



ATENEIO PONTIFICIO
REGINA APOSTOLORUM



Istituto di Studi Superiori
sulla Donna



VALUE@WORK



UNIVERSITÀ EUROPEA DI ROMA

Ricerca *Value@Work*. *La Persona al Centro*
«I GIOVANI E IL MONDO DEL LAVORO»

Risultati - PARTE I
Campione giovani dell'Università Europea di Roma

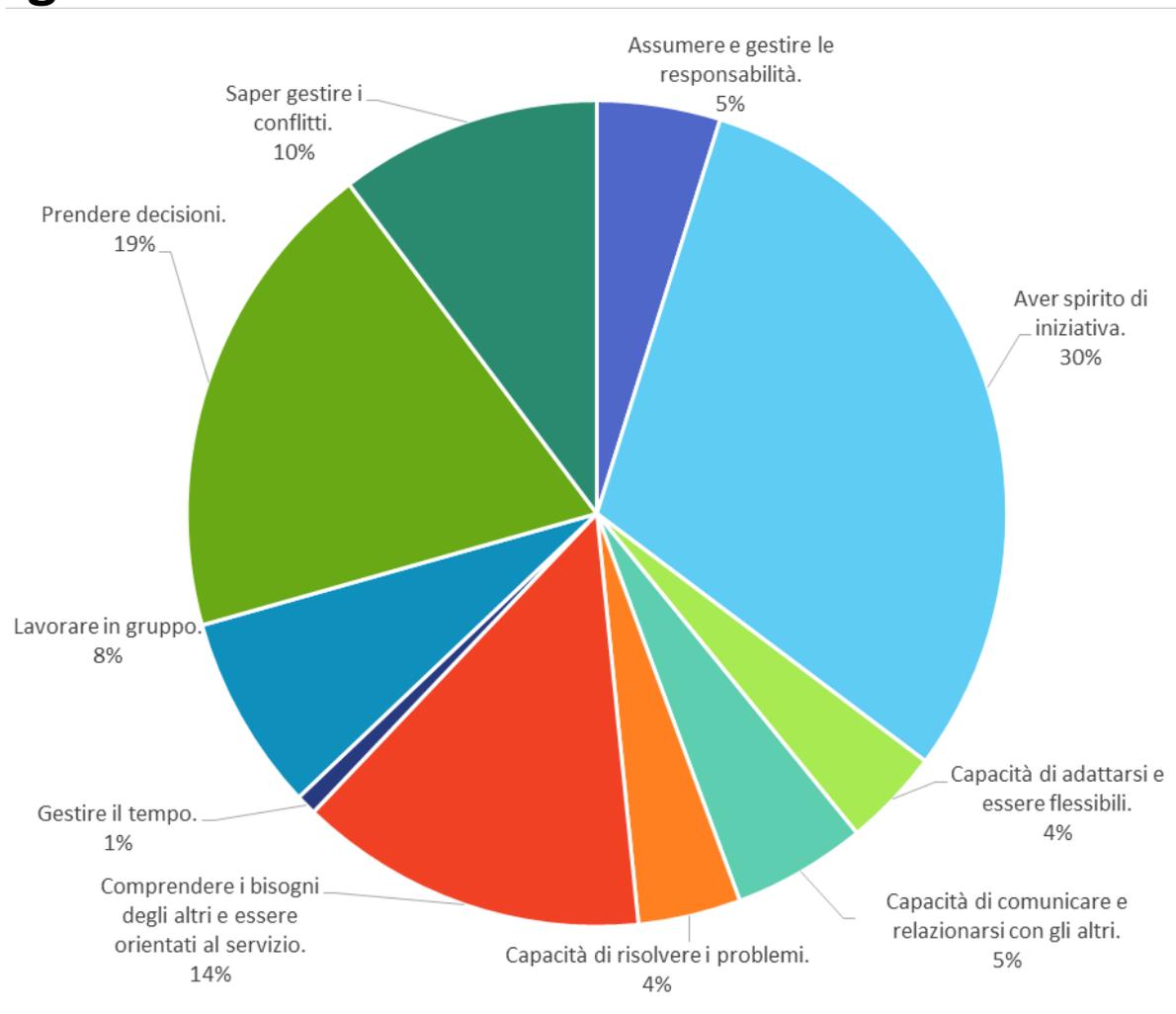
OBIETTIVI DELLA SURVEY (fase pilota):

CAMPIONE GIOVANI UNIVERSITARI: comprendere le motivazioni delle scelte universitarie, le aspettative verso il mondo del lavoro sia dal punto di vista professionale che valoriale, le difficoltà attese verso il percorso della propria autonomia e la disponibilità a mettersi in gioco per ottenere gli obiettivi preposti. Questi dati vengono analizzati per tipologia di curriculum universitario (facoltà umanistiche vs facoltà tecniche/specialistiche) e per genere al fine di comprendere se vi siano o meno differenze collegate al profilo e alla propria identità.

CAMPIONE IMPRESE: La ricerca è finalizzata a comprendere quali siano i fabbisogni delle imprese, le difficoltà nell'assunzione di nuove forze lavoro, il valore aggiunto atteso e un possibile modello per integrare i giovani nella propria organizzazione.

Il confronto tra il punto di vista tra i giovani e le imprese potrà dare degli utili spunti per il proseguimento del lavoro seppure in una fase di pilota

Il campione giovani universitari: fattori di arricchimento - analisi formazione skills integrative

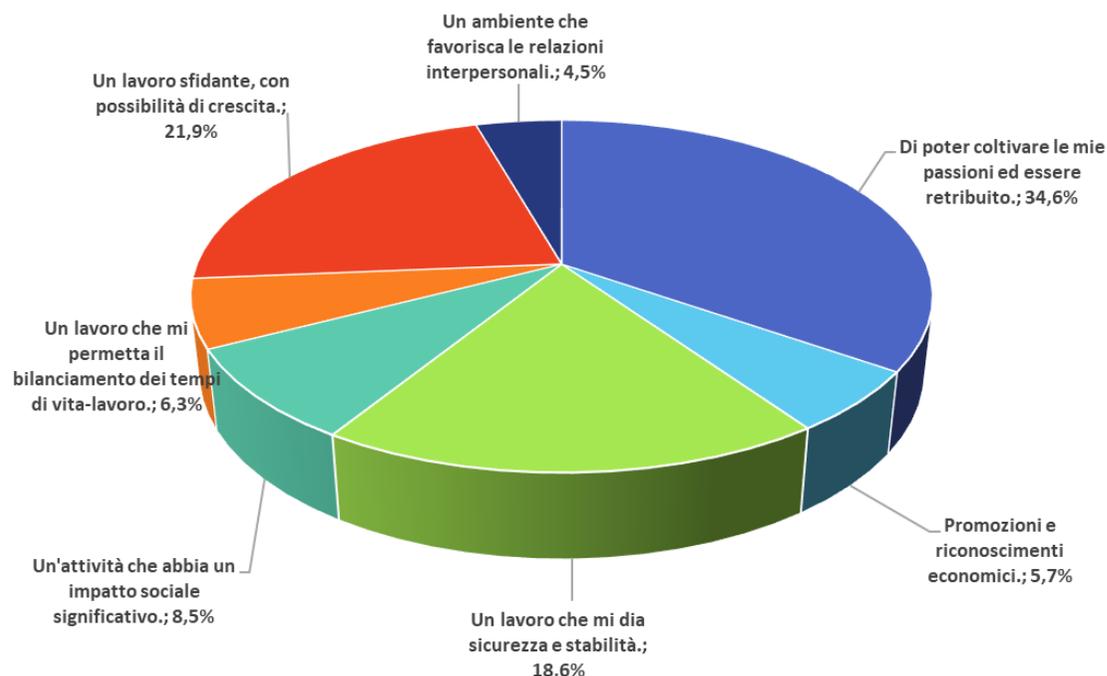


Sempre più rilevanti diventano le «competenze trasversali» ad integrazione delle competenze specialistiche. Al campione è stato chiesto quali siano le principali competenze/skills integrative coltivate maggiormente dall'offerta formativa della propria Università. Lo «spirito di iniziativa» risulta essere lo skill trasversale maggiormente diffuso.

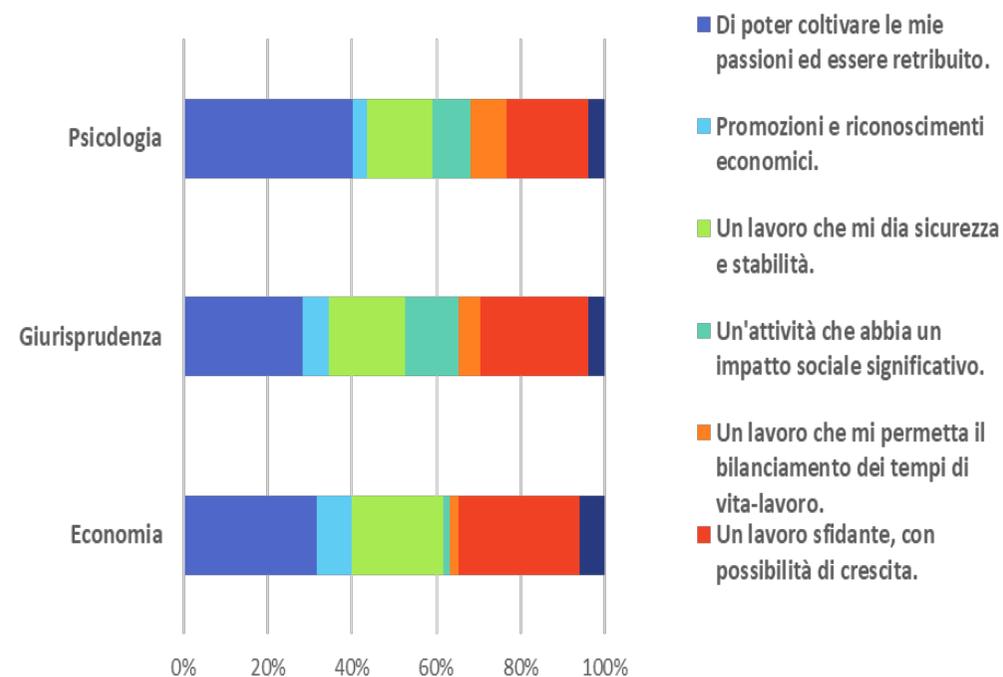
Il campione giovani universitari: aspettative rispetto all'ingresso nel mondo del lavoro

Aspettative dal mercato del lavoro

Dal mercato del lavoro il campione intervistato si aspetta di: poter coltivare le proprie passioni (oltre il 34%), trovare un lavoro sfidante con possibilità di crescita (oltre il 21%), trovare un lavoro che dia sicurezza e stabilità (oltre il 18%). Coltivare le proprie passioni è ancora più rilevante per gli studenti di Psicologia, rispetto a Giurisprudenza ed Economia.

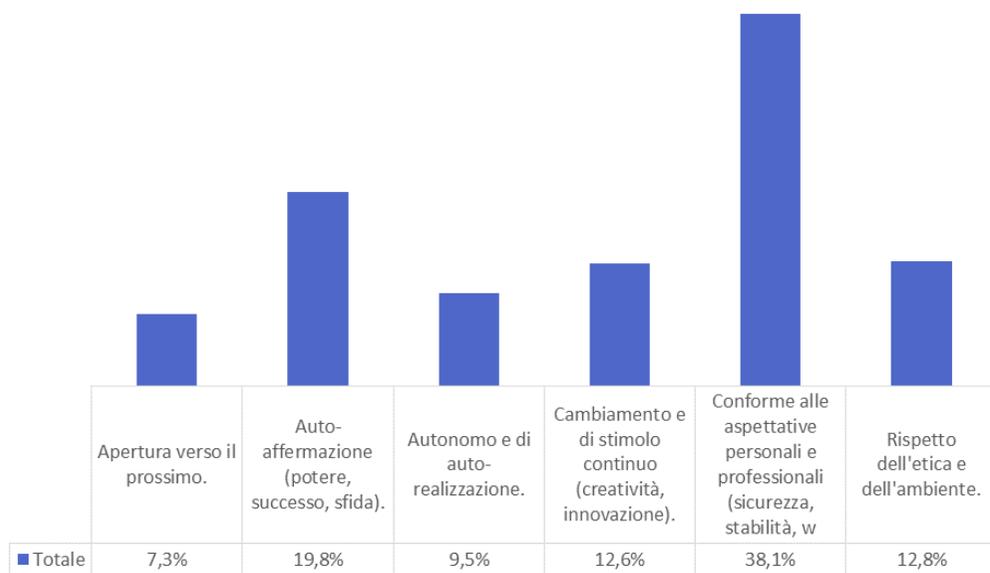


Analisi aspettative per facoltà (esempi)

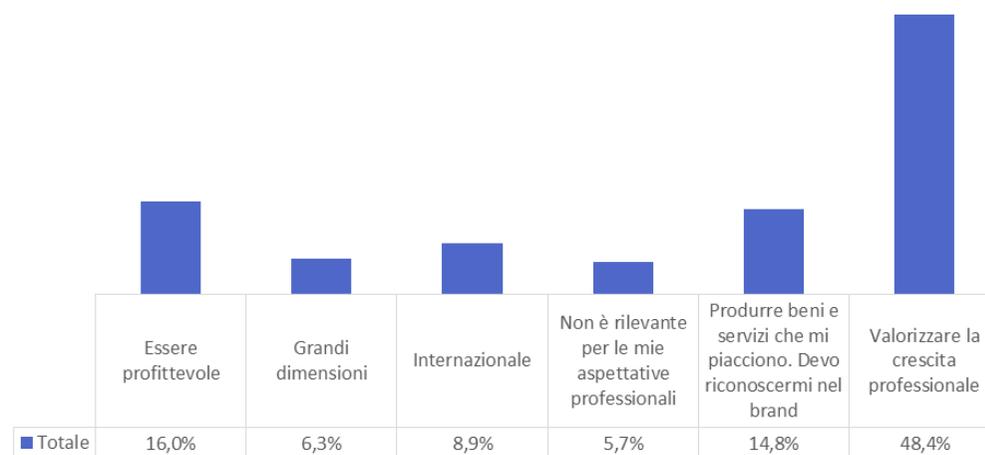


Il campione giovani universitari: caratteristiche e scelte valoriali

Come deve essere il lavoro per te



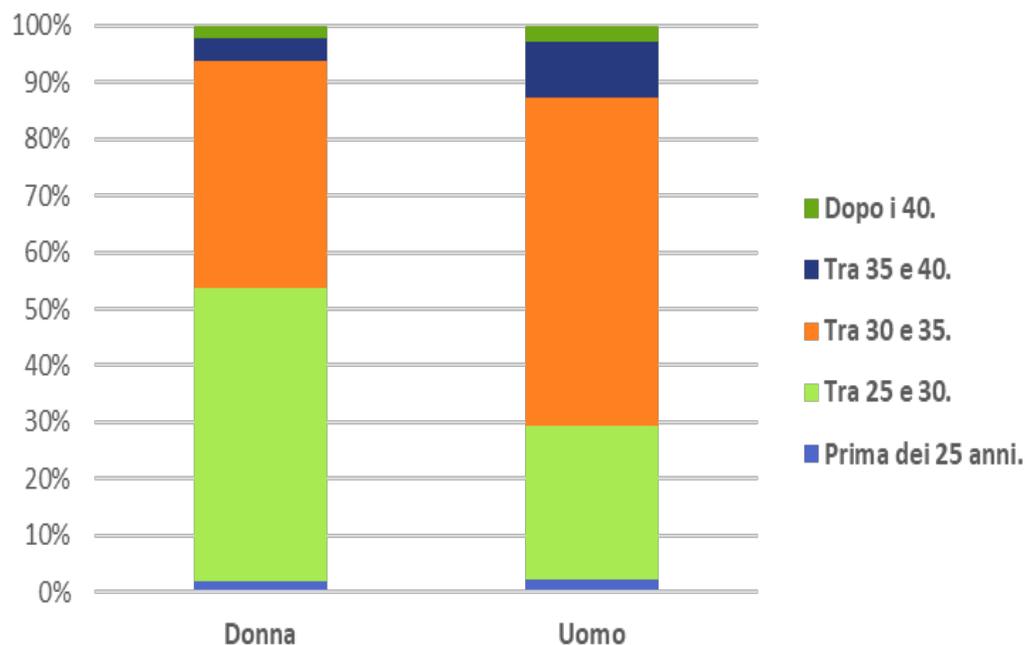
Come deve essere l'azienda per te



Il campione giovani universitari: aspirazioni personali di autonomia e di conciliazione vita lavoro

Focus genere

Analisi prospettiva famiglia per genere



Le ragazze hanno prevalentemente l'attesa di poter formare una famiglia tra i 25-30 anni (più del 50%). Questo dato è coerente con la scelta universitaria e la tipologia di settore nel quale pensano di operare.



ATENE0 PONTIFICIO
REGINA APOSTOLORUM



Istituto di Studi Superiori
sulla Donna



VALUE@WORK



UNIVERSITÀ EUROPEA DI ROMA

Ricerca *Value@Work. La Persona al Centro* «I GIOVANI E IL MONDO DEL LAVORO»

Risultati - PARTE II *Campione Aziende*

IL FABBISOGNO

Are e competenze richieste all'interno dell'organizzazione

Are Richieste



Competenze richieste



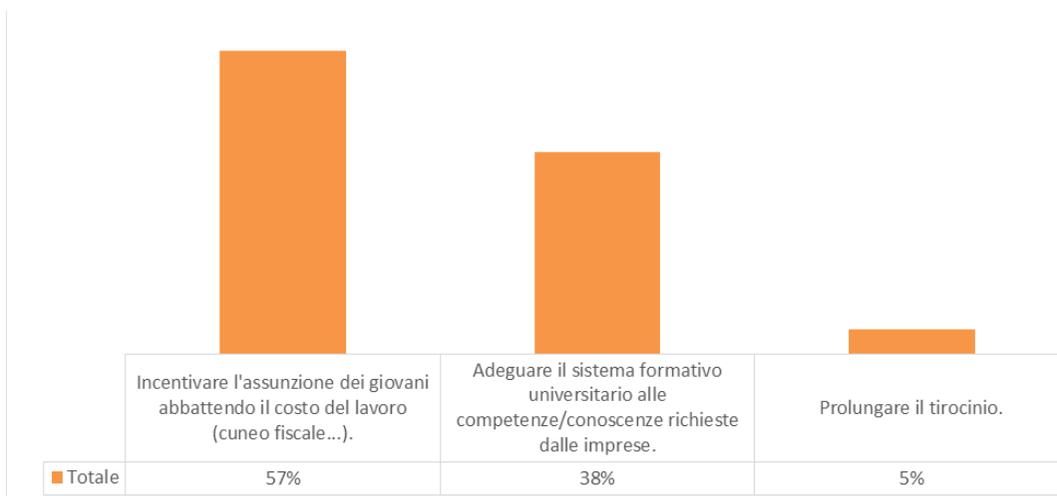
E' stato analizzato il fabbisogno delle organizzazioni in termini di aree aziendali e quindi tipologia di professionalità e competenze integrative e trasversali richieste.

PROPOSTE

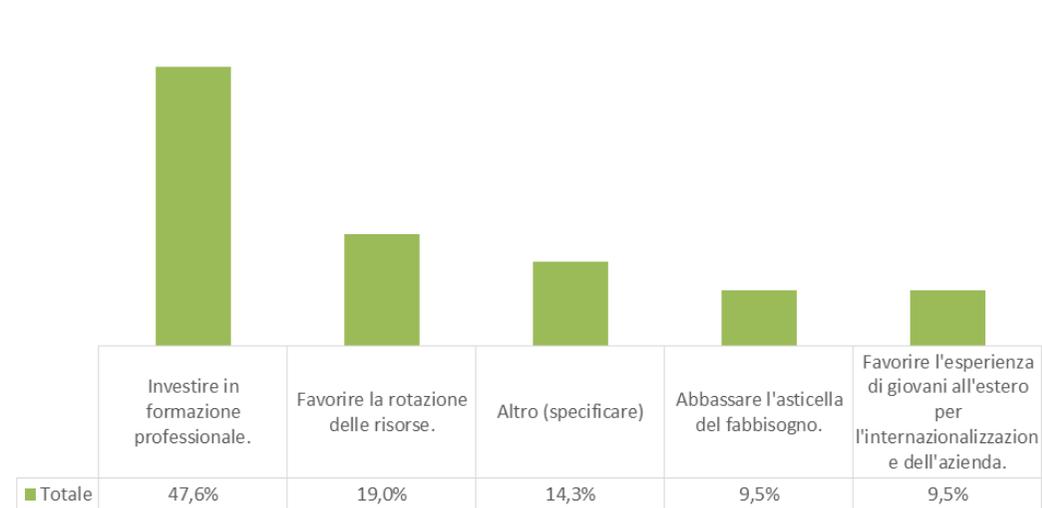
Come avere maggior presenza di giovani in Azienda

E' stato chiesto al campione di avanzare delle proposte per facilitare la presenza dei giovani all'interno delle organizzazioni: emerge il tema dell'abbattimento del costo del lavoro insieme all'investimenti in formazione professionale.

Cosa occorre cambiare per avere più presenza di giovani



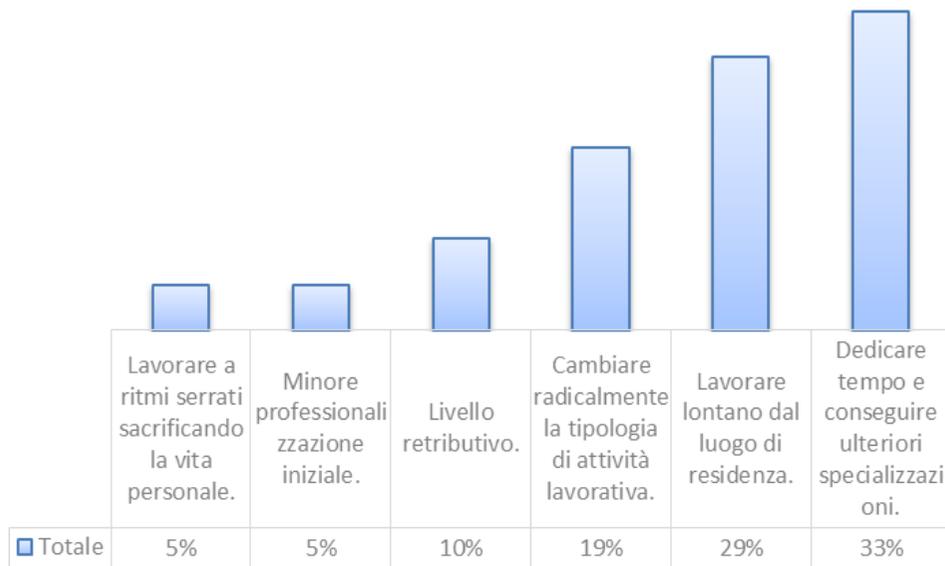
Cosa faresti per avere più presenza di giovani



ASPETTATIVE

Aspettative nei confronti dei giovani

A cosa devono rinunciare



Cosa deve dare l'università

- capacità di implementazione delle conoscenze
- ci vorrebbe un maggiore ponte tra Università e mondo del lavoro
- competenze più tecniche e concrete e meno teoriche
- Competenze relazionali
- digitali e relazionali
- Digitalizzazione & sicurezza informatica. L'università dovrebbe lavorare molto anche sui soft skill e sull'approccio generale
- lavorare in team; gestione del tempo; assunzione di responsabilità
- leadership; it
- lingue
- maggior integrazione/interazione con il mondo del lavoro
- No competenze, ma lavorare sulle capacità.
- pratica
- Pratica professionale
- Quelle che vengono richieste dal mondo produttivo
- QUELLE OPERATIVE
- skill e competenze comportamentali
- Soft skills
- Stage
- Team Building e capacità relazionali
- tecnica cercando di implementare rapporto azienda-università

Abbiamo chiesto al campione quali potenziali rinunce o «sacrifici» dovrebbero fare i giovani secondo il punto di vista delle imprese per inserirsi con successo nelle organizzazioni, e quali ulteriori competenze l'Università dovrebbe favorire al di là di quelle accademiche.