



## Comunicato stampa

Zurigo, 05 novembre 2014

# I dipendenti svizzeri organizzano autonomamente il proprio lavoro

**In Svizzera quattro persone su cinque organizzano il proprio lavoro in maniera attiva. Con l'organizzazione del proprio lavoro, il così detto job crafting, i lavoratori cercano di influenzare la propria situazione lavorativa in maniera positiva. Questo viene mostrato dal Barometro svizzero delle relazioni umane (HR-Barometer) 2014 dell'Università e del Politecnico federale di Zurigo. Lo studio consiglia ai datori di lavoro di sostenere il job crafting, per esempio incentivando l'influsso diretto e la codeterminazione all'organizzazione del lavoro da parte degli impiegati.**

La maggior parte degli impiegati svizzeri cerca di adattare i propri compiti nel lavoro alle proprie esigenze ed ai propri obiettivi per vivere il proprio lavoro in maniera positiva. L'ottanta per cento delle 1400 persone interrogate creano più risorse cercando di ottenere supporto dalle relazioni interpersonali. Circa un terzo degli interrogati cercano nuove sfide ed un buon trenta per cento riduce il carico emozionale, fisico o mentale, per esempio riducendo la velocità d'esecuzione del lavoro. Il concetto di job crafting riassume queste strategie in un unico termine; strategie che vengono analizzate dalla Prof.ssa Gudela Grote del Politecnico federale di Zurigo e dal Prof. Bruno Staffelbach dell'Università di Zurigo, nell'ottava edizione del Barometro svizzero delle relazioni umane.

Se gli impiegati percepiscono il proprio lavoro come soddisfacente, stressante oppure noioso è il risultato dell'interazione tra job crafting e organizzazione aziendale del lavoro. L'edizione di quest'anno del Barometro svizzero delle relazioni umane mostra che tre quarti delle persone interrogate sono soddisfatte con il proprio lavoro. Uno su dieci si annoia occasionalmente durante il lavoro. Tuttavia, tre impiegati su cinque soffre frequentemente di stress, e due su tre dice di soffrire di disturbi del sonno dovuti alla situazione lavorativa. All'alta soddisfazione lavorativa è contrapposto l'alto livello di stress degli impiegati interrogati. «Ciò è allarmante poiché una vita lavorativa positiva è alla base della motivazione, del benessere e della prestazione degli impiegati», spiega Bruno Staffelbach, professore di Gestione delle Risorse Umane all'Università di Zurigo.

## **Il job crafting non sostituisce un'organizzazione del lavoro insufficiente**

Come si può concludere dai risultati del Barometro delle relazioni umane, il job crafting non sostituisce l'organizzazione aziendale del lavoro. Anzi, le misure aziendali e il job crafting interagiscono e portano insieme ad una vita lavorativa positiva o negativa. Per approfittare di un'interazione positiva lo studio suggerisce ai datori di lavoro di promuovere il job crafting attraverso la possibilità di partecipazione ed influsso diretto. «La possibilità di esprimere la propria opinione permette agli impiegati di segnalare con anticipo disfunzionalità e chance nell'organizzazione del lavoro e di affrontarle o sfruttarle insieme al datore di lavoro», sottolinea Gudela Grote, professoressa di Psicologia del Lavoro al Politecnico federale di Zurigo.

Anche con gli strumenti aziendali classici dell'organizzazione del lavoro le aziende possono influenzare la vita lavorativa in maniera positiva. In particolar modo dei feedback inerenti al lavoro e



una grande variazione nei compiti portano ad una percezione positiva del lavoro. In questi due punti le imprese svizzere ottengono buoni risultati: più dell'ottanta per cento degli interrogati percepisce il proprio lavoro come variato e due terzi dice di ricevere sufficienti feedback sul proprio lavoro. In contrasto vi è ancora potenziale di miglioramento nell'autonomia e per quel che riguarda l'importanza percepita del compito svolto.

### **Le prestazioni dei dirigenti**

I dirigenti influenzano la vita lavorativa degli impiegati in modo decisivo. Gli impiegati che si sentono sostenuti sul piano interpersonale come anche professionale dal proprio superiore, hanno un livello di stress minore ed una soddisfazione maggiore nel lavoro. In generale gli impiegati interrogati valutano positivamente la loro direzione: tre quarti degli impiegati descrive il rapporto con il proprio superiore come buono. L'appello ai datori di lavoro è quello di rafforzare ulteriormente le persone con funzione dirigenziale nei propri compiti e nelle proprie competenze. Infatti, le persone interrogate con una funzione dirigenziale, si sentono più spesso sotto stress rispetto alle persone senza una funzione di questo tipo.

Anche un contratto psicologico positivo, cioè un'interazione positiva tra impiegato e datore di lavoro, si riflette in maniera positiva sulla vita lavorativa. Per raggiungerlo, il datore di lavoro e gli impiegati devono comunicare in maniera trasparente e chiara le rispettive aspettative. Un feedback diretto è ideale per questo scopo. Tuttavia, sembrerebbe che molte imprese non colgano questa opportunità, dato che un feedback regolare viene dato solamente alla metà degli impiegati.

### **Gli impiegati fanno meno affidamento sul proprio datore di lavoro**

I trend degli ultimi anni mostrano che il numero di impiegati con un orientamento della carriera basato sulla responsabilità personale e lo sviluppo autonomo è aumentato. Coloro che seguono un orientamento della carriera di questo tipo pianificano e strutturano la propria carriera in maniera autonoma e al di fuori dei confini dell'organizzazione, cambiando per questo motivo più spesso azienda. Un quarto degli interrogati può essere categorizzato in questa tipologia di orientamento della carriera. La grande maggioranza ha tuttavia una visione tradizionale della carriera: dal datore di lavoro si aspettano continuità e la possibilità di un'ascesa all'interno dell'organizzazione; contraccambiano mostrando un forte legame nei confronti della propria azienda.

«L'aumento di persone con un profilo della carriera autonomo è probabilmente una risposta al fatto che le aziende trasmettono meno stabilità. Ciò fa sorgere dubbi sulla costanza dello sviluppo della carriera nella propria azienda» sottolinea Bruno Staffelbach. Effettivamente l'insicurezza sul mantenimento del proprio posto di lavoro è aumentata dal 2009: oggi un terzo degli interrogati teme di perdere il posto di lavoro. Inoltre, la metà delle persone interrogate si preoccupa che vengano effettuate ristrutturazioni e che il proprio lavoro possa subire dei cambiamenti negativi.

#### **Il Barometro svizzero delle relazioni umane**

Il Barometro svizzero delle relazioni umane analizza come gli impiegati svizzeri percepiscono la loro situazione lavorativa. Vengono per esempio raccolte informazioni concernenti i seguenti temi: aspettative ed offerte reciproche da parte di impiegati e datori di lavoro come parte del rapporto lavorativo (contratto psicologico), pratiche del management delle relazioni umane come l'organizzazione del lavoro e lo sviluppo del personale, direzione, soddisfazione nel lavoro,



potenzialità sul mercato del lavoro ed orientamento alla carriera. Questo studio viene pubblicato regolarmente dalla Prof.ssa Gudela Grote, detentrica della cattedra di Psicologia del Lavoro al politecnico federale di Zurigo e dal Prof. Bruno Staffelbach, detentore della cattedra di Gestione delle Relazioni Umane all'Università di Zurigo.

Il campione alla base dell'indagine di quest'anno è basato sul registro di campionamento dell'Ufficio federale di statistica. Il sondaggio si è svolto tra marzo e giugno 2014. In totale sono state valutate 1401 risposte di impiegati della Svizzera tedesca, Svizzera romanda e Svizzera italiana. L'edizione attuale si concentra sulla vita lavorativa e il job crafting.

Il Barometro svizzero delle relazioni umane 2014 è stato realizzato grazie al sostegno del Fondo nazionale svizzero per la ricerca scientifica.

#### **Informazioni sull'annuario**

Il rapporto è disponibile per il download in formato elettronico su [www.hr-barometer.uzh.ch](http://www.hr-barometer.uzh.ch) oppure [www.hr-barometer.ethz.ch](http://www.hr-barometer.ethz.ch).

Gudela Grote und Bruno Staffelbach (Hrsg.): Schweizer HR-Barometer 2014: Arbeitserleben und Job Crafting. Zürich 2012. Universität Zürich und ETH Zürich. ISBN 978-3-033-04783-9.

#### **Contatti:**

Prof. Dr. Bruno Staffelbach  
Università di Zurigo  
Cattedra di Gestione delle Relazioni Umane  
Tel.: +41 44 634 29 86  
E-mail: [bruno.staffelbach@business.uzh.ch](mailto:bruno.staffelbach@business.uzh.ch)  
Reperibilità: 05.11.2014, 14:00 – 17.00

Prof.ssa Dr.ssa Gudela Grote  
Politecnico federale di Zurigo  
Cattedra di Psicologia del Lavoro  
Tel.: +41 44 632 70 86  
E-mail: [ggrote@ethz.ch](mailto:ggrote@ethz.ch)  
Reperibilità: 05.11.2014, 8.30 – 14.00

Nathalie Huber  
Pubbliche relazioni  
Università di Zurigo  
Tel.: +41 44 634 44 64  
E-mail: [nathalie.huber@kommunikation.uzh.ch](mailto:nathalie.huber@kommunikation.uzh.ch)