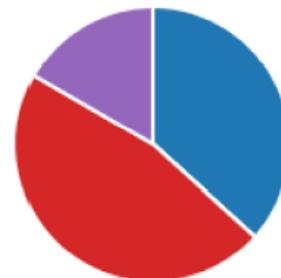
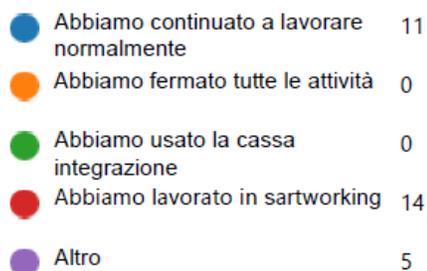




RISULTATI INDAGINE “FORMARSI PER NON FERMARSI”

Ottobre 2020

1. Come avete lavorato in questo periodo di emergenza sanitaria?



2. Durante questo periodo di emergenza sanitaria avete svolto attività di formazione?



3. Se avete risposto "No". Quali sono i motivi per cui non avete svolto formazione in questo periodo

- Disposizione legislativa e impossibilità effettuare corsi tecnico. Carrelli elevatori e ple
- Perché ho solo realizzato corso e-learning e i chiesti non mi hanno chiamato a tenere docenze

4. Se avete risposto "Sì", su quali temi avete svolto formazione?

● Salute e sicurezza obbligatoria	18
● Gestione smartworking	11
● Aggiornamenti tecnici specifici	12
● Approfondimenti personali	7
● Altro	4



5. Se alla domanda precedente avete risposto "Altro", su cosa vi siete formati?

- Gestione emergenza covid, uffici e cantiere
- Corso sul covid: prevenzione e buone prassi
- Nuovi modelli di vita e di conciliazione sui tempi di vita e di lavoro: Coworking e Cohousing
- Sicurezza informatica
- tipicità delle problematiche aziendali per smartworking e lavoro agile, documentazione scientifica sulla pandemia e DPI
- Tecnologie e competenze digitali; Normativa, disciplina e attuazione; Organizzazione del lavoro, monitoraggio e valutazione della performance; Sicurezza informatica e dei luoghi di lavoro: approccio allo smart space

6. Con quale modalità avete svolto formazione?

● corsi e-learning (FAD asincron...	5
● Videoconferenza, webinar o a...	17
● Corsi in presenza	2
● Altro	4



7. Potreste valutare la vostra esperienza in merito alla formazione svolta in questo periodo di emergenza sanitaria?



8. Cosa non vi è piaciuto?

- Webinar a spot e non che seguissero un flusso di formazione
- la difficoltà nel mantenere alta l'attenzione e la partecipazione. A distanza, inevitabilmente cala dopo 2/3 ore. E' necessario ripensare flussi e tempi
- Mancanza di di interazione con i docenti / altri partecipanti
- meno spazio per interazione con docenti e tra discenti
- La diffidenza verso la nuova modalità tecnologica da parte di alcuni datori di lavoro
- Talvolta la qualità del materiale formativo
- fatta troppo tardi... avrei preferito prima
- Talvolta la durata: da remoto i tempi appaiono più lunghi
- Formazione ed addestramento spesso a ridosso dell'attività che il personale doveva svolgere (assistenza pazienti Covid 19)
- La distanza interpersonale limita le attività di interazione che possono essere usate durante la formazione in presenza
- nulla
- la mancanza dell'interazione personale. Nella nostra formazione facciamo uso di didattica non frontale ma che richiede il coinvolgimento anche fisico delle persone. Sono laboratori esperienziali.
- La presenza di problemi tecnici con IA connessione e con le piattaforme (skype, teams, ecc...) ha a volte rallentato le attività
- La mancanza di interazione e confronto diretto con gli altri partecipanti
- non conoscere di persona relatori e partecipanti ad esempio in occasione delle pause caffè
- La formazione a distanza riduce in modo sensibile le relazioni interpersonali
- Problematiche tecniche
- mancanza contatto diretto con docenti e mediazione chat
- la mancanza di interazione con gli altri partecipanti e la difficoltà di condividere le domande

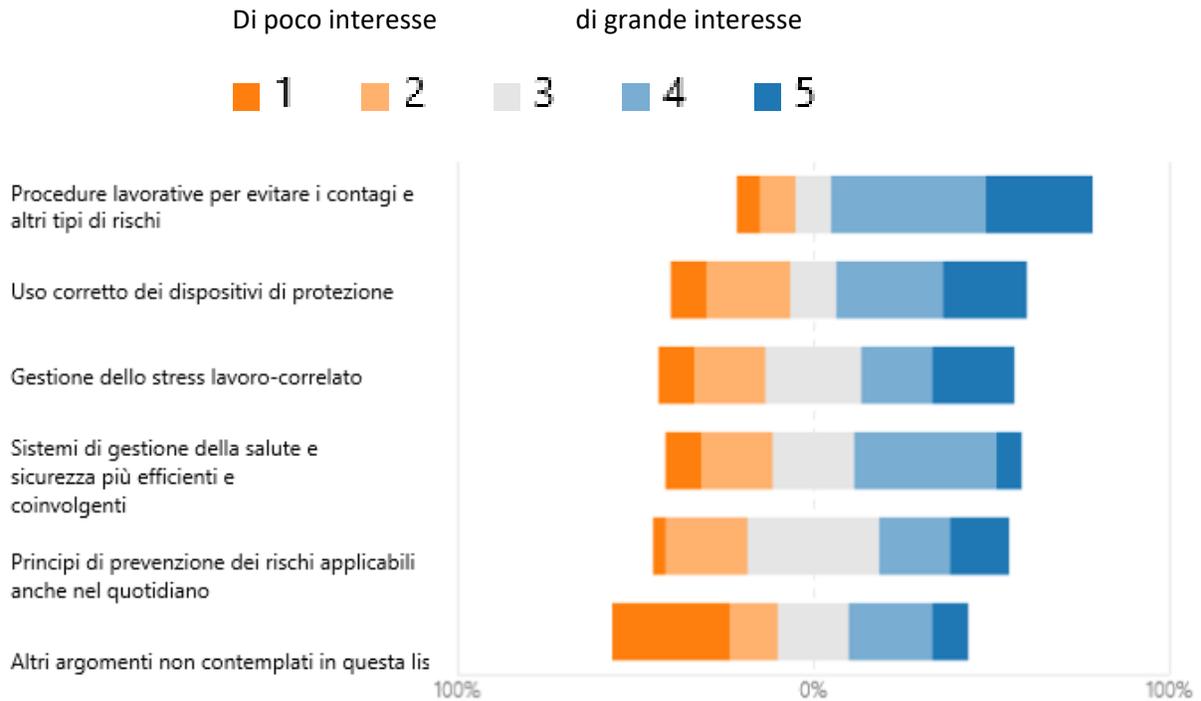
- Contatto fisico, personale è sempre imprescindibile per la buona riuscita dei corsi.
- La mancanza di contatto con gli altri partecipanti, il dovere stare nello stesso posto senza stimoli aggiuntivi
- La mancanza di potersi confrontare in aula
- Le relazioni in presenza sono insostituibili
- Poco contatto con i colleghi
- il mancato contatto fisico tra partecipanti
- assenza di visione smart e la totale impreparazione dei vertici
- L'impossibilità di guardarsi negli occhi. Il non perfetto funzionamento delle connessioni. L'impossibilità di interagire.

9. Cosa vi è piaciuto?

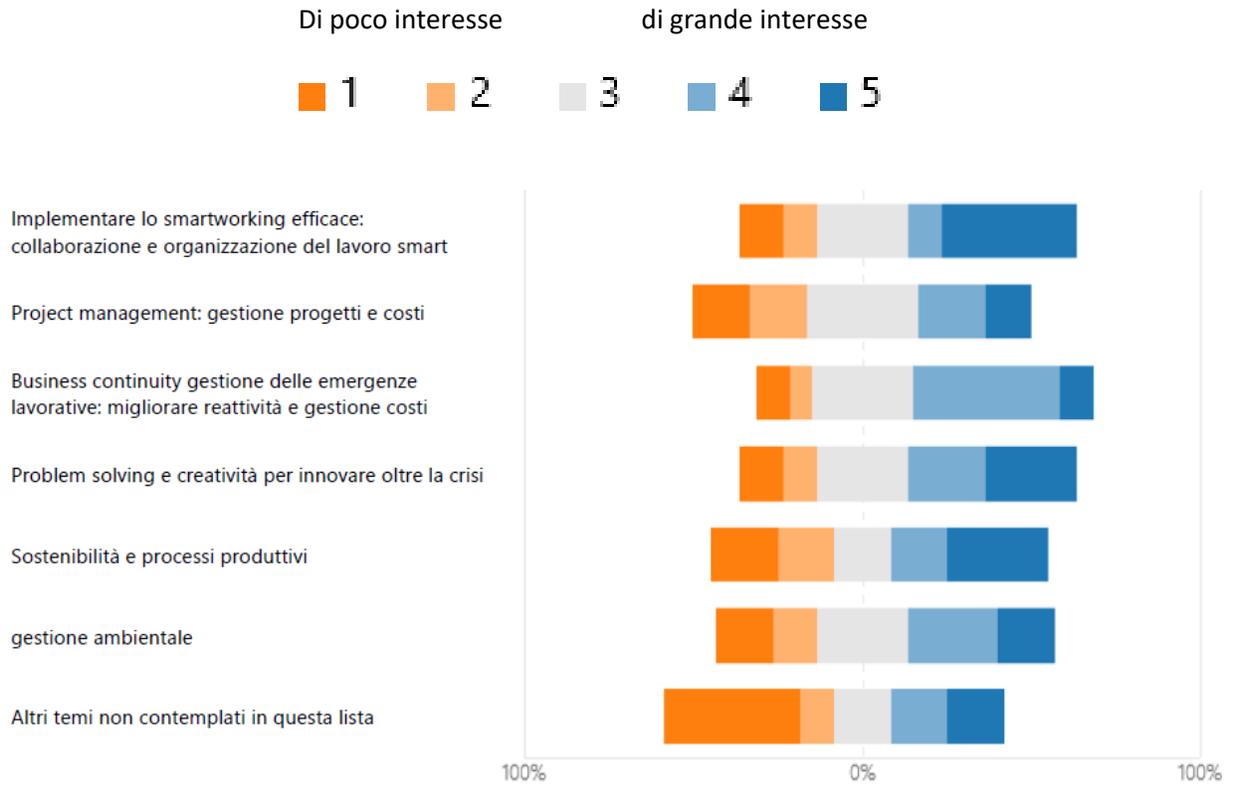
- Il fatto che ce ne fossero tantissimi e tutti interessanti
- Possibilità di organizzare più facilmente le sessioni andando anche incontro ad alcune esigenze di tempi e spazi.
- Flessibilità nel poter usufruire dei contributi offerti
- la possibilità di farlo con maggior scelta
- La forte motivazione e determinazione nel portare avanti la formazione con nuove modalità/tecnologia
- Possibilità di gestire il tempo in maniera ottimale
- Velocità ed efficacia
- facilità di accesso
- La facilità di partecipazione
- Emozioni e coinvolgimento del personale. Coesione nella finalità, ovvero nella prevenzione e protezione della propria salute
- Il fatto di non esserci fermati
- facilità di esecuzione
- la libertà di decidere i tempi del lavoro e anche gli spazi
- Svolgere l'attività di formazione a distanza non ha comunque cambiato l'interazione con i partecipanti al corso e il livello di partecipazione non ne ha risentito

- che potevo seguirla ovunque
- il risparmio del tempo di trasferta
- il trovare soluzioni nuove per rispondere alle sfide della pandemia
- Avere più tempo per arricchire le proprie competenze
- risparmio tempo spostamenti e possibilità partecipazione webinar internazionali alto livello qualitativo
- la possibilità di avere gli slide dopo le sessioni
- Svolgere corsi senza spostarsi da casa / ufficio.
- Lo sforzo che tutti i relatori e le organizzazioni hanno fatto per interessare a distanza i discenti
- Che anche in situazione di emergenza siamo riusciti ad andare avanti
- La possibilità di fruizione di registrazione anche in modalità asincrona
- Possibilità di organizzarsi
- la necessità di ottimizzare tempi e modo di svolgimento dei corsi
- l'inversione di tendenza e la ricerca di una svolta futuristica
- La possibilità di continuare a vedere e a parlare con persone lontane.

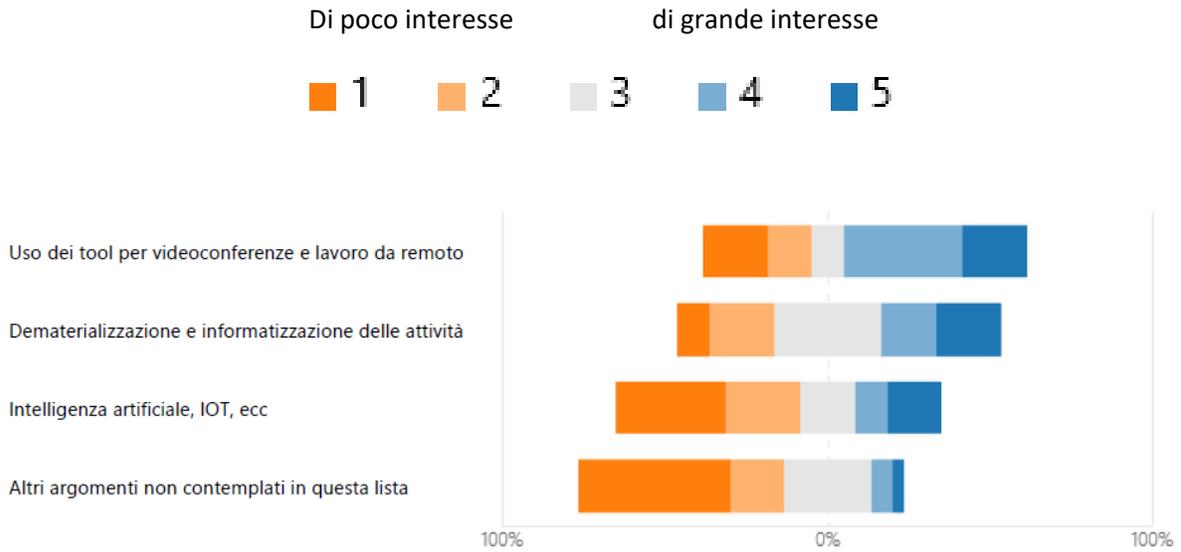
10. Quali temi di formazione su SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO pensate saranno sviluppati nella vostra azienda nei prossimi 6 mesi:



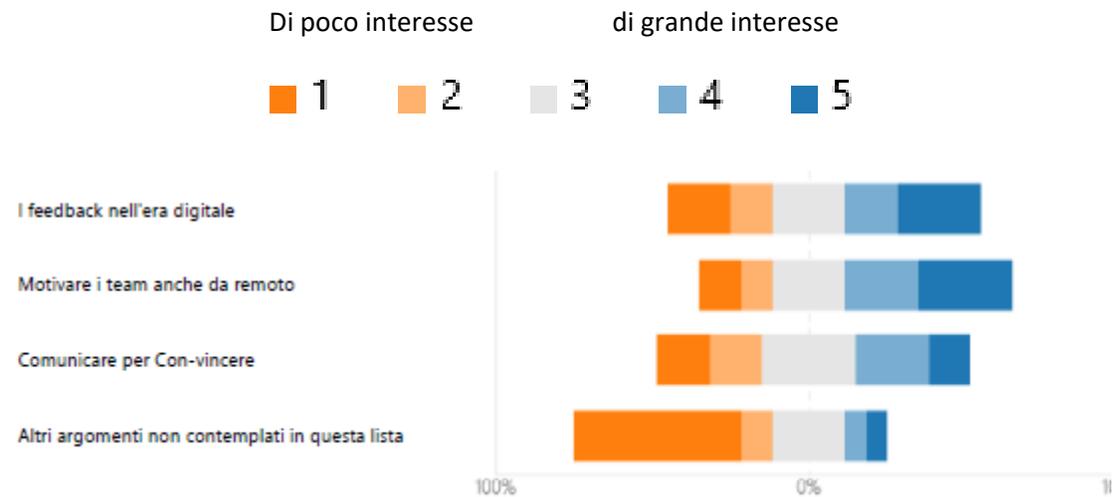
11. Quali temi di formazione su ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO pensate saranno sviluppati nella vostra azienda nei prossimi 6 mesi:



12. Quali temi di formazione su DIGITALIZZAZIONE pensate saranno sviluppati nella vostra azienda nei prossimi 6 mesi:



13. Quali temi di formazione su COMUNICAZIONE E RELAZIONE pensate saranno sviluppati nella vostra azienda nei prossimi 6 mesi:



14. Se alle precedenti domande avete risposto altri argomenti, potreste indicarne alcuni?

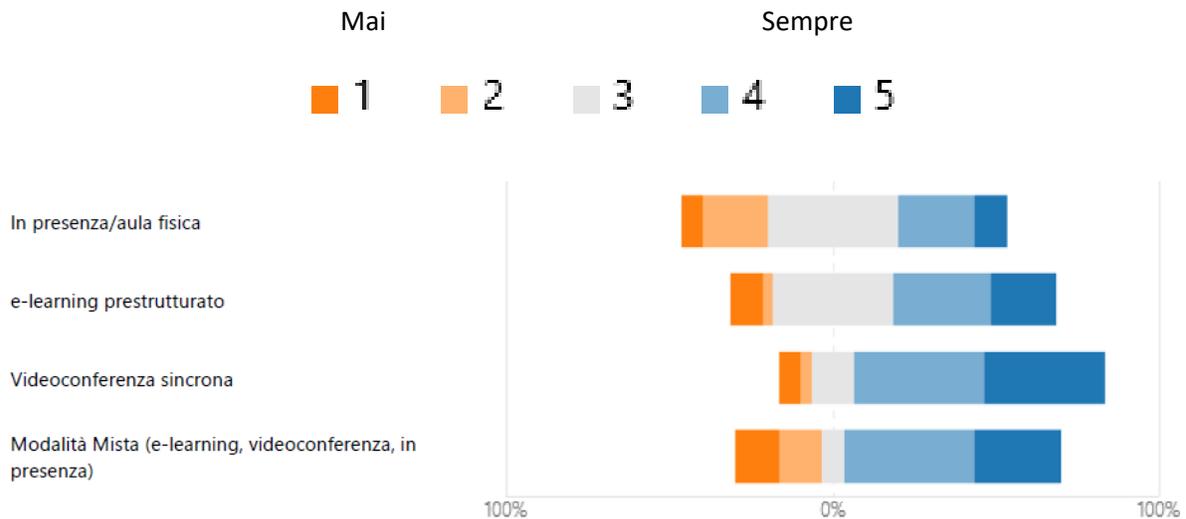
- qualità, emergenze, primo soccorso.
- "Tecniche comunicazione
- Gestione dell'emergenza con particolare focus sullo stress e gestione emozioni
- Gestione aggressioni "
- Sicurezza alla guida
- formazione sulla MINDFULNESS specialmente MBSR e sulla Comunicazione Non Violenta (CNV) e sulle opportunità di conciliazione vita-lavoro "come cambiare vita e lavoro", come realizzare Comunità di pratiche lavorative (scambio di conoscenza) e come realizzare Comunità abitative collaborative (cohousing ed ecovillaggi)
- Agg ACC stato regioni sicurezza - pes pav _aggiornamento. Aggiornamento preposti
- Sulla possibilità neurocompetenze e tecnologie spesso sottovalutata e benessere smartwoking e salute personale e lavoro in casa le tutele dei lavoratori con professioni intellettuali e consulenza
- ricerca e sviluppo prodotti e filiera
- Come fare gruppo a distanza a seconda del tipo di attività
- Privacy, Cybersecurity, gestione conflitti, cyberbullismo (mobbing, stalking, straining), wellness psico fisico e spirituale, gap digitale generazionale e gender gap, digital divide in genere, pari opportunità, conciliazione tempi familiari e lavoro
- cultura del time management lavorando in smart working
- Tengo a precisare che con la locuzione 'mia' azienda intendo azienda per cui lavoro, nella quale non ho alcun potere decisionale e pertanto sono considerazioni sulle strategie che secondo me verranno applicate
- Formazione su specifiche problematiche aziendali di produzione

15. Su quali temi tecnici specifici legati al vostro settore pensate sia necessario dedicare la formazione nei prossimi 6 mesi?

- BIM, sostenibilità, digitalizzazione
- rischi specifici di settore e rischio biologico
- gestione di strumenti da remoto

- Squadre di emergenza
- "Organizzazione sanitaria
- Addestramento DPI"
- BENESSERE ORGANIZZATIVO
- Gestione delle emergenze
- Tutti
- Rafforzamento delle competenze interne
- Digital e vecchi e nuovi lavori
- lavorare per obiettivi e misura delle prestazioni
- "gestione delle risorse
- ricerca e sviluppo prodotto e e MKT dello stesso"
- Aumentare la concentrazione e saper scegliere su quali obiettivi concentrarsi
- motivare i team da remoto
- Tutti quelli elencati sopra. Ognuno è urgente e ugualmente indispensabile: da qualche parte occorre iniziare
- cultura della sicurezza, diffondere il pensiero positivo della sicurezza

16. Quanto pensate che sarà frequente l'erogazione della formazione nelle seguenti modalità?



17. Ritenete che la formazione possa essere uno strumento per garantire una ripresa più rapida dopo questo periodo di emergenza?



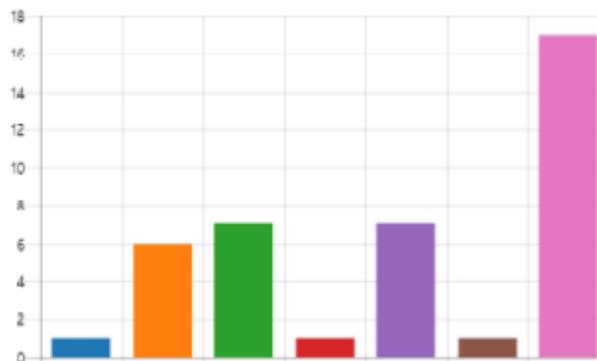
18. Perché?

- perchè comportamenti, abitudini e relazioni non rimarranno le stesse e quindi per adattarsi al cambiamento sarà necessario formarsi per apprendere nuove tecniche e idee
- Bisogna abituarsi / imparare a interfacciarsi con gli altri in modo diverso
- Certamente si come modalità di sensibilizzazione e promozione di consapevolezza, rispetto delle regole e gioco di squadra
- La preparazione rende più efficace la gestione di situazioni non-standard
- per riqualificarsi e dare nuove risposte
- La formazione è sempre importante soprattutto nella gestione dei cambiamenti
- In prima battuta perché l'emergenza non è finita e dunque dobbiamo preparare il personale sanitario ad un'uniforme modalità di gestione dell'esposizione al virus. Inoltre occorre maggiore preparazione nel gestire i fattori stressogeni durante l'eventuale crisi (comunicazione con i pazienti- parenti; gestione della salma; ecc)
- La formazione oltre a dare competenze è anche un grande strumento motivazionale
- E' l'elemento più importante per passare da un paradigma lavorativo e di vita in cui eravamo inseriti ad uno nuovo che si sta delineando ma non è ancora chiaro e genera tensione, ansia e preoccupazione
- La consapevolezza dei rischi e delle misure di prevenzione e protezione adottate per ridurli, contribuisce sempre a creare un ambiente di lavoro più sicuro ed efficiente
- Conoscere rischi e situazioni permette di evitarli
- perchè rimette in modalità confronto le persone
- non credo che la ripresa sia legata alla formazione in questo periodo specifico

- le professionalità cambiano e cambieranno ancor più in futuro. Occorre preparare le persone perchè possano acquisire le nuove professionalità richieste dal mercato
- Aiuta ad essere pronti anche in futuro
- Se sviluppa competenze trasversali e digitali
- necessità cambio culturale e condivisione obiettivi aziendali
- "Se manca il mercato è difficile crearlo con la formazione.
- Bisogna invece creare le necessità e permettere la sviluppo sostenibile dei prodotti con un confronto e una ricerca più di gruppo e in presenza"
- Con le nuove modalità si potrebbe risparmiare tempo...
- Perché con il rallentamento delle attività ordinarie, si può sfruttare il tempo per approfondire gli argomenti e le tematiche che normalmente "non trovano tempo"
- Fornire competenze e migliorarsi rappresenta sempre un vantaggio competitivo
- Occorre un urgente reskilling soprattutto in ambito femminile e in genere per gli over 50
- Si perdono i tempi morti
- velocizza il change management
- Ammesso che si possa parlare di ripresa (dati alla mano la produttività è aumentata), la formazione è cruciale per chi non ha competenze informatiche o le cui conoscenze sono lacunose e questo non può essere accettabile se si vuole davvero operare una svolta in senso smart
- La consapevolezza è sempre di grande aiuto

19. Ruolo in azienda

● HR	1
● Responsabile Formazione	6
● RSPP	7
● HS Manager	1
● HSE Manager	7
● Responsabile qualità	1
● Altro	17



20. Tipo di azienda:

● Industria produzione	13
● Commercio vendita	0
● Servizi uffici	4
● Altro	13



21. Numero di lavoratori in azienda

● <50	10
● Fra 50 e 250	5
● Sopra 250	7
● sopra i 1000	8

