

LA RICERCA FONDIMPRESA E INAPP

COSA CAMBIA DOPO LA FORMAZIONE

Per un lavoratore su tre migliorano lavoro e condivisione di dati

La condivisione della formazione acquisita con il proprio responsabile incide sulla possibilità che per il lavoratore si verifichino cambiamenti di qualsiasi genere in azienda. Come conseguenza, la percezione degli effetti della formazione è più elevata soprattutto nelle aziende di minori dimensioni, in cui è più facile comunicare grazie al minor numero dei dipendenti. I cambiamenti in azienda, inoltre, sono tanto più percepiti quanto più qualificati sono i lavoratori interessati e avvengono con maggiore probabilità se questi ultimi sono stati formati nel campo delle innovazioni tecnologiche.

Lo rileva il Rapporto Rola 2019 sulla formazione continua in azienda, elaborato da Fondimpresa e Inapp, che ha analizzato la percezione da parte dei lavoratori dei cambiamenti verificatisi dopo la formazione nell'attività lavorativa, in azienda e nelle mansioni, mettendo a confronto le risposte ottenute con le opinioni dei responsabili aziendali. L'indagine rappresenta una delle due tipologie di rilevazioni (quella quantitativa) su cui si basa il sistema di monitoraggio valutativo del fondo e ha riguardato un campione significativo di lavoratori formati nel 2018: 5.686 i questionari elaborati, reddati soprattutto da funzionari e tecnici.

L'indagine si è concentrata anzitutto sui cambiamenti riscontrati dai lavoratori dopo aver seguito i corsi di formazione, con il 39,8% degli intervistati che ha posto l'accento sull'acquisizione e il miglioramento delle tecniche di lavoro, mentre rispettivamente il 21,8% e il 21% si è concentrato su due effetti connessi con l'autopercezione nell'esercizio del ruolo, come i livelli di autonomia maggiori nello svolgimento delle attività e il miglioramento delle relazioni con i colleghi e del lavoro di squadra.

Se si passa ai cambiamenti in azienda dopo la formazione, riscontrati da 7 lavoratori su 10, spicca l'aumento della condivisione di dati e informazioni (31%), percepita soprattutto dagli impiegati, seguita da una maggiore partecipazione ai percorsi di innovazione di prodotto e di processo (20%).

Molto più ridotto è invece il numero dei lavoratori (3 su 10) che hanno riscontrato cambiamenti nella mansioni dopo la formazione, con il coinvolgimento in un numero di attività che può aumentare (14%), ma anche diminuire (13%), mentre il coordinamento di un gruppo di lavoro è una novità rilevante per l'8% dei lavoratori e solo il 3% ha avuto un avanzamento di carriera.

Un secondo versante dell'indagine tocca il lato aziende e riguarda gli esiti della formazione secondo i responsabili. In questo caso, sul fronte dell'attività lavorativa ciò che viene notato è soprattutto un miglioramento delle tecniche di lavoro e di applicazione delle procedure aziendali (35%), mentre per quanto concerne i cambiamenti riscontrati in azienda le percezioni si concentrano, sul fronte della produzione, nel senso di una maggiore partecipazione dei lavoratori ai percorsi di innovazione (quasi il 20%) e su quello rela-

zionale nell'aumento della condivisione di dati e informazioni tra diverse aree (oltre il 30%). Risultati confortanti – secondo l'indagine – visto che sia per i cambiamenti nell'attività lavorativa, sia per quelli in azienda, ciò che riscontrano in maggior misura i lavoratori è ciò che riscontrano i responsabili al termine della formazione.

Come anticipato, interessanti sono alcune delle considerazioni finali fatte dagli estensori del rapporto, a partire da quella secondo cui, rispetto a tutte e tre le tipologie di cambiamenti considerate, la loro percezione è direttamente proporzionale all'attività del lavoratore, che aumenterà quanto più sarà high skilled. Se si guarda, poi, alle dimensioni aziendali ciò che emerge è che per le realtà con oltre 250 dipendenti rispetto a quelle con meno di 50 si evidenziano la probabilità di percepire cambiamenti aziendali e di mansioni si abbassa di 10 punti percentuali. L'aver parlato prima e dopo, e in particolare della formazione, con il proprio responsabile risulta correlato in maniera significativa alle tre misure di cambiamento oggetto dell'analisi: un contesto di buona comunicazione in azienda può quindi determinare un buon uso di quanto appreso in formazione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

3

MANSIONI

Per 3 lavoratori su 10, dopo la formazione le mansioni con un coinvolgimento diverso dal passato o il coordinamento di gruppi di lavoro

Il cambio di passo nelle mansioni

In percentuale



Fonte: Fondimpresa-Inapp

