

Comunicato stampa

Barometro svizzero HR 2022

Un approccio costruttivo dinanzi agli errori promuove l'innovazione

5 ottobre 2022

Il Barometro svizzero delle risorse umane di quest'anno si concentra sulle condizioni di lavoro che promuovono azioni innovative da parte dei dipendenti. L'approccio aperto agli errori che prevale in Svizzera ha un effetto positivo sulla forza innovativa e sull'atteggiamento generale nei confronti del lavoro. Si osserva del potenziale di miglioramento relativamente alla promozione di nuove idee, allo sviluppo personale e alla remunerazione.

I risultati del Barometro delle risorse umane, un sondaggio condotto su oltre 2000 dipendenti, mostrano che sia l'azione innovativa sia l'apprendimento dagli errori sono molto diffusi in Svizzera. L'86% dei dipendenti ritiene che gli errori possano essere utili per il proprio lavoro, in quanto offrono l'opportunità di imparare. Questa è un'ottima base per la forza innovativa delle aziende in Svizzera. I dipendenti riferiscono inoltre di sentirsi supportati da superiori e colleghi di lavoro e che in molte aziende regna un clima di sicurezza psicologica. Predomina un approccio proattivo nei confronti degli errori, il quale permette che gli errori possano essere comunicati e valutati apertamente. Un risultato molto incoraggiante è che meno del 10% dei dipendenti afferma di nascondere gli errori in generale.

Tuttavia, secondo il sondaggio, c'è anche un certo margine di miglioramento, soprattutto per quanto riguarda la volontà di dare ai team più tempo per sviluppare nuove idee. Lo studio mostra anche che la promozione delle idee da parte dei superiori può essere migliorata oltre i confini dipartimentali. I dipendenti potrebbero anche ricevere un sostegno maggiore nell'affrontare apertamente il rischio di commettere errori.

Effetti della cultura dell'innovazione e dell'errore

Una cultura aziendale che promuova l'azione innovativa e l'apprendimento dagli errori dei dipendenti non è auspicabile solo in relazione all'innovazione; essa, infatti, ha anche un'influenza positiva sull'atteggiamento generale del lavoro e sull'esperienza della situazione lavorativa. I dipendenti delle

aziende con una tale cultura riportano meno stress, più soddisfazione lavorativa e professionale, come anche più impegno, ovvero un vincolo più forte con l'organizzazione e una minor intenzione di licenziarsi.

Viceversa, per promuovere un'azione innovativa e l'apprendimento dagli errori, oltre ai fattori culturali, è fondamentale l'organizzazione del lavoro quotidiano. Autonomia, varietà di compiti e partecipazione sono le caratteristiche più importanti del lavoro per promuovere l'innovazione. Mentre l'autonomia e la varietà dei compiti sono relativamente diffuse, è ancora necessario migliorare la partecipazione, ovvero il coinvolgimento dei dipendenti nelle decisioni aziendali.

Tendenza a fronte dell'aumento delle aspettative sul lavoro

Per quanto concerne la situazione generale del lavoro, anch'essa rilevata dal Barometro svizzero delle risorse umane, emerge complessivamente un quadro positivo, che è certamente caratterizzato anche dall'attuale situazione favorevole all'occupazione sul mercato del lavoro. Le aspettative dei dipendenti espresse nel cosiddetto contratto psicologico (vedi riquadro sotto) sono leggermente aumentate, come lo sono però anche le offerte delle aziende. Dalla prospettiva dei dipendenti, gli aspetti più delicati continuano a essere una retribuzione adeguata e l'esistenza di opportunità di sviluppo. In relazione a quest'ultimo aspetto, è particolarmente preoccupante che si sia rafforzata la tendenza verso un minor numero di giornate di formazione, tendenza già individuata nelle precedenti edizioni del Barometro svizzero delle risorse umane. Analogamente, le valutazioni delle prestazioni e la pianificazione della carriera come componenti fondamentali dello sviluppo del personale continuano a essere eseguite o offerte in maniera insufficiente.

Per concludere, si può supporre che se perdura l'attuale situazione del mercato del lavoro favorevole per i lavoratori, l'approccio al mondo del lavoro assumerà un maggior dinamismo. Attualmente si registra una scarsa intenzione di licenziarsi, ma l'idoneità al mercato del lavoro è aumentata per la prima volta in dieci anni e i dipendenti segnalano forme più dinamiche di (in)soddisfazione sul lavoro, indicando crescenti aspettative e volontà di cambiamento. Le aziende dovrebbero quindi prepararsi a questa dinamica migliorando le pratiche di risorse umane e prestando particolare attenzione alla remunerazione e allo sviluppo del personale.

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 2022 si basa su un sondaggio condotto su 2088 dipendenti, estratti dal registro di campionamento dell'Ufficio federale di statistica. L'edizione attuale è dedicata al tema chiave «Innovazione e fallimento». Il sondaggio si è svolto tra marzo e giugno 2022 nella Svizzera tedesca, francese e italiana.

Il Barometro HR 2022 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 2022: Innovazione e fallimento. Università di Lucerna e Zurigo, ETH Zurigo. ISBN 978-3-033-09471-0

Ulteriori informazioni

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

Telefono: +41 41 229 50 05
Bruno.staffelbach@unilu.ch
Reperibilità: 5.10.2022, 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: 5.10.2022, ore 16-17