



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

An infographic featuring a large blue '50%' on the left. To the right of the '0' is a stylized illustration of a person in a white shirt and tie, standing with one hand on their hip and the other pointing towards the right. A dotted line extends from the bottom of the '0' towards the text at the bottom. The background is white with a yellow horizontal bar at the top and bottom.

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

Reskilling needs

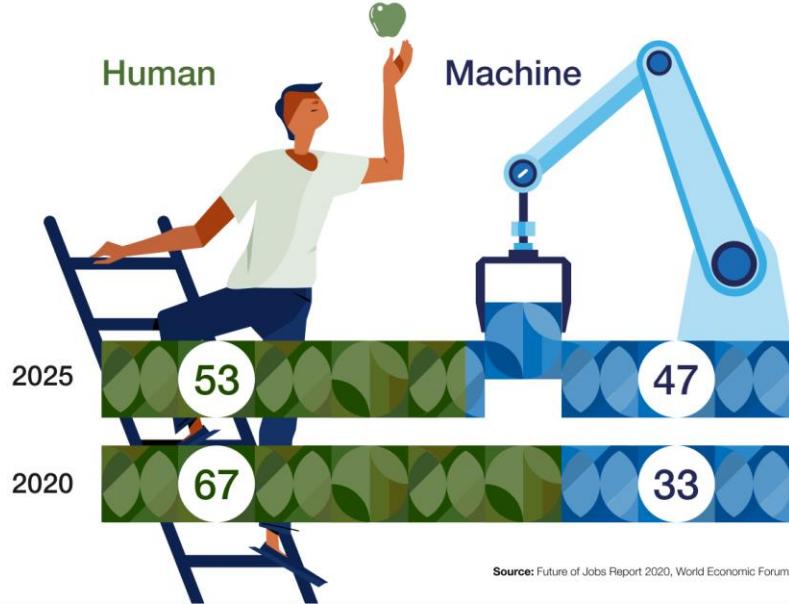
An illustration featuring a large blue '40%' graphic. To the right of the '0' is a white wind turbine. Inside the '0', a person wearing a hard hat and a high-visibility vest is holding a tablet computer. Below the '40%' graphic, there is a decorative footer element consisting of a series of colored arrows (blue, yellow, red, green) pointing in various directions.

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





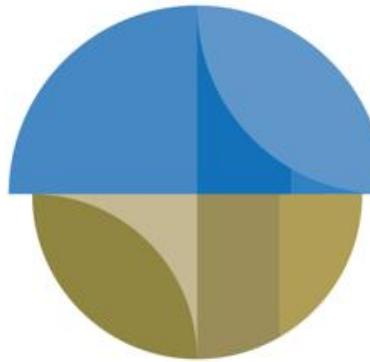
NELL'EPOCA DELLE MACCHINE, AGLI UMANI
VERRÀ RICHIESTO ESSERE CIÒ PER PER CUI
SONO UNICI : CREATIVI E SOCIALI

PROFESSIONI IN ASCESA E PROFESSIONI IN DECLINO

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:

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.

Top 10 skills of 2025

IMPARARE AD IMPARARE È
UN PRIORITÀ NEL
LONG-LIFE LEARNING

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.

TRANSIZIONE ECOLOGICA



“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 hand in a dark, textured glove is pointing with its index finger towards a digital screen. The screen displays the words 'DIGITAL TRANSFORMATION' in large, white, sans-serif capital letters. The background is dark and out of focus, showing what appears to be a keyboard or a series of digital keys.

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

ADOTTA 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

LE COMPETENZE DIGITALI FUNZIONALI



- Ogni ambito professionale richiede l'acquisizione di nuove competenze:
 - **Operative**: legate all'uso di piattaforme, tecnologie, strumenti indispensabili per lavorare in linea con i nuovi standard dell'economia digitale
 - **Strategiche**: padronanza dei nuovi modelli tecnologici e di business in cui tutte le organizzazioni già operano o si troveranno ad operare a breve

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

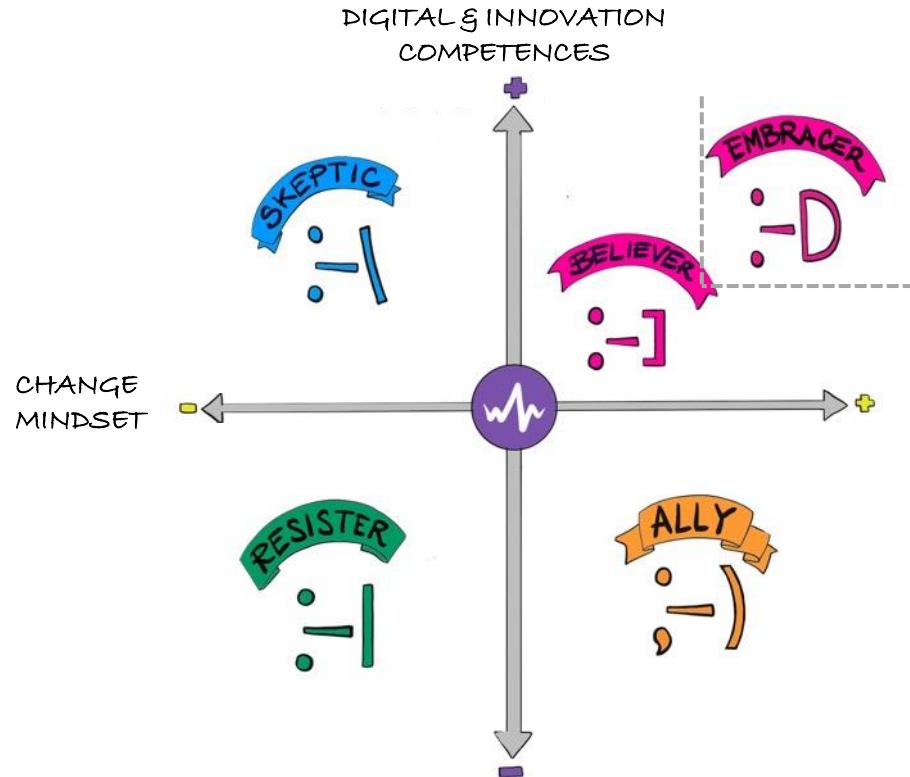


Tracciare i miglioramenti durante il
Transformation Journey

CHE COSA MAPPARE



I PROFILI DI SMARTIVEMAP



IN BENEFICI DI UN APPROCCIO GUIDATA 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



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?



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:

IDENTIKIT OF THE DIGITAL CHAMPION

4

Area: Operations

Age range: 35 to 44 y.o.

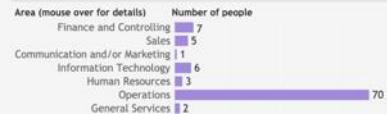
Seniority: Less than 5 years

Bulet Professional

TIER 1 These employees have an high score of Smactive 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

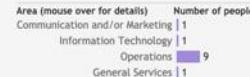
Total people 94



Cluster 1.2: focus on proactivity

This group of people needs to be more proactive to become Digital Champions. Competence

Total people 12



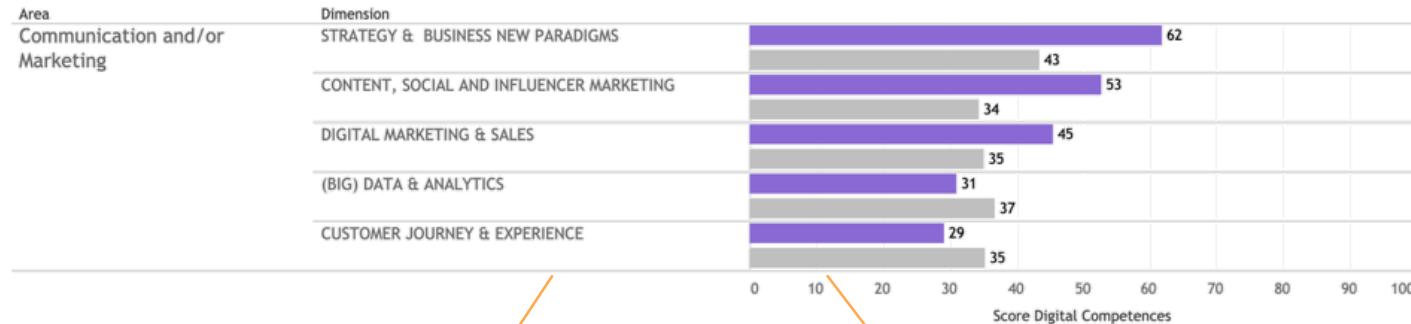


ANALISI DEI GAP DI COMPETENZA



Use the filter to select a specific population

Area	Age Range	Seniority	Role	ChangeLand
Communication and/or Marketing	(Tutti)	(Tutti)	(Tutti)	Smartive Benchmark



Quali dimensioni di competenza valutare?

In quali dimensioni ci sono maggiori gap da colmare?

COINVOLGIMENTO

GRADUALITÀ

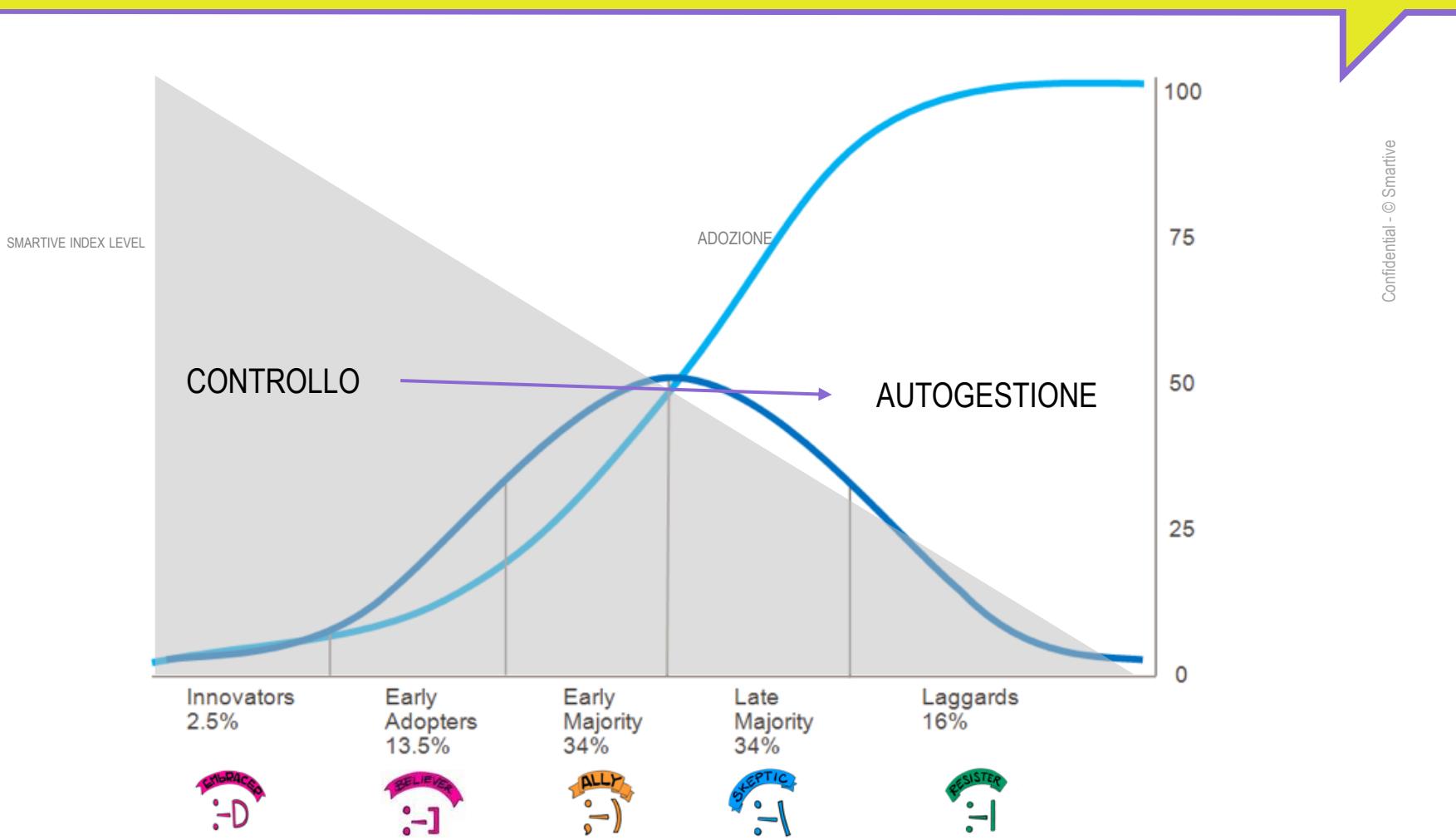
CONTAMINAZIONE

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