

SWISSskills

# Le aspettative della Gen Z nei confronti del mondo del lavoro

Quali sono i fattori decisivi per attrarre, sviluppare e trattenere a lungo termine i talenti tra i 18 e i 27 anni in Svizzera?

Studio SwissSkills 2023



# Introduzione

---

Attrarre, sviluppare e trattenere i giovani talenti è una delle sfide principali che le imprese devono affrontare oggi. La crescente competizione per avere dei collaboratori e delle collaboratrici di talento è accresciuta dai cambiamenti demografici e dalla carenza di personale qualificato. Allo stesso tempo, il mondo del lavoro si evolve rapidamente e con esso le aspettative e le esigenze della Generazione Z nei confronti dei propri datori di lavoro.

Lo studio SwissSkills dal titolo «**Le aspettative della Gen Z nei confronti del mondo del lavoro**» è stato sviluppato per indagare le esigenze e le motivazioni della GenZ in Svizzera nei confronti del mondo del lavoro e dei propri datori. Come si può attrarre e reclutare la Generazione Z in modo duraturo?



# Progettazione dello studio

---



Lo studio **SwissSkills** è stato progettato in collaborazione con **Kitoko People**. Sono state intervistate online **600 persone** in totale di età compresa tra i 17 e i 27 anni in **tutta la Svizzera**. Gli intervistati erano gli SwissSkills Ambassadors e tutti i partecipanti agli SwissSkills 2022, tra cui 460 persone dalla Svizzera tedesca, 100 dalla Svizzera francese e 40 dalla Svizzera italiana. Il campione d'indagine copre un'ampia gamma di settori come l'edilizia, l'industria, il settore alimentare, l'informatica, l'ospitalità, l'arte, la vendita, il settore commerciale, la sanità e i servizi sociali.

Oltre al sondaggio rappresentativo online, sono stati condotti dei focus group qualitativi nelle tre diverse regioni linguistiche. I **focus group** sono stati impiegati per consentire una migliore comprensione dei risultati quantitativi del questionario. L'approccio sistematico e la formulazione di domande specifiche hanno permesso di ottenere risultati approfonditi e dichiarazioni autentiche. I focus group sono stati organizzati da SwissSkills ed erano eterogenei in termini di età, genere e professione. I dati sono stati raccolti tra marzo 2023 e maggio 2023.

L'aspetto importante di questo studio è che sono rappresentati partecipanti altamente motivati e molto ambiziosi. Già solo qualificandosi per partecipare ai campionati delle professioni SwissSkills, i giovani dimostrano di essere tra i **migliori nel loro campo**. Secondo uno studio della Dr. Margrit Stamm, i partecipanti agli SwissSkills sono giovani che hanno un **interesse particolarmente forte per la loro professione** e che vogliono fare carriera. Inoltre, possiedono **competenze interdisciplinari** (resistenza allo stress, perseveranza, tenacia, ecc.).

# Executive summary

---

## Attrarre giovani talenti

- La buona atmosfera di lavoro, il team e i colleghi sono la ragione più importante per la scelta di un datore di lavoro sia per le donne (94%) che per gli uomini (87%).
- Il salario non è né per le donne (31%) né per gli uomini (27%) il criterio principale nella scelta di un'azienda.
- Gli uomini attribuiscono un valore significativamente maggiore alla tecnologia e alle infrastrutture moderne (35%), mentre le donne attribuiscono un valore maggiore a un buon equilibrio tra lavoro e vita privata (53%).
- La ricerca di lavoro attraverso i classici annunci è al primo posto per entrambi i sessi (80%), seguita dai contatti personali (75%).
- I social media non svolgono un ruolo importante nella ricerca di lavoro, ad eccezione di LinkedIn (30%).

## Sviluppare giovani talenti

- Le esigenze più importanti nei confronti di tutti i superiori sono l'apprezzamento, così come la fiducia e il rispetto (78% delle donne e 77% degli uomini).
- L'onestà e la comunicazione aperta sono al secondo posto tra le aspettative nei confronti di un superiore sia per le donne (65%) che per gli uomini (61%).
- La mancanza di opportunità di carriera è un fattore che spinge sia gli uomini (35%) che le donne (32%) a cambiare azienda.
- Il coinvolgimento nel processo decisionale è decisamente più importante per gli uomini (18%), mentre le donne danno più valore alla parità (25%).

## Trattenere giovani talenti

- I tre motivi principali per cui i giovani lasciano un'azienda sono di natura interpersonale: pessima atmosfera lavorativa (64%), mancanza di apprezzamento (62%) e insoddisfazione nei confronti dei superiori (41%).
- La sicurezza del posto di lavoro è un'esigenza importante sia per le donne (50%) che per gli uomini (44%), anche in tempi di bassa disoccupazione e di crescente carenza di personale qualificato.
- Il 49% degli uomini può immaginarsi di rimanere più di quattro anni nella stessa azienda, mentre tra le donne solo il 34%.
- La partecipazione a corsi di formazione e formazione continua (23%), le ferie aggiuntive (17%) e i bonus (14%) sono i vantaggi più apprezzati oltre al salario.

# Indice

---

1

GRUPPO TARGET

4

SVILUPPARE TALENTI

2

RECLUTARE

5

TRATTENERE TALENTI

3

ATTRARRE TALENTI

6

RISULTATI PRINCIPALI

# Definizione di GenZ

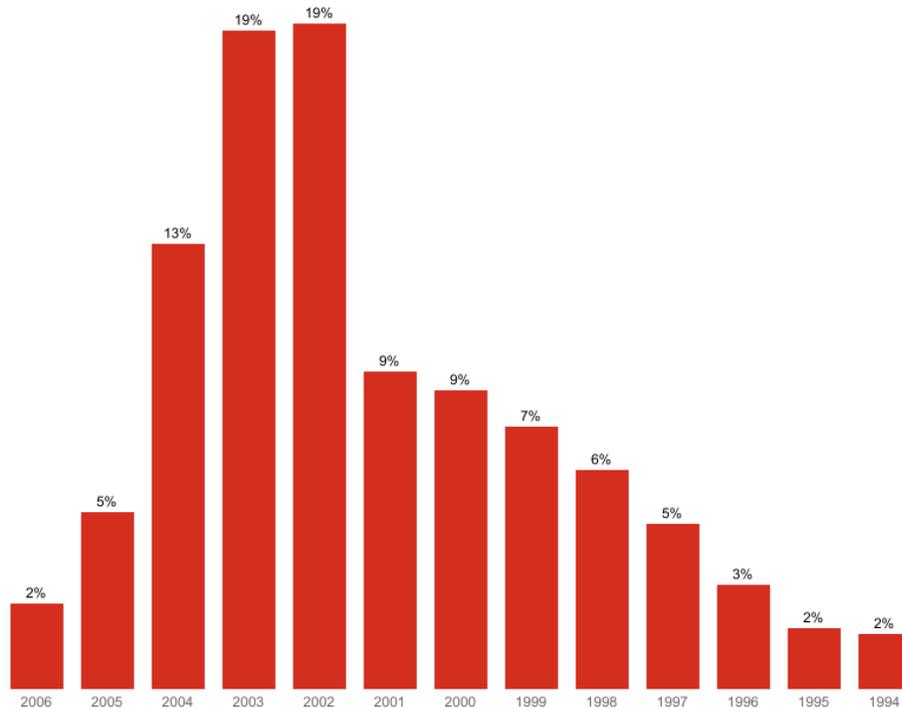
---

La Generazione Z, detta anche GenZ, comprende le persone nate tra il 1995 e il 2010. Questa generazione si differenzia dalle precedenti per diversi aspetti importanti. Le caratteristiche tipiche sono l'**affinità digitale**, la **diversità culturale**, la **consapevolezza dei valori** e l'istinto di **autodeterminazione**. Come sceglie i datori di lavoro questo gruppo di età? Quali sono i fattori decisivi? Quali sono le motivazioni che lo spingono a cambiare azienda? Quali sono le richieste che fa ai superiori e all'azienda stessa?



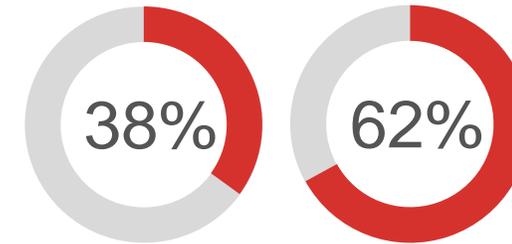
# Gruppo target

Anni di nascita della Gen Z



Dati in percentuale | Base: tutti gli intervistati (n=576)

Sesso



Femminile

Maschile

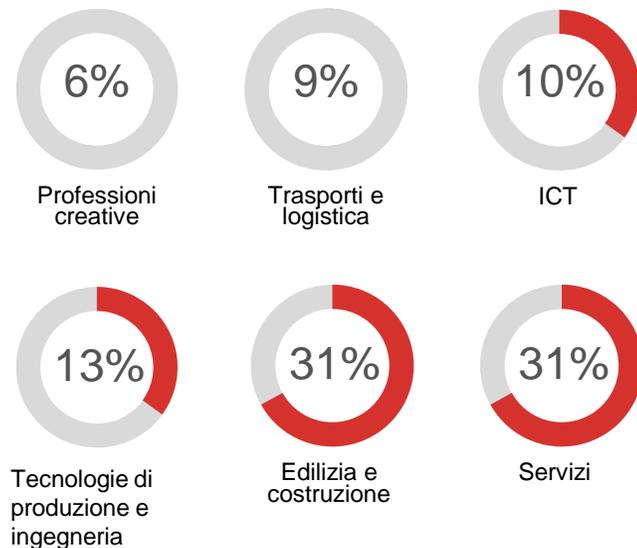
Dati in percentuale | Base: tutti gli intervistati (n=588)

Per lo studio SwissSkills è stata scelta come gruppo target la Generazione Z. La dimensione del campione è  $N=600$ , di età compresa tra i 17 e i 27 anni. Di questi, 221 sono persone di sesso femminile e 367 di sesso maschile. Questo numero rappresentativo ha garantito che nell'indagine fossero rappresentate opinioni e prospettive diverse. Il numero significativamente più alto di partecipanti maschili all'indagine non sta a significare che gli uomini fossero più motivati a partecipare, ma riflette semplicemente il maggior numero di partecipanti di sesso maschile agli SwissSkills.

# Gruppo target

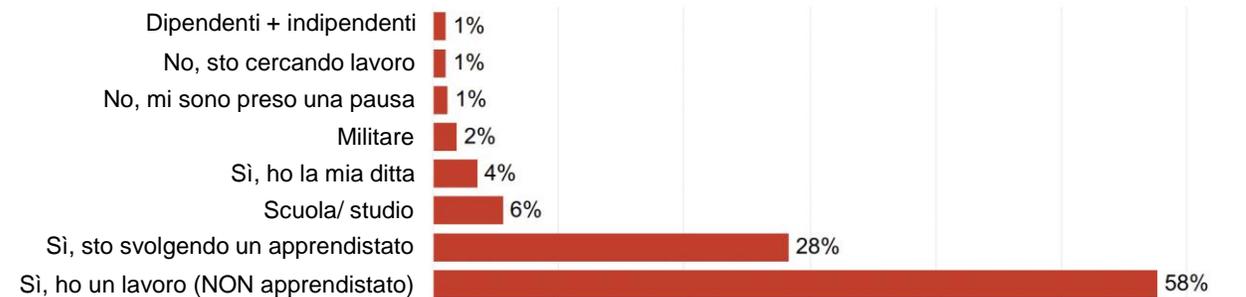
Gli intervistati della Generazione Z hanno **diversi background professionali** per esplorare le differenze e le somiglianze tra i settori. La maggior parte di essi proviene dal settore dell'edilizia e della costruzione (31%), nonché dal settore dei servizi (31%). In termini di occupazione, la grande maggioranza ha completato un apprendistato ed è attualmente attiva professionalmente (58%). Circa un terzo (28%) è ancora in formazione. Un requisito fondamentale per partecipare all'indagine era che gli intervistati avessero **completato** o stessero **completando** un apprendistato.

## Panoramica dei settori



Dati in percentuale | Base: tutti gli intervistati (n=598)

## Occupazione



Dati in percentuale | Base: tutti gli intervistati (n=600)

# Legenda settori



## Edilizia e costruzione

- Edilizia, costruzione, progettazione interna
- Natura, ambiente



## Tecnologie di produzione e ingegneria

- Industria, tecnologia



## Servizi

- Settore alimentare
- Ospitalità, turismo
- Sanità, servizi sociali
- Commercio, vendita
- Formazione
- Amministrazione pubblica, amministrazione della giustizia, sicurezza
- Settore commerciale
- Sport, wellness



## Professioni creative

- Arte, design, cultura, moda



## ICT

- Informatica
- Media, informazione, comunicazione



## Trasporti e logistica

- Trasporti, veicoli, logistica

## Stai cercando un nuovo posto di lavoro?

La grande maggioranza degli intervistati (76%) **non** è attualmente interessata a cambiare posto di lavoro. Questo dato evidenzia la **motivazione** dei lavoratori a voler rimanere nel loro attuale posto di lavoro. Circa un quarto (24%) dichiara di voler cambiare posto di lavoro, e di questi poco più della metà (15%) è alla ricerca attiva di un nuovo impiego.



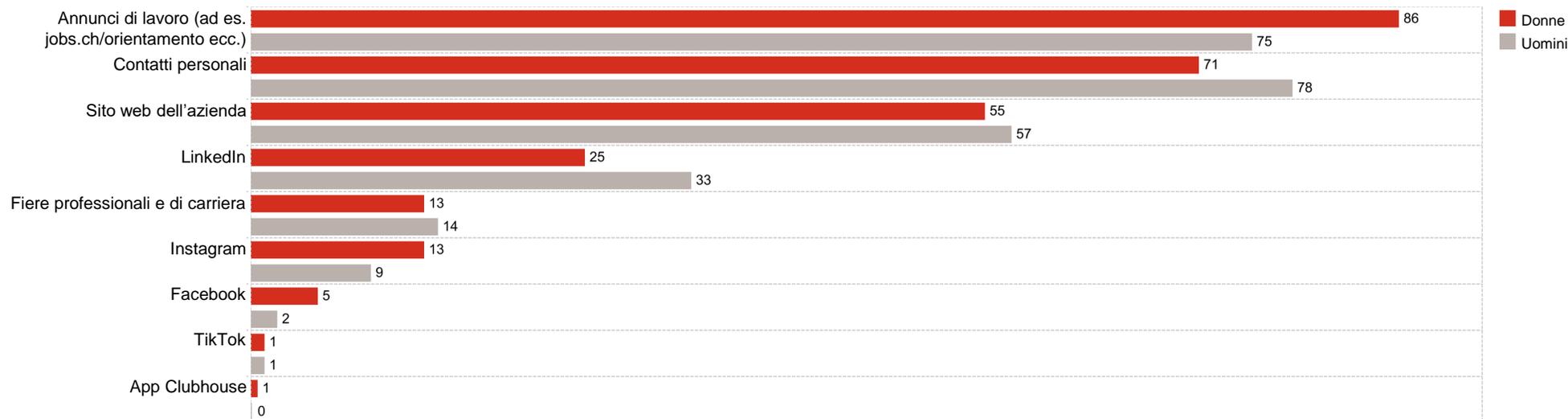
Dati in percentuale | Base: tutti gli intervistati (n = 579)

«Cambiare dopo l'apprendistato è importante per **crescere** e soprattutto per vedersi sotto un'altra forma.»

- GenZ, Svizzera italiana

# Dove stai cercando o cercheresti un nuovo lavoro?

L'indagine ha dimostrato che la ricerca di un nuovo posto di lavoro avviene principalmente tramite **annunci di lavoro** e **contatti personali**. In questo contesto, le donne preferiscono cercare un nuovo impiego tramite annunci (86%) e gli uomini preferiscono i contatti personali (78%). La metà degli intervistati cerca l'accesso tramite il **sito web dell'azienda**. In questo caso non si riscontrano differenze specifiche di genere. Contrariamente all'ipotesi che i social media siano oggi una piattaforma importante per la ricerca di lavoro, solo **LinkedIn**, con poco meno del 30%, risulta essere uno strumento rilevante per le persone intervistate, e questo vale anche per gli uomini.



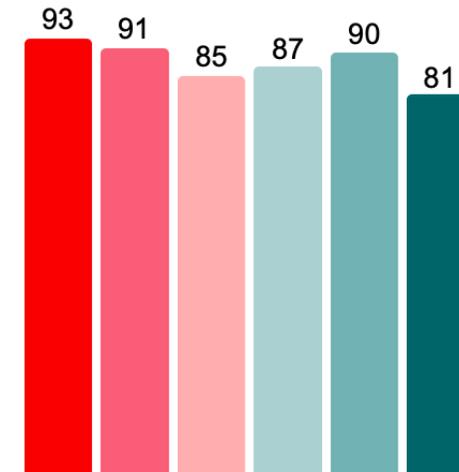
Dati in percentuale | Base: tutti gli intervistati (n = 570)

# Confronto tra settori – Cos'è importante per te nella scelta di un'azienda? (fattori pull)

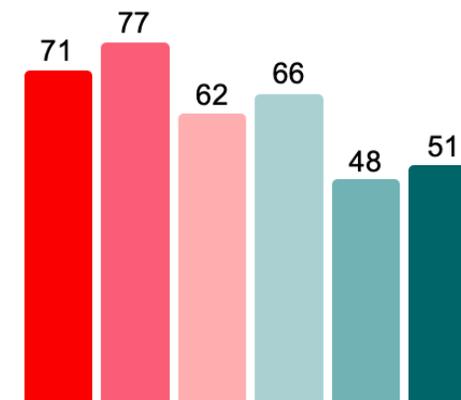
La seguente parte esamina le differenze tra i settori in termini di motivazioni prese in considerazione quando si sceglie una nuova azienda. In **tutti i settori**, è chiaro che una **buona atmosfera lavorativa, un buon team e dei buoni colleghi** sono **incentivi molto importanti** che spingono gli intervistati a scegliere un'azienda (81-93%).

Per la Generazione Z, fare un lavoro che abbia un senso è fondamentale; molti preferirebbero lavorare per un'azienda che dia loro un senso piuttosto che una che li paghi di più.

- Edilizia e costruzione
- Servizi
- Tecnologie di produzione e ingegneria
- ICT
- Professioni creative
- Trasporti e logistica



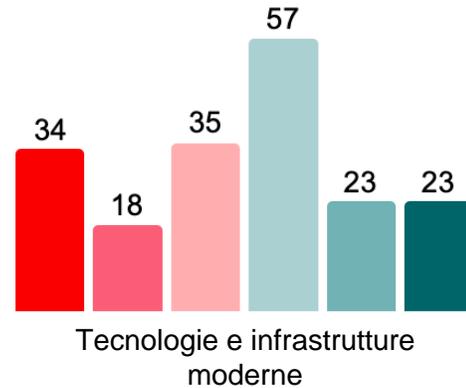
Buona atmosfera lavorativa, team, colleghi



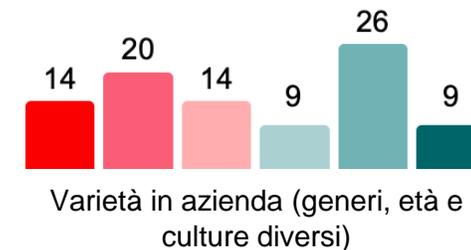
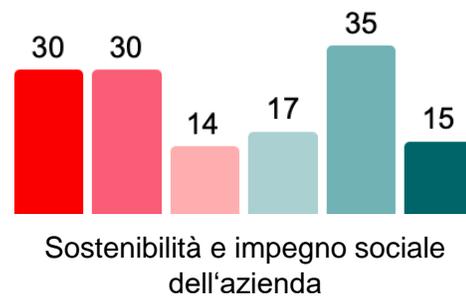
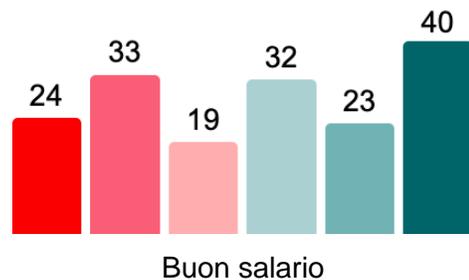
Lavoro sensato

Dati in percentuale | Base: tutti gli intervistati (n = 569)

# Confronto tra settori – Cos'è importante per te nella scelta di un'azienda?



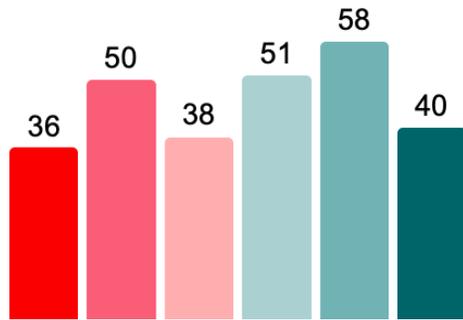
In tutti i settori, delle buone **opportunità di carriera e di sviluppo** sono determinanti per la scelta di un'azienda. **Tecnologie e infrastrutture moderne** sono fattori decisivi soprattutto nell'ICT (57%). Le professioni creative attribuiscono grande importanza a un'**azienda sostenibile, socialmente impegnata e diversificata** (35%). Mentre il salario è considerato relativamente importante nel settore dei trasporti e della logistica (40%).



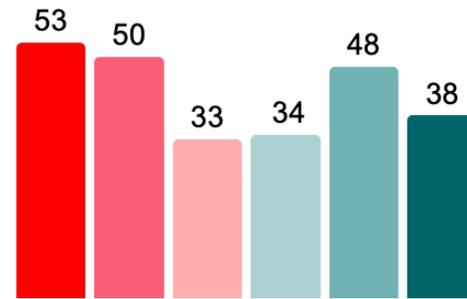
- Edilizia e costruzione
- Servizi
- Tecnologie di produzione e ingegneria
- ICT
- Professioni creative
- Trasporti e logistica

Dati in percentuale | Base: tutti gli intervistati (n =569)

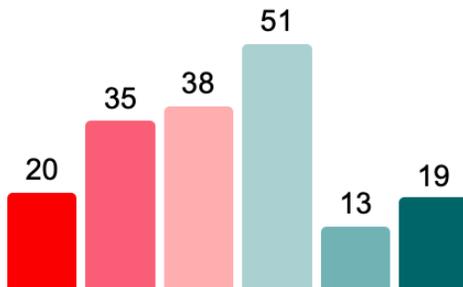
# Confronto tra settori – Cos'è importante per te nella scelta di un'azienda?



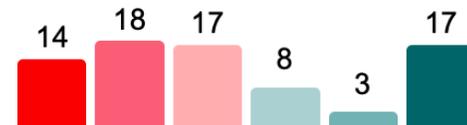
Equilibrio lavoro-vita privata



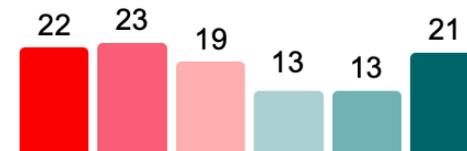
Posto di lavoro sicuro



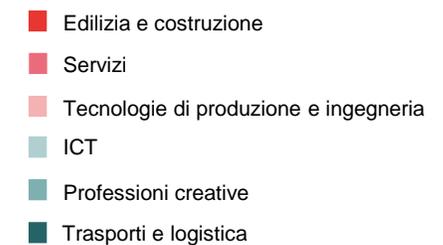
Orari e modelli di lavoro flessibili



Ulteriori vantaggi oltre al salario (ad es. partecipazione all'abbonamento metà prezzo, ribassi ecc.)



Posizione geografica dell'azienda



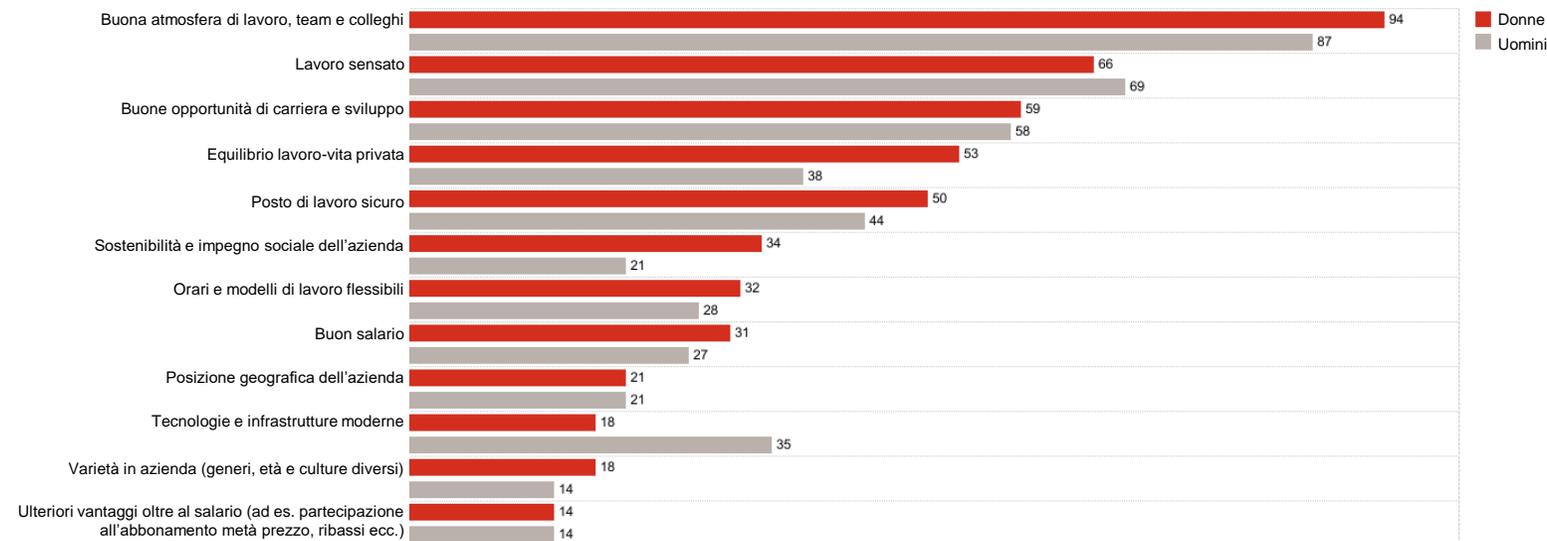
L'equilibrio tra lavoro e vita privata e la **sicurezza del posto di lavoro** sono aspetti importanti in tutti i settori. **Gli orari e i modelli di lavoro flessibili** svolgono un ruolo importante nell'ICT (51%). Nel settore dell'edilizia e della costruzione (20%), così come nelle professioni creative (13%) e nel settore dei trasporti e della logistica (19%) invece quasi mai. **Ulteriori vantaggi non** sono un motivo per cambiare azienda nel settore dell'ICT (8%) e nelle professioni creative (3%). La **posizione geografica** dell'azienda non è un fattore molto influente nella scelta del datore di lavoro in **nessun** settore.

Dati in percentuale | Base: tutti gli intervistati (n =569)

# Confronto tra generi - Cos'è importante per te nella scelta di un'azienda? (fattori pull)

Per **entrambi i generi**, un argomento significativo per la scelta di un'azienda è una **buona atmosfera lavorativa** seguita da un **lavoro sensato**. Esistono chiare differenze nell'esigenza di **tecnologie e infrastrutture moderne**, con il 35% degli uomini e il 18% delle donne. Per contro, le donne attribuiscono maggiore importanza all'**equilibrio tra lavoro e vita privata** (53%) nonché alla **sostenibilità e all'impegno sociale dell'azienda** (34%).

Percentuale degli intervistati che valutano i rispettivi fattori con «1» | Dati su una scala da 1 (molto importante) a 4 (per nulla importante)



Dati in percentuale | Base: tutti gli intervistati (n = 557)

## La GenZ parla di cosa è importante nella scelta di un'azienda.

«È importante offrire **opportunità di promozione e formazione continua** che motivino i collaboratori a rimanere e a impegnarsi nell'azienda.»

- GenZ, Svizzera francese

«Do particolare importanza ad un **lavoro sensato** e una **buona atmosfera lavorativa**, perché questi fattori mi aiutano a sentirmi soddisfatto e motivato.»

- GenZ, Svizzera francese

«È importante che il **capo** stia bene, altrimenti questo si riflette sui colleghi.»

- GenZ, Svizzera italiana

«**Coinvolgere** i collaboratori negli eventi importanti e nei processi decisionali dell'azienda contribuisce a creare un senso di appartenenza e a migliorare la comunicazione tra management e dipendenti.»

- GenZ, Svizzera francese

«Accetterei un salario più basso in cambio di un **ambiente di lavoro** migliore. Si tratta di un compromesso. Ma non lavorerei nemmeno sottopagato.»

- GenZ, Svizzera tedesca

«**Lavorare in modo intelligente**, fare un lavoro che si ripeta il meno possibile. Essere nelle condizioni di prestare un lavoro ottimale.»

- GenZ, Svizzera italiana

«**Orari di lavoro flessibili**, senza nessuna condanna se una volta si prende libero.»

- GenZ, Svizzera tedesca

## Confronto tra generi - Per quanto tempo pensi di rimanere nell'azienda attuale?

Questa domanda è stata posta a tutte le persone che **non** sono attualmente in formazione. Anche se si dice che la Generazione Z cambia facilmente lavoro, i risultati della ricerca mostrano che a loro piace essere impiegati nella stessa azienda per un periodo di tempo più lungo (anche **più di 4 anni - 43%**), ma il lavoro deve essere progettato in modo attrattivo. Rispetto agli uomini, tuttavia, le donne sono più propense a lasciare l'azienda dopo 1-2 anni.

«La **stabilità** e la **solidità** dell'azienda **nel futuro** giocano un ruolo importante, soprattutto nel mio settore: l'agricoltura. È importante rimanere in un'azienda che si sa che avrà un **futuro solido.**»

*- Gen Z, uomo, Svizzera francese*

### Disponibilità al cambiamento



Dati in percentuale | Base: tutti gli intervistati (n=382) con un rapporto di lavoro da dipendente escl. quelli in formazione

## La Gen Z parla dei motivi per cui rimarrebbe presso la stessa azienda.

«Uno dei motivi principali per rimanere nella stessa azienda dopo l'apprendistato è che vivo in paese, a 5 minuti di **distanza dal posto di lavoro**. Mi piacciono il capo, i colleghi e la formazione è buona, ho la possibilità di fare carriera.»

- Gen Z, Svizzera tedesca

«Le persone tendono a rimanere più a lungo se hanno già un'**idea positiva** dell'azienda e se riescono ad immaginarsi al suo interno.»

- Gen Z, Svizzera francese

«Se intravedo una **prospettiva professionale** all'interno dell'azienda posso rimanere di più, ma solo se c'è la possibilità di crescere.»

- Gen Z, Svizzera italiana

«Dal momento che sono giovane, desidero rimanere il meno possibile in un posto (al **massimo 3 anni**) perché così posso raccogliere diverse **esperienze**. Una volta che ho capito come funziona l'azienda, posso cambiare.»

- Gen Z, Svizzera italiana

«L'**apprezzamento** è un punto molto importante. È fondamentale che le cose funzionino bene all'interno, che ci sia una **comunicazione aperta**, che le informazioni siano gestite in modo rilassato e che ci sia uno **spirito di squadra**.»

- Gen Z, Svizzera tedesca

«**Buone condizioni di lavoro, rapporti positivi** con i colleghi e capacità di conciliare il lavoro con la vita privata.»

- Gen Z, Svizzera francese

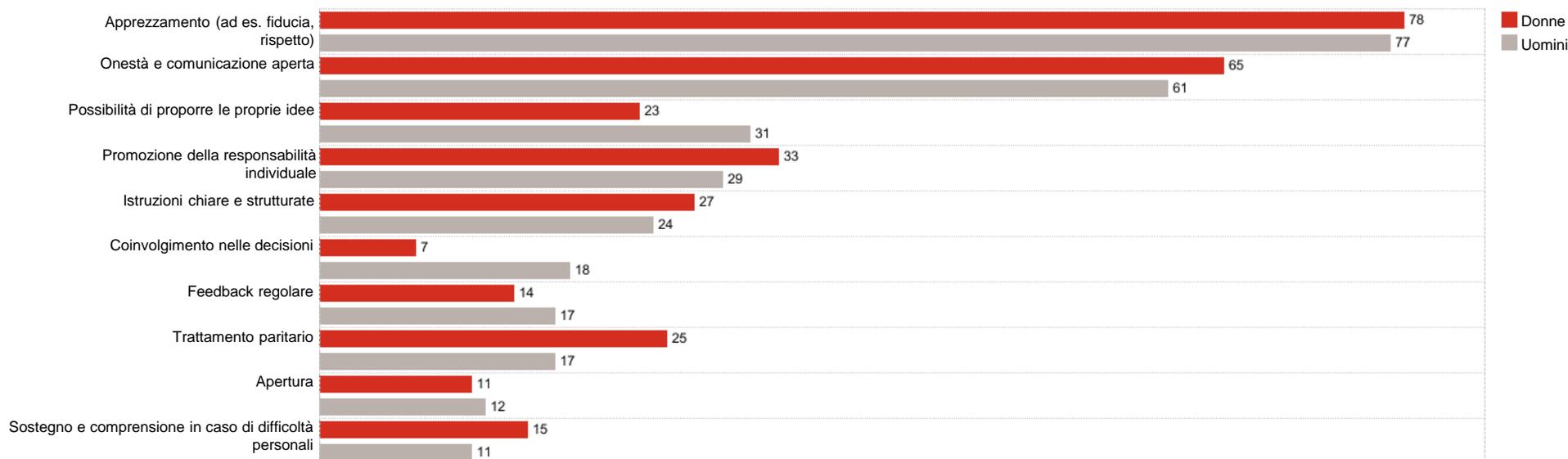
# Qual è il motivo più importante per te nella scelta di un'azienda? (fattori push)

La GenZ è stata molto chiara riguardo a questa domanda. Se **l'atmosfera di lavoro** e/o il **team** non sono adeguati, si rifiutano di scegliere un'azienda. Per il giovane gruppo target è importante inoltre che le **condizioni di lavoro** e il **contenuto del lavoro** siano adeguati, per poter considerare un'azienda attraente e decidere di lavorare per questa.



# Quali sono le 3 qualità più importanti in un superiore/formatore professionale?

Il bisogno di autodeterminazione che caratterizza la Generazione Z suggerisce che la promozione della responsabilità personale e l'apporto delle proprie idee sono fondamentali. Tuttavia, queste due caratteristiche sono «solo» al terzo posto con il 30% ciascuna. I requisiti di gran lunga più importanti in un capo sia per le donne (78%) che per gli uomini (77%) sono l'**apprezzamento**, così come la **fiducia** e il **rispetto**. Ma anche l'**onestà** e la **comunicazione aperta** sono in cima alla lista per entrambi i sessi. Gli uomini desiderano che il loro superiore permetta loro di **contribuire con le proprie idee** (31%) e di **partecipare alle decisioni** (18%). Le donne, per contro, attribuiscono maggiore importanza alla **parità di trattamento** (25%).



Dati in percentuale | Base: tutti gli intervistati (n = 551)

# La Gen Z parla delle cose a cui dovrebbero prestare attenzione i datori di lavoro nel rapporto con i collaboratori.

---

«Quando ti dicono **GRAZIE.**»

- *GenZ, Svizzera italiana*

«Gli **apprezzamenti** sono fondamentali per motivare il collaboratore.»

- *GenZ, Svizzera italiana*

«Il **riconoscimento** attraverso l'assegnazione di compiti come la supervisione di apprendisti o di nuovi colleghi. Lo considero un segno che il mio lavoro viene apprezzato e riconosciuto.»

- *GenZ, Svizzera francese*

«Sono sufficienti delle semplici parole di **riconoscimento**. Frasi come "bravo" o "ben fatto" possono fare la differenza. Il **feedback positivo** è importante.»

- *GenZ, Svizzera francese*

«Metterli alla prova e lasciarli commettere errori per **crescere.**»

- *GenZ, Svizzera tedesca*

«Per me è importante **sentirmi incluso** e poter esprimere le mie opinioni su determinati argomenti. L'opportunità di partecipare alla pianificazione e di dare un contributo è per me **segno di apprezzamento.**»

- *GenZ, Svizzera francese*

«Tempo e spazio per **progetti personali** sul posto di lavoro.»

- *GenZ, Svizzera francese*

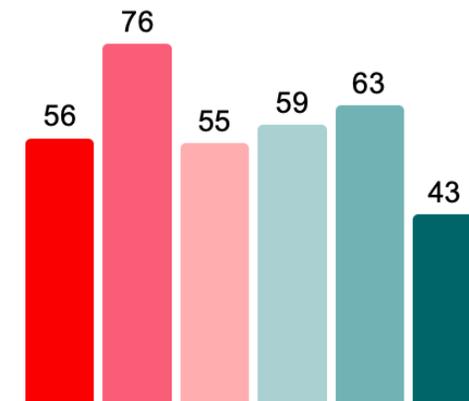
# Confronto tra settori - Quali sono o sarebbero i motivi per cui cambieresti posto di lavoro? (fattori push)

In tutti i settori, i motivi principali per cambiare azienda sono le **sfide interpersonali**. Una migliore **atmosfera di lavoro**, il **team** e i **colleghi**, la **mancanza di apprezzamento** da parte del team e/o del superiore e l'**insoddisfazione** nei confronti del superiore/formatore professionale sono punti decisivi.

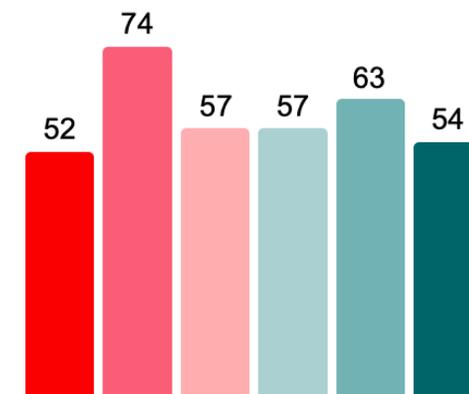
«Considero il **comportamento del superiore** e le **dinamiche di squadra** come fattori cruciali. Una cattiva leadership o una cattiva gestione del team possono essere per me un motivo per cambiare posto di lavoro.»

- GenZ, Svizzera francese

- Edilizia e costruzione
- Servizi
- Tecnologie di produzione e ingegneria
- ICT
- Professioni creative
- Trasporti e logistica



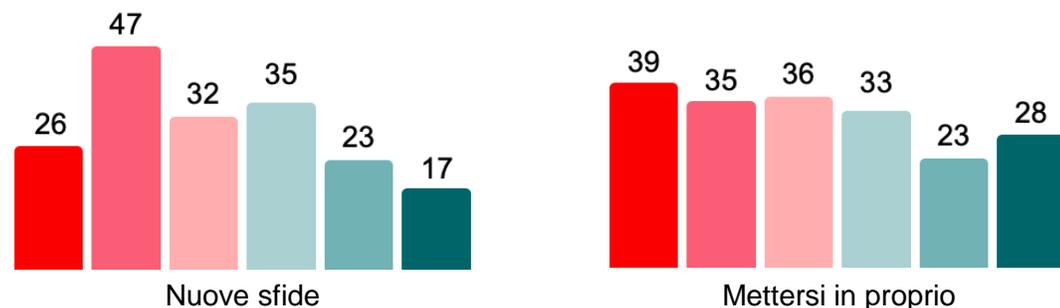
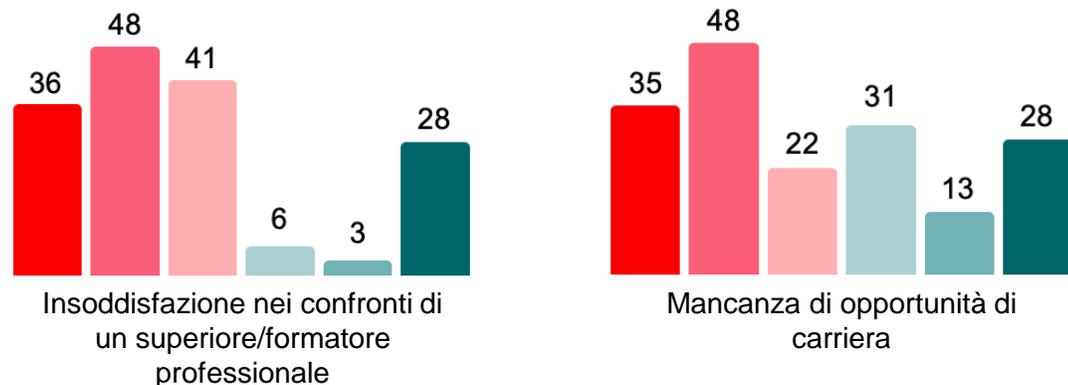
Atmosfera di lavoro, team, colleghi migliori



Mancanza di considerazione da parte del team/ superiore

Dati in percentuale | Base: tutti gli intervistati (n = 555)

# Confronto tra settori - Quali sono o sarebbero i motivi per cui cambieresti posto di lavoro?

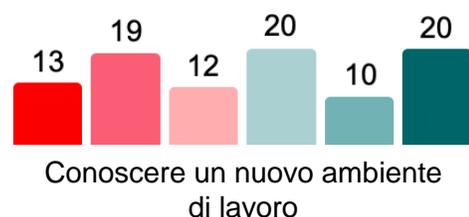
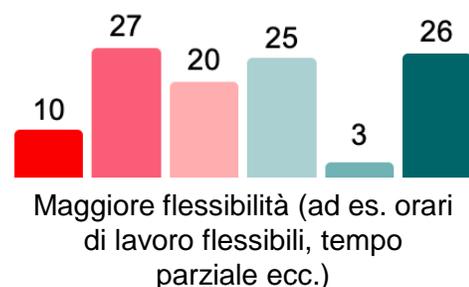


L'**insoddisfazione** nei confronti del superiore/formatore professionale non è **quasi mai** una ragione per cambiare lavoro nel settore dell'ICT (6%) e nelle professioni creative (3%). Per contro, l'**insoddisfazione** nei confronti del superiore/formatore professionale (48%), la mancanza di opportunità di carriera (48%) e nuove sfide (47%) sono **motivi importanti** per cambiare lavoro nel settore dei servizi. L'avvio di un'attività in proprio sarebbe un motivo accettabile a lasciare l'azienda per **tutti i settori**.

- Edilizia e costruzione
- Servizi
- Tecnologie di produzione e ingegneria
- ICT
- Professioni creative
- Trasporti e logistica

Dati in percentuale | Base: tutti gli intervistati (n =555)

# Confronto tra settori - Quali sono o sarebbero i motivi per cui cambieresti posto di lavoro?

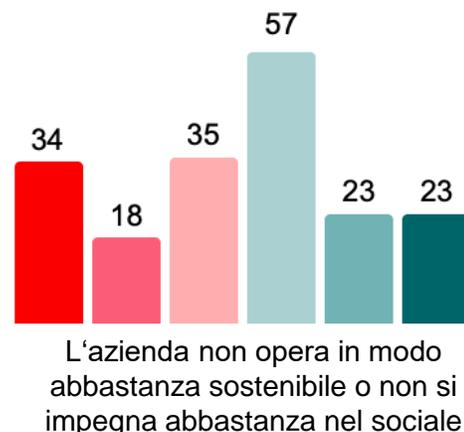
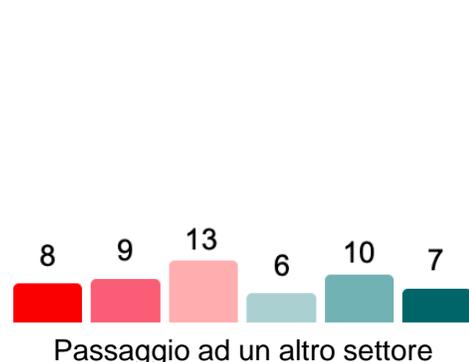


Una maggiore **flessibilità** e un nuovo **ambiente di lavoro** sarebbero un motivo per cambiare posto di lavoro per il settore dei servizi, l'ICT e il settore dei trasporti e della logistica. Per le professioni creative, invece, non lo sono per **nulla** (3%). Un **rapporto di lavoro a tempo determinato** è un motivo legittimo per iniziare un nuovo lavoro altrove per tutti i settori. Tuttavia, soprattutto nel settore dell'ICT, un **salario migliore** (20%) sarebbe un buon motivo per intraprendere un nuovo lavoro.

- Edilizia e costruzione
- Servizi
- Tecnologie di produzione e ingegneria
- ICT
- Professioni creative
- Trasporti e logistica

Dati in percentuale | Base: tutti gli intervistati (n =555)

# Confronto tra settori - Quali sono o sarebbero i motivi per cui cambieresti posto di lavoro?



Nel settore dell'ICT, la **mancata adesione alla sostenibilità** o lo **scarso impegno sociale** da parte dell'azienda sono fattori decisivi per cambiare lavoro (57%). La posizione geografica, il passaggio ad un altro settore o altri vantaggi sono fattori che influenzano solo **leggermente** un cambiamento di lavoro in tutti i settori.



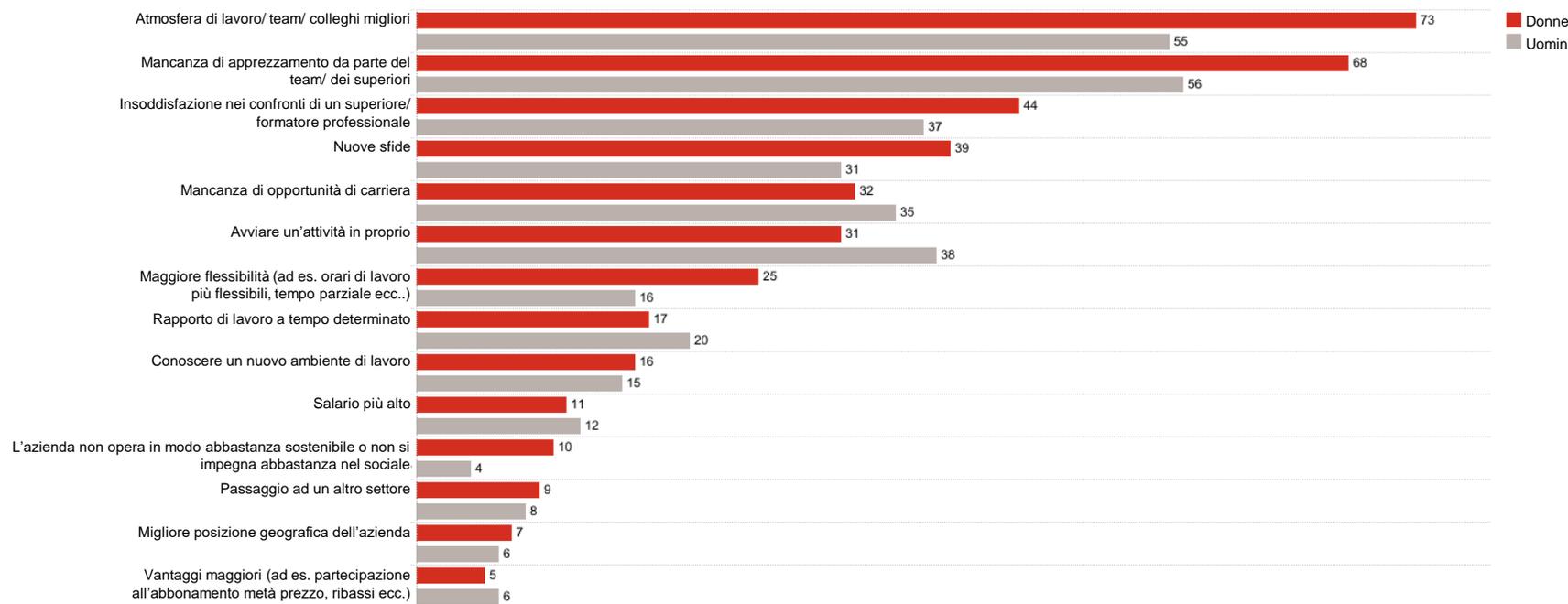
- Edilizia e costruzione
- Servizi
- Tecnologie di produzione e ingegneria
- ICT
- Professioni creative
- Trasporti e logistica

Dati in percentuale | Base: tutti gli intervistati (n =555)

# Confronto tra generi - Quali sono o sarebbero i motivi per cui cambieresti posto di lavoro? (fattori push)

Sia le donne (73%) che gli uomini (55%) attribuiscono grande importanza a una **buona atmosfera di lavoro** e a **buoni contatti interpersonali**. Inoltre, per entrambi è importante ricevere l'**apprezzamento** di colleghi e superiori. Se questi requisiti non sono soddisfatti nel lavoro attuale o se un nuovo posto di lavoro offre prospettive migliori, le donne sarebbero più disposte a cambiare azienda. Gli uomini, invece, sarebbero più propensi a cambiare lavoro se venissero offerte loro **nuove opportunità di carriera** (35%) o se potessero **avviare un'attività in proprio** (38%).

Percentuale degli intervistati che valutano i rispettivi fattori con «1» | Dati su una scala da 1 (molto importante) a 4 (per nulla importante)



Dati in percentuale | Base: tutti gli intervistati (n = 543)

# La GenZ parla dei motivi per cui cambiare posto di lavoro.

---

«Per me la **fiducia** è centrale in un rapporto di lavoro. Se questa fiducia viene meno da parte del datore di lavoro, per me sarebbe un motivo per cambiare posto di lavoro.»

- *GenZ, Svizzera francese*

«Una proposta **più allettante** che mi attira, non solo in base al salario.»

- *GenZ, Svizzera italiana*

«**Crescita** personale.»

- *GenZ, Svizzera italiana*

«Ho lasciato la mia precedente azienda per affrontare **nuove sfide** in un **nuovo ambiente**. Considero le nuove sfide come un'opportunità per vedere qualcosa di completamente diverso e raggiungere i miei obiettivi.»

- *GenZ, Svizzera francese*

«Le urla, **un comportamento non professionale**.»

- *GenZ, Svizzera italiana*

«Quando **screditano** il collaboratore e le sue competenze.»

- *GenZ, Svizzera italiana*

«**Cambiare** per uscire dalla routine.»

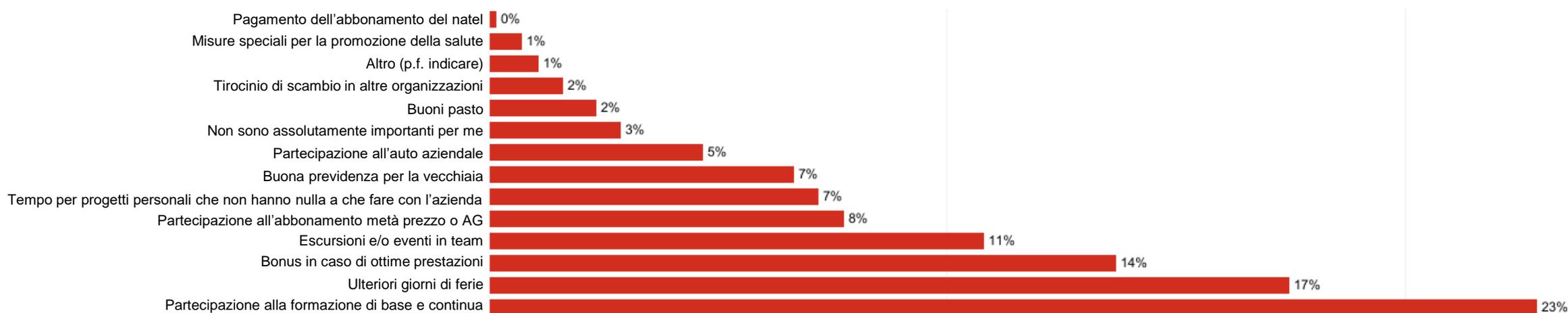
- *GenZ, Svizzera italiana*

# Quali altri vantaggi oltre al salario sono più interessanti per te?

I risultati di questa domanda mostrano che gli intervistati trovano più attraenti i vantaggi sotto forma di **partecipazione a misure di formazione e formazione continua** (23%). Anche le **ferie aggiuntive** e i **bonus per le prestazioni** sono considerati interessanti, oltre al normale salario.

«L'opportunità di **sviluppo, formazione continua e promozione** è un fattore decisivo per rimanere più a lungo in un'azienda.»

- GenZ, Svizzera francese



Dati in percentuale | Base: tutti gli intervistati (n = 555)

# La GenZ parla di quali altri vantaggi oltre al salario dovrebbe offrire un'azienda.

---

«Gli **eventi** sono importanti perché puoi vedere i tuoi colleghi sotto un'altra luce.»

- *GenZ, Svizzera italiana*

«Trovo ottime le **attività di team building** che differiscono fortemente dal lavoro quotidiano. Credo che tali attività possano dare al team nuova energia e rafforzare la coesione.»

- *GenZ, Svizzera francese*

«Sicuramente non **eventi** noiosi come le camminate in montagna.»

- *GenZ, Svizzera italiana*

«Un **evento** due volte l'anno, come ad esempio andare a sciare a spese dell'azienda.»

- *GenZ, Svizzera tedesca*

«Una **birra dopo il lavoro** per rilassarsi.»

- *GenZ, Svizzera tedesca*

«Nel **pagamento di bonus** vedo il **rischio** che alcuni dipendenti possano trarre profitto dal lavoro degli altri per ottenere vantaggi personali.»

- *GenZ, Svizzera francese*

«Un'**escursione mensile** per integrare i nuovi arrivati in azienda.»

- *GenZ, Svizzera italiana*

# Risultati principali

---

Dal sondaggio qualitativo di 600 partecipanti e dai focus group sono emersi risultati significativi, da cui si possono trarre misure concrete da mettere in pratica:

- La **cultura aziendale** come fattore pull dovrebbe essere resa **tangibile** già durante il colloquio di lavoro, ad esempio attraverso una pausa caffè con tutto il team.
- Stabilire la «**cultura del tu**», che dal punto di vista della GenZ è indicatore di un'azienda moderna e attraente e che promuove il dialogo alla pari.
- La **trasformazione del ruolo** di classico capo a **coach e mentore** è un fattore decisivo per l'ulteriore sviluppo dei giovani talenti.
- Le **opportunità di mobilità interna** sono una tattica decisiva per trattenere i talenti, mentre la mancanza di prospettive di carriera porta alla perdita dei migliori talenti.
- Un **feedback regolare e costruttivo** è auspicabile per lo sviluppo personale e professionale, invece dell'obsoleta valutazione annuale delle prestazioni.
- Lo sviluppo di una **cultura dell'errore e del conflitto** positiva che incoraggi i giovani talenti ad assumersi responsabilità e ad imparare.
- Gli **eventi cool in team** sono un modo efficace per rafforzare la cultura e i rapporti in azienda e contribuire positivamente a trattenere i giovani talenti.
- Introdurre un **rituale di apprezzamento** come processo per stabilire una cultura aziendale basata sull'apprezzamento.

# SWISS skills

---

In stretta collaborazione con i suoi partner, SwissSkills promuove lo svolgimento e lo sviluppo dei campionati delle professioni in Svizzera e consente ai giovani professionisti di partecipare ai campionati internazionali delle professioni (WorldSkills, EuroSkills). Inoltre rende visibili a livello mediatico i migliori giovani professionisti.

L'indagine rappresentativa online e i focus group sono stati condotti da Kitoko People per conto di SwissSkills da marzo a maggio 2023.

Richieste media:

**SARA ROSSINI**

Rappresentante della Svizzera latina

**Email:** [srossini@swiss-skills.ch](mailto:srossini@swiss-skills.ch) | **Telefono:** +41 78 879 79 04

SwissSkills, Schwarztorstrasse 87, 3007 Berna

# Kitoko

---

PEOPLE

Kitoko People aiuta le aziende a comprendere, sviluppare e trattenere le generazioni di domani. In qualità di azienda data-driven, combina risultati basati su dati scientifici con competenze pratiche nel campo della leadership, dello sviluppo culturale e strategico dell'organizzazione, con particolare attenzione alle Generazioni Y e Z.