

VON RUNDSTEDT



HR RESEARCH SURVEY

Sondaggio sul mercato del lavoro svizzero: i risultati

Aprile-agosto 2019

PANORAMICA

1

INFORMAZIONI SUL GRUPPO DI PARTECIPANTI Pagina 3

2

CHI VINCE Pagina 4

Recupero, fidelizzazione e sviluppo
di specialisti e profili chiave

CHI PERDE Pagina 5

Trasformazione e integrazione
di soggetti con profili obsoleti

3

MERCATO DEL LAVORO SVIZZERO

Pagina 6

QUESTIONARIO

4

CONCLUSIONI PRINCIPALI

Pagina 7

1

PARTECIPANTI

Durata:	02 aprile - 09 agosto 2019
Copertura:	tutta la Svizzera
Ritorno:	1'575
Direttore:	von Rundstedt, in collaborazione con HR Today

Funzione

HR Manager	69%
Line manager	20%
Altro	11%

Settore

Industria manifatturiera	16%
Servizi finanziari	13%
Life Sciences	12%
Business Services	11%
FMCG	08%
IT	06%
Altri	34%

Dimensioni dell'azienda

Grandi aziende	42%
Medie aziende	35%
Piccole aziende	23%

Regione

Tutta la Svizzera	34%
solo Svizzera tedesca	49%
solo Romandia	13%
solo Ticino	04%

HQ/filiale

Sede principale	61%
Filiale	39%

2

CHI VINCE SUL MERCATO DEL LAVORO

RECUPERO, FIDELIZZAZIONE E SVILUPPO DI SPECIALISTI E PROFILI CHIAVE

Criteri dei datori di lavoro attraenti*

• Ambiente di lavoro	3.7
• Responsabilità e competenze	3.6
• Organizzazione autonoma lavoro	3.4
• Sviluppo personale	3.4
• Orario di lavoro flessibile	3.3
• Marchio	3.1
• Fare carriera	3.1
• Progetti interdisciplinari	3.0
• Home office	2.9
• Salario	2.6

Strategia di ricerca*

• Bando per posti di lavoro	3.5
• Reti personali	3.4
• Social media	3.0
• Agenzia per l'impiego/Headhunter	2.5
• Contatto diretto con il candidato	2.5
• Centri di formazione	2.5
• Talent Communities	2.3

Coinvolgimento nel reclutamento*

• del diretto superiore	3.7
• Recruiting	3.5
• HR Business Partner	3.3
• Direzione aziendale	3.2
• Misure	2.5

Misure per la fidelizzazione di profili chiave*

• Aggiornamento/evoluzione	3.2
• Direzione focalizzata/valorizzazione	3.0
• Partecipazione progetti di strategia	3.0
• Accesso al Senior Management	2.9
• Mentoring	2.5
• Incentivi finanziari/bonus speciali	2.5
• Programmi di Talent Management	2.4
• Posizioni su misura	2.3

che contribuiscono a promuovere la mobilità interna*

• Offerte di lavoro/Trasparenza	3.2
• Posizioni interne	2.8
• Colloqui prospettive di carriera	2.7
• Programmi di Talent Management	2.3
• Programmi di mobilità	2.2
• Bandi di gara interni al progetto	2.1
• Posizioni esterne	1.8
• Eventi interni di carriera	1.7

Opportunità di trasparenza del potenziale delle HR*

• Colloqui direzionali	3.2
• Posizioni	2.7
• Successione/Piani di carriera	2.7
• Mentoring	2.3
• Assessments	2.2
• Piattaforme di Talent Management	2.0

Condizioni di lavoro individuali e flessibili

• Sì	17%
• Preferibilmente sì	31%
• Preferibilmente no	38%
• No	14%

Headhunter fee in % sullo stipendio annuale

• 0%	27%
• 1-15%	34%
• 15-35%	37%
• >35%	02%

Tasso di turnover interno

• <10%	65%
• 10-20%	28%
• 20-40%	06%
• >40%	01%

Tasso di turnover esterno

• <10%	55%
• 10-20%	37%
• 20-40%	07%
• >40%	01%

Sviluppo della leadership / Retention Training mirati

• Sì	66%
• No	34%

*Media di 2,5; su una scala da 1 a 4

2

CHI PERDE SUL MERCATO DEL LAVORO

TRASFORMAZIONE E INTEGRAZIONE DI PERSONE CON PROFILI OBSOLETI

Strumenti di occupabilità*

• Colloqui sulla leadership	3.1
• Informazioni strategiche	2.8
• Posizione interna	2.7
• Discussioni/workshop sul futuro	2.7
• Career coaching	2.0
• Posizione esterna	1.8
• Online Assessment	1.7
• Assessment Center	1.7
• Piattaforme di carriera	1.7

Alternative prima del licenziamento*

• Condizioni di assunzione/salario	2.8
• Rapporto/contratto di lavoro	2.7
• Mobilità interna/riassegnazione	2.7
• Pensionamento anticipato (>58)	2.5
• Impiego presso partner esterni	1.9

Ostacoli all'attuazione della carriera ad arco*

• Decremento del salario	2.7
• Declassamento di ruolo	2.6
• Commitment/motivazione	2.6
• Mobilità dei contenuti/agilità	2.6
• Prestigio/reputazione in azienda	2.6
• Prestigio/reputazione privata	2.5
• Responsabilità/competenze	2.5
• Reintegrazione nel nuovo team	2.2

Investimento mirato dei datori di lavoro

• Agilità specialistica	62%
• Agilità personale	39%
• Resilienza	35%

Workforce Planning/gestione delle competenze

• Sì	48%
• No	52%

Verifica di occupabilità

• Sì	33%
• No	67%

Aggiornamento indipendente dalla funzione

• Sì	76%
• No	24%

Offerta in caso di licenziamenti

• Outplacement esterno	55%
• Career coaching interno	42%
• Aiuto speciale profili difficili/over 50	50%

Concetto di supporto over 50

• Sì	19%
• No	81%

Accettazione e supporto di carriera ad arco

• Sì	18%
• Preferibilmente sì	31%
• Preferibilmente no	30%
• No	21%

Attuazione concreta di carriera ad arco

• Sì	14%
• Preferibilmente sì	31%
• Preferibilmente no	36%
• No	19%

Tasso di licenziamento over 50

• <10%	83%
• 10-30%	11%
• 30-50%	04%
• >50%	02%

Affaticamento e stress

• <10%	40%
• 10-30%	40%
• 30-50%	16%
• >50%	04%

Segnali di burn-out

• <1%	44%
• 1-5%	43%
• 5-10%	09%
• >10%	04%

*Media di 2,5; su una scala da 1 a 4

3

MERCATO DEL LAVORO SVIZZERO

STATEMENTS

Consenso

- Gli over 50 vengono discriminati 72%
- La carenza di lavoratori specializzati è determinante 85%
- Investimenti insufficienti nello sviluppo dei dipendenti 82%
- L'agilità si ripercuote negativamente sulla salute 64%
- La ricerca di profili perfetti complica la ricerca di un posto di lavoro 82%
- Meno qualità nel reclutamento attraverso piattaforme di candidatura 63%
- Gli attestati di lavoro costituiscono più un costo che un beneficio 60%
- **Le informazioni di referenza informali sono moralmente accettabili 31%**
- I generalisti hanno particolari difficoltà sul mercato del lavoro 57%
- Le opportunità per chi entra in un settore estraneo alla propria formazione diminuiscono 64%
- L'esperienza del settore è fondamentale per il reclutamento 68%
- **L'obbligo di denunciare i posti di lavoro vacanti è una buona cosa 40%**
- La protezione contro il licenziamento degli over 50 sarebbe controproducente 73%
- **La limitazione del reclutamento all'estero protegge i lavoratori domiciliati 44%**

4

ASSUNTI PRINCIPALI

1. Un datore di lavoro che offre un buon ambiente di lavoro, compiti interessanti e flessibilità nell'organizzazione del lavoro è considerato attraente; un salario più elevato e le possibilità di telelavoro sono meno determinanti.
2. I posti di lavoro vacanti vengono pubblicizzati sempre più frequentemente, ma la tendenza a reclutare tramite le reti personali è ancora molto forte.
3. Le piattaforme di candidatura promuovono l'efficienza, ma danneggiano la qualità di reclutamento.
4. L'assunzione di candidati in un settore estraneo alla loro formazione è difficile a causa dell'assenza di tolleranza e del forte legame settoriale dei datori di lavoro.
5. I datori di lavoro vogliono maggiore mobilità interna invece della pratica «hire & fire»: tuttavia, sono noti solo pochi approcci efficaci.
6. Nonostante la necessità, i datori di lavoro sono riluttanti a individualizzare rapporti e condizioni di lavoro.
7. I datori di lavoro vogliono investire nell'occupabilità dei dipendenti; purtroppo, mancano concetti e approcci concreti.
8. I datori di lavoro preferiscono investire sempre di più in agilità specialistica e aggiornamento che nella promozione dell'agilità personale e delle «meta-skills» dell'era digitale.
9. I datori di lavoro vedono la trappola dell'invecchiamento e si mostrano sensibili ai problemi degli over 50. Vogliono proteggere gli over 50 in azienda e supportarli ulteriormente; tuttavia non ci sono molte idee e concetti concreti.
10. Il dilemma etico delle referenze informali: non sono eticamente approvate, ma sono molto comuni.
11. I datori di lavoro considerano gli interventi di regolamentazione dell'immigrazione della manodopera inefficaci o addirittura controproducenti.
12. La crescente agilità nelle organizzazioni si ripercuote negativamente sulla salute dei lavoratori.

