

In tempi di pandemia, la formazione e' diventata la priorità delle aziende

E' il risultato dello studio annuale promosso da Fòrema tra le imprese venete. L'88% delle aziende ha attivato percorsi di videoformazione on line. Solo il 16% ritiene la formazione a distanza un limite rispetto a quella in presenza.

Com'è cambiata la formazione per le imprese durante il 2020, l'anno della pandemia? Quali sono gli strumenti utilizzati per la formazione a distanza? Quali le priorità da soddisfare per rimare al passo coi tempi in questa fase di emergenza sanitaria?

A queste domande sono state chiamate a rispondere le imprese coinvolte nella survey Fòrema 2021. Lo studio annuale promosso dall'ente di formazione di Assindustria Venetocentro di Padova, diretto da Matteo Sinigaglia. Un'indagine incentrata sui cambiamenti nel mondo della formazione avvenuti nell'ultimo anno, l'anno dell'emergenza Covid-19. "Quest'epoca di distanziamenti e di lavoro da remoto ha inciso anche sul mondo della formazione, sulle pratiche in azienda e sulla scelta delle priorità di intervento – spiega Matteo Sinigaglia, direttore di Fòrema – individuando nuovi settori e modalità su cui investire per garantire alle imprese il capitale cognitivo necessario ai processi di trasformazione industriale. Per questo motivo abbiamo avvertito la necessità di focalizzare lo studio del 2021 sull'impatto del new normal, chiedendo a imprenditori, manager e responsabili per la formazione, la loro opinione sui trend in corso, le nuove modalità di training e gli scenari futuri. Un ringraziamento particolare a chi ha voluto condividere con noi informazioni, sensibilità e visione, per contribuire a sviluppare il settore e la community della formazione".

LA RICERCA

"La ricerca è stata completata a gennaio 2021. Ha coinvolto 104 aziende, +20% rispetto alla stessa ricerca effettuata ad inizio 2020", spiega Roberto Baldo, responsabile delle attività finanziate di Fòrema. "Realtà rappresentative del sistema industriale e delle specializzazioni produttive venete. Coinvolte per il 47% piccole imprese, 39% medie imprese e per il 14 % grandi imprese. A queste è stato chiesto come il Covid abbia modificato i fabbisogni formativi rispetto allo scorso anno, come vengono valutate le nuove metodologie formative a distanza e alcune opinioni rispetto ad alcuni temi di frontiera. I settori coinvolti sono stati diversi, a partire dal metalmeccanico (quasi 50% degli intervistati), per proseguire con i settori moda, sport e calzatura, edilizia e costruzioni, cartotecnico, legno e arredo, alimentare, gomma e plastica, commercio e grande distribuzione, servizi innovativi e tecnologici".

I RISULTATI

Più della metà delle imprese intervistate ritiene che le nuove condizioni operative determinate dall'emergenza Covid-19 abbiano aumentato significativamente il fabbisogno di formazione del personale. Questa esigenza riguarda in primo luogo chi opera in "ufficio" (per il 69% è la priorità), ma anche per i reparti produttivi (per il 65% degli intervistati è la priorità).

Per il 35% delle imprese i distanziamenti non hanno avuto un impatto significativo sulla vita aziendale, contro il 53% che segnala invece nuove esigenze formative, più nettamente evidenziate dalle aziende manifatturiere. Per quanto riguarda i nuovi ingressi, appare chiaro che qualora previsti va messo in conto un adeguato periodo di training. I settori per i quali risulta prioritaria una formazione aggiornata e al passo con i tempi sono quelli del marketing e delle vendite (in forte crescita, +34% sul 2020), a seguire la progettazione e lo sviluppo prodotto (+26%), l'informatica (+25%), i processi produttivi (+24%). Si confermano pertanto le priorità dello scorso anno.

La “tempesta COVID” ha in generale aumentato il fabbisogno di competenze professionali per rispondere alle nuove sfide.

Digital transformation, innovazione e soft skills sono al top in termini assoluti tra i temi prioritari su cui incentrare la formazione aziendale nel 2021.

Il 2020 è stato anche l'anno in cui i sistemi formativi hanno sperimentato le nuove modalità di erogazione dei percorsi. Dalla videoformazione sincrona (compresenza a distanza dei partecipanti), alle varie forme di elearning asincrono (pillole o tutorial online), all'implementazione di sistemi completi per la gestione del ciclo formativo (LMS – learning management system). La situazione di emergenza ha permesso di superare gli ostacoli tecnologici, culturali e metodologici, per non sacrificare le azioni di sviluppo delle competenze.

L'88% del campione ha attivato soluzioni di videoformazione, ricorrendo a una pluralità di piattaforme

. MS Teams (30% di preferenze) e Zoom (24%) sono tra le principali scelte aziendali, a seguire tutte le altre. Tende a prevalere l'utilizzo di più piattaforme (client) in funzione degli obiettivi e delle condizioni operative di volta in volta riscontrate. Quasi tre quarti (72%) delle aziende intervistate ha affiancato sistemi di elearning asincrono alla video formazione, in particolare per gli argomenti tecnici o più facilmente standardizzabili. Ancora solo una ristretta minoranza (11%, in particolare grandi imprese) ha esplorato soluzioni LMS con portali propri o di terzi.

L'approccio alla video formazione “in diretta” appare più semplice rispetto all'elearning asincrono (42% vs 35%), e in generale l'utilizzo dei nuovi canali non sembra rappresentare un ostacolo (solo il 16% li vede come un limite) alla formazione. La facilitazione nell'interscambio tra partecipanti e docente è segnalato come la criticità maggiore. Per il 54% è un problema, mentre il 20% lo ritiene soddisfacente, anche grazie all'efficacia dei docenti stessi. Guardando avanti e cercando di delineare una traiettoria di sviluppo, l'esperienza della formazione a distanza ne ha mostrato la praticabilità generale. Tuttavia una minoranza relativa ritiene che continuerà a sostituire le attività in presenza (41%), mentre tende a prevalere l'idea di un il ritorno alle forme tradizionali, non appena possibile (53%). La scelta tra l'online e le attività in presenza dipende molto dal tipo di formazione da realizzare (80%). Appare chiaro che dovranno essere messi a punto nuovi equilibri tra le diverse modalità formative (69%).

La riconversione professionale (reskilling) e lo sviluppo di nuove competenze (upskilling) per il personale è una delle chiavi per ripartire secondo le imprese.

Per il 67% del campione i due temi hanno priorità positiva, alta o massima. I nuovi focus per il 2021 sono la digital transformation (il 54% valuta il tema importante o molto importante, nel 2020 era al 37%) e la sostenibilità ambientale e sociale del business (42% del campione, nel 2020 la CSR – tema per certi versi affine – era al 26%). Lo sviluppo dei modelli manageriali per sostenere lo smart working è il tema relativamente meno sentito (28%).

Per le aziende manifatturiere i temi prioritari sono ancorati al mondo fabbrica. Dall'impatto della digitalizzazione dei processi (21%) e dall'esigenza di portarli ad efficienza (19%), ai conseguenti interventi di aggiornamento delle competenze del personale (20%). Il tema della sostenibilità è più sentito in questo rispetto al resto dei settori (16%).

Il 2021 è anche l'anno del nuovo bilancio dell'Unione Europea e dei programmi di finanziamento che verranno messi a disposizione delle Regioni e dei Paesi membri. Secondo le imprese, l'utilizzo dei fondi per la formazione dovrà essere indirizzato prioritariamente alla riconversione professionale (reskilling) e apprendimento permanente (50% priorità alta o massima), alla qualità dell'offerta di competenze sul territorio (39%), all'inclusione sociale attiva dei gruppi svantaggiati (36%). Per contro i temi dell'accesso al mercato del lavoro e alle opportunità formative mostrano la minore incidenza relativa.