

<https://www.ilsole24ore.com/art/management/2019-01-24/desiderio-cambiamento-quando-e-corretto-parlare-scelte-145326.shtml?uuid=AERwUHLH>



Desiderio di cambiamento: quando è corretto parlare di scelte?

– di Francesca Contardi *

Uno dei molti formatori che ho incrociato nella mia vita ha sempre sostenuto che solo se si hanno almeno due opzioni si può parlare di scelta. Altrimenti non è una scelta. A livello professionale, possiamo parlare di scelta quando abbiamo due possibilità: restare in una azienda o cambiare. In fase di selezione, capita spesso di incontrare candidati che hanno in mano un'offerta e che, proprio alla fine, si rendono conto che non cambiare è la scelta migliore.

Perché? Perché hanno messo a confronto qualcosa di concreto (l'offerta, appunto) con la situazione attuale: lo stipendio, ma anche l'ambiente lavorativo, la struttura organizzativa della società, la solidità dall'azienda, i colleghi o più semplicemente i benefit non economici a disposizione. Tutti elementi che, spesso, non ci si rende conto di avere fino a quando non si realizza che si potrebbe avere di più, ma anche di meno. E non possiamo negare che nulla pesa di più nelle scelte della sensazione di perdere qualcosa di acquisito e che ormai diamo per scontato.

Durante i colloqui, tra le motivazioni al cambiamento vengono citate fasi di grandi decisioni o scelte: voler stare più vicino alla famiglia, viaggiare di meno, farsi una famiglia, fare carriera,

cambiare mestiere, imparare qualcosa di nuovo o più semplicemente vivere qualcosa di nuovo. Tutte azioni che comportano necessariamente una ponderazione e una valutazione finale.

Queste motivazioni però, pur essendo spesso molto profonde, non sono quasi mai sufficienti a spingere un candidato a cambiare. Perché poi per fare una scelta bisogna portare a casa degli elementi oggettivi comparabili tra loro. E le variabili in gioco a questo punto aumentano in maniera considerevole. Mi ritrovo spesso a chiedere ai miei candidati una lista degli elementi indispensabili per cambiare, tutto quello che riteniamo debba esserci - di materiale e immateriale - per considerare un'offerta interessante.

E devo dire che quasi mai mi trovo di fronte qualcuno con una risposta pronta. Questo perché nel momento in cui abbiamo un orecchio sul mercato spesso è per un fabbisogno di allontanamento piuttosto che per andare verso qualcosa di nuovo. E quando ci allontaniamo da qualcosa che non ci piace, ci basta trovare un'alternativa, senza pensare al resto.

Semplificando molto, potremmo provare a porre una domanda ben precisa: è sufficiente cambiare lavoro/azienda o serve anche altro? Ed è qui che arrivano le prime risposte concrete, quelle che indicano quali sono poi i veri elementi di scelta: lo stipendio, il ruolo, i benefit, la distanza da casa, la quantità di tempo fuori casa, gli step di avanzamento di carriera. Tutti elementi oggettivi e strumenti necessari per poter magari fare quelle grandi scelte.

* *Managing Director di EasyHunters*