



Employ-Ability

SCENARIO DI RIFERIMENTO

Il progetto **Employ-Ability** è finanziato da Fondirigenti ed è ideato da School 4 Innovation, il team di Start Hub Consulting dedicato all'alta formazione e all'innovazione in azienda e università.

Il progetto promuove un percorso di preparazione e allenamento al nuovo mercato del lavoro, attraverso una "palestra" di quattro moduli di training interattivo dove i ragazzi impareranno a valorizzare la propria employ-ability da potenziali candidati e da professionisti.

Gli Atenei coinvolti sono: Università Mediterranea di Reggio Calabria, Università degli Studi di Salerno, Politecnico di Bari, Università Europea di Roma, Università degli Studi di Catania.

TARGET

Precari, costretti a cercare fortuna altrove e non vedere svilito il proprio titolo. Questa è la fotografia di un paese che mette spesso in fuga i propri dottori di ricerca e ricercatori universitari.

L'alternativa quasi obbligata per chi non riesce a rimanere all'interno dell'ambito universitario è quella di essere competitivi sul mercato e trasformarsi.

Employ-Ability si rivolge ai dottorandi (studenti del secondo o terzo anno dei percorsi di dottorato) e dottori di ricerca dei cinque atenei coinvolti. I partecipanti intraprenderanno un'esperienza lontana dal loro usuale perimetro di intervento, ovvero lontano dalla loro zona di comfort e saranno guidati in un approfondimento verticale di una o più skill specifiche che si riveleranno poi strategiche per la loro attività.

OBIETTIVI

L'obiettivo generale dell'intervento è quello di valorizzare una rete di relazioni sia tra dottorandi e rispettive scuole di dottorato, sia con il sistema delle imprese e della ricerca nel suo complesso.

Employ-Ability intende:

- fornire le skill chiave per preparare chi ha vissuto solo l'esperienza accademica al processo di cambiamento necessario per affrontare il mondo del lavoro
- fornire strumenti logici per la comprensione dell'ambiente competitivo e delle dinamiche concorrenziali, per la comprensione delle relazioni con gli attori del mondo del lavoro.

In questo senso, l'approccio proposto si basa sulla necessità di:

- rinforzare i «muscoli atrofizzati», ovvero le skill chiave per gestire il cambiamento
- connettere i soggetti interessati con i «champions» di quelle skill.

I dottorandi e i neo dottori di ricerca avranno la possibilità di:

- aumentare la consapevolezza delle competenze trasversali e sviluppare l'imprenditorialità
- stimolare percorsi di carriera alternativi a quelli accademici.

I manager delle aziende coinvolte avranno la possibilità di:

- lanciare challenge reali e di immediata necessità in ambito aziendale
- creare appeal per i potenziali candidati.

Gli stakeholder (Università, Fondirigenti) potranno:

- valorizzare il networking del territorio
- sperimentare un modello di sviluppo delle competenze trasversali.



ATTIVITÀ CORE

I laboratori della durata di 16 ore ciascuno prevedono una struttura articolata in quattro moduli:

Modulo 1. Ability to tell

Modulo 2. Ability to critical thinking

Modulo 3. Ability to emotional intelligence

Modulo 4. Reverse mentoring

I manager aziendali avranno la possibilità di:

- raccontare la propria realtà, i valori e il purpose
- gestire una challenge in aula, incentrata sulle soft skill
- fare un assessment in modalità design thinking
- proporre modalità innovative per generare valore in co-design con i partecipanti (business case).

Attraverso una progettazione intervallata tra momenti frontali, strumenti digitali collaborativi, formule in quiz e sessioni di domande e risposte, la formazione mira a coinvolgere i partecipanti e i manager che saranno protagonisti dell'aula virtuale.

Per le attività previste la metodologia utilizzata è quella della "cross connection".

Il metodo tradizionale di apprendimento e di change management si basa sulle "like-connection" e consiste nel portare all'attenzione dell'individuo "learner" esempi o casi della stessa categoria ma di performance superiore.

RISULTATI

Il risultato atteso al termine del progetto è la sperimentazione e la validazione di un modello che sia in grado di esplorare le dimensioni più funzionali per un rapido inserimento dei giovani nei contesti aziendali e per una prima presa di coscienza delle proprie competenze manageriali e che allo stesso tempo possa offrire una risposta ai dottorandi in termini di orientamento e crescita personale e professionale.

Questi i principali "positive outcomes":

- capacità di trovare soluzioni strategiche attraverso il design thinking
- capacità di anticipare i bisogni del mercato
- capacità di produrre nuove idee grazie ad uno scambio reciproco di competenze
- capacità di sperimentare le proprie soft skill
- capacità di identificare nuove opportunità di mercato
- capacità di leadership e di decision making

[Scopri di più sul progetto](#)

