

Fact sheet 2.3.1f

ESERCIZIO DI GRUPPO:

VALUTAZIONE DI ESEMPI PRATICI DI COOPERAZIONE TRA HRM E CGC

Riunitevi in gruppi di 3-6 persone. Scegliete uno dei report che seguono e che rappresentano esempi di “vita reale”. Sono tratti dai rapporti di autovalutazione delle imprese che si candidano per il premio statale austriaco "Fit for Future" 2019 (<https://www.bmdw.gv.at/Ministerium/Staatspreise/Beste-Lehrbetriebe.html>).

I report su tali pratiche elencano le buone pratiche in diversi domini del Ciclo di Vita Professionale. Dopo uno sguardo generale, decidete quali delle misure il vostro gruppo vuole discutere in modo più approfondito (sceglietene 2 o 3). Le seguenti domande possono guidare la vostra discussione:

- Cosa vi ha attratto della misura scelta?
- Quale/i partner di cooperazione esterna è/sono coinvolto/i? Qual è la competenza del/dei partner?
- Chi sono i beneficiari della cooperazione?
- Quale valore aggiunto porta la cooperazione?

Riassumete i risultati del vostro gruppo su una lavagna a fogli mobili o su una diapositiva ppt.

1. Relazione sulla pratica di “Integrazione di nuovi dipendenti”

Un primo passo è quello di reclutare nuovi/e dipendenti. È particolarmente difficile trovare lavoratori e lavoratrici qualificati/e di talento. Di solito, iniziano un apprendistato subito dopo aver lasciato la scuola dell’obbligo.

Cosa fanno le società per avere successo nel loro processo di reclutamento?

Le seguenti misure sono state indicate come valide:

- Le società forniscono orientamento professionale cooperando con le scuole regionali, specialmente con gli e le insegnanti che sono responsabili dell’orientamento professionale e dello sviluppo delle capacità di gestione della carriera. Offrono presentazioni di professioni interessanti nelle scuole, invitano le classi a visitare la loro azienda, organizzano stage combinati con la valutazione degli interessi e dei talenti.
- Usano il supporto degli istituti della Camera di Commercio, che offrono materiale per la verifica interna dei talenti nelle imprese o danno l’opportunità di sottoporsi ai test nei loro Centri di Consulenza di Carriera.
- Annunciano le loro offerte di lavoro a un’agenzia del Servizio Pubblico per l’Impiego che si occupa dei collocamenti, e offre anche consulenza e test.



- Le società che ricercano per una posizione di lavoro una persona con disabilità annunciano il posto vacante ai servizi deputati al collocamento mirato dei/delle loro clienti.

Dopo il processo di reclutamento, le società offrono contratti di lavoro alle persone selezionate.

- Le prime settimane di lavoro si concentrano sull'integrazione dei/delle nuovi/e dipendenti, che familiarizzano con la società e con i/le dirigenti e i/le colleghi/e, imparano a conoscere il loro campo specifico di compiti e responsabilità, e affrontano un primo compito concreto. Sono sostenuti da un/a mentore e spesso anche da un/a compagno/a che fornisce consulenza tra pari.
- La formazione di gruppo è offerta da squadre di formatori/rici esterni - spesso come formazione esterna.

2. Relazione sulla pratica di “Lavoro di carriera in azienda”

A causa della carenza di manodopera è importante per le aziende creare un legame a lungo termine con i dipendenti. Questa è una delle ragioni principali per cui le imprese si impegnano nel lavoro di carriera in azienda. Vogliono migliorare il loro employer branding.

Le misure vengono adottate fin dall'inizio di un rapporto di lavoro:

- Le aziende sostengono i processi di apprendimento dei/delle loro dipendenti dando loro compiti impegnativi e sostenendoli con una consulenza interna tra pari, ma anche con specifiche offerte di formazione esterna (portando così la conoscenza in azienda).
- Le aziende stimolano lo sviluppo delle competenze di autovalutazione dei/delle loro dipendenti. I/le team leader sono formati da esperti esterni nei metodi di coaching (esistono molteplici programmi che offrono il diploma di leadership coaching).
- Per confrontare le proprie prestazioni con quelle dei loro pari, le aziende incoraggiano i/le giovani apprendisti/e a partecipare a concorsi professionali nazionali e internazionali.
- Per permettere ai/alle (nuovi/e) dipendenti di avere una visione d'insieme sui campi di lavoro (per loro) rilevanti nell'azienda, le imprese offrono una rotazione del lavoro. Ogni postazione di lavoro termina con un'autovalutazione e un colloquio di valutazione tra il capo del dipartimento e il/la dipendente per scoprire gli interessi particolari per un ulteriore sviluppo del/la dipendente. Se ritenuto utile, vengono offerte opzioni di ulteriore formazione esterna.
- Periodicamente il/la leader e il/la dipendente discutono dello sviluppo di carriera. Ogni percorso di carriera (per esempio, specializzazione professionale, leadership, qualifica accademica) offre diversi programmi di formazione, che sono tenuti da partner esterni.
- Per assicurarsi che i/le dipendenti abbiano talento per un ulteriore sviluppo specifico, alcune società promuovono incontri con istituti di consulenza di carriera (nei settori dell'istruzione degli adulti, di varie camere, università ecc.).