



Crea una carriera a prova di futuro

Orientamento professionale per un moderno mercato del lavoro



Indice

Introduzione	4
FYC – Struttura e contesto	6
Sulle relazioni dello sviluppo dei paesi	8
In Irlanda	10
In Spagna	21
In Romania	26
In Germania	41
In Austria	50
In Italia	70
Conclusioni	91

Introduzioni

Future Proof Your Career (FYC) [Crea una Carriera a Prova di Futuro] È un progetto europeo (Erasmus+ KA2) volto ad aiutare soggetti più vulnerabili in cerca di occupazione, affinché comprendano e riconoscano quali sono le competenze chiave necessarie per ottenere un impiego nel mercato del lavoro del futuro. È altresì di sostegno ai professionisti dell'orientamento, e agli altri operatori del settore, coinvolti in un cambiamento culturale che li porterà ad utilizzare strumenti digitali per guardare al futuro, e migliorare la propria formazione, così da poter aiutare adeguatamente i loro utenti a conseguire carriere sostenibili.

L'obiettivo generale è quello di progettare, sviluppare e implementare una struttura per l'occupabilità futura incentrata sullo sviluppo di competenze trasversali, che possano essere utilizzate per rendere le carriere delle persone svantaggiate in cerca di lavoro a "prova di futuro".

FYC è iniziato ad ottobre 2019, della durata di 24 mesi, termina a 30 settembre 2021.

Come accennato in precedenza, il gruppo target primario del progetto FYC sono i soggetti svantaggiati in cerca di occupazione, nell'IFP e nel mercato del lavoro, comprese le persone con una scarsa formazione scolastica, con disabilità, o che hanno molte difficoltà ad accedere ai servizi di orientamento professionale/di sostegno per l'impiego, nonché le figure interessate all'IFP (compresi i datori di lavoro): gli operatori dell'orientamento professionale e coloro che sono direttamente impegnati a fornire un consulenza sul mondo del lavoro agli adulti.

FYC propone un approccio all'orientamento professionale basato sui punti di forza, offrendo uno strumento innovativo che contribuisce non solo alla scoperta di caratteristiche individuali come la competenza, le attitudini e le abilità delle persone in cerca di lavoro, ma che vuole anche migliorare la prestazione dei servizi di consulenza e orientamento.

FYC è un progetto complesso e ambizioso con 5 output intellettuali fondamentali, generati da 7 partner provenienti da 6 Paesi: **Irlanda** (Ballymun Job Centre e Headway), **Spagna** (Fundaciòn Tomillo), **Italia** (CIOFS-FP), **Austria** (Hafelekar) e **Germania** (MetropolisNet), **Romania** (Universitatea Politehnica din Bucuresti).



7 RELAZIONI
STILATE DAI
PAESI



6 PAESI
EUROPEI

Italia
Irlanda
Germania
Soagna
Austria
Romania

Il progetto avrà la durata di 24 mesi, così da consentire la produzione e la verifica di uno strumento/output intellettuale di alta qualità e impatto.

Il Primo Output Intellettuale è una ricerca desk fatta sul campo, condotta dai partner del progetto, per comprendere in profondità esigenze, aspettative, ed esperienze di diversi attori chiave, principalmente datori di lavoro, professionisti dell'orientamento e persone in cerca di lavoro, sul tema delle nuove competenze necessarie nel futuro mercato del lavoro, tra cui:

- ❖ Informazioni sul potenziale futuro mercato del lavoro, a livello comunitario e nazionale (nei Paesi partner), in materia di automazione, digitalizzazione e future opportunità di lavoro;
- ❖ Dinformazioni quantitative e qualitative sul riconoscimento delle competenze dei lavoratori, le soft skill, le capacità cognitive, e le competenze tecniche necessarie nel mercato del lavoro in ciascun Paese partner;
- ❖ Raccolta di strumenti e metodologie per identificare o misurare le suddette competenze. I risultati delle ricerche complessive sono disponibili nelle relazioni dei **7 diversi Paesi**, riassunte nella presente relazione finale.

FYC Struttura e contesto

Il mondo del lavoro sta cambiando. L'esigenza di competenze in rapida evoluzione crea difficoltà alle politiche del mercato del lavoro e della formazione, contribuendo al disallineamento (mismatch) e alla carenza delle competenze.

Le competenze necessarie nel mondo del lavoro cambiano a seguito della transizione digitale, della globalizzazione, dei cambiamenti climatici e demografici.

La carenza di competenze può limitare la capacità delle imprese di innovarsi e adottare nuove tecnologie, mentre il mismatch, più in generale, riduce la produttività del lavoro. Gli individui sono anche condizionati dal fatto che il disallineamento delle competenze può aumentare il rischio di disoccupazione, salari più bassi, minore soddisfazione sul lavoro e ridotte prospettive di carriera (OCSE-OIL 2018).

A proposito del disallineamento delle competenze, il curriculum è spesso la prima fonte di informazioni che spinge un datore di lavoro o un reclutatore a chiamare un candidato per un colloquio.

Il curriculum è spesso anche il primo strumento che un giovane usa per presentarsi e promuoversi nel mondo professionale. Ma di solito quando ci si chiede cosa sappia fare una persona e come, ci si rivolge al percorso scolastico e alle qualifiche formali che l'individuo ha raggiunto nel tempo, anche se spesso questo approccio è fallace, cioè non corrisponde a ciò che quell'individuo sa davvero fare allo stato attuale.

Secondo la Digital Skills and Jobs Coalition, attualmente circa il 44% dei cittadini europei non possiede delle competenze digitali di base. Circa il 37% delle persone nella forza lavoro – agricoltori, dipendenti bancari e lavoratori delle fabbriche – non dispone di competenze digitali sufficienti, nonostante la crescente necessità di queste competenze in tutti i lavori.





44%

Cittadini europei



37%

Persone nella forza lavoro che non hanno competenze digitali sufficienti

L'Europa manca inoltre di specialisti qualificati nel settore delle TIC per soddisfare il crescente numero di posti di lavoro disponibili in tutti i settori dell'economia. Una questione cruciale alla base di questa situazione è la necessità di modernizzare i nostri sistemi di istruzione e formazione, che attualmente non preparano a sufficienza i giovani e gli adulti in cerca di lavoro, per l'economia e la società digitale, e di passare a un approccio di apprendimento continuo per far sì che le persone possano adattare le loro capacità durante tutta la loro vita in base alle necessità. La ricerca condotta in tutta l'UE afferma che i sistemi di istruzione dovrebbero coniugare l'apprendimento continuo con dei programmi di formazione che si concentrano sulle competenze chiave e sulle soft skill (Pouliakas 2018).

Il cambiamento tecnologico e l'ammodernamento della forza lavoro hanno subito un'accelerazione negli ultimi anni. Per coloro che già si trovano nel mercato del lavoro, la loro capacità di adattamento sarà essenziale a sostenere il loro avanzamento di carriera. Molte mansioni di routine, e che richiedono poche qualifiche, ora sono automatizzate, e i computer eseguono dei compiti cognitivi sempre più complessi, ma si è dimostrato difficile automatizzare la semplice interazione umana (Deming, 2015).

La digitalizzazione e l'automazione, quali tecnologie polivalenti versatili, sono la forza trainante di numerose innovazioni sotto forma di nuovi metodi di produzione e nuove merci e servizi. Queste creano nuove esigenze e nuove opportunità per soddisfare le domande esistenti. A lungo andare, ciò rafforza le richieste e, con l'aumento della circolazione economica, aumentano anche i redditi reali. La digitalizzazione sta facendo il suo ingresso e quindi le persone meno qualificate, in tutti i settori professionali, si trovano a dover far fronte a crescenti requisiti tecnici, e a una maggiore necessità di competenze specialistiche.

C'è una tendenza comune che si applica a molti settori: il lavoro fisico è in declino, poiché molte professioni sono sempre più dominate dalla tecnologia, mentre il lavoro fisico pesante viene sempre più svolto da macchinari e attrezzature. Anche se la tecnologia può eliminare le attività, non elimina il lavoro. La tecnologia automatizzerà alcuni compiti specifici piuttosto che intere occupazioni.

Tomorrow's Jobs della Microsoft (2018) prevede che il 65% degli studenti di oggi farà un lavoro che non esiste ancora.





Sullo Sviluppo delle Relazioni stilate dai Paesi

Le statistiche e i dati seguenti sono il risultato della ricerca che ogni partner del progetto ha svolto nel proprio Paese, qui delineata e riassunta in un unico documento per facilitare la lettura dei risultati finali.

Per ulteriori informazioni, le relazioni di ogni singola nazione sono disponibili come documenti di progetto. La ricerca, sia desk che sul campo, ha lo scopo di individuare:

- ◆ soft skill utili alle persone svantaggiate in cerca di lavoro
- ◆ identificarne l'importanza nel futuro mercato del lavoro a livello comunitario e nazionale
- ◆ metodologie e strategie per farle emergere
- ◆ prospettive ed esigenze del futuro mercato del lavoro in termini di soft skill, automazione, digitalizzazione e future opportunità di lavoro,

al fine di:

- ◆ identificare ed esplorare teorie pertinenti e testimonianze di ricerca che possono essere utilizzate per definire lo sviluppo del progetto;
- ◆ esplorare e documentare il processo di riconoscimento delle competenze orientate verso i lavoratori, delle soft skill, delle capacità cognitive, delle competenze tecniche in ciascun paese partner e identificare il modo in cui le persone svantaggiate o emarginate in cerca di lavoro accedono e utilizzano tali servizi;
- ◆ fare ricerca nel potenziale futuro mercato del lavoro, a livello comunitario e nazionale (Paesi partner), in modo da definire in che modo esso differirà dall'attuale mercato del lavoro in termini di automazione, digitalizzazione e future opportunità di lavoro;
- ◆ definire i tipi di capacità sviluppate formalmente, informalmente e non formalmente attraverso esperienze lavorative, di partecipazione civica e nella comunità, esperienze vis-à-vis, di istruzione e di formazione;

- individuare gli strumenti e metodologie esistenti per identificare o misurare tali competenze;
- delineare il processo di sviluppo di un modello di identificazione delle competenze specifico per le persone svantaggiate in cerca di lavoro;
- istituire un gruppo di consulenti (operatori dell'orientamento, accademici, addetti dell'IFP, servizi per l'impiego, datori di lavoro, ecc.) e un gruppo di riferimento locale (composto da persone svantaggiate in cerca di lavoro, e di manodopera poco qualificata).

LGli operatori dell'orientamento, le persone vulnerabili in cerca di lavoro (compresi i giovani, gli anziani, le persone poco qualificate e quelle prive di istruzione), gli addetti di IFP e le parti interessate, compresi i datori di lavoro, sono stati coinvolti attraverso dei focus-group e delle interviste, quali principali partecipanti e gruppi target per le future questioni relative al mercato del lavoro, per raccogliere dati e statistiche, utilizzando un approccio bottom-up e il punto di vista delle varie parti interessate.

In tutto il progetto, dei Paesi dell'UE sono state coinvolte oltre 60 persone in cerca di lavoro, 40 operatori dell'orientamento e 15 datori di lavoro.



60 PERSONE IN
CERCA DI LAVORO



40 PROFESSIONISTI
DELL'ORIENTAMENTO



15 DATORI DI
LAVORO

Buona lettura...



In Irlanda

La trasformazione digitale è un elemento chiave per raggiungere il successo organizzativo e in Irlanda sta avanzando a un ritmo costante. Si prevede che interesserà poco meno della metà di tutti i lavori, con conseguenti cambiamenti dei ruoli e delle mansioni svolte dai singoli individui. È probabile che alcune industrie crescano di conseguenza, in particolare quelle che richiedono mansioni manuali ripetitive, svolte da manodopera con titoli di studio bassi e poco qualificata, o lavori di inserimento dati e di servizio clienti, ma altre no. Ci saranno cambiamenti importanti per i lavoratori e per il tipo di competenze in cui dovranno investire per adattarsi man mano che le professioni saranno sostituite o ristrutturare a causa dell'automazione. L'impegno costante della forza lavoro nell'istruzione, nella riqualificazione e nel miglioramento delle competenze sarà di vitale importanza!

L'impatto (tutto il potenziale impatto) dei cambiamenti, basandosi sui recenti sviluppi e i cambiamenti tecnologici nel mondo del lavoro.

L'automazione ha il potenziale di trasformare i lavori futuri e la struttura della forza lavoro. Per le persone in cerca di lavoro che sono attualmente disoccupate, lo sviluppo di competenze tecnologiche e delle soft skill sarà fondamentale per accedere in futuro a un lavoro di qualità. In particolare **le soft skill, che aiutano le persone ad adattarsi, saranno essenziali per affrontare il nuovo mondo del lavoro.**

L'impatto sul lavoro in Irlanda sarà relativamente leggero tra il 2018 e il 2023, con **46.000** posti di lavoro persi per via dell'automazione in tutte le professioni entro il 2023. Si prevede che i lavori che cresceranno maggiormente in Irlanda saranno quelli nei settori specializzati (**+50.100**) e le professioni qualificate (**+40.100**). La crescita più bassa si vedrà nei servizi di assistenza, tempo libero e altri servizi (**+21.200**) e nei lavori manageriali, direttori e alti funzionari (**+20.700**), anche se si stima che questi gruppi professionali otterranno entrambi una crescita costante su base annua.



2018 → 2023

46,000

lavori persi
per via
dell'automazione

+50,100

settori
specializzati

+40,100

professioni
qualificate

+21,200

assistenza,
tempo libero e
altri servizi

+20,700

manager,
direttori e alti
funzionari

“ Un lavoro su tre in Irlanda è ad alto rischio (una probabilità superiore al 70%) di essere esautorato grazie all'adozione di tecnologie digitali, che causerà in particolare dei cambiamenti ai ruoli e alle mansioni svolte dagli individui, piuttosto che una perdita dei posti di lavoro. ”

In Irlanda i lavori saranno fortemente influenzati dall'automazione, in particolare nei settori dei **trasporti e dello stoccaggio; agricoltura, silvicoltura e pesca, commercio all'ingrosso e al dettaglio, ed edilizia**. Le aree meno colpite dall'automazione comprendono **l'istruzione, la salute umana e le attività di assistenza sociale, l'informazione e la comunicazione**. I settori che saranno più a rischio sono quelli associati ad attività manuali ripetitive che possono essere sostituiti dall'automazione, ma non esclusivamente. I lavori che maggiormente rischiano di essere sostituiti dalle tecnologie digitali includono molte professioni di livello elementare e di bassa qualifica, nonché lavori di vendita e servizio clienti. A rischio anche i lavori di immissione manuale dei dati, anche in settori quali i **servizi finanziari, la vendita al dettaglio e la farmaceutica**. Le professioni a minor rischio di automazione tendono ad essere quelle che svolgono un numero maggiore di compiti, che richiedono capacità relazionali, cognitive e di alfabetizzazione.

Il Servizio Economico e di Valutazione del governo irlandese (2018) ha riscontrato una relazione inversa tra il grado di rischio di automazione e il livello di istruzione. Secondo l'ultimo Rapporto tematico sui risultati scolastici dell'Ufficio Centrale di Statistica (CSO) (2018), gli adulti con una qualifica di terzo livello avevano più del doppio delle probabilità di trovare impiego rispetto a quelli che non hanno un'istruzione formale/istruzione primaria. **Per far fronte all'impatto dell'automazione sarà necessario investire nell'istruzione, in particolare per aiutare le persone svantaggiate in cerca di lavoro.**

Le aziende irlandesi cominciano a dare priorità alle iniziative di trasformazione digitale:

“ l'Irlanda è diventata un polo molto attivo nei confronti dell'innovazione negli ultimi anni, diventando essenzialmente la Silicon Valley d'Europa. ”

Si prevede che più della metà dei posti di lavoro che saranno creati nel periodo fino al 2030 richiederà un livello di qualificazione più alto.

Negli ultimi due decenni è andato perso il **15,1%** del lavoro nell'industria manifatturiera. Durante questo periodo l'aumento dei posti di lavoro altamente qualificati è stato del **14,4%**, e solo lo **0,7%** di quelli scarsamente qualificati. L'Irlanda ha registrato oltre il doppio del tasso di disparità rispetto a quello osservato negli Stati Uniti. Secondo l'OCSE (2018), nello stesso periodo, il calo medio dei lavori tradizionali che richiedono qualifiche di livello medio nei paesi OCSE è stato del **7,6%**. A sua volta, l'aumento dei lavori poco qualificati è stato del **2,3%** e del **5,3%** di quelli altamente qualificati.

IRLANDA

15,1%

Lavori nell'industria manifatturiera sono stati persi

14,4%

incremento dei lavori altamente qualificati

0,7%

incremento dei lavori poco qualificati

PAESI OECD

7,6%

Calo medio dei lavori tradizionali richiedenti qualifiche medie

2,3%

aumento dei lavori poco qualificati

5,3%

aumento dei lavori altamente qualificati

È probabile che verranno creati dei nuovi ruoli: alcuni ruoli attuali dei call center potrebbero diminuire, ne saranno creati di nuovi per il servizio clienti in settori come il commercio al dettaglio e i servizi finanziari, che richiedono competenze di livello superiore e, potenzialmente, titoli di studio. I cambiamenti di carriera e le transizioni della forza lavoro sono elementi che caratterizzano il futuro, in cui sarà fondamentale che la forza lavoro si impegni nell'istruzione, nella riqualificazione e nel miglioramento delle proprie competenze. **In sintesi, in Irlanda l'avanzamento tecnico procede a ritmo regolare, e se le aziende vogliono avere successo è fondamentale che stiano al passo.**



Contributo dei datori di lavoro intervistati sull'automatizzazione:

- aumentare la velocità e l'accuratezza delle mansioni, mitigare il rischio di errore umano, promuovere l'efficienza, ridurre il costo del lavoro, consentire **un supporto 24 ore su 24, 7 giorni su 7**, offrire un servizio complessivamente migliore all'utente finale o al cliente, potenziare capacità/volume/produttività, aumentare la soddisfazione dei dipendenti.
- Questo datore di lavoro capisce che devono avvenire dei cambiamenti sul posto di lavoro. Bisogna migliorare l'efficienza nei team che si occupano di *Payments Operations and Compliance teams*, per consentire velocità e accuratezza di attività, come il batch automatico dei file bancari, la verifica elettronica dei documenti e l'automazione. Significa ridurre i carichi di lavoro e consentire al personale di concentrarsi su attività più interessanti e più impegnative a livello professionale.
- in alcune aree dell'azienda è necessario un "occhio umano" per esaminare le cose, ma è da notare che l'automazione può rimuovere i bias presenti negli esseri umani, e che è uno svantaggio per le persone.

Feedback degli operatori:

Le definizioni di automazione fornite dagli operatori dell'orientamento includevano quanto segue:

- Un uso maggiore della tecnologia sul posto di lavoro.
- La tecnologia è sempre più richiesta in un maggior numero di organizzazioni, e spesso sostituisce i ruoli precedentemente svolti dalle persone.
- Fare uso della tecnologia per sostituire ruoli che al momento potrebbero essere svolti manualmente. Inoltre, utilizzare la tecnologia per svolgere mansioni che in passato non potevano essere completate dagli individui.
- Strumenti e sistemi informatici utilizzati nei servizi e nelle industrie per aumentare la produzione e ridurre il costo del lavoro.
- La forza lavoro è sempre più dipendente dalla tecnologia.
- L'automazione comporta l'implementazione di un sistema per svolgere compiti ripetitivi e facilmente replicabili senza la necessità di intervento o input umano.

Gli è stato chiesto quali supporti e informazioni sarebbero utili agli operatori dell'orientamento in fatto di automazione sul posto di lavoro, e hanno risposto che servirebbero:

- la formazione per la riabilitazione professionale; collegamenti a siti web e opportunità per gli utenti di impegnarsi nell'apprendimento esperienziale;
- un collegamento con i lavoratori di sostegno di vari background e organizzazioni per condividere consigli su come affrontare eventuali difficoltà;
- una newsletter con gli ultimi dati e risultati di zona;
- formazione e workshop continui sull'automazione e sul suo impatto nel lavoro offerti sia al personale che ai clienti.

Gli operatori dell'orientamento ritengono che identificare e misurare le soft skill sia importante per fare un quadro migliore delle competenze che un cliente già possiede, di ciò che va migliorato con un po' di aiuto o con la formazione, o per consolidare il loro apprendimento o la propria crescita. Ritengono che per il loro staff è stato utile aiutare i clienti a definire degli obiettivi. Hanno inoltre affermato che identificando e misurando le soft skill specifiche per un dato lavoro, l'utente riesce a far corrispondere i propri punti di forza con un ruolo che soddisfa le sue esigenze, e viene aiutato ad identificare le aree in cui necessita di sostegno. Il personale ha riconosciuto che questo è utile nello svolgimento del loro servizio, poiché gli ha permesso di inserire il gruppo nel proprio livello di competenze per ottenere il massimo apprendimento. Alcuni utenti hanno ritenuto importante identificare e misurare le soft skill per migliorare la consapevolezza di sé, in parte perché si riteneva che avessero delle

competenze tecniche non ben evidenziate, e anche per far capire agli individui quali sono le esigenze delle persone disabili e permettergli di interagire meglio con loro.

È probabile che alcune competenze, in particolare le soft skill, risulteranno di maggior rilievo nei prossimi cinque anni rispetto ad altre, e dovrà essere una priorità fondamentale dei politici garantire che la forza lavoro possieda tali competenze.

Le competenze trasversali identificate dalle imprese includono:

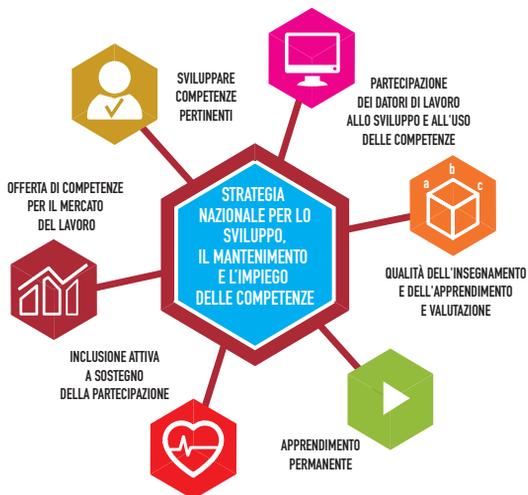
- **Creatività**
- **Innovazione e imprenditorialità**
- **Pensiero critico e analitico**
- **Lavoro di squadra**
- **Capacità di comunicazione e acume negli affari**

Capacità trasversali comunicative, come le **capacità organizzative** e **l'automotivazione**, insieme a competenze fondamentali come **l'alfabetizzazione**, **la capacità di fare calcoli** e **le competenze digitali**, saranno fondamentali in tutti i settori professionali. Capacità quali **abilità cognitive avanzate**, **logica**, **capacità relazionali ed emotive**, saranno di particolare importanza e saranno necessarie per adattarsi e rispondere ai cambiamenti tecnologici.

“**Competenze trasversali UNESCO: pensiero critico e innovativo; Capacità interpersonali (ad esempio capacità di presentazione e comunicazione, capacità organizzative, lavoro di squadra, ecc.); Capacità intrapersonali (ad esempio autodisciplina, entusiasmo, perseveranza, automotivazione, ecc.); Cittadinanza globale (ad esempio tolleranza, apertura, rispetto della diversità, comprensione interculturale, ecc.); l'alfabetizzazione mediatica e dell'informazione, come la capacità di individuare e accedere alle informazioni, nonché di analizzare e valutare i contenuti multimediali.**”

Ma anche... competenze intersettoriali come:

- **Competenze TIC • Analisi dei dati**
- **Conoscenza delle lingue e delle culture straniere**
- **Competenze imprenditoriali • Ingegneria**



Competenze come la creatività, il problem solving e la flessibilità cognitiva, svolgeranno un ruolo più importante nell'assunzione e nel mantenimento dei dipendenti all'interno di settori specifici, insieme alla capacità di cambiare e adattarsi a situazioni nuove e stimolanti.

Dai focus-group composti da 7 disoccupati di lungo periodo, con vari gradi di istruzione, formazione ed esperienza lavorativa precedente.

I partecipanti hanno indicato le seguenti aree come influenzate dai cambiamenti tecnologici:

- Magazzinaggio
- Vendita al dettaglio
- Edilizia
- Manifattura
- Meccanico, passaggio alle auto elettriche
- Lavori di consegne/si parla di droni
- Sportelli di informazione muniti di personale che vengono eliminati e sostituiti da informazioni online/audio (servizio clienti)
- Pagamento bollette
- Rischio di chiusura degli uffici postali.
- Accessi online.
- Viaggio su mezzi pubblici: più persone che usano le Leap Card (titolo di viaggio magnetico)/il biglietto non è più venduto dal conducente di autobus.
- Musica; persone che scaricano contenuti da diversi siti online invece di acquistare dall'artista.

“ Alcuni dei settori commerciali più vecchi rischiano di scomparire o sono già scomparsi, ad esempio: i grandi magazzini hanno chiuso o hanno ridotto personale e attività per via dello shopping online. ”

“ Presentare una domanda di lavoro è ora un processo meno personale, e accedere ai datori di lavoro è reso più difficile dall'uso dei questionari e siti web di lavoro, tappe preliminari necessarie all'ottenimento di un colloquio. ”

Un partecipante che aveva molti anni di esperienza come magazziniere ora sta faticando per trovare impiego, poiché, dice, i datori di lavoro richiedono **livelli più elevati di competenze TIC**. Un altro partecipante ha spiegato come funziona la formazione all'interno dell'impresa, che ora spesso utilizza un approccio misto o viene svolta online, e che **c'è bisogno anche di competenze TIC per migliorare la propria preparazione**.

Tutti i partecipanti si sono trovati d'accordo nell'osservare che molte delle posizioni richieste sono molto difficili da definire in termini di ruolo e/o mansioni specifiche, poiché i datori di lavoro ora sono alla ricerca di una “esperienza più completa,” di “una persona che sappia fare tutto.”.



Dai Focus-group composti da 13 professionisti di vari servizi di orientamento provenienti da tutto il paese:

- 1) declino dei posti di lavoro nel settore manifatturiero: imballaggio e lavoro manuale e, quando disponibili, queste professioni richiedono competenze informatiche e/o un livello di qualifiche superiore;
- 2) le industrie finanziarie e assicurative e il modo in cui ora cercano un'istruzione di terzo livello nelle TIC;
- 3) i lavori di ufficio e amministrazione, ad esempio un ruolo standard all'interno di un ospedale, richiedono ora ulteriori competenze, come saper gestire una pagina di social media e i libri paga, cose che rendono più difficile acquisire esperienza e lavoro alle persone meno qualificate.

Altre aree dove si nota il cambiamento sono:

- **Edilizia, i macchinari hanno sostituito le persone**
- **L'uso di macchinari per la diagnostica**
- **Corsi ora disponibili online che portano via utenze ad alcuni fornitori di corsi**
- **Presentazioni ora consegnate in formato digitale/online che possono portare a meno opportunità di networking**
- **La vendita al dettaglio**
- **Le consegne a domicilio**

Un cliente cinquantenne da un lato si sente troppo giovane per andare in pensione, e dall'altro è troppo timoroso e stanco per acquisire competenze nuove e stimolanti.

Soft skill che non possono essere sostituite dall'automazione secondo gli operatori

Comunicazione	Adattabilità	Consapevolezza degli altri
Fiducia in sè	Flessibilità	Capacità di gestire il tempo
Problem solving	Affidabilità	Interazione umana
Gioco di squadra	Buona etica professionale	Livello di alfabetizzaz./puntegg.
Creatività	Approccio positivo	Capacità di adattamento
Resilienza	Capacità relazionali	Saper prendere decisioni
Consapevolezza degli altri	Intelligenza emotiva	Buon senso
Capacità di gestire il tempo	Capacità di adattamento	Impegno
Interazione umana	Capacità di prendere decisioni	Interpretazione
Livello di alfabetizzaz./punteggiatura	Empatia	Saper ascoltare
Tocco personale	Iniziativa	Pensiero critico
Abilità linguistiche		

Il processo di assunzione è in continua evoluzione e i datori di lavoro sembrano aperti alle esigenze di formazione dei dipendenti. I datori sono alla ricerca di personale "tuttofare," mentre le descrizioni delle mansioni stanno diventando più ampie. Ma un datore di lavoro riferisce che c'è un aumento di persone prive di capacità relazionali, affermando che:

“ Le persone che entrano nel mondo del lavoro dopo aver ricevuto un'istruzione, ora non hanno capacità relazionali, quindi ciò che guadagnano in competenze online perdono nelle attività della vita reale. ”

Competenze attualmente importanti per i datori di lavoro:

- Metodologie di “soluzioni agili”
- Capacità di sequenziare logicamente le informazioni
- Pensiero computazionale
- Leadership e lavoro di squadra
- Pianificazione
- Saper fare il mentore
- Competenze TIC avanzate
- Problem solving
- Capacità meccaniche e tecniche
- Abilità comunicative efficaci
- Uso efficiente del tempo
- Puntualità e affidabilità
- Istruzione superiore e competenze TIC

Identificare e misurare le soft skill per il futuro mercato del lavoro

- Aiutare le aziende a ridurre il ricambio di personale
- Identificare i leader organizzativi e trasformativi
- Facilitare il coaching esecutivo
- Creare team di lavoro più efficienti
- Migliorare la cultura organizzativa
- Stimolare la creatività
- Aiutare i dipendenti ad accettare cambiamenti radicali in vari settori e industrie.

Le persone che hanno dei bassi livelli di autoefficacia restano disoccupati per circa il doppio del tempo rispetto a quelle con livelli medi o alti. Chi gode di un livello superiore di autoefficacia è maggiormente in grado di cercare lavoro, che lo porta ad essere disoccupato per un periodo più breve, ottiene più colloqui di lavoro e più offerte di lavoro e una maggiore intensità di ricerca del lavoro (Zenger et al, 2013).

Gli operatori dell'orientamento hanno bisogno di essere continuamente formati nelle competenze digitali e nelle soft skill per sostenere gli utenti dei servizi nel futuro mercato del lavoro...

In Spagna

Circa il **36%** delle professioni spagnole rischia di essere automatizzato. Secondo l'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE), la Spagna è uno dei paesi con la percentuale più alta di lavori che corrono il rischio di scomparire a causa dei processi di automazione.

Il **21%** dei lavori è ad "alto rischio di automazione", mentre un ulteriore terzo ha un'alta probabilità di subire cambiamenti importanti.

36%

lavori a rischio di automazione

21%

lavori ad alto rischio di automazione

30%

lavori con alta probabilità di subire cambiamenti importanti

Le industrie più minacciate dalla perdita di posti di lavoro sono principalmente legate a quelle attività che esercitano mansioni di routine e che possono essere soggette all'automazione e alla robotizzazione. Tra i settori più colpiti ci sono l'industria alimentare, l'edilizia, la sanità, i trasporti, l'amministrazione, i settori industriali e il terziario. Questa tendenza non colpisce solo i settori in cui i lavoratori hanno poche qualificazioni, ma interessa anche quei settori che richiedono una qualifica media, come il settore finanziario o quello legale.

Il processo di automazione riguarderà principalmente i lavoratori con qualifiche medie e basse, quindi molti dei posti di lavoro occupati da queste persone scompariranno, il che aumenterà la disoccupazione delle persone che corrispondono a questo profilo.

L'occupazione diventerà più polarizzata tra i lavoratori con competenze digitali e tecnologiche e quelli che non ne hanno.

L'automazione e le nuove tecnologie porteranno non solo a sostituire mansioni e posti di lavoro con le macchine, ma richiederanno un cambiamento delle competenze professionali necessarie a svolgere questi lavori.

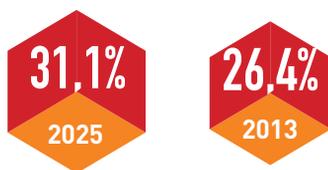
Il processo tecnologico esigerà capacità tecnologiche come la progettazione, la programmazione e la conoscenza informatica/digitale. Esistono funzionalità che possono essere eseguite in modo automatizzato, ad esempio quelle relative alla gestione o all'elaborazione. Tuttavia, ci sono altre attività che richiedono competenze che le macchine non possono acquisire, come la **multifunzionalità, l'impegno, il servizio, il lavoro di squadra, l'intelligenza emotiva, la resilienza, la leadership, l'iniziativa, la creatività.**

PERCENTUALE DELLA FORZA LAVORO CON UN ALTO LIVELLO DI QUALIFICAZIONE IN SPAGNA

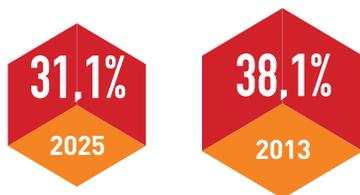


Le persone con qualifiche di medio livello nel 2025 rappresenteranno il **31,1%** della forza lavoro, rispetto al **26,4%** del 2013. Si prevede che la percentuale della forza lavoro con qualifiche di basso livello o senza qualifiche diminuirà dal **38,1%** del 2013 al **31,1%** del 2025. Secondo le previsioni del Cedefop, entro il 2020 in Spagna, circa il **41%** dei giovani di età superiore ai 30-34 anni avrà qualifiche di alto livello, un tasso superiore al parametro di riferimento della UE per il livello di istruzione del **40%**, ma inferiore all'obiettivo nazionale del **44%** entro il 2020.

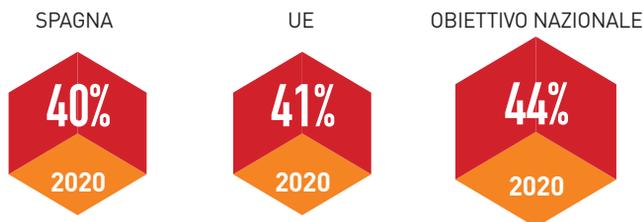
PERSONE CON UN LIVELLO DI QUALIFICA MEDIO



PERSONE CON UN LIVELLO DI QUALIFICA BASSO



NELLA FASCIA DI ETÀ TRA 30-34 ANNI AVRANNO LIVELLI DI QUALIFICA ALTI



In relazione alle competenze professionali, nel prossimo futuro le organizzazioni e le aziende spagnole avranno bisogno di:



- Saper gestire organizzazioni in autonomia
- Lavoro di squadra
- Leadership
- Negoziazione e imprenditorialità
- Resilienza, ottimismo ed entusiasmo
- Competenze digitali di base (lavorare usando il cloud o saper cercare informazioni online)
- Formazione e apprendimento continui
- Progettazione e programmazione tecnologica
- Pensiero analitico e innovazione
- Apprendimento attivo
- Creatività e iniziativa
- Pensiero critico e analisi
- Intelligenza emotiva
- Ragionamento e problem solving

Principali raccomandazioni per acquisizione competenze digitali di base al fine di migliorare le proprie capacità, dare un valore al loro CV e infine ottenere un lavoro:

- Conoscenze informatiche di base.
- Competenze digitali generali ottenute attraverso la formazione per principianti.
- Conoscenza delle principali tecnologie di comunicazione esistenti sul mercato.
- Includere e sviluppare soft skill sul posto di lavoro.

In Spagna ci sarà un dislivello tra la popolazione che avrà una formazione tecnologica specifica, e che quindi in futuro sarà in grado di trovare lavoro, e quella che non la conseguirà. Alcuni non raggiungeranno una preparazione adeguata per poter essere assunti nelle nuove attività. **Si rischierà un aumento delle disuguaglianze sociali e una polarizzazione dell'impiego.**

Cambiamenti secondo l'esperienza degli utenti interessati:

- **Adattamento** al mercato del lavoro attraverso la formazione tecnologica.
- **Flessibilità** aggiornando i profili professionali.
- **Adattamento delle sinergie e della comunicazione** con altre persone e organizzazioni.
- **Flessibilità** per trovare nuove opportunità di lavoro, nuove mansioni e nuove professioni.

“ È un'opportunità, nello specifico, per i nostri utenti al fine di espandere i contatti con le aziende, aumentare il bacino clienti e continuare a formarsi e specializzarsi in questioni tecnologiche e informatiche. ”

Cambiamenti secondo l'esperienza delle aziende:

- Adattamento all'automazione delle prassi e del personale.
- Sviluppo tecnologico che fa aumentare l'efficienza.
- Miglioramento dei costi, delle prassi e della comunicazione.
- Nuove tecnologie nei diversi settori delle loro imprese.

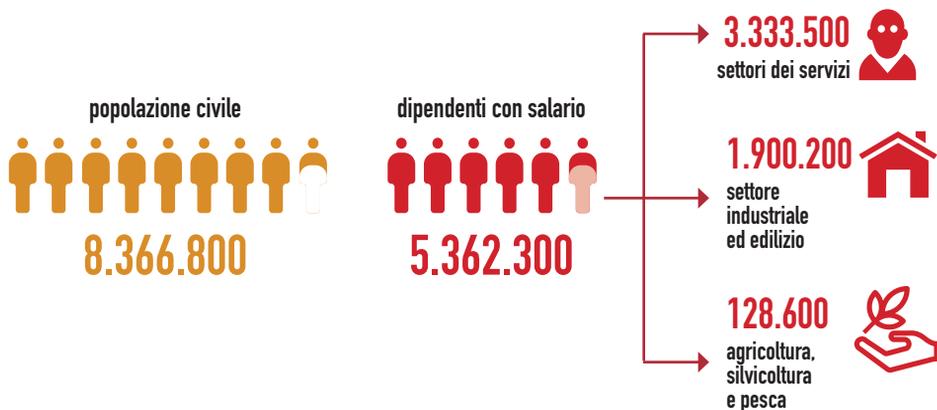
Cambiamenti secondo l'esperienza dei professionisti:

- **L'aumento del divario digitale** in ambito sociale ed economico tra i lavoratori poco qualificati e quelli con formazione e istruzione medie ed elevate.
- **L'automazione dell'economia è inarrestabile**, ma si possono cercare soluzioni per far sì che questo divario non cresca ulteriormente in futuro.
- Le amministrazioni pubbliche e il settore terziario dovrebbero **aiutare i lavoratori poco qualificati a cambiare la loro strategia di vita e di lavoro** a breve termine una strategia volta al lungo termine.

È importante che i dipendenti considerino il lavoro un impegno a lungo termine e non a breve termine. Pertanto, è importante che vengano formati così da poter aspirare a posti di lavoro più duraturi e meno precari. Per breve termine si indicano quei lavori temporanei che richiedono una formazione minima e di solito non godono di contratti a tempo indeterminato. **Al fine di migliorare le possibilità di trovare impiego, è importante che un lavoratore riceva un'istruzione continua e che sia flessibile.**

In Romania

La popolazione civile che aveva un impiego ammontava a **8.366.800** persone, di cui **5.362.300** dipendenti con un salario. La maggior parte dei dipendenti lavorava nel settore dei servizi (**3.333.500 persone**), mentre **1.900.200** persone erano impiegate nel settore industriale e quello dell'edilizia. Il numero di persone impiegate nell'agricoltura, nella silvicoltura e nella pesca era di **128.600**.



Nel 2018, il tasso di occupazione della popolazione in età lavorativa (15-64 anni) era del **64,8%**, con un tasso più elevato per gli uomini (**73,2%**, rispetto al **56,2%** delle donne).

Tasso di occupazione
per la popolazione
in età lavorativa
(15-64 anni)

64,8%

73,2%



56,2%



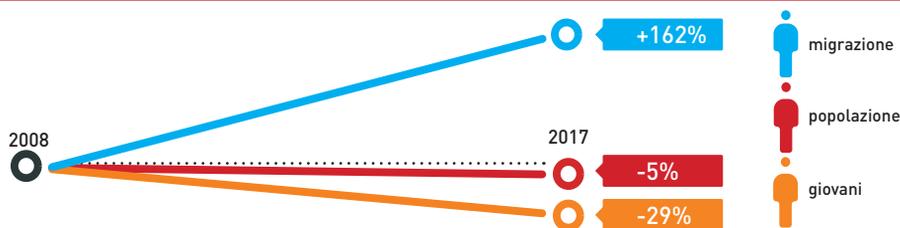
Grazie ad una costante crescita economica, la situazione del mercato del lavoro in Romania è migliorata negli ultimi anni. Nel 2017, il tasso di occupazione delle persone di età compresa tra i 20 e i 64 anni ha raggiunto il **68,8%** (rispetto al **64,4%** del 2007), vicino all'obiettivo nazionale UE 2020 del **70%**. Tuttavia, rimane al di sotto della media UE (**72,2%**).

TASSO DI OCCUPAZIONE DELLE PERSONE DI ETÀ COMPRESA TRA I 20 E I 64 ANNI



La distribuzione dell'impiego per classi di età e sesso è squilibrata. Nel 2017, i livelli di occupazione sono stati particolarmente elevati per le persone di età compresa **tra 35 e 49 anni**, mentre erano più bassi per i giovani **tra i 15 e i 24 anni** e per le persone di età **superiore ai 60 anni**.

Nel periodo tra il 2007 e il 2017, la Romania non ha compiuto alcun progresso nel garantire ai giovani l'accesso al lavoro. Mentre il livello di occupazione delle persone di età compresa **tra i 35 e i 49 anni** è aumentato, quello delle persone di età compresa **tra i 15 e i 24 anni** è diminuito. Sono migliorati i tassi di occupazione delle persone di età compresa **tra i 55 e i 64 anni**. La continua diminuzione della popolazione tra il 2008 e il 2017 (-5%), unita all'invecchiamento della forza lavoro potenziale, al forte aumento delle migrazioni (+162%), in particolare delle persone in età lavorativa, e al potenziale lavorativo inutilizzato delle donne, fanno sì che i giovani rappresentino un grave problema per la fornitura di manodopera. A questo si va ad aggiungere un disallineamento tra istruzione e mercato del lavoro.



Di fatto, la formazione universitaria è ancora molto al di sotto della media UE. Inoltre, la media di istruzione degli adulti rimane particolarmente bassa (**1,2%** nel 2016) rispetto a quella dell'UE (**10,8%**), nonostante la necessità di migliorare le competenze, e il valore del mercato della formazione professionale è insufficiente.

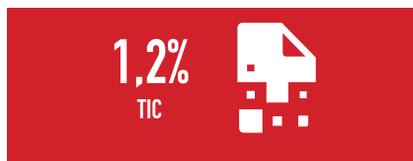
FORMAZIONE UNIVERSITARIA



Nel 2016 il **24%** delle persone iscritte all'università frequentava economia e commercio e giurisprudenza, mentre solo il **7%** studiava TIC. Alcuni studi indicano che nelle TIC e nelle materie STEM il numero di laureati qualificati è insufficiente a soddisfare la domanda di lavoro.

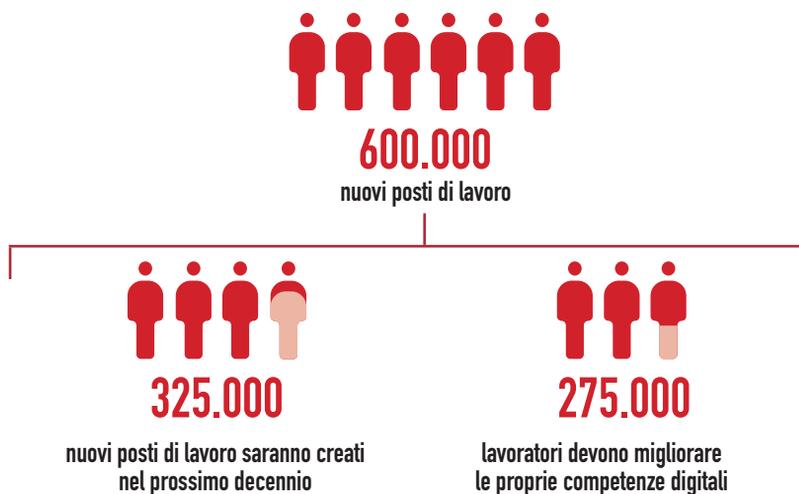
Nel mercato del lavoro mancano professionisti nei seguenti settori: **TIC, sanità, istruzione, vendite, marketing e pubbliche relazioni, finanza e servizi legali, servizi specialistici, servizi forestali e amministrativi**, mentre vi è un'eccedenza di offerta di lavoratori agricoli, addetti all'informazione per i clienti, impiegati, responsabili commerciali, venditori ambulanti, addetti alle pulizie e supervisor edilizi.

PERSONE ISCRITTE ALL'UNIVERSITÀ



Nei prossimi dieci anni, la trasformazione digitale creata dalle nuove tecnologie interesserà **600.000 posti di lavoro** in Romania. Nel prossimo decennio saranno creati **325.000 nuovi posti di lavoro**, mentre altri **275.000 lavoratori** dovranno migliorare le loro competenze digitali, poiché l'automazione e l'introduzione dell'intelligenza artificiale elimineranno gradualmente le attività ripetitive. Il miglioramento delle competenze digitali dei dipendenti diventa fondamentale. Allo stesso tempo, le collaborazioni con le istituzioni governative dovranno essere incoraggiate al fine di cercare settori di interesse comune come le infrastrutture, l'istruzione o la sanità, in cui gli investimenti possono stimolare l'adozione di nuove tecnologie. In assenza di investimenti, non è possibile creare nuovi posti di lavoro nei settori chiave. Inoltre, nel caso di economie suscettibili all'automazione e al cambiamento dei modelli d'impresa, alcuni posti di lavoro sono più a rischio.

NUOVI LAVORI CREATI DALLE NUOVE TECNOLOGIE IN ROMANIA



In che modo l'automazione digitale influenzerà il mercato del lavoro in Romania:

- **600.000** posti di lavoro subiranno dei cambiamenti a causa delle nuove tecnologie in Romania. Per mantenere o creare posti di lavoro, è necessario introdurre una strategia di innovazione e digitalizzazione.
- L'innovazione e la digitalizzazione contribuiranno a snellire i processi di lavoro, ma richiedono anche l'implementazione di strategie per migliorare le competenze digitali dei lavoratori.
- I **600.000** posti di lavoro potrebbero contribuire ad aumentare il prodotto interno lordo (PIL) locale fino a 66 miliardi di dollari (USD) entro il 2029.
- Nell'industria manifatturiera, nell'agricoltura e nei servizi pubblici, è più probabile che i posti di lavoro vengano sostituiti in quanto questi settori non utilizzano attualmente la tecnologia e l'automazione. Questi settori dovranno migliorare le competenze digitali dei dipendenti.

Le nuove tecnologie creeranno nuovi posti di lavoro, soprattutto nei settori della sanità, dell'istruzione o dei servizi finanziari.

SETTORE INFLUENZATO DALLA DIGITALIZZAZIONE

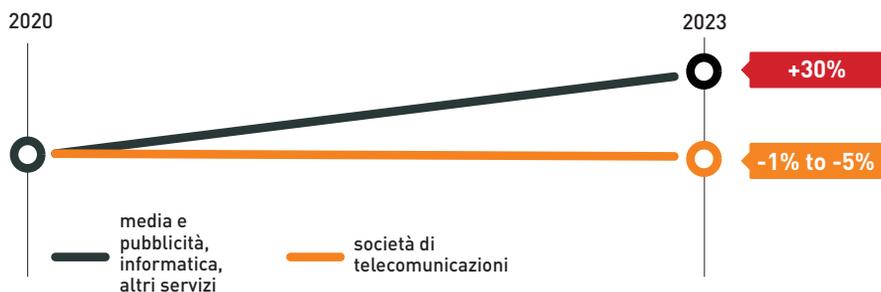


LE INDUSTRIE MENO INFLUENZATE DALLA DIGITALIZZAZIONE

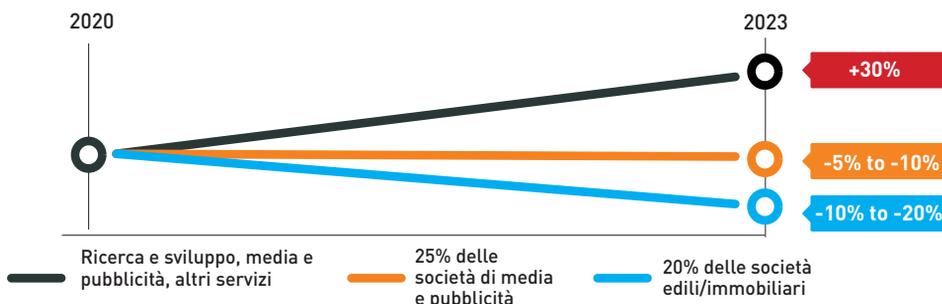


Le aziende più influenzate dalla digitalizzazione sono per **l'80% nell'informatica** e per **l'80% nei media e nella pubblicità**, seguite dal **75% nei servizi finanziari/bancari**. Le industrie meno influenzate dalla digitalizzazione in Romania sono l'edilizia/settore immobiliare, l'alimentazione/agricoltura e i trasporti. La maggior parte delle aziende di servizi pubblici/approvvigionamento energetico è fiduciosa nella digitalizzazione ma non ha le conoscenze per sfruttare questa tendenza, mentre la maggior parte delle aziende di trasporto (**50%**) sono fiduciosi e dicono di sapere come affrontare la cosa.

AUMENTO DEL MARGINE DI PROFITTO NEI PROSSIMI 3 ANNI



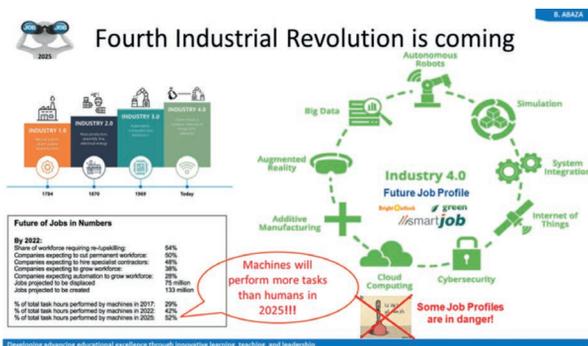
AUMENTO DEL MARGINE DI CRESCITA DEL FATTURATO NEI PROSSIMI 3 ANNI



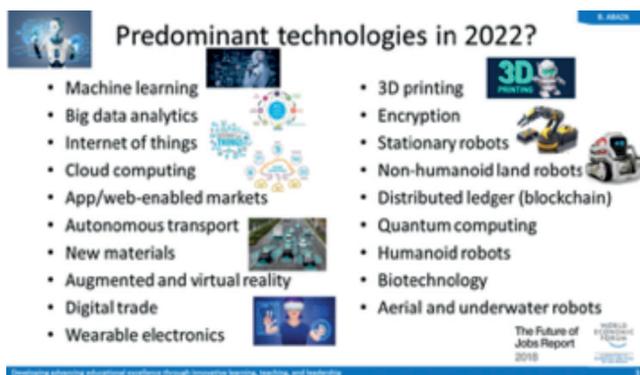
Impatto della digitalizzazione sulla crescita delle imprese in Romania:

- ◆ I settori che prevedono un aumento di oltre il **30%** del margine di profitto nei prossimi 3 anni sono i seguenti: media e pubblicità, informatica, altri servizi (ad eccezione del financial-banking). È da notare il fatto che le società di telecomunicazioni (**25%**) hanno detto che la digitalizzazione porterebbe a una diminuzione del loro margine di profitto da **-1%** a **-5%** nei prossimi anni.
- ◆ Le industrie che prevedono una crescita del fatturato superiore al **30%** nei prossimi 3 anni sono le seguenti: ricerca e sviluppo, media e pubblicità, altri servizi. D'altra parte, notiamo che il **25%** delle società di media e pubblicità prevede un calo del fatturato dal **-5%** al **-10%** nei prossimi 3 anni. Inoltre, il **20%** delle imprese edili/immobiliari prevede una diminuzione del fatturato tra **-10%** e **-20%**.
- ◆ Ci sono industrie che prevedono un aumento del numero di dipendenti per via della digitalizzazione e industrie che prevedono un calo di questo indicatore. Tuttavia, le industrie che si aspettano un calo del **30%** del numero di dipendenti nei prossimi 3 anni sono l'informatica e il commercio.
- ◆ I settori che prevedono un aumento di oltre il **30%** del valore dell'azienda grazie alla digitalizzazione sono i seguenti: ricerca e sviluppo, media e pubblicità e informatica. Le risposte più pessimistiche sono arrivate da servizi diversi dal financial-banking, perché il **25%** di loro prevede una diminuzione del valore dell'azienda tra **-5%** e **-10%** a causa della digitalizzazione.

Entro il 2022, grazie alla tecnologia che migliorerà i lavori esistenti, i lavoratori potranno beneficiare di un alleggerimento della maggior parte delle mansioni di elaborazione dati e ricerca di informazioni, e potrebbe anche sostenerli sempre più in compiti importanti come il ragionamento e il processo decisionale, man mano che nei prossimi anni questo miglioramento diventa la norma per integrare e sostenere il lavoro svolto dagli umani.



I datori di lavoro stanno cercando personale con nuove competenze sempre più lontane così da mantenere un vantaggio competitivo per le loro imprese ed espandere la produttività della forza lavoro. Alcuni lavoratori stanno beneficiando di crescenti opportunità d'impiego grazie a vari ruoli nuovi ed emergenti, mentre altri stanno vedendo un rapido declino di quei lavori tradizionali che erano considerati "sicuri" e che permettevano di intraprendere una carriera a vita.



Ruoli professionali emergenti per l'Europa dell'est nel 2022

- Analisti e sviluppatori di software e applicazioni
- Amministratori delegati e dirigenti
- Professionisti delle vendite e del marketing
- Scienziati e analisti dati
- Responsabili generali e operativi
- Rappresentanti delle vendite, commercio all'ingrosso e produzione manifatturiera
- Prodotti tecnici e scientifici
- Specialisti delle Risorse Umane
- Analisti finanziari
- Lavoratori di assemblaggio e fabbrica
- Analisti della sicurezza delle informazioni



Misure adottate in Romania per affrontare le difficoltà e il dislivello di competenze, in particolare per i lavoratori poco qualificati e quelli con un basso livello di istruzione e con disabilità.

La Strategia Nazionale per l'Agenda Digitale definisce quattro aree d'azione come segue:

- 1. e-Government, Interoperabilità, Cyber Security, Cloud Computing e Social Media** - campo che mira ad aumentare l'efficienza e ridurre i costi nel settore pubblico in Romania modernizzando l'amministrazione;
- 2. le TIC nell'istruzione, nella cultura e nella sanità** - campo che mira a sostenere queste tecnologie a livello settoriale;
- 3. le TIC nel commercio elettronico, la ricerca, lo sviluppo e l'innovazione nelle TIC** - campo rivolto ai vantaggi comparativi regionali della Romania e che sostiene la crescita nel settore privato;
- 4. servizi di banda larga e infrastrutture digitali** - volti a garantire un campo di inclusione sociale.

Competenze emergenti nel 2022 per l'Europa dell'Est:

- Creatività, originalità e iniziativa
- Pensiero analitico e innovazione
- Apprendimento attivo e strategie di apprendimento
- Programmazione e Progettazione della tecnologia
- Intelligenza emotiva
- Pensiero critico e capacità di analisi
- Leadership e influenza sociale
- Risoluzione di problemi complessi
- Analisi e valutazione dei sistemi
- Ragionamento, risoluzione dei problemi e ideazione

L'automazione accelererà la trasformazione delle competenze necessarie alla forza lavoro che abbiamo visto negli ultimi 15 anni. Saranno le competenze tecnologiche ad essere richieste maggiormente, oggi la categoria più piccola, che aumenterà del 55% ed entro il 2030 rappresenterà il 17% delle ore lavorate, in aumento rispetto all'11% del 2016. Questa impennata influenzerà la domanda di competenze digitali di base e anche di competenze tecnologiche avanzate, come la programmazione. La richiesta di capacità relazionali ed emotive, come la leadership e la capacità di gestire gli altri, aumenterà del 24%, fino al 22% delle ore lavorate. La richiesta di maggiori capacità cognitive crescerà moderatamente nel complesso, ma aumenterà bruscamente per alcune di queste abilità, in particolare la creatività.



55%

demanda de habilidades tecnológicas



17%

horas trabajadas (para el año 2030)

Le capacità relazionali ed emotive cresceranno rapidamente, insieme alle competenze tecnologiche e ad alcune abilità cognitive avanzate, mentre le abilità cognitive e manuali di base diminuiranno. Si renderanno necessarie anche le capacità relazionali ed emotive, tra cui l'iniziativa e la leadership, che aumenteranno notevolmente, e tra le capacità cognitive più apprezzabili, la creatività, l'elaborazione di informazioni e la risoluzione di problemi



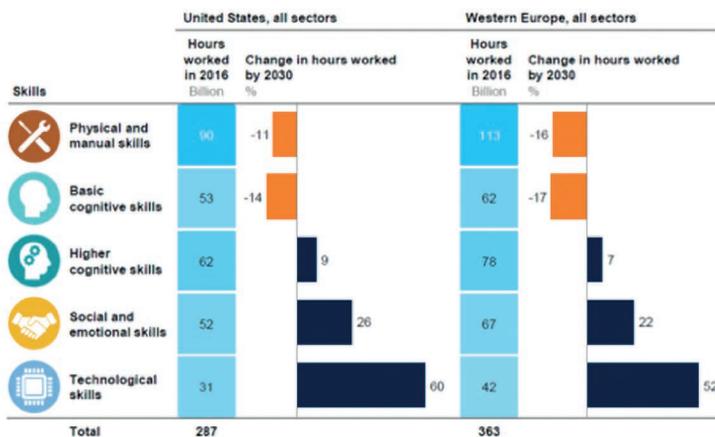
35

complessi diventeranno anche notevolmente più importanti. In un futuro più automatizzato, quando le macchine saranno in grado di assumere molte più mansioni ripetitive, queste competenze diventeranno sempre più importanti, proprio perché le macchine non sono ancora minimamente in grado di trasmettere esperienza e coaching o gestire relazioni complesse.

Il rinnovo delle competenze non è solo una difficoltà, è un'opportunità, e la riqualificazione professionale (o "reskilling") diventa l'imperativo del prossimo decennio. I lavori del futuro dipenderanno più fortemente dalle competenze.

Lo sviluppo delle soft skill che probabilmente saranno più richieste in futuro, il ragionamento complesso, il pensiero critico, la creatività e l'intelligenza socio-emotiva, sono tutte meglio assorbite attraverso l'esperienza pratica piuttosto che essere apprese studiando. **Le capacità relazionali, emotive e tecnologiche** stanno diventando sempre più cruciali man mano che le macchine intelligenti vengono impiegate in compiti cognitivi più fisici, ripetitivi e basilari.





Nel settore automobilistico sono stati individuati i cambiamenti più significativi:

1. Digitalizzazione.
2. Requisiti per l'apprendimento online completo e continuo.
3. Il multi-tasking è un must
4. Parlare diverse lingue straniere è un must
5. Il miglioramento continuo delle procedure, delle prestazioni o del risparmio economico sono considerati obiettivi normali.

Il settore automobilistico è stato influenzato dal progresso tecnologico in alcune direzioni precise quali:

1. Veicoli elettrici a batteria

- a. *Requisiti: la necessità di nuove competenze (progettazione, effettuazione di test, far fronte alle necessità del cliente)*
- b. *Cambiamenti: industria considerata ad alto rischio*

2. Guida autonoma e sicurezza

- a. *La necessità di nuove competenze: lo sviluppo di nuove app, la realtà aumentata, la comunicazione CAR 2x, Le competenze in UX (User Experience) sono considerate un vantaggio*

Per via della digitalizzazione/cambiamenti tecnologici le parti interessate indicano alcune aree di crescita:

- **Apprendimento veloce e digitale**
- **Capacità interpersonali**
- **Competenze di sviluppo informatico**
- **Realtà aumentata**
- **Praticità**

L'industria automobilistica indica che oltre alla base tecnica necessaria per ogni settore, le principali competenze richieste sono:

- **Importante:** fare gioco di squadra, avere capacità di interazione sociale, conoscere la User Experience, avere un orientamento analitico
- **Vitale:** essere orientato verso le innovazioni, essere poliglotta (+3 lingue), essere creativi, essere veloci, agili, essere in grado di risolvere problemi, saper fare multi-tasking.

Gli addetti alle risorse umane segnalano difficoltà ad assumere candidati che abbiano le soft skill necessarie per un mondo in via di automazione.

Le prime tre aree di soft skill mancanti sono:

- **Problem solving, pensiero critico, innovazione e creatività**
- **Capacità di affrontare complessità e ambiguità**
- **Comunicazione**

Risolvere il disallineamento significa assumere, riqualificare o fare entrambi.

Uno dei maggiori cambiamenti avverrà in ambito di competenze tecnologiche, sia per quanto riguarda le competenze avanzate, come la programmazione, l'analisi avanzata dei dati e la progettazione tecnologica, ad esempio, che per quanto riguarda le competenze digitali più basilari relative alla crescente prevalenza di tecnologie digitali in tutti i lavori. La maggior parte degli enti indicano che il personale impiegato in tutti gli incarichi aziendali dovrà migliorare la propria alfabetizzazione digitale nei prossimi anni. Aumentare i livelli di competenze dei dipendenti insegnandone loro di nuove, o di più avanzate, è una delle soluzioni più adottate dalle aziende per costruire la loro forza lavoro per il futuro.

Esempi di strumenti e metodi efficaci usati per catturare l'istruzione di tipo formale e non formale

Nome dello strumento o del metodo	Breve descrizione (2-5 frasi max)	Link alla fonte	Perché questo metodo è rilevante (3-6 frasi)
Counseling	Counseling consente di chiarire i fabbisogni specifici	Discussioni strutturate	Aiuta lo studente a chiarire cosa vuole fare nella sua carriera, stabilire obiettivi
Accendere la lampada della creatività	La capacità di essere creativi non è innata, ma è piuttosto un'abilità che può essere appresa e migliorata attraverso l'uso di vari sistemi e strategie	Il libro dell'idea della formazione creativa	Fa sì che gli studenti scoprano e valutino le loro capacità creative in un campo tecnico
Workshop di public speaking	Lavorare con gli studenti sullo sviluppo di capacità comunicative, discorsi pubblici, argomentazioni e capacità di pensiero logico e critico.		Per gli studenti tecnici l'area delle soft skill è meno sviluppata. La partecipazione a tali attività aiuta gli studenti ad acquisire un profilo completo di competenze (tecniche e soft skill)
Strategia per il percorso di carriera	Come creare un portfolio di carriera		
Osservazione	Osservando possiamo comprendere, ad esempio, come i bambini imparano le regole di un gioco semplicemente giocando		L'osservatore non interviene in nessun modo, identifica solo fatti e comportamenti, valutando la qualità del modo in cui la persona impara normalmente
Dibattito	Scambio verbale di argomenti tra gruppi con opinioni diverse su uno stesso tema al fine giungere ad una conclusione		

Elenco delle soft skill utilizzate nelle attività informali e non formali, identificate dalle parti interessate:

Professionisti dell'orientamento

1. **Capacità comunicative, capacità di lavoro di squadra, capacità di leadership, capacità di presentazione**
2. **Capacità comunicative, capacità di lavoro di squadra, creatività, pensiero critico, capacità di problem solving, capacità di negoziazione**
3. **Capacità comunicative, capacità di lavoro di squadra, capacità di leadership, ascolto attivo, capacità di fornire aiuto.**

Datori di lavoro

1. **Persona orientata verso le innovazioni, poliglotta (+3 lingue), creativa, veloce, agile, in grado di risolvere i problemi, che sa fare il multitasking**
2. **Persona che sa fare gioco di squadra, con capacità relazionali, che conosce le UX, orientato verso l'analisi.**

È necessario sapere cosa va migliorato in modo da poter raggiungere i propri obiettivi. Il counselling si è rivelato uno strumento importante per determinare le soft skill per il futuro mercato del lavoro. È importante sapersi valutare come professionista. Fino a quando non ti conoscerai abbastanza bene da saper stimare correttamente le tue competenze e capacità, è probabile che tu commetta errori di sottovalutazione o sopravvalutazione di te stesso. La valutazione errata può compromettere il tuo profilo professionale e far sì che tu venga inserito nel mercato del lavoro in modo scorretto.

È importante che il rapporto tra un'organizzazione e gli esseri umani funzioni in termini di interessi professionali, soft skill, stima del valore. Solo in questo modo si otterranno efficienza, prestazione, soddisfazione professionale.

Secondo una visione generale, la soluzione più importante per evitare il mismatch è di innovare creando dei percorsi di miglioramento personalizzati. Per progettare questi percorsi, il primo passo è l'identificazione e la documentazione di competenze, conoscenze e capacità che una persona ha acquisito in qualsiasi contesto (formale, non formale e informale). Il punto chiave di partenza in questo processo è il modo in cui si identificano/valutano le competenze. C'è una reale necessità di innovare e creare strumenti online che siano personalizzati e aggiornati per aiutare il cliente a prendere coscienza delle proprie capacità nascoste e non espresse che ha acquisito nello svolgimento di attività quotidiane.

In Germania

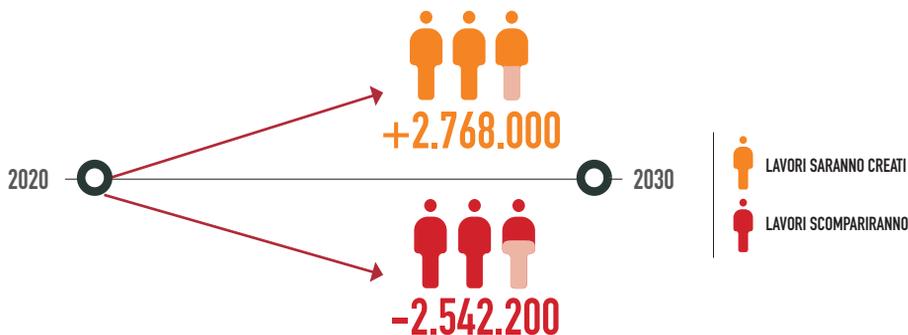
Le persone hanno punti di vista diversi sulla digitalizzazione; dipende in gran parte dalla loro posizione e dalla loro età. La digitalizzazione è motivo di stanchezza per gli anziani. Si sentono in svantaggio rispetto alle giovani generazioni cresciute con computer e processori digitali; pertanto, per loro è difficile attuare quei cambiamenti necessari a permettergli di essere sempre aggiornati. Altri, per lo più giovani in posizioni più elevate, vedono la digitalizzazione come un miglioramento. Consente di creare strutture lavorative più veloci, sicure, trasparenti, inclusive e che rispettano l'ambiente.

La maggior parte di queste persone non conosce un mondo che non sia digitale, sono molto abituati a fare tutto tramite computer, smartphone e social media, ecc. La principale preoccupazione per i datori di lavoro, per quanto riguarda la digitalizzazione, è fornire una formazione continua al proprio personale e assicurarsi che ci sia sicurezza e protezione dati. Danno per scontate alcune competenze digitali come saper lavorare con Word ed Excel.

Per certi versi questo è il requisito minimo per poter lavorare in qualsiasi ufficio. Per le persone in cerca di lavoro che sono più abituate al lavoro manuale, affrontare tecnologie semplici come Windows Office o usare dei macchinari è già difficile. Inoltre, non lo vedono necessariamente come un miglioramento e sentono che le persone preferiscono lavorare in modo analogico.

Si prevede che **2.542.000** lavori scompariranno in Germania entro il 2030, ma ne saranno creati **2.768.000** nuovi. Grazie alla digitalizzazione si è registrato un aumento di nuovi ruoli professionali e di nuove mansioni all'interno di lavori già esistenti..

LAVORI SCOMPARIRANNO E NUOVI LAVORI SARANNO CREATI DALLE NUOVE TECNOLOGIE IN GERMANIA



* (Bundesinstitut für Berufsbildung 2018)

Alcuni dei nuovi posti di lavoro includono ad esempio:

- 📍 **Data Scientist,**
- 📍 **Designer di UX,**
- 📍 **Social - Media Manager,**
- 📍 **Ingegnere Meccatronico.**

Sulla base di un sondaggio online, condotto su 607 aziende industriali, del settore assicurativo e bancario, si ritiene che entro il 2023 serviranno circa 700.000 ulteriori tecnici specializzati.

Questi includono lavori quali:

- 📍 **analisi complessa dei dati,**
- 📍 **sviluppo web,**
- 📍 **concezione e amministrazione di sistemi informatici di rete,**
- 📍 **hardware intelligente**
- 📍 **sviluppo robotico.**

Con una maggiore digitalizzazione sono necessarie nuove competenze nel futuro mercato del lavoro, ad esempio:

- 🔷 **capacità di utilizzare diversi software (software di simulazione, sistemi di geoinformazione),**
- 🔷 **tecnologia (stampante 3D),**
- 🔷 **esperienza e conformità alle nuove normative (licenza drone, ecc.).**

Le nuove tecnologie hanno anche bisogno di nuovi flussi di lavoro e procedure che portino alla creazione di nuovi ruoli e incarichi professionali; questi includono, ad esempio, la gestione della qualità e delle procedure.

Vi sono anche differenze regionali in Germania per quanto riguarda la perdita dei posti di lavoro, ad esempio nel 2016 Berlino è stata colpita del 15% e Saarland del 30%.

Le richieste di nuovi posti di lavoro avranno un impatto piuttosto forte sulle persone poco qualificate. Se emergeranno cambiamenti strutturali nei lavori a livello di competenze medie, potrebbero emergere nuove opportunità di lavoro per i lavoratori poco qualificati, che porterà allo svolgimento di mansioni individuali difficili da automatizzare, come delle brevi attività di pulizia o manutenzione.

La Germania sembra essere economicamente ben attrezzata ad affrontare i cambiamenti che ci saranno, ma deve anche affrontare alcune sfide; una sfida importante consiste nell'aggiornare le piccole e medie imprese (PMI) alla digitalizzazione.



Quali competenze saranno più necessarie nel futuro mondo del lavoro?

La domanda di personale con competenze tecnologiche cresce a circa il 60% della forza lavoro tedesca, che comporta un grosso impegno formativo. Poiché il modo in cui lavoriamo è in costante mutamento (ad esempio: il lavoro di squadra virtuale, con i dipendenti in collegamento da diversi paesi, ambienti e team di lavoro in rapida evoluzione, gerarchie piatte, ecc.), anche le capacità relazionali stanno diventando sempre più importanti. Le competenze (digitali e sociali) che sono più apprezzate includono le seguenti (Stifterverband 2019):

- 📦 lavoro di squadra, collaborazione, empatia
- 📦 perseveranza
- 📦 pensiero concettuale e creativo
- 📦 forti capacità comunicative
- 📦 astrazione
- 📦 organizzazione e auto-gestione e stile di lavoro indipendente
- 📦 alfabetizzazione digitale e apprendimento digitale, compresa la gestione di routine dei dati elettronici e una comprensione base della privacy dei dati
- 📦 apprendimento continuo
- 📦 pensiero imprenditoriale e proattività
- 📦 lavoro agile

Inoltre, è anche necessaria una migliore conoscenza dell'Inglese nelle aziende più digitalizzate.

L'**intelligenza emotiva** è ancora un'abilità molto apprezzata e desiderata nel mercato del lavoro. Poiché il lavoro è in continua evoluzione, questa è considerata come una capacità necessaria per gestire il lavoro in ambienti frenetici, come generalmente avviene nel settore delle start-up e dell'informatica. Essere consapevoli delle proprie emozioni e di quelle di chi ti circonda è ancora considerata una qualità fondamentale per poter prendere decisioni informate mentre si interagisce con gli altri. Poiché al giorno d'oggi si lavora in svariati team e progetti, spesso anche in gruppi virtuali, è importante utilizzare l'intelligenza emotiva per riuscire a lavorare insieme, così da portare a termine i progetti ed essere un team efficiente.

L'uso della **mindfulness** come soft skill ben definita per costruire resilienza e far fronte a situazioni stressanti sul posto di lavoro. Gli studi hanno dimostrato che la pratica della mindfulness aumenta la felicità, riduce lo stress e l'ansia e migliora l'intelligenza emotiva, la resilienza, l'attenzione, il processo decisionale e la creatività.

La digitalizzazione è un'evoluzione in corso che ha un impatto enorme sul mondo del lavoro, come sperimentato in precedenza, ad esempio, dalla rivoluzione industriale. Comporta un processo di interconnessione tra il mondo virtuale-digitale e quello fisico, nonché l'apprendimento meccanico, e si estende oltre i confini aziendali e nazionali. Il risultato che ci si aspetta di ottenere è una produzione più efficiente, flessibile e individuale. Quasi tutti i lavori saranno influenzati dalla digitalizzazione in un modo o nell'altro.

Molti di questi lavori comprendono cariche finanziarie, operative e amministrative, che saranno inevitabilmente influenzate dalla digitalizzazione e dalle nuove tecnologie in diversi settori. È importante sottolineare che però la digitalizzazione non significa necessariamente perdita di posti di lavoro nel mercato tedesco. Piuttosto, è vista come una previsione per identificare i cambiamenti, ma anche il potenziale per il futuro mercato del lavoro.

La paura di perdere tantissimi posti di lavoro non è giustificata; diversi studi dimostrano che si creeranno svariate nuove posizioni man mano che si perderanno quelle vecchie. Le due principali aree di interesse riguardano i nuovi modi di organizzare e dividere la manodopera nella produzione, incluso la suddivisione tra uomo e macchine, e l'essere in grado di sviluppare nuove idee e di generare valori nuovi grazie alle possibilità offerte dalla digitalizzazione e dall'uso di grandi quantità di dati. Il tasso di occupazione in Germania non diminuirà a causa della digitalizzazione, ma dovrà affrontare grandi sfide in termini di ristrutturazione dei posti di lavoro e di preparare le PMI al futuro digitale.

In Germania, il mercato del lavoro è ben preparato nel campo dell'ingegneria e della tecnologia dei sensori, ma potrebbe essere in ritardo nella tecnologia cloud e big data, che al momento è prevalentemente capitanata dagli Stati Uniti. **La digitalizzazione ha anche un'influenza sulla cultura del lavoro e sulla divisione delle mansioni. Pertanto, le gerarchie sono sostituite da strutture di lavoro più flessibili, e ci sarà un cambiamento nelle domande e nelle attività.**



Le aziende considerano la digitalizzazione come un'opportunità piuttosto che come una minaccia. Riconoscono tuttavia che comporta una necessità di migliorare la formazione e richiede maggiori spese per la protezione dei dati e la sicurezza informatica. Sarà inevitabilmente necessario insistere sulla preparazione professionale.

L'istruzione e la formazione professionale diventeranno sempre più importanti per far fronte a queste esigenze.

In un mondo digitalizzato, le capacità relazionali sono importanti quanto le competenze digitali. Queste includono la comunicazione, il pensiero concettuale e creativo, la capacità di apprendimento e il problem solving.

I processi digitali sono considerati più sicuri, più veloci e generalmente migliori in quanto sono meno soggetti all'errore umano.

In conclusione, per affrontare le difficoltà future, **l'economia, la politica e l'istruzione legate al mercato del lavoro devono sintetizzare i loro sforzi per rispondere alle crescenti esigenze di un mondo del lavoro digitalizzato.**

Per esperienza dei professionisti:

La maggior parte dei professionisti vede la digitalizzazione come un progresso positivo.

“ Poiché ci sono persone in cerca di lavoro in tutta Berlino, le prassi, i dati e le informazioni devono essere archiviati elettronicamente per essere facilmente e rapidamente accessibili per gli appuntamenti di consultazione. ”

“ Vengono utilizzate delle applicazioni digitali durante la consultazione per mostrare ai clienti esempi pratici di come funzionerà il lavoro nel 2020. L'obiettivo di questo approccio è anche quello di eliminare i timori relativi all'uso delle applicazioni digitali. ”

“ La rivoluzione digitale e l'ufficio “paper-less” consentono di lavorare e comunicare molto più velocemente e di essere più efficaci... ”

“ Le aziende si concentrano molto di più sulla digitalizzazione nel loro processo di assunzione. Ad esempio, attualmente gli annunci di lavoro vengono pubblicati su Facebook e Twitter. In passato l'invio di una domanda di lavoro era piuttosto complicato e lento, mentre oggi è possibile allegare un singolo file ad un'e-mail e inviarlo a molti datori di lavoro. ”

“ È importante fornire anche ai coach ulteriori formazioni per fargli comprendere meglio i processi digitali. Ciò include, ad esempio, la formazione nell'utilizzo di portali di lavoro come LinkedIn e Xing. ”

Per esperienza delle parti interessate:

“ Il processo digitale di assunzione non favorisce tutti; i reclutatori non vedono più la persona faccia a faccia, ma giudicano solo in base al design del curriculum. Questa situazione è particolarmente difficile per i rifugiati e i non madrelingua che non sono abituati al mercato del lavoro tedesco. ”

“ Le persone più anziane in cerca di lavoro si sentono discriminate dovendo fare domanda allegando una foto, perché anche solo questo li mette in una posizione di svantaggio. ”

“ La digitalizzazione rende il lavoro più efficiente, elimina gli errori umani e semplifica alcune cose. ”

“ Il vantaggio del lavoro da macchina a macchina è che permette un uso del tempo più efficiente, benefici ambientali e sostenibilità. ”

“ Lavorare con la digitalizzazione richiede maggiore comprensione e intervento umani. ”

“ Non siamo pronti per la digitalizzazione; i sistemi scolastici ed educativi non sono preparati e le persone non sono adeguatamente formate all'utilizzo efficiente delle applicazioni digitali. La digitalizzazione per noi è una cosa nuova; ci sono molti strumenti e prassi che le persone non capiscono ancora completamente. Le persone non sono ancora pronte a lavorare con questi strumenti in modo efficiente. ”

“ Il ritmo e la vastità delle informazioni sono un grosso problema per le persone in cerca di lavoro. ”

“ Il lato umano e sociale del lavoro si sta perdendo perché trascorriamo sempre più tempo davanti al computer. ”

“ Affidarsi a un sistema/una tecnologia creerà anche lacune alla sicurezza (ad esempio quando non si dispone di backup). ”

“ Dare valore alle capacità relazionali delle persone rafforza anche la fiducia in loro stessi e li aiuta a sviluppare nuove competenze. Ciò permette alle persone in cerca di lavoro di sviluppare meglio le loro future prospettive di carriera. Fa anche migliorare l'armonia di squadra sul posto di lavoro, garantendo un ambiente di lavoro sano e produttivo. Inoltre, aiuta a capire come le persone interagiscono tra loro, dato che richiede un punto di vista umano sul posto di lavoro. ”

“ Il lavoro è sempre definito dal gioco di squadra. Inoltre, la valutazione delle soft skill aiuta a migliorare l'immagine di un'azienda; questo può poi essere utilizzato per il branding aziendale. Uno dei partecipanti ha detto che si trascorre la maggior parte del tempo fuori dall'istruzione formale, ma c'è sempre da imparare qualcosa di nuovo. Più ci affidiamo alle macchine, più abbiamo bisogno di capacità relazionali, in particolare della comunicazione. ”

Per esperienza di chi cerca lavoro:

“ L'automazione comporterà la perdita di posti di lavoro. La digitalizzazione è difficile perché richiede che le persone gestiscano delle procedure di lavoro invece di produrre loro qualcosa. ”

“ L'interazione umana risulterà meno importante in futuro e il lavoro umano diventerà superfluo. Questo, per esempio, è il caso del campo della ricerca, dove molti sondaggi al giorno. ”

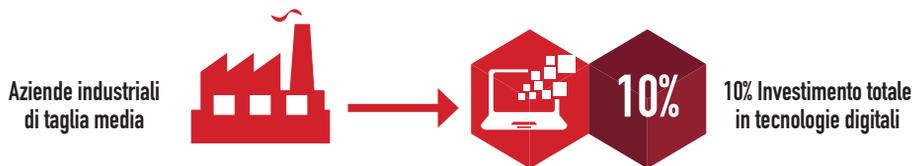
La digitalizzazione ha sicuramente un impatto sul mercato del lavoro in Germania (come in altri paesi), ma offre anche nuove opportunità per le persone. Ciò di cui abbiamo bisogno è una formazione maggiore e continua, sia per le persone esperte di tecnologia che per le persone che non sono abituate al mondo digitale.

Quando si tratta di sviluppare nuove competenze, le capacità relazionali sono molto importanti, anche se non sono molti quelli che pensano alle capacità relazionali quando si candidano per un lavoro...

In Austria

L'automazione e la digitalizzazione sono giunte nell'economia austriaca in modi molto diversi: più di una piccola o media impresa (PMI) su tre non dà ancora grande importanza alle tecnologie digitali per il proprio modello di business. Le medie imprese industriali austriache spendono mediamente solo il 10 per cento dei loro investimenti totali in tecnologie digitali. Se ne riconoscono i vantaggi in particolare nell'acquisizione dei clienti e nella riduzione dei costi, ma l'implementazione spesso fallisce a causa della mancanza di competenze tecniche. Nel complesso, le piccole e medie imprese austriache mostrano quindi solo un grado di digitalizzazione medio basso.

La digitalizzazione e l'automazione hanno naturalmente cessato da tempo di essere di competenza esclusiva delle imprese industriali (Industria 4.0) e, sebbene le PMI spesso impieghino più tempo a cambiare rispetto alle grandi imprese, dovranno affrontare questo cambiamento.



La cosa più difficile da affrontare oggi non è più la “distruzione” di intere professioni da parte di algoritmi e robot, ma il cambiamento e lo sviluppo di attività e requisiti dei dipendenti e delle persone in cerca di lavoro. Oggi l'attenzione è rivolta verso le competenze che servono ai lavoratori in questo mondo del lavoro in evoluzione.

Lo sviluppo dinamico del commercio online si traduce anche in una maggiore domanda di fattorini e autisti professionisti, che può essere interessante per le persone con basse qualifiche. Fenomeni analoghi si applicano naturalmente anche ad altri settori.

Il settore delle vendite è cambiato tantissimo, principalmente a causa di:

- trasparenza dei costi e dell'informazione
- clienti meglio informati sul commercio stazionario
- un numero crescente di piccoli fornitori regionali che producono i propri prodotti
- uso dei canali di social media per il marketing.

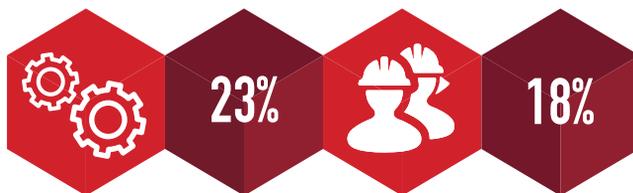
Tuttavia, i cambiamenti nel mondo del lavoro vanno ben oltre le tecnologie digitali: tendenze come l'internazionalizzazione, la diversificazione o l'ecologizzazione influenzeranno anche il panorama professionale in Austria nei prossimi anni. Molte di queste tendenze si condizionano a vicenda o sono effetti collaterali della digitalizzazione.

In Austria, le aree del mercato del lavoro che mostrano notevoli cambiamenti non possono essere identificate per settori o industrie specifiche, ma piuttosto per gruppi e attività professionali. I gruppi professionali potenzialmente più colpiti dall'automazione - circa l'8,5-9,0% della forza lavoro - sono i lavoratori non qualificati, gli artigiani, gli operatori di macchine e le persone che lavorano nei servizi. Al contrario, gli accademici e i dirigenti sono i meno colpiti.

La maggior parte dei lavoratori ad alto rischio è proporzionalmente impiegata nei seguenti settori:

- **altri servizi economici (23%) e**
- **lavori nell'edilizia (18%).**

LAVORATORI AD ALTO RISCHIO DI AUTOMAZIONE 23% 18%



I gruppi professionali potenzialmente più colpiti dall'automazione sono:

- **lavoratori non qualificati**
- **artigiani e donne**
- **operatori di macchine**
- **persone che lavorano nelle professioni di servizio**

Questi hanno una probabilità di automazione quasi solo media e alta. Al contrario, gli accademici e i dirigenti sono i meno colpiti. Questi hanno basse probabilità di automazione. Per la stragrande maggioranza dei dipendenti (**79,5%**), si stima un rischio medio di automazione compreso tra il **30%** e il **70%**.



L'industria edile è un rischio, ma allo stesso tempo è anche la principale area di occupazione, perché questo argomento non riguarda tanto i settori quanto il livello di qualificazione dei dipendenti. Il lavoro manuale monotono continuerà probabilmente ad esistere in cantiere nonostante l'aumento dell'uso delle macchine, la richiesta di professioni di ausilio all'edilizia sta diminuendo. La domanda di dipendenti qualificati è in crescita.

Le aree di crescita del mercato del lavoro austriaco sarebbero:

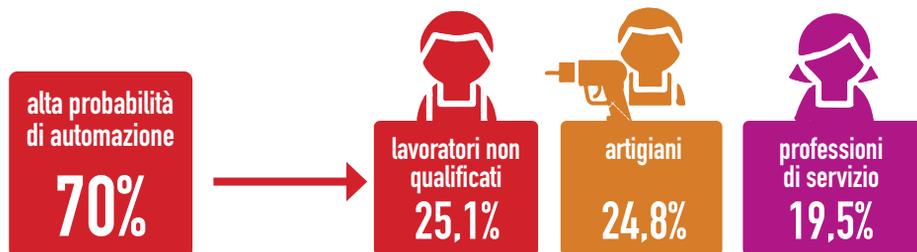
- edilizia & industria edilizia ausiliaria,
- miniere,
- lavori d'ufficio,
- ingegneria elettrica,
- telecomunicazioni ed informatica,
- commercio, ingegneria meccanica, servizi sociali & sanità,
- turismo e industria alberghiera e della ristorazione.

C'è una tendenza comune anche per questi settori: il lavoro fisico è in declino, poiché ci sono sempre più professioni dominate dalla tecnologia, mentre il lavoro fisico pesante viene sempre più svolto da macchinari e attrezzature. La digitalizzazione sta facendo il suo ingresso e quindi anche il personale meno qualificato si trova di fronte a crescenti requisiti tecnici. Ma anche le competenze interdisciplinari stanno diventando sempre più importanti: le lingue esercitano un ruolo chiave, e poiché c'è un crescente orientamento verso il servizio, le attività che si svolgono a contatto con il cliente assumono un ruolo centrale.

Composizione delle classi a rischio suddivisa per gruppi professionali:

Nel gruppo con un'alta probabilità di automazione superiore al **70%**, i lavoratori non qualificati (**25,1%**), gli artigiani (**24,8%**) e le professioni di servizio (**19,5%**) sono fortemente rappresentati.

GRUPPI PROFESSIONALI CON UN'ALTA PROBABILITÀ DI AUTOMAZIONE



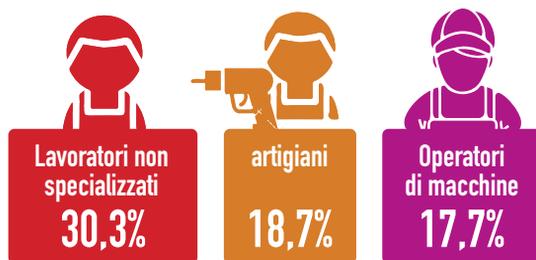
I dipendenti con una minore probabilità di automazione sono per lo più gli accademici (61,8%), i manager (16,4%), i tecnici (15,2%).

GRUPPI PROFESSIONALI CON UNA MINORE PROBABILITÀ DI AUTOMAZIONE



È preoccupante che le persone non qualificate rappresentino la più alta percentuale di lavoratori ad alto rischio, il 30,3%. La seconda e la terza quota maggiore si riscontra tra gli artigiani (18,7%) e gli operatori di macchine (17,7%).

LAVORATORI AD ALTO RISCHIO



Ma i lavoratori poco qualificati sono un gruppo target molto eterogeneo e le loro esigenze di formazione base e superiore sono molto diverse. Perciò le offerte di formazione dovrebbero essere adattate alle esigenze di apprendimento specifiche per ogni individuo, in base al suo lavoro di basso livello, o al fatto che abbia abbandonato gli studi o che sia un disoccupato che non ha completato la scuola dell'obbligo.

È dimostrato che i lavoratori non qualificati dell'agricoltura, della silvicoltura e della pesca sono mediamente a rischio più elevato di automazione, con il **69%**. Rischi medi molto elevati di oltre il **65%** si riscontrano anche nel personale addetto all'assemblaggio, alla pulizia e al supporto e nel personale non qualificato che lavora nelle miniere, nell'edilizia, nella produzione e nei trasporti. Per le professioni del servizio clienti e vendita, quasi tutti gli artigiani, gli operatori di macchine e i lavoratori non qualificati, c'è un rischio medio di automazione di almeno il **60%**.

LAVORATORI NON SPECIALIZZATI A RISCHIO DI AUTOMAZIONE

A MAGGIOR RISCHIO
DI AUTOMAZIONE



agricoltura,
silvicoltura, pesca

69%

AD ALTA PERCENTUALE DI
RISCHIO DI AUTOMAZIONE



Catena d'assemblaggio, pulizie
e staff di supporto, lavoratori
non specializzati nelle miniere,
edilizia, manifattura e trasporti

65%

A MAGGIOR RISCHIO
DI AUTOMAZIONE



Artigiani, Operatori
di macchine
e lavoratori
non specializzati

60%

In Austria, le attuali previsioni sullo sviluppo dell'occupazione fino al 2020 mostrano che le prospettive per i lavoratori poco qualificati sono più pessimistiche che per le persone con un livello di istruzione più elevato: il panorama professionale austriaco è caratterizzato principalmente da lavori che richiedono una qualifica intermedia (livelli di qualificazione 2 e 3).

Gli esperti consultati per questo studio sembrano essere d'accordo sui seguenti punti fondamentali:

- È essenziale che si cerchi di aumentare le qualifiche per i gruppi che vengono esclusi.
- In Austria non c'è ancora abbastanza riconoscimento delle competenze informali e non formali.
- Si dà ancora troppa importanza all'istruzione formale e alle qualifiche di formazione.
- Le tendenze all'inclusione e all'esclusione sociale non sono prese abbastanza in considerazione.

Il rischio di automazione è mediamente inferiore tra le professioni con degli alti requisiti di qualificazione. Esiste anche una correlazione negativa tra l'istruzione superiore completata e la probabilità di automazione individuale del profilo di attività.

Ad ogni innovazione tecnologica alcune attività sono state sostituite da macchinari. Nell'attuale processo di digitalizzazione molte attività complesse - sia cognitive che manuali - possono essere eseguite dalle macchine, anche se fino a poco tempo fa si presumeva che queste attività potessero essere svolte solo dall'uomo.

In Austria sono meno i lavoratori nei gruppi professionali a minor rischio di automazione (managers, accademici, lavoratori del servizio pubblico) e più quelli che sono a maggior rischio di automazione (impiegati d'ufficio, agricoltori, selvicoltori, artigiani).

Tutte le competenze acquisite nella vita giocano un ruolo fondamentale a favore della competitività e della possibilità d'impiego, perché ai dipendenti viene chiesto sempre di più in previsione di cambiamenti strutturali. Per questo è sempre più importante rendere visibili le competenze acquisite. Le conoscenze acquisite al di fuori del sistema di istruzione e abilitazione formale spesso non sono documentate o riconosciute ufficialmente. Purtroppo, in Austria questo non viene ancora implementato granché, sebbene vi siano alcuni esempi di buona prassi. In Austria il riconoscimento delle competenze informali e non formali è ancora agli inizi. I titoli di studio formali sono ancora considerati molto importanti e si sta iniziando molto lentamente a rivedere questa posizione...

Punti fondamentali sui lavoratori poco qualificati in Austria:

- 1.** È essenziale che si cerchi di ottenere maggiori qualifiche per i gruppi soggetti ad esclusione.
- 2.** Le competenze informali e non formali non sono ancora abbastanza riconosciute in Austria. Si dà troppa importanza alle qualifiche formali di istruzione e formazione.
- 3.** Le tendenze di inclusione ed esclusione sociale non sono ancora prese abbastanza in considerazione.

Raccomandazioni incentrate sulla digitalizzazione - da un punto di vista socioeconomico: Le imprese sociali sono un importante luogo di apprendimento per consentire alle persone che si trovano lontane dal mercato del lavoro di partecipare al mondo (lavorativo) sociale e digitale.

Vi sono anche molte altre influenze sul lavoro e sull'occupazione che non dovremmo perdere di vista. Lo sviluppo demografico, il continuo aumento dell'urbanizzazione, il cambiamento climatico e la mobilità, con tutte le loro interazioni, sono solo alcuni degli aspetti

che stanno cambiando in modo massiccio il mondo in cui viviamo e il mondo del lavoro e presentano diversi problemi per le aziende. In conclusione, dovremmo allontanarci da una prospettiva puramente tecnologica e concentrarci su una visione d'insieme.

Nuove competenze digitali - da una visione tecnica a una olistica. Da diversi anni si presta particolare attenzione ai cambiamenti creati dalla digitalizzazione. Le difficoltà odierne relative all'istruzione e alla formazione sono più complesse di quanto si pensava in un primo momento. È chiaro che le competenze tecniche - che sono urgentemente necessarie - sono solo una faccia della medaglia. In determinate circostanze, ipotizzano alcuni esperti, queste potrebbero anche essere le più gestibili. Si può infatti constatare che, attraverso e insieme alla digitalizzazione, le strutture, le prassi e i modelli di business stanno cambiando in un modo che richiede nuove mentalità sia da parte dei dipendenti che dei manager. Le competenze metodologiche, sociali e personali stanno quindi acquisendo importanza più che mai - per tutte le parti coinvolte.

DIGCOMP – La struttura di competenza digitale

La struttura di competenza digitale Europea, conosciuta anche come DigComp, offre uno strumento per migliorare la competenza digitale del cittadino. Essere digitalmente competenti oggi significa essere preparato in tutte le aree della DigComp.



DigComp spiega quali competenze servono oggi per utilizzare le tecnologie digitali con convinzione, in modo critico, collaborativo e creativo, così da raggiungere obiettivi relativi al lavoro, l'istruzione, il tempo libero, l'inclusione e la partecipazione nella nostra società digitale.

T.1 DigC0mp aree di competenza e competenze	
AREE DI COMPETENZA	COMPETENZE
1. Informazione e data literacy	1.1 Navigazione, ricerca e filtraggio di dati, informazioni e contenuti digitali 1.2 Valutazione di dati, informazioni e contenuti digitali 1.3 Gestione dei dati, delle informazioni e dei contenuti digitali
2. Comunicazione e collaborazione	2.1 Interagire attraverso le tecnologie digitali 2.2 Condividere attraverso le tecnologie digitali 2.3 Svolgimento di attività civica attraverso le tecnologie digitali 2.4 Collaborare attraverso le tecnologie digitali 2.5 Netiquette 2.6 Gestione dell'identità digitale
3. Creazione di contenuti digitali	3.1 Sviluppo di contenuti digitali 3.2 Integrazione e rielaborazione dei contenuti digitali 3.3 Copyright e licenze 3.4 Programmazione
4. Sicurezza	4.1 Protezione dei dispositivi 4.2 Protezione dei dati personali e della privacy 4.3 Protezione della salute e del benessere 4.4 Protezione dell'ambiente
5. Risoluzione dei problemi	5.1 Protezione dei dispositivi 5.2 Identificazione delle esigenze e delle risposte tecnologiche 5.3 Utilizzo creativo delle tecnologie digitali 5.4 Identificazione di lacune di competenza digitale

“La digitalizzazione non è tutto”. Vi sono anche molte altre influenze sul lavoro e sull’occupazione che non dovremmo perdere di vista. Lo sviluppo demografico, il continuo aumento dell’urbanizzazione, dei cambiamenti climatici e della mobilità, con tutte le loro interazioni, sono solo alcuni degli aspetti che stanno cambiando in modo massiccio il mondo in cui viviamo e il mondo del lavoro, e creano alle aziende diverse difficoltà. In conclusione, bisogna allontanarsi da una prospettiva puramente tecnologica e concentrarsi su una visione d’insieme.

La buona notizia per noi umani: **a seguito della digitalizzazione, le abilità tipiche degli umani hanno acquistato importanza - oltre alle competenze informatiche.**

Le soft skill apprezzate potrebbero essere:

- ◆ **Apertura mentale**
- ◆ **Capacità di lavorare in modo flessibile e orientato verso il lavoro di squadra**
- ◆ **Apertura e disponibilità al cambiamento e all’apprendimento (importante per acquisire competenze digitali)**
- ◆ **Conoscenza della gestione dei progetti**
- ◆ **Combinazione di competenze, conoscenza delle prassi e “buon senso”**
- ◆ **Cultura aziendale sociale, comunicativa e dinamica**
- ◆ **Maggiore competenza comunicativa**
- ◆ **Conoscenze di base nella gestione dati**
- ◆ **Ascolto attivo**
- ◆ **Capacità di parafrasi**
- ◆ **Capacità comunicative non verbali**
- ◆ **Capacità di lavoro di squadra efficaci**
- ◆ **Capacità di autoapprendimento**
- ◆ **Capacità di condivisione delle conoscenze**
- ◆ **Saper affrontare lo stress**
- ◆ **Mentore dei colleghi di squadra**
- ◆ **Saper accettare critiche**
- ◆ **Capacità creative**
- ◆ **Capacità di empatizzare**
- ◆ **Comprensione reciproca e pensiero olistico (per un nuovo tipo di cooperazione).**

Interazione Sociale

Descrizione

Capacità di impegnarsi in modo efficace e diretto su degli obiettivi assieme ad altre persone incontrate sul lavoro o nello studio, ad esempio con colleghi, compagni, acquirenti, clienti e pazienti.

Etichetta alternativa

Interazioni sociali

Abilità più ampie/Competenze

Competenze trasversali

Abilità più strette/Competenze

Istruire gli altri

Tecniche di domanda

Usare il linguaggio del corpo

Dimostrare competenza interculturale

Convincere gli altri

Rivolgersi a un pubblico

Lavorare in squadre

Negoziare dei compromessi

Sostenere i colleghi

Dare consigli ad altri

Riportare i fatti

Accettare critiche costruttive

Motivare gli altri

Interagire con gli altri

Guidare gli altri

Concept URL

<http://data.europa.eu/esco/skill/8f18f987-33e2-4228-9efb-65de25d03330>

Soprattutto per i lavoratori poco qualificati, il riconoscimento delle conoscenze acquisite in modo non formale e informale può essere un primo passo per rendere le competenze esistenti più visibili, dimostrando che un riconoscimento formale è possibile se vengono collegate chiaramente alle qualifiche professionali. Inoltre, fiducia nelle proprie capacità e la motivazione possono essere rafforzate, poiché molti lavoratori poco qualificati spesso non sono neanche consapevoli di quante conoscenze e abilità hanno, o che queste conoscenze sono rilevanti anche per una qualifica professionale o che possono essere riconosciute.

L'esperienza degli stakeholder:

“ Per noi consigliare le persone di tutte le fasce d'età con qualifiche basse è una priorità. Per quanto riguarda l'automazione, i clienti più anziani, in particolare, hanno molta paura di essere “esclusi razionalmente” o di non riuscire a trovare un lavoro (specialmente nell'artigianato). Durante la consulenza è importante per noi contrastare la drammatizzazione e mostrare alle persone quali sono le loro prospettive nell'ambito delle loro possibilità. Pertanto, è ancora più importante rendere visibili le competenze esistenti. ”

“ Incoraggiamo i nostri clienti a prendere sul serio le loro “competenze digitali” - che sono presenti nella vita di tutti i giorni - ad esempio gli smartphone sono in realtà piccoli computer, così da imparare a utilizzare un sistema informatico in un lavoro. Si tratta veramente di eliminare timori e dare coraggio. D'altro canto, naturalmente, ci vogliono datori di lavoro coraggiosi che abbiano fiducia nei meno qualificati e siano disposti a investire nella loro ulteriore formazione. ”

“ C'è da sperare che le offensive di digitalizzazione lanciate recentemente in Austria si traducano in futuro in maggiori fondi per i corsi di formazione e di istruzione continua. Abbiamo molte parti interessate, ma troppo pochi fornitori economici (o gratuiti). Questo divario deve essere colmato. ”

“ La digitalizzazione è ovviamente un argomento importante, ma ce n'è uno ancora più grande nel lavoro che svolgiamo con i rifugiati provenienti da vari paesi del mondo, e riguarda la competenza linguistica. Senza una buona conoscenza del tedesco, è ancora molto difficile mettere un piede d'appoggio sostenibile nel mercato del lavoro in Austria. Man mano che diminuiscono i classici lavori che non richiedono qualifiche, le competenze linguistiche diventano sempre più importanti, ma naturalmente ci sono anche molte altre competenze che acquistano importanza. Un aspetto positivo della digitalizzazione è che ci sono, ad esempio, delle app di apprendimento delle lingue buone ed economiche che possiamo consigliare ai nostri clienti. Oltre all'aspetto linguistico, è importante che i rifugiati rafforzino le loro competenze su vari livelli. Rendere visibili le competenze già acquisite è un buon inizio. ”

“ Ad essere onesti, anche noi consulenti a volte abbiamo dei problemi a comprendere i profili professionali molto tecnici e a spiegarli ai clienti. La digitalizzazione influisce anche sulle nostre competenze. Essere sottoposti regolarmente alla formazione è diventato molto più importante anche nel nostro campo. Inoltre, lavoriamo sempre con nuovi strumenti internamente e dobbiamo adattarci a molti cambiamenti. ”

“ I miei migliori dipendenti sono già in età matura e non hanno mai avuto nulla a che fare con computer o macchine complesse. È estremamente difficile far vincere la timidezza alle persone quando si tratta di nuovi sistemi. Fortunatamente, siamo attivi in un settore di nicchia in cui la cosa più importante è l'artigianato: gestiamo molte richieste speciali e ordini speciali da parte di clienti che sono disposti a pagare un buon prezzo per i nostri servizi. Non riuscirei ad entrare nella produzione di massa con la mia squadra. ”

L'esperienza dei datori di lavoro:

“ Nella nostra attività alberghiera, il personale della reception deve continuamente imparare ad usare nuovi sistemi e programmi. È importante poter utilizzare diverse piattaforme di prenotazione, fare marketing attraverso i canali di social media o poter utilizzare le piattaforme CMS per la homepage. Poi ci sono programmi interni per la disponibilità delle camere, il sistema contabile, uno strumento per l'allocazione del personale, il sistema di ordinazione, fino al sistema di cassa al bar e al sistema contabile. Come proprietario con un'affinità per la tecnologia, trovo facile rispondere a questi requisiti. Ma in realtà è già tanto lavoro e probabilmente a volte mi innervosisco troppo facilmente con i membri del mio staff. ”

“ Come proprietario di un'agenzia grafica, ormai passo circa un terzo del mio tempo lavorativo a familiarizzare con nuovi sistemi, programmi e app. Gli sviluppi - soprattutto nel campo della produzione cinematografica e creazione di siti web - sono così rapidi che talvolta ho paure esistenziali. Un altro argomento per noi è la sicurezza delle informazioni e la protezione dei dati. Qui mi affido a esperti esterni, perché non sono in grado di formare i miei dipendenti in tutti questi settori. Quando assumo nuovi dipendenti, l'alfabetizzazione digitale è la mia massima priorità. È un peccato dirlo, perché in un'industria creativa dovrebbe avere importanza la creatività dei candidati. Ma la vita di tutti i giorni è diversa ormai. ”

“ Quando penso al mio lavoro di amministratore delegato negli ultimi 20 anni, mi rendo conto solo di quanto la digitalizzazione abbia cambiato la mia vita quotidiana: in passato, l'attenzione era chiaramente rivolta alle discussioni personali con i clienti. Dovevo aspettare qualche giorno perché i documenti richiesti arrivassero per posta (non c'erano ancora firme elettroniche), ecc. Oggi, ho un contatto molto meno personale con i clienti, dal momento che tutto è gestito da sistemi a volte molto specializzati e da strumenti di collaborazione. Dal lato positivo, lavoriamo in modo molto più efficiente e nel complesso più velocemente, poiché ci risparmiamo molti spostamenti. Per quanto riguarda i nuovi dipendenti, devono avere delle buone competenze digitali. Ma dato che i nostri sistemi sono molto specifici, dobbiamo comunque formare il personale. È raro che i candidati abbiano già lavorato con gli stessi programmi. ”

“ In campo medico, la digitalizzazione sta diventando sempre più importante. Per via delle rigide normative sulla protezione dei dati, occorre fare molta attenzione a non commettere errori nella trasmissione delle informazioni sui pazienti, a rispettare le normative sulla protezione dei dati in generale e a creare la documentazione in modo tale da salvaguardare i diritti dei pazienti. In questo modo, anche programmare appuntamenti con i pazienti diventa difficile. Come piccola azienda, acquistiamo soluzioni di database già pronte e formiamo i nostri dipendenti internamente. Quando assumiamo nuove persone, l'essere umano è ancora la cosa più importante. ”

L'esperienza degli utenti:

“ Ho preso la patente di guida informatica europea e ho trovato lavoro. Sfortunatamente, ho dovuto andarmene dopo solo 3 settimane, perché il datore ha detto che ero troppo lento. Naturalmente, continuo a esercitarmi a casa, ma per imparare a gestire i vari programmi e i requisiti specifici dell'azienda devi essere sul posto di lavoro. ”

“ Ora che ho poco più di 20 anni, è molto importante per me investire ancora di più nella mia istruzione così da avere delle basi salde. Tutti dicono che le esigenze del mondo del lavoro stanno diventando sempre più complesse, ma questo può essere stimolante. La differenza è probabilmente che non si può più fare affidamento sulla formazione professionale. Voglio essere il più flessibile possibile e provare cose diverse. ”

“ Dal momento che non sono mai stato interessato ai computer, ho serie difficoltà a trovare un nuovo lavoro. Come infermiera geriatrica dedicavo il mio tempo ai pazienti - ad eccezione di quando si facevano riunioni del team e se dovevo leggere della documentazione. Oggi mi sembra che i vari programmi software per la documentazione siano più importanti delle persone stesse. Si parla anche molto meno nel team rispetto a prima. Anche i requisiti tecnici portano degli svantaggi. ”

“ I profili professionali spesso sembrano molto complicati. A volte ho la sensazione che si cerchino solo i massimi esperti tecnici. Mi sentivo spesso molto perso. Il mio orientatore mi ha poi mostrato come “decifrare” questi profili professionali. Con l’aiuto dei motori di ricerca e degli approfondimenti, puoi scoprire rapidamente cosa c’è davvero dietro ai termini tecnici: spesso sono cose o termini molto semplici che si riferiscono alla gestione di software molto specifici. In tal caso, scrivo nella mia applicazione che sono molto interessato ad imparare ad usare questi software. Includo anche le mie abilità personali. ”

Attività informali o non-formali identificate da:

LPROFESSIONISTI DELL'ORIENTAMENTO	
Attività di formazione per consulenti	Molti dei consulenti hanno notato quanto sia importante per loro restare aggiornati: sia per quanto riguarda i nuovi requisiti tecnici, i nuovi profili professionali, che per le relative richieste rivolte ai loro clienti.
Migliore documentazione delle competenze informali e non formali. Queste devono essere rese visibili.	<p>Il fatto che in Austria si dia ancora così tanta importanza ai titoli di studio formali è motivo di critica. Anche le persone che hanno già lavorato professionalmente per molti anni e hanno molta esperienza pratica devono - almeno in larga misura - completare una formazione professionale formale per ottenere un certificato ufficiale.</p> <p>Nel nostro mondo del lavoro in rapida crescita questo è spesso difficile da fare. Il sistema di istruzione è considerato troppo rigido da molti consulenti e non si adatta abbastanza alle condizioni pratiche.</p> <p>La situazione è particolarmente difficile per le persone poco qualificate che spesso sono sotto forte tensione, sia per i severi requisiti del sistema scolastico che per le difficili richieste delle imprese.</p>
Richiesta di un riconoscimento delle competenze non formali e informali regolamentato.	L'Austria è solo all'inizio dei processi di riconoscimento in questi settori. I consulenti intervistati sperano che ci sia più interesse politico e che presto arriveremo a una struttura vincolante. Anche in questo caso, sottolineano che sono le persone poco qualificate ad essere principalmente penalizzate. Questo "mancato riconoscimento" delle competenze (ad esempio qualifiche e diplomi conseguiti all'estero) porta spesso gli interessati ad instaurare rapporti di lavoro precari. Se ai clienti manca il coraggio di andare avanti, è molto difficile che migliorino la loro situazione.

DATORI DI LAVORO	
Chiediamo maggiore flessibilità da parte di tutti.	<p>Viviamo in un'epoca in veloce evoluzione, in cui gli imprenditori si trovano ad affrontare molti cambiamenti. Nel far fronte a queste evoluzioni siamo comunque tenuti a rispettare principi giuridici che spesso non vengono più aggiornati (ad esempio, il diritto del lavoro austriaco è uno dei più complessi in Europa, molti dei requisiti di legge sulle licenze commerciali sono così obsoleti che non hanno più senso, ecc.). Molti fondamenti giuridici devono essere urgentemente rivisti per poter soddisfare la necessità di flessibilità richiesta sia al mercato che ai dipendenti. Un riconoscimento ufficiale delle competenze non formali e informali aiuterebbe notevolmente gli imprenditori a impiegare i dipendenti in modo più flessibile.</p>
Partecipazione a misure di perfezionamento per quanto riguarda la digitalizzazione.	<p>Gli imprenditori stessi sono spesso sovraccaricati dalle tante nuove esigenze. Molti vorrebbero partecipare loro stessi a delle attività di insegnamento superiore o usufruire di utili servizi di consulenza. Molti sono disposti a investire in ulteriori programmi di formazione per i propri dipendenti. È inoltre necessario poter assumere personale adeguato anche se privo di qualifiche di formazione ufficiali. Dal punto di vista degli imprenditori, le qualifiche formali non sono sempre la cosa più importante.</p> <p>Per molti consulenti il sistema scolastico è troppo rigido e non si adatta abbastanza alle situazioni pratiche</p>
Stiamo cercando dipendenti dotati di buon senso.	<p>I titoli di studio formali e la competenza professionale possono essere importanti. Molti imprenditori sottolineano che c'è una competenza chiave che è ancora più cruciale: il buon senso, cioè la capacità di saper pensare da soli in un mondo del lavoro che è in rapida evoluzione. Per quanto riguarda questa abilità in particolare, sarebbe molto utile fare un'indagine sulle soft skill e sulle capacità relazionali per identificare meglio le persone idonee.</p>



UTILIZZATORI DEI SERVIZI

È importante accrescere la propria formazione

Molti clienti sottolineano quanto sia importante per loro ricevere un'ulteriore formazione. Ecco un esempio adatto: "Nelle discussioni con il mio careers advisor, mi sono reso conto che devo essere aperto e flessibile in questo mondo del lavoro in rapida evoluzione. Cerco di ottenere il mio diploma formale e poi aggiungere un'ulteriore livello di istruzione. Purtroppo molte materie che mi interessano non sono formalmente riconosciute. Mi auguro che anche gli imprenditori apprezzino queste competenze non formali".

È importante non perdere il coraggio.

- I lavoratori anziani sono consapevoli di non poter più imparare tutto sulla digitalizzazione.
- I lavoratori poco qualificati faticano a passare da lavori spesso precari a lavori sostenibili.
- I rifugiati si trovano in una posizione particolarmente difficile in quanto di solito non hanno uno status di residenza sicuro e dipendono da decisioni politiche.

Questi sono solo tre esempi di persone per le quali sarebbe particolarmente importante ricevere un riconoscimento delle competenze che hanno acquisito nella loro vita quotidiana. Alcuni consulenti hanno sottolineato che in questi casi bisogna incoraggiare le persone e mostrargli delle potenziali prospettive.

Ai datori di lavoro si chiede di offrire delle opportunità

Abbiamo dato precedentemente l'esempio di un giovane cliente che ha completato con successo la patente di guida informatica, ma poi è stato "troppo lento" e ha perso il lavoro nel primo mese d'impiego. Questo è probabilmente l'esempio migliore per descrivere questo nostro mondo del lavoro che va sempre più veloce. Pensiamo che questa sia una cosa importante da sottolineare qui per dare alle persone una chance (in questo caso un po' più di tempo).

Valutazioni di apprendimento formali e non-formali per:

Consulenti scolastici

- incoraggiare i loro clienti aiutandoli a conoscere i loro punti di forza,
 - trovare profili professionali adeguati basati su competenze informali e non formali,
 - e forse mostrare ai loro clienti prospettive di carriera completamente nuove.
- È importante individuare quali siano le competenze mancanti per poter determinare più precisamente che passi fare verso l'istruzione e la formazione.

Imprenditori

- valutare meglio l'idoneità dei candidati
- ampliare il profilo professionale/area di lavoro avvalendosi di competenze informali e non formali
- e stabilire con i dipendenti delle misure per lo sviluppo che siano più a lungo termine.

La classificazione olistica delle competenze dei dipendenti facilita la pianificazione delle aree d'impiego e le possibilità di uno sviluppo ulteriore.

Utenti dei servizi

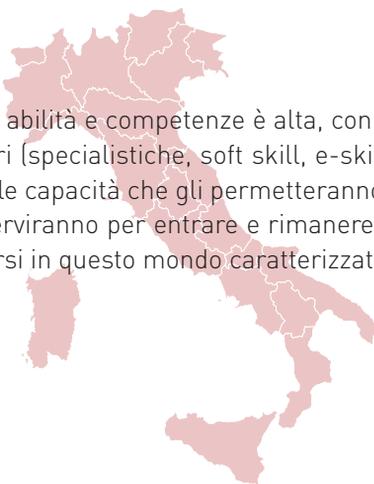
- essere in grado di ampliare il loro portfolio formale attraverso competenze informali e non formali così da essere in grado di
- preparare il loro curriculum vitae in modo completo e
- pianificare le loro esigenze di formazione e perfezionamento in modo più olistico - anche per quanto riguarda le capacità relazionali.

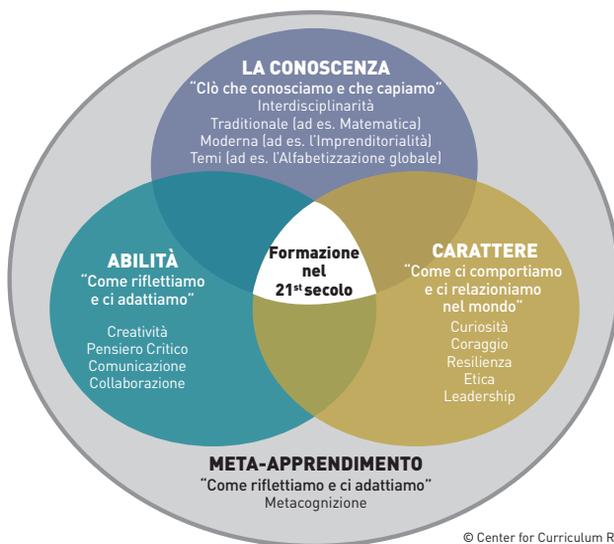
Nella ricerca di un rapporto di lavoro sostenibile da cui entrambe le parti trarranno beneficio è importante essere in grado di identificare chiaramente le proprie competenze, oltre che alla preparazione formale.

Le competenze metodologiche, sociali e personali stanno quindi acquisendo importanza più che mai - per tutte le parti coinvolte.

In Italia

La domanda di conoscenze, abilità e competenze è alta, con diverse combinazioni di qualità richieste ai lavoratori (specialistiche, soft skill, e-skill). La formazione dovrà fornire ad una persona quelle capacità che gli permetteranno di trovare impiego, delle caratteristiche che gli serviranno per entrare e rimanere nel mercato del lavoro, per qualificarsi e riquilificarsi in questo mondo caratterizzato dal cambiamento.





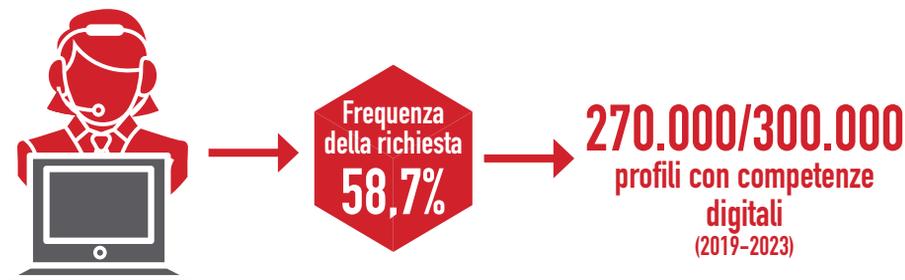
© Center for Curriculum Redesign

La digitalizzazione di molti processi produttivi e di esborso e, in prospettiva, anche decisionali, è una delle macro-tendenze che stanno rimodellando non solo il panorama del mondo del lavoro ma anche della società stessa (e quindi del consumatore e delle istituzioni che governano e regolano il mercato). Questo legame tra aziende e clienti diventa sempre più stretto grazie alla digitalizzazione: i clienti non digitalizzati, infatti, rallentano i processi di digitalizzazione delle aziende.

La progressiva terziarizzazione dell'economia mette al centro il settore dei servizi, un tempo considerato accessorio all'industria manifatturiera e essenzialmente povero di strumenti innovativi. Oggi, tuttavia, è in questo settore che l'economia scorre più velocemente e si espande. Il mondo del software, della logistica e dei trasporti, il settore dei media, l'universo assistenziale (dalla sanità al benessere) sono esempi di settori legati al cosiddetto terziario innovativo dove ha luogo molta innovazione e dove sono sempre più richieste competenze sofisticate e continuamente aggiornate.

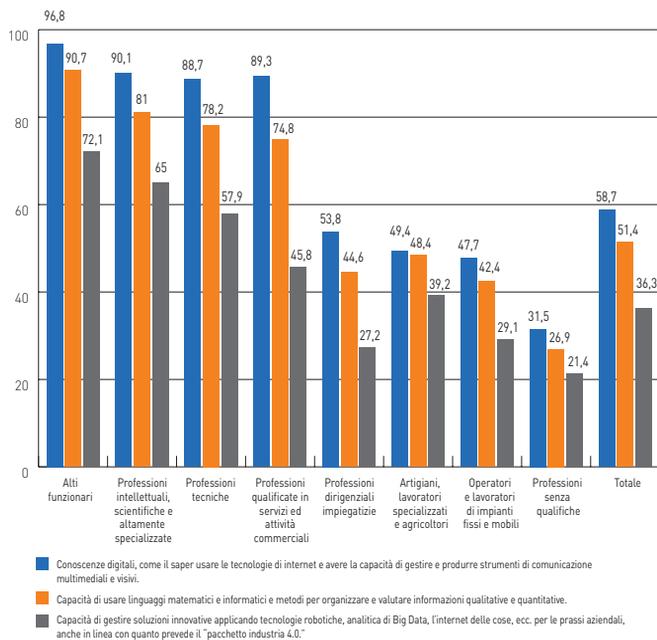
Le competenze maggiormente richieste dalle aziende sono le conoscenze digitali di base, come l'utilizzo delle tecnologie di internet e la capacità di gestire strumenti di comunicazione visiva e multimediale, richiesti al **58,7%** dei profili in entrata. Ci sono **270.000/300.000** iscrizioni (2019-2023) con competenze digitali. Le aree aziendali in cui si prevede il maggiore utilizzo delle competenze digitali sono proprio le aree più soggette alla tecnologia in via di cambiamento, in particolare i sistemi informatici e informativi, i sistemi di progettazione, ricerca e sviluppo e il controllo della qualità.

LA COMPETENZA CHE VIENE MAGGIORMENTE RICHIESTA DALLE AZIENDE



Le e-skill sono più richieste ai gruppi professionali "superiori" (le cosiddette alte competenze): manager, specialisti, tecnici. Va notato, tuttavia, che esistono alcuni profili professionali specifici a cui le aziende richiedono elevate competenze di e-skill, anche se questi appartengono a dei gruppi professionali "inferiori" (artigiani, lavoratori specializzati, operatori di impianti e operatori di macchine).

Figura 1. Richiesta di soft skill



Alcuni dati da un'indagine del Sistema Excelsior sulle esigenze di impiego con competenze eco-friendly e digitali e per settori professionali per il periodo 2019-2023:

- Tra **518.000** e **576.000** collocamenti previsti tra il 2019 e il 2023 con competenze relative all'ambiente e all'economia circolare.
- La necessità di assumere personale in grado di sfruttare gli sviluppi nel settore dell'eco-efficienza, per una maggiore sensibilità, per ottimizzare l'uso delle materie prime (risparmio, riduzione dei rifiuti, riciclo, maggiore utilizzo di fonti energetiche rinnovabili).
- La domanda riguarda: la ricerca di nuove figure (esperto in gestione dell'energia, chimico verde, esperto di marketing ambientale, gestione dei rifiuti, installatore di impianti a basso impatto, ecc.), in modo trasversale, sia specializzazioni che professioni altamente qualificate, sia professioni e dipendenti tecnici, nonché operatori di servizi commerciali e turistici, lavoratori dei servizi, impiegati e artigiani.

- La mentalità nei confronti del risparmio energetico e della sostenibilità ambientale: nell'**80%** delle professioni richieste, anche nel **73%** di quelle a bassa qualificazione e per cifre non legate a questioni ambientali. Questa è l'abilità più richiesta dopo le soft-skill. Dai tecnici della produzione e della preparazione alimentare (**77% importanti**), oltre ad altre professioni, tecnici meccanici (**64%**), installatori di linee elettriche (**59%**), servizi (in particolare turismo, commercio e servizi avanzati) ecc.

ALCUNI DATI DALL'INDAGINE DEL SISTEMA EXCELSIOR SULL'OCCUPAZIONE



Un altro 25% di cose necessarie al lavoro è concentrato in cinque settori:

- Salute e benessere (oltre a competenze specifiche anche relazionali e organizzative legate alla cura della persona, ma anche nuove frontiere della medicina).
- Istruzione e cultura, innovazione dei sistemi e dei processi educativi, sistema di formazione permanente, apprendimento a distanza.
- Meccatronica e robotica, tecnici di automazione e sistemi meccatronici, tecnici di robot industriali, progettisti e macchine a controllo numerico. Industria 4.0, imprese grandi ma anche piccole e medie.
- Mobilità e logistica, cambiamenti nei modelli di acquisto e consumo relativi a piattaforme online, addetti alla logistica, addetti al magazzino, responsabili di reparto, autisti di merci pesanti.
- Energia, tecnici di produzione elettrica, addetti al controllo chimico, recupero e trattamento dei rifiuti, acqua, servizi pubblici.

Maggiore certezza di assunzione per chi ha un diploma:

Media annuale dell'offerta di 435.000 laureati contro una domanda compresa tra **270.000** e **258.000**.

Aggravato dallo stock di molti laureati in cerca di lavoro (**1.241.000** nel 2017).

OFFERTA ANNUALE A FRONTE DELLA DOMANDA



435.000
laureati
ogni anno

258.000 / 270.000
domanda

Di quali competenze avevano più bisogno le aziende nel 2019 secondo un recente sondaggio di LinkedIn:

- 1. Creatività:** può essere una qualità molto favorevole nei candidati in quanto è la base dell'innovazione. Nella società moderna un'azienda deve essere in grado di reinventarsi il più possibile, motivo per cui un dipendente creativo può essere una grande risorsa.
- 2. Lavoro di squadra:** la capacità di lavorare in un team è legata alle capacità relazionali di una persona ed è molto importante soprattutto perché nelle aziende spesso è necessario lavorare in gruppo. Inoltre, avere buone capacità relazionali consente anche di creare un buon rapporto con i clienti e di coordinarsi con gli altri, rendendo l'ambiente di lavoro sano e privo di tensioni.
- 3. Gestione del tempo:** gestire il tempo in modo che non si sprechi, identificare gli obiettivi e raggiungerli in modo efficiente ed efficace, organizzare le attività all'ordine del giorno, ma anche saper gestire bene lo stress, senza mai perdere il controllo anche nelle situazioni più difficili.

Questo tipo di competenze sono tra quelle più richieste ad un potenziale dipendente, anche perché viviamo in un mondo che è sempre in funzione e a volte non sono consentiti rallentamenti.

4. **Problem Solving:** è sicuramente una delle competenze più richieste in un dipendente ideale perché consiste nella capacità di analizzare e comprendere le varie situazioni per poi saper trovare sempre la soluzione ottimale. In sostanza, questa caratteristica consiste in un atteggiamento propositivo e orientato alla soluzione che consente di affrontare tutti i tipi di problemi o evenienze.
5. **Flessibilità:** permette di adattarsi facilmente all'ambiente di lavoro, affrontando cose nuove senza ansie o stress e saper sfruttare al massimo ogni situazione. Essere flessibili non significa non esprimere le proprie esigenze o arrendersi, ma solo poter adottare sempre il comportamento più appropriato alla situazione e svolgere compiti diversi con le stesse competenze e abilità
6. **Motivazione:** è un'altra delle competenze ormai essenziali in un ambiente di lavoro perché sappiamo che tra una cosa fatta con impegno e passione e una fatta con riluttanza c'è una grande differenza in termini di qualità. Essere persone motivate, quindi, può essere una buona ragione per cui un'azienda dovrebbe preferire te piuttosto che un altro candidato. Assumendoti, infatti, l'azienda saprebbe di avere un dipendente che si impegna nella sua professione, che si preoccupa davvero del buon esito del lavoro.
7. **Persuasione:** soprattutto quelli nel campo del marketing - preferiscono candidati in grado di persuadere gli altri, in grado di diventare veri leader del pensiero.

Sulla Regione Sardegna

A differenza del passato, le traiettorie di sviluppo della Regione Sardegna riguardano non solo aree di innovazione "verticale", relative a settori specifici, ma anche quelle "aree specialistiche" e le tecnologie che tendono a convergere e integrarsi in diverse aree, in cui la Sardegna ha maggiori possibilità di sviluppare prodotti e/o servizi innovativi, anche se collocati in particolari nicchie di mercato.

Le aree che mostrano il maggior potenziale di innovazione competitiva sono state individuate nella biomedicina, TIC, il settore agroalimentare, quello aerospaziale, il turismo e il patrimonio culturale, le reti intelligenti per una gestione efficiente dell'energia.

Di seguito è riportato il risultato di un'indagine sulle esigenze delle imprese in Sardegna condotta nel 2019 da CIOFS-FP Sardegna.

RISPOSTE	Alimentazione e agricoltura	Artigianato tipico e artistico	Informatica e Telecomunicazioni	Lavorazione del legno	Servizi personali	Servizi e consulenza	Tessile	Turismo	Totale
Comunicativo e lavoro di squadra	35%	23%	31%	52%	69%	35%	15%	34%	36%
Organizzativo e manageriale	30%	29%	27%	45%	19%	59%	17%	20%	32%
Lingue	9%	16%	60%	0%	11%	33%	6%	70%	30%
Informatica e telematica	12%	19%	6%	6%	26%	29%	15%	37%	21%
Marketing e conoscenza del mercato	14%	23%	44%	3%	4%	11%	8%	19%	16%
Ambito commerciale in generale	16%	16%	21%	0%	0%	35%	35%	35%	35%
Amministrativo e contabile	7%	10%	15%	0%	2%	6%	6%	8%	7%
Altre capacità	0%	0%	2%	0%	4%	0%	0%	0%	1%
Nessuna	27%	23%	6%	26%	11%	5%	29%	10%	16%
Senza risposta	0%	0%	0%	3%	2%	0%	21%	1%	3%

L'iniziativa di promuovere lo sviluppo della "Green&BlueEconomy" mira a promuovere attività integrate, funzionali a creare posti di lavoro in settori che mostrino potenzialità di crescita e sviluppo, stabilendo sinergie tra politiche di sviluppo locale e politiche di formazione e occupazione, con il coinvolgimento diretto delle realtà economiche e sociali del territorio (es. imprese, datori di lavoro e associazioni sociali, gruppi di azione locale), insieme a elementi chiave per la formazione professionale, in primo luogo gli organismi di formazione.

Le aree d'azione dell'iniziativa sono:

1. TIC;
2. Reti smart per la gestione intelligente dell'energia;
3. Chimica verde;
4. Bioedilizia;
5. Agroalimentare;
6. Turismo e patrimonio culturale e ambientale;
7. Aerospaziale

Per esperienza dei professionisti dell'orientamento:

“ In passato l'intermediazione è stata fatta utilizzando i classici canali di assunzione, oggi le attività di selezione sono fatte online, quindi gli operatori devono anche lavorare con le piattaforme di intermediazione. ”

“ Il cambiamento verso il digitale ha avuto un impatto anche per quanto riguarda la ricerca del lavoro: oggi l'offerta del lavoro avviene attraverso il canale online, dove l'intermediario è il web, ed è il più utilizzato. Gli operatori spingono e istruiscono gli utenti a utilizzare siti web e piattaforme di lavoro online e a utilizzare app specifiche. In particolare, gli immigrati in cerca di lavoro vengono preparati ad utilizzare questa modalità, che spesso non conoscono. ”

“ Il modo in cui si cerca un lavoro nel web ha un impatto positivo sui giovani. ”

Secondo gli operatori dell'orientamento e i formatori/tutori dell'IFP sarebbe importante misurare l'apprendimento delle soft skill in un modo unico e strutturato, perché sarebbe più facile per loro disporre di indicatori comuni e osservabili al fine di identificare quali soft-skill abbia l'utente e in che misura le possieda. Secondo gli operatori dell'orientamento, che hanno una visione ampia ed entrano in contatto con diversi tipi di utenti, il mercato del lavoro è differenziato per obiettivo: esiste un mercato del lavoro per i profili alti e un mercato per i profili bassi. I profili alti, come i laureati, sono più pronti ad affrontare il cambiamento digitale, perché hanno imparato ad usare la tecnologia durante il corso di studi.

Per i profili bassi, d'altro canto, vi è l'urgente necessità di acquisire competenze tecnologiche per non essere tagliati fuori dal mercato del lavoro e, secondo gli intervistati, il mondo della scuola e della formazione professionale non è sempre pronto a colmare questo vuoto. Più giovani e con meno esperienza lavorativa, e adulti o giovani ma con esperienza lavorativa, che rientrano nella fascia di età tra i 25 e 40 anni, trovano facile usare il web e le diverse piattaforme che esistono per cercare e fare domanda di lavoro, ma credono che le applicazioni online siano meno efficaci che presentarsi di persona.

La situazione è diversa per gli utenti adulti (45-60 anni), che si stanno reintegrando nel mondo del lavoro e non hanno familiarità con le nuove tecnologie, che considerano infatti le domande presentate online una perdita di tempo e pensano sia molto più efficace fare domanda di persona. Per quanto riguarda l'automazione sul posto di lavoro, i formatori hanno costantemente bisogno di usare la tecnologia, attraverso LIM, proiettori, video e presentazioni power-point, strumenti che servono a mantenere viva l'attenzione degli studenti, altrimenti difficili da gestire perché non stimolati dalla classica lezione frontale del passato.

In Sardegna è stato riscontrato spesso che gli utenti adulti hanno una percezione del lavoro e delle mansioni da svolgere non aderente alla realtà: non pensano che sia necessario conoscere perfettamente le tecnologie, perché respingono le innovazioni tecnologiche che stanno gradualmente interessando tutte le professioni.



Per esperienza dei datori di lavoro:

“ L'automazione è aumentata anche nel settore turistico: vengono utilizzati software per gestire le infrastrutture; i canali importanti usati per promuovere la struttura, e con cui ci si mantiene in contatto con i clienti, sono le piattaforme social: Facebook, Twitter, Instagram. ”

“ Nel campo dell'estetica e della ristorazione sono richieste principalmente le capacità comunicative, relazionali e di gestione del cliente. L'aspetto tecnico passa in secondo piano, perché può essere appreso attraverso la pratica, ed è più importante che il dipendente abbia capacità relazionali. ”

“ Identificare e misurare le soft skill è importante per aumentare il senso di efficienza delle persone in cerca di lavoro: infatti, aiutare una persona a conoscere le proprie soft skill fa aumentare il suo senso di efficienza e influisce sul modo in cui cerca lavoro, perché il percorso di orientamento e assistenza al lavoro diventa più efficace. Infatti, quando si identificano le soft-skill della persona, e le aree che vanno migliorate, è possibile progettare un percorso di inserimento al lavoro personalizzato e mirato che porti a colmare i vuoti. ”

L'ambiente di lavoro oggi è considerato molto importante: si è visto che un ambiente di lavoro sano e positivo porta ad un aumento della produttività. In alcune aziende vi è ancora carenza di strumenti informatici che non sono percepiti come uno strumento di problem solving, ma come qualcosa di difficile e da evitare. È come se ci fosse una resistenza al cambiamento che di conseguenza rende l'aggiornamento più lento.

I datori di lavoro riconoscono l'importanza di misurare l'apprendimento non formale e informale e di identificare le soft skill acquisite/usate. Ciò è particolarmente vero nella prima fase dell'assunzione, e ritengono che sia importante osservare e sostenere i dipendenti in azienda per validare ciò che è stato dichiarato durante la fase di selezione.

Nella gestione delle attività di formazione, il CIOFS-FP Sardegna richiede che per ogni modulo sia effettuata una prova di valutazione iniziale e finale dell'insegnamento. Questa valutazione include sia la dimensione dell'apprendimento dei contenuti che la valutazione delle risorse personali: impegno/motivazione, collaborazione/cooperazione, gestione delle relazioni interpersonali, utilizzo di strategie di problem solving, gestione del tempo, autonomia, creatività.

Non esistono dei precisi indicatori condivisi che consentano una misurazione obiettiva delle soft skill. Le osservazioni possono essere inserite in una griglia, ma la compilazione è soggettiva in quanto dipende dalla capacità dei docenti/formatori di osservare e ipotizzare quali soft skill lo studente ha acquisito.

Per esperienza degli utenti:

Gli utenti tra i 40 e i 60 anni che hanno già svolto professioni in cui era richiesto l'uso della tecnologia non hanno avuto grandi difficoltà ad adattarsi perché si sentivano parte di questo cambiamento, sono cresciuti durante questa trasformazione e sono stati spesso accompagnati in questo processo dal supporto delle società (ad esempio durante la formazione in azienda), e sostengono che essendo stati giovani durante il cambiamento non hanno sofferto tanto quanto le persone che hanno subito l'automazione in età già avanzata. Al contrario, capiscono la necessità di innovazione perché avendo vissuto nella fase del cambiamento hanno acquisito le basi per tenere il passo con le esigenze del mondo del lavoro.

Gli utenti capiscono che anche in contesti di apprendimento non formale/informale, alcune soft skill vengono apprese/implementate, hanno una maggiore consapevolezza di quali possiedono, quindi dovrebbero essere in grado di utilizzarle in diversi contesti di lavoro e sentirsi più adeguati presentandosi nel mondo del lavoro.



Quindi è importante che le persone abbiano buone capacità relazionali, che siano consapevoli dei propri stili di comunicazione e sappiano come gestire i conflitti. È quindi importante che le persone identifichino queste capacità relazionali per valorizzarle, laddove la professione le richiede, e per indirizzare la persona verso professioni che richiedono un livello di interazione relazionale corrispondente alle sue capacità.

Sulla Regione Puglia

A Taranto è emerso che i settori lavorativi che hanno subito più cambiamenti di recente in Italia sono senza dubbio quelli più soggetti all'automazione e alla digitalizzazione:

- per insegnanti/formatori: stampa 3D,
- per gli studenti: audiovisivo, videogiochi e sport,
- per le istituzioni: servizi personali e trasporti.

La digitalizzazione e l'automazione avranno un impatto rapido e radicale, quindi sarà sempre più necessario che le aziende si concentrino su una formazione continua non solo di tipo tecnico e/o di aggiornamento nei confronti delle nuove tecnologie, ma soprattutto di tipo cognitivo/motivazionale, soffermandosi sulle competenze trasversali emergenti, ed in particolare sulle seguenti:

- flessibilità
- resilienza
- creatività
- tenacia

Alcune aziende vogliono resistere al cambiamento, altre devono adattarsi o sono destinate a fallire, perciò le loro risorse umane devono essere attente a recepire nuovi stimoli internazionali (basti pensare che dal 2000 ad oggi, rimangono solo **4.100** aziende su **9.700** del settore tessile! Queste erano principalmente piccole imprese a conduzione familiare che non sono riuscite a far fronte ai cambiamenti in atto).

I settori considerati ad alto rischio di perdite sono soprattutto quelli legati alle tradizioni artigianali dove l'introduzione di macchine sempre più sofisticate facilita la sostituzione di gran parte della forza lavoro, soprattutto per quanto riguarda i lavoratori e i dipendenti ai quali sono sempre stati affidati compiti relativamente semplici.

Digitalizzare il lavoro significa inevitabilmente ridurre il numero dei lavori più ripetitivi, grazie all'innovazione del procedimento e all'uso di macchinari o programmi per svolgere le attività più ripetitive, ma può portare ad un aumento considerevole di quelli meno seriali per via dell'innovazione.

Prima di digitalizzare un processo produttivo, quindi, è necessario fare attenzione a valorizzare le fasi preliminari del lavoro, in particolare quelle più creative, e anche quelle successive all'implementazione, relative alla logistica di distribuzione, alle strategie di vendita, alla qualità del servizio post-vendita, all'assistenza clienti.

Anche la comunicazione e la personalizzazione di merci e servizi, in uno scenario caratterizzato da una forte digitalizzazione, svolgeranno un ruolo fondamentale grazie alla raccolta dati sulla reazione del cliente all'offerta e al servizio, che avviene sempre più attraverso l'utilizzo di piattaforme aziendali.

L'introduzione massiccia del digitale deve anche riflettere su possibili interruzioni del rapporto tra il lavoratore e il datore di lavoro. Le esperienze digitali di maggior successo (Google, Facebook, Instagram) mostrano un'organizzazione produttiva basata quasi uniformemente su un'alta parcellizzazione e distribuzione del lavoro.

In un contesto produttivo altamente digitalizzato, il rapporto produttore-cliente non può concludersi con la consegna del prodotto, ma questo momento è solo l'inizio di un rapporto più duraturo in cui il soggetto a cui sono indirizzati i servizi è incluso nel processo di post-produzione.

Il vero rischio è scegliere una formazione oggi che non potrà essere messa in pratica domani a causa della grande volatilità delle professioni che nascono dalla struttura tecnologica. Social media manager, host Airbnb, influencer, produttore podcast e operatore di droni; queste sono solo alcune delle professioni che non esistevano 10 anni fa...



Riguardo al digitale e all'automatizzazione, la Quarta Rivoluzione Industriale spinge verso il superamento dei già tenui confini tra dipendente e lavoro autonomo: la "zona grigia" dei rapporti formalmente autonomi, seppur con forme più o meno tipiche di eterodirezione, continua ad espandersi, mentre gli ultimi strumenti tecnologici permettono di essere sempre disponibili, facendo sfumare i contorni tra vita privata e vita lavorativa.

La produzione di massa lascia gradualmente spazio alla personalizzazione di massa: non più gli stessi prodotti per tutti, ma tutti con un prodotto personalizzato, unico, su misura. L'attenzione al cliente diventa quindi centrale nelle strategie di mercato delle aziende, indirizzandole verso quella che è stata definita "servificazione," ovvero il superamento della distinzione tra industria e servizi. Prende così forma un'economia "on demand", "just in time", in cui la competitività delle imprese si misura sulla base della capacità di soddisfare perfettamente le richieste dei consumatori. La piena soddisfazione del cliente costringe le aziende ad investire, spesso somme consistenti, per intensificare la capacità di specializzazione nelle varie aree produttive.

Cinque sfide strategiche devono essere affrontate e accettate affinché i cambiamenti che stanno avvenendo nel mercato del lavoro si traducano in un'opportunità di miglioramento per tutti, dai lavoratori alle imprese, fino all'intero sistema del paese:

1. **La lotta contro il lavoro nero.**
2. **Facilitare l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro.**
3. **Rispondere alla sfida incentrata sulla continuità di impiego del lavoratore: Flexicurity & "welfare di formazione."**
4. **Incoraggiare la formazione.**
5. **La collaborazione tra il settore pubblico e il privato che compongono la rete di servizi per il lavoro (compresa la digitalizzazione e l'automatizzazione del SPI).**

Quali difficoltà incontrano le parti interessate del focus group?

Gli imprenditori incontrano difficoltà nell'adattarsi ai cambiamenti in atto causati dalle nuove tecnologie che richiedono una ricerca e un'innovazione continue e improvvisabile.

I consulenti del lavoro vivono le difficoltà delle aziende nella ricerca di lavoratori qualificati. **Gli studenti**, nonostante la loro forte propensione all'innovazione tecnologica quali nativi digitali, temono il futuro e hanno paura di non trovare il proprio posto nel mercato del lavoro. **Gli insegnanti** riflettono le difficoltà degli studenti e si sentono quasi incapaci a infondere fiducia nel futuro. **Le istituzioni pubbliche** non sono in grado di trovare soluzioni adeguate per aiutare le imprese e i lavoratori.

Quali preoccupazioni hanno?

Gli imprenditori non trovano delle risorse umane adeguate che soddisfino le esigenze della loro impresa, sia in base alla loro formazione che per le soft skill, e pensano che i giovani in particolare non siano disposti a sacrificarsi per imparare un mestiere.

I consulenti del lavoro si impegnano ad offrire alle aziende soluzioni adeguate per affrontare i cambiamenti.

I consulenti capiscono le difficoltà delle persone in cerca di lavoro e propongono soluzioni e interventi necessari per far emergere le soft skill necessarie ad accedere al mondo del lavoro.

I docenti affrontano quotidianamente le incertezze degli studenti, cercando di infondergli coraggio nell'affrontare le sfide del futuro con un'adeguata preparazione didattica.

Le istituzioni sono interessate a trovare i fondi per incoraggiare l'innovazione tecnologica.

Come stanno attualmente affrontando queste preoccupazioni?

Gli imprenditori si stanno aprendo alla formazione di risorse già impegnate in azienda, ma anche ad altre forme di lavoro/formazione come tirocini e apprendistati che permettono alle imprese di conoscere e formare i futuri lavoratori.

Gli studenti vogliono avere padronanza delle lingue straniere e delle nuove tecnologie per potersi formare all'estero e prepararsi adeguatamente ad affrontare le difficoltà future.

Gli insegnanti incoraggiano gli studenti a studiare in altri paesi per migliorare le competenze tecniche e professionali e sviluppare delle soft skill.

Le istituzioni sono sempre più presenti, e attraverso programmi e avvenimenti cercano di incoraggiare le aziende ad assumere, i giovani a formarsi e i lavoratori a riqualificarsi. Troppo spesso, però, questi interventi si rivelano inadeguati a risolvere le difficoltà del mercato del lavoro in quanto non tengono conto delle reali esigenze delle parti interessate, ma servono semplicemente a soddisfare delle esigenze politiche.

Per quanto riguarda le soft skill, sono queste che fanno la differenza tra i candidati adatti e i candidati ideali. Abilità pratiche e intelligenza emotiva rendono un candidato non solo ideale ma potenzialmente adeguato al ruolo per il quale viene proposto.

Per quanto riguarda le Digital Skill, sono richieste non solo nelle professioni TIC, ma anche in tutti i settori e le professioni, in particolare per ricoprire i ruoli di supporto e gestione, produzione, progettazione, ricerca e sviluppo, nelle aree di marketing e gestione delle risorse umane: il ruolo delle competenze digitali cresce in tutti i settori con un'incidenza media del **13,8**. C'è un picco del **63%** per le professioni specializzate e del **41%** nei Servizi.

Le **competenze digitali** richieste possono essere così suddivise:

- **applicate**: la capacità di utilizzare strumenti e software nei processi operativi e decisionali;
- **Tecniche TIC**: la capacità di progettare soluzioni e piattaforme tecnologiche;
- **Basiche**: la capacità di utilizzare quotidianamente gli strumenti informatici;
- **Intermediazione dell'informazione**: la capacità di utilizzare strumenti informatici per lo scambio di informazioni e comunicazioni.

Questo tipo di competenze digitali è sempre più accompagnato da richieste di soft skill o competenze trasversali, quali:

- problem solving,
- apertura al cambiamento,
- creatività e capacità di lavorare in squadra

Le professioni e i settori della trasformazione digitale:

- **Industria meccanica**, dove più di un quarto degli annunci per i posti di lavoro richiede competenze digitali (26%) nei settori del management, della gestione dei lavoratori, della ricerca, della promozione web e dell'immagine;
- **Industria della moda**, che sta registrando numeri importanti per le opportunità di lavoro. Qui si richiedono competenze digitali per i ruoli professionali di maggior livello (nel 59% dei casi) e dove la trasformazione digitale passa dalla formazione strutturata alla formazione sul posto di lavoro;
- **Piccole case di moda artigianale**, dove la ricerca di competenze digitali prevale attraverso contratti part-time, e soprattutto per le consulenze esterne, e dove le competenze digitali possono essere un ingranaggio in più per contribuire al successo, come la gestione dei siti web dei negozi, dei social network, delle vendite online e dell'e-commerce;
- **Il settore alberghiero**, che presenta anche cifre e opportunità molto allettanti, richiede ampie competenze digitali. Si tratta di un settore che opera sempre più sulle piattaforme online, anche nella gestione dei musei;

- **Il settore pubblico** dove l'evoluzione digitale sta permettendo ad enti locali e aziende informatiche di lavorare da casa.

Altri argomenti chiave necessari per affrontare i cambiamenti nel mondo del lavoro:

- **Preparazione sul campo** - Bisogna dare maggiore considerazione alla formazione sul posto di lavoro a prescindere dall'istruzione universitaria. Secondo l'Osservatorio Info-Jobs, infatti, la capacità di strutturare un percorso di crescita professionale coerente all'interno del mondo del lavoro sarà un indicatore sempre più fondamentale per i recruiter. In questo modo, la qualità dell'istruzione universitaria sarà accompagnata dalla capacità di costruire un percorso di crescita e dalla capacità di acquisire nuove competenze sul "campo".
- **Employer Branding** - Promuovere l'immagine di un'azienda, attraverso una reputazione costruita sull'offerta del lavoro, è fondamentale per attirare talenti. L'uso di strategie multicanale di employer branding offre leve importanti per attirare i migliori candidati per la propria azienda. Di conseguenza, strutturare una presenza online e definire una strategia coerente e integrata di employer branding sarà sempre più importante, così da potersi differenziare dai concorrenti in mercati altamente competitivi.
- **Smart Working** - Lavorare da remoto è sempre più comune grazie a strumenti mobili e cloud di cui ognuno di noi è dotato. La digitalizzazione di un numero crescente di domande di lavoro, nonché l'ampia diffusione di strumenti remoti per la gestione di varie attività, porterà le aziende di diversi settori e mercati ad applicare politiche di smart working.

Per riassumere ciò che è emerso dai diversi paesi, elenchiamo a seguito le soft skill considerate più rilevanti, e la distinzione per paese:

LE SOFT SKILL PIÙ RAPPRESENTATE DI TUTTI I PAESI:

INIZIATIVA

ORIENTAMENTO VERSO IL TEAM/LAVORO DI SQUADRA

RISOLUZIONE DEI PROBLEMI

COMPETENZE DIGITALI

ABILITÀ SOCIALI

ASCOLTO ATTIVO

CREATIVITÀ

AUTOREGOLAMENTAZIONE/CONTROLLO/GESTIONE DELLO STRESS

INTERAZIONE SOCIALE

CAPACITÀ DECISIONALE

ADATTABILITÀ

LEADERSHIP/INFLUENCING

PIANIFICAZIONE/ORGANIZZAZIONE

PROBLEM SOLVING

ALFABETIZZAZIONE/PUNTEGGIATURA

GESTIONE DEL TEMPO

INTELLIGENZA EMOTIVA

RESILIENZA

SOFT SKILL IN IRLANDA



iniziativa orientamento verso il team/lavoro di squadra capacità comunicative
interazione sociale/capacità relazionali adattabilità gestione del
tempo ascolto attivo autoregolamentazione/controllo/gestione
dello stress leadership/influencing problem solving resilienza
pianificazione/organizzazione intelligenza emotiva alfabetizzazione/
punteggiatura capacità decisionali

SOFT SKILL IN ESPAÑA



capacità comunicative interazione sociale/abilità sociali
competenze digitali adattabilità creatività gestione del tempo
leadership/influencing resilienza capacità decisionali

SOFT SKILL IN ITALIA



orientamento verso il team/lavoro di squadra interazione
sociale/abilità sociali competenze digitali adattabilità creatività
gestione del tempo autoregolamentazione/controllo/gestione
dello stress leadership/influencing problem solving resilienza
capacità decisionali

SOFT SKILL IN AUSTRIA



iniziativa **orientamento verso il team/Lavoro di squadra**
 capacità comunicative **interazione sociale/abilità sociali**
 competenze digitali **adattabilità** ascolto attivo **creatività**
 autoregolamentazione/controllo/gestione dello stress
resilienza intelligenza emotiva

SOFT SKILL IN GERMANY



orientamento verso il team/Lavoro di squadra **capacità comunicative**
interazione sociale/abilità sociali gestione del tempo **problem solving**
resilienza pianificazione/organizzazione **alfabetizzazione/punteggiatura**
intelligenza emotiva

SOFT SKILL IN ROMANIA



iniziativa **creatività** **leadership/influencing** **problem solving**
pensiero critico e complesso di analisi **problem solving**
intelligenza emotionale **originalità** **ragione e ideazione**
innovazione **progettazione tecnologica e programmazione**
analisi e valutazione del sistema

Conclusione

Queste ansie e preoccupazioni hanno sempre caratterizzato il dibattito intellettuale che nel XIX secolo, dopo le prime rivoluzioni industriali, vide l'idealizzazione della campagna messa a confronto con la città. La campagna incarnava la tradizione conosciuta, garante di una socialità meno anomica, a differenza della città che se da una parte offriva nuovi posti di lavoro in fabbrica e in simili industrie, nonché la possibilità di una nuova mobilità sociale e di una maggiore sicurezza di reddito, dall'altra generava atomismo sociale, emarginazione e inquinamento ambientale dovuto ai miasmi delle fabbriche.

Per quanto riguarda l'impatto epocale che la nuova struttura produttiva stava generando, in termini di sconvolgimenti sociali e nuova povertà, diversi filosofi e pensatori, tra sostenitori o detrattori dei cambiamenti in atto, si sono opposti l'uno all'altro. In sintesi dei vari contributi non è possibile non menzionare il pensiero Karl Marx, che nella piena consapevolezza delle conseguenze negative di ciò che stava incombendo, affermò che non aveva senso opporsi all'inevitabile cambiamento in nome dei vecchi tempi, idealizzati non senza romanticismo. Oggi come allora, nasce una questione di divario sociale, in parte attribuibile a un dislivello delle classi sociali, anche se con altre caratteristiche rispetto a due secoli fa, che in questa nuova rivoluzione si traduce proprio in un divario digitale. Quindi oggi stiamo inevitabilmente andando verso un mondo sempre più digitale e tecnologico, e l'unico modo per farne parte è acquisire le competenze e le conoscenze necessarie per migliorare le possibilità che la tecnologia ci offre, senza soccombere ad essa.

Come in tutte le rivoluzioni industriali, anche in questa, da un lato, si alternano ansie per il nuovo, in parte sconosciuto, che avanza e che renderà obsoleti mestieri o modi di produzione consolidati, causando la perdita di conoscenze e competenze che non sono più utili al nuovo sistema mondiale; e d'altro canto ci

sono gli impulsi entusiasti e ottimisti che accolgono il nuovo, indubbiamente performante, capace di risolvere più facilmente e rapidamente problemi prima irrisolti, in tutto o in parte. Senza considerare che tutto questo non è a impatto zero, basti pensare all'effetto sulla salute, all'inquinamento elettromagnetico, solo per fare un esempio (analogamente alle precedenti rivoluzioni industriali). Così come è reale il timore di essere esclusi o espulsi dai sistemi di produzione o dai contesti di lavoro a causa della mancanza delle nuove competenze richieste.

Allo stesso tempo, in questo periodo l'emergenza COVID19 ha costretto milioni di cittadini a restare a casa, facendo fermare servizi e attività e facendo rischiare la paralisi di interi settori produttivi. Molte persone, tuttavia, hanno potuto continuare a lavorare (ove possibile), riuscendo così a svolgere le loro attività e allo stesso tempo riuscendo a garantire un reddito grazie allo smart working, in un momento in cui il rischio di povertà economica e disoccupazione è dietro l'angolo per molti, a causa di questa situazione di emergenza.

Questa esperienza sta dimostrando come Internet e le nuove tecnologie possano spesso garantire il lavoro e non necessariamente minacciarlo, oltre ovviamente a facilitare contatti e relazioni le cui qualità sembravano potessero essere compromesse dalle stesse tecnologie. Proprio nei giorni dell'emergenza, per affrontare il distacco sociale imposto dalla pandemia, invece, queste si sono rivelate risorse fondamentali nella sfera delle relazioni. E chissà quali altre utili soft skill stanno emergendo in questo momento per affrontare l'emergenza...

Questo progetto è stato finanziato con il sostegno della Commissione Europea. La presente comunicazione riflette solo le opinioni dell'autore e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per l'uso che può essere fatto delle informazioni in essa contenute.

Quiénes somos

Il **Ballymun Job Centre (BJC)** nasce nel 1986 come risposta comunitaria ad una situazione di disoccupazione cronica. Fin dalla sua apertura, il BJC si è adattato ai cambiamenti dell'ambiente per rispondere in modo più efficace ai bisogni della comunità. Il BJC, un'organizzazione di volontariato con status di beneficenza, ha una comprovata esperienza nella fornitura di servizi innovativi e di qualità.

www.bmunjob.ie/

Fondata nel 1985, **Headway** è un'organizzazione senza scopo di lucro che fornisce servizi di riabilitazione nella comunità per adulti di età pari o superiore a 18 anni con lesioni cerebrali acquisite. Agisce come un'ancora di salvezza per le persone che cercano di superare le lesioni cerebrali dopo un ictus, un'emorragia, un'infezione, un incidente d'auto, una caduta o altri traumi cerebrali.

www.headway.ie

Il **CIOFS-FP** è un'associazione senza fini di lucro. Grande attenzione al mondo del lavoro e della Formazione Professionale. Il CIOFS-FP opera in 11 regioni italiane attraverso le sue Agenzie Locali con circa 60 Centri Operativi, coinvolgendo più di 900 formatori. Copre attività quali: formazione professionale, orientamento, servizi alle imprese locali e bisogni particolari. Offre formazione, workshop, scambi transnazionali, ricerca e servizi orientati al lavoro. I principali beneficiari sono i giovani, le persone che hanno abbandonato la scuola, le donne, i disoccupati, le persone che non studiano né lavorano, gli immigrati e altre minoranze

www.ciofs-fp.org



L'**Università Politecnica di Bucarest (UPB)** è la più antica e prestigiosa scuola di ingegneria della Romania. La sua missione principale è quella di formare un ingegnere in grado di adattarsi alle esigenze dell'economia di mercato e delle nuove tecnologie, con conoscenze economiche e gestionali e promuovere i principi dello sviluppo sostenibile e della protezione dell'ambiente. Per fare ciò, devono essere formati secondo il moderno principio della partecipazione diretta alla scelta del proprio percorso formativo ed essere inseriti in un processo di apprendimento che dia loro reali possibilità di competere nel mercato del lavoro. www.upb.ro

La **Fondazione Tomillo** si dedica al servizio dell'interesse generale nei settori della promozione e cura delle persone a rischio di esclusione sociale, della promozione dell'economia sociale, dell'educazione e della cooperazione alla crescita e allo sviluppo. La sua visione è quella di lavorare con bambini e giovani, e con le loro famiglie e comunità, fornendo loro gli strumenti necessari per assumersi la responsabilità della propria vita e del proprio ambiente. www.tomillo.org

Hafelekar combina esperienza in scienze gestionali, sociali ed educative. I suoi clienti sono aziende, organizzazioni non profit e clienti del settore pubblico. È principalmente dedicato alle seguenti linee di business: Consulenza, Ricerca, Studi, Indagini, Valutazione, Validazione dell'apprendimento informale e non formale, Sviluppo di modelli formativi (ICT), Progettazione di piani di studio, Analisi dei fabbisogni formativi, Orientamento professionale, Orientamento professionale, gestione dei processi e progetti finanziati dall'UE. www.hafelekar.at

MetropolisNet (MET) è una rete europea di diversi tipi di organizzazioni e tutte lavorano in contesti urbani europei. MetropolisNet concentra la sua associazione sulle aree metropolitane e contribuisce in modo significativo ad affrontare le sfide affrontate dalle regioni urbane scambiando informazioni e mediando tra professionisti e responsabili politici per progettare programmi e sviluppare partenariati per lo sviluppo di politiche congiunte. www.metropolisnet.eu



Questo progetto è stato finanziato con il sostegno della Commissione Europea. La presente comunicazione riflette solo le opinioni dell'autore e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per l'uso che può essere fatto delle informazioni in essa contenute.