

FABBISOGNI E OFFERTA FORMATIVA

La competitività aziendale in un mercato del lavoro in crisi e la difficoltà delle stesse aziende nel traghettare positivamente, o almeno senza grandi disagi, attraverso questo periodo piuttosto asfittico hanno necessariamente portato ad un'attenzione al contenimento delle spese e ad una richiesta di flessibilità e adattabilità ai vari cambiamenti ed esigenze.

Oggi non solo non è più valida o ipotizzabile l'idea del posto fisso a vita, ma neppure l'idea di rimanere "fissi" nello stesso ruolo con le stesse mansioni per tempi lunghi. E' richiesto prima alle stesse aziende e poi ai lavoratori di cambiare in linea con le richieste del mercato, di non rimanere statici in posizioni che, se potevano avere un senso nel dopoguerra dove la ovvia necessità di ricostruzione di tutto un mercato lasciava spazio a chiunque fosse dotato di buona volontà e buone braccia, oggi non ce l'hanno più. Se l'evidente svantaggio di tutto ciò è che nessuno può più stare fermo, basarsi sull'acquisito e avere certezze, il reale vantaggio è che questa situazione premia chi abbia voglia di fare, sappia mettersi in gioco ed evolva le proprie competenze, chi sappia leggere e possibilmente anticipare i fabbisogni investendo in prima persona.

In questo processo abbiamo detto sono coinvolte in prima persona le aziende, ma devono esserlo anche i lavoratori responsabili e lungimiranti: capire qual è il bagaglio di competenze distintive richieste e che possiamo mettere a disposizione del mercato e soprattutto quali vadano rinforzate o acquisite non è un vezzo, un lusso fine a se stesso, ma un Must.

Il postulato di Laurence J. Peter per cui "in ogni gerarchia, un dipendente tende a salire fino al proprio massimo livello di incompetenza" non può essere valido né per quanto riguarda i percorsi di carriera/promozioni (salire fino a...), perché questo tende a produrre inefficienza generalizzata, né per il mantenimento del posto poiché sempre di più oggi solo una persona competente, qualificata nello specifico compito e in grado di risolvere problemi e conseguire gli obiettivi assegnati è adeguata ed efficiente nel ruolo che occupa e/o può salire/spostarsi trasversalmente in un'altra posizione.

Traslando dalla produzione e impiantistica, come dobbiamo **manutenere** e **aggiornare** impianti e macchinari per essere efficienti e competitivi, così dobbiamo **manutenere** e **aggiornare** il nostro bagaglio di "strumenti": le competenze.

Una volta analizzato il gap tra le competenze possedute e il fabbisogno personale/aziendale è necessario intervenire con formazione specifica facendo bene attenzione a valutare e verificare bene l'offerta formativa.

Un investimento richiede sempre un ritorno (R.O.I), in un momento di crisi ancora di più; con un'offerta di corsi di formazione molto ampia e con proposte diversificate sia per contenuto che per costo non è facile orientarsi.

Decidere di frequentare corsi personalizzati ha il vantaggio di poter customizzare il programma e gli obiettivi da raggiungere secondo il fabbisogno personale/aziendale e quindi di poter far parte di un

processo di insegnamento/apprendimento mirati e potenzialmente più efficaci. Il contro può essere un costo superiore che non sempre si riesce ad affrontare.

Esistono anche corsi finanziati in varia misura e modo che facilitano l'accesso a percorsi formativi, ma che non sempre sono mirati alle specifiche esigenze del singolo poiché aperti ad una platea più ampia e spesso meno definita.

Al fine di ovviare a questa difficoltà di scelta e per poter garantire maggiore efficacia della formazione intesa come outcome di apprendimento sono stati avviati vari progetti a livello regionale con la collaborazione di Confindustria, di alcuni Enti di Formazione e rappresentanti del mondo del lavoro per sensibilizzare gli operatori sulla necessità di progettare la formazione in modo rigoroso e puntuale definendo quali conoscenze, competenze e abilità saranno l'oggetto del percorso di formazione/apprendimento e quale livello di outcome ci si attende.

Lo spunto è conseguenza di un processo iniziato con il Consiglio Europeo di Lisbona del 2000 che ha indicato nell'apprendimento permanente e nella trasparenza delle qualifiche e dei titoli una delle priorità per l'occupabilità, la **competitività**, la **coesione sociale** e il **benessere** dei cittadini dell'Unione Europea. Da una parte ha posto l'accento sul fabbisogno di formazione, di sviluppo delle competenze, dall'altra sulla necessità di fornire outcome osservabili, rilevabili e misurabili. Non solo, nei passi successivi ha definito come indispensabile per il mondo del lavoro attuale che le competenze professionali acquisite/in possesso di soggetto occupato/non occupato siano spendibili, reperibili e quindi **mobilitabili** all'interno dell'azienda, sul territorio nazionale e anche in ambito internazionale.

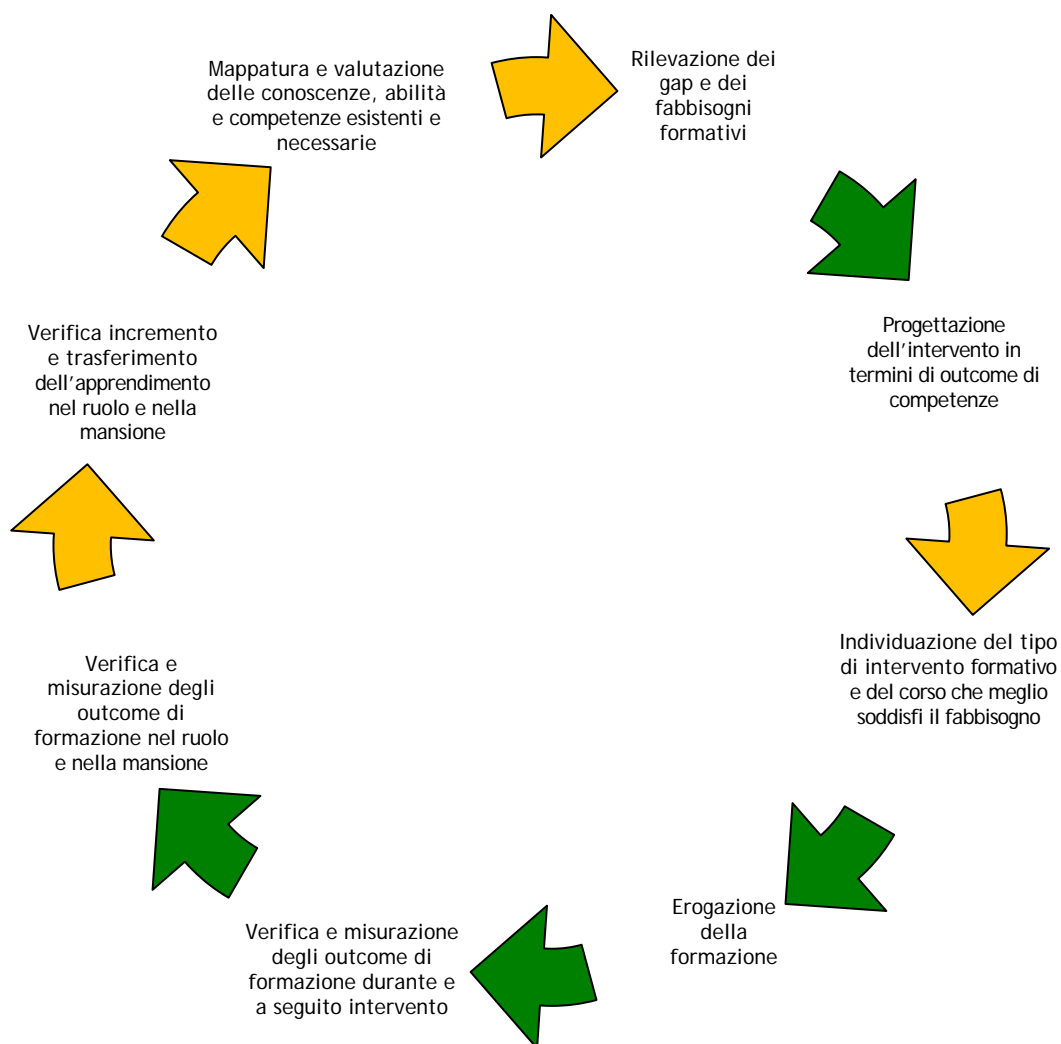
In tale cornice, il Quadro Europeo delle Qualifiche (EQF del 2008) per l'apprendimento permanente ha cercato di rendere comprensibili/traducibili i learning outcomes (ciò che un discente sa, capisce ed è in grado di fare al termine di un processo di formazione/apprendimento) definendoli in termini di conoscenze, capacità tecniche e competenza facendo ricorso ad una griglia comune di riferimento.

Questa idea di allineare le diversità e permettere ai vari sistemi e attori (stakeholders) di dialogare tra loro ha notevoli vantaggi diretti e altrettante conseguenze indirette. Nonostante alcune debolezza nel sistema, che qui non prenderemo in considerazione, il fatto di dover rilevare, misurare e trascrivere in un portfolio o libretto formativo gli outcome della formazione, dovrebbe portare il docente/progettista a progettare ed erogare il corso in base a competenze e livelli chiaramente identificati e soprattutto dichiarati. Esistono alcuni casi virtuosi già così strutturati, ma oggi non sono molti, più spesso dal titolo del corso si può solo intuire il contenuto e non sempre questo corrisponde a quanto poi erogato o quantomeno atteso.

Poiché dicevamo la formazione è necessaria e dovrà essere un processo permanente, ma che rimane comunque spesso un onere o a carico dell'azienda, o del discente o comunque della società, è importante permettere a chi sceglie di affrontare questo investimento di accedere ad interventi in cui siano ben dichiarati gli outcome, di capire se questi soddisfino e in quale misura il fabbisogno formativo sia a livello di contenuto che di acquisizione di padronanza dello stesso e poi di trasferibilità alla propria mansione nella propria realtà aziendale.

L'erogazione di un corso di cui si siano dichiarati gli obiettivi e gli outcome da parte dell'Ente Formatore e l'iscrizione allo stesso da parte di un lavoratore o di una azienda dovrebbe essere intesa e gestita come l'adesione ad un progetto condiviso a cui tener fede da entrambe le parti: ti erogo quello che ho dichiarato e di cui hai bisogno e tu ti impegni a contribuire con l'impegno, la partecipazione necessari. Per assurdo chi non tiene fede dovrebbe risarcire o caricarsi del peso dell'insuccesso.

Oggi non ci aspettiamo questo, ma un passo deciso verso un reale incontro di fabbisogni formativi e offerta formativa.



www.ebcconsulting.com/competenze-approfondimenti/, www.ebcconsulting.com/h1-hrms-software-gestione-risorse-umane.html,
www.ebcconsulting.com/ricerca-e-selezione-del-personale.html, www.ebcconsulting.com/modulo-aggiuntivo-h1-mc-modelli-competenze.html,
www.ebcconsulting.com/h1-hrms-valutazione-e-competenze.html, www.ebcconsulting.com/incentive-risorse-umane.html,
www.ebcconsulting.com/consulenza.html