

PROMEMORIA 1 | 2022

Reclutamento di apprendisti

Negli ultimi anni è stato registrato un aumento del numero di posti di tirocinio non occupati. Uno dei motivi risiede nello sviluppo demografico, in particolare nel numero decrescente di scolari che terminano la scuola dell'obbligo. Gioca però un ruolo anche la tendenza di orientarsi verso diplomi superiori e un mutato comportamento di scelta del mestiere di coloro che optano per una formazione professionale. Questi sviluppi hanno portato a un cambiamento - più o meno pronunciato a seconda della regione e professione - e in parte anche a un chiaro restringimento del ventaglio di candidati da cui le aziende possono scegliere i loro futuri apprendisti.



La gioventù oggi

Per i giovani, al centro della scelta professionale si pongono, tra l'altro, la diversificazione, un lavoro significativo, la co-determinazione e l'assunzione di responsabilità, nonché l'equilibrio tra lavoro e tempo libero. Vogliono imparare una professione che sia adatta a loro e pongono elevate aspettative alla qualità della formazione. Per di più scelgono quell'azienda dove lavorano persone «cool» e regna una buona atmosfera di lavoro. Dal formatore, infine, si aspettano una guida amichevole, benevola, onesta e di sostegno.

Attrarre buoni apprendisti

Le aziende devono avvicinarsi proattivamente ai giovani e attirare la loro attenzione sull'azienda formatrice e sull'attrattiva delle professioni della tecnica della costruzione. Con un appello diretto ai giovani, le aziende possono risvegliare il loro entusiasmo per l'artigianato. Un'attenzione particolare deve essere rivolta alle giovani donne e ai giovani stranieri (v. promemoria «Integrazione dei giovani stranieri»), poiché questo potenziale non è ancora sfruttato.

Reclutamento

Il processo di reclutamento è diviso in quattro ambiti:

Pianificazione dell'offerta

- Le aziende stabiliscono i posti di formazione con sufficiente anticipo.

Strategie di ricerca degli apprendisti

- Intensificazione delle strategie basate sul web
 - Informazioni sul proprio sito web: indicazioni sui posti aperti di tirocinio, resoconti di apprendisti che hanno avuto successo, date fisse per gli stage d'orientamento, link a LENA (orientamento.ch)
 - Utilizzare i social media (Snapchat, Instagram, YouTube, Facebook)
- Offrire stage d'orientamento e stage professionali
- Cooperazione precoce e intensiva con le scuole a tutti i livelli
 - Trasmettere informazioni sulle professioni d'insegnamento al corpo insegnante locale
 - Esporre nelle scuole materiale informativo sulle professioni
 - Inviare alle scuole la descrizione dei posti di tirocinio
 - Visite alla scolaresca delle ottave classi
- Organizzare regolarmente eventi d'informazione
 - Offrire un pomeriggio informativo sulle professioni e sugli stage d'orientamento in azienda
 - Trasmettere la descrizione dei posti di tirocinio ai servizi di orientamento, di studio e di carriera
- Rafforzare la presenza alle fiere della formazione.

Procedura di reclutamento

- Le aziende prendono in considerazione le candidature dei giovani di tutti i livelli scolastici.

Criteri di selezione

- Per la scelta degli apprendisti va tenuto conto sia delle note scolastiche e del potenziale, come anche di caratteristiche quali la coscienziosità, l'assiduità, l'impegno e simili.

Stile: Per motivi di leggibilità, si è rinunciato all'uso di forme doppie maschili e femminili; la forma femminile s'intende sempre inclusa.

Strumenti di suissetec

suissetec mette a disposizione dei suoi membri i seguenti strumenti:

- Filmati sulle professioni della tecnica della costruzione
- Guida agli stage d'orientamento
- Promemoria «Stage d'orientamento»
- Test attitudinale di suissetec
- Label «Azienda formatrice top»
- Opuscoli sulle professioni

Opportunità di un reclutamento coscienzioso

Entusiasmare i giovani per le professioni della tecnica della costruzione implica un grande sforzo. Ma ne vale la pena, poiché imparare a conoscere una professione dal vivo in un'azienda e allo stesso tempo testare le competenze scolastiche previste è di grande importanza sia per i giovani che per i formatori. L'organizzazione di uno stage d'orientamento deve pertanto far parte dell'acquisizione di apprendisti. Per di più, uno stage d'orientamento offre ai formatori la possibilità di trovare la persona che meglio si adatta alla vostra azienda. Infine, in questo modo fornite anche un importantissimo contributo al vostro ramo, selezionando delle giovani leve adatte.

Link

Guida al reclutamento
suissetec.ch/toplehrmeister/it

Filmati di suissetec
youtube.com/user/suissectv

Label Azienda formatrice top /
Portale dei posti di tirocinio
topposti.ch

Informazioni

Per domande o maggiori informazioni, il responsabile della garanzia della qualità della formazione di suissetec resta volentieri a vostra disposizione:
+41 43 244 73 69, bildung@suissetec.ch
