

19.10.2022

Autore:



Matteo Cozzani

Amministratore sicur GROUP.
RSPP e consulente per la sicurezza sul lavoro.
Esperto di security applicata alla safety e formatore qualificato.

Formazione: Sicurezza Vs. Sviluppo Aziendale

Reskilling, Upskilling ed il vero costo della Formazione

Poche sono le aziende, soprattutto PMI, che investono **STRATEGICAMENTE** nella formazione mentre tutte sono tenute ad assolvere alla formazione per la Sicurezza.

Questo approccio “doveristico” impedisce di leggere correttamente questa attività:

- A) come **una preziosa occasione** per aumentare la “cilindrata unitaria” delle risorse umane;
- B) come un momento per rinforzare il senso di appartenenza all’azienda e lo spirito di squadra, per focalizzarsi sull’importanza dell’**ordine** e della **disciplina**;
- C) come un efficace impulso di motivazione che si traduca in **efficienza, produttività e qualità**;
- D) come occasione per un **tuning del Clima Organizzativo**.

Bisogna sempre ricordare che le norme impongono cosa fare ma (purtroppo) raramente indicano “**come fare**”.

In un mondo del lavoro che cambia ad altissima velocità e che cresce costantemente in complessità è necessario che i Lavoratori sviluppino una adeguata capacità di adattamento organizzativo, procedurale e tecnologico.

Ecco perché i processi di upskilling e reskilling sono diventati fondamentali all’interno delle Aziende.

Stridono quindi queste occasioni mancate per una dispercezione sull’importanza di questo strumento di sviluppo e soprattutto per una carenza di visione strategica.

Troppo spesso la **funzione HR** viene relegata al ruolo di “ufficio assunzioni” (peraltro sempre più difficili) piuttosto che attribuirle quello suo naturale, cioè un concreto **management delle risorse** basato sul monitoraggio e la modulazione delle competenze.

Ogni Impresa di successo cura la manutenzione e l’aggiornamento dei propri assets, ma solo le migliori estendono l’azione alle componenti materiali come a quelle immateriali.

Molte, anzi troppe, sono le Aziende che percepiscono la Formazione solo come un onere quando la componente di costo aggiuntivo (organizzazione e docenza) è marginale rispetto al “revenue loss” (perdita del fatturato pro-capite) dovuto alla mobilitazione del personale, mentre la differenza nel risultato è radicale se si confrontano soluzioni “low cost” con proposte qualitative, sostenute dalle necessarie competenze (sia hard skills che soft skills).



La formazione non deve essere comoda !!!.

La formazione deve essere “disruptive”, ovvero dirompente, scandalosa, faticosa ed insieme stimolante se non rivoluzionaria.

Il Discente deve entrare in aula per lavorare ed uscirne stanco, ma motivato e, soprattutto, cambiato.

Basta con attività svolte in sala mensa, basta con docenze soporifere o da parte di chi non ha mai visto un reparto produttivo o non possa esprimere un vissuto attinente.

Basta con la formazione a tassametro, basata unicamente sul dettato normativo ad orario e con l'unico scopo di acquisire un pezzo di carta che dovrebbe equivalere ad un attestato.

Proprio sul temine attestato si dovrebbe riflettere perché etimologicamente proviene da testimonianza ovvero a valere quale comprova di veridicità, ma di cosa?, di partecipazione?, di apprendimento (verificato)? o di **Vera Formazione?**

Vengano diffidati finalmente i centri di formazione che non hanno mai bocciato nessuno, poco severi negli orari e maledettamente “comodi”.

In quei casi l'Azienda ha praticamente buttato via soldi, tempo e **cosa ben più grave, sprecato una occasione di crescita davvero importante.**

Servono ambienti adatti e Docenti **carismatici** (“ipnotici”), competenti e comunicativi.

Lo spessore dei docenti, la scelta del soggetto organizzatore, la qualità del materiale didattico e della location nel loro insieme rappresentano il biglietto da visita dell'Azienda verso la popolazione lavorativa e sono indicativi del “commitment” dell'Azienda o dell'Ente verso il tema trattato.

Invito Manager ed Imprenditori ad una riflessione per scoprire che con pochissimo di più rispetto al vero costo complessivo della formazione si possa ottenere molto, molto di più.

P.S. ...ho lanciato un sasso nello stagno, ma se le onde torneranno indietro prometto di approfondire.....

Matteo Cozzani