

Prepararsi per tempo: le competenze trasversali a supporto del lavoro che sarà

Monia Barazzuol

Vittorio Veneto, 13 dicembre 2016

A close-up photograph of the front of a classic red car. The image shows the hood, a chrome grille with vertical slats, and a chrome bumper. The car is highly reflective, showing bright highlights and reflections. The text is overlaid on the upper part of the image.

Il cambiamento di epoca in cui ci troviamo

(che non è un'epoca di cambiamenti)

Dove siamo oggi?

Le rivoluzioni industriali. Le invenzioni che hanno portato ai cambiamenti di paradigma



Fonte: Seghezzi F. (2015), "Come cambia il lavoro nell'Industry 4.0?", ADAPT, working paper n. 172 del 23 marzo 2015; Bialas T. (2016), "Va', operaio del pensiero, Il nuovo mondo digitale non può essere gestito da cervelli a vapore... sei tu la nuova rivoluzione industriale", 18 aprile in ManagerItalia.

The image shows three silhouetted figures of workers on a construction site. They are standing on a dark, sloping structure, possibly a roof or a wall, against a bright, hazy background of a sunset or sunrise. The worker on the left is holding a ladder. The worker in the middle is wearing a hat. The worker on the right is wearing a cap and appears to be holding a tool or a piece of equipment. The overall scene is in silhouette, emphasizing the shapes of the workers and the structure they are working on.

Come sta avvenendo la trasformazione in MINDUSTRY ?

(ossia, quali sono i cambiamenti che coinvolgono il mondo produttivo?)



I grandi fenomeni che stanno attraversando il nostro mondo

Dal punto di vista socio-demografico

- 1) Invecchiamento e contrazione demografica
- 2) I grandi flussi migratori
- ...
- 3) I cambiamenti nella composizione delle famiglie e le necessità di conciliare tempo del lavoro con il tempo della famiglia
- 4) Allungamento dell'età lavorativa
- 5) Cura della persona sia in termini di prevenzione sia di benessere
- 6) Le trasformazioni del welfare

Dal punto di vista ambientale

1) I cambiamenti climatici e i problemi ancora aperti dopo Cop21

2) L'inquinamento



- il tema dell'energia

- il tema della mobilità

- il tema delle smart cities e il recupero del territorio

- l'agricoltura biologica, l'agricoltura a Km zero, l'agricoltura di nicchia





Gli impatti delle innovazioni tecnologiche

- 1) sviluppo della robotica e suo impatto sociale (tecno-ottimisti e tecno-pessimisti)
- 2) big data
- 3) ricerca ed evoluzioni del bio-medicale
- 4) bioetica



Il consumatore si trasforma in *prosumer*

Il destinatario di beni e di servizi (BtoB, BtoC) non si limita al ruolo passivo di consumatore, ma partecipa attivamente alle diverse fasi del processo produttivo.

Esso svolge un ruolo decisionale rispetto a design, progettazione, configurazione, ordine, fasi di produzione e può decidere le modifiche dei parametri fino al momento dell'esecuzione.



Superamento della catena di montaggio

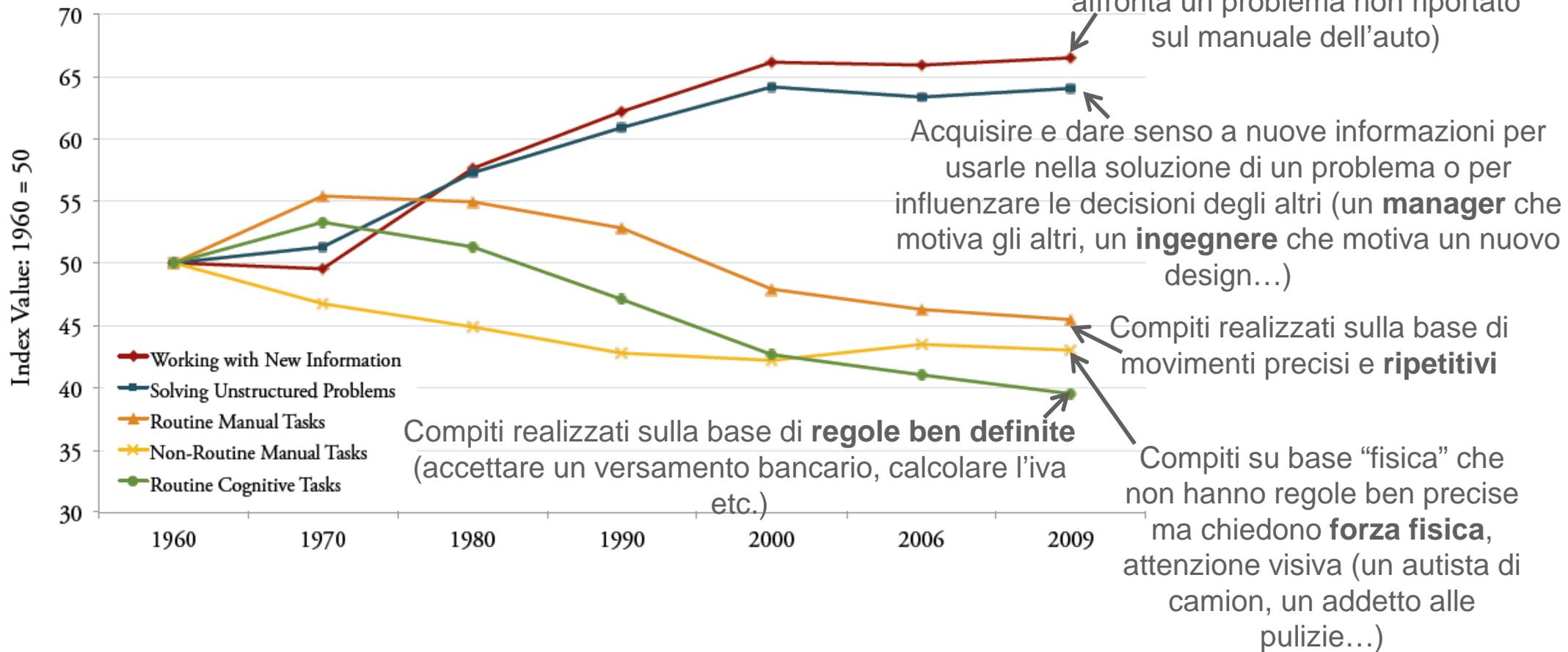
La possibilità di una quasi-totale personalizzazione dei prodotti grazie a tecnologie flessibili permettono il superamento della catena di montaggio fissa quale struttura della produzione. Scompare quindi il vincolo della produzione massificata e standardizzata, sostituita dalla possibilità di **progettazione continua** e dalle infinite combinazioni di settaggio dei macchinari

L'addio alla produzione di massa a cui si sostituiscono prodotti sempre più personalizzati porterà ad attività che cambiano in continuazione e che richiedono maggior **concentrazione** e **responsabilità** per impostare macchinari complessi, controllare errori e bug dei sistemi informativi, intervenire sulle criticità produttive. Non solo nel manifatturiero: maggiore concentrazione e responsabilità è richiesta anche nel terziario e nei servizi.



Il lavoro sta già cambiando ma non ce ne siamo resi conto. Le competenze tecniche: non sono (più) sufficienti

Figure 3: Index of Changing Work Tasks in the U.S. Economy 1960-2009



A close-up photograph of a male worker in an industrial environment. He is wearing a red baseball cap with a logo, safety glasses, and a grey t-shirt. He is looking off to the side with a focused expression. The background shows a complex structure of metal beams and pipes, suggesting a factory or construction site.

Riduzione dei ruoli “blue collar”
Fenomeno già portato dall’introduzione dell’IT. Il **robot** gestisce i lavori fisici: significa alleggerire i compiti, eliminare la fatica e i problemi fisici ad essa connessi. Dall’altro lato, significa maggior responsabilità in attività di settaggio e problem solving.
Meno mansioni di routine, più mansioni high.
Lavoro e **co-responsabilità**: un patto per raggiungere un obiettivo comune

Quanto fanno paura i robot? 2 visioni contrapposte

1. Lo scenario dell'**automazione**: le attività umane sono interamente dirette e governate dai macchinari che svolgono in autonomia il loro ruolo. Il lavoro umano si svolge in reazione a stimoli e direzioni di tali sistemi
2. Lo scenario della **specializzazione**: in questo caso è il lavoratore ad avere la meglio. Sensori e infrastrutture wireless continuerebbero ad avere un ruolo importante quale aiuto nella complessità e nel consentire ad operai specializzati di migliorare i risultati dei processi, incidendo positivamente sia sulla qualità del lavoro sia su quella della produzione. Una situazione di collaborazione e complementarità dell'uomo con il robot dove, a guidare, è l'uomo.

Come cambierebbe il lavoro nei due casi? Per entrambi:

- a. Riduzione dei posti di lavoro per addetti a mansioni manuali
- b. Crescita del personale altamente qualificato in grado di svolgere attività cognitive non routinarie

L'unica differenza riguarda la forza lavoro di medio livello caratterizzata da elevate competenze di tipo tecnico: nello scenario "automazione" scomparirebbero mentre crescerebbero in quello "specializzazione".

Il paradosso di Polanyi: «**conosciamo più di quanto siamo in grado di esprimere**»: molte azioni che compiamo non possono essere sostituite dall'automazione ma sono operazioni complesse, dettate da conoscenze "tacite", legate all'esperienza personale dell'individuo.



«Nel mondo del futuro le conoscenze ripetitive saranno apportate dalle macchine mentre il lavoro umano sarà sempre più competitivo sulle **conoscenze generative.**

Non basta pertanto riempire la bisaccia di nozioni ma bisogna anche allenarsi a saper tirar fuori dalla bisaccia quelle nozioni per risolvere problemi sempre nuovi»

Leonardo Becchetti,
professore ordinario di Economia politica
presso l'Università di Roma Tor Vergata

Fonte: Giossi G. (2016), «Becchetti: il 1° maggio col Jobs Act, tragedia necessaria del calo dei diritti» in Stati generali, 1 maggio;
http://www.glistatigenerali.com/occupazione_sharing-economy/becchetti-il-1-maggio-col-jobs-act-tragedia-necessaria-del-calo-dei-diritti/.



Flessibilità degli orari di produzione

Regolati in base alle esigenze del mercato che coincidono in sempre più larga misura con le volontà immediate del consumatore.

Non scompare dalla **MINDUSTRY** il lavoratore ma vi sarà una maggiore capacità di interfacciarsi alla produzione, al lavoro attraverso un tablet connesso alla rete aziendale... (in Germania e Danimarca nessuno risponde all'email durante il w-e)



Essendo la produzione gestita virtualmente, nulla impedisce ad un lavoratore di controllarla in remoto...

Abbandono del centro

La **MINDUSTRY** renderà obsoleta l'idea delle grandi fabbriche/aziende centralizzate, stravolgendo le logiche di approvvigionamento e il ruolo dei fornitori

Un rapporto “duraturo”...

Il rapporto tra prodotto e lavoratore è prolungato: non si interrompe al momento della vendita ma, grazie a sensori presenti negli prodotti distribuiti, consente un costante monitoraggio del loro funzionamento e dei loro problemi, permettendo l'ottimizzazione durante tutto il ciclo di vita (big data, servizio post-vendita, questioni legate alla sicurezza e alla privacy etc.). Evidente lo stretto legame con il terziario...

Centralità

dell'innovazione

I budget investiti in ricerca e sviluppo cresceranno notevolmente: ricerca e **MINDUSTRY** non potranno che lavorare insieme. Le innovazioni nasceranno solo dalla combinazione creativa di competenze provenienti da diversi settori

S₁ T₂ A₁ Y₂

H₃ U₃ N₁ G₃ R₁ Y₂

S₁ T₂ A₁ Y₂

F₅ O₁ O₁ L₂ I₁ S₁ H₃

S₁ T₂ E₁ V₁ E₁



Fare la differenza

Necessità di avere disponibilità sul mercato del lavoro di **maestranze adattabili** e **capaci** di interfacciarsi con le nuove **tecnologie** non solo passivamente ma anche attivamente grazie al lavoro di ricerca e al dominio della tecnica.

Saranno necessari “**lavoratori /imprenditori del pensiero**”, nuove figure in una sorta di “tempi ultramoderni” dove Chaplin non è più subordinato alla tecnologia ma fa fare alla tecnologia quello che ha in mente.

Centralità della formazione

È il motore dei processi di innovazione: competenze tecniche + competenze trasversali.

Sono necessari più piani di apprendimento:

- formazione attraverso il sistema educativo
- formazione attraverso l'alternanza
- formazione sul lavoro.

Enorme varianza: da settore a settore, da impresa ad impresa



«I giovani devono rendersi conto che non esistono più rendite di posizione. Devono **investire** tutta la vita sul proprio talento, mettersi in gioco. Rischia molto di più chi pensa di avere una rendita e non investe su se stesso di chi lo fa giorno per giorno»

Leonardo Becchetti,
professore ordinario di Economia politica presso l'Università di Roma Tor Vergata

Fonte: Giossi G. (2016), «Becchetti: il 1° maggio col Jobs Act, tragedia necessaria del calo dei diritti» in Stati generali, 1 maggio;
http://www.glistatigenerali.com/occupazione_sharing-economy/becchetti-il-1-maggio-col-jobs-act-tragedia-necessaria-del-calò-dei-diritti/



**Fine del lavoratore
(operaio, tecnico,
dirigente etc.) senza
competenze e senza
istruzione**

Le trasformazioni valgono solo per manifatturiero e terziario?

La **tecnologia** può giocare un ruolo
importante nel passaggio al nuovo modello
di **welfare**.

Si parla di:

- sanità digitale
- tecnologie per la mobilità dedicate alle
persone con difficoltà deambulatorie
- ricerca per la creazione di nuovi macchinari
- utilizzo delle nuove tecnologie comunicative
per creare welfare di prossimità e
d'integrazione.

Ma la tecnologia può anche servire come
strumento per connettere i servizi tra loro e
renderne più snello l'accesso; per creare
setting di discussione e dibattito sulle
policy...



E nel settore della cultura?

I **musei 2.0**

- intrattengono conversazioni con il proprio pubblico
 - coinvolgono
 - offrono servizi on-line
 - organizzano eventi off-line e on-line
- rendono il pubblico partecipe delle varie fasi di progettazione di mostre ed eventi
 - ascoltando i desideri dei visitatori
 - stanno attenti alle esigenze di ognuno senza farsi trovare impreparati di fronte a problemi di qualsiasi natura

...attraverso la tecnologia e la capacità di “leggere” il presente, “pensare” ed “immaginare” il futuro





E ci sono anche le produzioni di prodotti di artigianato industriale per la cultura

Fazioli sfida i mercati: raddoppia la fabbrica

L'ingegnere-musicista investe nell'azienda, tra tradizione e ricerca spinta. Via libera dal Comune. A Sacile nascono pianoforti di qualità assoluta
di Chiara Benotti

PIANOFORTI FAZIOLI

01 gennaio 2016



1,4 mila

Condividi

Tweet

0

G+

0

LinkedIn

0

Pinterest



SACILE. La musica è tutto: nei paesaggi dell'anima e nelle quotazioni della Fazioli pianoforti, un punto di riferimento ormai consolidato nel mercato mondiale degli strumenti di alta qualità. È il Friuli che funziona. In via Ronche non c'è crisi nell'azienda che secondo l'autorevole settimanale "The economist" è la migliore al mondo nel settore. La Fazioli vende il 95 per cento della produzione (circa 130 pezzi all'anno) all'estero: in Europa, negli Usa, in Canada, Sudamerica, Cina, Giappone e pure Australia. Intanto raddoppia l'area produttiva e ridisegna la



**Cosa si intende per
«competenza»?**

Competenza è
«una caratteristica intrinseca di un individuo che conduce
ad una performance efficace o superiore nella mansione»
(Richard Boyatzis)

Le competenze consistono nella capacità di utilizzare
conoscenze, abilità e capacità personali, sociali e/o
metodologiche, in situazioni di lavoro o di studio e nello sviluppo
professionale e personale

(Raccomandazione Parlamento europeo e del Consiglio 23/4/2008)

**Non conta quindi la memorizzazione delle nozioni,
quanto la capacità di applicarle a casi concreti**

Le competenze si dividono in 2 grandi gruppi:

Le competenze “tecniche”

Consentono di svolgere con “perizia” un’attività specifica in una determinata professione (realizzare un impianto elettrico per un elettricista; redigere un bilancio per un contabile; progettare un corso per un formatore; realizzare un piano di comunicazione per un responsabile marketing).

Tali competenze si acquisiscono soprattutto attraverso il percorso di formazione scolastica, superiore, post-superiore e universitaria.

Le competenze “trasversali” (o “soft skills” oppure “life skills”)

Rappresentano quel bagaglio di conoscenze, abilità e qualità che **portiamo con noi nelle varie esperienze personali e professionali** e che mano mano arricchiamo grazie alle varie esperienze che facciamo. Queste competenze comprendono ad esempio le capacità di comunicare, di relazionarsi con capi, colleghi, clienti e fornitori, di vendere un servizio o un prodotto, così come di organizzare un gruppo di lavoro, di pianificare le attività, di risolvere i problemi in modo flessibile etc. Si tratta evidentemente di risorse preziose che hanno un elevato impatto sulla prestazione e sui risultati che si ottengono, **nella vita così come nel lavoro.**

Perché le “life skills” stanno diventando sempre più importanti?

Ecco i perché:

- ✓ i cambiamenti che avvengono nella realtà sono molto **veloci**. Diventa importante “insegnare” (ed imparare) non un lavoro ma un metodo di pensiero, uno strumento per affrontare problemi
- ✓ i cambiamenti che avvengono nella realtà sono molto **variegati**. È importante spingere su una «ibridazione» che fa bene al curriculum: partire da basi umanistiche e “irrobustirle” con una formazione più tecnica
- ✓ Quanto avviene nella realtà è **complesso**. Sarà determinante scrivere, comunicare, sapere ragionare con lucidità (competenze soft): caratteristiche per cui non si guarda a questa o a quella laurea

**SFIDA: COMPETENZE PIÙ LARGHE
E SPECIALIZZAZIONI PIÙ APPROFONDITE**

(Aldo Bonomi)



Un altro fattore con cui fare i conti: l'«**imprevisto**»

La scelta di un lavoro non è più un evento singolo ma un **percorso**, una sequenza di scelte spesso effetto di “contingenze occasionali”

È importante riconoscere queste contingenze, questi eventi casuali (che differenziano tra loro le persone) non solo come ostacoli ma come opportunità



Come allenarsi al meglio all'«imprevisto»

- a) rimanere “mentalmente aperti” a **più soluzioni**
- b) cogliere il **valore di alternative** anche non progettate in anticipo
- c) **imparare sempre qualcosa** di utile per il proprio futuro: dalle attività pianificate ma anche da quelle impreviste

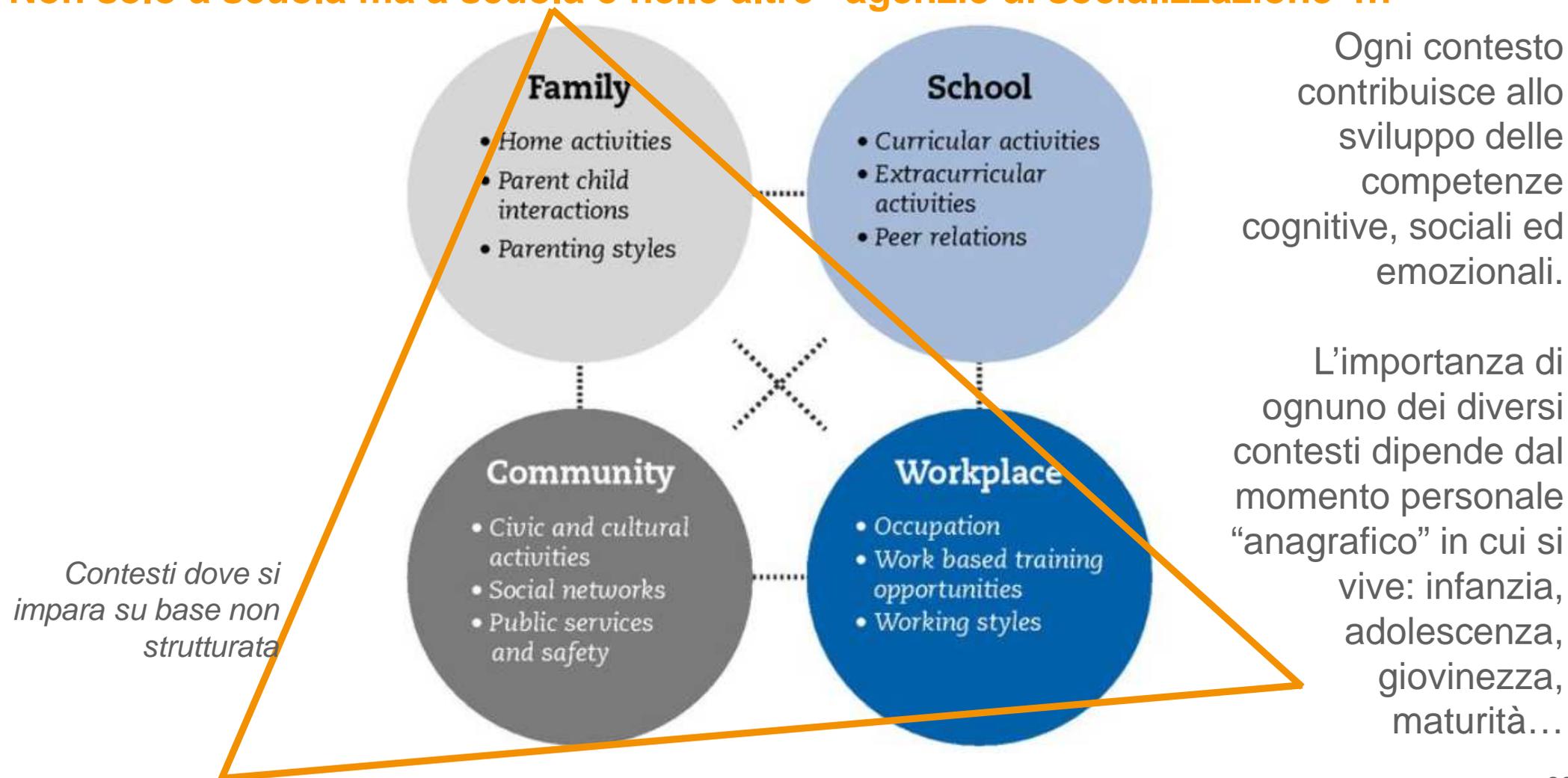
Le skills propedeutiche per rimanere aperti agli imprevisti

Occorre **prepararsi per tempo**, sin dal periodo scolastico, sviluppando specifiche skills per creare e gestire una propria carriera (scolastica o professionale) anche in condizioni di volatilità ed incertezza. Eccole:

- a) **Curiosità**: saper esplorare nuove opportunità di apprendimento
- b) **Persistenza**: contrastare le battute d'arresto e sviluppare resilienza
- c) **Flessibilità**: saper vedere in modo diverso una data situazione apparentemente solo ostacolante
- d) **Ottimismo**: intravedere sempre nuove possibilità di azione (insieme alla lettura critica della realtà)
- e) **Saper agire e andare avanti** nonostante gli intoppi imprevisti anche assumendosi dei rischi

Come si acquisiscono le soft skills?

Non solo a scuola ma a scuola e nelle altre “agenzie di socializzazione”...



Ogni contesto contribuisce allo sviluppo delle competenze cognitive, sociali ed emozionali.

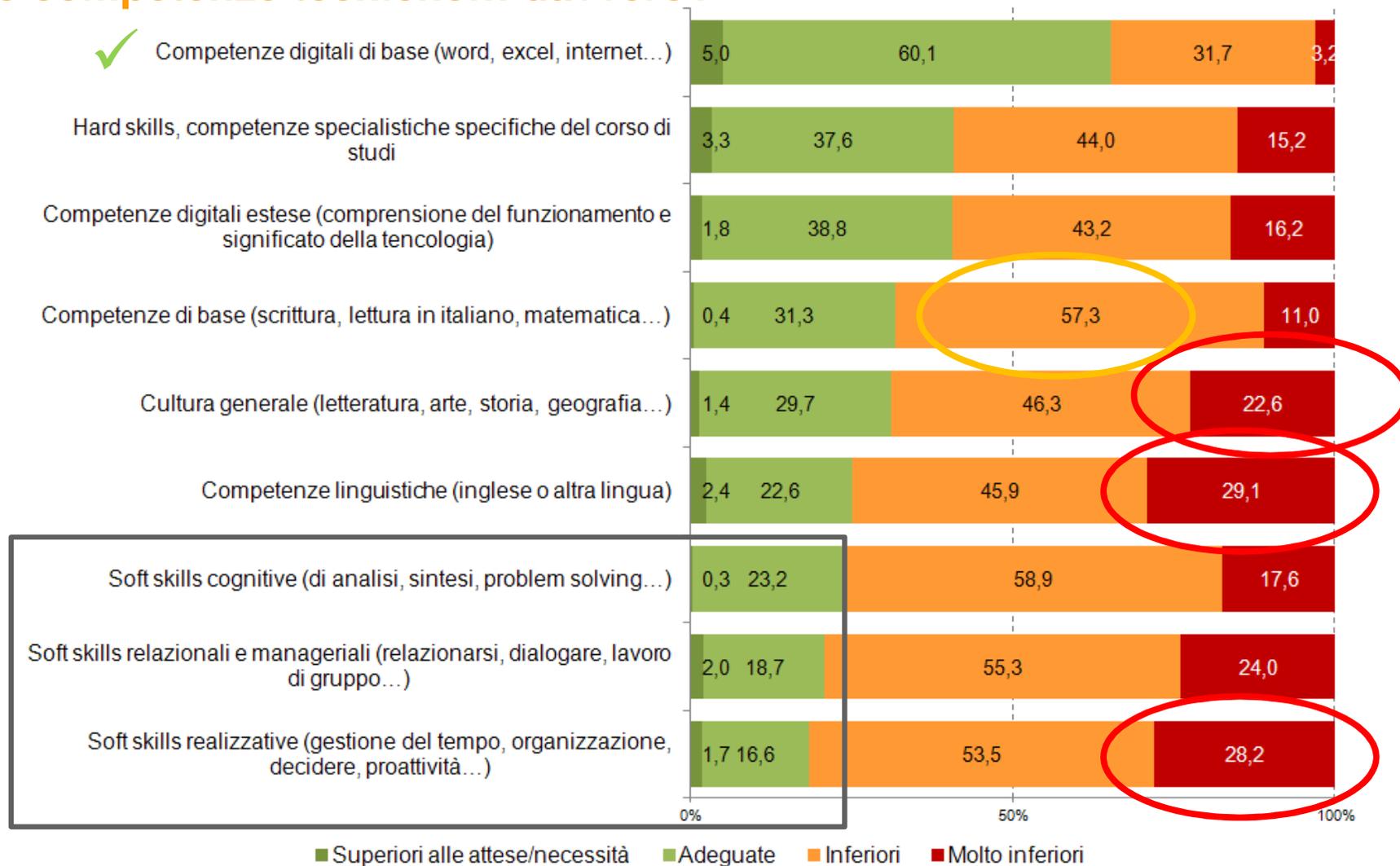
L'importanza di ognuno dei diversi contesti dipende dal momento personale “anagrafico” in cui si vive: infanzia, adolescenza, giovinezza, maturità...

A single metal key hangs vertically from a thin, light-colored string. The key is positioned centrally, with its head at the top and its bit at the bottom. The background is a dark, gradient blue-green color. The text "Cosa chiedono le aziende, oggi?" is overlaid in white, bold font across the middle of the image.

**Cosa chiedono le aziende,
oggi?**

L'“ovvietà” delle competenze tecniche... davvero?

Rispetto alle attese o alle necessità delle imprese, mediamente le competenze dei giovani entrati in azienda negli ultimi anni sono...



Fonte: Astra Ricerche (2015), “Indagine Manageritalia: l’opinione dei manager sul rapporto tra scuola e mondo del lavoro”. 35

Indagine realizzata a settembre 2015 tramite 1.160 interviste on line c.a.w.i. ad un campione di manager (dirigenti e quadri) associati a Manageritalia.

Le aziende trevigiane: competenze cercate e valutate

COMPETENZE TRASVERSALI:

→ TALENTO/CREATIVITÀ (fatto di lavoro ed impegno)

→ FLESSIBILITÀ

→ CAPACITÀ DI RELAZIONE

→ AFFIDABILITÀ

→ CURIOSITÀ

→ COMPETENZE TECNICO/SPECIALISTICHE

Le aziende trevigiane: competenze cercate e valutate

- a) Inglese
- b) Capacità di relazione, saper mettersi in contatto con l'altro
- c) Capacità di comunicare
- d) Saper chiedere (anche tra colleghi, per confrontarsi anche sui problemi che si incontrano sul lavoro)
- e) Saper organizzarsi e collaborare
- f) Avere idee ed essere disposti ad innovare; essere intraprendenti (se un ragazzo/a mostra nel cv di aver inventato una app, se suona in un gruppo etc. è un buon segnale)
- g) Capacità di problem solving
- h) Avere una forte connotazione tecnica
- i) Capacità logico-numeriche
- j) Avere spirito di sacrificio
- k) Essere flessibili, avere capacità di adattamento
- l) Avere una solida base di cultura generale (per poter inquadrare i problemi – quelli che ci sono e quelli da prevedere – ad ampio spettro)

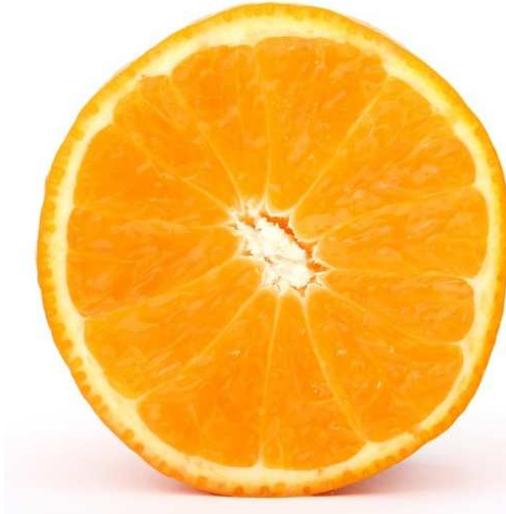
«Tanto non arriverà mai il mio momento» #e invece

Consapevolezza



Conoscere il mondo del lavoro; esplorarlo (in estate, nel fine settimana... anche attraverso lo sport, il volontariato, l'alternanza etc.): è il primo passo per entrare a farne parte. Ma anche **conoscere se stessi**, le proprie attitudini e i propri margini di crescita.

Comunicazione



Saper trasferire agli altri le proprie capacità, le proprie **idee**, confrontarsi sui problemi, **collaborare** parlando. Crearsi una rete di **relazioni** personali e poi professionali

Creatività

Rielaborazione mentale



Oggi molte **professioni** tradizionali hanno segnato il passo; altre si sono trasformate completamente. Ma ne stanno emergendo di nuove inimmaginabili fino a ieri che nascono dall'abilità di convertire il proprio Know-out in un servizio innovativo, funzionale e mirato

Fonte: Antonio Incorvaia (2014), *La regola delle 3C* in Linc Magazine, settembre-ottobre-novembre. **38**
Autore con Alessandro Rimassa, (2016) "Generazione 1000 euro", Rizzoli Editore, Milano.

Saper fare la differenza

1. Il titolo di studio è il **primo passo**, non l'ultimo. Questo vale per tutte le professioni
2. Nel periodo di istruzione/formazione a scuola si deve investire sui **fondamentali**: italiano, inglese, capacità di essere autonomi e di lavorare in gruppo, di risolvere problemi, di essere responsabili, di relazionarsi con gli altri...
3. Recuperare la **dignità dei mestieri**:
la "bottega 2.0" come scuola,
le aziende come palestre di innovazione
e stimolo alla creatività e al problem solving



Il vademecum di Roger Abravanel

1. Fare le proprie scelte per convinzione, non per fatalismo
2. Non cercare mai alibi
3. Conquistare rapidamente l'indipendenza dalla famiglia
4. Abbandonare le comodità e cercare le difficoltà
5. Non avere paura di fallire
6. Scoprire in fretta le proprie passioni
7. Scegliere le proprie scuole da versi «clienti» dell'istruzione
8. Costruirsi una reputazione personale
9. Diventare cittadini del mondo



DANKE

Chi è l'Osservatorio Economico e Sociale di Treviso

È una associazione **non profit** costituita nel **1993** grazie all'azione volontaria di sette enti – Camera di Commercio di Treviso e Belluno, Provincia di Treviso, Direzione Territoriale del Lavoro, Inail, Inps, Ufficio Scolastico Territoriale, Veneto Lavoro – e undici associazioni di categoria – Artigianato Trevigiano-Casartigiani, Cgil, Cisl, Cna, Confagricoltura Treviso, Confartigianato Imprese Marca Trevigiana, Confcooperative Belluno e Treviso, Federazione Provinciale Coldiretti, Uil, Unascom Confcommercio, Unindustria Treviso.

L'Osservatorio realizza **studi e ricerche nel campo dell'economia e della società trevigiana**, con interesse specifico a cogliere i fenomeni legati al mercato del lavoro, alla congiuntura economica, alle trasformazioni produttive e sociali con l'obiettivo di promuovere una maggior comprensione delle tendenze in atto e delle prospettive del territorio.

Ogni anno l'Osservatorio pubblica il ***Rapporto annuale sul mercato del lavoro***, uno strumento per leggere in modo congiunto le tendenze di lungo periodo e gli aspetti congiunturali dell'economia e della società trevigiana.

L'Osservatorio promuove inoltre la realizzazione di indagini ad hoc e occasioni di incontro che esplorano realtà e temi emergenti. Ogni indagine nasce da interrogativi reali espressi dai Soci ed è il frutto di un continuo impegno su cui le istituzioni e le organizzazioni aderenti sono impegnate quotidianamente.





OSSERVATORIO ECONOMICO E SOCIALE DI TREVISO

Presidente ***Domenico Dal Bo'***

Vice Presidente ***Giacomo Vendrame***

Presidente del Comitato Scientifico ***Federico Callegari***

SOCI (ord.alf.)

Artigianato Trevigiano-Casartigiani, Camera di Commercio di Treviso e Belluno, Cgil, Cna, Cisl, Confagricoltura Treviso, Confartigianato Imprese Marca Trevigiana, Confcooperative Belluno e Treviso, Direzione Territoriale del Lavoro, Federazione Provinciale Coldiretti, Inail, Inps, Provincia di Treviso, Uil, Unascom Confcommercio, Unindustria Treviso, Ufficio Scolastico Territoriale, Veneto Lavoro.

CONTATTI

Segreteria organizzativa

c/o CCIAA di Treviso, Piazza Borsa 3/b – 31100 Treviso (TV)

osservatorio_treviso@libero.it

osservatorio_treviso@legalmail.it

http://www.tv.camcom.gov.it/docs/studi/Osservatorio_Economico_Sociale.htm_cvt.htm

Icone disegnate da Retinaicons per www.flaticon.com



tv