



ARBEITSFÖRDERUNGSINSTITUT
Körperschaft öffentlichen Rechts für Forschung,
Bildung und Information im Bereich Arbeit.

ISTITUTO PROMOZIONE LAVORATORI
Ente di diritto pubblico per la ricerca, formazione
ed informazione nell'ambito del lavoro.

Testo originale in lingua tedesca.

Tuttofare, risorsa o un peso?

Risultati selezionati della prima indagine sul tirocinio degli studenti della Libera Università di Bolzano

Christiane Pitschl¹



La discussione sulla „generazione degli stagisti“ sta gradualmente diventando un tema controverso, che si allarga anche ai tirocini di formazione e orientamento: gli studenti e i laureandi vengono ammessi agli stage perché sono più che altro manodopera a basso costo? Gli stage offrono una concreta possibilità di accedere al mercato del lavoro locale? Qual è la situazione degli stagisti della Libera Università di Bolzano: per le aziende che li ospitano essi sono una risorsa, una persona tuttofare o un peso tout court?

In questa newsletter

1. Obiettivi dell'indagine
2. I criteri per la scelta dello stage
3. Risorsa, tuttofare o un peso?
4. Soddisfazione con determinati aspetti dello stage
5. Conclusioni
6. Cenni metodologici

1. Obiettivi dell'indagine

Obiettivo principale dell'indagine svolta nel giugno 2012 era una prima raccolta sistematica di informazioni sulle esperienze di stage fatte dagli studenti universitari e dai laureandi della Libera Università di Bolzano durante gli studi o al massimo un anno dopo la loro conclusione. In tal modo si è resa possibile una fondata valutazione delle esperienze maturate dagli stagisti e della loro soddisfazione per i vari aspetti dello stage. Inoltre, è stato al contempo sviluppato e testato un questionario che, con opportune modifiche, potrà essere in futuro utile, quale strumento di valutazione permanente per il Servizio tirocini & placement della Libera Università Bolzano. In Alto Adige mancano infatti al momento studi su queste esperienze fatte dagli studenti. Un'indagine tematica di questo tipo, compiuta nel 2011² dalla Ripartizione provinciale al lavoro, fa in realtà riferimento a tutti gli stage svolti nella

„Generazione degli stagisti“ (o „generazione del precariato“) è un termine coniato negli anni '90 per indicare una condizione di vita delle nuove generazioni, da molti avvertita come negativa, connessa con la necessità di svolgere sempre più spesso attività lavorative non pagate o sottopagate in condizioni di incertezza.

(<http://szenesprachenwiki.de/definition/generation-praktikum/>)

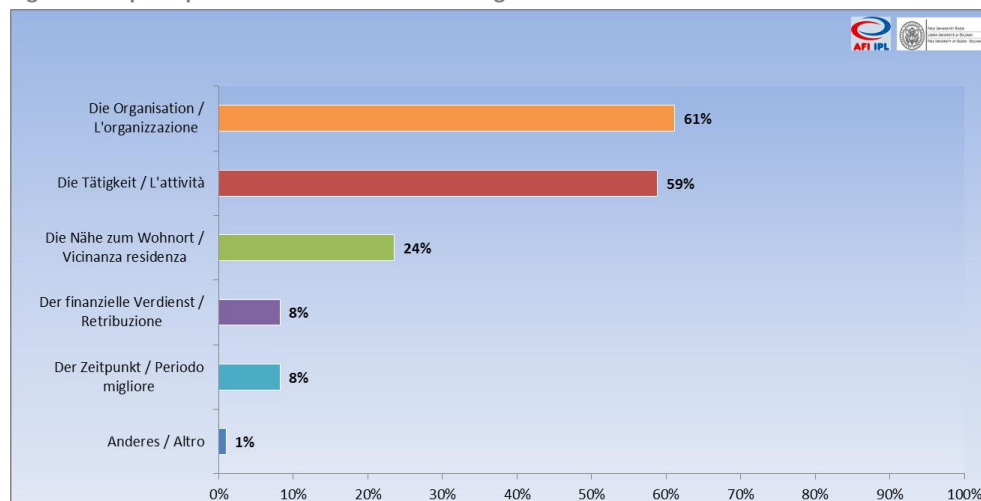
¹ Christiane Pitschl, laureanda alla Facoltà di Economia della Libera Università Bolzano, ha avviato nel corso dello suo stage semestrale presso l'AFI-IPL l'idea progetto „Indagine sui tirocini UniBZ“ e ha condotto lo studio pilota in collaborazione con Werner Pramstrahler (AFI-IPL) e con il Servizio tirocini & placement della Libera Università di Bolzano.

stagione estiva dai giovani. Uno studio del 2009, realizzato dall'Istituto provinciale di statistica ASTAT in collaborazione con l'Istituto per la promozione dei lavoratori AFI-IPL, esamina dal canto suo le prospettive future dei giovani laureati altoatesini. Esso fornisce informazioni sulla percentuale degli studenti che nel corso dell'iter universitario hanno partecipato ad almeno uno stage, ma non approfondisce questa tematica.³ È proprio da questa lacuna che prende spunto la presente indagine: gli stage rappresentano per gli studenti un importante canale di avvio alla professione, tanto più che dai risultati del rilevamento del 2012 si evidenzia chiaramente come un terzo degli intervistati riceva - e spesso accetti - una proposta di ulteriore occupazione da parte dell'azienda che li ha ospitati come stagisti. Specialmente per i futuri laureati, in una regione caratterizzata da una struttura economica di micro-aziende, uno stage si dimostra un importante "collegamento" tra mondo dello studio e del lavoro, oltre ad offrire agli stagisti la possibilità di conoscere nuovi potenziali datori di lavoro.

2. Quali sono i criteri di scelta dello stage per gli studenti?

Gli studenti dell'Università di Bolzano hanno certo spirito di iniziativa quando si tratta di cercare uno stage. Alla domanda "Come ha trovato l'azienda ospitante?" il 42% degli intervistati ha risposto di averla trovata con una propria ricerca attiva, il 32% tramite l'Università, il 16% tramite amici/conoscenti e il rimanente per aver già lavorato in quell'azienda o attraverso altre vie. L'intermediazione dell'Università è stata rilevante in particolare per gli studenti della Facoltà di scienze pedagogiche (Education, circa il 50%), seguiti da quelli della Facoltà di informatica (Computer Science; 33%) e da quelli della Facoltà di scienze economiche (Economics; 30%). E sulla base di **quali criteri gli studenti hanno scelto il loro stage?**

Fig. 1: I due principali criteri della scelta dello stage



Fonte: Indagine sui tirocini 2012

Nell'indicazione dei principali criteri occupano nettamente i primi posti l'organizzazione/l'azienda (61%) e il tipo di attività (58%); la vicinanza al luogo di residenza è un fattore non irrilevante, con il 23%, mentre il livello retributivo (8%) e il momento ottimale (8%) non costituiscono un criterio

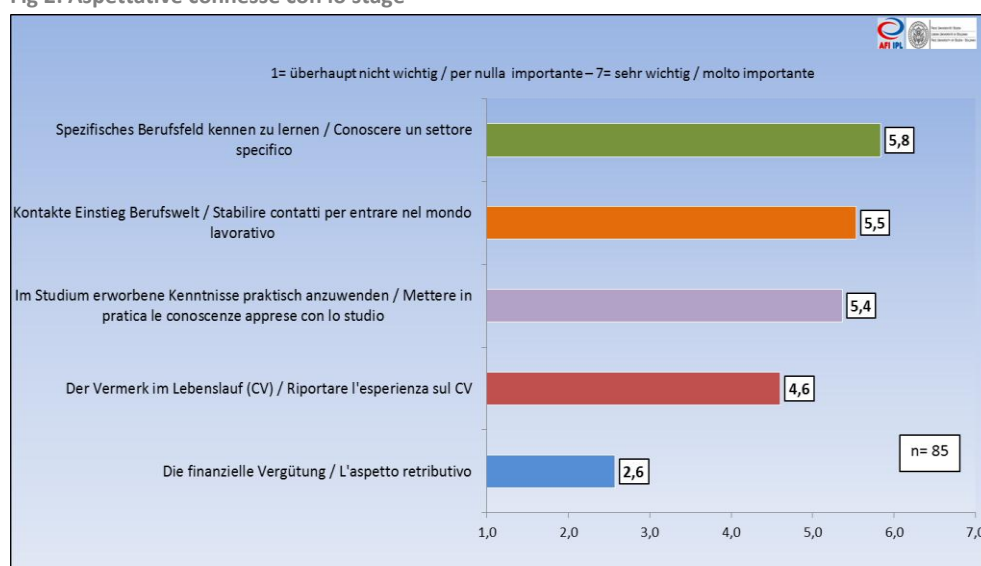
² Vedi Mercato del lavoro news 2/2012: i tirocini estivi visti dai giovani, ed. Osservatorio del mercato del lavoro, autore: Walter Niedermair. http://www.provinz.bz.it/arbeit/arbeitsmarkt/930.asp?932_action=300&932_image_id=234088 [01.10.2012]

³ Provincia autonoma di Bolzano (2009): *Prospettive future dei giovani laureati altoatesini, 2008*: Ed: ASTAT; Autori: Conte, Irene (ASTAT); Teuffenbach, Isabel (AFI-IPL).

prominente della scelta dello stage. Gli intervistati avevano inoltre la possibilità di scegliere anche fra altri criteri, ma questi non sono stati praticamente presi in considerazione (fig. 1).

Che cosa si aspettano gli studenti dallo stage? Le **aspettative** consistono prioritariamente nella possibilità di conoscere un campo professionale specifico (media di 5,8 su una scala di 7 punti) e di allacciare contatti che aiuteranno ad accedere al mondo professionale (5,5), come pure di applicare in pratica le conoscenze apprese con lo studio (5,4). La retribuzione gioca un ruolo piuttosto secondario (2,6), ma anche l’inserimento dello stage nel *curriculum vitae* dello studente è un aspetto di una certa rilevanza (4,6) (fig. 2).

Fig 2: Aspettative connesse con lo stage



Fonte: Indagine sui tirocini 2012

Dalle motivazioni qui riportate - come pure dagli altri risultati - si evidenzia come gli obiettivi prioritari degli stagisti intervistati consistono nel **fare esperienze concrete rilevanti sul piano della professione** e nell'**allacciare contatti che consentano di accedere al mondo del lavoro**. Questo orientamento alla prassi professionale si può concretizzare senz'altro anche in attività già predefinite nel progetto dello stage. Tuttavia il fattore primario del raggiungimento delle aspettative dal punto di vista dello studente si individua essenzialmente nella percezione di un utile proprio conseguito svolgendo le attività dello stage. Questo fattore ha un'influenza importante sulla soddisfazione globale per lo stage e sull'autopercezione dello studente quale risorsa per l'azienda o l'ente ospitante.

3. Risorsa, tuttofare o peso?

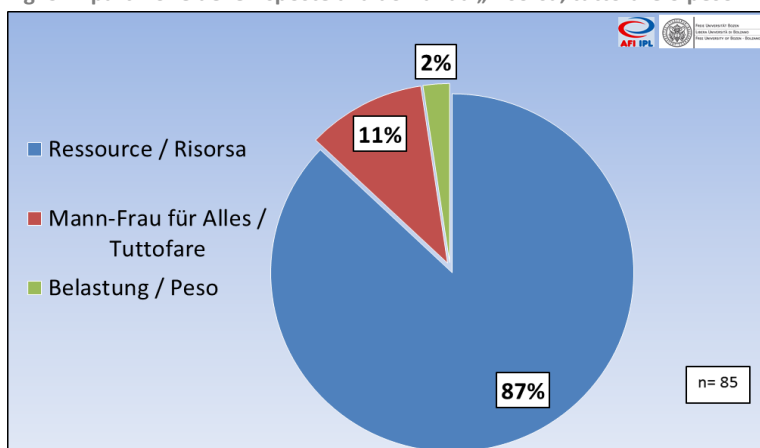
In una specifica ottica della sociologia del lavoro, che vede nei riferimenti sociali e nell'orientamento delle attività gli elementi centrali dell'effetto di promozione della personalità connesso con il lavoro,⁴ l'indagine ha voluto attribuire particolare importanza alla percezione degli studenti riguardo sé stessi e l'attività di stage. La domanda che segue ha rilevato quindi l'autopercezione degli stagisti:

⁴ Per un approfondimento generale vedi Böhle, Fritz: Arbeit als Handeln. In: Böhle, Fritz / Voß, Günter G. / Wachtler, Günther (ed): Handbuch Arbeitssoziologie. 1. edizione. VS-Verlag: Wiesbaden; 151-177.

„Se dovesse scegliere una di queste tre formulazioni, quale sarebbe quella che meglio si adatta al suo caso?

- *Mi sono sentito/a una risorsa per l'azienda, e ritengo di averle dato un valido contributo.*
- *Per l'azienda sono stato un/una tuttofare: l'azienda ha colto l'occasione dello stage per farmi sbrigare lavori di poco conto.*
- *Per l'azienda sono stato/a più che altro un peso, e mi hanno affidato lavoretti tanto per tenermi occupato/a. "*

Fig. 3: Ripartizione delle risposte alla domanda „risorsa, tuttofare o peso“



Fonte: Indagine sui tirocini 2012

Complessivamente l'**87%** dei tirocinanti intervistati si è sentito una „risorsa“ e il rimanente **13%** una „non risorsa“ (fig. 3).

La circostanza che un tirocinante si sia sentito "risorsa" dipende sostanzialmente dal clima lavorativo e dalla soddisfazione nei confronti del tutor. A favorire una tale autopercezione positiva hanno contribuito anche la **facilità di inserimento del tirocinante** e la **possibilità di acquisire le conoscenze pratiche desiderate** all'interno del nuovo ambiente. Un buon clima lavorativo viene considerato qui necessario dagli intervistati: **personale aperto e pronto ad aiutare**, la sensazione di venire **trattati correttamente** e la possibilità di **svolgere attività utili anche a sé stessi**; più specificatamente, un lavoro eseguito in autonomia e con l'**apporto di idee proprie** viene considerato assai più utile che l'effettuazione di attività di routine. A creare e mantenere queste condizioni di contorno contribuisce in particolare il **tutor** con i suoi regolari colloqui di riflessione, dai quali deriva direttamente la maggior o minor soddisfazione nei confronti di questa persona. Il fatto che durante lo stage il tirocinante si sia o meno sentito una "risorsa" ha alla fine un'influenza fortissima sulla soddisfazione nei confronti dello stage nel suo complesso.

4. Quanto soddisfatti dello stage sono stati gli studenti?

Il grado di soddisfazione è un indicatore che dipende da una parte dalla visione soggettiva, ma dall'altra non è correlato in modo causale con la qualità dello stage stesso. Così ad esempio le ricerche sul mondo del lavoro hanno elaborato concetti come quello della soddisfazione "di rassegnazione" per il lavoro, che deriva da una "derubricazione" del livello di aspettativa, o per contro quello della soddisfazione "produttiva" per il lavoro, che contrassegna la persona dotata di iniziativa e di risorse.

Tuttavia un'analisi della soddisfazione complessiva e di quella parziale può offrire spunti interessanti per possibili correlazioni.

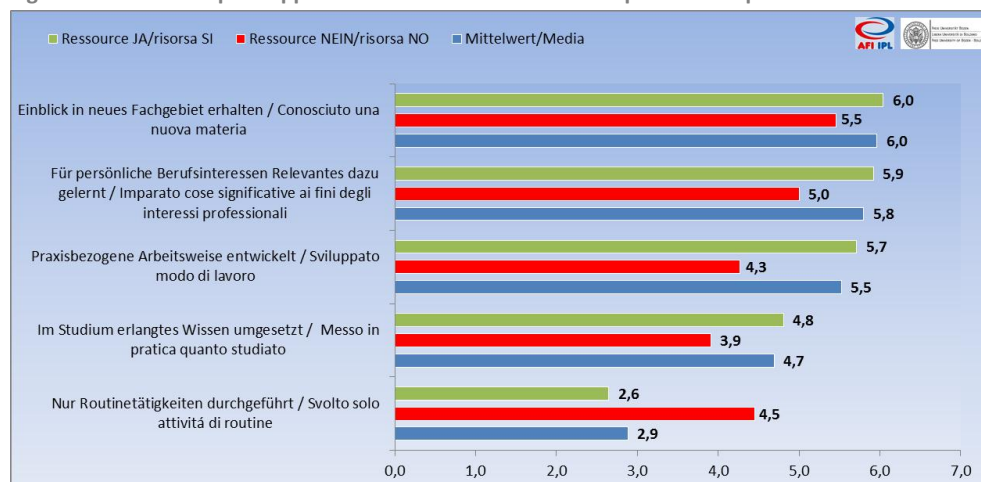
4.1 Soddisfazione per quanto si è appreso

La soddisfazione per quanto si è appreso è il fattore che maggiormente influenza⁵ la soddisfazione complessiva nei confronti dello stage. Appaiono qui prioritari i seguenti tre aspetti rilevati:

- 1) si è appreso qualcosa di importante per gli interessi professionali personali,
- 2) c'è stata la possibilità di sviluppare un metodo di lavoro a livello pratico e
- 3) si sono svolte poche attività di routine.

I risultati dell'indagine rivelano che l'acquisizione di conoscenze pratiche è particolarmente importante per la soddisfazione nei confronti del risultato di apprendimento, mentre lo svolgimento di sole attività di routine comporta una valutazione negativa. Il grafico che segue (fig. 4) evidenzia chiaramente come il valore medio generale (barra blu) si colloca per i tre aspetti citati assai in alto. Se tuttavia si confrontano i valori medi dichiarati dai soggetti "risorsa" (barra verde) e da quelli "non risorsa" (barra rossa) si notano evidenti differenze, in particolare per quanto riguarda lo svolgimento di attività di routine. Tra le "risorse" le attività di routine sono rare, mentre le "non risorse" devono svolgere assai più di frequente solo queste attività. Una differenza si nota anche nella variabile "sviluppo di un metodo di lavoro", assai più frequente tra le "risorse" che tra le "non risorse".

Fig. 4: Soddisfazione per l'apprendimento nell'ottica dell'autopercezione quale "risorsa" o "non risorsa"



Fonte: Indagine sui tirocini 2012

4.2 Soddisfazione per il clima lavorativo

La soddisfazione per il clima lavorativo ha un'influenza significativa sulla soddisfazione nei confronti del tutor, dell'autopercezione quale "risorsa" e dello stage nel suo complesso. Gli aspetti più importanti del clima lavorativo vengono qui di seguito elencati in ordine decrescente sul piano dell'influenza sulla soddisfazione per lo stage:

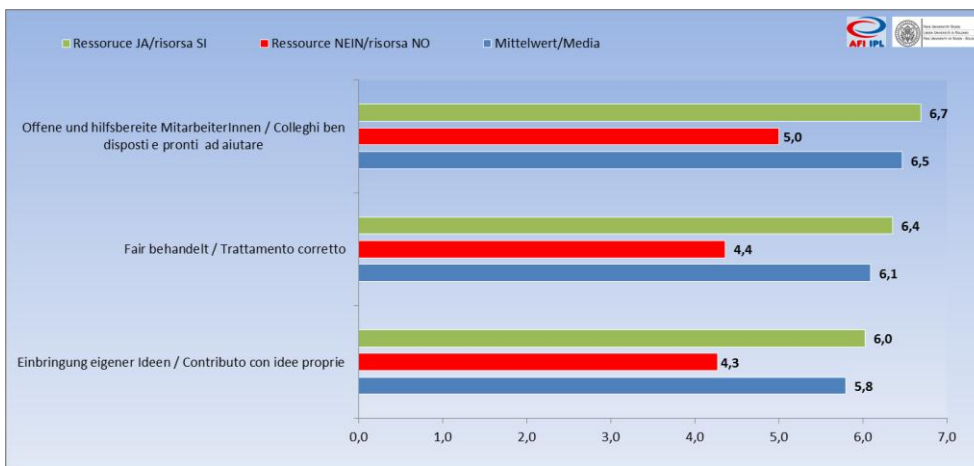
- 1) atteggiamento/trattamento corretto,
- 2) colleghi disponibili e pronti all'aiuto,
- 3) possibilità di dare il proprio contributo di idee.

⁴ Coefficiente di correlazione > 0.5

Nel complesso le persone intervistate valutano positivamente il clima lavorativo (fig. 5). La variabile "colleghi ben disposti e pronti all'aiuto" presenta i valori di soddisfazione più alti, seguita dalla variabile "trattamento corretto" e dalla "possibilità di dare il proprio contributo di idee".

Sono evidenti forti differenze tra le "risorse" e le "non risorse", in particolare per quanto riguarda la correttezza del trattamento avvertita soggettivamente. Il valore medio delle "risorse" si colloca qui su un 6,4 (equivalente ad un "buono" - "ottimo"), mentre quello dei tirocinanti che non si sono considerati una risorsa arrivano ad un punteggio di appena 4,4, inferiore quindi di ben 2 punti. Una situazione simile si osserva per quanto riguarda il contributo con idee proprie: anche qui le "risorse" hanno avuto ben più possibilità delle "non risorse". Colleghe ben disposti e pronti ad aiutare si riscontrano più di frequente tra le "risorse", però anche tra le "non risorse" il valore medio è in termini assoluti elevato. Nel complesso quindi le "risorse" si intendono senz'altro soddisfatte del clima lavorativo, le "non risorse" un po' meno.

Fig. 5: Soddisfazione per il clima lavorativo nell'ottica dell'autopercezione quale "risorsa"



Fonte: Indagine sui tirocini 2012

4.3 Soddisfazione nei confronti del tutor

I vari aspetti che riguardano il rapporto con il tutor aziendale vengono elencati qui di seguito in ordine decrescente di influenza sulla soddisfazione nei confronti del tutor stesso:

- 1) ci sono stati con il tutor regolari colloqui di riflessione,
- 2) il tutor è stato in grado di motivare il proprio operato,
- 3) il tutor è stato in grado di spiegare al tirocinante i suoi compiti,
- 4) il tutor ha dato aiuto in situazioni problematiche,
- 5) alla conclusione dello stage c'è stato un ultimo utile colloquio di riflessione con il tutor,
- 6) c'è stato un primo colloquio di orientamento.

L'influenza maggiore sulla soddisfazione nei confronti del tutor è quella prodotta dall'effettuazione di regolari colloqui di riflessione; i risultati rivelano tuttavia che proprio questo aspetto ha segnato un valore medio complessivamente basso (5,0). Colloqui regolari tra il tirocinante e il tutor non sono quindi avvenuti sempre. L'importanza di quest'ultimo aspetto diventa evidente se si osserva la differenza tra i valori medi delle "risorse" e delle "non risorse": la media di 3,1 delle "non risorse"

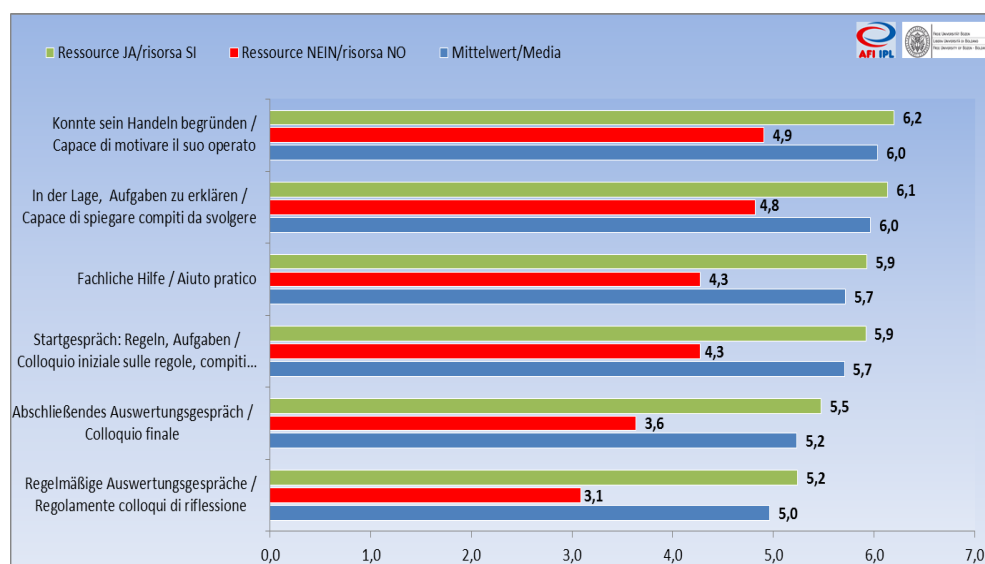
evidenzia come in questo gruppo non ci siano praticamente stati colloqui di riflessione, mentre invece tra le risorse la media si colloca sensibilmente più in alto, con 5,2 punti.

Una situazione simile si osserva per la variabile "colloquio finale". In generale sembra che il colloquio finale abbia più importanza di quello iniziale, anche se in realtà vi sono stati più colloqui iniziali che colloqui finali.

I valori medi più alti (6,0) si osservano nelle variabili "capacità del tutor di motivare il proprio operato" e "capacità di spiegare i compiti da svolgere". Per le "risorse" la media si colloca addirittura un po' sopra, mentre tra le "non risorse" essa risulta di 1,2 punti più bassa.

Anche nelle situazioni problematiche il tutor è stato considerato generalmente in grado di prestare aiuto concreto (5,7), in particolare per le "risorse", meno per le "non risorse".

Fig. 6: Il tutor nella valutazione dei tirocinanti



Fonte: Indagine sui tirocini 2012

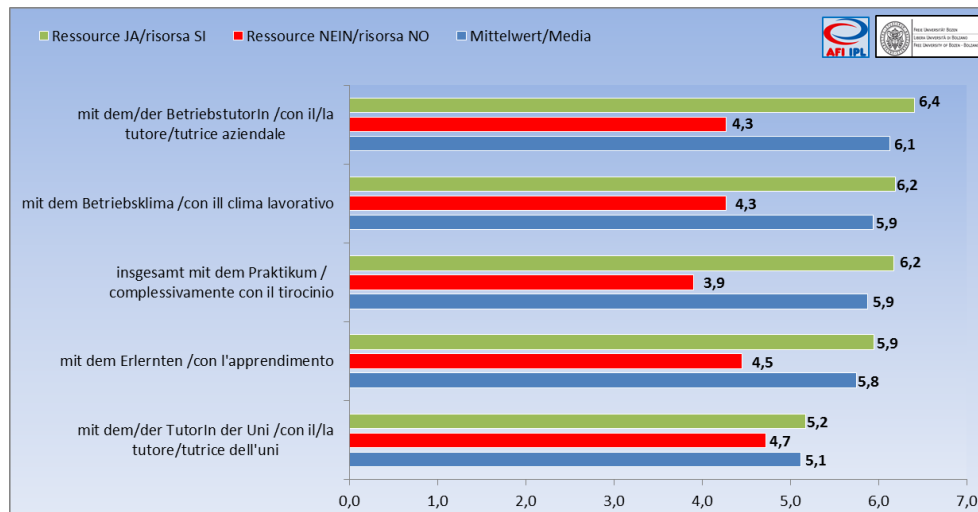
L'indagine ha evidenziato l'importanza del tutor aziendale sul piano della soddisfazione per lo stage: il modo in cui opera questa importante figura influenza in maniera rilevante la soddisfazione per quanto si è appreso, quella per il clima lavorativo e nel complesso quella per lo stage nel suo insieme. Il ruolo attribuito al tutor universitario, per contro, non sembra avere la stessa rilevanza.

4.4 Soddisfazione con determinati aspetti dello stage

In particolare gli intervistati che durante lo stage si sono percepiti come una "risorsa" si sono detti soddisfatti del tutor e del clima lavorativo, mentre gli altri non si sono sempre dichiarati contenti. Interessante è peraltro il livello di soddisfazione che i due gruppi dichiarano nei confronti dello stage stesso: le „risorse“ sono mediamente **assai soddisfatte** (6,2), mentre le „non risorse“ si dicono **poco o per niente soddisfatte** (3,9). Il grado di soddisfazione medio per le nozioni apprese si colloca su un punteggio di 5,8, quindi da "soddisfacente" a "molto soddisfacente". il valore medio delle "risorse" si posiziona assai vicino al valore medio generale, quello delle "non risorse" al di sotto di esso (4,5). La soddisfazione nei confronti del tutor universitario presenta sul piano assoluto il valore più basso, che tuttavia si mantiene egualmente spostato più verso l'estremo positivo della scala; va

peraltro osservato che il grado di soddisfazione per il tutor universitario non sembra influenzare in maniera rilevante quello per lo stage nel suo insieme.

Fig. 7: Soddisfazione per il clima lavorativo nell’ottica dell’autocollocamento quale “risorsa/non risorsa”



Fonte: Indagine sui tirocini 2012

5. Conclusioni

I principali risultati qui presentati in relazione all’indagine sugli stagisti consentono di trarre alcune conclusioni.

Per gli studenti ammessi ad uno stage è particolarmente importante poter acquisire **conoscenze pratiche**. Questo obiettivo si può raggiungere senz’altro con attività coerenti con il progetto di stage concordato. Ma questa non è certo l’unica possibilità: importantissima è anche la sensazione degli intervistati di **poter trarre un utile personale dall’attività**, e di **apprendere nuovi elementi importanti** durante lo stage. Quello che tuttavia è indispensabile per l’acquisizione di conoscenze pratiche è un **ambiente di lavoro positivo**, garantito per esempio da colleghi aperti e pronti ad aiutare, da un trattamento corretto e dalla possibilità di dare un apporto di idee, mentre l’esecuzione di attività di routine influenza negativamente la soddisfazione per lo stage.

Il soggetto ritenuto responsabile della creazione di queste condizioni di contorno è il tutor aziendale, che le concretizza in particolare sotto forma di **regolari colloqui di riflessione**. Se questi aspetti vengono avvertiti in maniera positiva dal tirocinante, questi si percepirà senz’altro come una risorsa e sarà in genere soddisfatto dello stage. Si può in tal modo affermare che il **tutor aziendale svolge una funzione chiave** sul piano delle esperienze maturate dal tirocinante (mentre il tutor universitario non sembra avere un ruolo rilevante in questo contesto).

Lo stage è senz’altro assai importante per poter dare una prima occhiata al mondo del lavoro e rappresenta un’ottima possibilità di allacciare contatti utili ad accedere ad una professione. Sono infatti circa il 33% le persone intervistate che hanno poi trovato un’ulteriore forma di collaborazione o un’occupazione presso l’azienda ospitante. L’obiettivo del Servizio tirocini & placement della Libera Università di Bolzano sarà proprio quello di incrementare ulteriormente questa percentuale già di per sé alta.

In occasione della presentazione dei risultati internamente all'Università, il 6 agosto 2012 il Rettore Walter Lorenz ha interpretato questi dati come uno stimolo a sviluppare l'idea dello stage su una nuova base. All'azienda o all'ente ospitante deve cioè venir comunicato il concetto del beneficio per il tirocinante, affinché entrambi i partner possano trarre il loro profitto dallo stage. Una partnership di questo tipo si crea quando il tirocinante viene percepito dall'azienda come una risorsa e ha quindi la sensazione di svolgere un compito utile a sé e all'azienda. E lo stage dovrebbe lasciare aperta allo stagista questa possibilità, perché egli possa continuare a svilupparsi autonomamente. Su questo piano appaiono necessarie ulteriori interventi.

È inoltre necessario definire in maniera ancora più chiara il ruolo del tutor universitario in relazione allo stagista, per garantire la sua funzione di supporto neutrale al tirocinante.

In conclusione appare assai raccomandabile che l'Università si attivi ancor di più nel campo degli stage, per migliorare ulteriormente il livello qualitativo e di consapevolezza dell'esperienza di apprendimento.

6. Metodologia, popolazione intervistata e ritorno

Per l'indagine è stato predisposto in collaborazione con il Servizio tirocini & placement della Libera Università di Bolzano un questionario quantitativo che si poteva compilare online in lingua tedesca o italiana. La fase del rilevamento è iniziata il 4 giugno 2012 e si è conclusa il 27 dello stesso mese.

Popolazione intervistata e ritorno:

La popolazione intervistata era costituita da tutti i bachelor students della Libera Università di Bolzano che nell'A.A. hanno iniziato uno stage (con o senza ECTS⁶) in Alto Adige. Complessivamente si tratta quindi 243 persone, delle quali 85 hanno compilato il questionario con un ritorno complessivo del 35%. Dati più dettagliati sulla distribuzione della popolazione complessiva tra le varie facoltà possono ricavarsi dalla tabella che segue (fig. 8):

Fig. 8: Numero di persone coinvolte nell'intervista e ritorno per singola facoltà

Fakultät / Facoltà	Grundgesamtheit / Popolazione		Rücklauf / Rispondenti		
Computer Science	30	12,3%	10	4,1%	11,8%
Design and Art	3	1,2%	1	0,4%	1,2%
Economics	85	35,0%	36	14,8%	42,4%
Education	104	42,8%	33	13,6%	38,8%
Science and Technology	21	8,6%	5	2,1%	5,9%
Insgesamt / Totale	243	100,0%	85	35,0%	100,0%

⁶ European Credit Transfer System: Sistema europeo di misurazione del carico di lavoro richiesto ad ogni studente.

Per concludere alcuni dati sulla popolazione intervistata:

