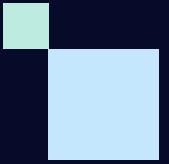


Aspettative, motivazioni, aspirazioni e bisogni

Chiavi di lettura per un «contratto»
solidale e duraturo

FORUM DI SVILUPPO E ORGANIZZAZIONE
Milano 2 dicembre 2025



*«Di fronte alle turbolenze economiche e geopolitiche, **le organizzazioni sono il punto di riferimento più solido per le persone**. La loro forza è necessaria per affrontare le emergenze e garantire benessere e prosperità diffusi.*

*Oggi più che mai servono organizzazioni forti, capaci di orientare le nuove tecnologie al servizio dei bisogni sociali. Per sbloccare pienamente questo potenziale, è necessario recuperare la visione dell'organizzazione come un tutto integrato, affrontando sistemi, strutture, gestione del potere e motivazioni con un approccio unitario. Questo significa evitare specialismi e ricette pronte all'uso, **curando invece l'aderenza al contesto specifico di ogni realtà.**»*



Chi è PerformanSe

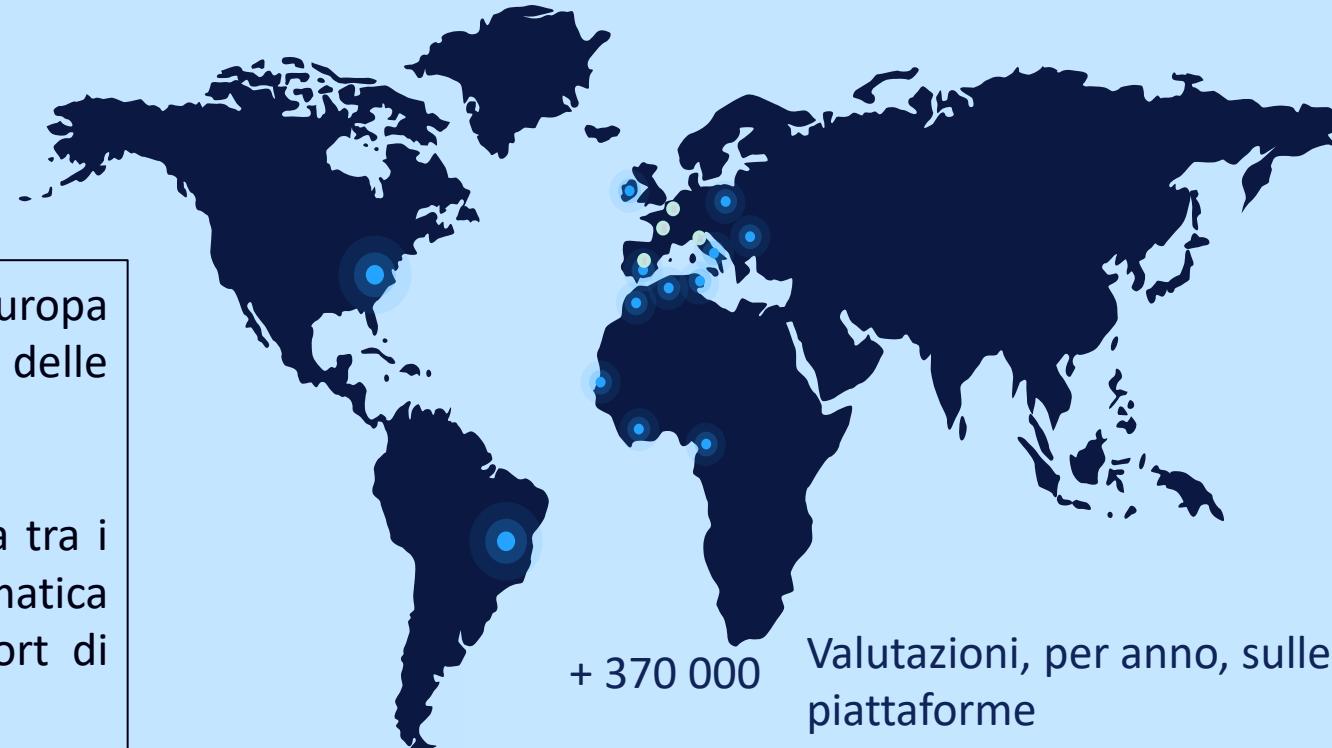
e che cosa può fare per le vostre Organizzazioni?

PerformanSe è il punto di riferimento in Europa per la valutazione delle soft skill e delle motivazioni in ambito professionale.

Con **37 anni di esperienza**, l'azienda è stata tra i primi a sfruttare le potenzialità dell'informatica per misurare le competenze e offrire report di analisi chiari, completi e personalizzati.

Grazie a un modello di valutazione **originale**, basato su un approccio **multi-scientifico**, olistico e pedagogico, PerformanSe continua a distinguersi per innovazione e affidabilità.

I suoi strumenti psicometrici, progettati per valorizzare il potenziale umano, rappresentano oggi uno **standard** di eccellenza nel campo della valutazione professionale.



+ 370 000

Valutazioni, per anno, sulle nostre piattaforme

Oltre 15 000

Utenti accreditati alle nostre soluzioni

37

Anni di esperienza nella comprensione dell'individuo al lavoro.

75

Ricercatori, psicologi, ingegneri, consulenti, formatori e persone coinvolte nella relazione con i clienti.



Una presenza internazionale

I nostri servizi



Valutazione delle soft skills e mappatura

Bilancio di carriera

Coaching

Modelli di competenze su misura

Assessment center & sviluppo

Feedback a 360°

Analisi di team (Team Booster)

Indagini di clima e benessere organizzativo

Il contratto psicologico e le 9 leve motivazionali

nel modello PerformanSe

Cos'è il Contratto Psicologico



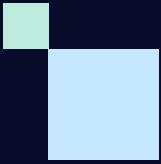
- ❑ Credenza/schema del lavoratore su un insieme di aspettative circa gli obblighi, reciproci, che una relazione di scambio deve comportare. In questo caso, della relazione di lavoro.
- ❑ Si sviluppa nel corso della carriera del lavoratore: flessibile all'inizio della carriera, più rigido alla fine o dopo un evento negativo.
- ❑ È frutto di una percezione
 - influenzata dagli schemi mentali dell'individuo
 - influenzata dai modelli/nrme sociali esistenti
- ❑ Contenitore per tutte quelle aspettative che sono implicite e che non si possono inserire nel contratto di lavoro.

(Rousseau, 1990)

Perché misurarlo?



- Lavoro =Retribuzione + carriera lunga nella stessa azienda è obsoleto
- Le nuove generazioni sono esigenti
- Il CP è un prisma nelle prime fasi della costruzione della relazione lavorativa
- Aiuta il matching tra quello che il lavoratore cerca e ciò che il datore di lavoro può offrire.



Transazionale

Il lavoro è un luogo transazionale dove i termini di scambio implicano una retribuzione in cambio di un contributo, secondo i termini del contratto di lavoro/prestazione.

Relazionale

Il lavoro rappresenta un luogo di scambio sociale basato su un rapporto di fiducia costruito nel tempo. Le persone che preferiscono questo tipo di contratto si identificano con l'organizzazione, con i suoi valori e la sua cultura.

I 5 fattori chiave del contratto psicologico

Proiezione nel tempo

Fornisce informazioni sulla proiezione nel tempo nella relazione con il datore di lavoro,

- proiezione a breve termine
- una proiezione aperta che sottolinea la fiducia stabilità nel tempo con il datore di lavoro (relazionale).

Ratio sforzo/retribuzioni

Indica l'equilibrio che la persona desidera raggiungere tra gli sforzi che compie e il perimetro definito nel suo contratto di lavoro.

Strategie di sviluppo

Questo ti informa sulle aspettative della persona nei confronti del suo datore di lavoro, in termini di sviluppo delle sue competenze e responsabilità. Tali aspettative sono maggiori nel caso di un contratto relazionale.

Identificazione con i valori

Indica la sensibilità della persona ai valori e alla cultura dell'organizzazione e, per estensione, al suo atteggiamento verso il cambiamento.

Mobilità professionale

La rappresentazione della tua carriera come un insieme di opportunità, che possono essere realizzate attraverso una varietà di percorsi, all'interno di molteplici contesti o organizzazioni.



Un suggerimento



Le 9 leve motivazionali del modello PerformanSe

Realizzazione

Trovi una certa soddisfazione nel raggiungere obiettivi difficili, vedere risultati concreti o affrontare le sfide professionali.

Apprendimento

Senti il bisogno di acquisire costantemente nuove conoscenze e competenze. Sei curioso/a e sempre alla ricerca di stimoli intellettuali.

Altruismo

Sei empatico/a e non esiti a mostrare la tua disponibilità per aiutare gli altri ed essere di supporto.

Autonomia

Hai bisogno di molta libertà d'azione. Ti piace lavorare al tuo ritmo e con il tuo approccio.

Diversità

Sei alla ricerca di nuove esperienze e cerchi di svolgere attività diversificate, evitando la routine.

Riconoscimento

Hai bisogno di essere incoraggiato/a e valorizzato/a attraverso feedback regolari.

Organizzazione

Preferisci lavorare in una struttura gerarchica ben definita con linee guida chiare e precise.

Responsabilità

Riesci a crescere in una posizione in cui hai l'opportunità di decidere, di tirare fuori il tuo spirito di iniziativa in occasione di eventi e di influenzare il tuo ambiente.

Relazione

Ti piacciono le interazioni sociali e senti il bisogno di appartenere a un gruppo, a una comunità.

C'è bisogno e bisogno ...

Aspirazioni e bisogni: chiave di lettura dei fenomeni relazionali e collettivi

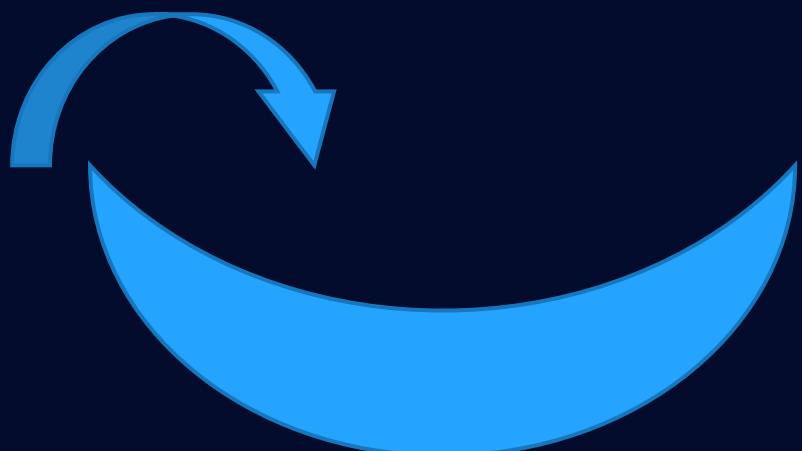
- I gruppi di lavoro sono luoghi nei quali le potenzialità insite nell'essere umano possono trovare un campo di attuazione e di espressione.
- I gruppi sono anche luoghi in cui, grazie alle interazioni con gli altri, possiamo trovare soddisfazione ad alcuni bisogni.
- Si può arrivare a dire che le persone **ricercano l'appartenenza a uno o più gruppi per esistere più pienamente** e trovare una soddisfazione a fondamentali bisogni di socialità, crescita e di sviluppo.

* Cfr. A. Rochais: *La Persona e la sua Crescita* – PRH Autori vari – 1997

Due tipologie di bisogni

Bisogni espressione di potenzialità

- Aspirano a realizzarsi
- Sono bisogni “normali” che coesistono con l’aspirazione a screscere e a diventare se stessi



Bisogni nati da una mancanza

- Sono bisogni *a-nomali* perché nati da una privazione, una frustrazione, una mancanza.
- Questi chiedono di essere colmati, senza peraltro poter essere pienamente soddisfatti ...



La dialettica Aspirazioni / Bisogni alla base dei fenomeni di collettivi

BISOGNI	Inclusione	Controllo	Affetto
Comportamenti (Criteri)	Inclusione (Essere dentro o fuori il gruppo)	Influenza (Prendere in carico o essere preso in carico)	Apertura (Apertura o chiusura)
Sentimenti (Paura)	Essere Importante (Essere ignorati/abbandonati)	Essere competente (Umiliazione)	Essere simpatico (Rifiuto)
Concetto di sé (Percezione favorevole o no)	Presenza (Inclusione perché ci si percepisce importanti)	Autocontrollo (autoconferma del sé perché ci si percepisce importanti)	Presa di coscienza (Apertura verso se stessi perché ci si percepisce amabili)

