



Re-start

LE COMPETENZE PER RIPARTIRE

POTENZIAMENTO DI 2 AREE DI COMPETENZE:



DIGITAL SKILLS



SOFT SKILLS

Durante le
fasi più
critiche



competenze digitali
(digitalizzazione accelerata)



capacità di adattamento allo
smart working



Focus su performance e
obiettivi

In fase di ripresa

- ▶ Predisporre ad un nuovo cambiamento
- ▶ Modularsi al suo ritmo graduale e progressivo
- ▶ Vincere la sindrome del nido
- ▶ Mantenere uno standard elevato di prestazioni (pur continuando a contrastare le difficoltà connesse alla gestione del tempo, degli imprevisti, delle interruzioni, della conciliazione di tempi di vita e tempi di lavoro)

DIGITAL SKILLS

LA PANDEMIA HA FATTO EMERGERE LE CREPE DELLA TECNOLOGIA, SOTTOLINEATE DA DECENNI DAGLI ATTIVISTI DIGITALI

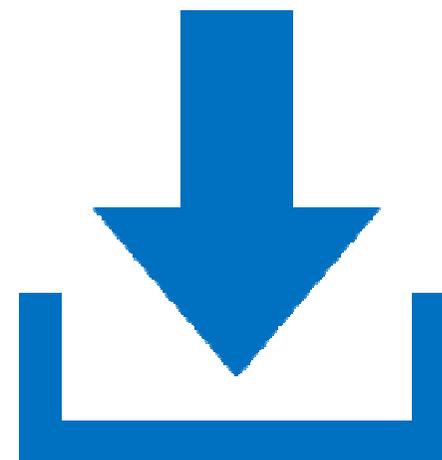
TRASPARENZA DEL CODICE SORGENTE

NET NEUTRALITY

CRITTOGRAFIA

CONCORRENZA

DIVARIO DIGITALE



DIGITAL SKILLS

IL SISTEMA NERVOSO DEL
XXI SECOLO

LA LINFA VITALE PER
L'ISTRUZIONE
L'OCCUPAZIONE, LA
SALUTE



DIGITAL SKILLS per PROFESSIONALITA'

Basse

Medie

Alte

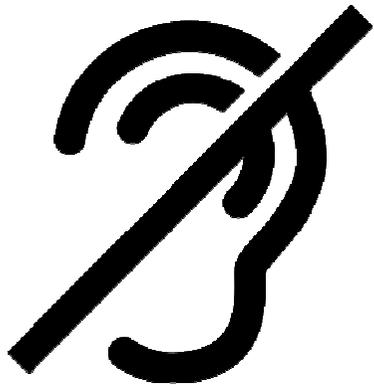
TUTTI GLI ENTI CHE EROGANO SERVIZI AL
LAVORO
(sia alla persona sia alle imprese)
DEVONO ESSERE FACILMENTE
RAGGIUNGIBILI E NEUTRALIZZARE I GRADI
DI SEPARAZIONE DERIVANTI DAL DIGITAL
DIVIDE



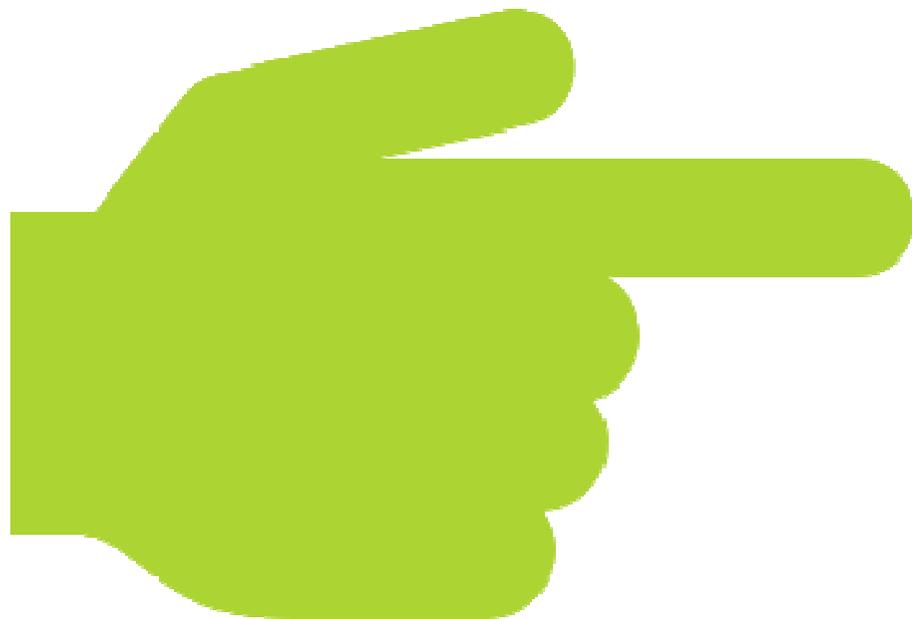


NON SI DEVE PERDERE DI VISTA:

- L'EFFICACIA DELLA COMUNICAZIONE
- LA FRUIBILITA' DELLE AZIONI



Se le nuove modalità di comunicare e di lavorare funzionano per chi eroga le azioni, funzionano anche per chi le riceve?



Non dobbiamo dare per scontato che il potenziamento delle nostre digital skills segua lo stesso passo di quello dei destinatari delle nostre azioni

ATTENZIONE !!!

Da non perdere di vista

- ▶ I destinatari delle nostre azioni:
 - persone svantaggiate
 - persone con disabilità
 - Persone prive di risorse personali
 - persone non attrezzate da un punto di vista informatico/digitale



Da non perdere di vista

- ▶ La difficoltà per tutti di inserirsi o reinserirsi sul mercato del lavoro (ad oggi maggiore rispetto a prima della pandemia e destinata ad aumentare ancora)



Le competenze degli operatori



Saper modulare e personalizzare l'approccio alla persona ed il linguaggio utilizzato (oggi più che mai), a seconda delle life skills e delle digital skills da lei possedute



Avere una visione prospettica rispetto alla ricaduta occupazionale che potranno avere le scelte formative delle persone e rispetto alla possibilità di riconvertire le competenze possedute a fronte dei nuovi scenari del mercato del lavoro

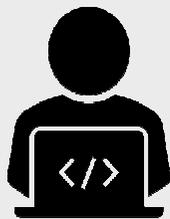
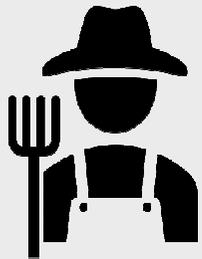


Mantenersi in continuo aggiornamento

INFORMARSI E AGGIORNARSI

- ▶ è un requisito principe per tutti coloro che si occupano di **servizi alla persona e alle imprese** e magari si trovano spesso ad essere referenti di più di un servizio e quindi a possedere **la somma di una serie di competenze**

Mantenersi aggiornati sulle dinamiche del mercato del lavoro e della formazione professionale, sui progetti e sulle opportunità in essere è un **LAVORO NEL LAVORO** che dobbiamo svolgere più che mai per supportare al meglio i nostri utenti nelle loro scelte



Le competenze degli operatori

Empatia

Ascolto attivo

Favorire la
richiesta di
aiuto

Danzare con il
cambiamento

Capacità di
riorientarsi per
orientare

Focus sulla
sicurezza,
propria e degli
altri



Riattivare tutti i contatti della nostra rete territoriale

CONTRASTARE LA FRAMMENTARIETA' DELLE AZIONI E SUPPORTARE AL MEGLIO I NOSTRI UTENTI



La normativa in
continua
evoluzione ci
consegna una
maggiore
responsabilità
nella consulenza
alle persone e
alle imprese

IL RUOLO DELLA FORMAZIONE DEGLI OPERATORI

long life learning

SULL'UTILIZZO
DELLE NUOVE
PIATTAFORME

SUI CAMBIAMENTI
DELLA NORMATIVA

SUL
RIPOSIZIONAMENTO
DEI SETTORI DEL
MERCATO DEL
LAVORO

Obiettivi prioritari



Cogliere
l'opportunità
derivata
dalla crisi
per:

evolvere nei processi

Snellire i passaggi burocratici
superflui/ridondanti

favorire il contenimento dei costi

Abbracciare la modernità

Le competenze da incoraggiare nei nostri utenti

- ▶ Chiarezza degli obiettivi professionali
- ▶ Coraggio e perseveranza, nonostante il momento complesso
- ▶ Apertura mentale a nuove possibilità e a nuovi inizi



IL CAPITALE UMANO

Sempre più aziende sono alla ricerca di nuovi strumenti per valorizzare i **propri dipendenti** tramite iniziative di differenziazione strategica tese ad ottenere un vantaggio competitivo.

- ▶ il reclutamento di nuovi profili professionali
- ▶ «Upskilling» e «Reskilling» della forza lavoro

UPSKILLING E RESKILLING

Talvolta usati come sinonimi, i 2 termini hanno significati diversi:

- **Upskilling** indica lo sviluppo di competenze aggiuntive che aiutano a rendere una persona più efficace e qualificata nel suo ruolo attuale. Ad esempio, uno sviluppatore di software che apprende un nuovo linguaggio di codifica.
- **Reskilling** indica lo sviluppo di abilità significativamente differenti per far sì che una persona sia in grado di ricoprire un ruolo diverso. Ad esempio, riqualificare un ex cassiere affinché diventi un personal shopper.

OBIETTIVI STRATEGICI

Queste due componenti sono fondamentali per i datori di lavoro che devono colmare **un gap di competenze**, ovvero la differenza tra mix di quelle che i lavoratori possiedono e il mix di quelle di cui il datore di lavoro ha bisogno per raggiungere i propri obiettivi.

NUOVE COMPETENZE DEL MANAGEMENT

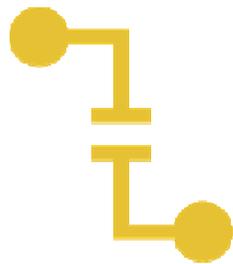
«Manca la capacità del management di comprendere che questa modalità dà più responsabilità e più capacità alle persone di esprimere il meglio che possono dare»

Marcello Albergoni, direttore generale di LinkedIn Italia

Nuovi modelli di leadership



MENTALIZZAZIONE



Per **mentalizzazione** si intende la capacità di "rappresentare la mente propria e quella altrui".



In altre parole, il "rappresentarsi internamente gli stati mentali", riferiti a se stessi e agli altri.

LA TUA MENTE
LA MIA MENTE
LA MENTE DEL GRUPPO



Non siamo solisti,
ma musicisti di
un'orchestra

LAVORARE IN MANIERA COOPERANTE

Comprendere e rendere possibile la necessità di lavorare insieme per un obiettivo comune



Ogni risultato è un GOAL dell'equipe

LA FORMAZIONE «CIVICA»

Oltre a ricercare specializzazioni ed eccellenze settoriali, raggiunte tramite le opzioni strategiche citate (nuove assunzioni e valorizzazione del capitale umano già in forza) il mercato del lavoro ricerca il possesso di una sorta di educazione «civica» che contempra i valori e le soft skills «fondamentali» necessari a:

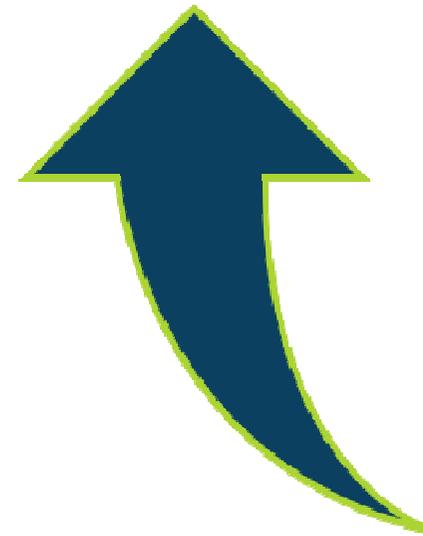
- Vivere responsabilmente **la complessità** del nostro tempo e delle dinamiche sociali e lavorative in continua evoluzione
- Convivere in ambienti caratterizzati da **diversità**
- Comprendere che oltre a rivendicare diritti è necessario assumersi doveri e **responsabilità**



ALCUNI CAMBIAMENTI
PROVOCATI DALLE CRISI,
SPINGONO LA NASCITA DI
PRATICHE CHE DA TEMPO
ASPETTAVANO SOLO DI
ESSERE REALIZZATE

SIAMO STATI CATAPULTATI NEL FUTURO DI ALMENO 5 ANNI

- ▶ Quello che stanno realizzando oggi le scuole, le imprese pubbliche e private con lo smart working, probabilmente sarebbe stato affrontato nell'arco di 5 o più anni.
- ▶ L'accelerazione dei processi ci accompagnerà probabilmente al raggiungimento dei risultati molto prima del tempo previsto, portando **innovazione** e ed **evoluzione dei profili professionali** protagonisti del cambiamento





**GRAZIE PER LA VOSTRA
ATTENZIONE**

