incoraggiata **nello sviluppo di competenze personali**

I giovani che lavorano full remote o hybrid **non credono** particolarmente che «qualcuno al lavoro **incoraggia** il loro sviluppo personale»





Digitalizzazione
Sharing economy
Lavoro ideale (es.,
startupper)



Lavorare il minimo indispensabile

Un approccio meno maniacale alla propria professione e un maggior riguardo verso la vita fuori dall'ufficio si sta affermando col nome di “quiet quitting”

Fattore «Yolo», perché i giovani sognano di cambiare lavoro dopo la pandemia

di **Diana Cavalcoli** | 21 giugno 2021

Dalla Great Resignation agli anti-workers: «Lavorare il giusto (non troppo) per vivere meglio»

di **Giuliana Ferraino** | 21 dic 2021





Adam Grant ✓

@AdamMGrant



"Quiet quitting" isn't laziness. Doing the bare minimum is a common response to bullshit jobs, abusive bosses, and low pay.

When they don't feel cared about, people eventually stop caring.

If you want them to go the extra mile, start with meaningful work, respect, and fair pay.

4:01 PM · 26 ago 2022 · Twitter Web App



Il dibattito

Perché?

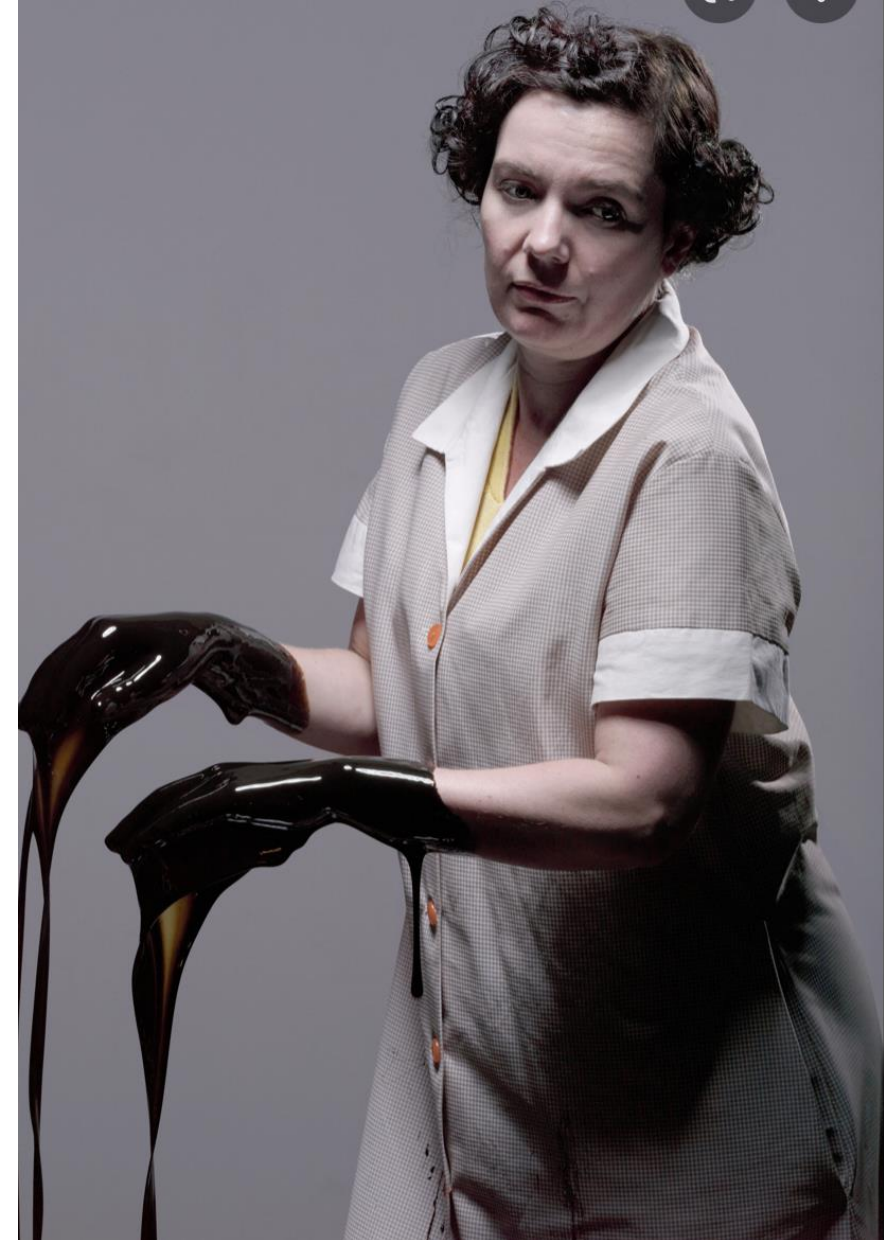
Riflessione sul senso e il tempo del lavoro, cambiamento di priorità?

E' legata più all'insoddisfazione o ad un aumentata esigenza di realizzazione personale?

Valenza positiva: equilibrio lavoro-vita privata, pieno controllo della propria vita? conseguenza della «*hustle culture*» e da sforzi di impegno e di orario non ricompensati?

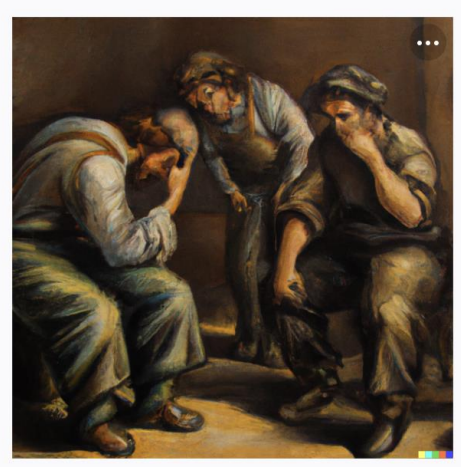
Valenza negativa: rischio di apatia, scarsa collaborazione, atteggiamenti passivo-aggressivi? Rischi per crescita e produttività?

'The MAST Collection. Un alfabeto visivo dell'industria, del lavoro e della tecnologia', a Bologna



Importanza multidisciplinarietà nello studio dei cambiamenti lavorativi

Effetti positivi e negativi di crisi e nuove tecnologie su benessere e soddisfazione



Lavoratori non soddisfatti (stile Matisse e Caravaggio).

Immagini create da descrizioni testuali con il software di intelligenza artificiale DALL-E

Alley Oop

L'altra metà del Sole

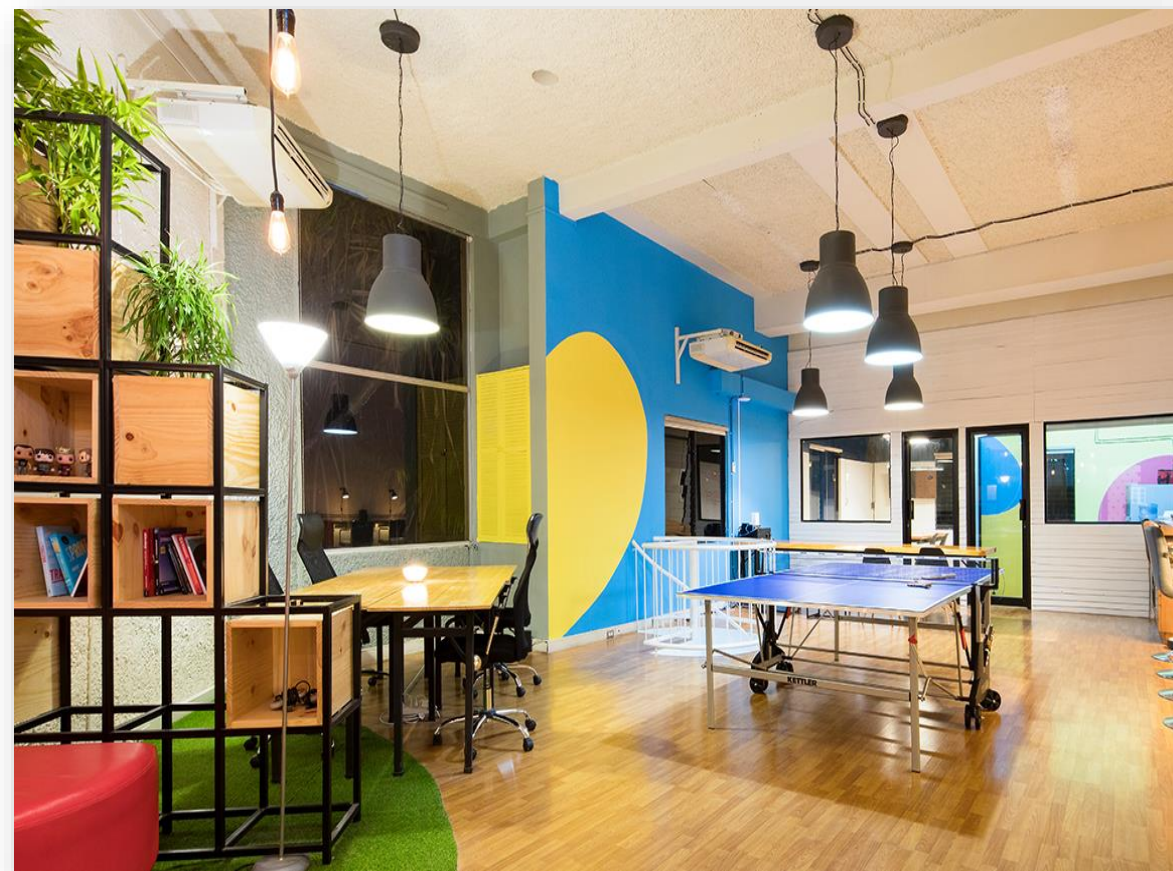
HOME AT WORK STEM IMPRENDIAMO ONBOARD POLIS WEL-FARE IN FAMIGLIA

CATEGORIA: AT WORK

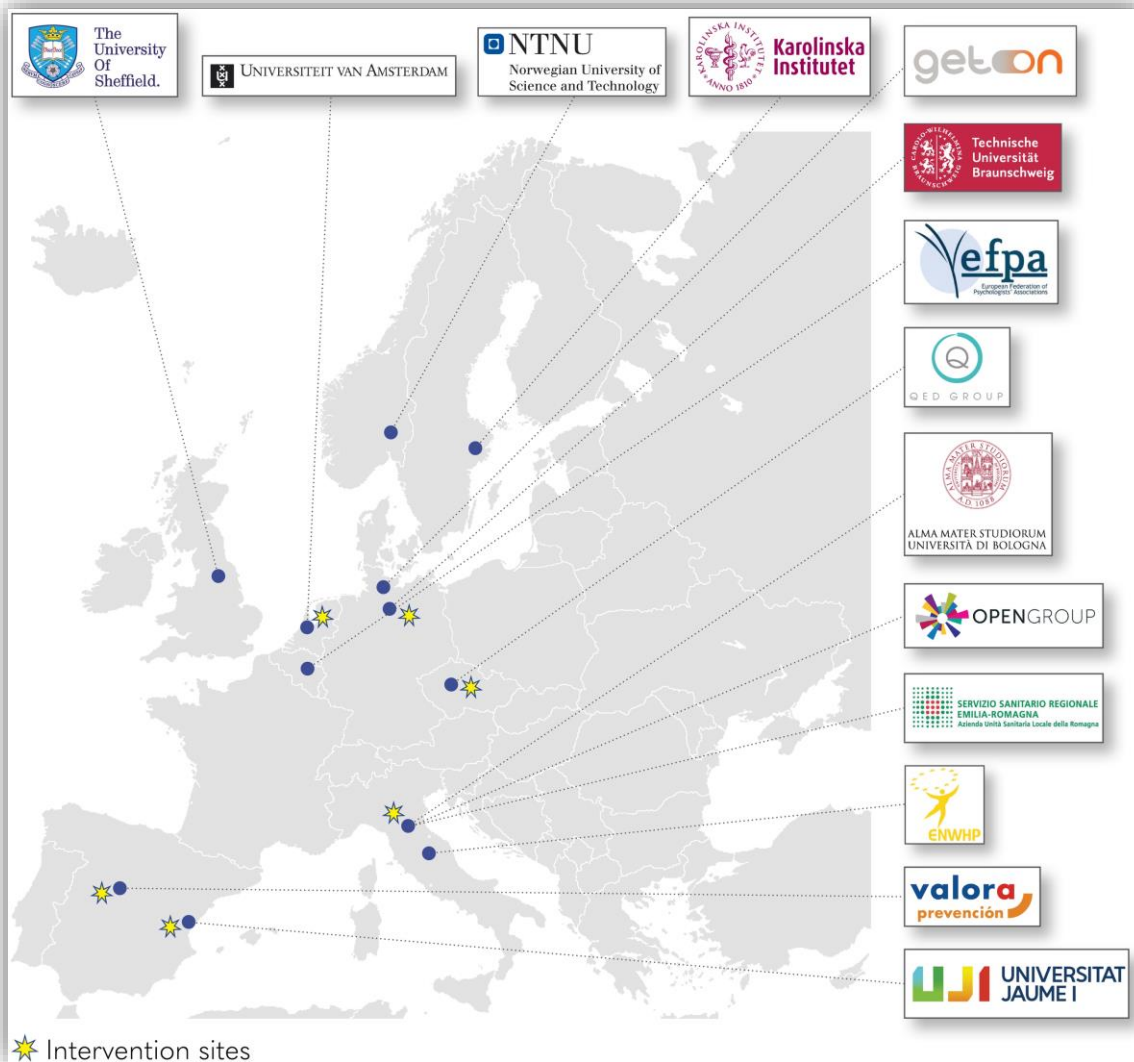
Well-being washing: i 3 segnali del benessere di facciata

 scritto da **Biancamaria Cavallini** il 30 Marzo 2022

AT WORK



Il Progetto europeo H-work



- Jan 2020-July 2023
- 42 months
- Coordinator: University of Bologna
- 14 partners
- 7 Universities, 2 spin-off, 2 European Organizations and Networks
- 5 intervention site
- Interventi sul benessere in SMEs and Public sector

H-work.eu

www.mentalhealth-atwork.eu



Lavoratori soddisfatti (stile Van Gogh e ... a Bologna)



Immagini create dal descrizioni testuali con il software di intelligenza artificiale DALL-E





ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

Grazie per l'attenzione