



Come analizzare le competenze digitali esistenti e impostare programmi di education personalizzati

MAURO LUPI

Strategy Director, DigitalBreak www.digitalbreak.it

mauro.lupi@digitalbreak.it

13 luglio 2017

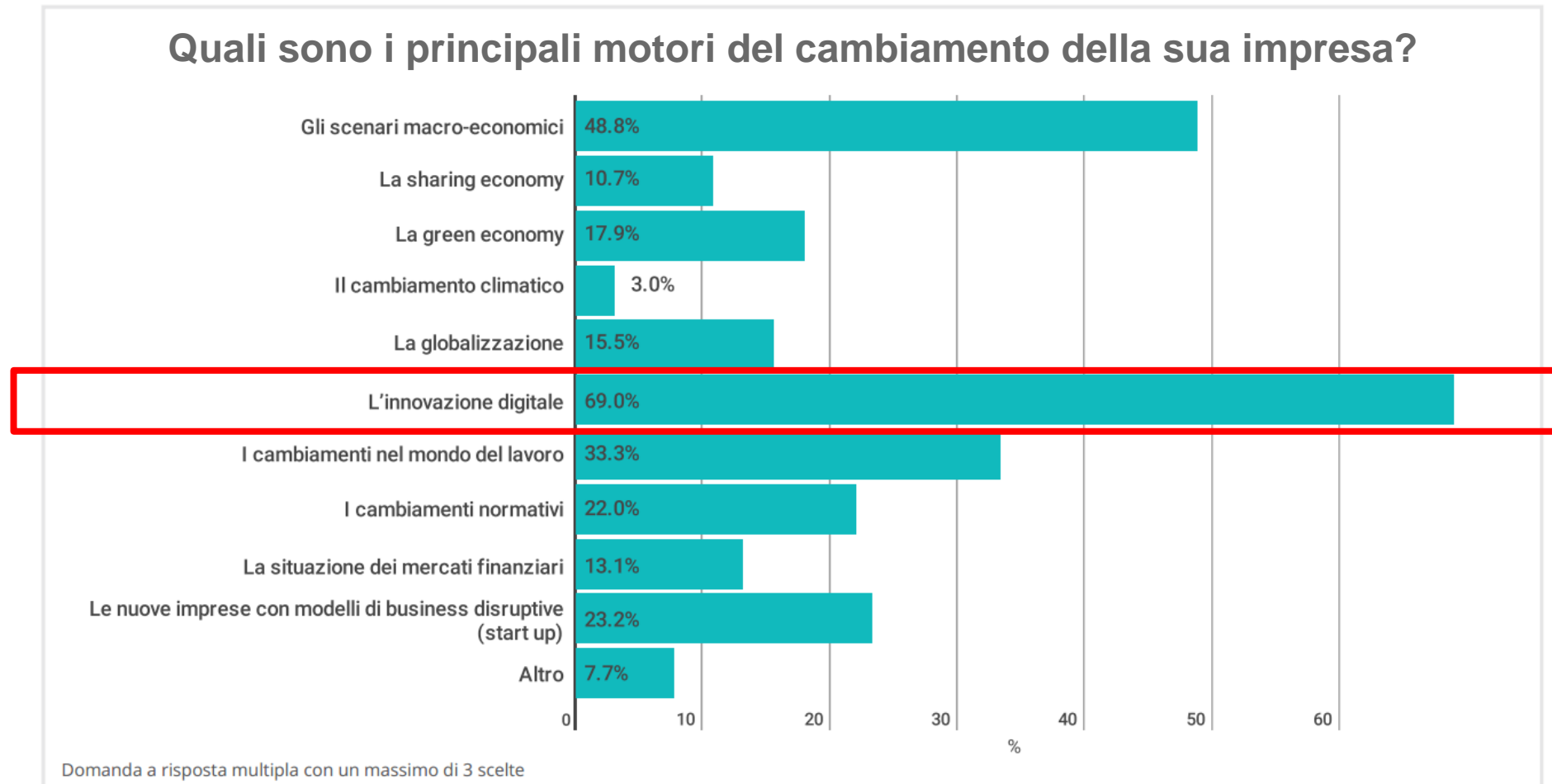
-
- **Le competenze digitali in Italia**

 - **Perché vanno gestite le competenze digitali in azienda**

 - **Un modello per la gestione delle competenze digitali**

 - **Case history: assessment e digital academy**

 - **Checklist**

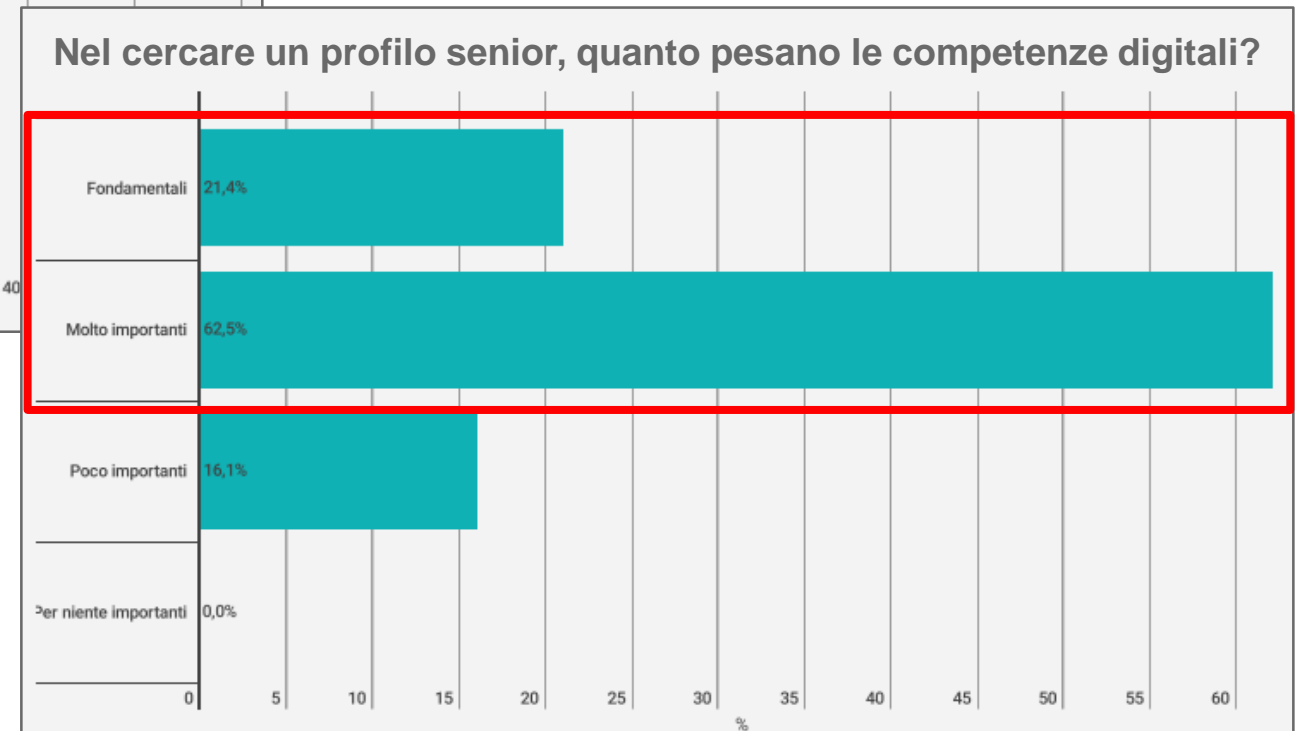
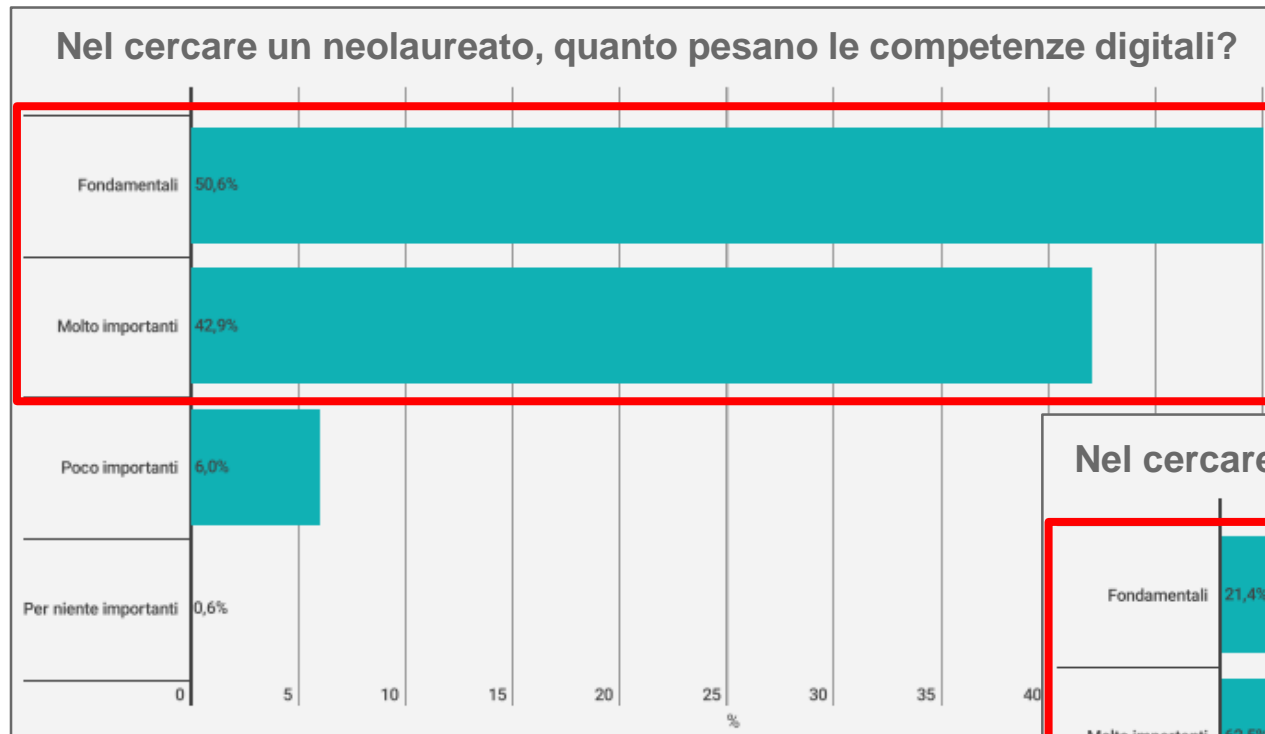


LA PRIORITÀ PER LE RISORSE UMANE È IL DIGITALE

Le principali sfide della Direzione HR nel 2017

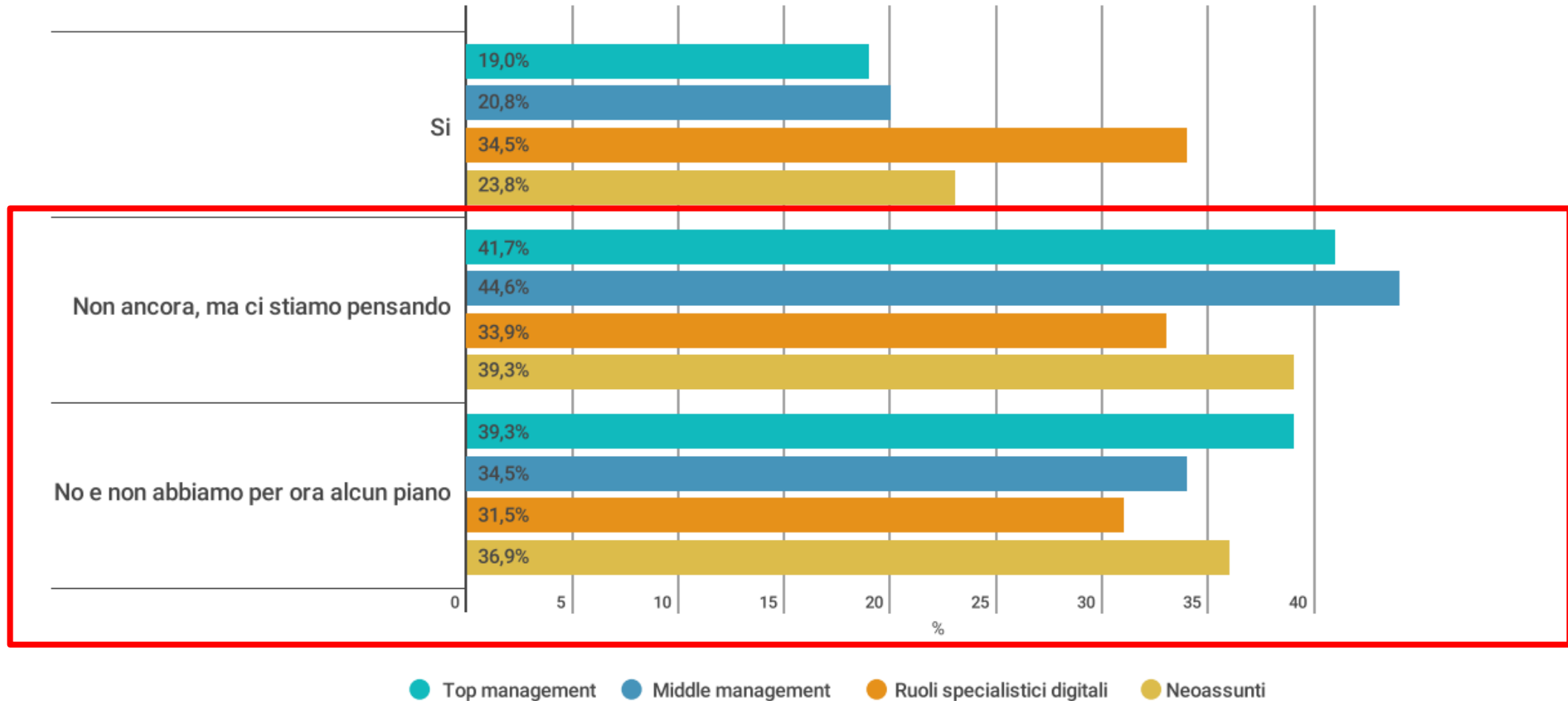


LE COMPETENZE DIGITALI SONO FONDAMENTALI O MOLTO IMPORTANTI SIA PER I NEOLAUREATI CHE PER I SENIOR DA INSERIRE



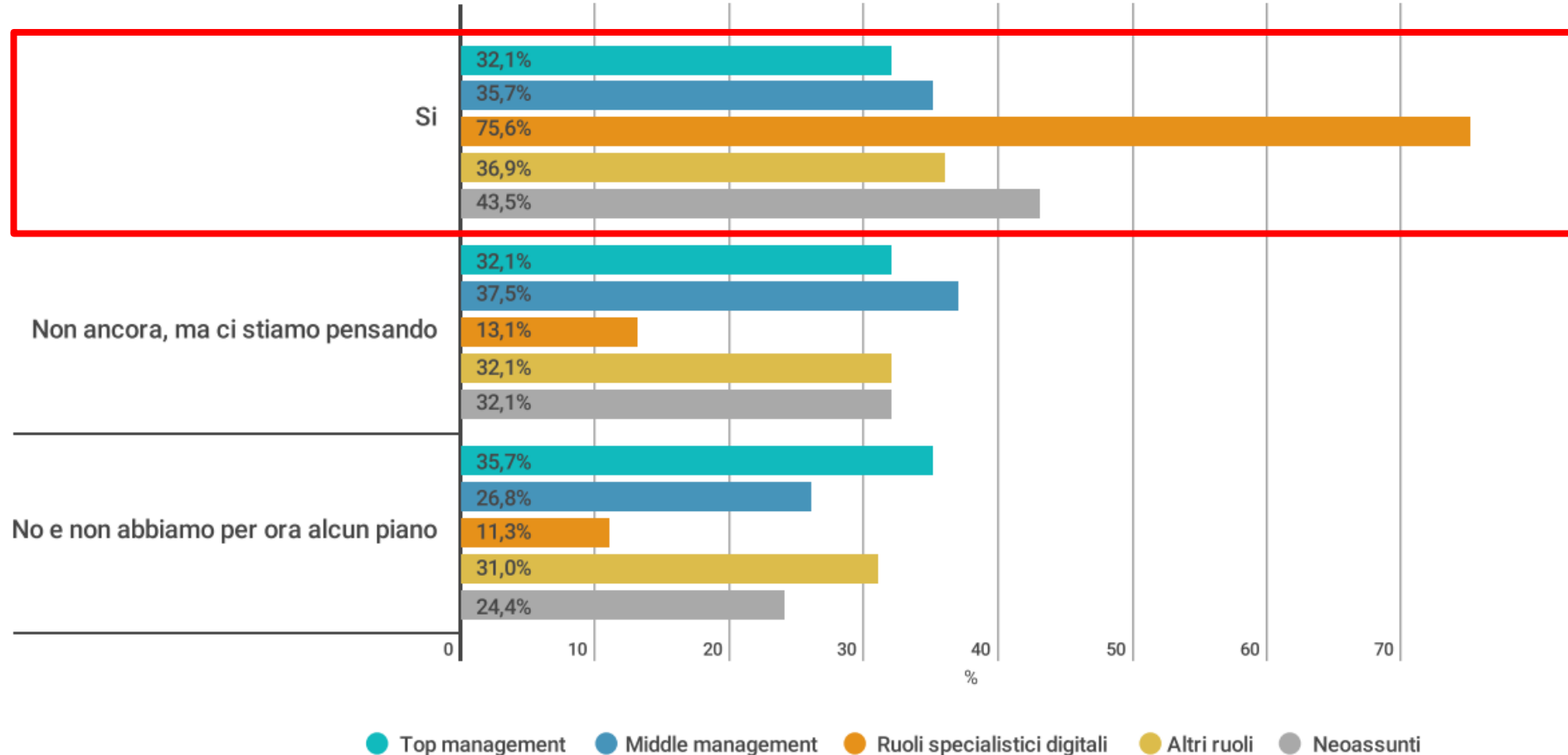
LA MAGGIOR PARTE DELLE AZIENDE NON HA ANCORA SVILUPPATO UNA MAPPA DELLE COMPETENZE DIGITALI DEI PROPRI DIPENDENTI

Avete una “mappa” aggiornata delle competenze digitali e/o imprenditoriali possedute dai vostri dipendenti?



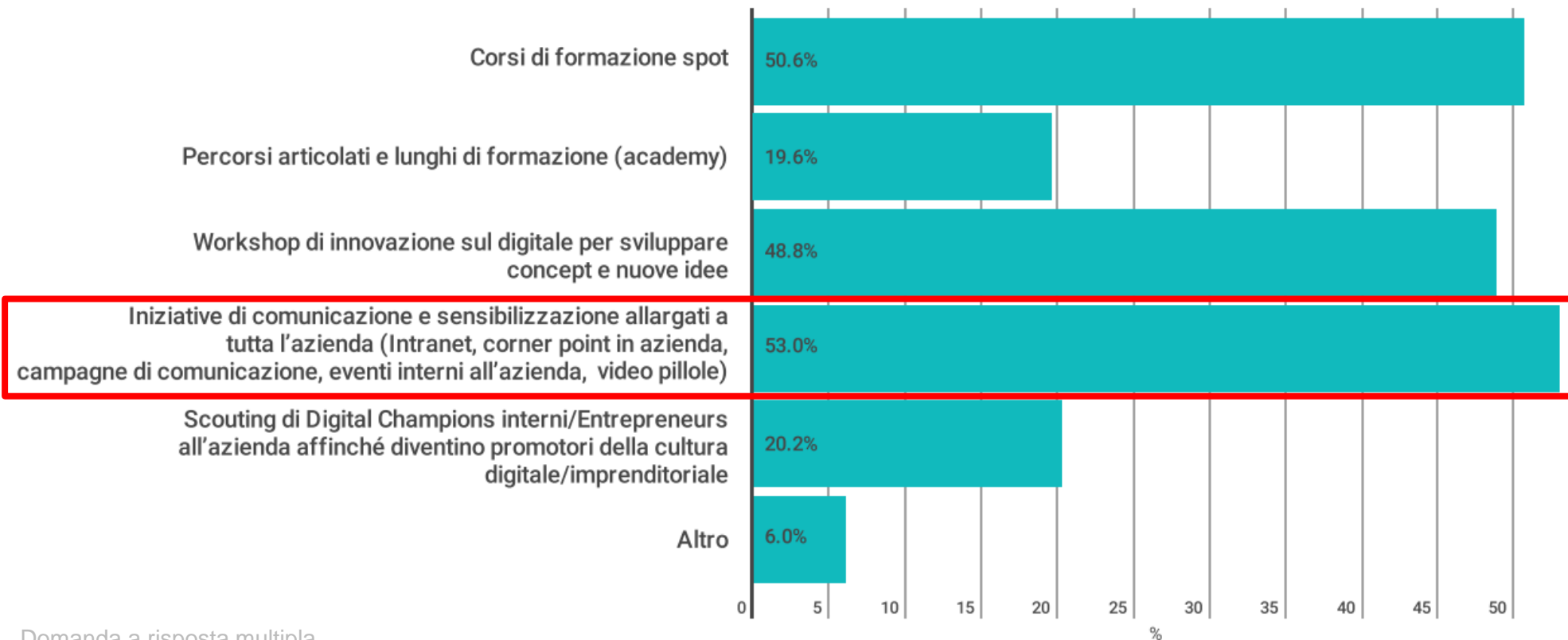
SOLO UN TERZO DEGLI HR MANAGER HA PIANIFICATO LO SVILUPPO DELLE COMPETENZE DIGITALI IN AZIENDA (A PARTE I RUOLI SPECIFICI DIGITALI)

Il piano formativo aziendale prevede alcune azioni per sviluppare le competenze digitali?

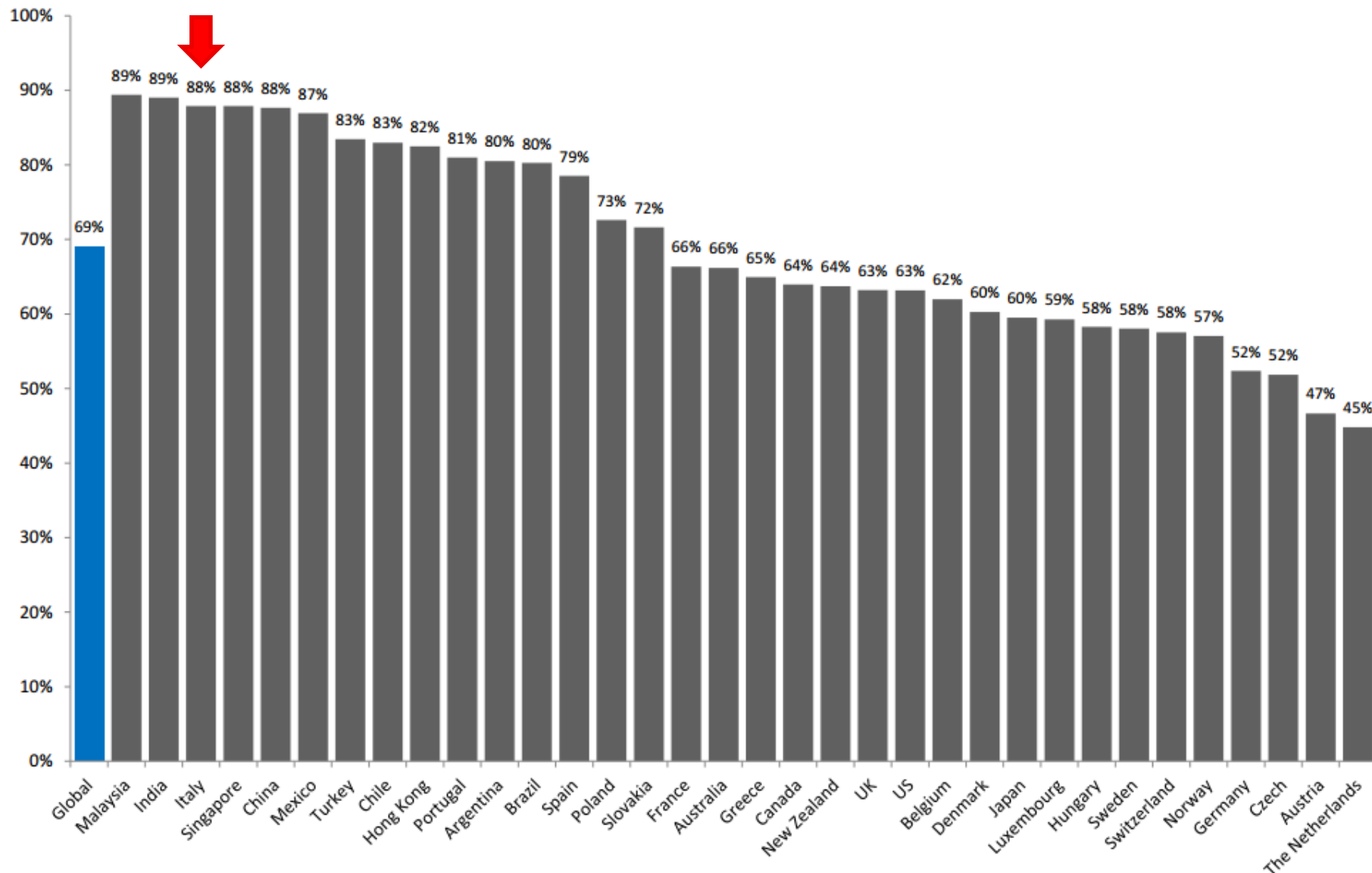


SOLO METÀ DELLE AZIENDE HA UN PIANO DI SVILUPPO PER TUTTA L'AZIENDA RIGUARDO LE COMPETENZE DIGITALI

Quali sono le principali iniziative che la Direzione HR della sua organizzazione ha avviato o intende avviare per sviluppare competenze digitali e/o imprenditoriali?



L'88% DEI DIPENDENTI ITALIANI RICHIEDE PIÙ FORMAZIONE RIGUARDO LE TECNOLOGIE DIGITALI



Azioni per aumentare la motivazione e la soddisfazione delle persone
(Prospettiva lato azienda)



FONTE: OSSERVATORI.NET, MAGGIO 2017

01

RILEVANTE

Il digitale è la **chiave competitiva fondamentale** per il business di qualsiasi organizzazione

02

TRASVERSALE

Le competenze digitali riguardano **gran parte delle figure professionali** in tutti i reparti ed in ogni ruolo

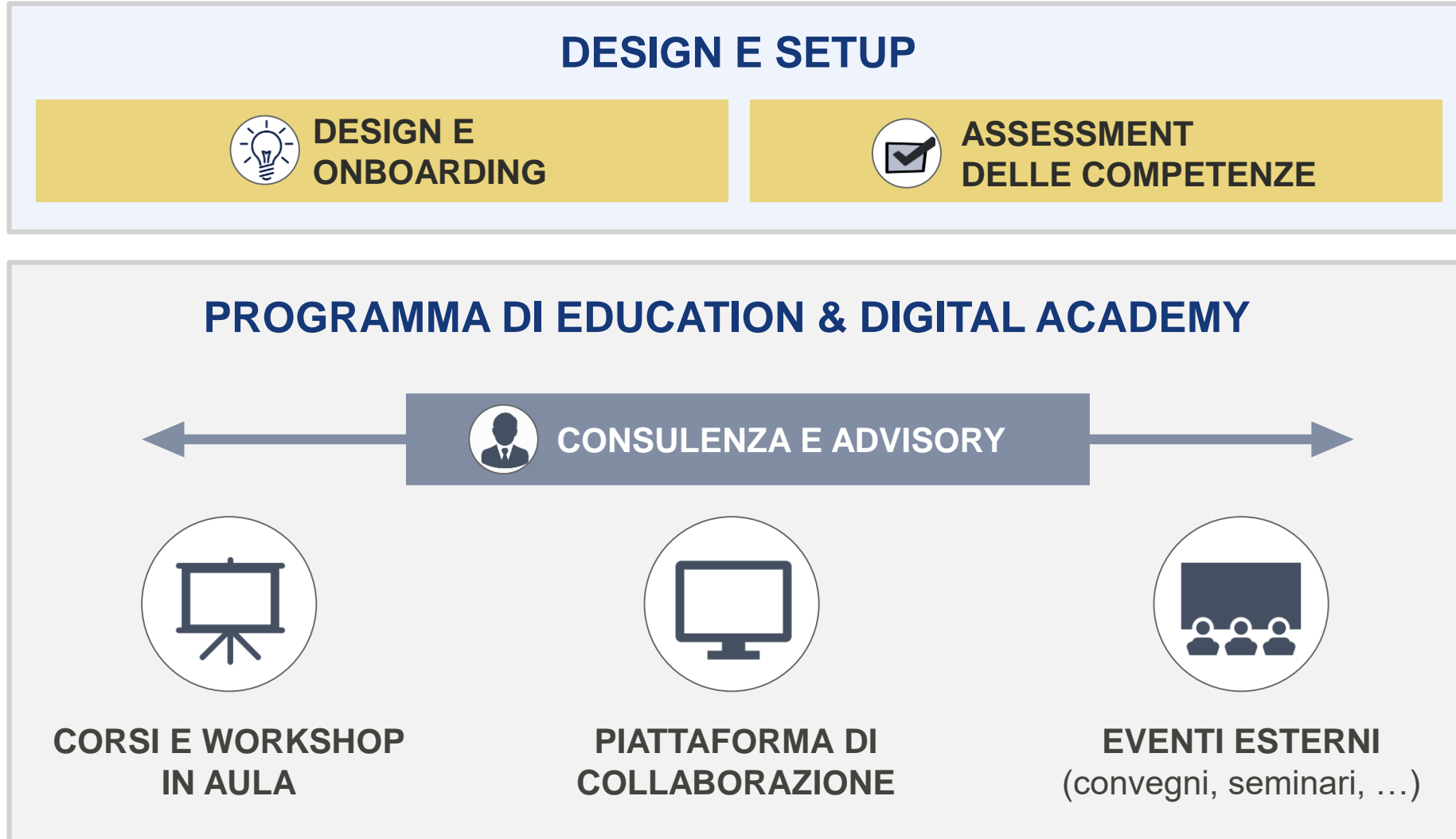
03

CONTINUATIVA

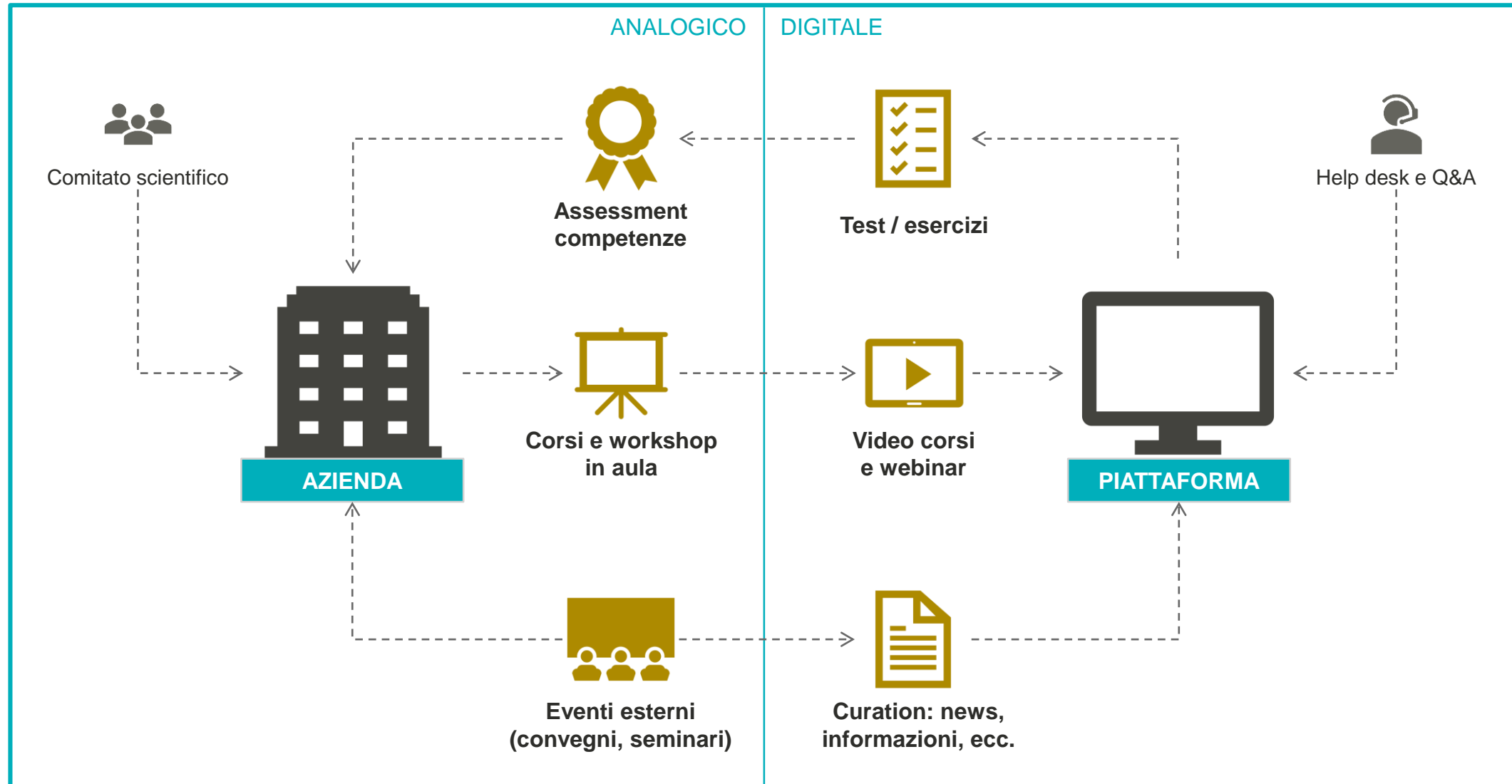
La formazione legata al digitale deve essere **frequente e costante**, in modo da rimanere allineati con la rapida evoluzione del settore

GLI STRUMENTI

- **Mix di differenti formati:** corsi in aula, workshop, webinar, video online, ecc.
- **Diverse tipologie di contenuti:** formativi, informativi, esperenziali, collaborativi, ecc.



LE CONNESSIONI TRA GLI ELEMENTI DELLA SOLUZIONE

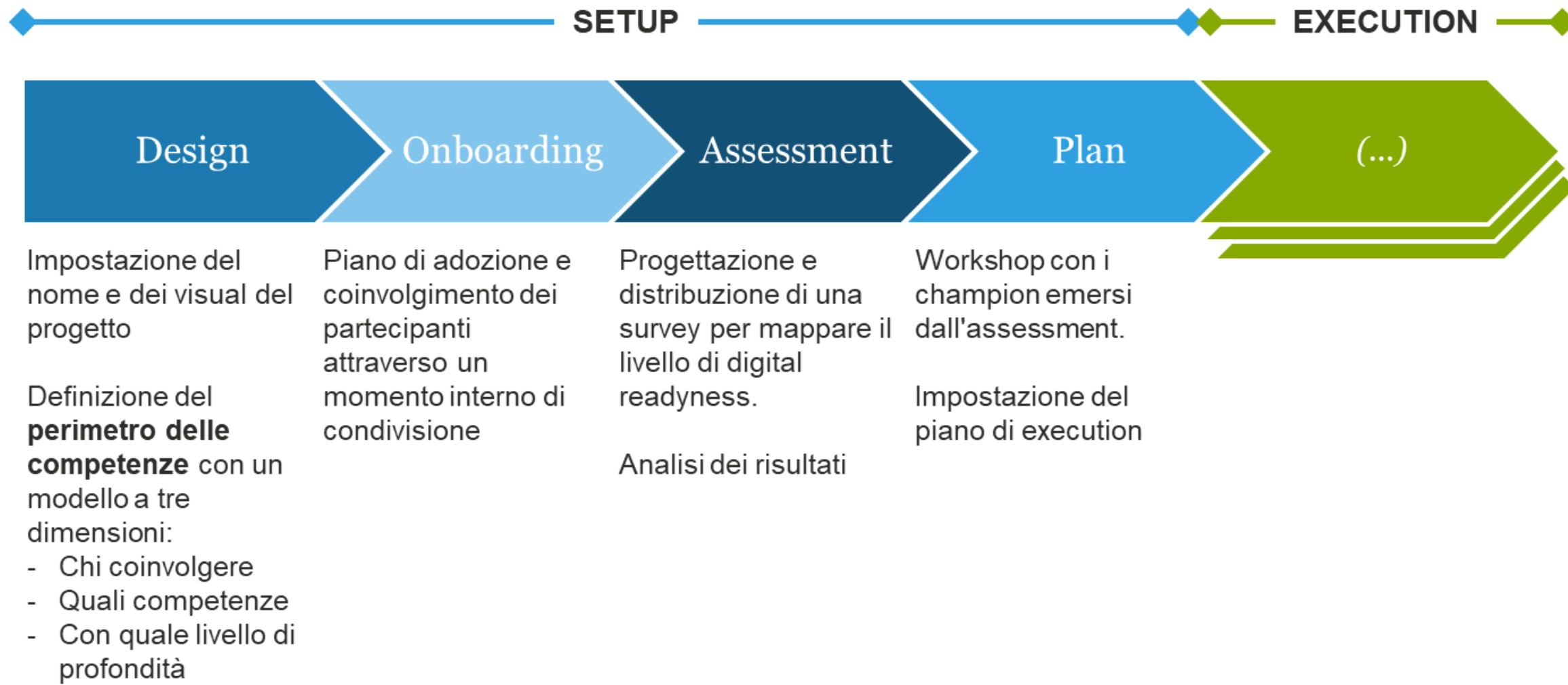


CONTENUTI E FUNZIONI NELLA PIATTAFORMA DI COLLABORAZIONE (ESEMPIO)



E-LEARNING	COLLABORATION
    	    







CASE HISTORY: FONDAZIONE TELETHON

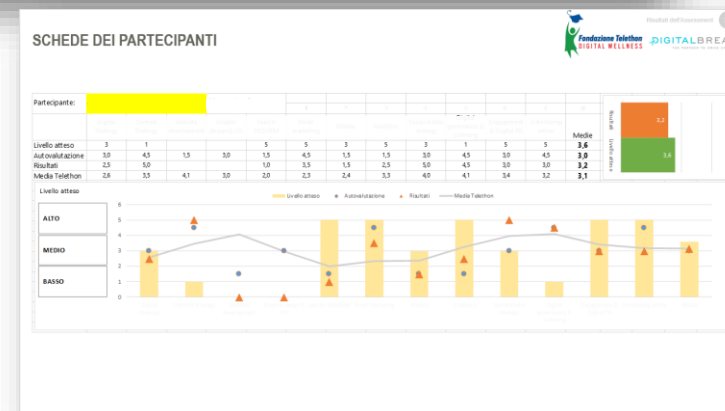
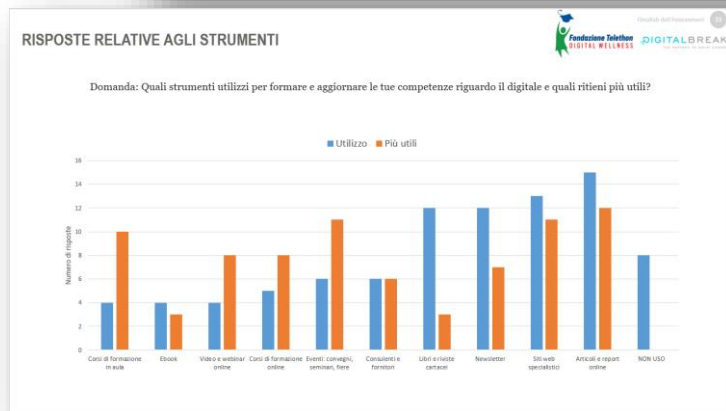
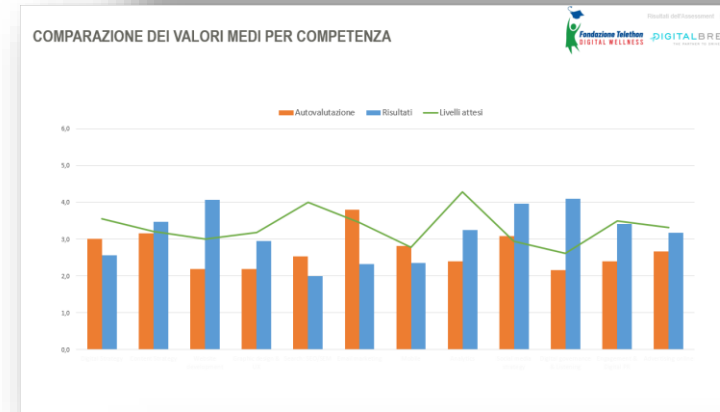
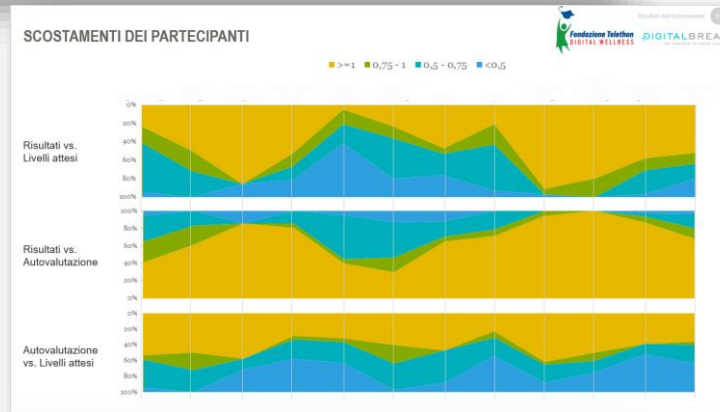
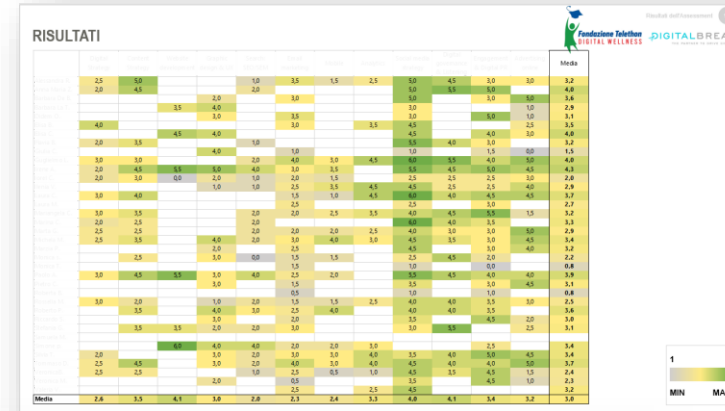
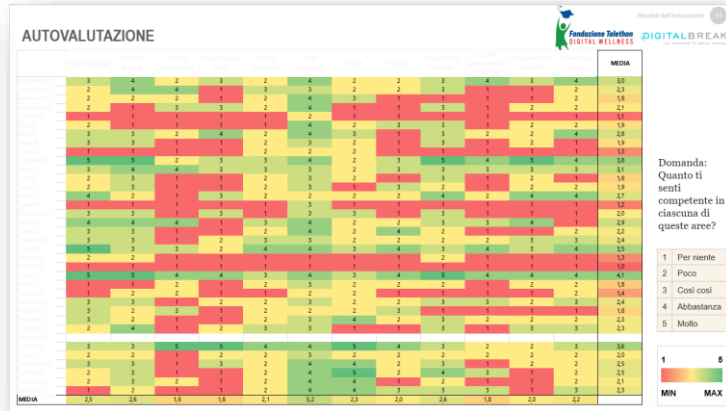
Per Fondazione Telethon abbiamo approntato un programma di education personalizzato, partendo da un design di progetto ed un concept grafico capaci di coinvolgere attivamente tutti i partecipanti. Il programma ha coinvolto il 40% della popolazione aziendale, verificandone le attuali competenze digitali in relazione al loro ruolo e alla funzione svolta.

Dopo una fase di onboarding che ha allineato tutti i partecipanti su un set minimo di competenze digital, abbiamo organizzato un Comitato scientifico che ha aiutato ad indirizzare il programma formativo sui temi e con le metodologie più idonee per gli obiettivi della Fondazione.

FONDAZIONE



CASE HISTORY: FONDAZIONE TELETHON - ASSESSMENT



Verifica del contesto aziendale	Risposte
Avete già un programma di education e/o corporate academy?	
Quali dipartimenti intendete coinvolgere?	
Numero indicativo totale dei partecipanti	
Quali tipologie di competenze digitali volete sviluppare?	
Esiste già una piattaforma intranet e/o di collaboration?	
Avete già uno o più partner per la formazione digital?	

Obiettivi della gestione delle competenze digitali	Livello di priorità (1=Alta 2=Media 3=Bassa 0=No interesse)
Formazione verticale per il digital marketing team	
Formazione digital allargata a più dipartimenti	
Formazione specifica per i neo-assunti	
Aggiornamento continuo e diffuso sui temi del digitale	
Formazione operativa sugli strumenti digitali	
Consapevolezza al digitale di manager e team leader	

- Le competenze digitali riguardano il capitale umano di **tutta l'azienda**
- È fondamentale effettuare un **assessment** delle competenze sulla popolazione aziendale
- Il programma di education deve essere **partecipato** e **continuativo**
- La didattica frontale in aula **non è più sufficiente**
- Servono **strumenti digitali** e **formati didattici smart**
- Una **piattaforma di collaboration** migliora efficienza e condivisione



Grazie!

MAURO LUPI

Strategy Director, DigitalBreak www.digitalbreak.it

mauro.lupi@digitalbreak.it

13 luglio 2017