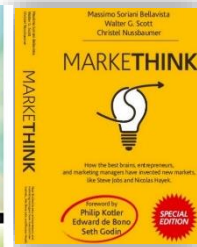


Le 7 migliori strategie per far fallire una digital hr-learning transformation

70%

**of Digital
Transformations
Fail**



**Ceo
Creattività e
Fattore
Sette 20
anni –
primo
progetto
digitale
2000**

**50.000
persone
formate in 25
anni**

**Formati più di
1200 Hr e
responsabili
formazione**

**Responsabile
scientifico master Hr
digital e digital learning
240re business school**

**Collaboro con Supsi
Scuola universitaria
Svizzera da 17 anni.**

Libro in arrivo 2022

Digital Hr-Learning transformation

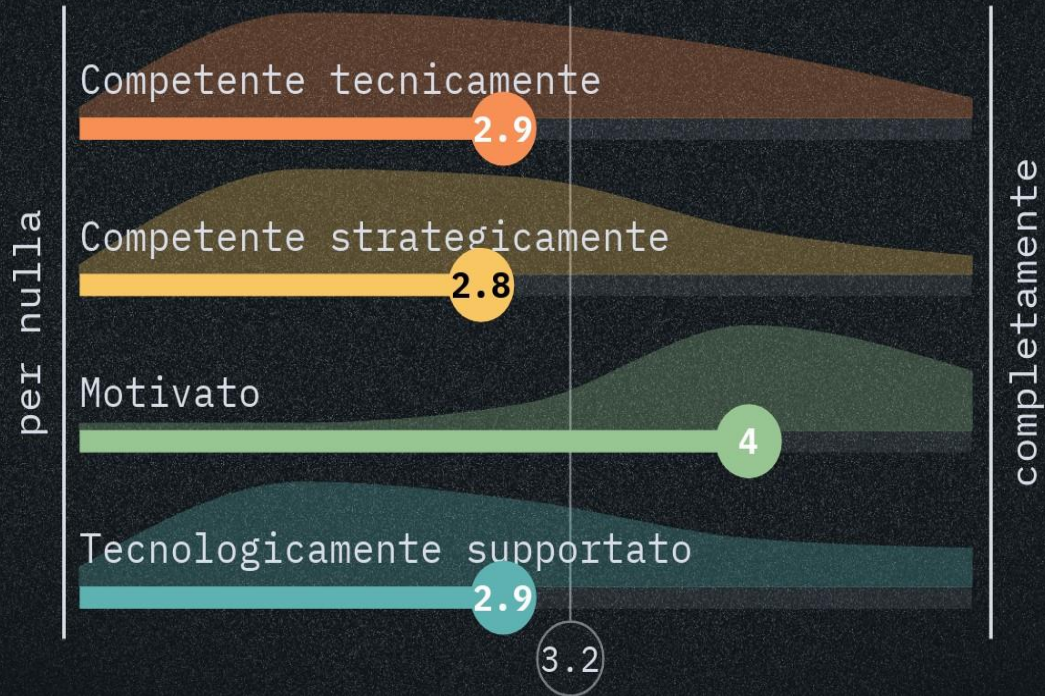


In 1 parola indica la tua più grande paura/difficoltà nell'affrontare la Digital Transformation?

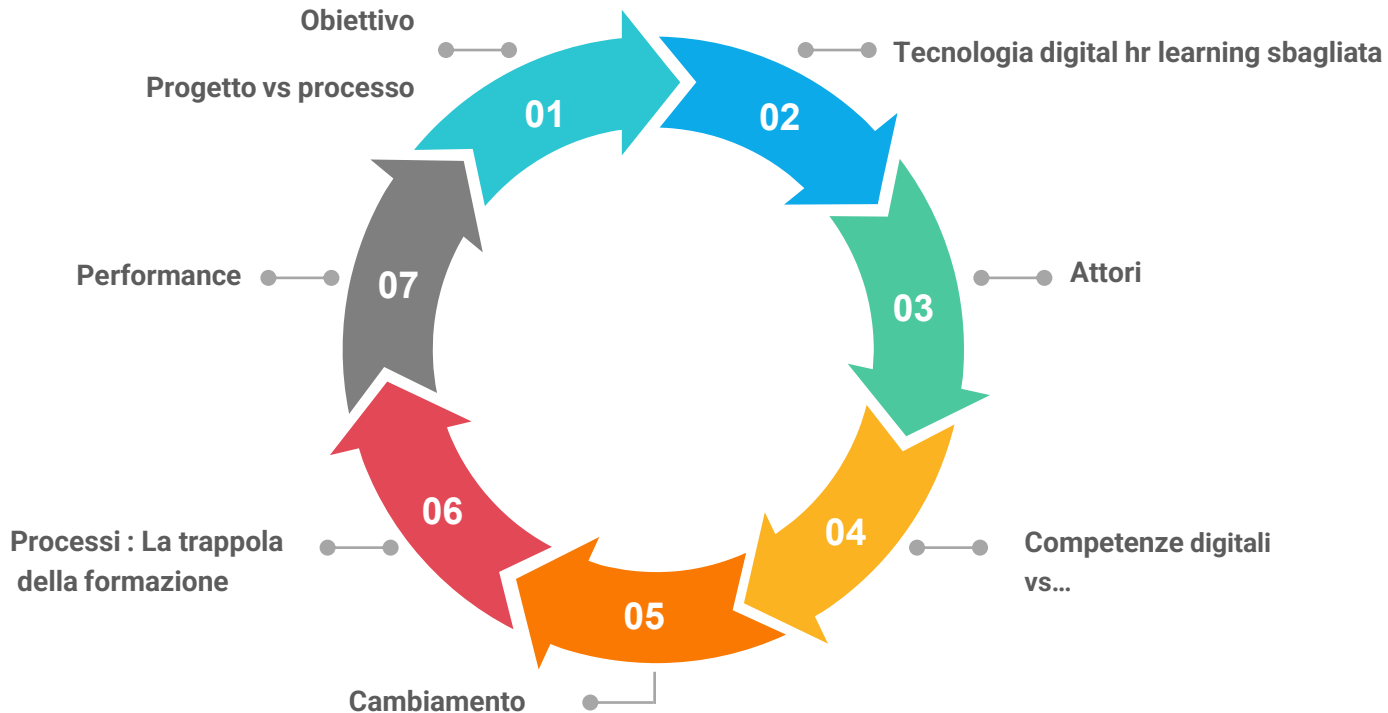
A word cloud on a dark background with various words in different colors and sizes. The word 'ignoranza' is the largest and most central. Other words include 'resistenza', 'incertezza', 'poca conoscenza', 'competenza', 'non essere seguito', 'impreparato', 'tool', 'incompetenza', 'difficoltosa', 'non essere adeguato', 'velocità di trasformazione', and 'sfida'.

resistenza incertezza
poca conoscenza competenza
non essere seguito
impreparato **ignoranza**
tool incompetenza
difficoltosa non essere adeguato
velocità di trasformazione
sfida

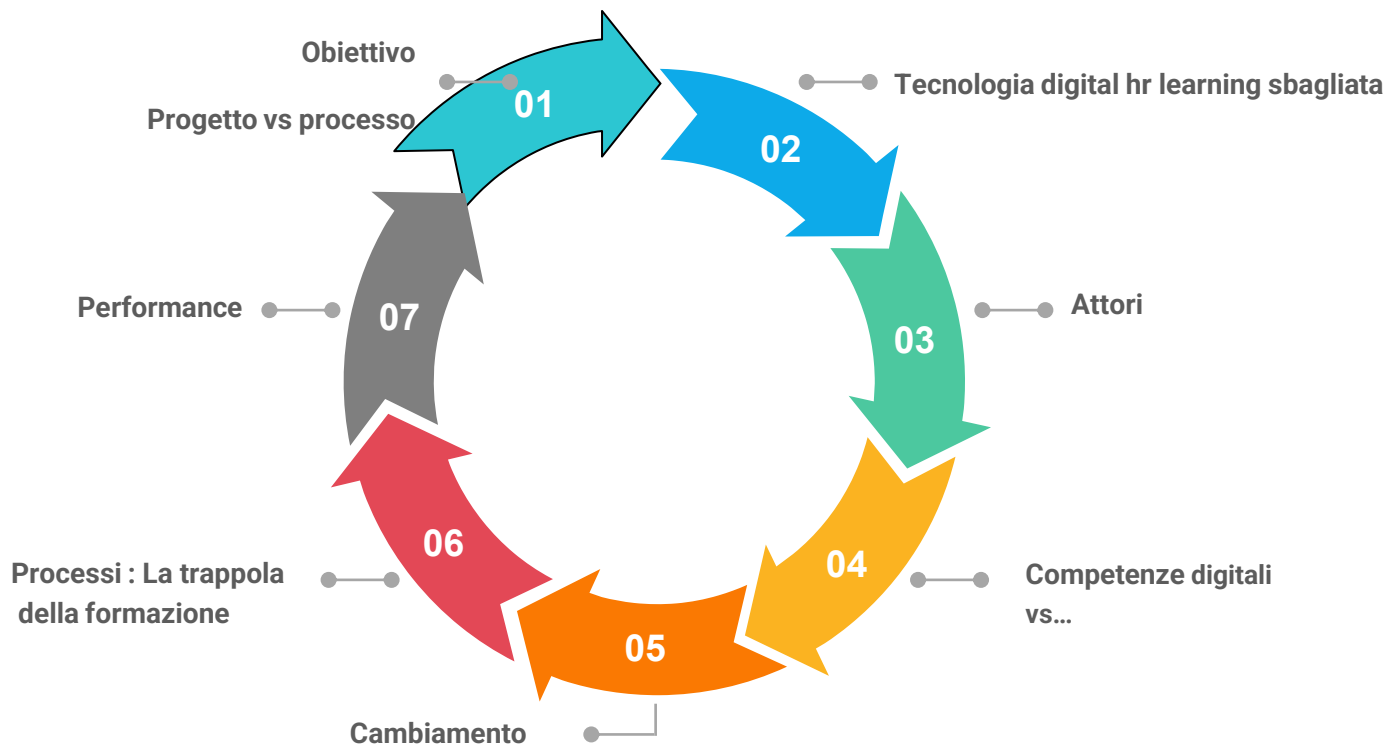
Quanto ti senti pronto ad affrontare la Digital Transformation?

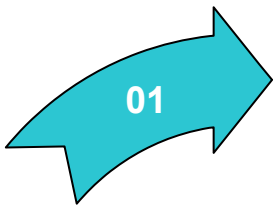


Le 7 strategie per far fallire una digital hr-learning transformation



Le 7 strategie per far fallire una digital hr-learning transformation

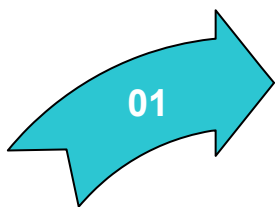




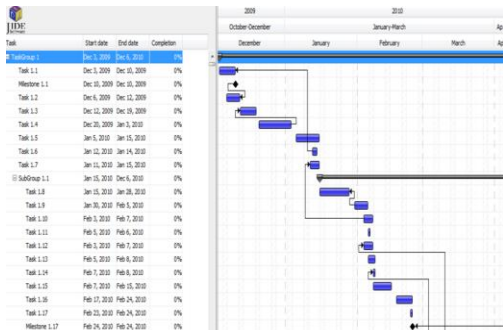
Obiettivo

Obiettivo non chiaro e misurabile

«Dobbiamo fare qualcosa di Agile»

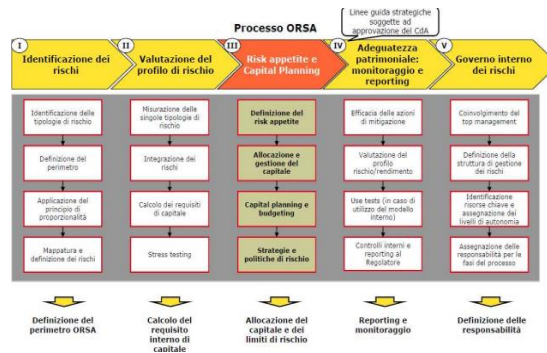


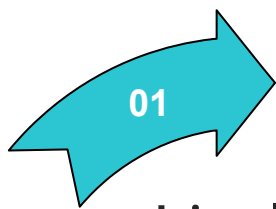
Obiettivo Progetto Vs Processo



Progetto :
Attività che ha un inizio ed una fine

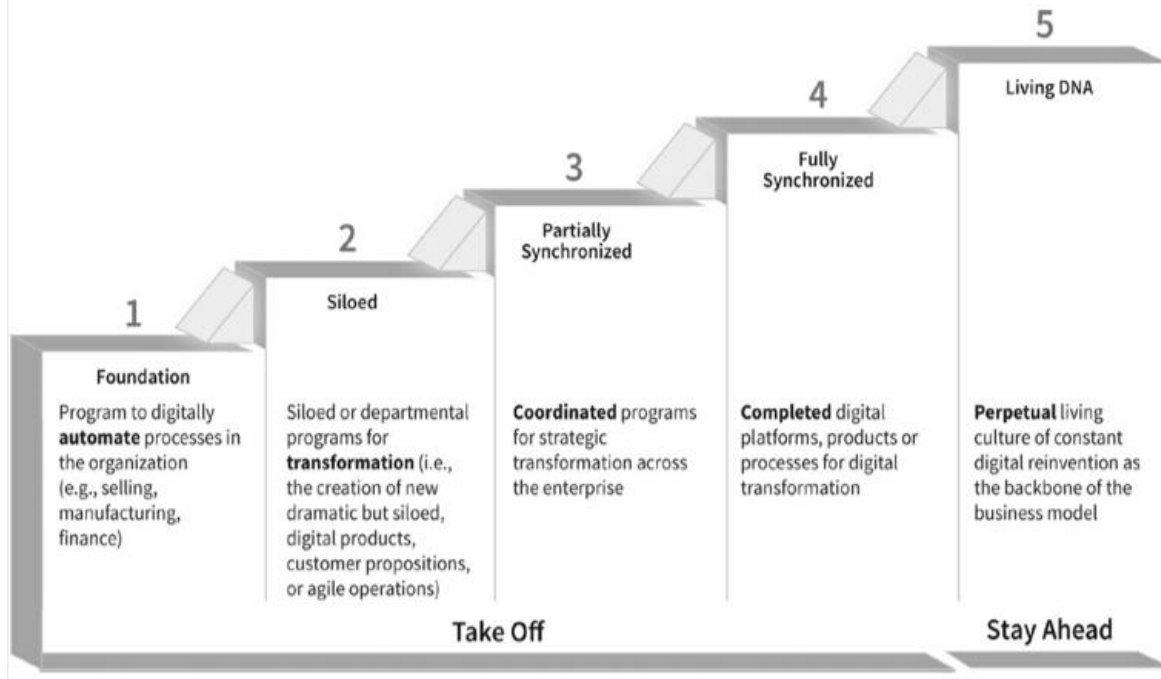
Processo:
Attività continuativa





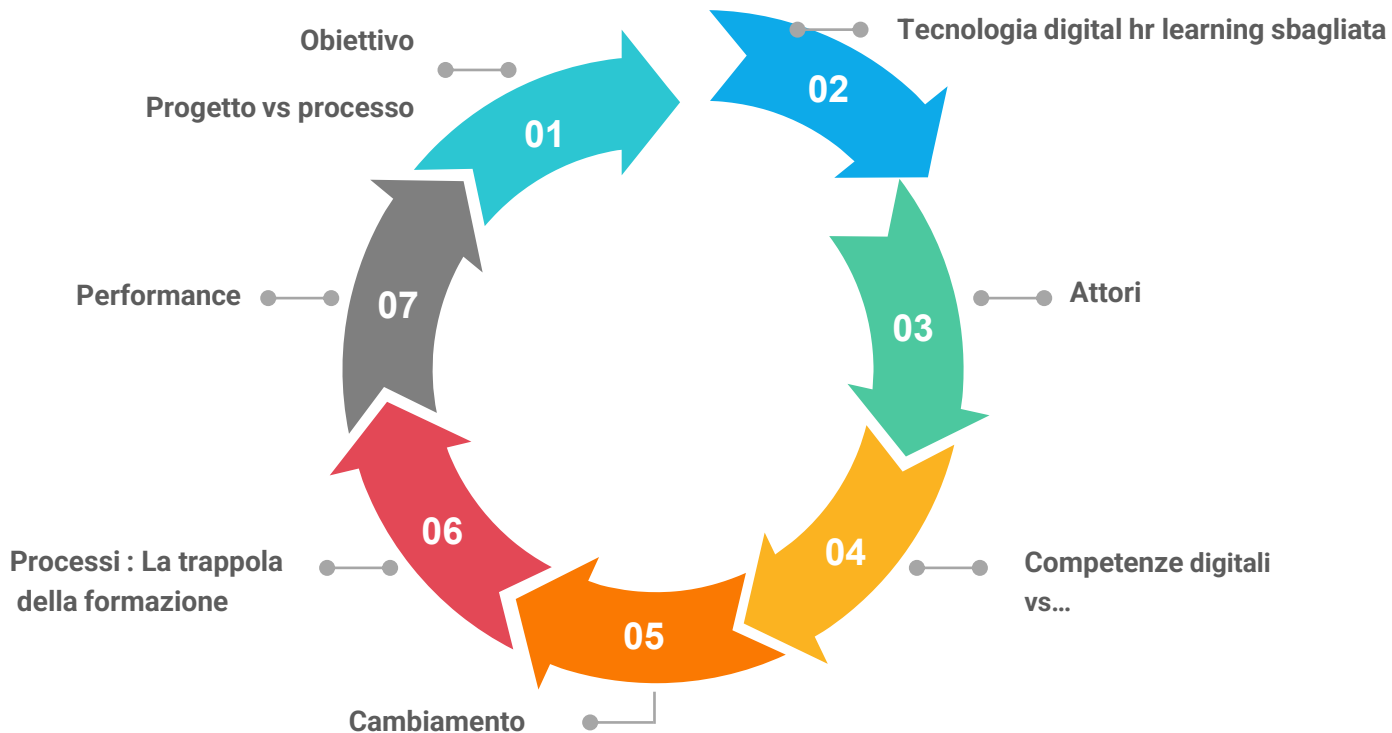
Obiettivo

Livelli diversi di digital transformation



Why digital transformation fail Saldanha

Le 7 strategie per far fallire una digital hr-learning transformation



1
2

Tecnologia digital hr learning sbagliata

Tecnologia «Cool»



The screenshot shows a LinkedIn profile for Austin Ban, a Front End Development & Web Design professional in the Nashville Metropolitan Area. The profile includes a search bar, a banner image, a profile picture, and a summary. A sidebar on the right displays a DISC assessment result for 'Di (Driver)', characterized as 'Determined, Persuasive, Ambitious'. The assessment includes a circular chart with 16 segments, a 'Moderate Intensity: 12%' indicator, and a description of Austin's traits. Below the assessment, there are links to 'View full profile' and 'Print', a 'QUICK TIPS' section, and a dropdown menu for 'I need to...' with the option 'Make a sales pitch'.

in Search

Become a Social Worker - Complete yc

Austin Ban · 1st
Front End Development & Web Design
Nashville Metropolitan Area · 358 connections · Contact info

Ryan, you're skilled in Leadership

You've both worked at Crystal Knows
Want to endorse Austin for Leadership?

Highlights

Austin Ban
DISC Prediction

Di (Driver)
Determined, Persuasive, Ambitious

Moderate Intensity: 12%

Austin, a moderate Di (Driver), tends to be a quick thinker, ambitious, persuasive, resistant to formal structure, and drawn to calculated risks.

View full profile Print

QUICK TIPS

I need to...

Make a sales pitch

«Me lo ha detto
l'algoritmo»

Le 1250

soluzioni di digital learning

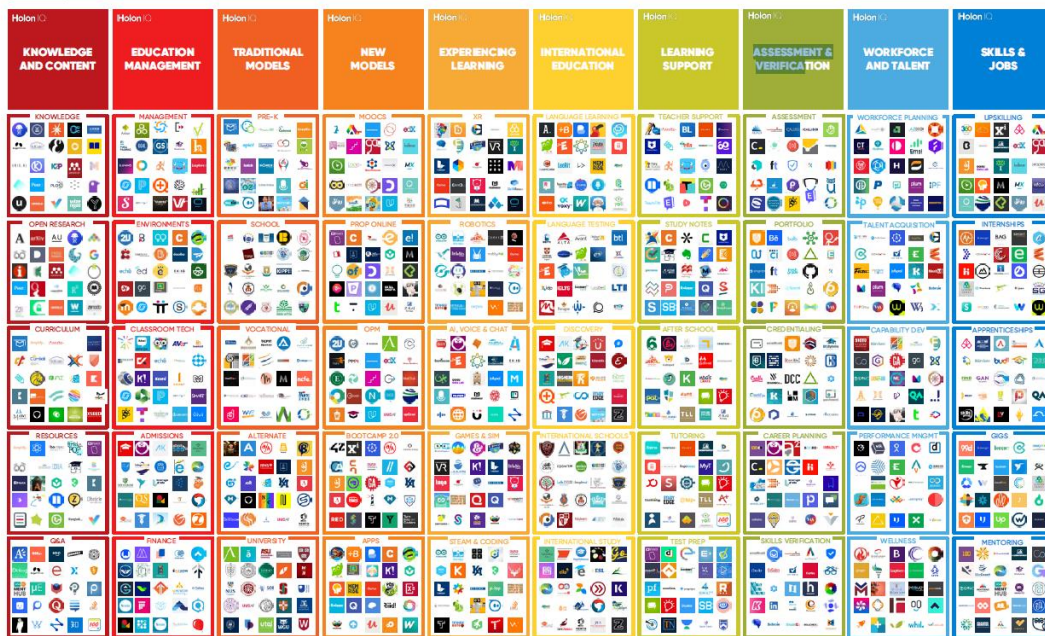
T (Tecnologia)

02

Tecnologia digital hr learning sbagliata

2021 Global Learning Landscape

Holon IQ



1
4

Come scegliere la tecnologia

Tecnologia digital hr learning sbagliata



1
4

Piattaforme LMS - Confronta i so... x +

capterra.it/directory/30020/learning-management-system/software?sort=popularity

Capterra

Inserisci nome o categoria software

Categorie di software

Tutti i prodotti Manuale Utente

Prezzi

☐ Versione gratuita

☐ Prova gratuita

Valutazione del prodotto

☐ ★★★★★ 5

☐ ★★★★★☆ min 4

☐ ★★★★☆ min 3

☐ ★★★☆☆ min 2

☐ ★★☆☆☆ min 1

Tipo di prodotto

☐ Prodotto locale (Italia)

Loop

★★★★★ (96)

[VISUALIZZA PROFILO](#)

Loop è una piattaforma di apprendimento di prossima generazione che semplifica più che mai la formazione mirata ed efficace dei dipendenti, ovunque, in qualsiasi momento e su qualsiasi dispositivo. ... [Scopri di più](#)

CARATTERISTICHE

☒ Gestione dell'e-commerce

☒ Università/Istruzione

☒ Società di e-learning

☒ Videoconferenze

☒ Apprendimento asincrono

☒ Società/Imprese

☒ Apprendimento sincrono

☐ AGGIUNGI PER CONFRONTARE

Classe365

★★★★★ (95)

[VISUALIZZA PROFILO](#)

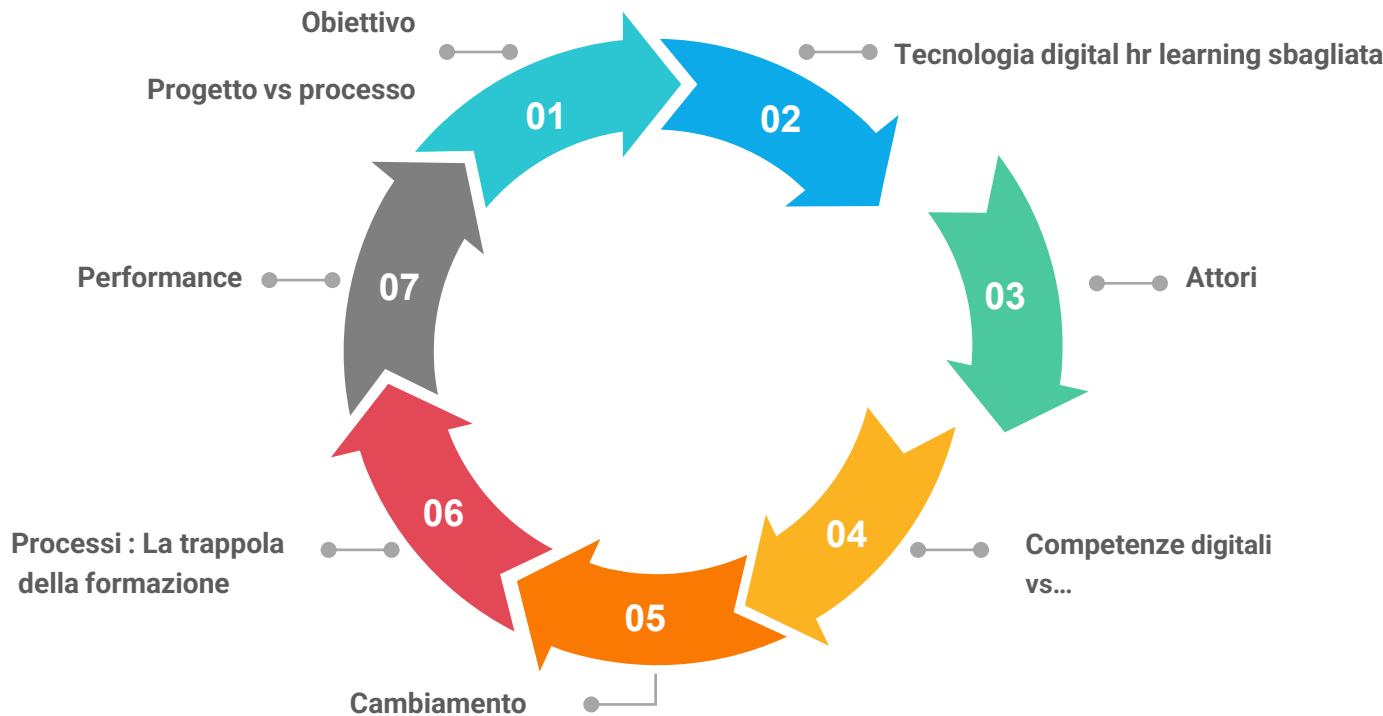
Scrivi qui per eseguire la ricerca

Desktop 92%

-1°C

07:55
30/11/2021

Le 7 strategie per far fallire una digital hr-learning transformation



Who led the digital transformation of your company?

A) CEO

B) CTO

C) COVID-19



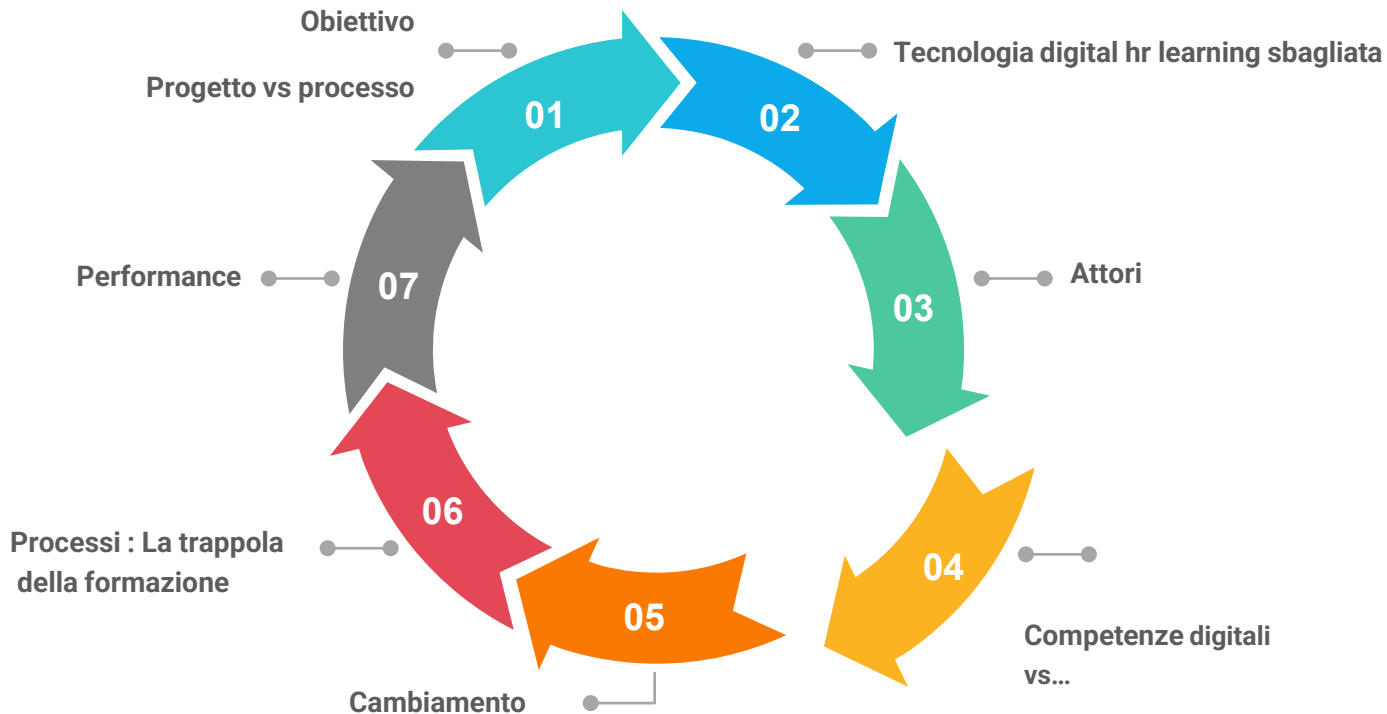
Attori

Hr e training sono pronti?

Attori



Le 7 strategie per far fallire una digital hr-learning transformation



Competenze digitali vs...



04

Competenze digitali
vs...

Competenze digitali Italia

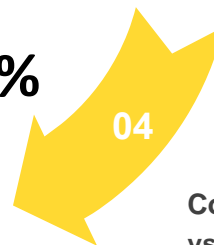
**Analfabetismo
funzionale**

46 %

versus

**Analfabetismo
digitale**

66 %



Competenze digitali
vs...

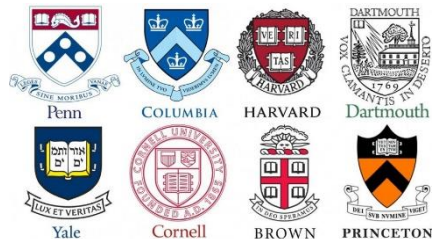
Competenze : Cosa hanno in comune?

- Il fondatore di Microsoft – Bill Gates
- Il fondatore di Facebook – Zuckerberg
- Il fondatore di Amazon – Jeff Bezos
- I fondatori di Google – Page e Brin
- Il fondatore di Wikipedia – Wales



Competenze digitali
vs...

Hanno fatto tutti le scuole con il «metodo» Montessori e una delle 8 Università top Usa



04

Competenze digitali
vs...

Competenze comportamentali sono il volano delle digitali

Trending, 2022

Analytical thinking and innovation
Active learning and learning strategies
Creativity, originality and initiative
Technology design and programming
Critical thinking and analysis
Complex problem-solving
Leadership and social influence
Emotional intelligence
Reasoning, problem-solving and ideation
Systems analysis and evaluation

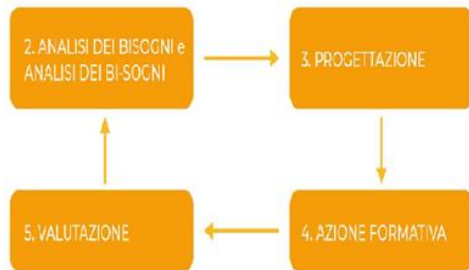
04

Competenze digitali
vs...

Competenze tecnico funzionali Hr e Formazione

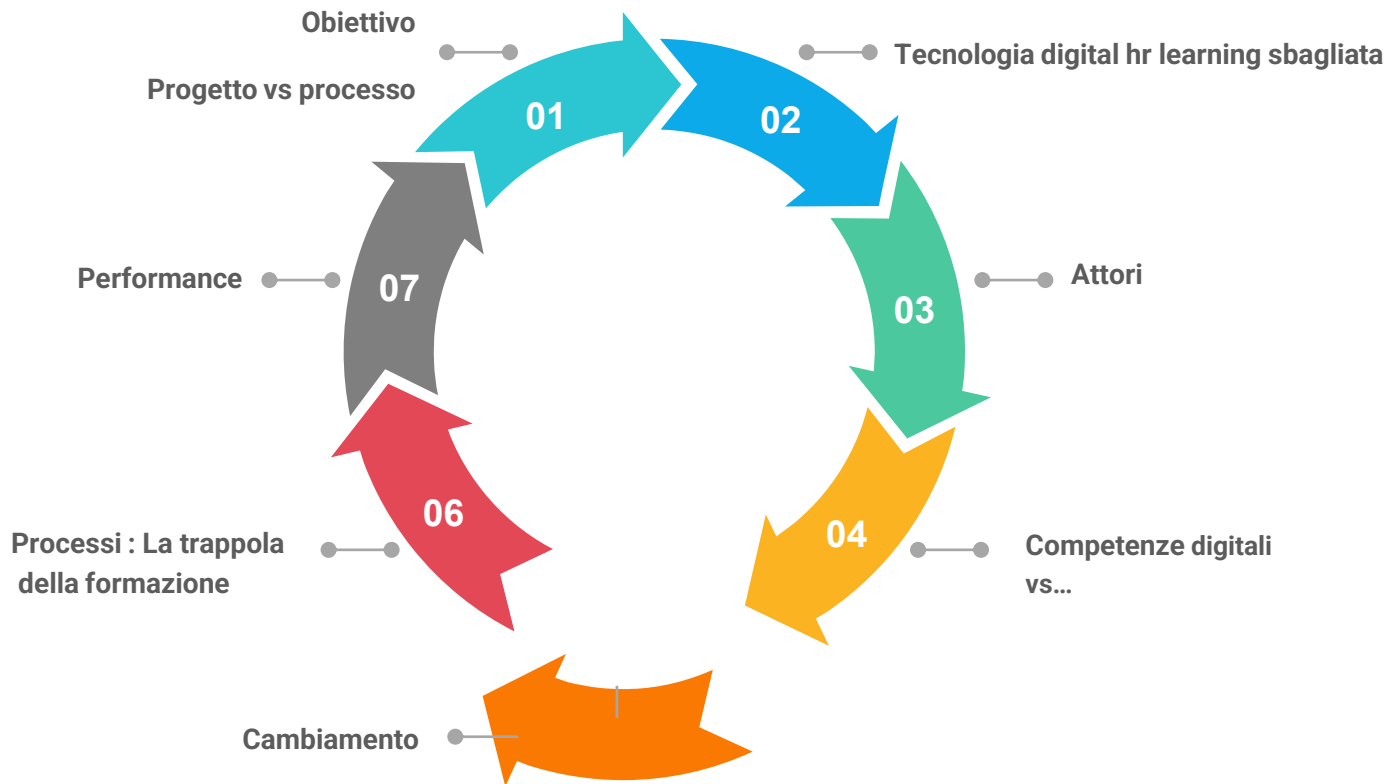
- Saper progettare la formazione
- Saper valutare i risultati della formazione
- Saper erogare la formazione

Competenze tecnico funzionali



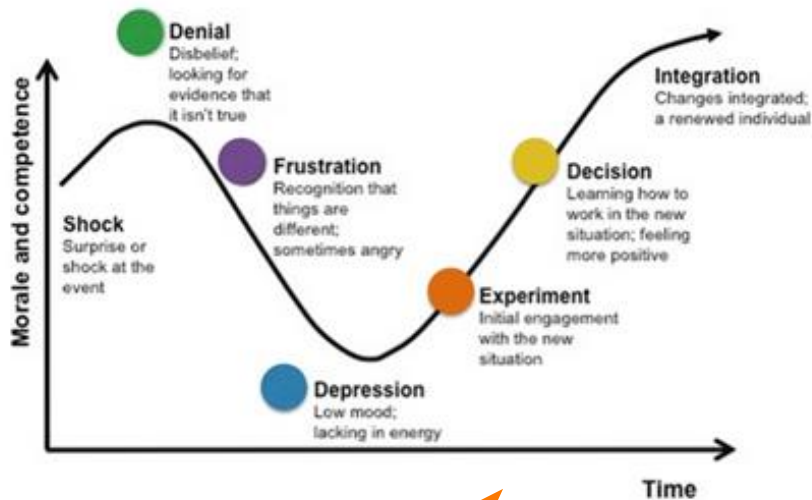
Competenze digitali
vs...

Le 7 strategie per far fallire una digital hr-learning transformation

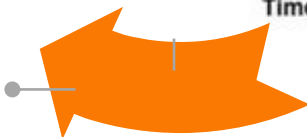


Cambiamento vs Accompagnamento

The Kübler-Ross change curve



Cambiamento



Create Alignment

Maximize Communication

Spark Motivation

Develop Capability

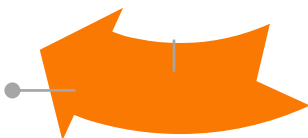
Share Knowledge

«Principianti permanenti»

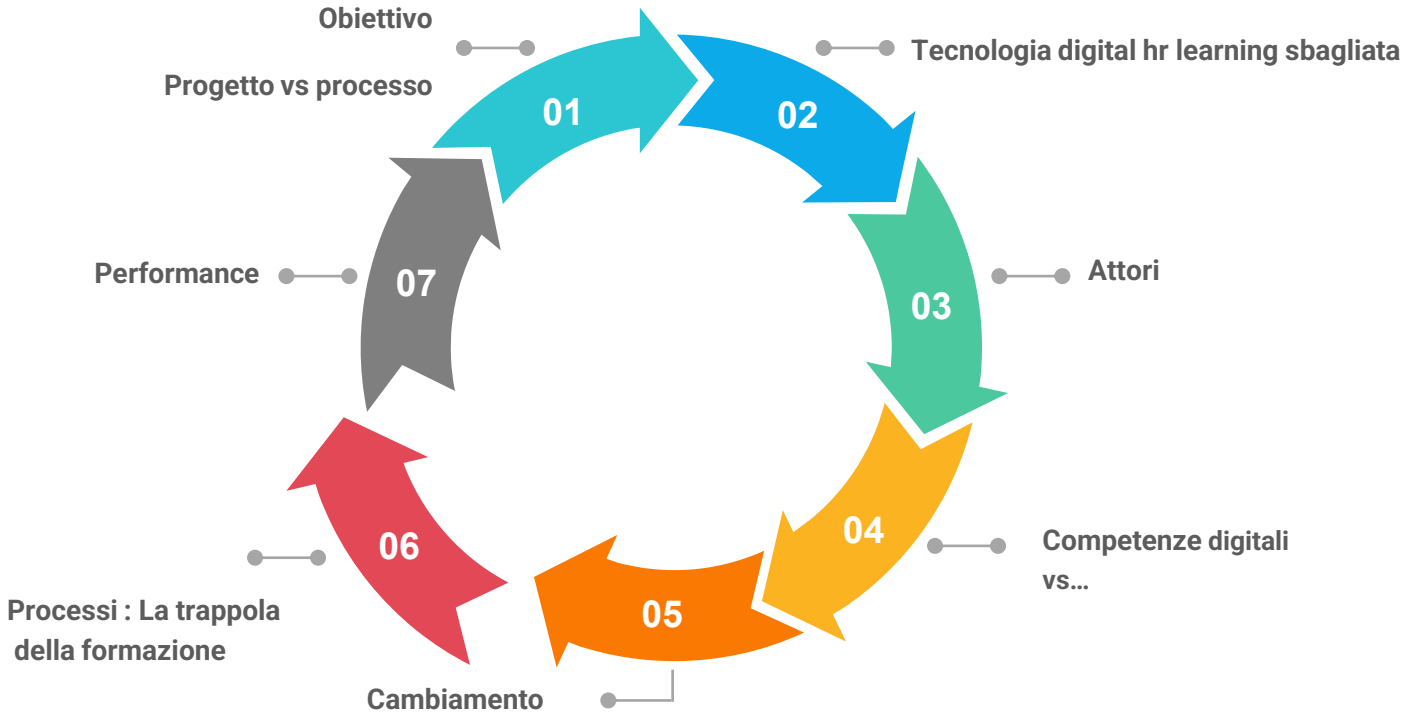
Gli esperti non esisteranno
più...

Siamo diventati tutti
«Principianti permanenti»

Cambiamento



Le 7 strategie per far fallire una digital hr-learning transformation



La trappola della formazione sulla trasformazione digitale



*«Formazione Hr
(competenze
conoscenze)*

Vs

*Business
(Performance)*

Processi

Processi : La trappola
della formazione



Bird, McEwan, I driver della
crescita.

Le 2 regole di Bill Gates sull'automazione di processi con il digitale



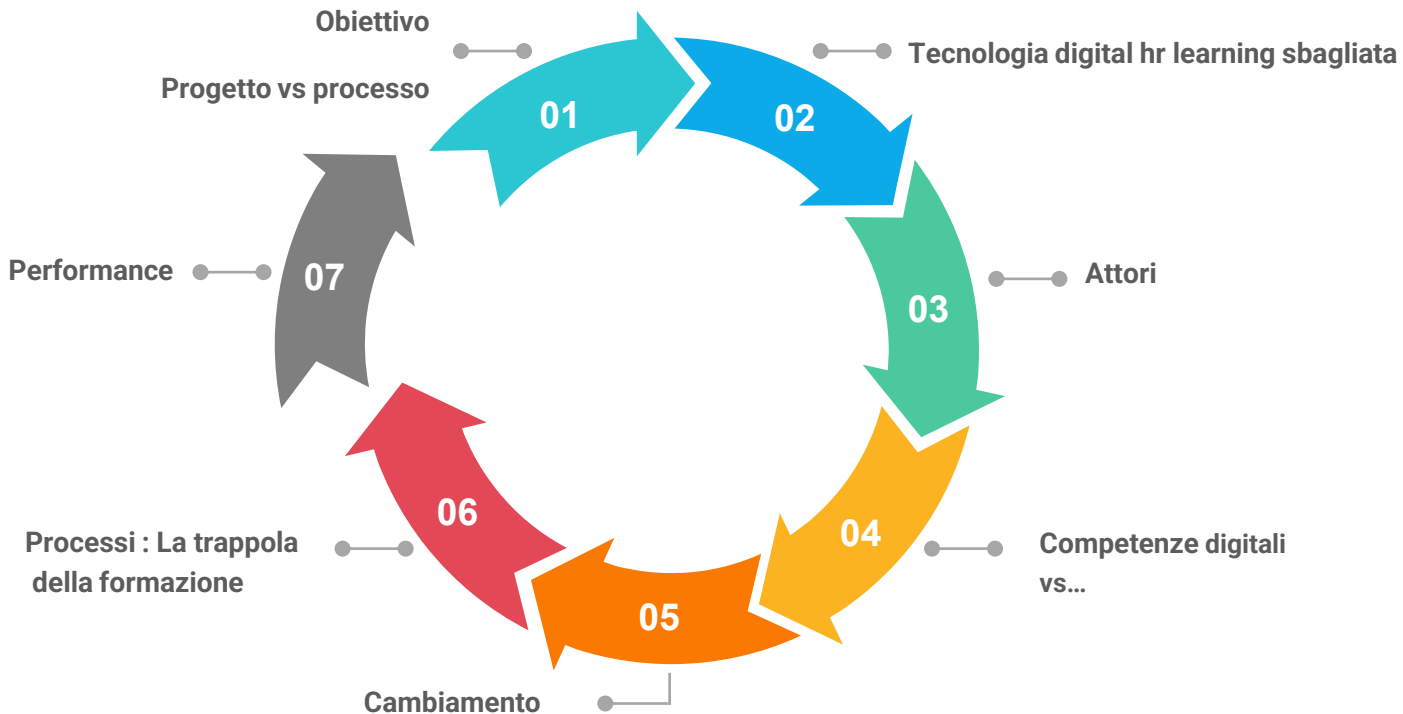
“The first **rule** of any technology used in a business is that **automation** applied to an efficient operation will magnify the efficiency. The second is that **automation** applied to an inefficient operation will magnify the inefficiency”.

Bill Gates



Processi : La trappola
della formazione

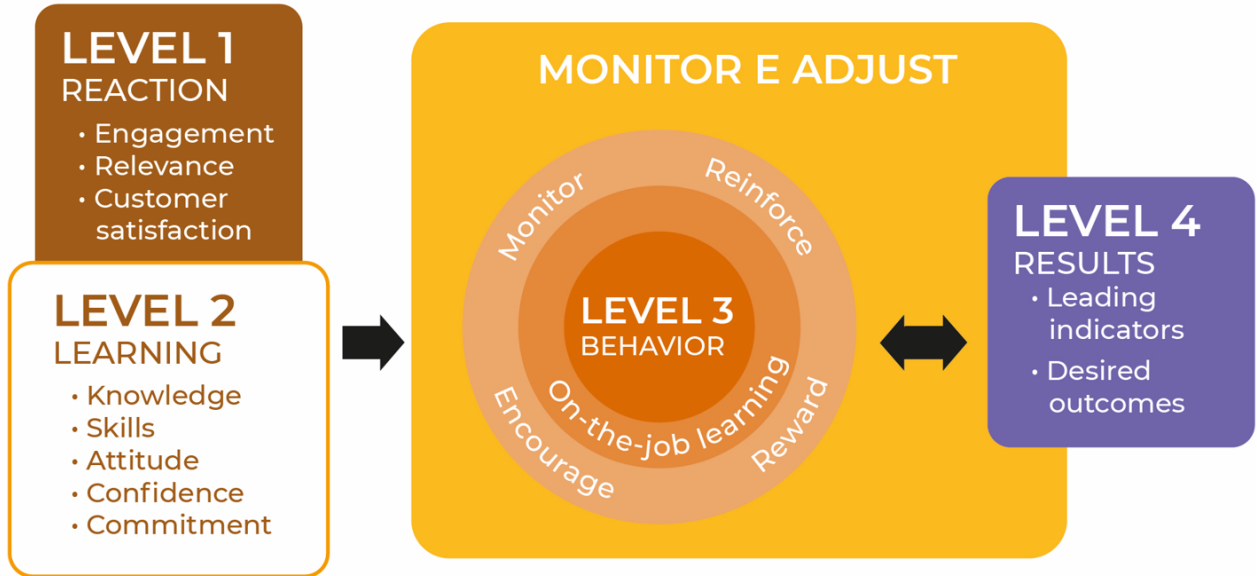
Le 7 strategie per far fallire una digital hr-learning transformation



Performance

THE NEW WORLD KIRKPATRICK MODEL

07



J. Kirkpatrick , partire a progettare dai risultati ovvero i livello 4

PERFORMANCE



81%

Life in Engagement



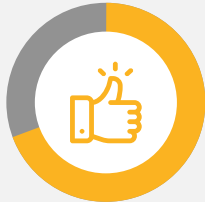
25%

Increase in quality of training



55%

Higher conversion rate



70%

Improved employee Satisfaction (i.e, NPS)



60%

decreased time in recruiting



Digital Transformation =

$$T^3 \text{ (Tecnologia) } \times P^3 \text{ (Persone, Processi, Performance)}$$

PERSONE



COMPETENZE
Comportamentali
Digitali
CONOSCENZE
CAMBIAMENTO

PROCESSI



PROCESSI CORE
PROCESSI
SUPPORTO
PROCESS AGILE

PERFORMANCE



OKR
KPIS
SCORECARD