

Ti prometto che cambierò

scritto da Andrea Pozzan | 5 Novembre 2019



Anche se si potrebbe pensare il contrario, il momento più delicato di un processo di recruiting è quello nel quale la persona prescelta, dopo aver firmato in segno di accettazione la cosiddetta lettera di Impegno di Assunzione proposta dall'azienda, comunica le sue dimissioni e negozia col suo datore di lavoro i tempi di uscita.

È una fase psicologica che potremmo paragonare all'ingresso in una sorta di "zona franca": hanno già affrontato il possibile distacco dall'azienda nella quale stanno lavorando ma non hanno ancora creato un vero legame con la nuova realtà verso la quale hanno scelto di migrare. Diciamo che -dopo il travaglio che accompagna ogni scelta importante (e quelle che riguardano il lavoro lo sono, e tanto)- si entra in uno stato emotivo che potremmo definire come "bolla di libertà".

Le persone in questa zona grigia si sentono molto più leggere, aperte a nuove prospettive, non più troppo preoccupate di fronte al cambiamento. Se i tempi di disingaggio dalla precedente azienda sono medio-lunghi, cioè superiori al mese e mezzo, è molto probabile che in quell'arco di tempo i

candidati ricevano anche qualche altra proposta interessante. Normalmente queste avances vengono cortesemente declinate, perché si è consapevoli di aver già preso impegno con un'azienda e non è molto corretto venir meno alla parola data.

Questi scrupoli di correttezza professionale potrebbero tuttavia dissolversi del tutto o quasi in presenza della classica "opportunità a cui non si può dire di no": un'azienda alla quale da anni si faceva la corte finalmente ci chiama per un colloquio e dice che ci vuole nella sua squadra, oppure una start-up collegata a un grande gruppo ci offre il ruolo di General Manager (insomma, lo diceva anche Giulio Cesare che è meglio essere primo in Gallia che secondo a Roma... e noi chi siamo?!) o più semplicemente arriva una proposta economicamente così allettante da farci letteralmente sbavare. In questi casi arriva a noi Head Hunter la classica telefonata che non vorresti mai ricevere: "vede dottore, sono tre notti che non dormo per questa cosa che è successa... io ero davvero motivato al progetto dell'azienda che mi ha fatto incontrare ma...[inserire qui una delle casistiche sopra elencate] ... capisce anche lei, non posso proprio rifiutare".

La cosa brutta è che questa notizia potrebbe arrivare poco prima della data di inizio del rapporto di lavoro con la nuova azienda: in questo caso si ha il massimo del danno sia per l'azienda che per noi "intermediari", che inevitabilmente dobbiamo fare da ambasciatori e spesso ci vediamo attribuire una quota di responsabilità sull'accaduto, come se avessimo dovuto prevedere l'incresciosa inclinazione all'infedeltà del candidato!

C'è però un'altra versione del ripensamento da parte dei candidati, quella più ovvia e meno sensata. Si ha quando l'azienda che ha ricevuto la lettera di dimissioni fa il cosiddetto "rilancio": propone un aumento retributivo, molto spesso accompagnato da quella evoluzione professionale e di ruolo che il candidato tante volte aveva chiesto in precedenza, senza mai essere esaudito.

In un mondo di essere razionali ed equilibrati, la persona che riceve tale proposta solo a fronte della minaccia di andarsene dovrebbe rispondere: “cara azienda, come mai non mi hai mai proposto prima un adeguamento retributivo o un avanzamento di carriera e ora -per evitare di perdere la mia collaborazione-improvvisamente tutto diventa possibile?”.

Nel mondo reale succede invece che alcune persone desistono dalla decisione di cambiare azienda addirittura a fronte di una pura promessa: “resta con noi e vedrai che risolveremo quelle conflittualità di cui ti lamenti”, o “definiremo meglio le tue aree di responsabilità eliminando le attività che ti stanno intasando l’agenda e non sono legate agli obiettivi di ruolo”, o ancora “chiariremo definitivamente i conflitti all’interno della Direzione e lavoreremo finalmente in armonia”.

È un po’ come succede in amore, quando una delle parti -ormai esasperata dai comportamenti del partner- annuncia la volontà di porre fine alla relazione ma poi desiste a fronte della più supplichevole e improbabile delle bugie: “cara [a parlare in questi casi è normalmente il maschile] ti prego, resta con me: **ti prometto che cambierò!**”.

Una donna saggia saprebbe che peso dare a una simile promessa, lanciata sull’uscio di casa nel tentativo di non essere messi in mezzo a una strada.

Nessuno invece che pensi che la stessa promessa, fatta dal titolare di un’azienda al dipendente che lo vuole lasciare, non sia altro che il tentativo di bloccare l’emergenza e recuperare tempo prezioso, utile a trovare un’alternativa al collaboratore che ormai ha mostrato inclinazione all’uscita (e sul quale ovviamente non potrà più contare come prima).

La storia e l’esperienza ci dice che queste persone, dopo qualche mese o al massimo un annetto, ci richiamano dicendo che purtroppo le promesse fatte al momento delle dimissioni si sono rivelate poco o per nulla consistenti.

Cosa possiamo imparare da queste storie?

Una cosa su tutte: la necessità di scavare a fondo le reali motivazioni al cambiamento dei candidati, monitorando costantemente e lungo tutto il processo di selezione la loro “temperatura” emotiva e il livello di engagement verso la nuova azienda e il ruolo prospettato.

Non stiamo dicendo che è facile, ma noi di WinePeople dedichiamo sempre più attenzione a questi aspetti durante i colloqui di selezione, arrivando a chiedere esplicitamente “cosa farai se la tua azienda dovesse rilanciare?” e ascoltando con attenzione i segnali anche minimi di esitazione.

Non è un metodo infallibile, ma a nessuno piace contraddirsi in modo clamoroso e perdere così la faccia: uomo avvisato, mezzo salvato!