

**BUSINESS A MISURA
DI TALENTI**



L'ATTRATTIVITÀ IN DIECI DATI STATISTICI

IL DECALOGO DELTA INDEX

10 strategie vincenti
per attrarre e trattenere
giovani in azienda



deltaindex.it

INTRO

Le differenze generazionali influenzano profondamente l'attrattività di un'azienda. In un contesto in continua evoluzione, è fondamentale orientarsi tra le aspettative e i valori di ciascuna generazione.

Qui trovi 10 semplici regole e consigli per iniziare ad orientarti in questo panorama complesso e valorizzare l'esperienza della tua azienda.



CHIEDITI SE TI SERVE DAVVERO UN GIOVANE

01

Sei sicuro che ti serva davvero un giovane in azienda? Assumere un giovane è un investimento a tutto tondo, sia a livello di tempo che a livello di risorse economiche e costanza. Non basta dire di volerlo: è necessario investire sulla sua formazione, affiancarlo, guidarlo affinché diventi autonomo.

Assumere un giovane funzionerà solo se si è pronti ad affrontare ciò che ne consegue. Se questa disponibilità manca, è meglio fermarsi e riflettere prima di fare questo passo.



COMUNICA IN MODO AUTENTICO SUI SOCIAL MEDIA

02

Se scegli di parlare sui social, fallo in modo autentico. Autenticità significa parlare apertamente della tua azienda. I giovani hanno bisogno di proiettarsi in modo concreto e tangibile nel loro futuro lavoro.

Condividi con loro come vivranno nella tua azienda, come si sta, qual è il clima che troveranno. Un giovane in cerca di lavoro non sta cercando solo quello, sta cercando un posto da frequentare e da vivere.



L'84% dei giovani preferisce aziende che mostrano autenticità e trasparenza sui social media. (Fonte: LinkedIn Talent Trends 2023)



PREOCCUPATI DI CREARE UN RICORDO POSITIVO NEGLI STUDENTI

03

Quando collabori con scuole o istituti non concentrare la tua attenzione su aspetti che vanno al di fuori dell'esperienza stessa.

Quando incontri gli studenti sei in una fase di orientamento, non li stai ancora selezionando, in questa fase l'obiettivo è lasciare un buon ricordo di te, perché loro assoceranno quella bella esperienza alla tua azienda. Gli stai offrendo un primo contatto con il mondo del lavoro, fai sì che ciò che gli fai sperimentare sia motivante.

Se pensi di non poter ottenere un risultato di questo tipo, fermati e non fare nulla, è meglio non esserci che ottenere un feedback sbagliato.



Il 75% degli studenti ritiene che collaborazioni concrete tra scuole, università e aziende rendano queste ultime più attraenti.

(Fonte: Randstad)



PRIMA DI VALUTARE LE COMPETENZE TRASVERSALI, CAPISCI DI COSA HAI BISOGNO

04

Quando stai selezionando nuovi giovani per la tua azienda, valutali per le proprie competenze trasversali, ma attenzione: quando si parla di soft skills non si può parlare di una somma scientifica, non devi scegliere chi ne ha di più, ma chi ha quella giusta per te. Quindi prima di sederti davanti un giovane candidato capisci cosa serve alla tua azienda.

Se un candidato è organizzato, ha un buon problem solving, ma non sa lavorare in gruppo, e il tuo lavoro si basa su quello, forse è meglio scegliere un candidato che invece ha quella competenza e ha un buon potenziale sulle altre.



*L'80% dei datori di lavoro cerca l'empatia come competenza chiave nei giovani candidati.
(Fonte: Deloitte)*



AIUTA I CANDIDATI A CAPIRE IL TUO LAVORO

05

Un giovane che si candida per una posizione, non ha necessariamente chiaro in cosa consistiranno le sue mansioni nel concreto.

In fase di selezione, non dare per scontato che le persone conoscano il tuo lavoro. Offri gli strumenti giusti per aiutare a capire la tua professione e capire se è quello che si aspettava e quello che vuole realmente fare.



Il 64% dei candidati lascia una posizione entro i primi sei mesi se la realtà del lavoro non corrisponde a ciò che era stato presentato durante il colloquio. (Fonte: LinkedIn)



CONCENTRATI SUI LIVELLI MINIMI NECESSARI

06

Quando formi un nuovo giovane, non concentrarti su cosa deve sapere, ma su cosa deve saper fare. Presta attenzione ai livelli minimi che la posizione, per cui si è candidato e per cui l'hai assunto, richiede.

Nel tuo lavoro cosa serve? Tutto quello che deve sapere lo scoprirà lavorando.



Un onboarding strutturato e chiaro aumenta del 58% la probabilità che i nuovi assunti rimangano in azienda per almeno tre anni.

(Fonte: Wynhurst Group)



DAI VALORE AL CONFRONTO E AI FEEDBACK CONTINUI

07

Durante il percorso di formazione e di onboarding non preoccuparti di impartire lezioni frontali in cui qualcuno spiega e i giovani neoassunti ascoltano e prendono appunti.

Dai loro la possibilità di sporcarsi le mani fin da subito e concentrati sui feedback.

Più volte riesci a vederli per confrontarti con loro sul loro lavoro, più velocemente crescono.

Presta attenzione a organizzare dei feedback regolari e continui, basati su criteri oggettivi e precedentemente condivisi.



*Il 70% dei giovani preferisce un coaching con feedback regolari e obiettivi misurabili.
(Fonte: Gallup)*



CREA IL CLIMA AZIENDALE AL DI FUORI DELL'ORARIO LAVORATIVO

08

Il clima aziendale non si crea durante le riunioni o seduti alle scrivanie.

Curare i momenti informali è fondamentale. Dalla pausa caffè, agli spazi dedicati alla pausa pranzo, all'abitudine di mangiare con tutti i colleghi o di uscire insieme dall'ufficio a fine giornata.

Preoccupati di sapere come si sta tra colleghi, ma al di fuori delle attività lavorative quotidiane.



*L'85% dei giovani dà valore alla comunicazione aperta e al confronto frequente sul lavoro.
(Fonte: Deloitte)*



PUNTA SULLA FLESSIBILITÀ DELLA TUA AZIENDA

09

Tra tutte le agevolazioni che possono essere considerate azioni di welfare in un'azienda, la flessibilità è ciò che interessa maggiormente i giovani.

Assicurati che la tua azienda non abbia una struttura rigida.

Offri flessibilità, che sia oraria, dando la possibilità di gestire il proprio orario di lavoro, o organizzativa, lasciando scelta a ognuno su come gestire le proprie mansioni e le ore a disposizione per raggiungere gli obiettivi prefissati.



*Il 74% dei giovani dà molta importanza alla flessibilità oraria come benefit aziendale.
(Fonte: Deloitte)*



IMPARA GLI ASSET PER RENDERE LA TUA AZIENDA ATTRATTIVA

10

Avere a che fare con le nuove generazioni non vuol dire solo essere capaci di attrarli. Sono quattro i processi o le fasi che servono: attrarre, selezionare, formare e trattenere. Questi aspetti sono tutti collegati, spesso l'efficacia di uno deriva da quanto l'altro è stato vincente, ma è importante non creare confusione, analizzando il vero bisogno della tua azienda.

Fatichi a trovare giovani, o hai così tanti curriculum da non riuscire a capire come selezionarli, oppure ancora dopo pochi mesi i giovani se ne vanno dalla tua azienda?



Questo è solo un assaggio delle opportunità che il nostro Osservatorio offre alle aziende desiderose di attrarre i giovani.

Ogni settore ha sfide e dinamiche uniche: un'azienda metalmeccanica, per esempio, richiede strumenti e strategie completamente diverse rispetto a una del comparto IT. Comprendere il contesto specifico è essenziale per scegliere gli strumenti più efficaci e misurare l'attrattività con il supporto di formatori esperti.

Iscriviti al nostro Osservatorio per scoprire come rendere la tua azienda più attrattiva per i giovani professionisti. Affrettati per beneficiare dello sconto a te riservato!

[Scopri di più](#)



**DELTA
Index**

BUSINESS A MISURA DI TALENTI

deltaindex.it