

SMARTIVE

LINKED TO CHANGE



MISURARE LE COMPETENZE DIGITALI
PER UNA (TRAS)FORMAZIONE
PERSONALIZZATA E DATA-DRIVEN

IL DIGITALE CREA UN'EPOCALE DOMANDA DI (TRAS)FORMAZIONE



Reskilling needs



of all employees will need reskilling by 2025.

Source: Future of Jobs Report 2020, World Economic Forum.



Reskilling needs

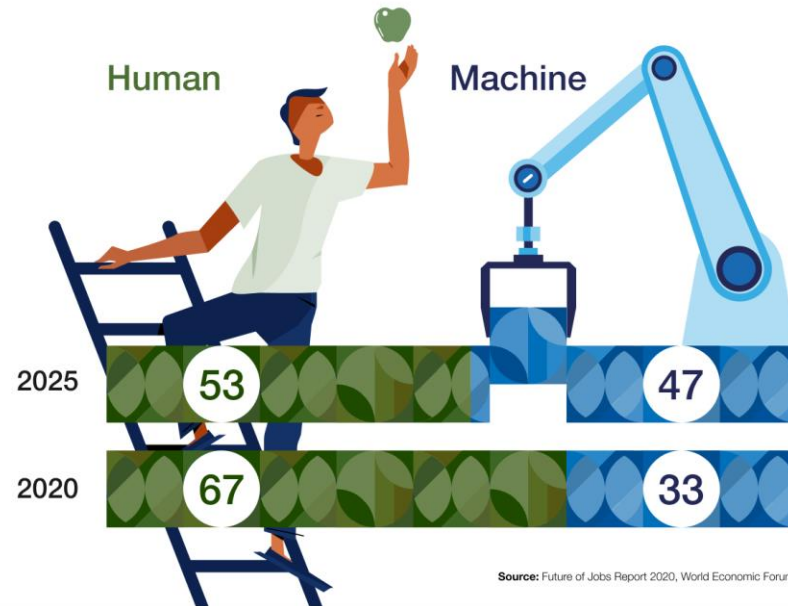


of current workers' core skills are expected to change in the next 5 years.

Source: Future of Jobs Report 2020, World Economic Forum.

NEL 2025 LA FORZA LAVORO
DELLE MACCHINE EQUIVARRÀ A
QUELLA DEGLI ESSERE UMANI

Rate of automation





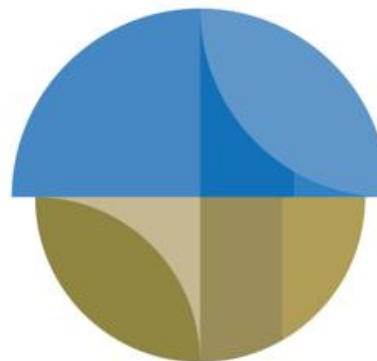
NELL'EPOCA DELLE MACCHINE, AGLI UMANI
VERRÀ RICHIESTO ESSERE CIÒ PER PER CUI
SONO UNICI : CREATIVI E SOCIALI

Job landscape

By 2025, new jobs will emerge and others will be displaced by a shift in the division of labour between humans and machines, affecting:

PROFESSIONI IN ASCESA E
PROFESSIONI IN DECLINO

97 million



85 million

Growing job demand:

1. Data Analysts and Scientists
2. AI and Machine Learning Specialists
3. Big Data Specialists
4. Digital Marketing and Strategy Specialists
5. Process Automation Specialists
6. Business Development Professionals
7. Digital Transformation Specialists
8. Information Security Analysts
9. Software and Applications Developers
10. Internet of Things Specialists

Decreasing job demand:

1. Data Entry Clerks
2. Administrative and Executive Secretaries
3. Accounting, Bookkeeping and Payroll Clerks
4. Accountants and Auditors
5. Assembly and Factory Workers
6. Business Services and Administration Managers
7. Client Information and Customer Service Workers
8. General and Operations Managers
9. Mechanics and Machinery Repairers
10. Material-Recording and Stock-Keeping Clerks

Source: Future of Jobs Report 2020, World Economic Forum.

IMPARARE AD IMPARARE È UN PRIORITÀ NEL LONG-LIFE LEARNING

Top 10 skills of 2025

Type of skill

- Problem-solving
- Self-management
- Working with people
- Technology use and development



Analytical thinking and innovation



Active learning and learning strategies



Complex problem-solving



Critical thinking and analysis



Creativity, originality and initiative



Leadership and social influence



Technology use, monitoring and control



Technology design and programming



Resilience, stress tolerance and flexibility



Reasoning, problem-solving and ideation

Source: Future of Jobs Report 2020, World Economic Forum.



“Serve più cultura tecnica. Il problema è capire se continuiamo a fare tre, quattro volte le guerre puniche nel corso di dodici anni di scuola o se casomai le facciamo una volta sola ma cominciamo a impartire un tipo di formazione un po' più avanzata. Serve formare i giovani per le professioni del futuro: quelle di digital manager per la salute, per esempio”

Roberto Cingolani, ministro della Transizione ecologica

A close-up photograph of a hand pressing a key on a computer keyboard. The image is overlaid with a semi-transparent blue filter. The text 'DIGITAL TRANSFORMATION' is centered over the keyboard area.

DIGITAL TRANSFORMATION

COSA SONO LE COMPETENZE DIGITALI?

LE 3 DIMENSIONI DELLE COMPETENZE DIGITALI

- **Conoscenze digitali**

- L'insieme delle conoscenze relative al mondo digitale: modelli, uso delle applicazioni e i concetti tecnici legati ai diversi tipo di professione (digital e social media marketing, Industry 4.0, ecc.)

- **Digital skill**

- L'insieme delle abilità di una persona nel risolvere problemi, compiere operazioni semplici e complesse sia nell'uso di applicazioni e piattaforme sia nello svolgimento del proprio lavoro in un contesto digitale

- **Attitudini digitali**

- L'atteggiamento soggettivo e la disposizione all'uso delle nuove tecnologie, al “pensiero digitale” sia nel contesto quotidiano (dalla politica alla fruizione di servizi pubblici digitali) che in quello lavorativo

LO COMPETENZE DIGITALI SONO LA CHIAVE PER IL FUTURO DELL'EUROPA



LE COMPETENZE DIGITALI DI BASE: IL MODELLO DIGCOMP



“

smartive [smart + active]: aggettivo / 'sma:tiv / neologismo

Definiamo “smartive” un’organizzazione in cui tutti i comportamenti, le decisioni di business e i metodi di lavoro sono guidati da una profonda e consapevole conoscenza dei principi del Digitale e da una continuativa apertura al cambiamento (**smartiveness**).

”

BE SMART, ACT SMARTIVE: LO SMARTIVE MANIFESTO

GLI 8 PRINCIPI DELLA CULTURA DIGITALE

S

SHARE

SE NON PUOI CONDIVIDERE CIÒ CHE FAI, ALLORA ESSO NON HA VALORE.
SE LO CONDIVIDERAI, QUALCUNO LO MIGLIORERÀ

M

MEASURE

MISURA TUTTO, IMPARA IN TEMPO REALE E MIGLIORA CONTINUAMENTE CIÒ CHE STAI FACENDO

A

BE AGILE AND FAST

PENSA SEMPLICE, AGICI VELOCEMENTE: L'AGILITÀ È LA DIMENSIONE CHIAVE DI OGNI ORGANIZZAZIONE FUTURA

R

EMBRACE THE RISK

ADOPTA UNA CULTURA DEL RISCHIO E IMPARA DEGLI ERRORI.
SAPER GESTIRE IL FALLIMENTO È UNA PRECONDIZIONE DEL SUCCESSO

T

BE TECH AWARE

LA TECNOLOGIA È TUTTO OVUNQUE: OGGI NON PUOI FARE NULLA SENZA CONSIDERARE
IL SUO RUOLO NELLE COSE

I

INNOVATE

L'INNOVAZIONE NON È UN'OPZIONE, È UN ATTEGGIAMENTO MENTALE: INNOVA O SOCCOMBERAI

V

TARGET VALUE

PUNTA ALLA "MINIMUM VALUE PROPOSITION", PROVA E AFFINA.
QUESTO È IL NUOVO BUSINESS PLAN

E

EXPERIENCE FIRST

STRUMENTI E PRODOTTI DIGITALI SONO NIENTE SENZA UN'ESPERIENZA
FLUIDA E COINVOLGENTE DELL'UTENTE

COME SI MISURANO LE COMPETENZE DIGITALI PER LA (TRAS)FORMAZIONE?



Le tue persone sono
aperte al cambiamento?

Quanto sono consapevoli
della cultura digitale?

Da chi iniziare un viaggio
culturale?

READY?



Hanno un
atteggiamento positivo
verso il Digitale?

Qual è livello di
competenze digitali
che hanno?

Che tipo di gap
dobbiamo colmare?

Mappare per cambiare



Mappare i profili e la predisposizione
alla Trasformazione Digitale



Individuare i potenziali Digital
Champion

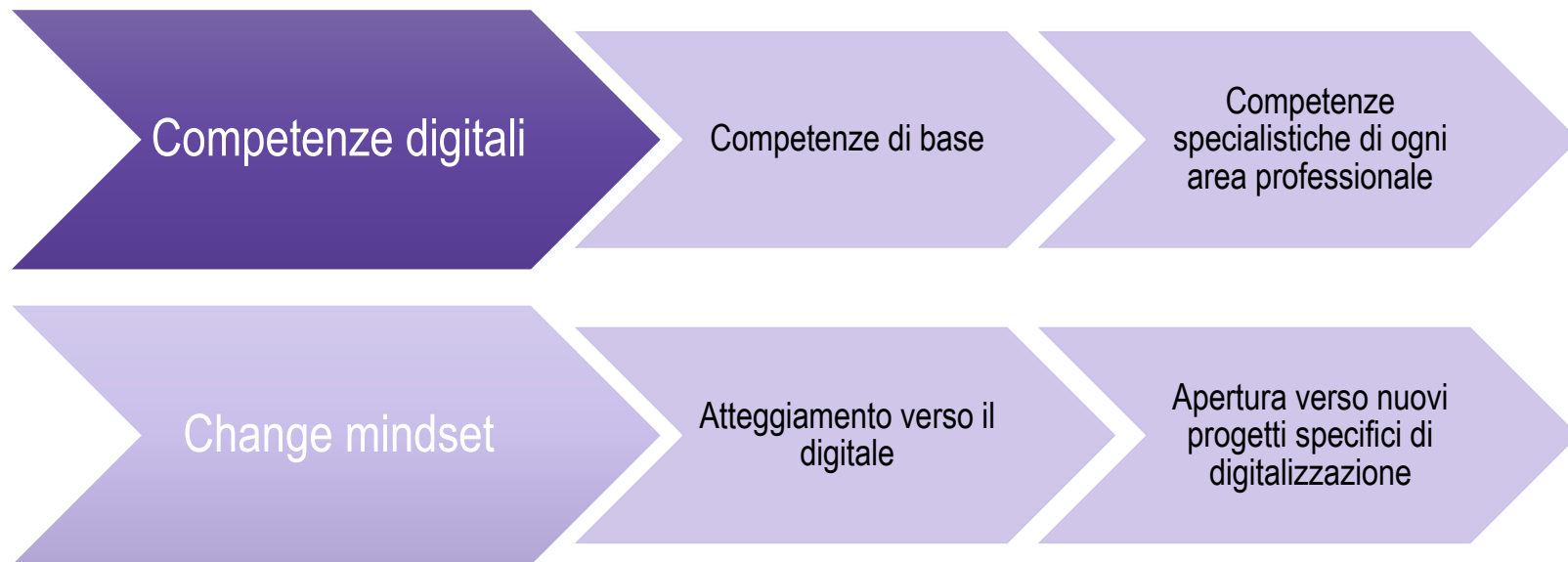


Comprendere i bisogni formativi
per una Digital Academy

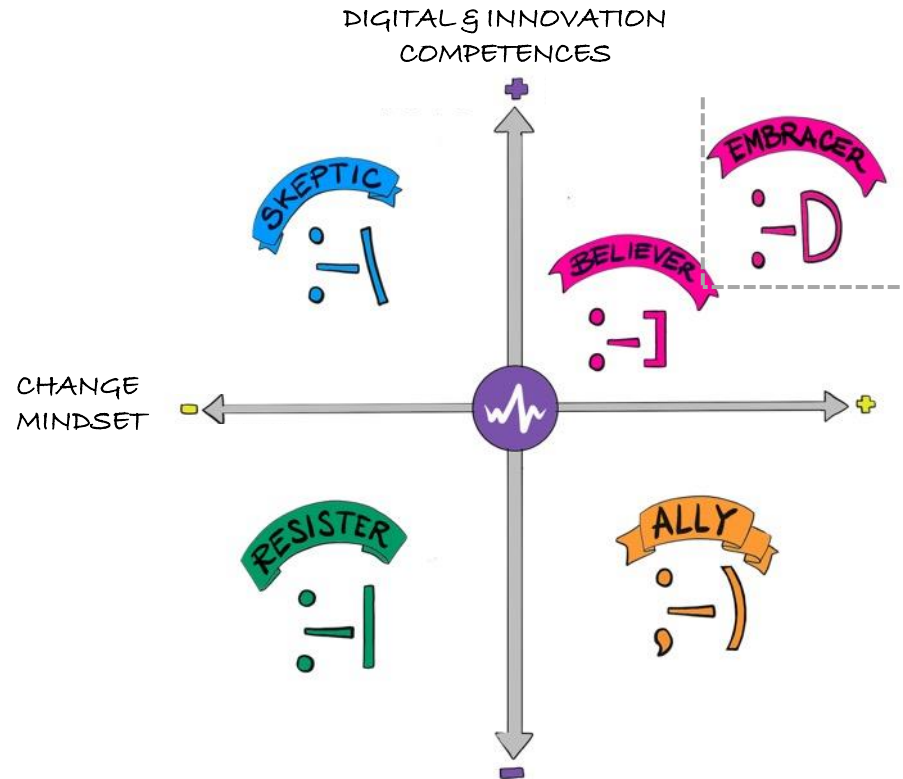


Tracciare i miglioramenti durante il
Transformation Journey

CHE COSA MAPPARE



I PROFILI DI SMARTIVEMAP



IN BENEFICI DI UN APPROCCIO GUIDATO DAI DATI



PRECISIONE

Consente di pianificare **azioni di sviluppo mirate** su gruppi di risorse ben definiti e omogenei



FOCUS

Consente un focus sulle **esigenze specifiche** delle persone sia sui gap di competenza che sull'engagement



SAVING

Consente il risparmio di risorse economiche ed organizzative grazie a un approccio più accurato e basato sui dati



OTTIMIZZAZIONE

Velocizza la realizzazione dell'assessment e migliora **l'efficacia** delle attività di change management



CLUSTERING



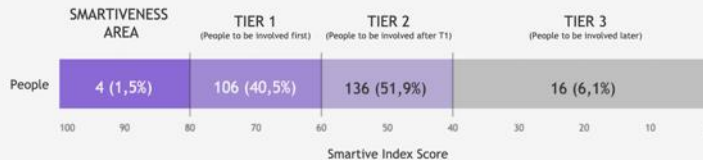
SMARTIVEMAP

Quante persone hanno maggiori probabilità di cambiare in breve tempo?

Ci sono agenti del cambiamento all'interno dell'organizzazione?
Che profilo hanno?

Quali lacune devono essere colmate con le persone che hanno maggiori probabilità di cambiare?

SMARTIVENESS CLUSTERS FOR PLANNING CHANGE



? The Smartive Index defines the level of Smartiveness of your employees. A change management plan should follow an incremental approach: first, to involve people with high Smartive index level as change agents (Digital Champions), and then to focus on the ones closer to the Smartiveness Area (Tier 1). Change initiatives should also address two different needs within each tier: lack of competences and improvement of openness to change.

SMARTIVENESS AREA

These employees are ready to change! They don't need any improvement and should be involved as change agents in a transformation program.

CANDIDATES DIGITAL CHAMPIONS:

4

IDENTIKIT OF THE DIGITAL CHAMPION

Area: Operations
Age range: 35 to 44 y.o.
Seniority: Less than 5 years
Role: Professional

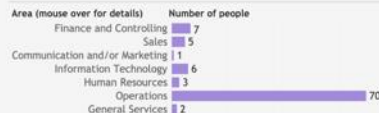
TIER 1

These employees have an high score of Smartive Index and the most likely to become Digital Champions. They are grouped in 2 clusters with different focuses and priorities

Cluster 1.1: focus on refining competences

This group of people still has some lack of competences in specific areas

Total people **94**



Cluster 1.2: focus on proactivity

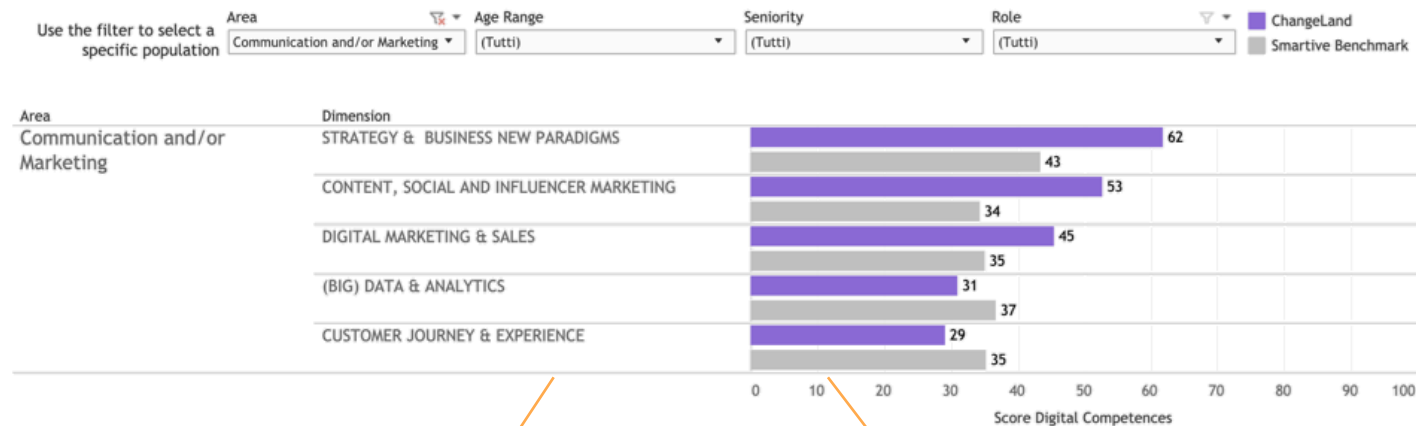
This group of people needs to be more proactive to become Digital Champions. Competences are ok.

Total people **12**





ANALISI DEI GAP DI COMPETENZA



Quali dimensioni di competenza valutare?

In quali dimensioni ci sono maggiori gap da colmare?



COINVOLGIMENTO

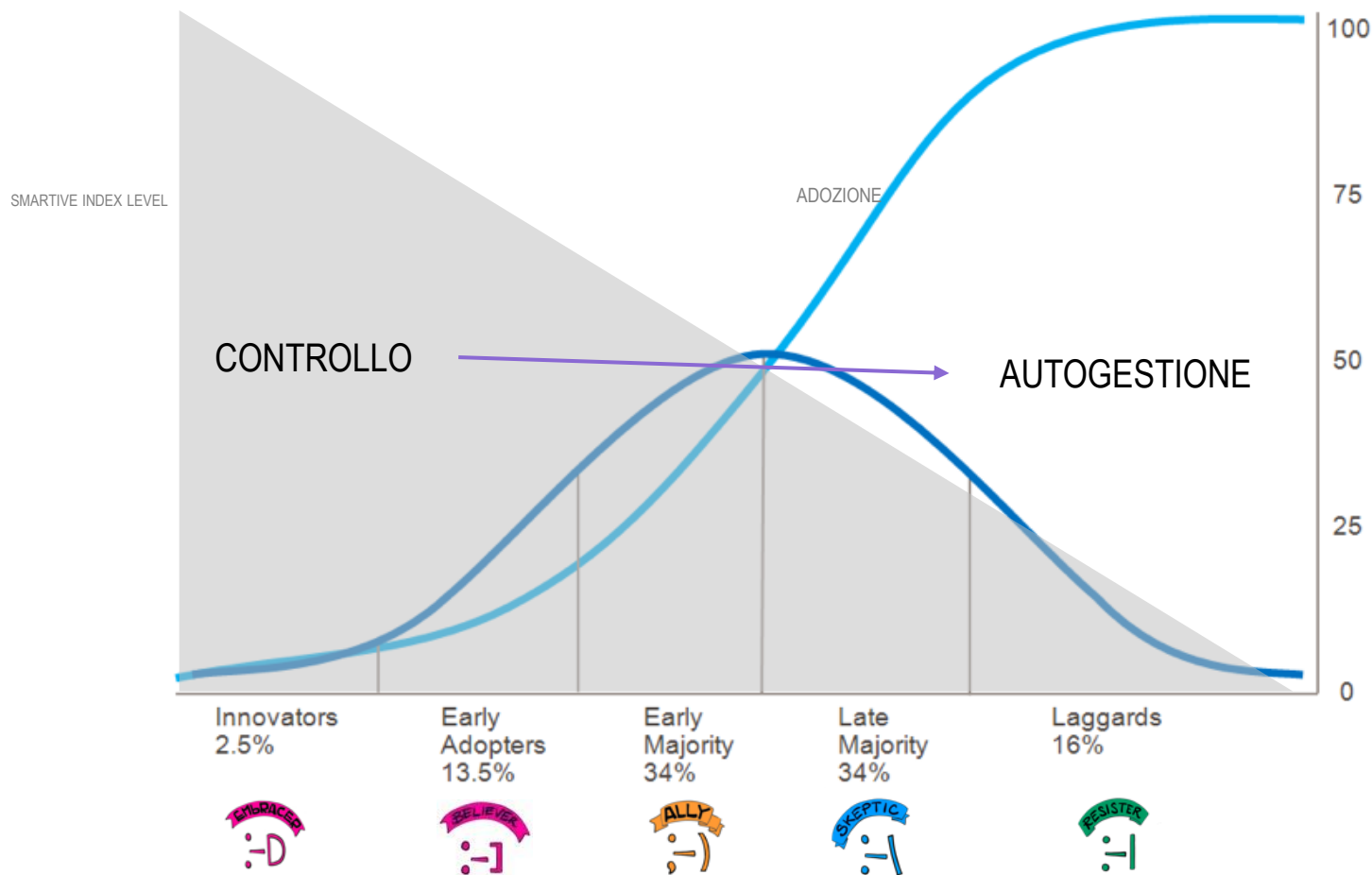
GRADUALITÀ

CONTAMINAZIONE

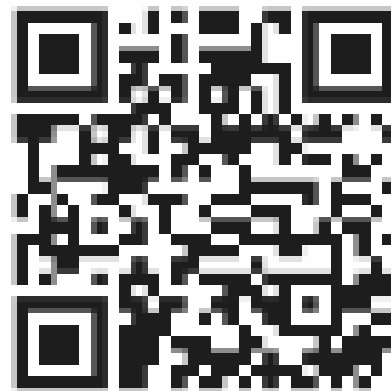
MISURAZIONE

(TRAS)FORMARE SIGNIFICA
IMPARARE A CAMBIARE INSIEME





METTETEVI ALLA PROVA:
MISURATE LE VOSTRE
COMPETENZE DIGITALI!



SCAN & WIN

GLI INSIGHT EMERSI DALLA SMARTIVEMAP

https://reporting.alchemer.eu/r/90014695_61a4c26c249806.27046571