

SURVEY PEOPLE FOREMA 2021

VENETO 20.21: INDAGINE SUI FABBISOGNI PROFESSIONALI DELLE IMPRESE

Domande Risposte 213



Sezione 1 di 5

VENETO 20.21: Indagine sui fabbisogni professionali delle imprese

Il 2020 ha modificato profondamente le nostre abitudini. Com'è cambiato il mercato del lavoro?

La tua opinione è importante. Bastano 3 minuti per compilare il questionario ed aiutarci ad individuare i profili più richiesti dalle imprese.

Il questionario è suddiviso in 4 parti:

1. Anagrafica generale,
2. Figure più ricercate,
3. Competenze strategiche,
4. Profili introvabili.

Grazie al tuo contributo svilupperemo servizi ed opportunità più in linea con le esigenze della tua azienda.

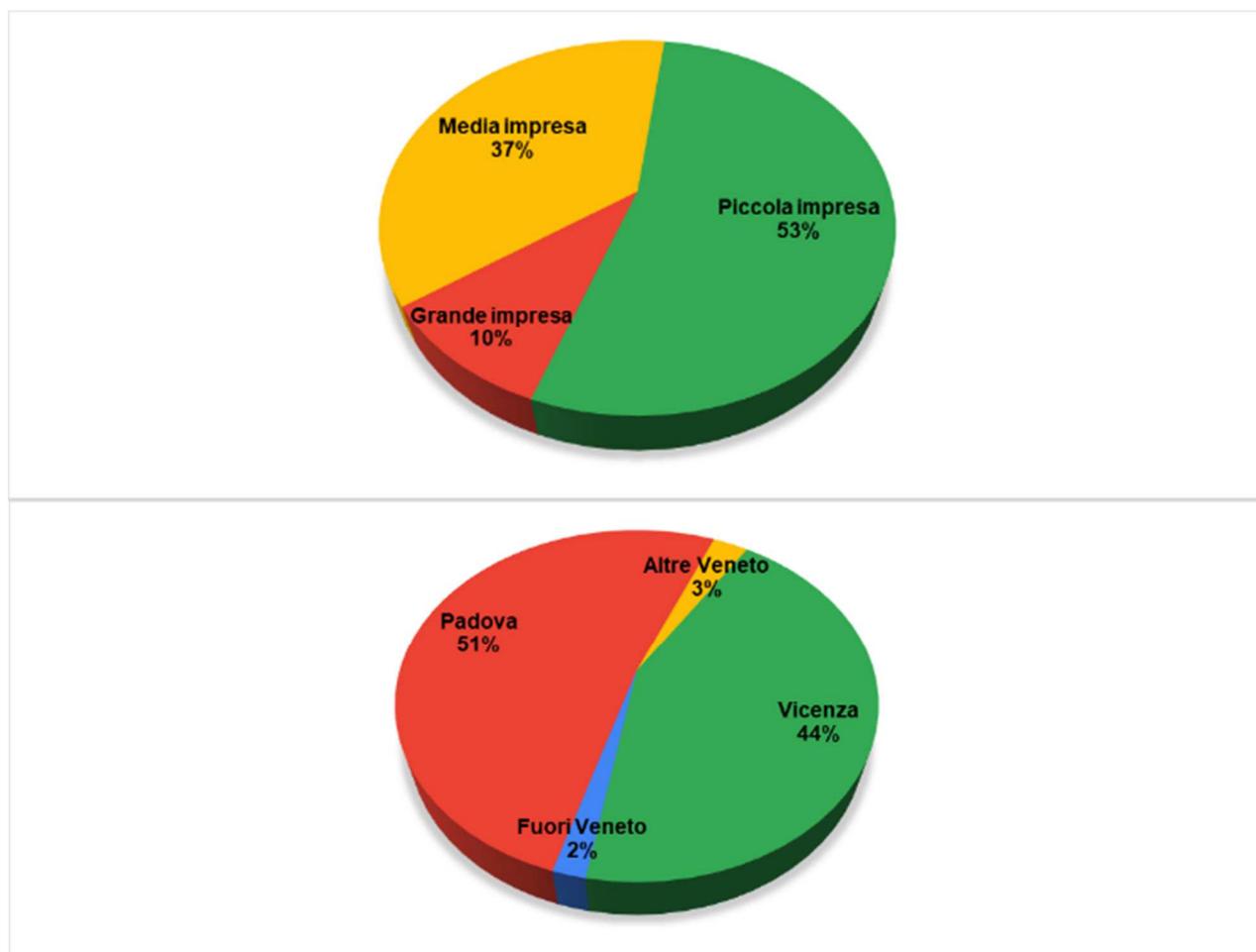
Report di sintesi dei risultati

Aprile 2021

**VENETO 20.21: indagine sui fabbisogni professionali delle imprese!
I risultati della survey 2021**

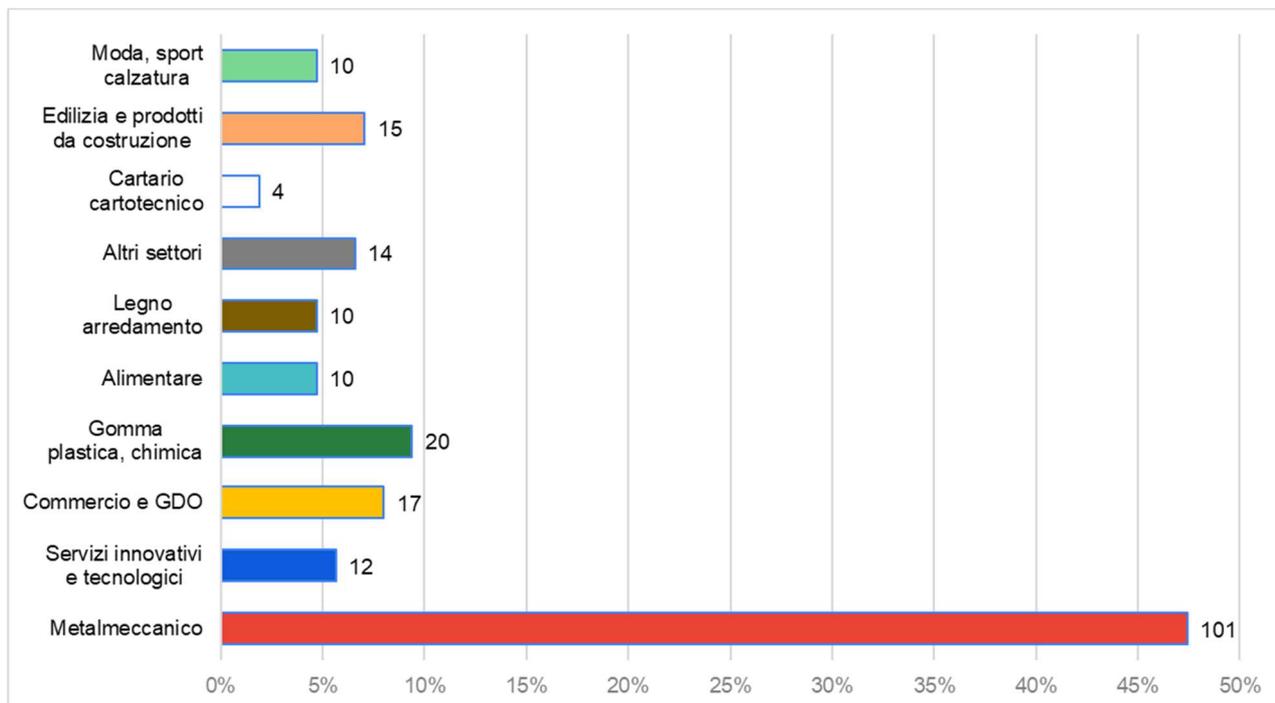
Gli stop produttivi, i distanziamenti e le nuove forme di organizzazione, le misure di contenimento dei loro effetti sui livelli occupazionali, stanno incidendo profondamente sulle dinamiche del mercato del lavoro, come emerge dai dati statistici ufficiali di Veneto Lavoro e dalle analisi di scenario di Fondazione Nordest. Le trasformazioni in corso nei processi di generazione del valore del sistema industriale – sintetizzate nel report di ricerca “COME E’ CAMBIATA LA FORMAZIONE!” – concorrono a definire la domanda di skills e professionalità da parte delle imprese, in uno scenario ancora caratterizzato da incertezza e attesa per l’evoluzione del quadro normativo e delle policies pubbliche.

Abbiamo coinvolto un nutrito panel (213 persone tra imprenditori, CEO, HR manager, CFO, intervistati nel mese di marzo 2021), che ha volontariamente partecipato a questa nuova survey, dedicata a individuare i fabbisogni di figure professionali e di competenze nel breve periodo (i prossimi 6 mesi), facendo emergere criticità e opportunità nel futuro immediato per la ripresa del sistema produttivo veneto.



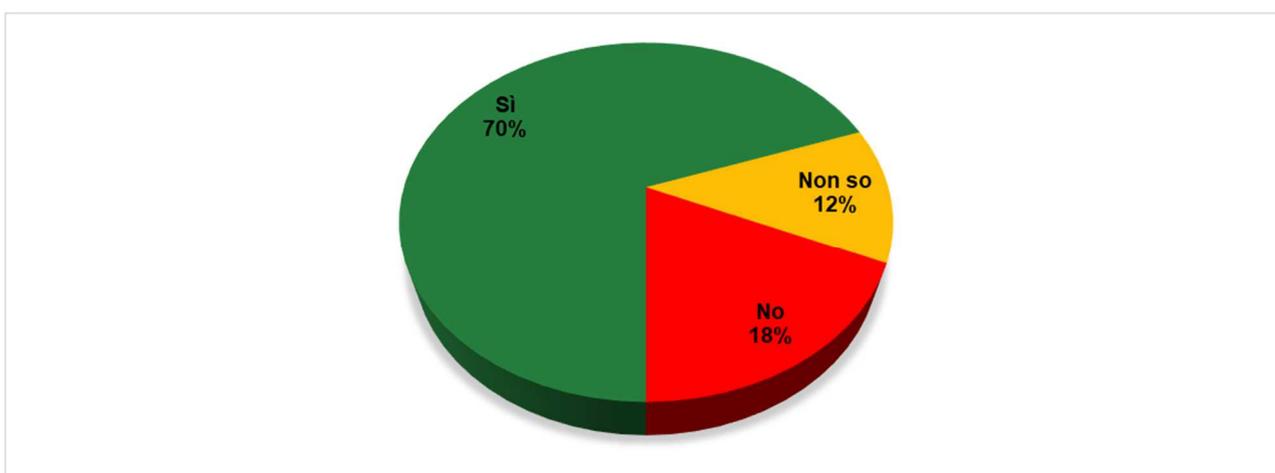
Dimensioni delle aziende rispondenti e localizzazione geografica

Ai fini dell'analisi dei risultati, possono essere individuati tre cluster dimensionali (definiti sulla base della normativa comunitaria) per le imprese rispondenti; il comparto metalmeccanico rappresenta quasi la metà del panel, anche se hanno partecipato alla survey aziende di tutti i settori.



Settori produttivi del panel

Nonostante la situazione attuale, il 70% degli intervistati afferma di prevedere assunzioni e l'inserimento di nuovo personale nei prossimi 6 mesi, a fronte di un 18% di segno opposto, segnalando che il sistema produttivo continua a investire per la crescita e lo sviluppo, analogamente a quanto accade sul fronte interno del personale già in forza. Le percentuali crescono ulteriormente nei settori della Gomma-plastica (80%), Metalmeccanico (78%) e alimentare (76%), così come per le medie imprese (78%) e le grandi (76%), mentre le piccole imprese si attestano sul 61% (in questa classe gli "incerti" pesano per il 17% e generalmente le ricerche di personale sono per figure singole).

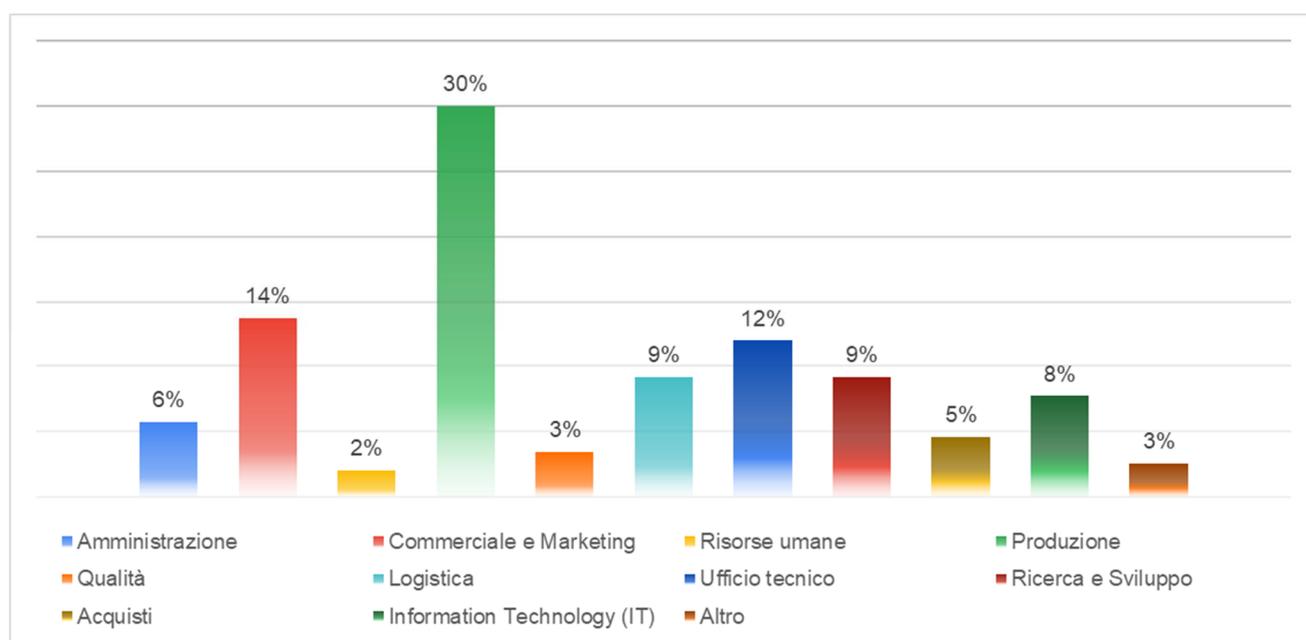


Previsioni di assunzioni e inserimenti singoli o multipli nei prossimi 6 mesi

In quale settore o ambito aziendale si concentrano gli inserimenti? Le risposte raccolte indicano chiaramente una polarizzazione nell'ambito Operations (produzione, acquisti, logistica) che in totale pesa per il 44% sul

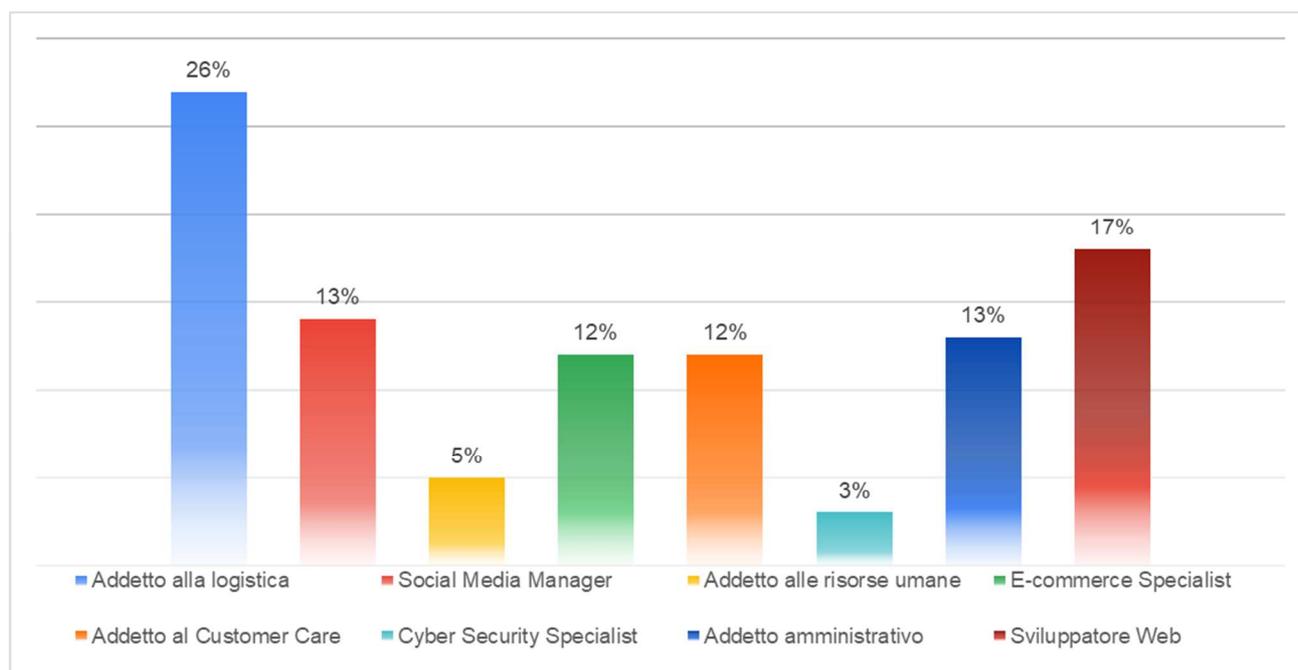
fabbisogno totale di personale, aprendo di fatto scenari positivi per quanto riguarda la ripresa produttiva. Il secondo polo di attrazione è rappresentato dagli uffici che in questi anni di digitalizzazione dei prodotti e dei processi hanno rappresentato il driver del cambiamento: la ricerca di figure professionali per l'ufficio tecnico e l'R&D somma al 21%. Rimane alta l'attenzione ai processi di vendita e al marketing (14% delle vacancies), funzioni trasformate dalla combinazione di distanziamenti e strumenti digitali per coltivare le relazioni con i clienti e il mercato.

Per le aziende metalmeccaniche la situazione si estremizza: il 50% degli inserimenti è previsto in produzione, il 26% nell'ambito tecnico/R&D e solo il 10% nel commerciale e nel marketing. Possono essere inoltre individuate due dinamiche distinte: clusterizzando i comparti manifatturieri e dei servizi avanzati – sempre più integrati grazie alle opportunità tecnologiche – rispetto ai settori terziari più tradizionali, si evidenzia che l'89% delle ricerche attive di personale afferisce alla manifattura avanzata, contro l'11% dei servizi, del commercio e del turismo. Grandi e piccole imprese mostrano tendenze analoghe, mentre le medie imprese si focalizzano ulteriormente nell'ambito operations (46%).



Aree aziendali target per i nuovi inserimenti di personale

Per quanto riguarda i profili professionali ricercati, va registrata innanzitutto l'usuale frammentazione e opacità dei job title ai diversi livelli organizzativi, in particolare negli ambiti impiegatizi o non-operations. Per questo motivo, agli intervistati è stato chiesto innanzitutto di segnalare le proprie esigenze attorno ad un set predefinito di figure, e di specificare gli eventuali ulteriori fabbisogni (il 56% del panel ha utilizzato anche la seconda opzione). Tra i profili proposti vanno segnalati l'addetto ai processi logistici (26%), lo sviluppatore per il web (17%) e l'e-commerce specialist (13%).

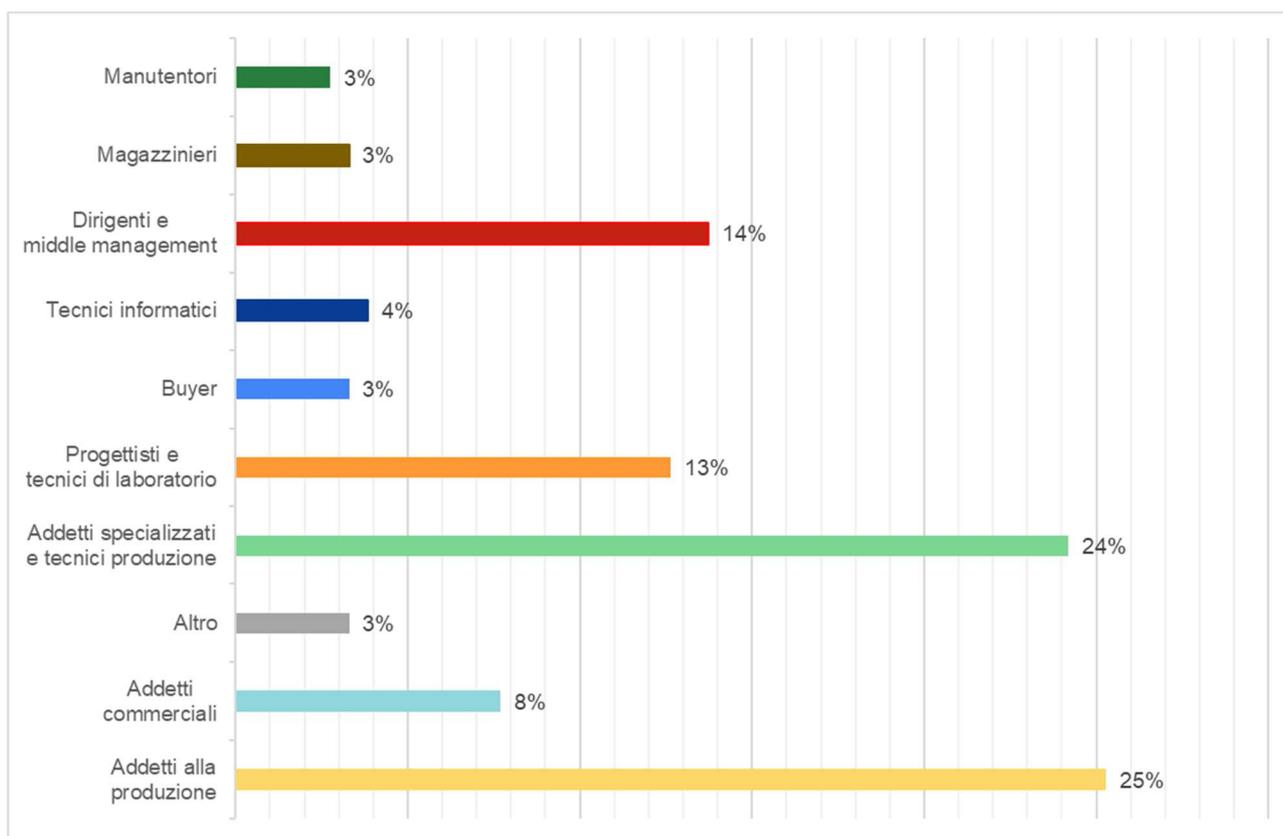


Profili professionali ricercati: distribuzione di frequenza nell'insieme chiuso

Passando all'analisi delle risposte aperte, le singole posizioni segnalate sono state raggruppate per famiglie professionali omogenee per poter rilevare le aree di maggior interesse e di attenzione.

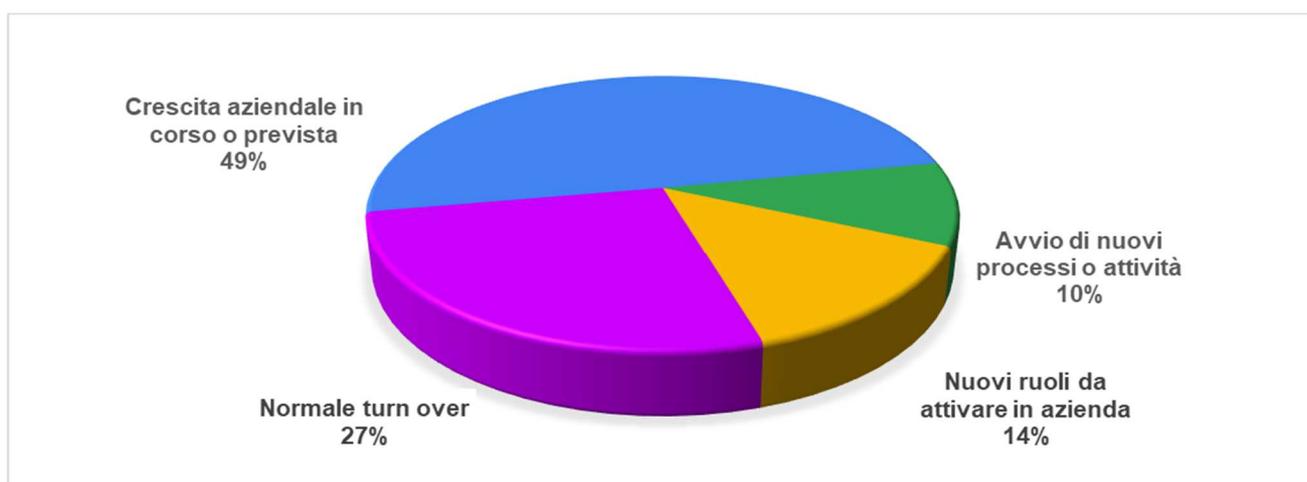
La domanda di addetti ai processi produttivi (specializzati o meno) è pari al 49% del totale, confermando le indicazioni relative alle aree aziendali di inserimento, tra questi le mansioni più tradizionali (come carpentieri, saldatori, operatori CNC) continuano a rappresentare una buona occasione di impiego. In generale i profili più appetibili si inseriscono nelle aree di crescita dell'azienda o costituiscono nuovi ruoli organizzativi e servizi funzionali allo sviluppo IT-based e alle trasformazioni digitali.

Segue una domanda crescente per profili tecnici di alto livello con mansioni di coordinamento e di sviluppo dei gruppi di lavoro (dirigenti e middle management – 14%), fattore relativamente nuovo e più evidente per le imprese di grandi dimensioni, quasi pari alla richiesta di personale tecnico per le attività di progettazione e sviluppo (13%, focus specifico invece per le aziende di medie dimensioni). Il sistema manifatturiero è più concentrato sugli addetti alla produzione (53%), il middle management (13%) e i tecnici (12%), mentre i servizi tradizionali ricerca figure commerciali e responsabili di funzione (entrambi al 19%).



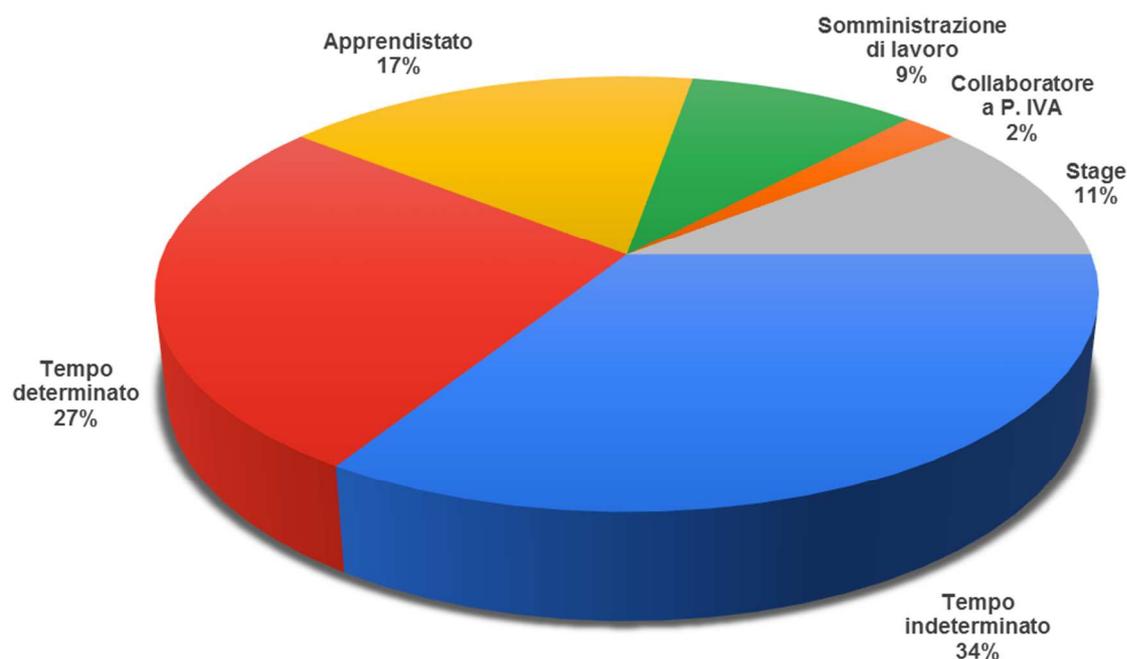
Profili professionali ricercati: distribuzione di frequenza per le risposte aperte e clusterizzate

Quali sono le motivazioni alla base della ricerca di nuovo personale? Abbiamo chiesto al nostro panel di dare una spiegazione sintetica al fabbisogno di inserimenti: il 49% lo collega a processi di crescita dell'azienda (già in corso o previsti a breve), mentre per il 27% si tratta del normale turn over dettato da dimissioni e pensionamenti. Appare molto interessante come per circa un quarto dei rispondenti le vacancies siano originate da una trasformazione qualitativa dell'organizzazione, piuttosto che quantitativa: per il 14% l'esigenza è di individuare persone in gradi di agire ruoli e mansioni nuove per l'azienda, mentre per il 10% la causa è l'avvio di nuovi processi o di nuove attività. Tutti segnali di un sistema produttivo dinamico e capace di interpretare il difficile scenario dei prossimi anni. Mentre le grandi imprese tendono a mostrare un approccio più tradizionale (assumono per crescita nel 71% dei casi e per turn over nel 21%), per le medie e le piccole imprese prevale l'esigenza di dotarsi di nuovi ruoli.



Motivazioni alla base della ricerca di nuovo personale da inserire

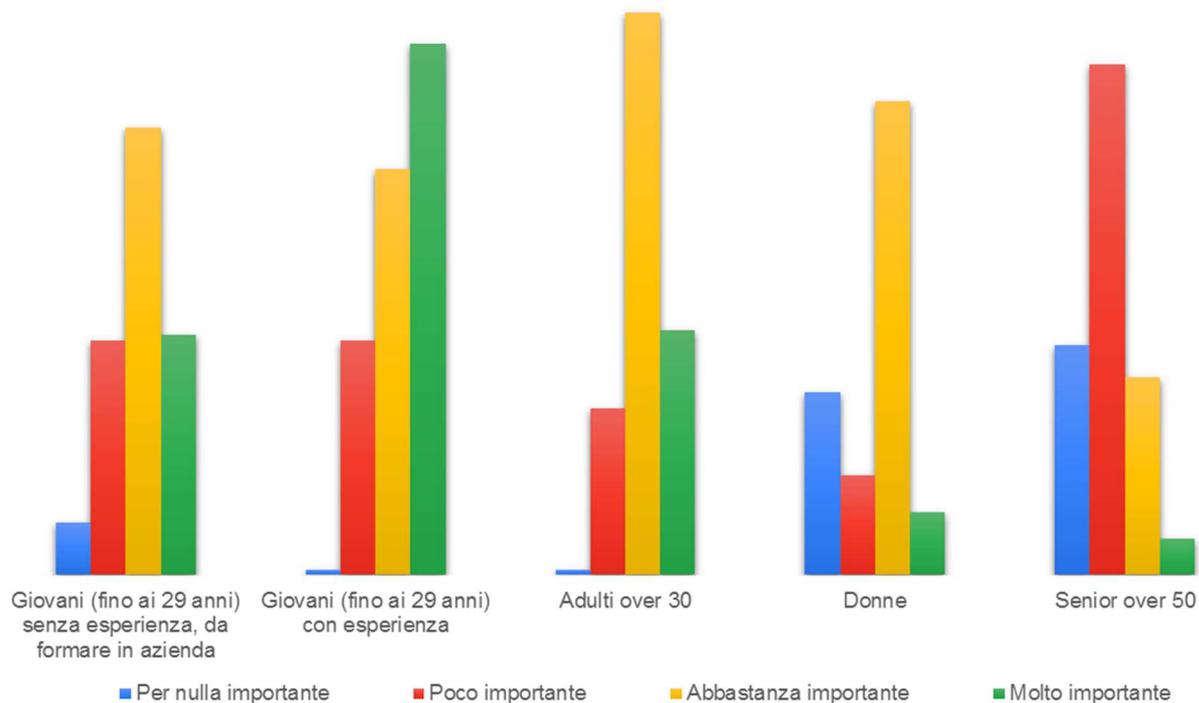
I canali di inserimento nell'organizzazione aziendale vedono nettamente al primo posto le assunzioni dirette (al 34% i contratti a tempo indeterminato, al 27% quelli a tempo determinato), e l'apprendistato mantiene la sua funzione di strumento principale per i giovani e le nuove risorse (17% del panel, 20% per le piccole imprese), affiancato dai tirocini (11%). I contratti di somministrazione sembrano essere una modalità praticabile solo per le grandi e le medie imprese (16%), mentre per le piccole si tratta di uno strumento residuale rispetto agli altri (3%).



Canali e strumenti per l'inserimento lavorativo per le aziende del panel

Abbiamo analizzato quanto pesano alcune caratteristiche personali dei candidati (genere, età, possesso di esperienza), chiedendo agli intervistati di attribuire una valutazione di importanza (da molto a per nulla) a ciascuna delle caratteristiche elencate.

Anche se tutti i segmenti presentano alti indici di importanza, dalle valutazioni raccolte i punteggi più alti sono raggiunti dai giovani under 29 con pregresse esperienze professionali (priorità alta o massima per l'85% dei rispondenti) e gli adulti over 30 (73%); le polarizzazioni maggiori – ossia valutazioni discordanti – si registrano per il segmento femminile e i giovani privi di esperienze lavorative. Le maggiori criticità riguardano i lavoratori senior over 50, confermando tendenze già riscontrate in proposito, cui solo il 21% del panel attribuisce una priorità specifica.

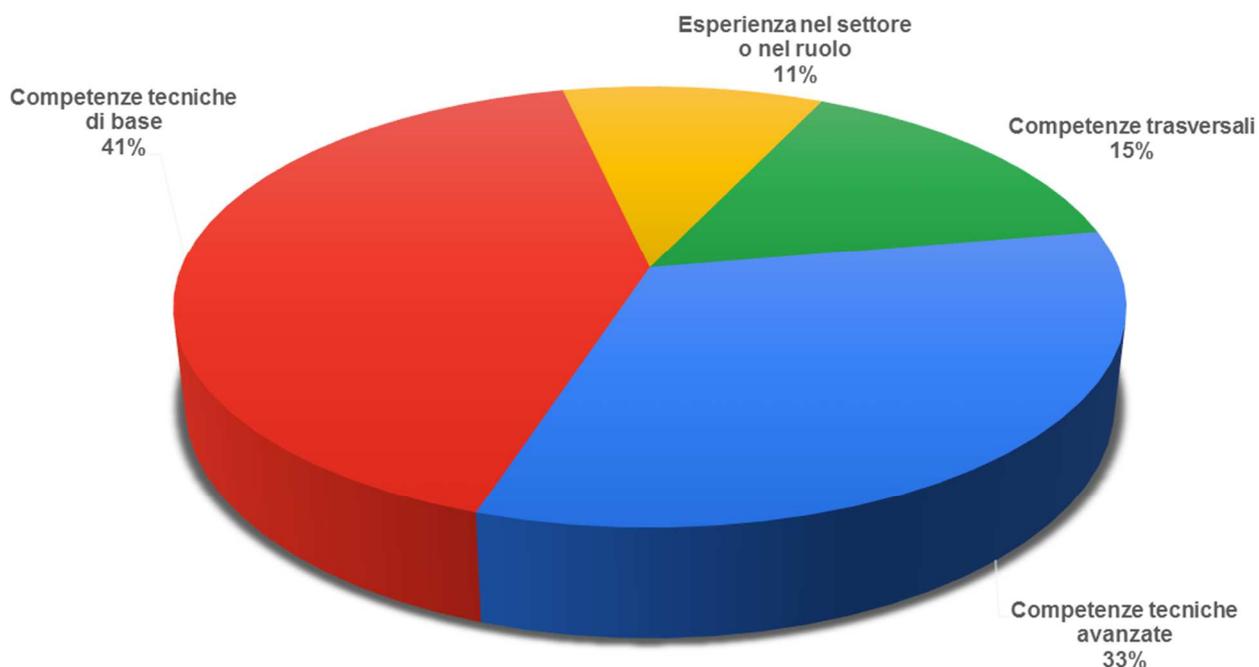


Valutazione di rilevanza di alcune caratteristiche dei candidati

Quali sono le competenze più ricercate e gli skills più apprezzati per favorire l'ingresso in azienda di nuove risorse? Per focalizzarci su questo aspetto chiave, riprendiamo il modello degli hybrid jobs che chiede di analizzare l'interazione tra competenze tecniche, soft e digital skills, per catturare la complessità dei ruoli agiti all'interno di organizzazioni industriali in trasformazione, ed evidenziarne il ruolo nel valorizzare il contributo del singolo ai processi di generazione del valore.

I risultati dell'indagine su quali siano le competenze tecniche connesse al ruolo richieste dalle aziende partecipanti, mostrano una naturale varietà in funzione della vacancy specifica, delle dimensioni organizzative e settoriali dell'impresa, delle particolari condizioni di mercato e tecnologiche in cui la persona è effettivamente chiamata ad operare. Tuttavia è possibile clusterizzare le competenze tecniche dichiarate secondo due livelli (base e avanzate) che indicano il livello di verticalità della specifica skill; le competenze tecniche di base, su cui incardinare una crescita professionali anche firm specific, pesano per il 41%, contro il 33% di quelle di livello avanzato. Da segnalare tuttavia che nel 27% dei casi non è esplicitato un fabbisogno di technical skills.

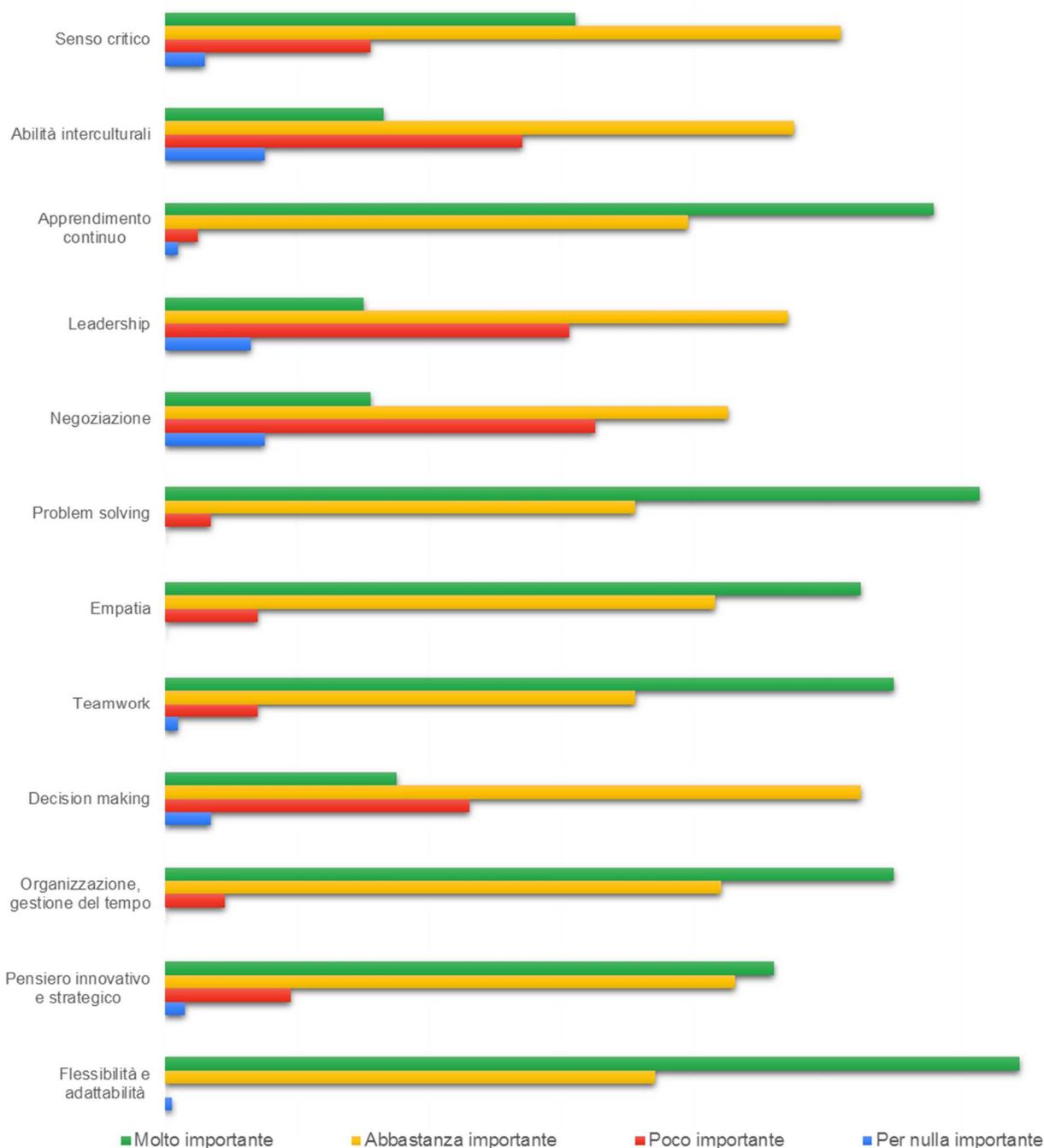
È interessante notare come emergano due ulteriori informazioni: per l'11% delle aziende coinvolte il possesso di un'esperienza specifica nel settore o nel ruolo, rappresenta un indicatore affidabile per valutare i candidati, mentre per il 15% il possesso di competenze trasversali rappresenta un desiderata così rilevante da essere annoverato tra quelle tecniche.



Quali sono le principali competenze tecniche richieste, una clusterizzazione

La rilevazione delle soft skills (o competenze trasversali, non direttamente connesse al ruolo tecnico, ma in grado di abilitare l'individuo all'agire organizzativo) si è basata su un elenco predefinito, elaborato sulla base delle analisi del progetto Erasmus+ "KEY SKILLS & EMPLOYABILITY ASSESSMENT SERVICE PER GIOVANI E ADULTI" (www.keystart2work.eu) e chiedendo ai rispondenti di dare una valutazione di rilevanza (da molto a per nulla importante). L'84% del panel attribuisce alle soft skills elencate un livello di priorità alta o massima, confermando un trend già consolidato negli ultimi anni. I punteggi relativi maggiori sono raggiunti da tre competenze che si rivelano fondamentali per facilitare i processi di trasformazione accelerati prima dalle tecnologie e poi dallo shock della pandemia, e che spesso vengono accomunate dal termine resilienza: flessibilità e adattabilità sono importanti per il 99,5% del panel, apprendimento continuo per il 96,5%, organizzazione e gestione del tempo per il 95,6%. Le competenze trasversali al top cambiano in funzione della complessità organizzativa dell'azienda. Per le grandi imprese le più importanti sono il teamwork (che raggiunge un punteggio medio di 3,8 su 4), a necessario complemento l'empatia (3,7 su 4), la flessibilità e l'adattabilità (3,7 su 4) e l'apprendimento continuo (3,6 su 4). Per le PMI invece al primo posto troviamo il problem solving (3,6 su 4), la flessibilità e l'adattabilità (con pari punteggio medio), l'apprendimento continuo (3,5 su 4) e il teamwork (3,4 su 4).

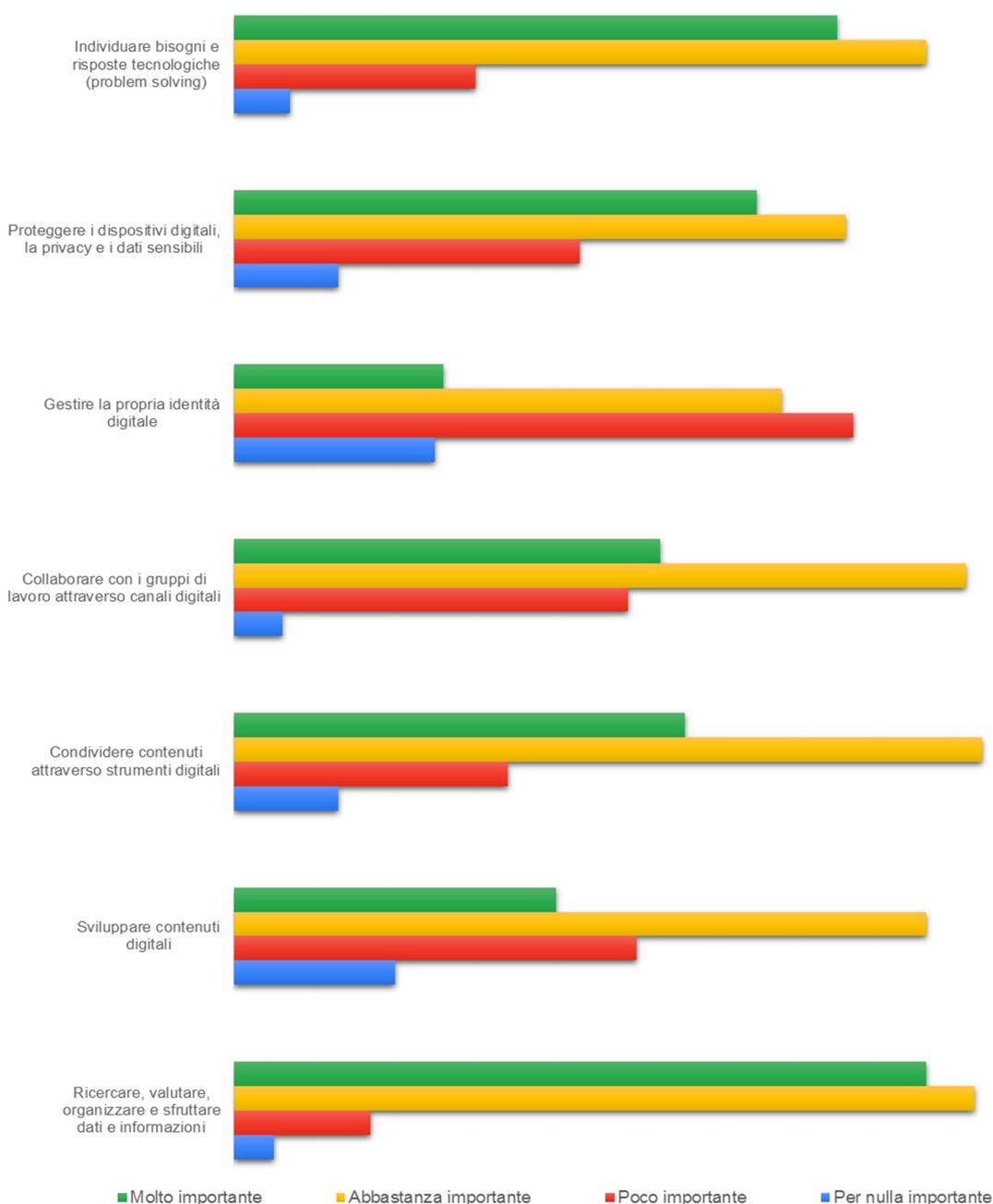
Le competenze trasversali che hanno ricevuto valutazioni di rilevanza inferiore – ma sempre superiore al 50% del totale - sono invece le abilità interculturali (prioritarie per il 65% del panel), la leadership (63%), la negoziazione (59%).



Quanto è importante il possesso di competenze trasversali da parte dei candidati?

A completare l'analisi sulle competenze ricercate dalle aziende, seguendo il modello delineato, abbiamo chiesto una valutazione di rilevanza (da molto a per nulla) sul possesso di alcune digital skills, intese come l'attitudine ad utilizzare strumenti tecnologici e a sfruttare il potenziale generativo del digitale. L'elenco sottoposto ad esame si basa su un'attualizzazione delle definizioni di competenze digitali adottate dalla Commissione Europea, in considerazioni delle dinamiche osservate nell'ultimo anno. Anche se il panel attribuisce a queste abilità un livello di priorità alta o massimo nel 72% dei casi, non raggiunge i vertici delle soft skills (84%) scontando la relativa novità del tema, con cui tuttavia il confronto è oggi aperto e accelerato.

Le competenze digitali prioritarie secondo i partecipanti alla survey sono 4: ricercare, valutare, organizzare e sfruttare dati e informazioni ha la massima importanza per l'89%, seguita da individuare bisogni e risposte tecnologiche (81%), proteggere i dispositivi digitali, la privacy e i dati sensibili (76%) e condividere contenuti attraverso strumenti digitali (76%) e proteggere i dispositivi digitali, la privacy e i dati sensibili (72%). Altre digital skills risultano essere ancora meno rilevanti: gestire la propria identità digitale raggiunge valutazioni positive nel 48% dei casi, seguita da sviluppare contenuti digitali (64%). Nella scala delle priorità le grandi imprese e le PMI mostrano tendenze diverse per quanto riguarda la competenza collaborare con i gruppi di lavoro attraverso canali digitali (punteggio medio 3,2 su 4 contro 2,9), abilità chiave in quest'epoca di distanziamenti tra colleghi, clienti e fornitori.

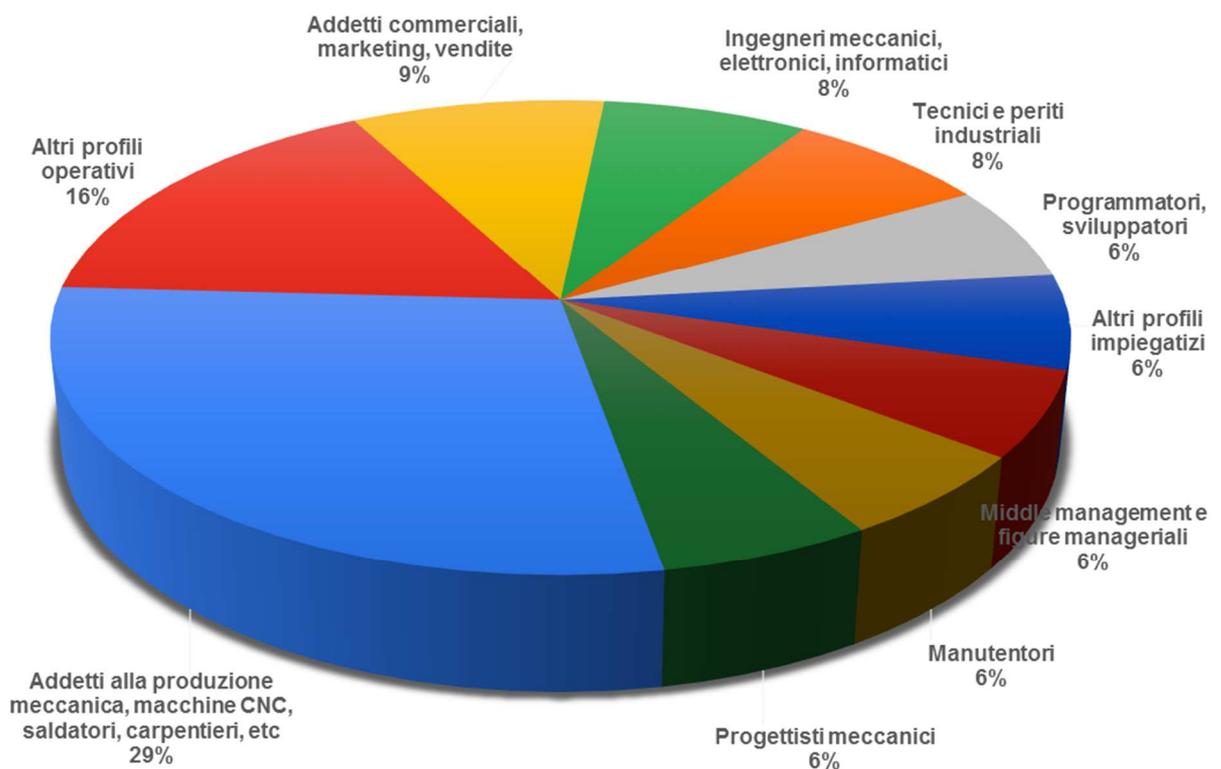


Quanto è importante il possesso di competenze digitali da parte dei candidati?

L'ultimo capitolo della nostra survey è dedicato ad un aggiornamento su una delle questioni strutturali del mercato del lavoro veneto, ossia la carenza di figure professionali e di competenze tecniche disponibili a livello regionale e ricercate dal sistema produttivo.

Anche in questo caso la domanda aperta sulla mancanza di profili "introvabili" – segnalata dal 69% del panel – ha registrato una grande varietà di risposte (149 posizioni), raggruppate successivamente per famiglie professionali omogenee. La fotografia è coerente con le aree di inserimento e le figure professionali richieste, già evidenziata. Il fenomeno colpisce più le piccole aziende (72%) rispetto alle grandi (62%), e rischia di continuare a rappresentare un freno ai processi di crescita delle organizzazioni produttive.

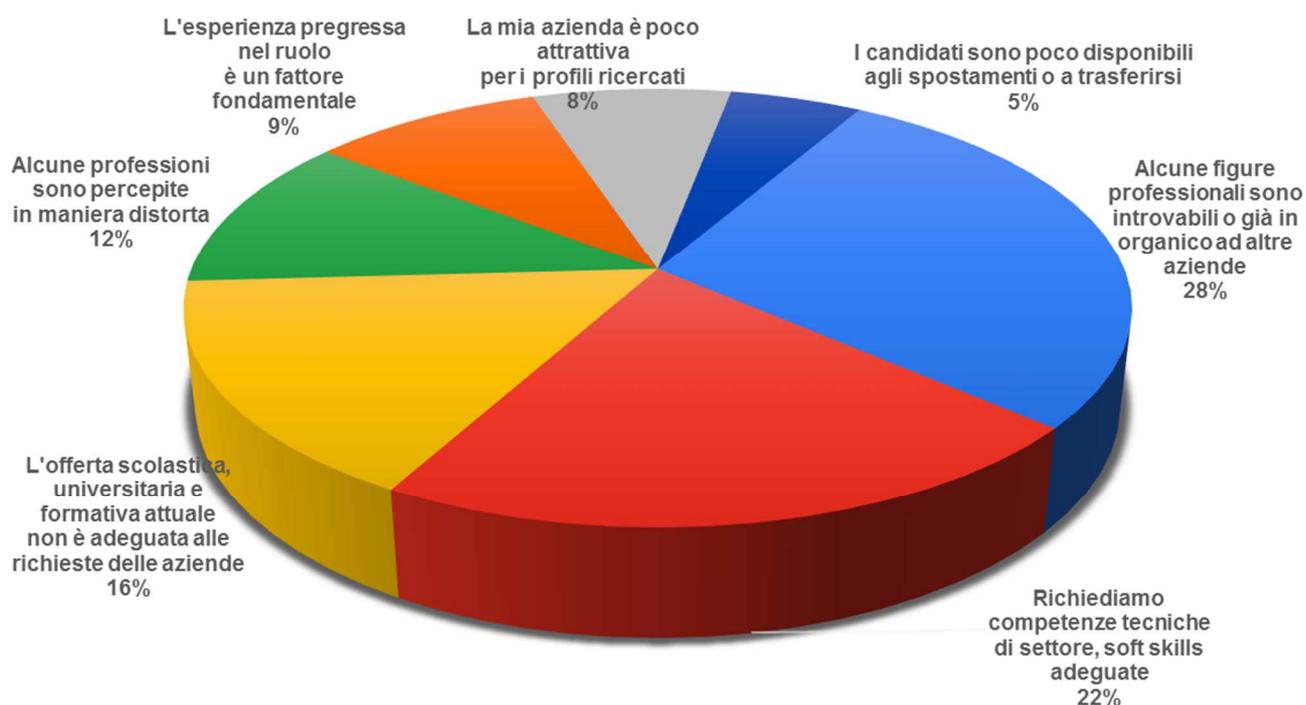
Al primo posto troviamo i diversi addetti alla produzione meccanica (operatori CNC, saldatori, carpentieri, etc) che pesano per il 29%, seguiti da altri profili operativi con minore specializzazione (16%). Oltre alle figure commerciali (9%) e ai profili tecnici ad alta specializzazione (la somma di ingegneri e periti arriva al 16%), le segnalazioni di altre figure di difficile reperimento appare equamente distribuita (6% per tutte le categorie residue, compresi i ruoli di responsabilità e coordinamento), mostrando una volta di più la buona vivacità del tessuto industriale veneto.



Attualmente, ci sono profili professionali di difficile reperimento da inserire in azienda?

La ricerca ha voluto indagare anche le cause delle difficoltà di reperimento delle figure, secondo la percezione delle imprese coinvolte. Per il 28% la problematica è causata dalla penuria di determinati profili rispetto alla domanda del sistema produttivo, che quando disponibili sono rapidamente inseriti in organico lasciandone insoddisfatta buona parte. Il 22% del panel dichiara inoltre che i candidati non possiedono adeguate competenze tecniche – per lo più industry specific, ipotecendo i processi di riconversione settoriale del personale cui il mercato del lavoro dovrà far fronte nei prossimi mesi – o soft skills in linea con le esigenze dell'organizzazione. Tale gap è attribuito anche all'offerta scolastica, universitaria e formativa attuale, poco adeguata – da un punto di vista quantitativo e qualitativo – alle richieste delle aziende (16% sul totale).

Assume un peso rilevante anche la percezione del ruolo e delle mansioni – per il 12% degli intervistati una visione distorta o antiquata delle professioni in ambito operations è un deterrente per i candidati in cerca di occupazione – così come il tema dell’attrattività dell’azienda e del contesto organizzativo per l’attrazione di potenziali nuove risorse, anche in chiave di riqualificazione professionale (8%); i due temi (assieme pesano per il 20% sul totale) sono collegati alla capacità delle imprese di comunicare all’esterno le reali condizioni in cui gli individui possono contribuire ai processi aziendali, coniugando il bisogno di costruzione di senso e di realizzazione personale con gli obiettivi di sviluppo e di crescita dell’organizzazione, fattori prossimi ai driver della sostenibilità (economica, sociale e ambientale), su cui si concentrano le policies pubbliche a sostegno dell’intero sistema regionale.



Motivazioni alla base delle difficoltà di reperimento di nuove risorse professionali, clusterizzazione

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 e dei servizi al lavoro.