

# COME È CAMBIATA LA FORMAZIONE!

Survey Fòrema 2021

# Nel mese di Gennaio, 104 aziende, attraverso una survey, hanno condiviso i propri feedback su formazione e trend di sviluppo nell'epoca dei distanziamenti

Domande Risposte 104



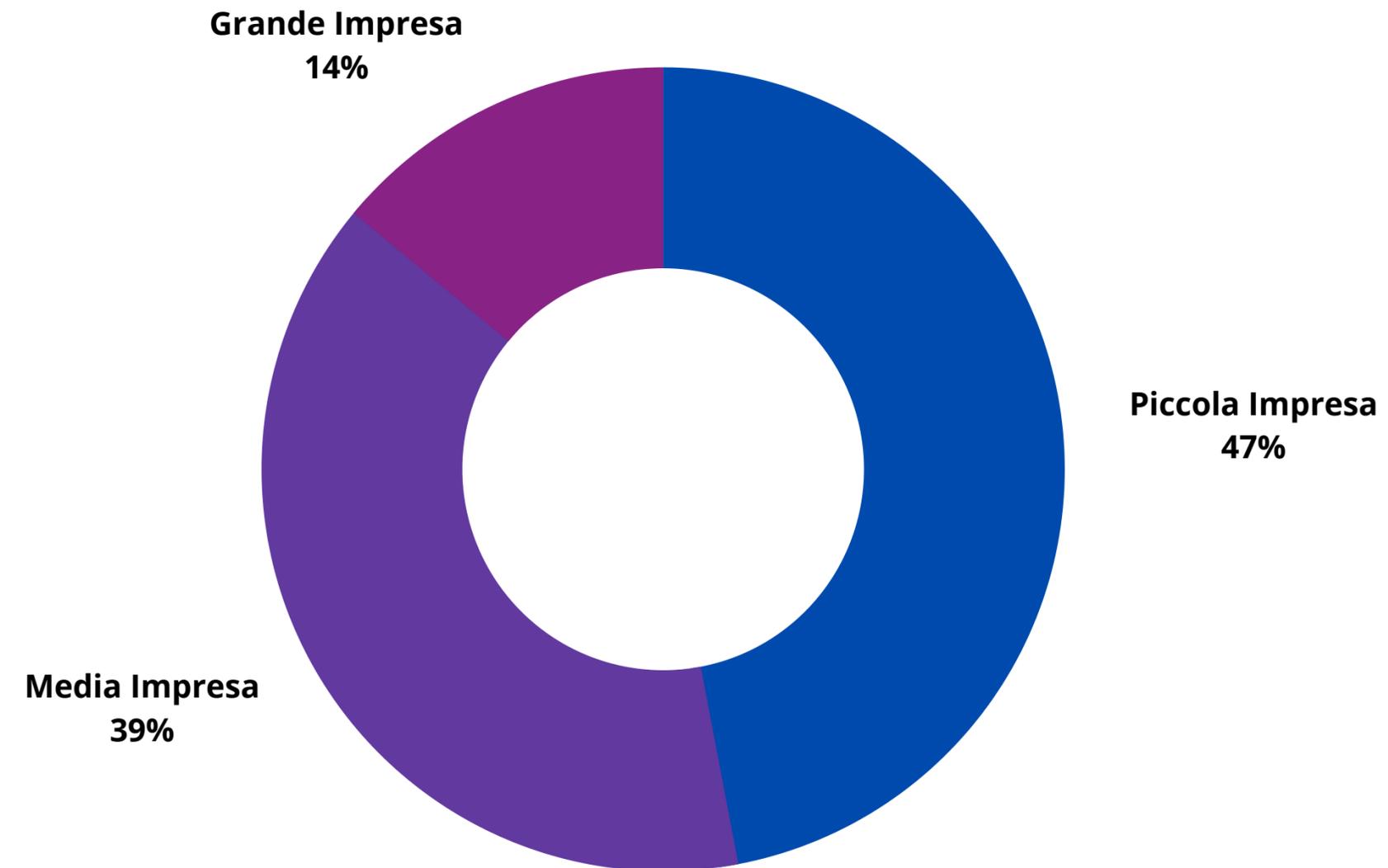
Sezione 1 di 5

## "Io vi sento, voi mi sentite?" - nuovi

L'indagine annuale di Fòrema per il 2021 è dedicata a valutare l'impatto sulla formazione delle nuove condizioni operative imposte dalle norme sanitarie e dalle soluzioni adottate dalle aziende. In particolare vogliamo capire assieme temi, priorità e target su cui investire con il training nel nuovo scenario di riferimento. Dedicandoci qualche minuto, ci consentirai di sviluppare servizi e opportunità di apprendimento sempre più in linea con le tue esigenze. Grazie del contributo!

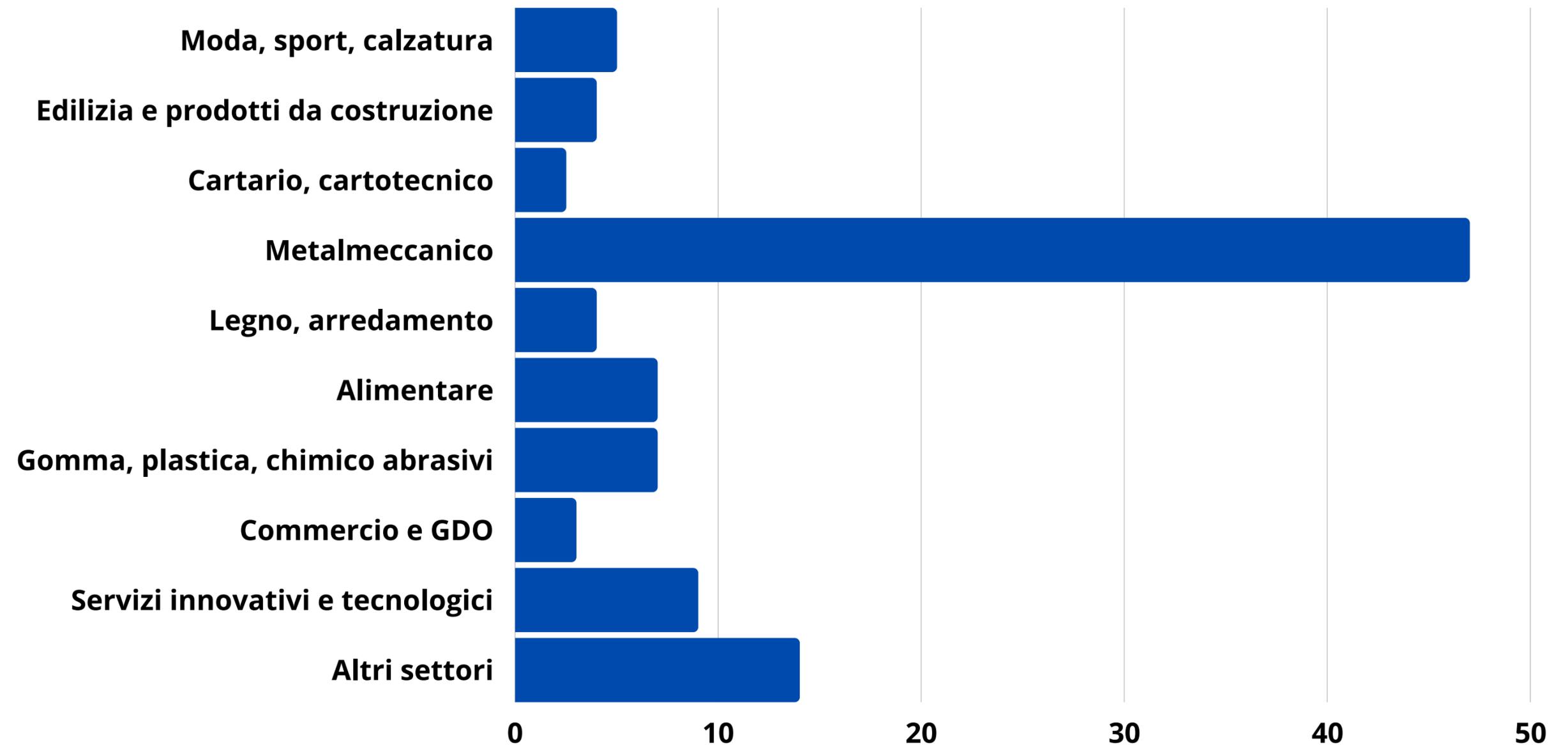
# 1. LE IMPRESE CHE HANNO PARTECIPATO

Dimensioni e settori di attività



## 1. LE IMPRESE CHE HANNO PARTECIPATO

Cosa producono, in quale settore operano



## 1. LE IMPRESE CHE HANNO PARTECIPATO

# HIGHLIGHTS

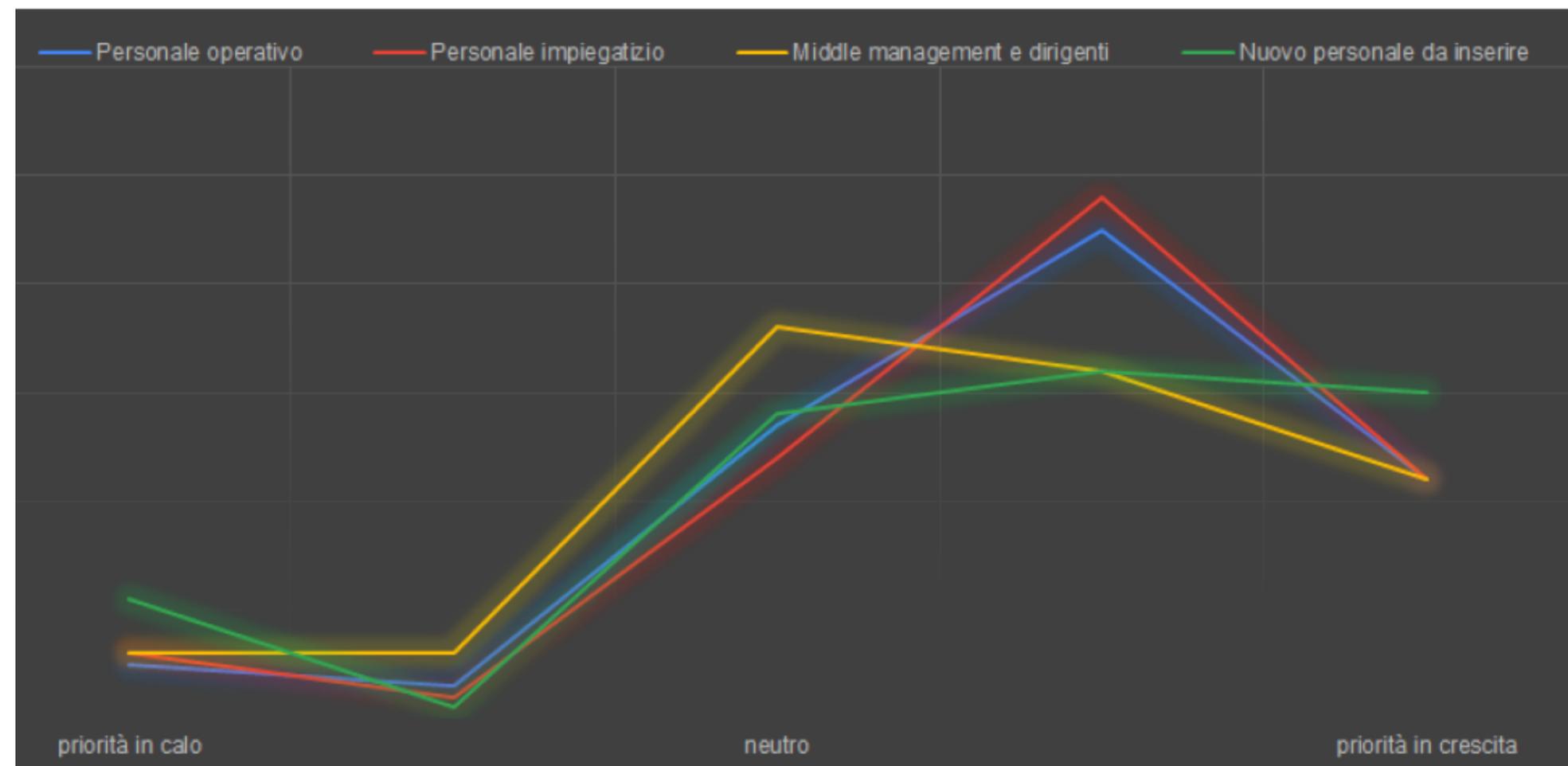


- le aziende partecipanti riflettono le specializzazioni produttive dei comparti industriali veneti
- il panel cresce: +20% rispetto al 2020
- l'invito a compilare è stato riservato in anteprima ai clienti Fòrema, poi aperto al territorio
- ci hanno risposto HR, referenti per la formazione, amministratori
- nelle prossime card i dati di sintesi e le elaborazioni statistiche

## 2. I TARGET PER LA FORMAZIONE

**Chi vuoi coinvolgere in un percorso di formazione e sviluppo?  
Indica come sta cambiando il livello di priorità.**

Nel grafico la frequenza con cui è valutata dal panel la priorità di intervento sui diversi target



## 2. I TARGET PER LA FORMAZIONE

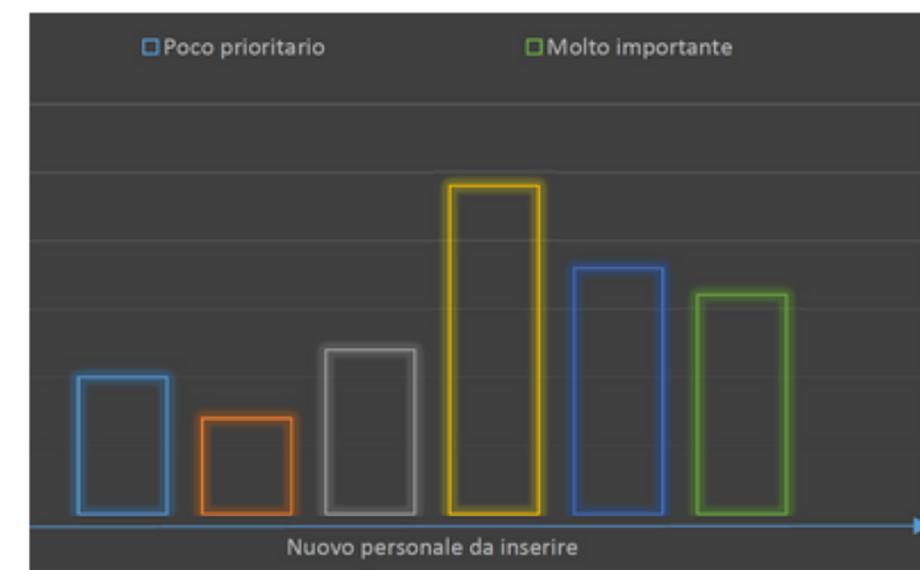
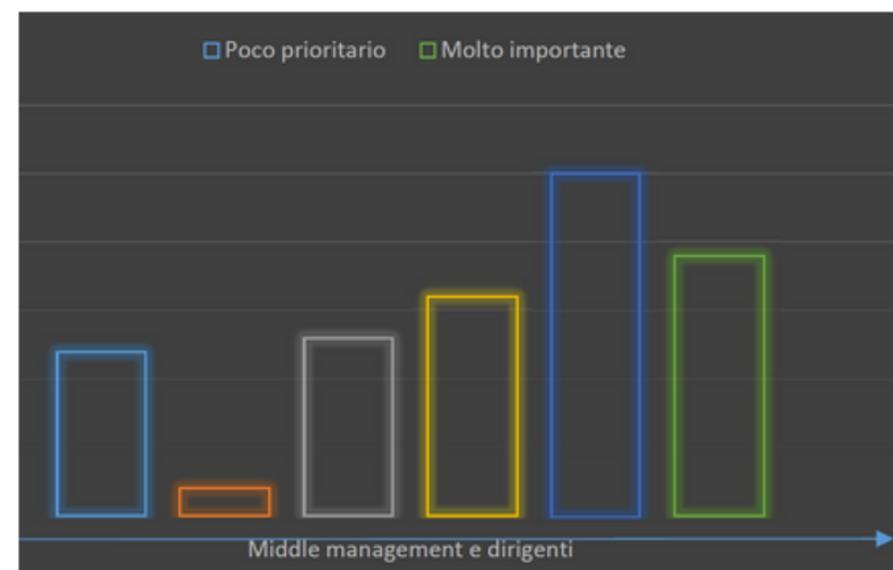
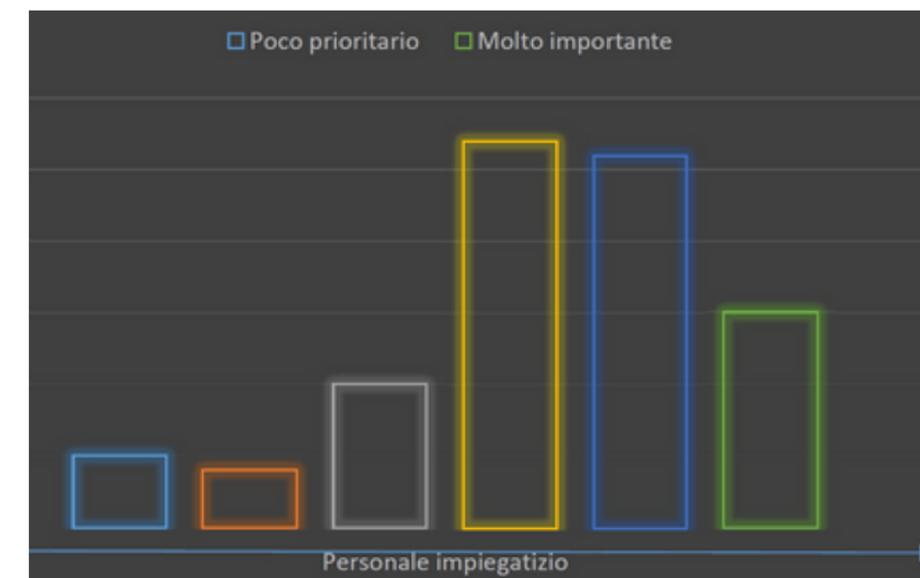
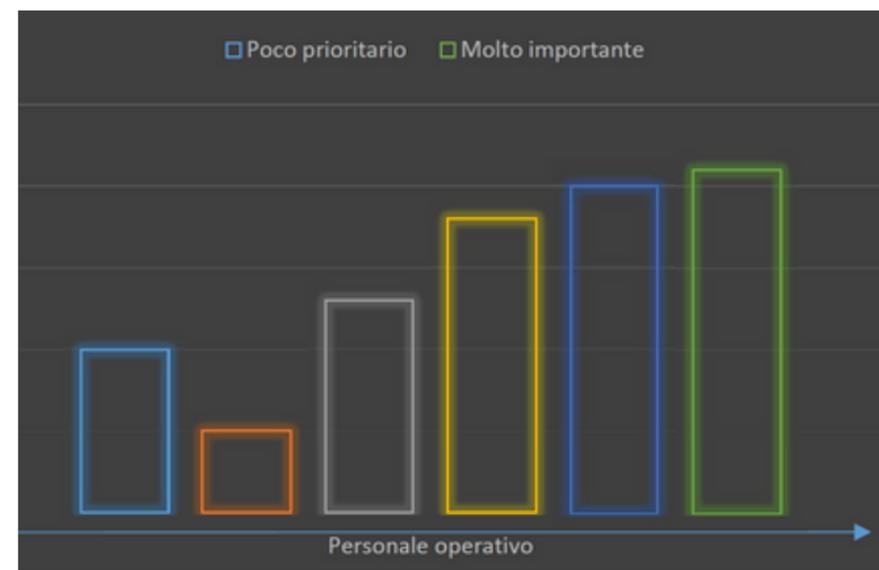
# OVERVIEW



- più della metà del panel ritiene che le nuove condizioni operative abbiano accentuato il fabbisogno di formazione;
- la crescita è più pronunciata per il personale impiegatizio (69% di priorità in aumento) e operativo (65%)
- il dualismo del management: per il 35% i distanziamenti non hanno modificato i livelli di priorità ma per il 53% hanno evidenziato nuovi fabbisogni formativi
- i nuovi ingressi in azienda: quando previsti richiedono investimenti in formazione

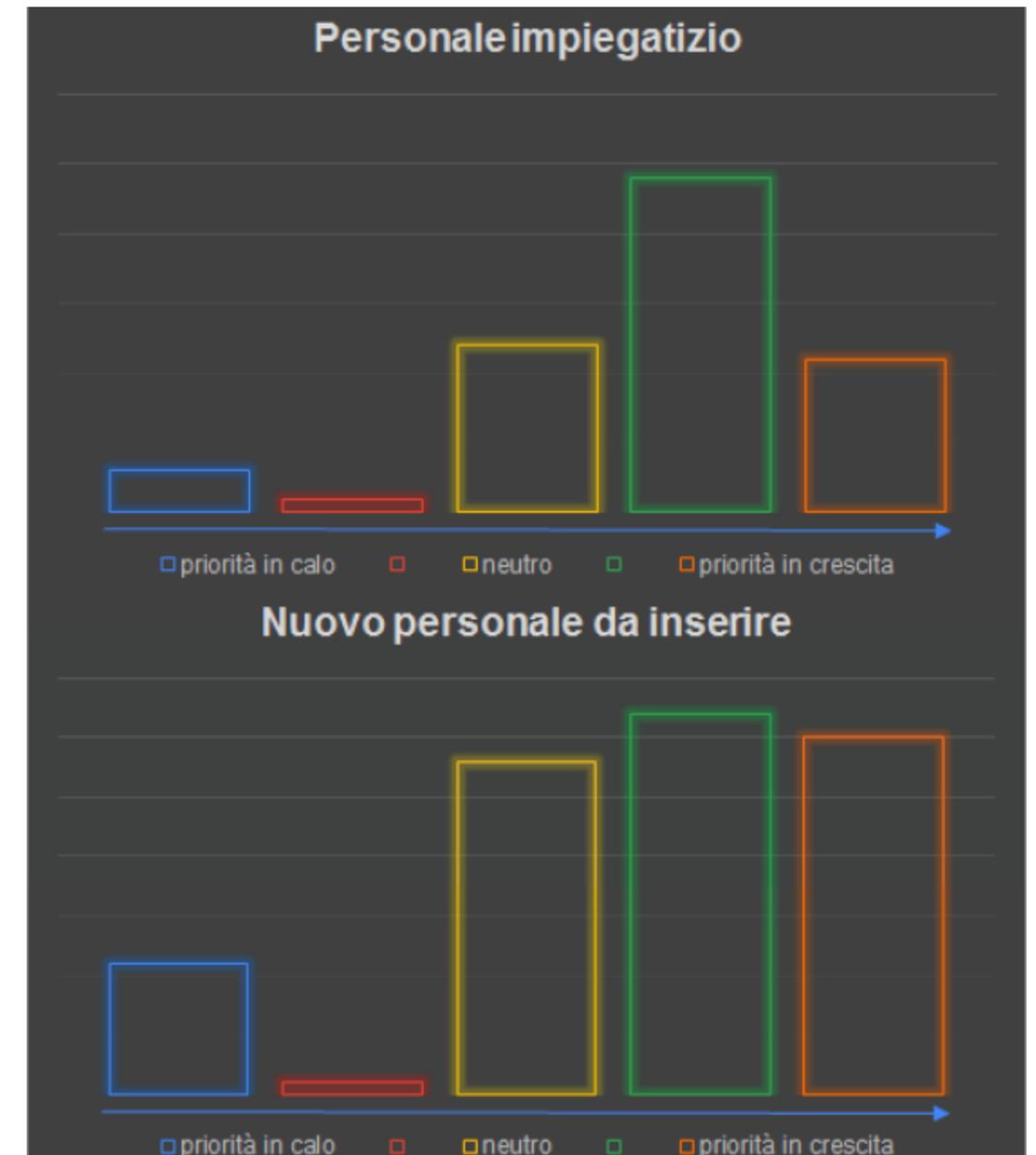
## 2. I TARGET PER LA FORMAZIONE

# 12 mesi fa...



## 2. I TARGET PER LA FORMAZIONE

# E oggi? Come sono cambiate le priorità?



## 2. I TARGET PER LA FORMAZIONE

# HIGHLIGHTS

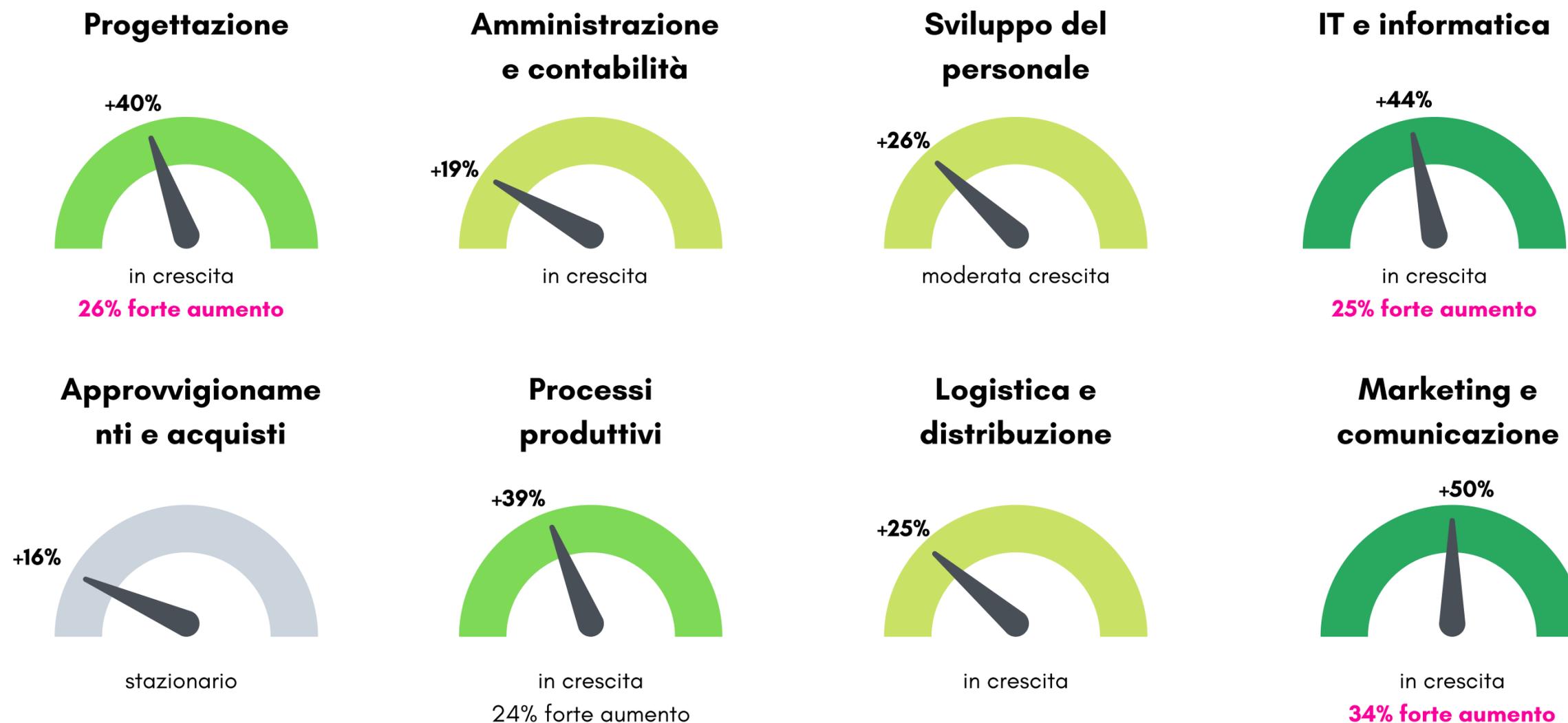


- aziende manifatturiere: priorità sul management in controtendenza rispetto al resto del panel;
- grandi imprese: priorità in forte crescita per il personale operativo e attenzione ai nuovi bisogni dei livelli manageriali
- pmi: minor attenzione al personale operativo evidenziato nuovi fabbisogni formativi
- top 2020: middle management + impiegati; top 2021: impiegati + ruoli operativi
- gap formativi su cui investire per le nuove assunzioni

# 3. LE AREE AZIENDALI

Quali ambiti aziendali devono essere coinvolti? Indica come sta cambiando il livello di priorità.

Il diagramma mostra la crescita della priorità media e il trend generale



### 3. LE AREE AZIENDALI

# OVERVIEW



- tutte le aree aziendali sono interessate da un incremento della priorità d'azione: al top processi di vendita e servizi IT interni;
- i processi amministrativi e gli acquisti registrano aumenti più contenuti.

### 3. LE AREE AZIENDALI

# 12 mesi fa...

## Progettazione e sviluppo



## Processi produttivi



## Marketing e comunicazione



PRIORITÀ ALTA O ALTISSIMA: MARKETING, OPERATIONS, PROGETTAZIONE

FOCUS SUI PROCESSI A VALORE DIRETTO

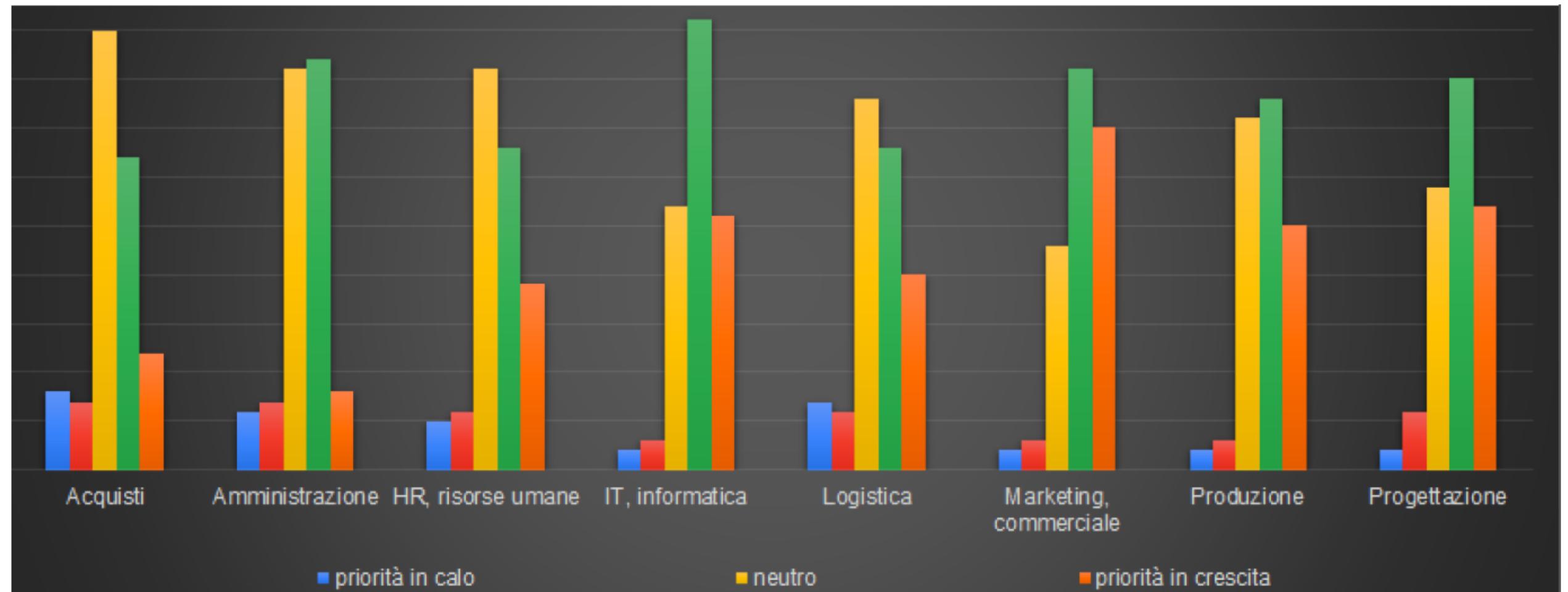
GRANDI IMPRESE: LOGISTICA, IT, PRODUZIONE

PMI: PRODUZIONE E VENDITE

### 3. LE AREE AZIENDALI

## ...E OGGI

in quali ambiti aziendali investire con la formazione?



### 3. LE AREE AZIENDALI

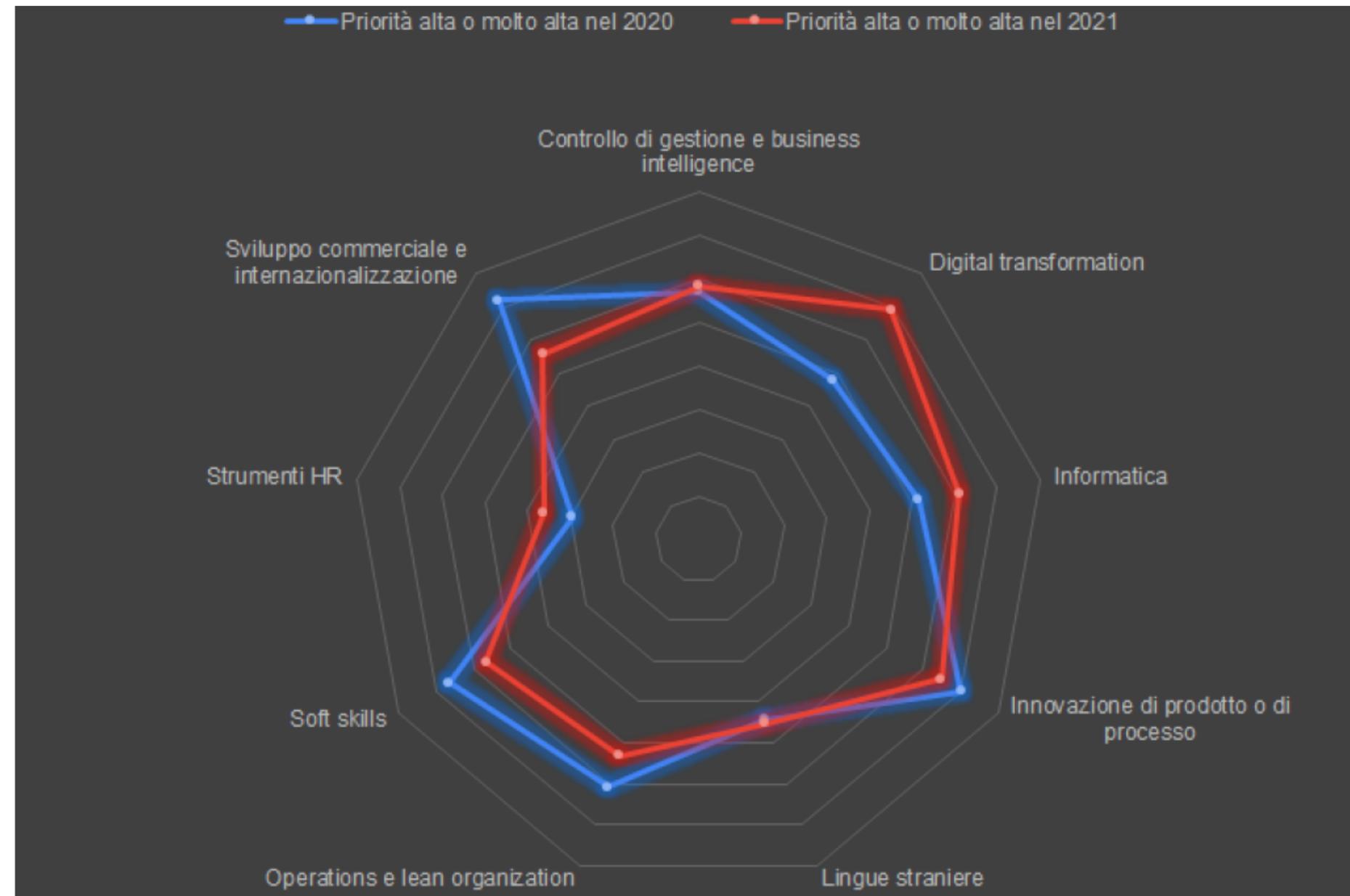
# HIGHLIGHTS



- le aziende manifatturiere mostrano una maggiore focalizzazione sui processi di interconnessione lungo la filiera (acquistie logistica) rispetto al totale del panel
- le grandi imprese mostrano trend distintivi rispetto alle PMI indicando priorità ancora più crescenti in tutti gli ambiti (in particolare HR, IT, logistica, Marketing), ad eccezione dell'area operations

## 4. I TEMI PER LA FORMAZIONE

Quali argomenti affrontare con la formazione? Indica come sta cambiando il livello di priorità.



#### 4. I TEMI PER LA FORMAZIONE

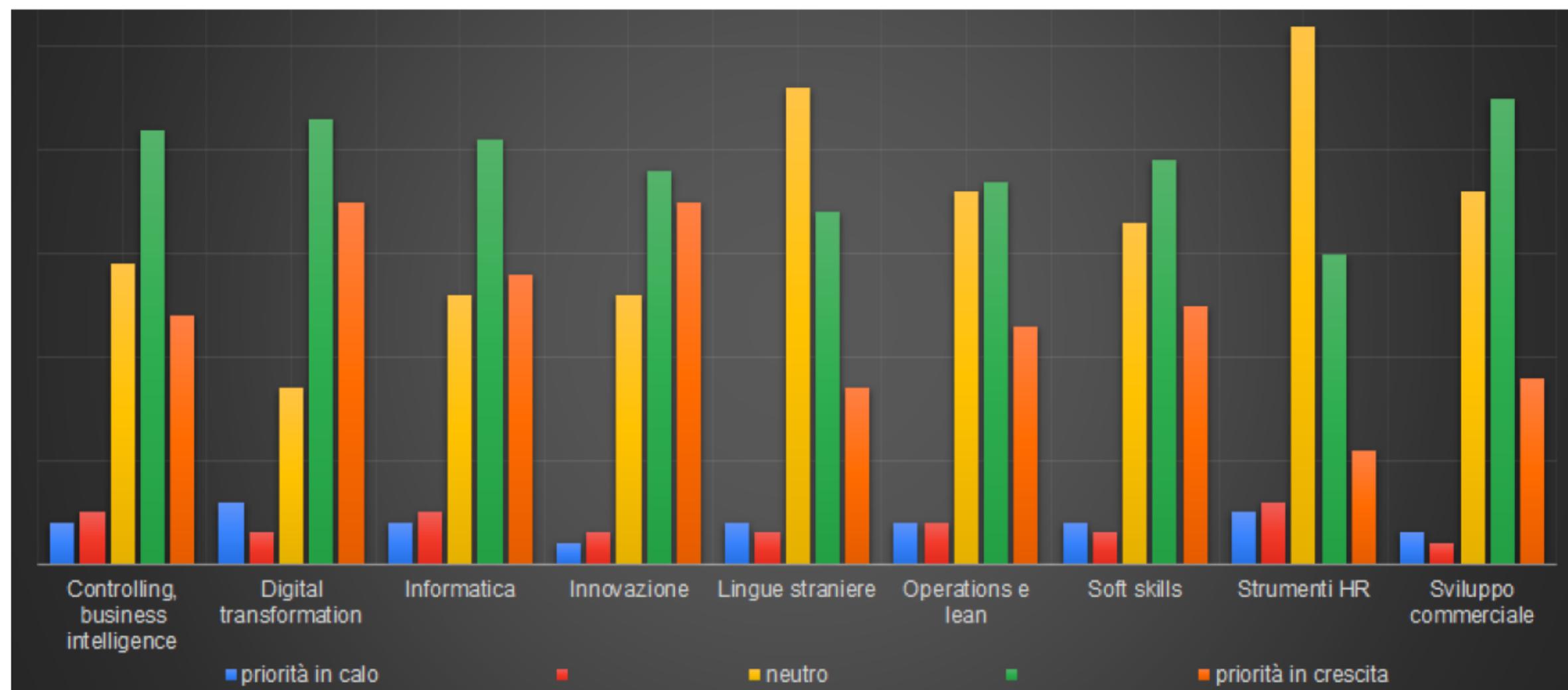
# OVERVIEW



- aumentano i fabbisogni formativi: nel 60% dei casi le tematiche hanno una priorità alta o molto alta;
- digital transformation, innovazione, soft skills mostrano la crescita maggiore e si connettono direttamente con i processi di trasformazione industriale;
- temi meno sensibili: strumenti HR, lingue straniere, controlling, operations e lean organization;
- rispetto al 2020 crescono le priorità su digital transformation e informatica, anche a scapito di operation, soft skills, sviluppo commerciale.

# 5. LE VALUTAZIONI PUNTUALI SUI TEMI DA AFFRONTARE CON LA FORMAZIONE

Come sono cambiate le priorità?



## 5. LE VALUTAZIONI PUNTUALI SUI TEMI DA AFFRONTARE CON LA FORMAZIONE

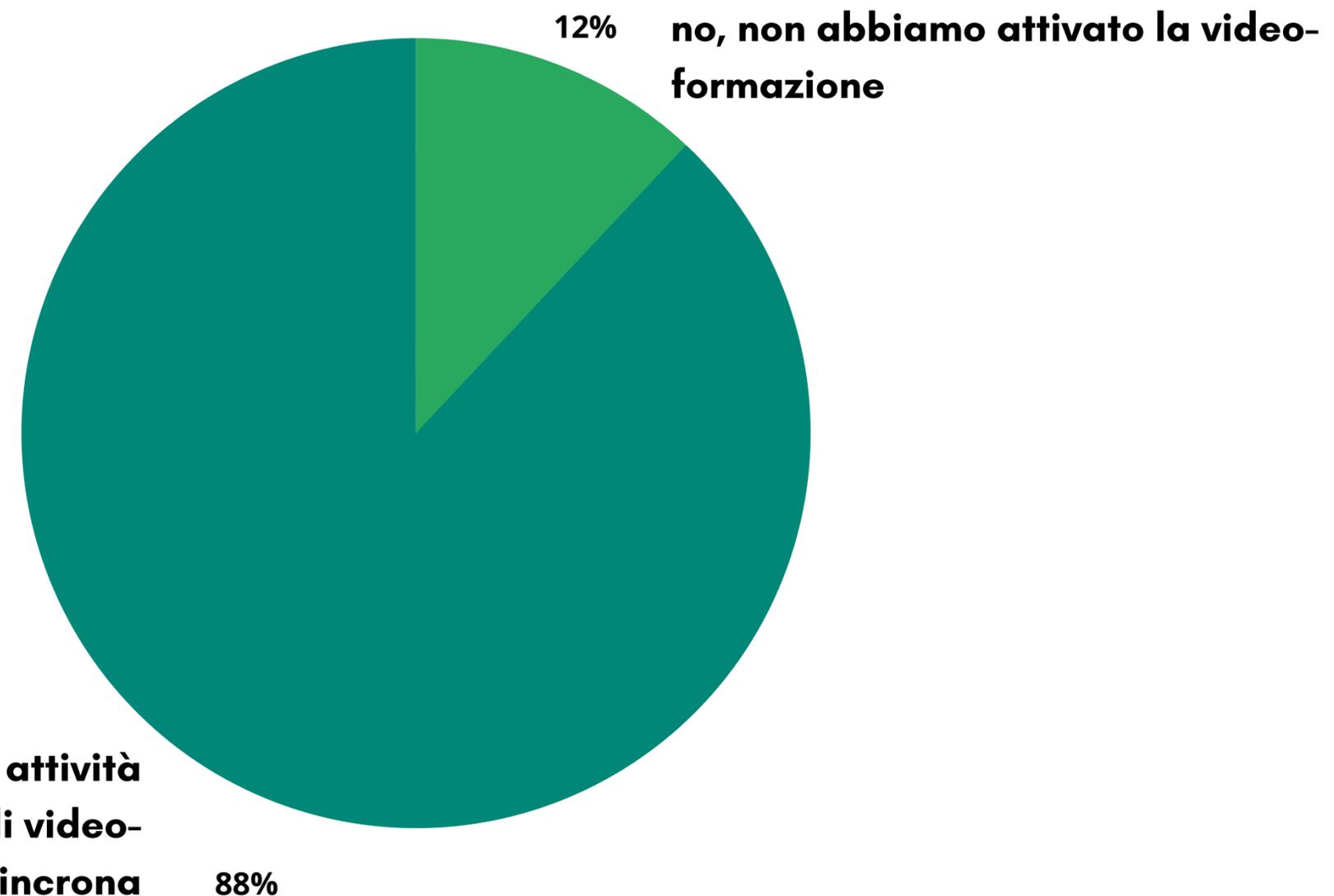
# HIGHLIGHTS



- per le aziende manifatturiere la "fabbrica" rimane l'ambito di intervento prioritario
- le grandi imprese mostrano dati in controtendenza: focus su digital transformation, innovazione e operations; interesse crescente all'ambito degli strumenti HR
- PMI e digitale: i processi di trasformazione tecnologica chiedono lo sviluppo di competenze adeguate anche nei contesti meno strutturati

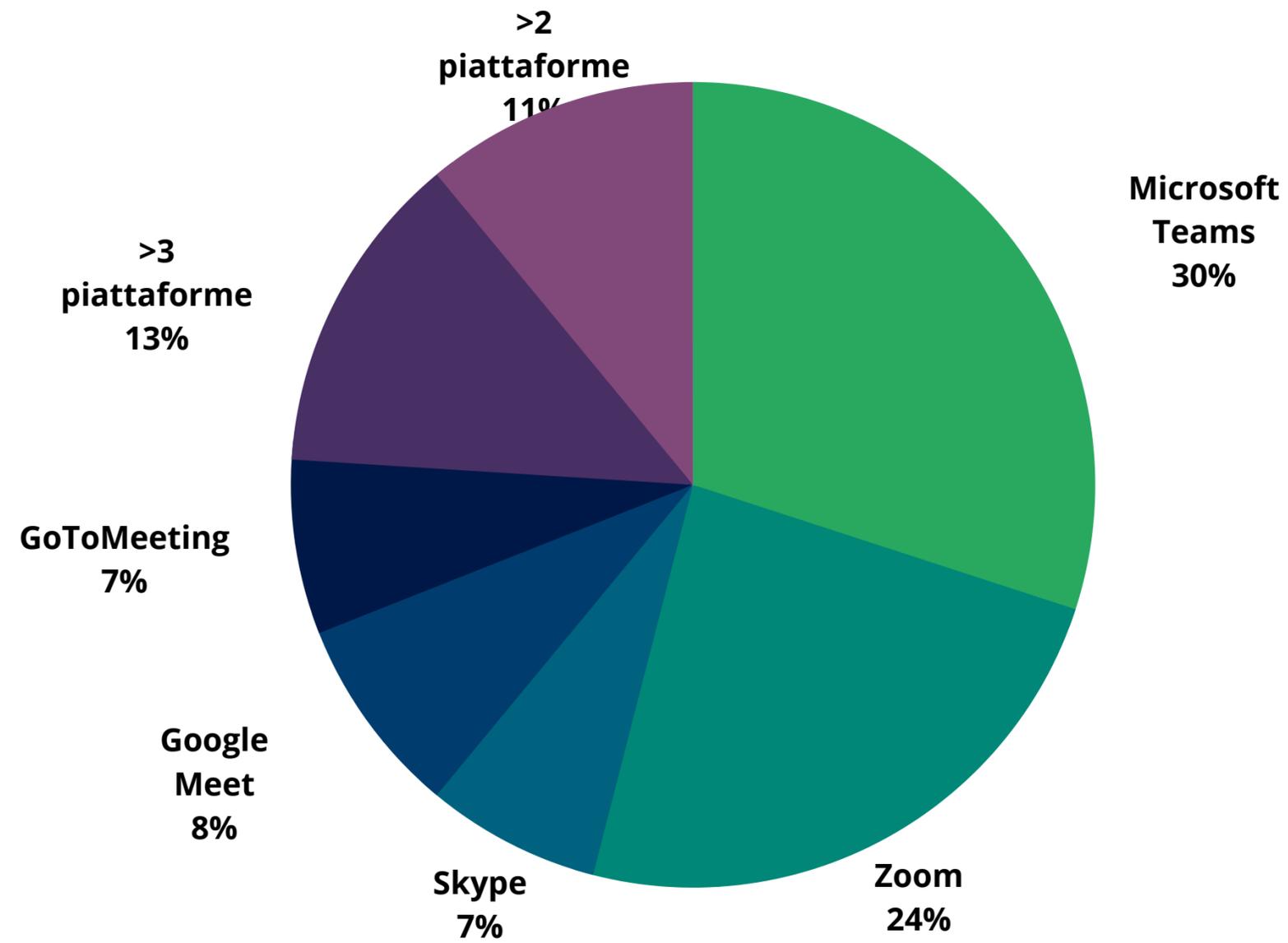
# 6. DISTANZIAMENTI E FORMAZIONE: PIATTAFORME E MODALITA' OPERATIVE

**Video formazione sincrona** ossia docenti e partecipanti presenti allo stesso tempo a distanza in un ambiente virtuale



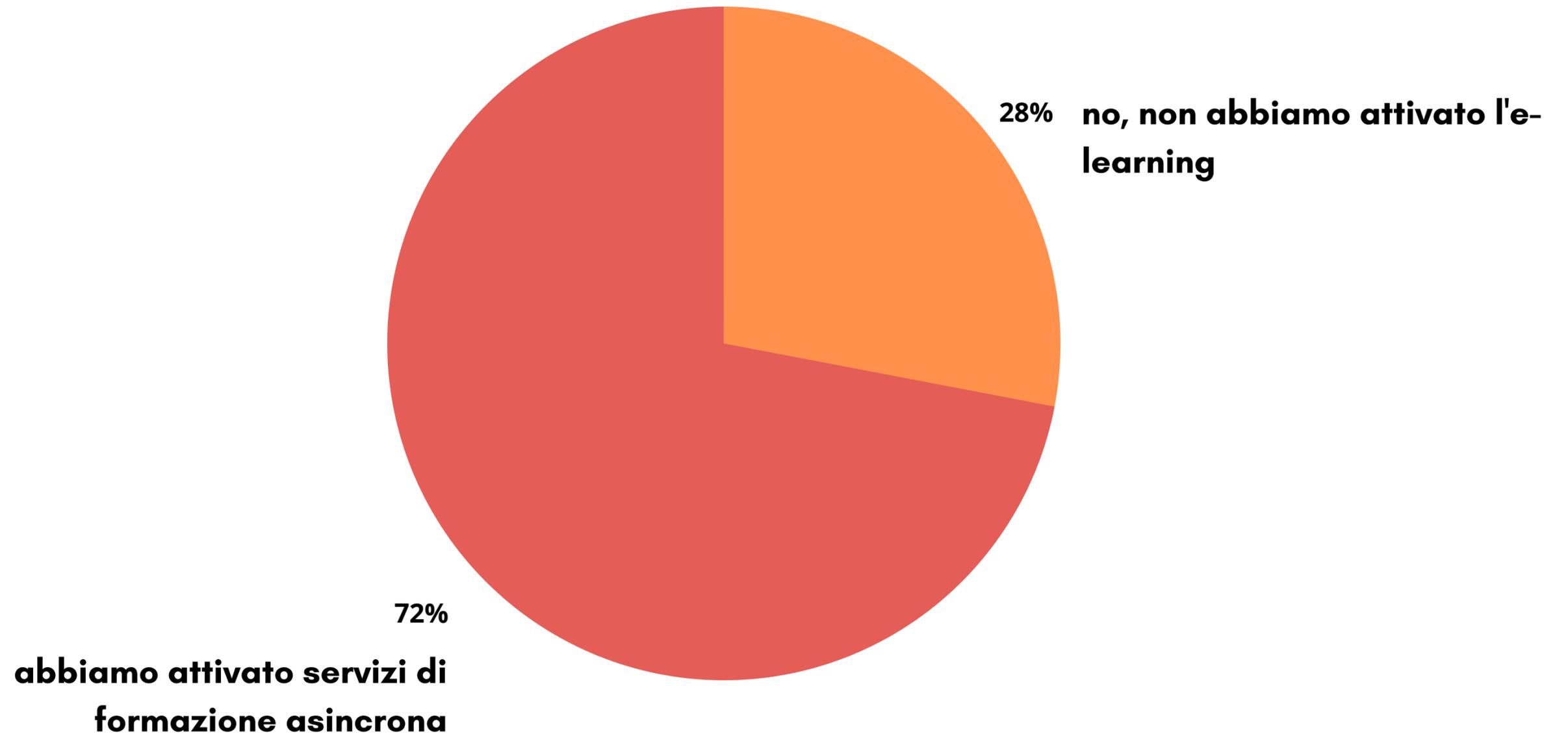
## 6. DISTANZIAMENTI E FORMAZIONE: PIATTAFORME E MODALITA' OPERATIVE

Su quali piattaforme o software?



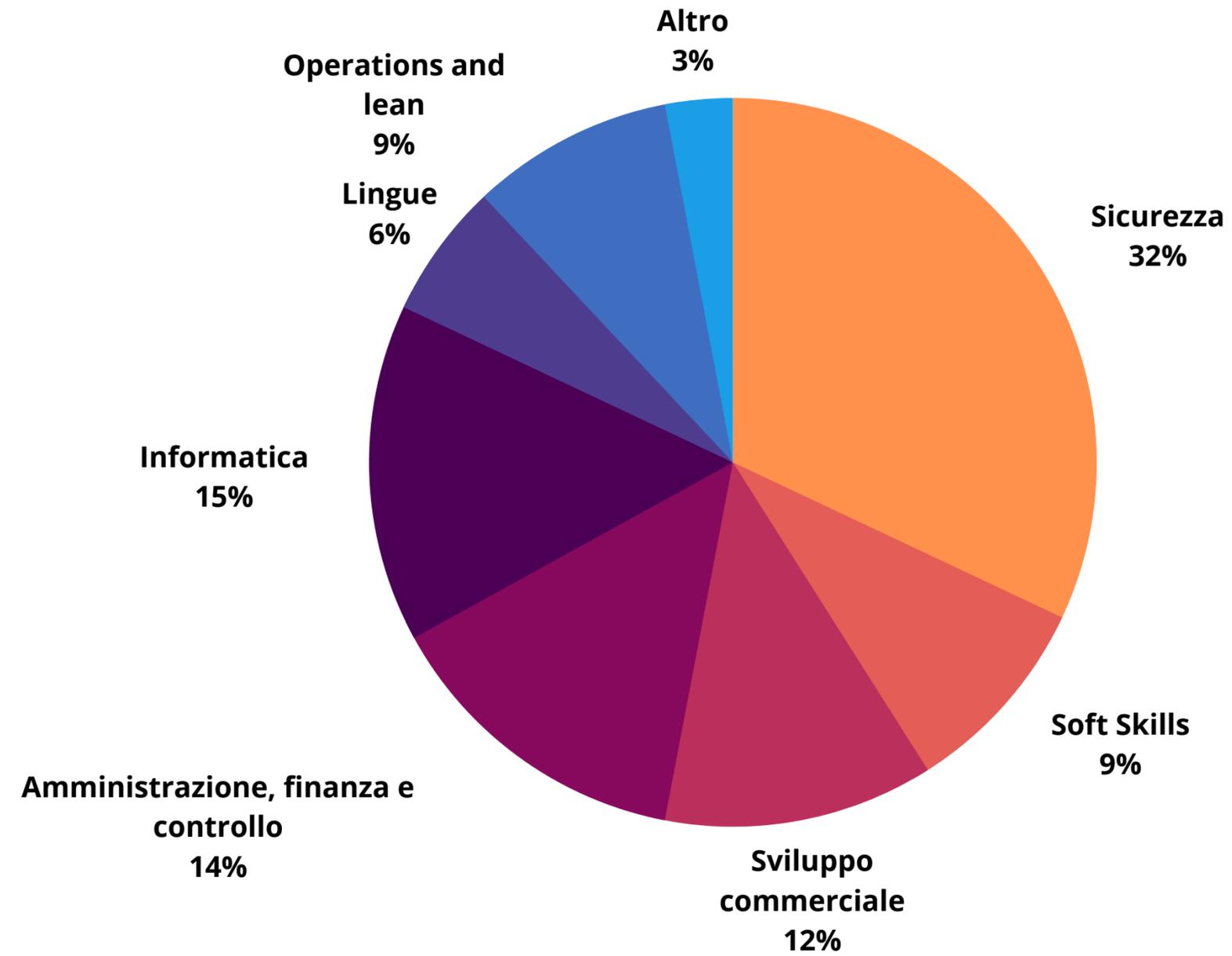
## 6. DISTANZIAMENTI E FORMAZIONE: PIATTAFORME E MODALITA' OPERATIVE

**E-learning** ossia formazione asincrona, tutorial video, pillole, etc, fruibili a distanza



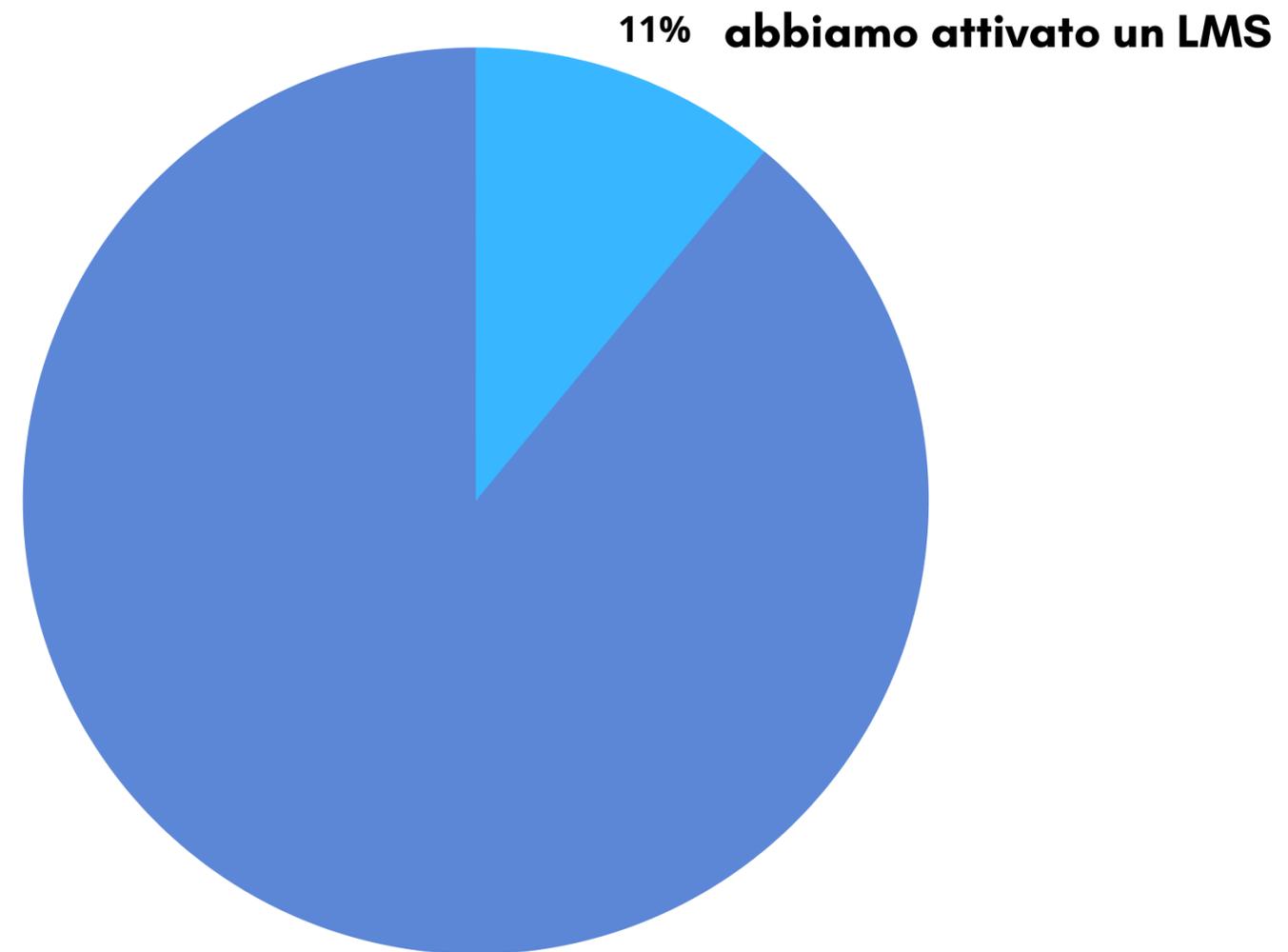
## 6. DISTANZIAMENTI E FORMAZIONE: PIATTAFORME E MODALITA' OPERATIVE

Per quali argomenti?



## 6. DISTANZIAMENTI E FORMAZIONE: PIATTAFORME E MODALITA' OPERATIVE

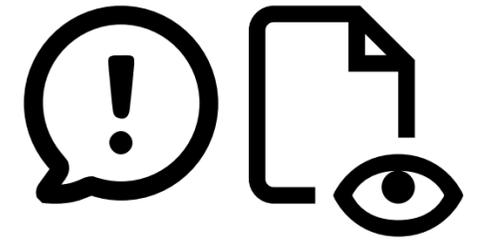
**LMS - LEARNING MANAGEMENT SYSTEM** ossia piattaforme per la gestione integrata dell'adidattica e dei processi formativi a distanza e in presenza



no, non abbiamo attivato un LMS 89%

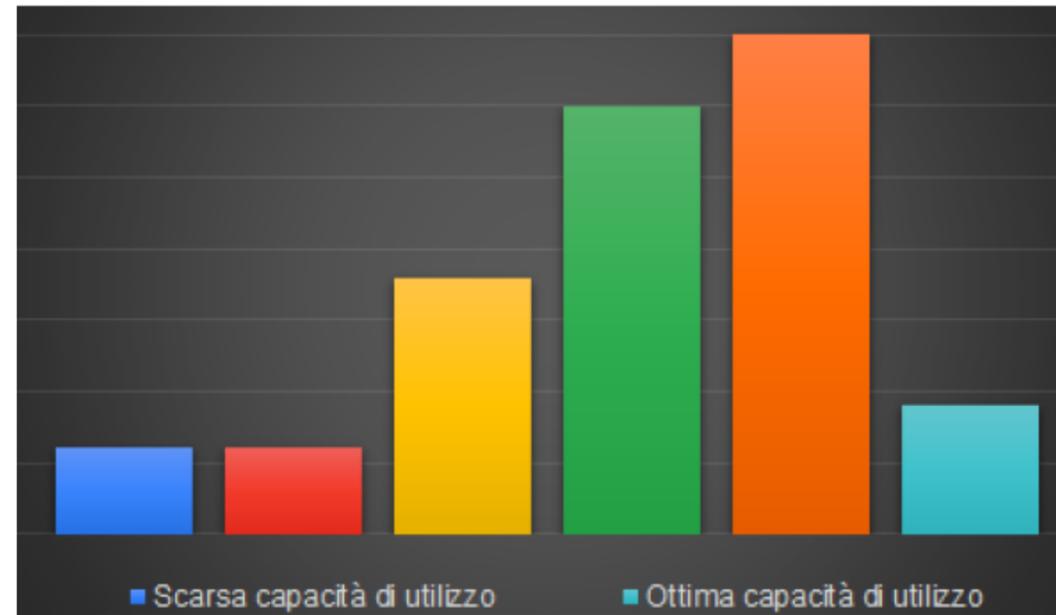
## 6. DISTANZIAMENTI E FORMAZIONE: PIATTAFORME E MODALITA' OPERATIVE

# OVERVIEW E HIGHLIGHTS



- la situazione di emergenza ha permesso di superare gli ostacoli culturali, tecnici e metodologici: la grande maggioranza (88%) delle aziende ha preferito sperimentare le attività a distanza, piuttosto di fermare le attività di sviluppo delle competenze;
- le piattaforme per la video-formazione: due grandi player coprono la metà del mercato, ma tende a prevalere l'utilizzo di più canali in funzione degli obiettivi e delle condizioni operative;
- l'e-learning asincrono: il 72% delle aziende ha utilizzato pillole, tutorial, video lezioni registrate, più frequentemente per argomenti tecnici o facilmente standardizzabili (sicurezza - 32%, informatica - 15%, amministrazione/finanza - 14%, vendite - 12%);
- i sistemi integrati: l'LMS è ancora adottato da una ristretta minoranza (11% del panel)
- le grandi imprese agiscono da apripista: il 93% ha utilizzato sistemi per la video-formazione, l'86% ha fatto di e-learning sincrone, il 36% ha attivato sistemi di LMS
- argomenti top con l'e-learning: grandi imprese (soft skills, sicurezza, informatica) vs PMI (sicurezza, sviluppo commerciale).

# 7. DISTANZIAMENTI E FORMAZIONE: UNA PRIMA VALUTAZIONE DELL'ESPERIENZA



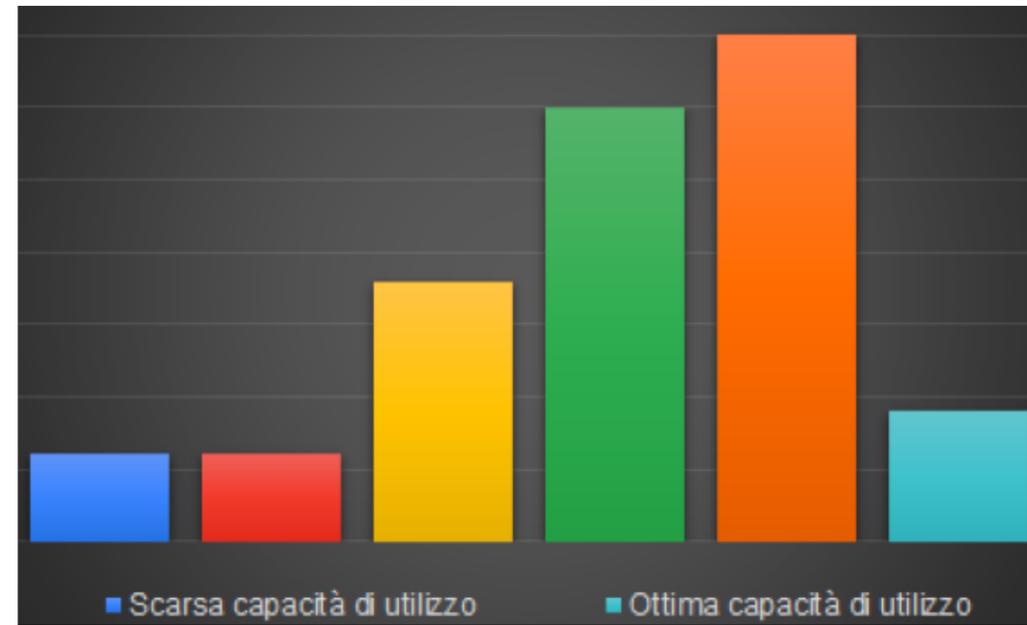
Come valuti la capacità di utilizzo della video-formazione (sincrona)?



Cosa ne pensi dell'efficacia della formazione per i partecipanti?



## 7. DISTANZIAMENTI E FORMAZIONE: UNA PRIMA VALUTAZIONE DELL'ESPERIENZA



...e la capacità di utilizzo dell'e-learning (formazione asincrona)?

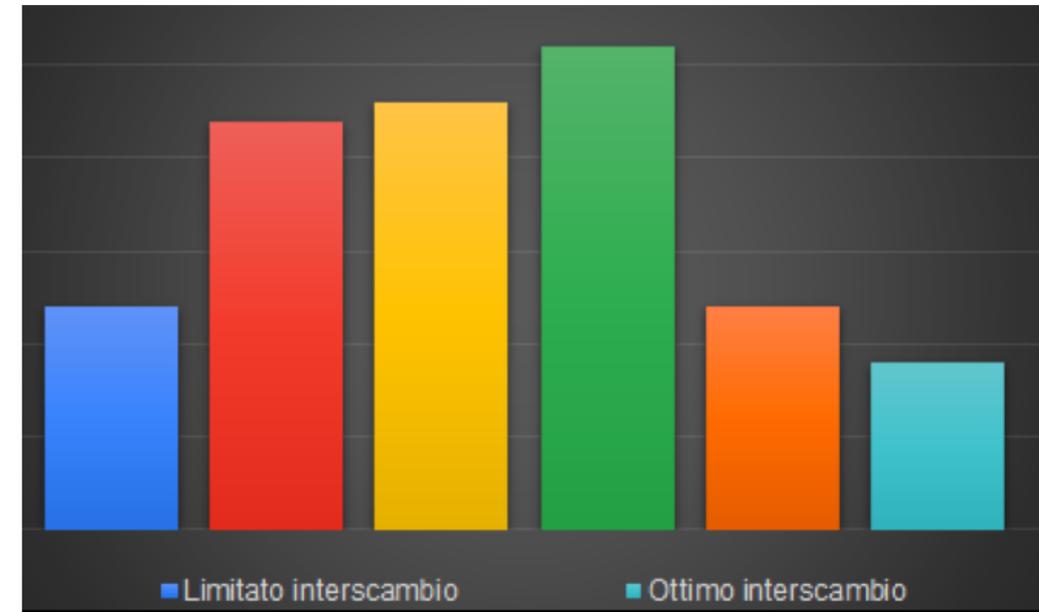


Dai una valutazione sulla facilità di gestione dei percorsi formativi



## 7. DISTANZIAMENTI E FORMAZIONE: UNA PRIMA VALUTAZIONE DELL'ESPERIENZA

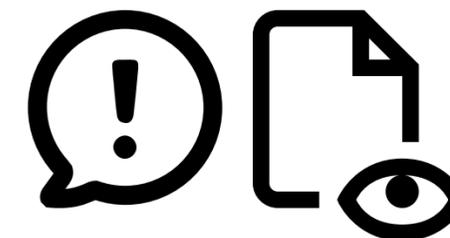
Come giudichi lo scambio delle informazioni e l'interazione tra i partecipanti?



Valuta l'efficacia dei docenti con i nuovi canali per la didattica.

## 7. DISTANZIAMENTI E FORMAZIONE: UNA PRIMA VALUTAZIONE DELL'ESPERIENZA

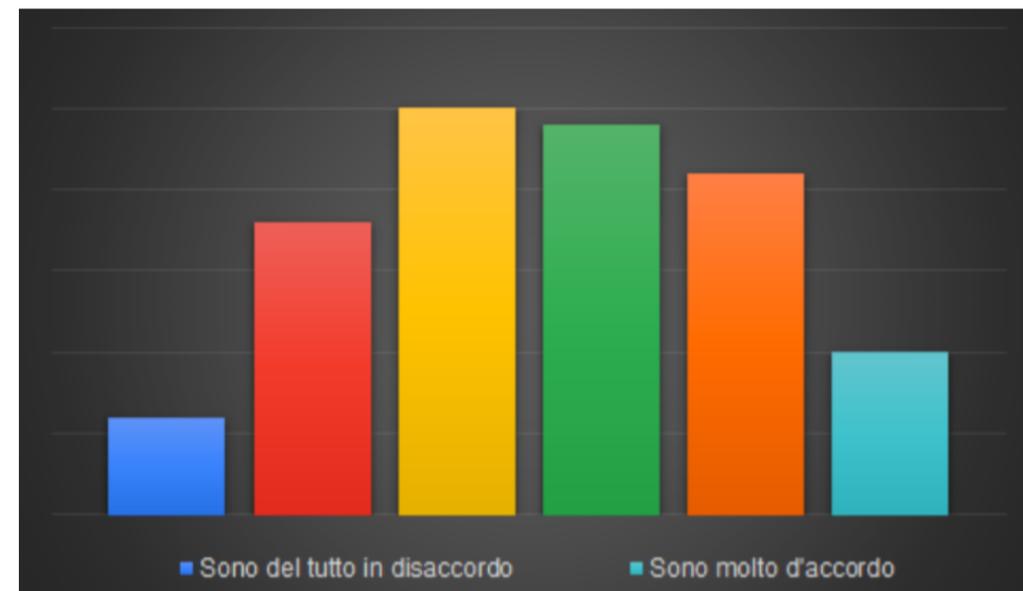
# OVERVIEW E HIGHLIGHTS



- l'approccio alla videoformazione appare più semplice rispetto all'elearning asincrono
- la gestione dei percorsi formativi con i nuovi canali non sembra rappresentare un ostacolo: la maggioranza del panel (58%) la ritiene semplice o molto semplice, solo il 16% la vede come un limite
- la facilitazione dell'interscambio tra partecipanti e con il docente è segnalato come la criticità maggiore: per il 54% è un problema mentre per il 20% lo ritiene soddisfacente
- l'efficacia: generalmente buone o molto buone le performance dei docenti (64%), più critico l'impatto sui gruppi di lavoro (48%)

# 8. COSA RESTERÀ DELLE ESPERIENZE FATTE?

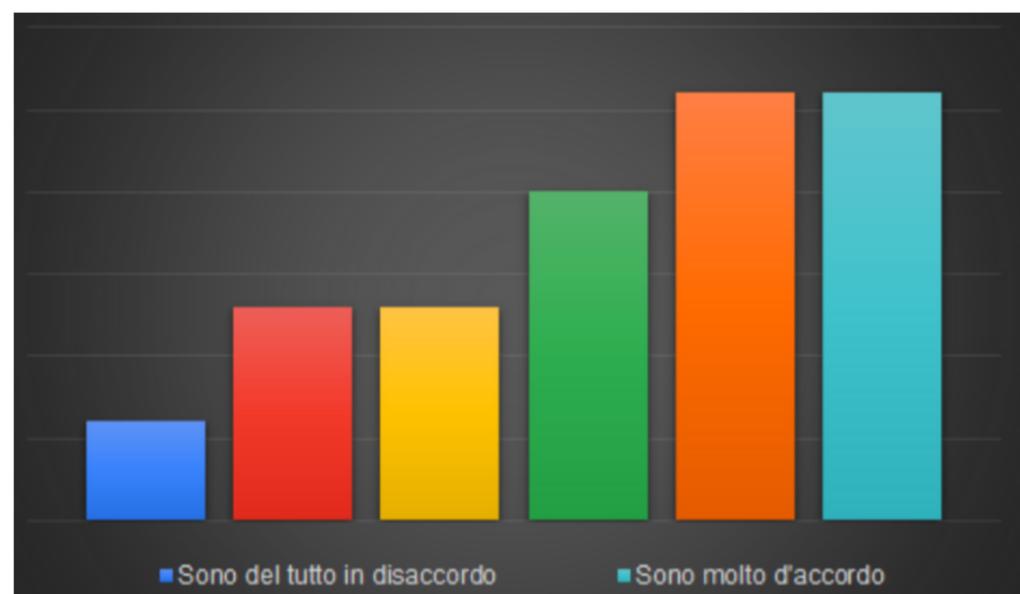
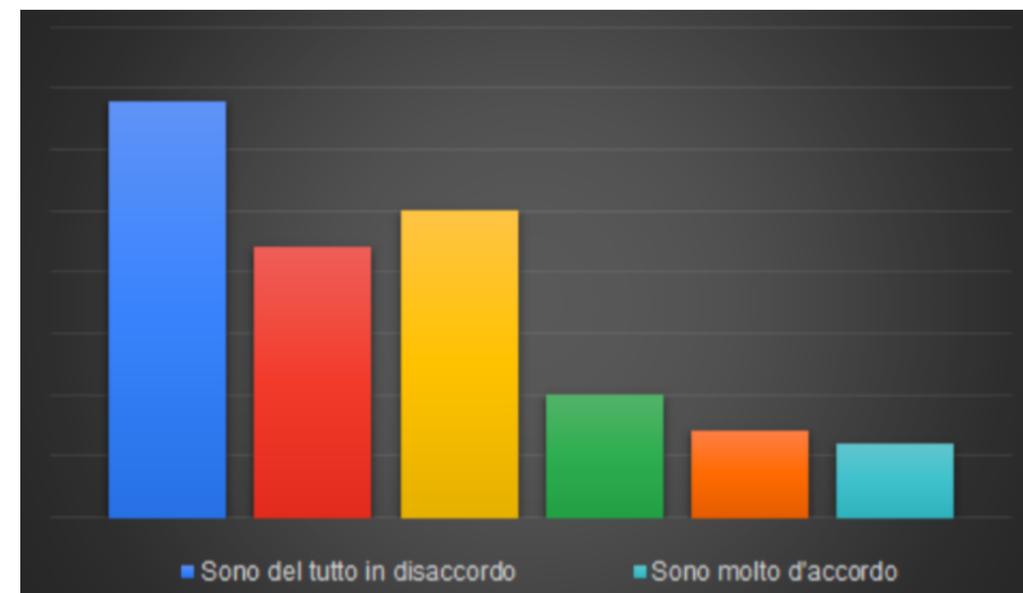
Manterremo il trasferimento della formazione per la maggior parte a distanza



Torneremo per lo più a fare le attività in presenza come prima

## 8. COSA RESTERÀ DELLE ESPERIENZE FATTE?

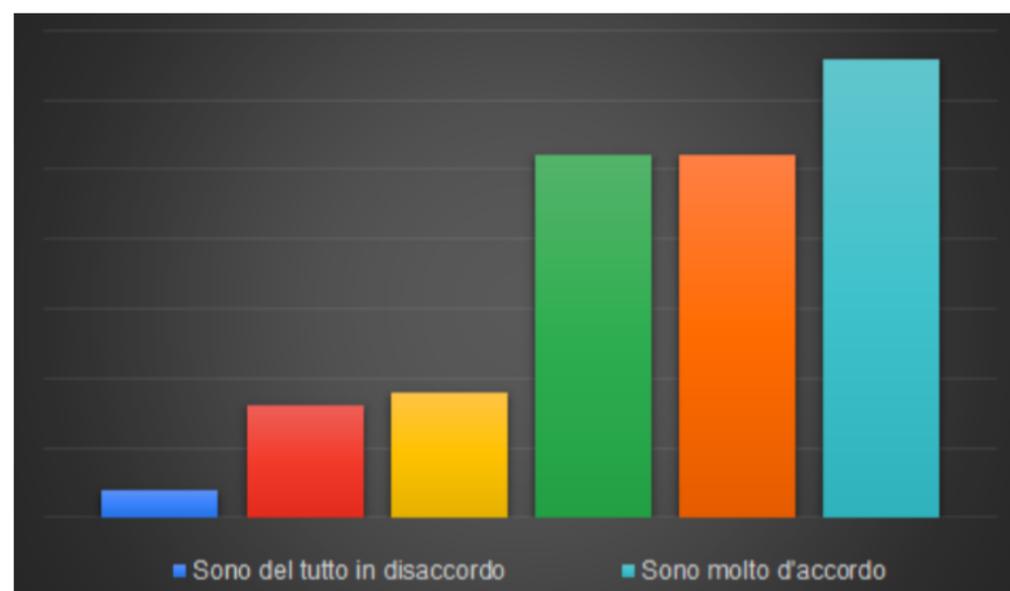
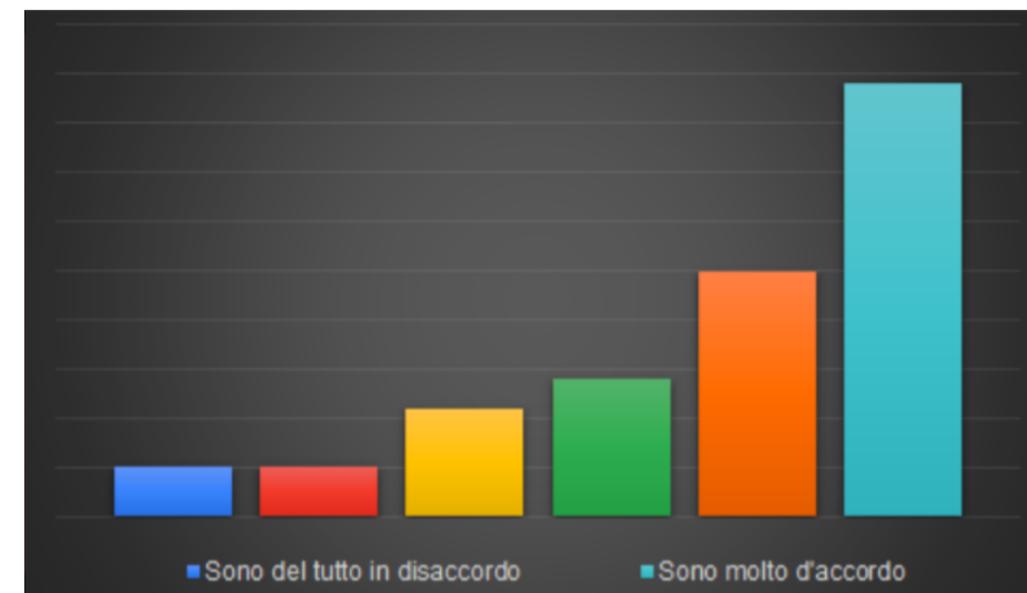
Non ho idea di cosa  
accadrà alla formazione



Troveremo nuovi equilibri tra la  
formazione in presenza e quella  
online nelle sue diverse forme

## 8. COSA RESTERÀ DELLE ESPERIENZE FATTE?

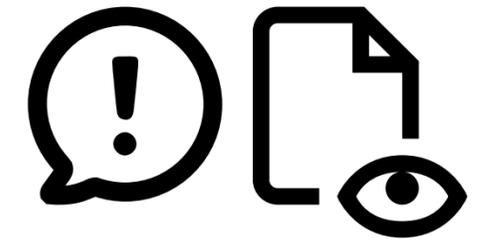
Alcune attività formative  
possono essere realizzate  
solo in presenza



E' necessario prepararci meglio  
all'utilizzo dei nuovi strumenti per  
la formazione

## 8. COSA RESTERÀ DELLE ESPERIENZE FATTE?

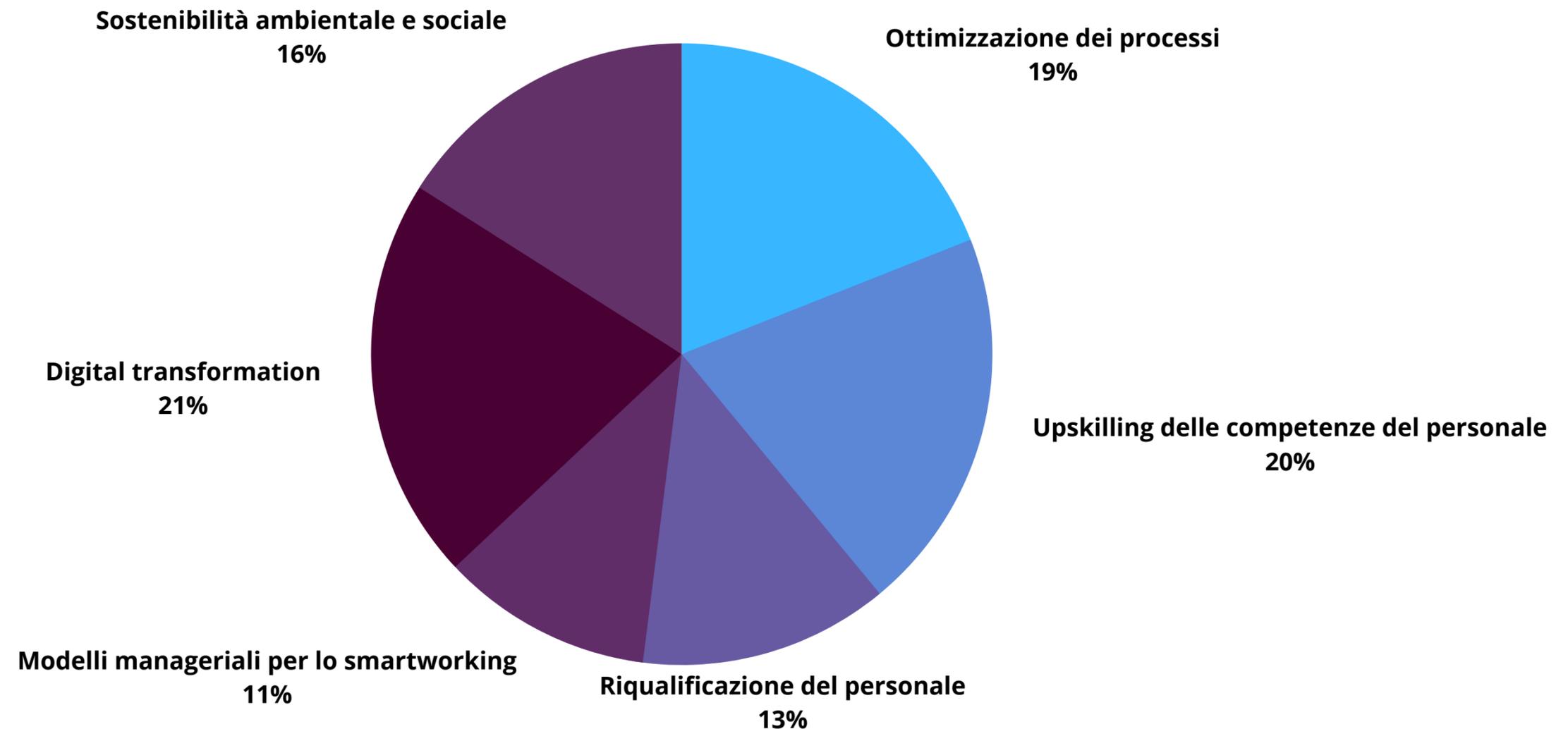
# OVERVIEW E HIGHLIGHTS



- l'esperienza della formazione a distanza ne ha mostrato la praticabilità generale; tuttavia una minoranza relativa del panel ritiene che continuerà a sostituire le attività in presenza (41%), mentre tende a prevalere 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% del panel)
- guardando avanti, appare chiaro che dovranno essere messi a punto nuovi equilibri tra le diverse modalità formative (69%), in particolare imparando a sfruttare il potenziale dei nuovi strumenti sviluppati (82%)
- in ogni caso, la formazione rimane un driver di sviluppo al centro dell'attenzione

# 9. I TEMI COMPLESSI E DI FRONTIERA

Quanto sono rilevanti per la tua azienda? Indica il livello di priorità.  
(Nel grafico la ripartizione delle priorità alta e altissima)



## 9. I TEMI COMPLESSI E DI FRONTIERA

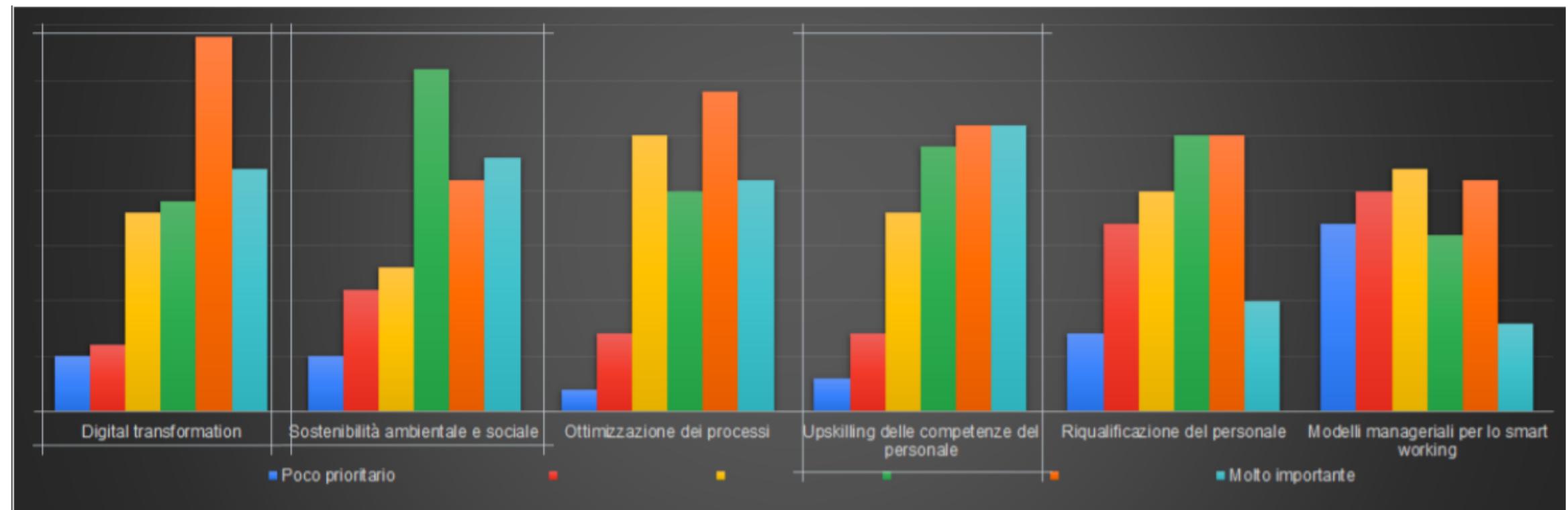
# OVERVIEW



- riconversione (reskilling) e investimento nelle competenze (upskilling) del personale per ripartire: per il 67% del panel i due temi hanno priorità positiva, alta o massima
- i nuovi focus 2021: digital transformation pervasiva (54% per il panel - nel 2020 era al 37%) e sostenibilità (42% del campione- nel 2020 la CSR era al 26%) per riposizionare il business
- sviluppo dei modelli manageriali per sostenere lo smart working è il tema relativamente meno sentito (28%)

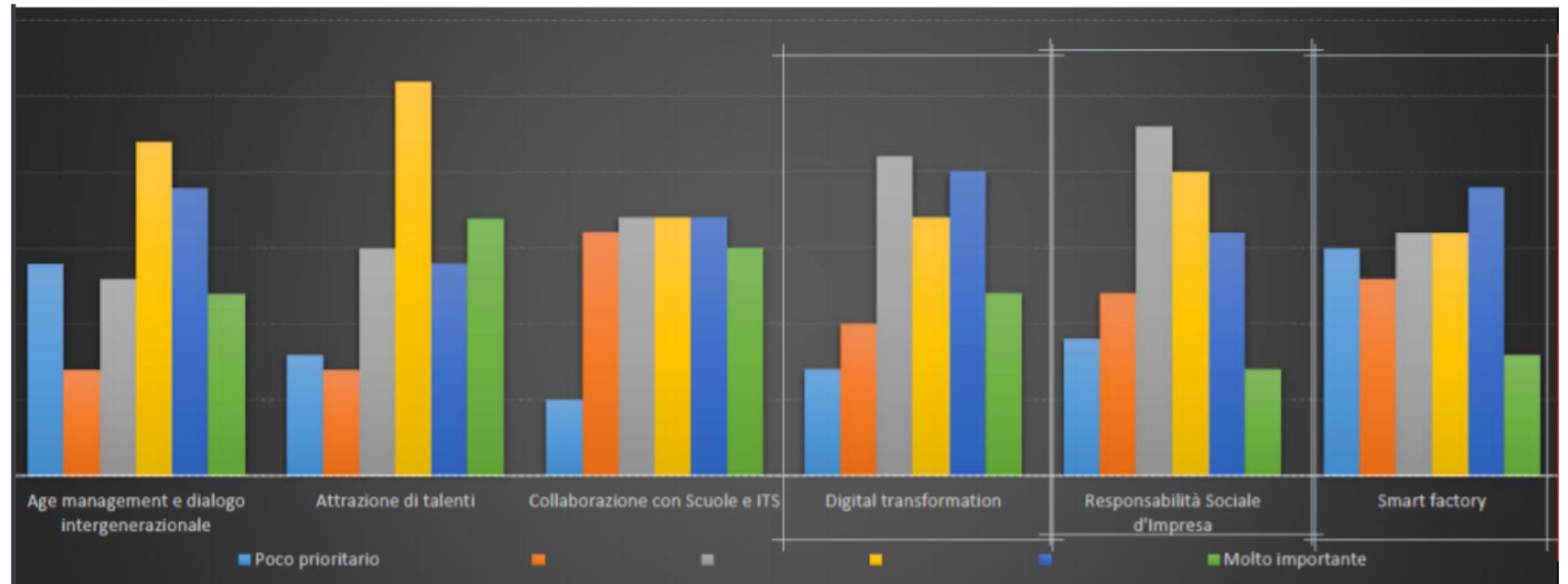
## 9. I TEMI COMPLESSI E DI FRONTIERA

Dettaglio: quanto sono rilevanti per la tua azienda questi temi complessi o di frontiera? Indica il livello di priorità.



## 9. I TEMI COMPLESSI E DI FRONTIERA

### I TEMI PRIORITARI NEL 2020



## 9. I TEMI COMPLESSI E DI FRONTIERA

# HIGHLIGHTS



- per le aziende manifatturiere i temi prioritari sono ancorati al mondo fabbrica: dall'impatto della digitalizzazione dei processi e dall'esigenza di portarli ad efficienza, ai conseguenti interventi di aggiornamento delle competenze del personale; il tema della sostenibilità è più sentito rispetto al resto del panel
- le grandi imprese mostrano trend comuni più netti e valori significativamente più alti per tutti i temi considerati; un'attenzione speciale allo sviluppo di modelli manageriali coerenti con le nuove forme di organizzazione del lavoro da remoto

## 9. I TEMI COMPLESSI E DI FRONTIERA

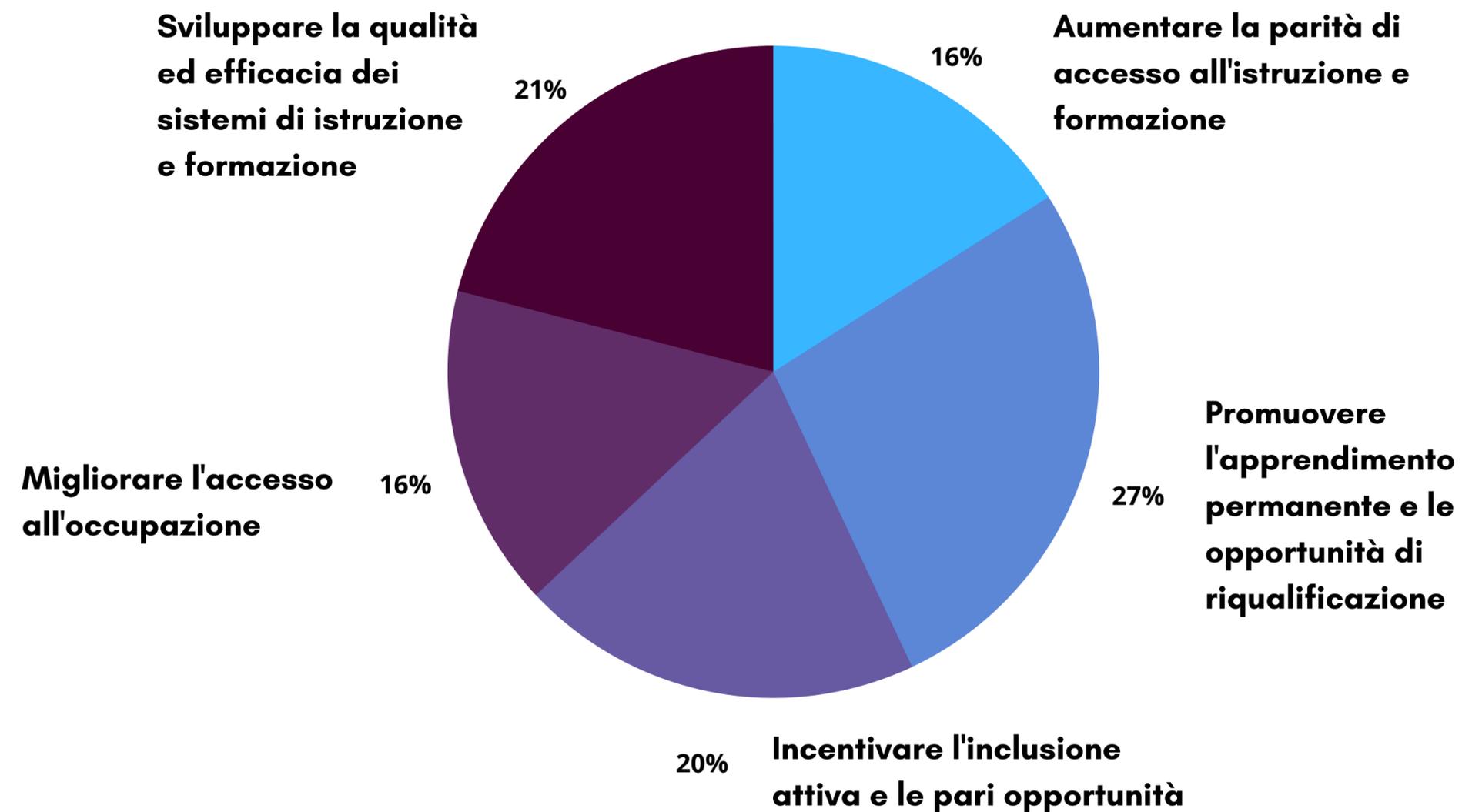
# HIGHLIGHTS



- le PMI attribuiscono priorità contenute agli interventi per la strutturazione e gestione manageriale del fenomeno dello smart working nelle sue diverse declinazioni e alla riconversione professionale del personale; scarsa polarizzazione tra le priorità, indice di differenze significative tra i vari contesti aziendali

# 10. UNO SGUARDO A NEXT GENERATION EU

Con il 2021 si apre il nuovo periodo di programmazione dei fondi strutturali (FSE+, FESR, etc), le risorse che l'Unione Europea mette a disposizione dei territori per gli obiettivi di sviluppo del sistema socio economico. Quanto sono rilevanti per la tua azienda gli obiettivi di policy individuati?



## 10. UNO SGUARDO A NEXT GENERATION EU

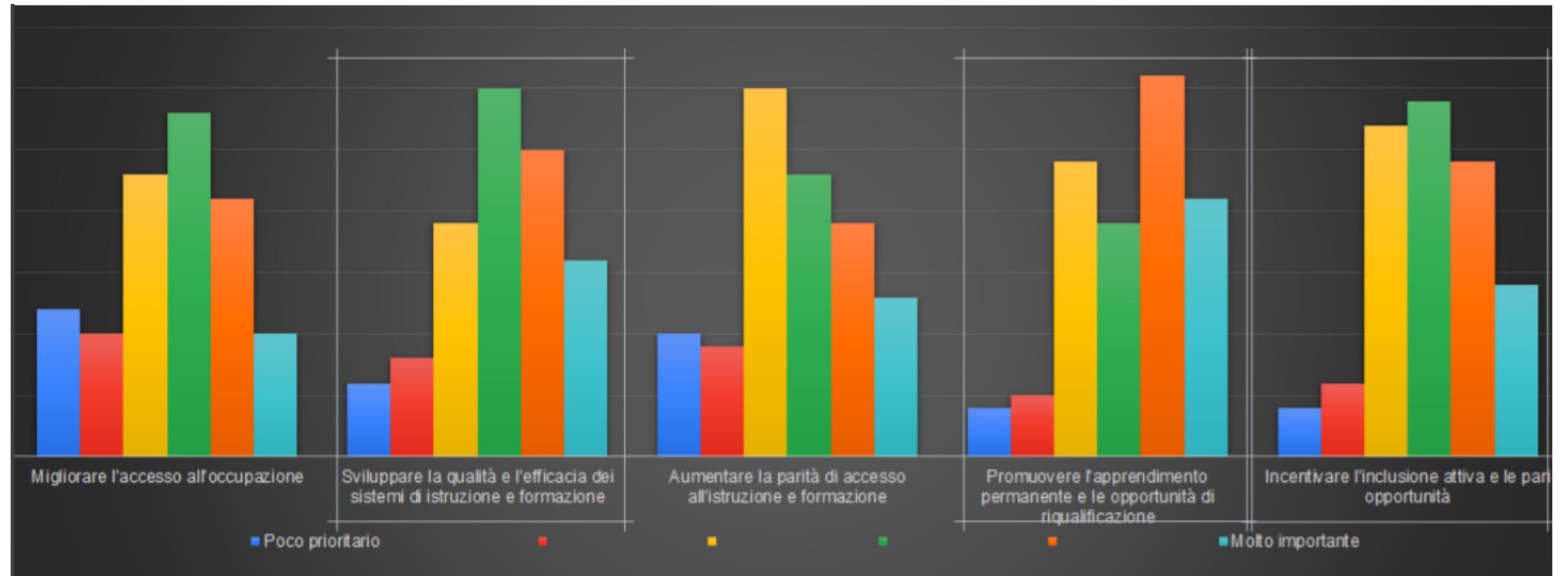
# OVERVIEW



- tutte le priorità di policy dei fondi strutturali registrano valutazioni di rilevanza positiva da parte del panel; al top il tema del reskilling e della riqualificazione delle risorse professionali
- le priorità più alte segnalate sono il tema della riqualificazione e dell'apprendimento permanente (50% priorità alta o massima), la qualità dell'offerta di competenze sul territorio (39%), l'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

## 10. UNO SGUARDO A NEXT GENERATION EU

Le valutazioni del panel in dettaglio



## 10. UNO SGUARDO A NEXT GENERATION EU

# HIGHLIGHTS



- tecnologie digitali, mercati internazionali e strategie competitive delle imprese richiedono di investire nelle competenze del personale: la nuova programmazione comunitaria con Next Generation EU e gli interventi straordinari messi in campo dall'Unione possono contribuire a creare le condizioni per sviluppare l'offerta di percorsi di istruzione e formazione continua necessaria a sostenere il sistema industriale
- l'attenzione alle pari opportunità e al coinvolgimento attivo nel mercato del lavoro dei segmenti più deboli della società, è una priorità anche per le aziende e il sistema produttivo

**Un ringraziamento particolare a tutte le persone  
che hanno partecipato e contribuito alla ricerca**



**per ulteriori approfondimenti  
contattaci all'indirizzo  
[progettazione@forema.it](mailto:progettazione@forema.it)**