

fòrema

LEARNING ECOSYSTEM



SCOPRIAMO ASSIEME L'IMPATTO DEI DISTANZIAMENTI SULLA FORMAZIONE IN AZIENDA, LE PRIORITA' DI INTERVENTO, I TARGET E I TEMI DA SVILUPPARE

FOREMA

COME E' CAMBIATA LA FORMAZIONE!

SURVEY 2021



Sezione 1 di 5

"lo 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!

Scorri le cards e fatti sapere se ti riconosci
nelle risposte che abbiamo raccolto



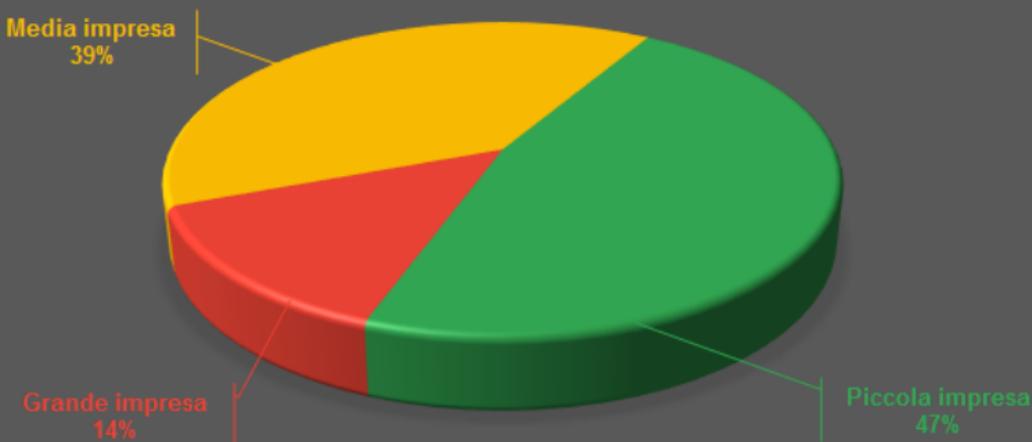
NEL MESE DI GENNAIO **104** AZIENDE HANNO
CONDIVISO I PROPRI FEEDBACK SU
FORMAZIONE E TREND DI SVILUPPO
NELL'EPOCA DEI DISTANZIAMENTI



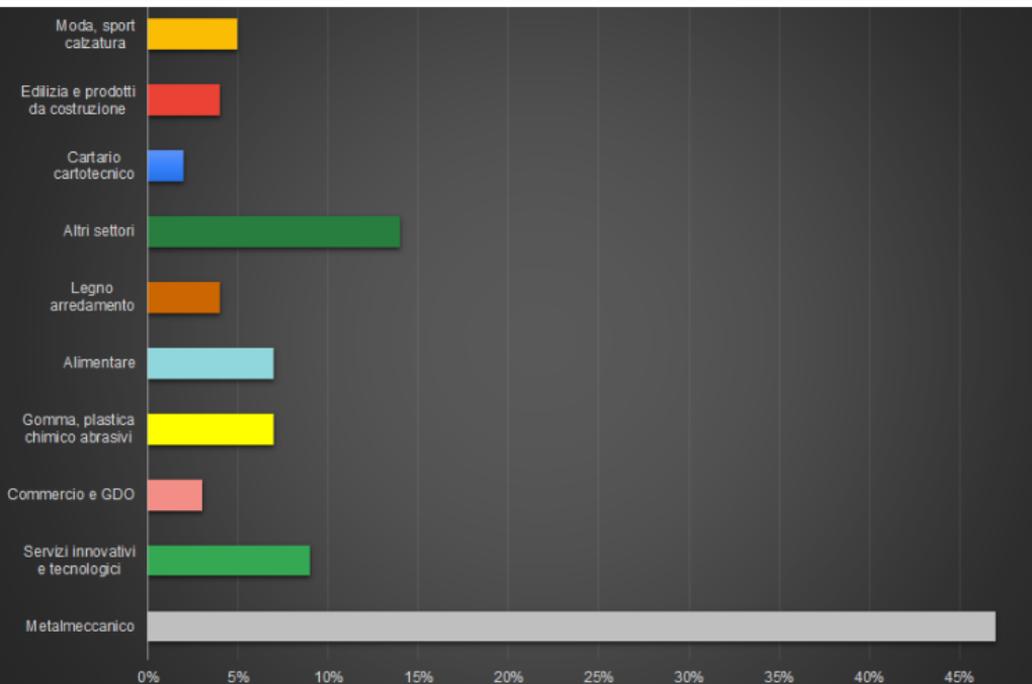
PARTECIPA ANCHE TU!

<https://forema.it/2021-come-e-cambiata-la-formazione/>

LE IMPRESE CHE HANNO PARTECIPATO Dimensioni e settori di attività



Cosa producono, in quale settore operano



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

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

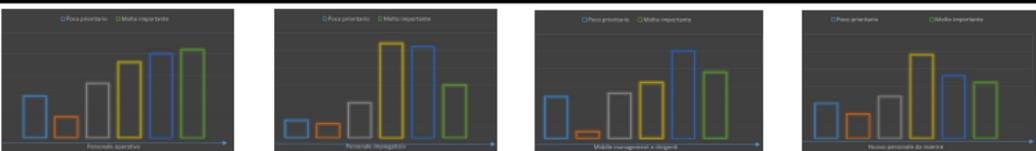


OVERVIEW:

- 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

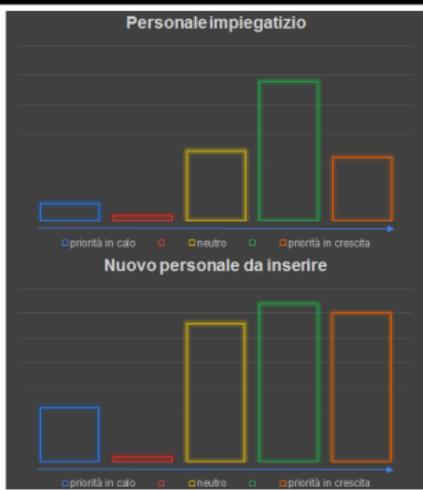
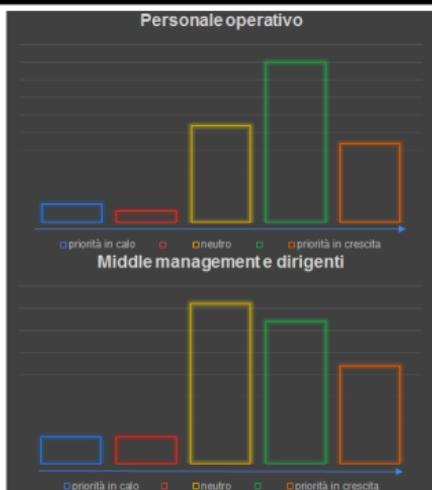
12 MESI FA...

Chi vuoi coinvolgere in un percorso di formazione e sviluppo?



E OGGI?

Come sono cambiate le priorità?



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
- top 2020: middle management + impiegati; top 2021: impiegati + ruoli operativi
- gap formativi su cui investire per le nuove assunzioni

LE AREE AZIENDALI

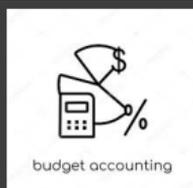
Quali ambiti aziendali devono essere coinvolti?

Indica come sta cambiando il livello di priorità.

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



Progettazione
+40%
in crescita
26% forte aumento



budget accounting

Amministrazione e contabilità
+19%
in crescita



Sviluppo del personale
+26%
moderata crescita



IT e informatica
+44%
in crescita
25% forte aumento

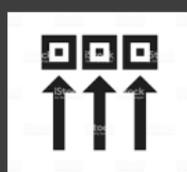


Approvvigionamenti e acquisti
+16%
stazionario



PRODUCTION
PROCESS

Processi produttivi
+39%
in crescita
24% forte aumento



Logistica e distribuzione
+25%
in crescita



Marketing e comunicazione
+50%
in crescita
34% forte aumento

AREA - PRIORITA' MEDIA NORMALIZZATA - TREND - CONCENTRAZIONE SUL TOTALE

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

12 MESI FA...

in quali ambiti aziendali investire con la formazione?



Progettazione e sviluppo
16%



Processi produttivi
20%



Marketing e comunicazione
20%

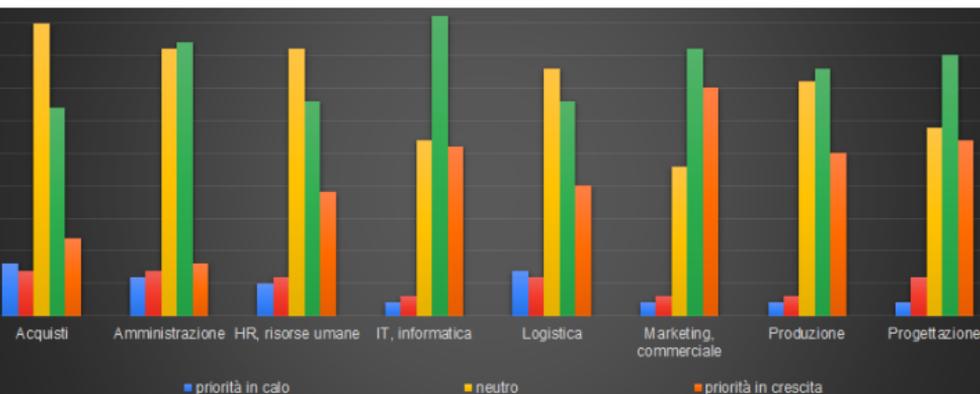
PRIORITÀ ALTA O ALTISSIMA: MARKETING, OPERATIONS, PROGETTAZIONE

FOCUS SUI PROCESSI A VALORE DIRETTO

GRANDI IMPRESE: LOGISTICA, IT, PRODUZIONE
PMI: PRODUZIONE E VENDITE

...E OGGI

in quali ambiti aziendali investire con la formazione?

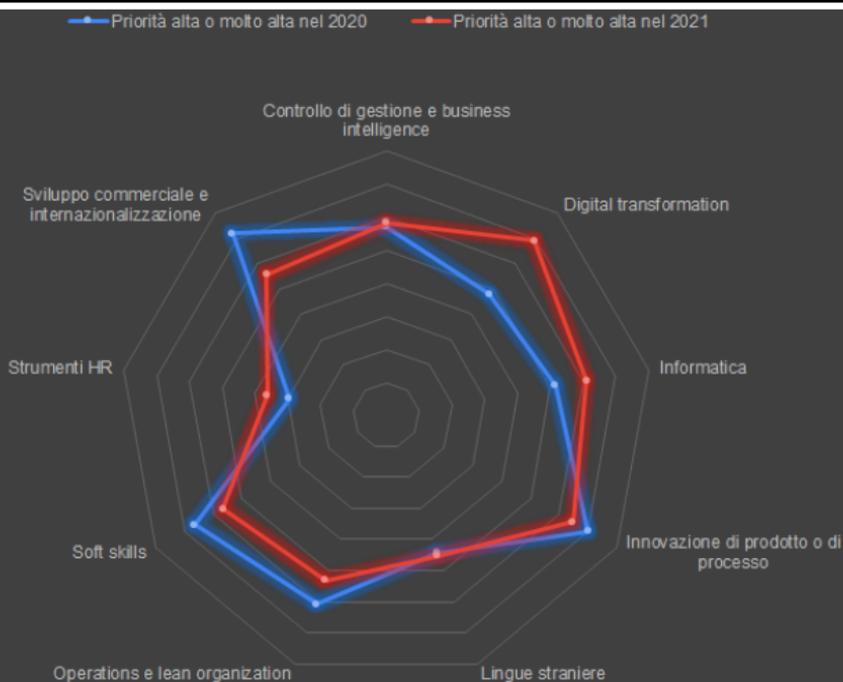


HIGHLIGHTS

- le aziende manifatturiere mostrano una maggiore focalizzazione sui processi di interconnessione lungo la filiera (acquisti e 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

I TEMI PER LA FORMAZIONE

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

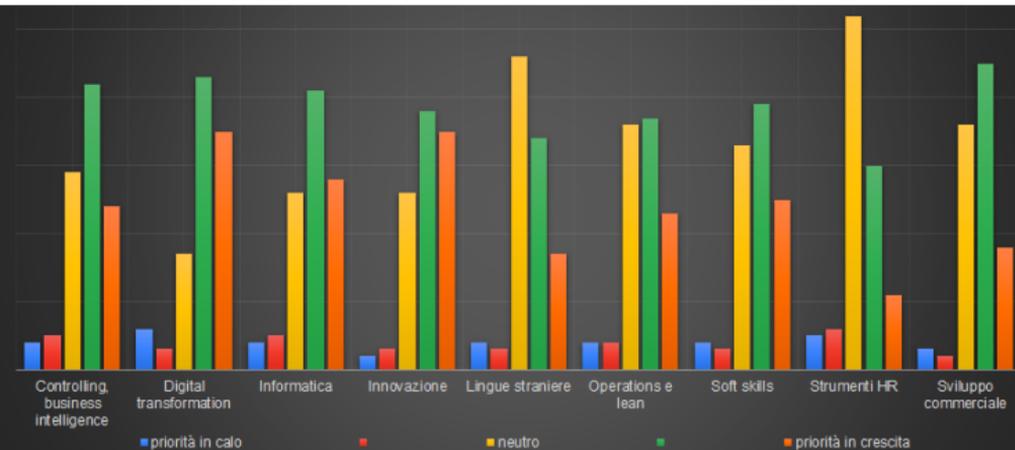


OVERVIEW

- 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

LE VALUTAZIONI PUNTUALI SUI TEMI DA AFFRONTARE CON LA FORMAZIONE

Come sono cambiate le priorità?



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

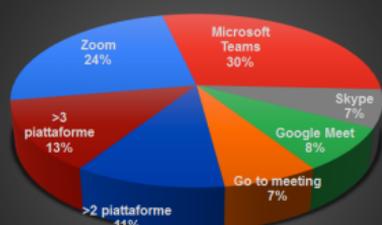
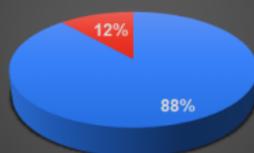
DISTANZIAMENTI E FORMAZIONE: PIATTAFORME E MODALITA' OPERATIVE

VIDEO-FORMAZIONE SINCRONA

ossia

docenti e partecipanti presenti allo stesso tempo a distanza in un ambiente virtuale

■ Abbiamo trasformato le attività in presenza in sessioni di video-formazione sincrona
■ No, non abbiamo attivato la videoformazione



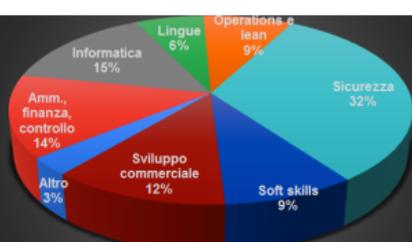
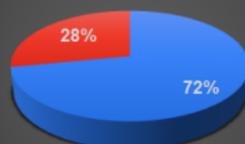
Su quali piattaforme o software?

E-LEARNING

ossia

formazione asincrona, tutorial video, pillole, etc, fruibili a distanza

■ Abbiamo attivato servizi di formazione asincrona
■ No, non abbiamo attivato l'e-learning



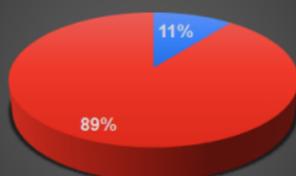
Per quali argomenti?

LMS - LEARNING MANAGEMENT SYSTEM

ossia

piattaforme per la gestione integrata della didattica e dei processi formativi a distanza e in presenza.

■ Abbiamo attivato un Learning Management System
■ Non abbiamo un LMS

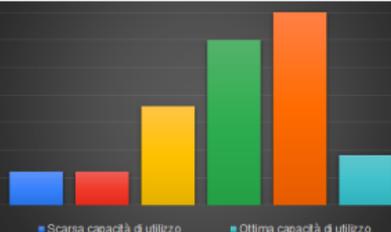


OVERVIEW E HIGHLIGHTS

- 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 a sincrone: 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 fuito 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)

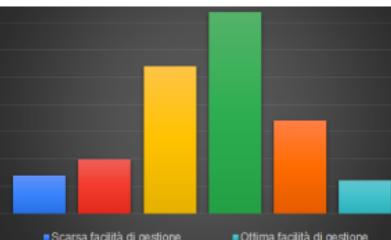
DISTANZIAMENTI E FORMAZIONE: UNA PRIMA VALUTAZIONE DELL'ESPERIENZA

Come valuti la capacità di utilizzo della videoformazione (sincrona)?



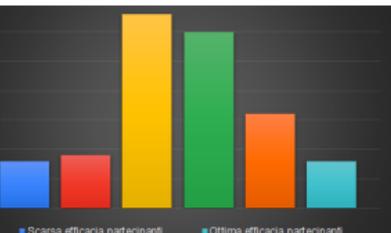
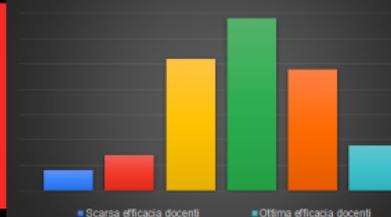
E la capacità di utilizzo dell'elearning (formazione asincrona)?

Dai una valutazione sulla facilità di gestione dei percorsi formativi



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

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



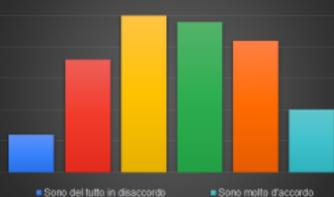
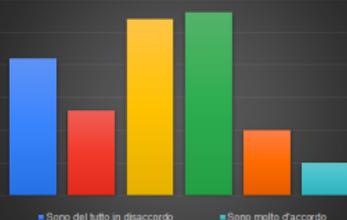
Cosa ne pensi dell'efficacia della formazione per i partecipanti?

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%)

COSA RESTERÀ DELLE ESPERIENZE FATTE?

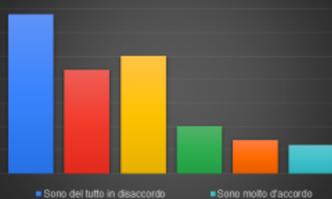
Manterremo il trasferimento della formazione per la maggior parte a distanza.



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

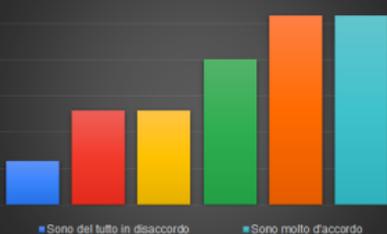
■ Sono del tutto in disaccordo ■ Sono molto d'accordo

Non ho idea di cosa accadrà alla formazione.



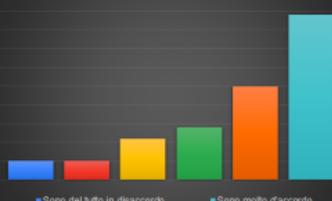
■ Sono del tutto in disaccordo ■ Sono molto d'accordo

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



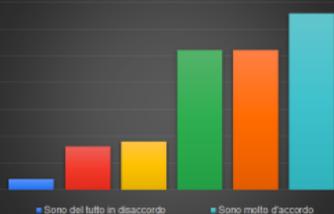
■ Sono del tutto in disaccordo ■ Sono molto d'accordo

Alcune attività formative possono essere realizzate solo in presenza.



■ Sono del tutto in disaccordo ■ Sono molto d'accordo

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

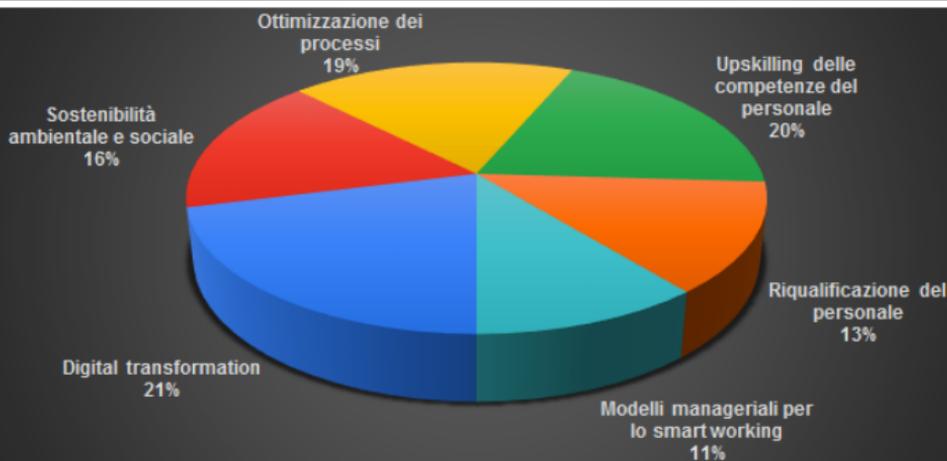


OVERVIEW E HIGHLIGHTS

- 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

I TEMI COMPLESSI E DI FRONTIERA

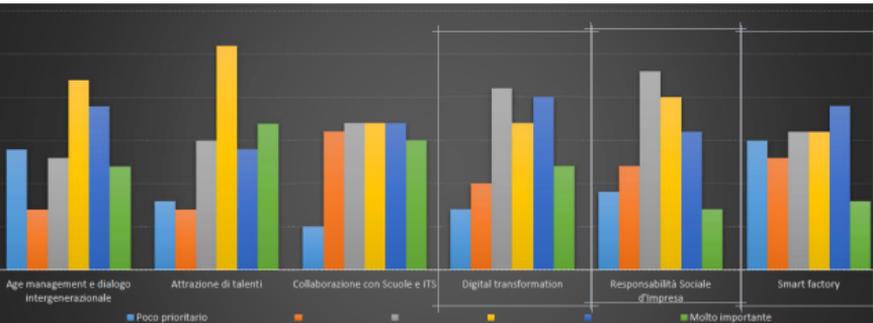
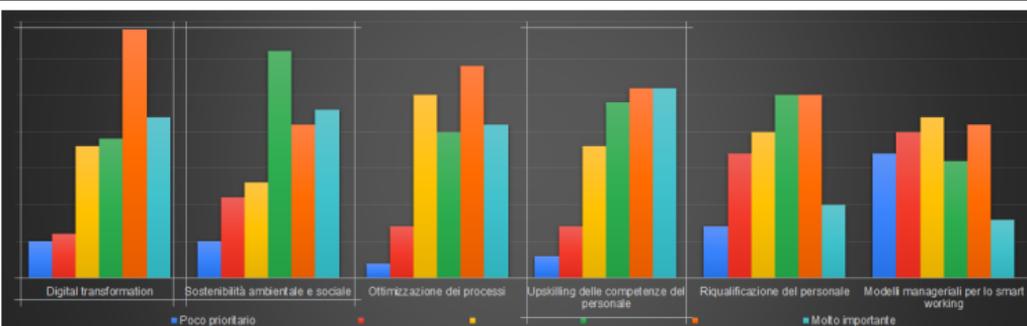
Quanto sono rilevanti per la tua azienda? Indica il livello di priorità.
(Nel grafico la ripartizione delle priorità alta e altissima)



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%)

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



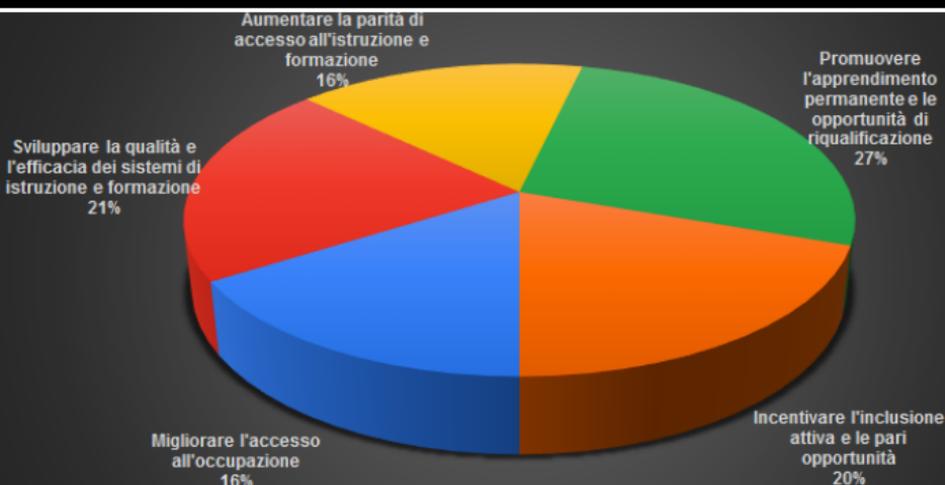
I TEMI
PRIORITARI
NEL 2020

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
- 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

UNO SGUARDO A NEXT GENERATION EU

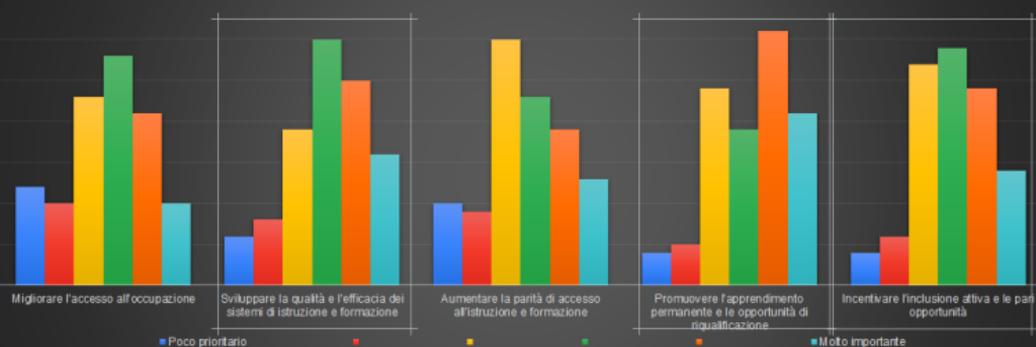
Con il 2021 si apre il nuovo periodo di programmazione dei fondi strutturali (FSE+, FESR, etc), le risorse che l'Unione Europea mette a disposizione dei territori per gli obiettivi di sviluppo del sistema socio economico. Quanto sono rilevanti per la tua azienda gli obiettivi di policy individuati?



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

Le valutazioni del panel in dettaglio



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

YOUR OPINION MATTERS

UN RINGRAZIAMENTO PARTICOLARE A TUTTE LE PERSONE CHE HANNO PARTECIPATO E CONTRIBUTITO ALLA RICERCA

PER ULTERIORI APPROFONDIMENTI, CONTATTACI ALL'INDIRIZZO progettazione@forema.it

PER PARTECIPARE ALLA SURVEY, VAI SU <https://forema.it/2021-come-e-cambiata-la-formazione/>