

EWCS 2021

Formazione e carriera in Alto Adige tra disomogeneità e opportunità

Spesso vista come uno spreco di tempo, la formazione può in realtà tornare utile sia alle aziende che agli stessi dipendenti. In Alto Adige questo messaggio è tuttavia stato recepito in modo piuttosto disomogeneo all'interno dei diversi settori economici, ma ciò deriva anche dalle peculiarità dei singoli lavori. In un mercato in cui la manodopera qualificata è poi carente, la provincia autonoma di Bolzano sembra dover inoltre lavorare sull'attrattività: in tal senso, le prospettive di carriera giocano un ruolo fondamentale. “La formazione continua accresce la qualità di prodotti e servizi, promuove lo sviluppo personale dei dipendenti ed è un investimento. Le opportunità di carriera sono invece importantissime per attrarre giovani che possano garantire un futuro all'economia altoatesina” afferma il Presidente IPL Andreas Dorigoni.

In un mondo del lavoro in cui la manodopera qualificata è merce rara, ci sono due aspetti che possono risultare decisivi nel rendere un territorio più o meno competitivo: la prima è una previdente gestione della formazione, la seconda la necessità di attrarre e trattenere lavoratori giovani e ambiziosi, aspetto per il quale le opportunità di fare carriera diventa di importanza cruciale.

Ciò è chiaro anche in Alto Adige ma, anche a causa delle differenze proprie dei diversi settori lavorativi, trasformare la teoria in pratica non è sempre così facile, come dimostra il focus settoriale presentato oggi in conferenza stampa dallo psicologo del lavoro e ricercatore IPL Tobias Hölbling.

Formazione per due terzi dei dipendenti altoatesini...

Tracciando un quadro generale, in Alto Adige due terzi dei lavoratori e delle lavoratrici dipendenti nel corso dell'anno precedente all'indagine hanno svolto qualche tipo di formazione: “solo” il 34% degli intervistati ha infatti dichiarato di non averlo fatto. Del 66% che invece ha dedicato tempo all'apprendimento e all'aggiornamento, il 14% è stato formato da esperti esterni all'azienda, il 19% da colleghi e preposti e il 33% ha invece usufruito di entrambe le modalità di insegnamento.

... ma tra i diversi settori c'è tanta eterogeneità

Osservando i singoli settori, si notano importanti differenze nello svolgimento o meno di una formazione nelle aziende e organizzazioni e nelle eventuali modalità della stessa.

A spiccare negativamente è il settore alberghiero e della ristorazione: ben il 54% degli occupati non ha infatti potuto godere di alcuna formazione. Il dato, probabilmente inficiato dal periodo in cui è svolta l'indagine (2021, con la pandemia di Covid in corso), conferma un elemento piuttosto negativo per il settore

che, anche in tempi “normali”, aveva fatto registrare i tassi più bassi di formazione (nel 2015, solo il 38% del personale aveva partecipato a corsi di aggiornamento).

Bene invece il settore dell’istruzione, nel quale solo il 15% non ha sfruttato, o potuto sfruttare, alcuna offerta formativa. In generale, se non altro perché obbligatoria, la formazione continua è comunque diffusa in tutto il settore pubblico.

Più possibilità di carriera nel privato che nel pubblico

Se il settore pubblico si distingue nel campo della formazione, altrettanto non si può dire per quanto riguarda le possibilità di fare carriera, “un aspetto primario quando si tratta di attirare personale giovane e motivato” afferma Hölbling. Spesso questo comparto viene biasimato per le scarse opportunità di avanzamento professionale: poco più di una persona intervistata che lavora nel settore Istruzione ed educazione su quattro (26%) ritiene infatti che le maestre d’asilo, gli operatori sociali e gli insegnanti abbiano ottime o buone possibilità di avanzamento, mentre il 58% dei lavoratori occupati in questo settore condivide poco o per niente questa affermazione. Le risposte negative sulle possibilità di avanzamento professionale sono tendenzialmente meno drammatiche nell’amministrazione pubblica, ma anche qui il 42% ritiene di non averne molte.

Nel settore privato, invece, si presenta una situazione ben diversa: nell’edilizia, per esempio, due occupati su tre dichiarano di avere buone opportunità di carriera. Anche il 58% dei lavoratori del settore alberghiero e della ristorazione e il 52% degli occupati in quello manifatturiero sono dello stesso avviso.

Sulla valutazione della possibilità di avanzamento professionale non incide tuttavia solo il settore di appartenenza, ma anche l’età: “Nei tre settori appena citati - spiega Hölbling - i lavoratori sono infatti mediamente più giovani e hanno ancora degli obiettivi e piani da realizzare, mentre nel settore pubblico l’età media è più alta e quindi molti degli intervistati hanno già raggiunto l’apice del proprio percorso lavorativo”.

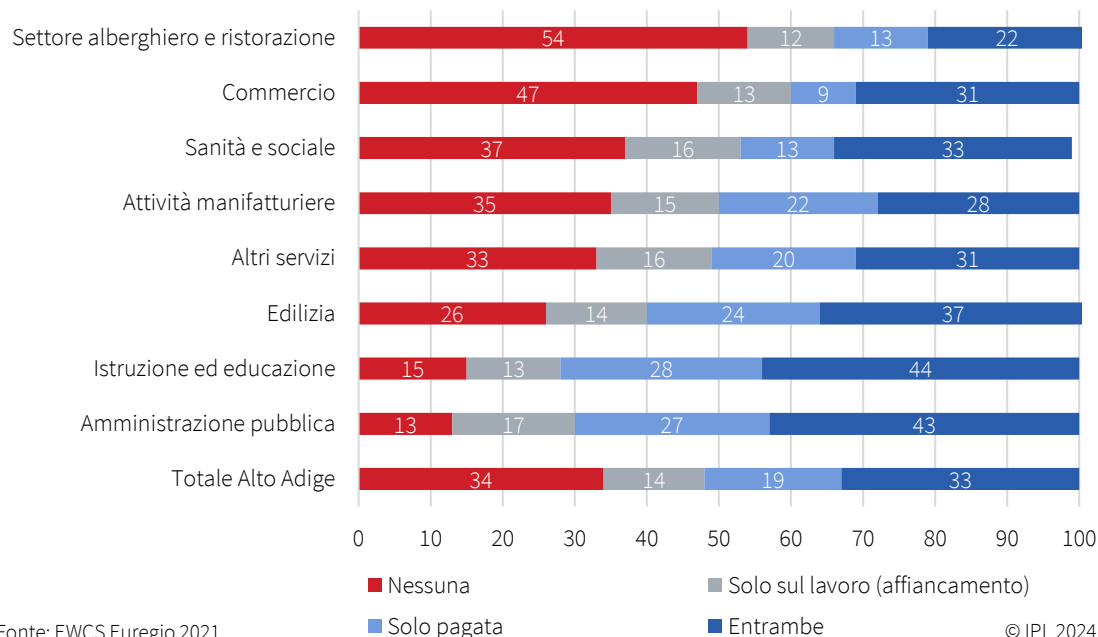
Il commento del Presidente IPL Andreas Dorigoni

“Al nostro territorio servono due cose: una gestione previdente della formazione, utile a preparare imprese e organizzazioni al futuro attraverso un’abilitazione sistematica dei loro dipendenti, e opportunità di carriera in azienda, necessarie per attrarre e trattenere lavoratori giovani e ambiziosi”.

Lo Zoom IPL N. 83 “Focus settoriale: Formazione e carriera in Alto Adige” può essere scaricato dal sito dell’Istituto www.afi-ipl.org.

Per ulteriori informazioni è possibile rivolgersi allo psicologo del lavoro e ricercatore IPL Tobias Hölbling (T. 0471 41 88 31, tobias.hoelbling@afi-ipl.org).

Tipo di formazione negli ultimi 12 mesi (%)



Il mio lavoro offre buone prospettive di avanzamento di carriera (%)

