

Formazione continua

3 lavoratori dipendenti su 10 pronti a svolgere mansioni più qualificate

Negli ultimi tempi, molti datori di lavoro lamentano una carenza di manodopera qualificata. “Oltre all’aspetto quantitativo, c’è però anche quello qualitativo”, rammenta il Presidente IPL Dieter Mayr. “Dal Barometro IPL emerge che una quota non indifferente di lavoratori ritiene di poter svolgere mansioni più qualificate rispetto a quelle del loro attuale e reale impiego. Per quanto sia dunque importante investire nella formazione continua, si devono creare anche le opportunità di crescita per chi si ha già in azienda”.

Sono 7 su 10 i lavoratori dipendenti che in Alto Adige, negli ultimi dodici mesi, hanno fatto una qualche attività di formazione. Questo è solo uno dei risultati che emergono dall’ultima edizione del Barometro IPL – Autunno 2021. Per formazione si intende partecipare ad un corso, assistere ad un seminario o ad una conferenza, ma anche essere affiancati sul lavoro da un/a collega o dal proprio responsabile.

Le competenze sono allineate al ruolo?

“La disponibilità numerica di forza lavoro è senz’altro un tema. Altrettanto importante, però, è saper valorizzare le competenze dei propri collaboratori e della manodopera presente sul territorio”, dichiara il ricercatore IPL Matteo Antulov. Il 29% dei lavoratori interpellati ritiene, infatti, che le capacità e abilità possedute permettano loro di svolgere anche compiti più complessi di quelli svolti al momento della rilevazione. Ciò è particolarmente vero per i lavoratori dipendenti dell’edilizia (40%), del commercio (38%), dell’alberghiero e della ristorazione (34%). Sorprende, inoltre, constatare che quasi 4 “lavoratori del futuro”, su 10 ovvero giovani della fascia d’età 20-29 anni, si sentano sottoutilizzati, cosa che chiaramente può incidere anche negativamente sulla soddisfazione sul posto di lavoro.

Le competenze trasversali sono quelle più richieste dal mercato del lavoro

In un’economia in continua evoluzione, anche le professioni si trasformano: si creano nuove figure professionali, altre spariscono mentre altre ancora si “arricchiscono” di competenze. Non bisogna quindi focalizzarsi esclusivamente sulla professione attuale, ma è anche importante sviluppare le proprie competenze trasversali, ovvero quelle capacità utilizzabili in qualsiasi ambito lavorativo. A detta dei lavoratori dipendenti intervistati dall’IPL, le competenze più importanti nel mondo del lavoro di oggi sono la capacità di essere flessibili e sapersi adattare – indicato dal 39% degli intervistati – il saper lavorare in team (20%) e la capacità di risolvere i problemi in autonomia (15%). Diffusi in tutti i settori, inoltre, sono il desiderio di formazione nelle lingue straniere (citato dal 26% dei lavoratori dipendenti) – inglese in primis, ma anche russo o francese, oltre che all’italiano e al tedesco -, l’informatica (26%) e l’affinamento di competenze comunicative e di gestione aziendale (18%).

Chi ha fatto formazione continua?

Nei 12 mesi antecedenti all'indagine, in Alto Adige, il 70% dei lavoratori dipendenti ha preso parte ad un corso di formazione professionale, il più delle volte pagata dal datore di lavoro (76%), ma spesso anche autofinanziata (24%). Su indicazione del datore di lavoro, la maggior parte dei dipendenti ha partecipato a specifici e mirati corsi di formazione o aggiornamento; una buona parte ha presenziato ad eventi esterni (ovvero convegni, conferenze, seminari o workshop) o ha ricevuto un affiancamento direttamente sul luogo del lavoro. I motivi che spingono i dipendenti a proporsi per un corso sono molteplici. L'86% ha deciso di fare formazione al fine di svolgere al meglio le proprie mansioni e l'84% ha partecipato anche, e soprattutto, per interesse personale. C'è chi vuole conseguire un attestato o un certificato, chi vuole migliorare la propria carriera o creare contatti che potranno essere utili in futuro, e c'è chi tenta di ridurre il rischio di perdere il lavoro cercando di arricchire il proprio curriculum vitae. La partecipazione alla formazione è particolarmente alta nel settore pubblico e nei "servizi privati". Poco sorprendente è invece il fatto che siano soprattutto i dipendenti a tempo indeterminato ad essere spinti verso la formazione. Le principali motivazioni fornite da coloro che non si sono formati? La mancata necessità di attività di formazione o l'approvazione negata da parte del datore di lavoro.

Per ulteriori informazioni ci si può rivolgere al Direttore IPL Stefan Perini (T. 349 833 40 65, stefan.perini@afi-ipl.org) oppure al ricercatore IPL Matteo Antulov (T. 0471 41 88 38, matteo.antulov@afi-ipl.org).

Grafico 1

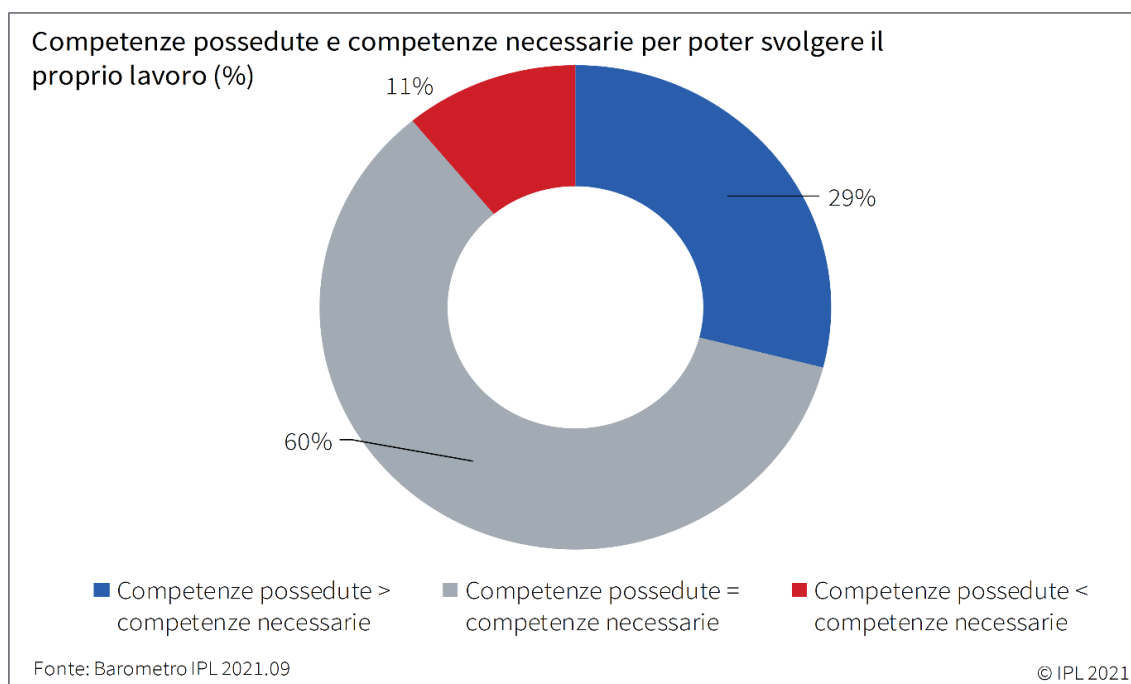


Grafico 2

