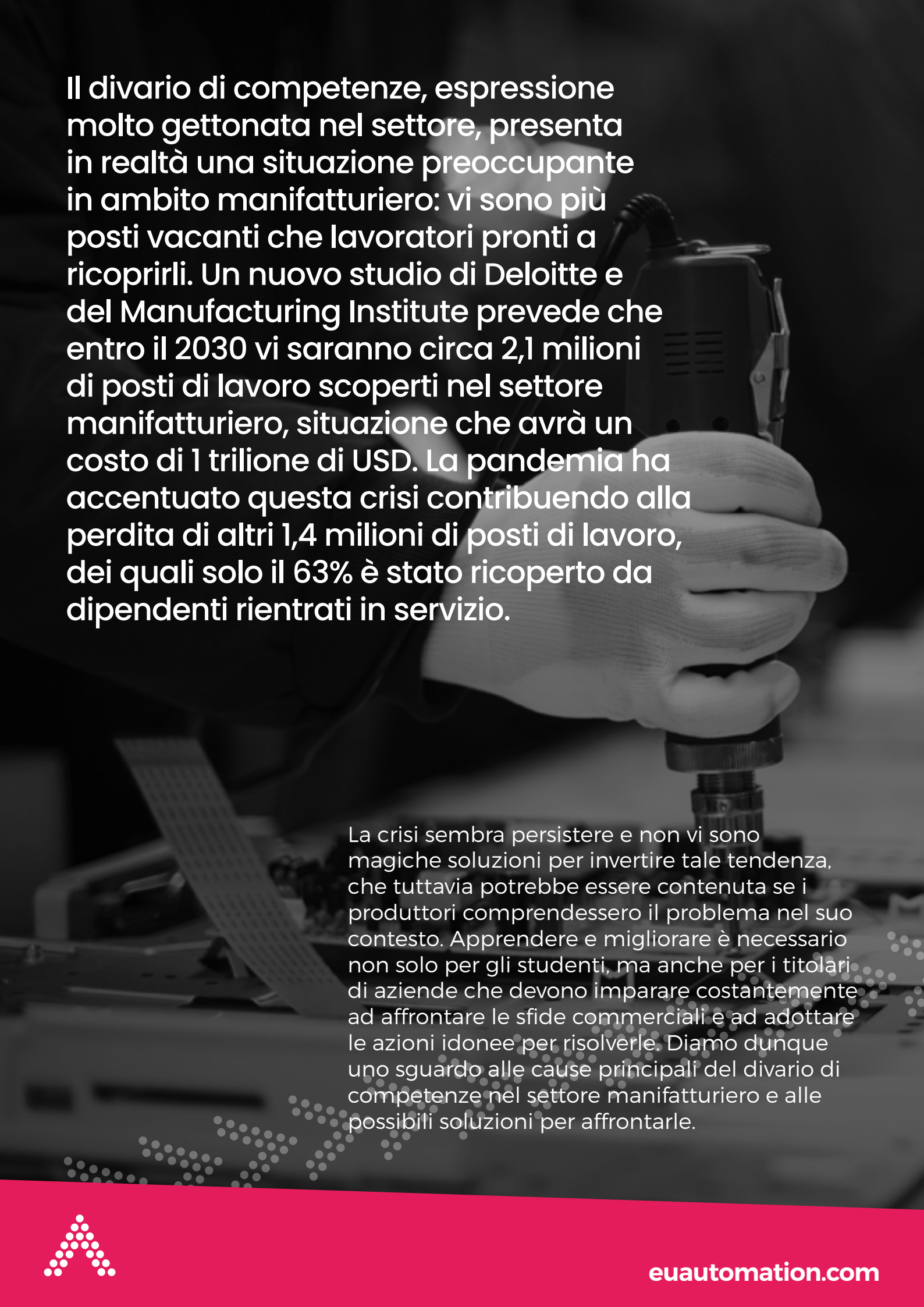


Le lezioni imparate dal divario di competenze nel settore manifatturiero



euautomation



Il divario di competenze, espressione molto gettonata nel settore, presenta in realtà una situazione preoccupante in ambito manifatturiero: vi sono più posti vacanti che lavoratori pronti a ricoprirli. Un nuovo studio di Deloitte e del Manufacturing Institute prevede che entro il 2030 vi saranno circa 2,1 milioni di posti di lavoro scoperti nel settore manifatturiero, situazione che avrà un costo di 1 trilione di USD. La pandemia ha accentuato questa crisi contribuendo alla perdita di altri 1,4 milioni di posti di lavoro, dei quali solo il 63% è stato ricoperto da dipendenti rientrati in servizio.

La crisi sembra persistere e non vi sono magiche soluzioni per invertire tale tendenza, che tuttavia potrebbe essere contenuta se i produttori comprendessero il problema nel suo contesto. Apprendere e migliorare è necessario non solo per gli studenti, ma anche per i titolari di aziende che devono imparare costantemente ad affrontare le sfide commerciali e ad adottare le azioni idonee per risolverle. Diamo dunque uno sguardo alle cause principali del divario di competenze nel settore manifatturiero e alle possibili soluzioni per affrontarle.



Le cause

Identificare le cause del divario di competenze non è facile poiché il problema deriva da una combinazione di fattori.

Percezione superata del lavoro



Siamo nel 2021 e i robot industriali decorano gli alberi di Natale e praticano il parkour, eppure quello manifatturiero continua a essere visto come un settore di scarso interesse. I giovani potrebbero immaginare il lavoro dal punto di vista dei genitori e dei nonni che hanno lavorato a lungo in condizioni poco appaganti. Potrebbero pensare che il lavoro preveda la permanenza in officine scure e polverose, assemblando prodotti su un nastro trasportatore in costante movimento.

Le giovani generazioni desiderano allontanarsi dai modelli di lavoro obsoleti e abolire la mentalità tradizionale delle otto ore alla catena di montaggio. La loro falsa percezione del settore manifatturiero li allontana dall'idea di intraprendere un percorso in questo ambito.

Forza lavoro in pensionamento

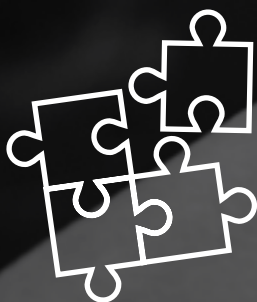


I lavoratori esperti hanno spesso trascorso la loro vita professionale in un'unica azienda, imparando tutti i trucchi del mestiere e apportando preziose competenze e grande esperienza pratica. Trovare sostituti è estremamente complesso per i produttori, e questo per due motivi.

I moderni percorsi di studio tendono a concentrarsi sull'importanza delle tecnologie digitali basate sui dati allo scopo di preparare gli studenti a Industry 4.0. I giovani lavoratori potrebbero quindi non essere in grado di lavorare con apparecchiature di vecchia generazione, ancora presenti in molti stabilimenti.

Inoltre, una buona parte delle competenze in ambito produttivo è implicita, nel senso che non è documentata in risorse esterne ed è presente solo nella mente del titolare. Se ciò non viene trasmesso in modo sistematico, queste conoscenze andranno perdute.

Serie di competenze limitate



Nonostante gli anni di studio, i nuovi dipendenti avranno bisogno di una serie di competenze uniche che vanno dalle nozioni prettamente tecniche alla risoluzione dei problemi e al pensiero strategico.

Il "nuovo mondo" del lavoro richiede competenze come il ragionamento meccanico, la logica, la risoluzione dei problemi e la visualizzazione spaziale, cui vanno aggiunte le elevate capacità operative delle macchine computerizzate.

In passato le competenze tecniche potevano essere sufficienti a reperire un buon candidato. Oggi, nonostante l'ampia varietà di conoscenze tecnologiche, i dipendenti devono possedere anche elevate capacità commerciali e trasversali.



Cosa si può fare?

La conclusione principale che è possibile trarre da tutto questo è che il settore manifatturiero necessita di un immediato rinnovamento e di maggiore attenzione alla propria principale risorsa: le persone. La prima cosa che i produttori possono fare per affrontare queste sfide è modificare i metodi di formazione.

Cambiare le percezioni

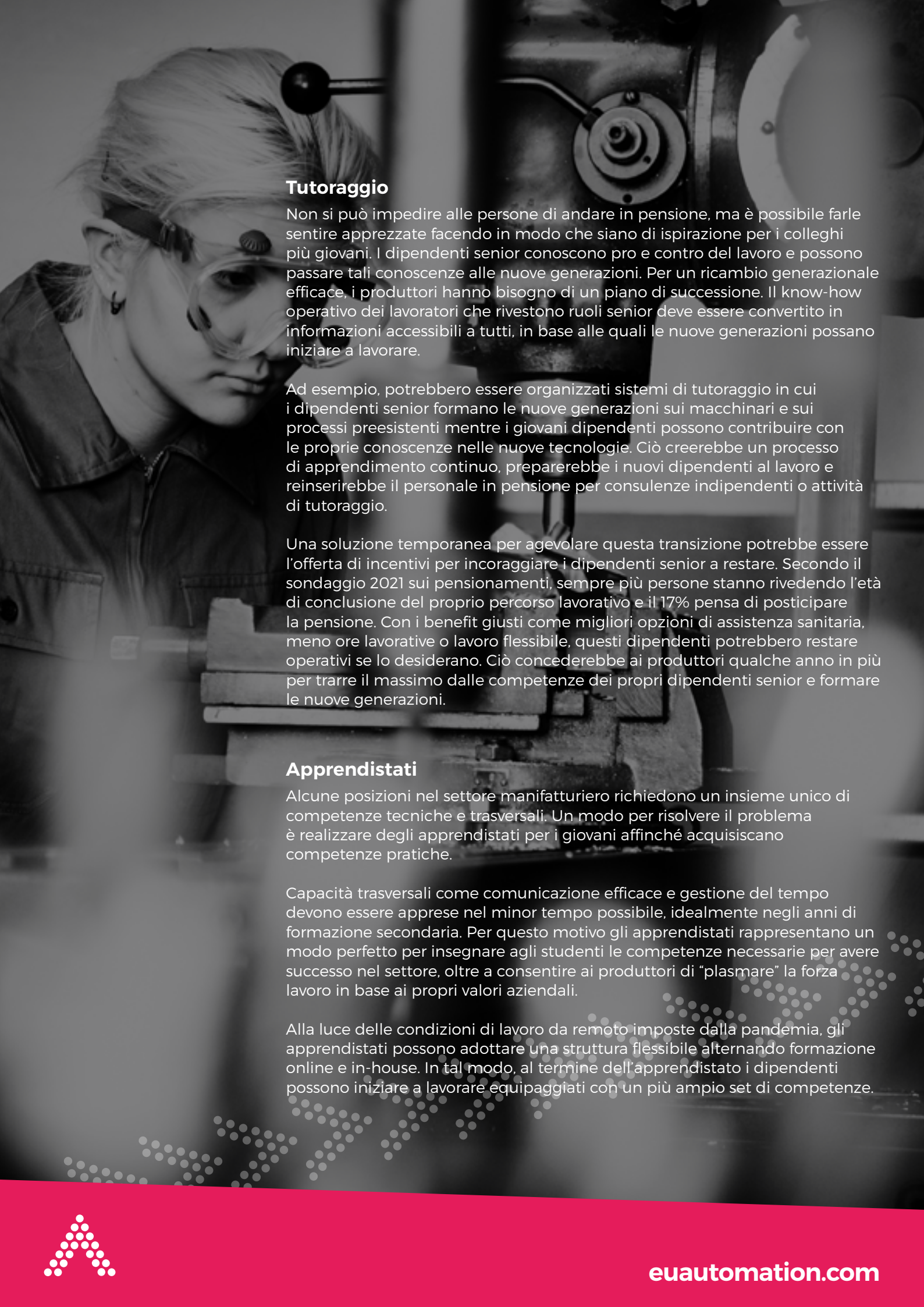
Non si può forzare una persona ad amare un particolare lavoro, ma si può spostare la sua percezione al riguardo promuovendo iniziative positive. La produzione non risponde più alla routine industriale del passato ma richiede un movimento costante verso l'innovazione tecnologica, in cui tecnici lungimiranti lavorano insieme per risolvere sfide pratiche. La formazione dei dipendenti del futuro dovrebbe riflettere tutto questo integrando alcune di queste innovazioni come strumenti di studio.

Prendiamo per esempio l'idea della gamification, che comprende l'implementazione di meccanismi di gioco, strategie ed elementi visivi per rendere la formazione più divertente e interattiva. Una possibilità è l'uso di HMI interattive. Non solo presentano le informazioni in modo graficamente accattivante, ma possono anche contribuire a simulare scenari di produzione e offrire feedback visivo e uditivo in risposta all'azione di un tirocinante. Ad esempio, il sistema può premiarlo con dei punti dopo un'azione correttiva, misurandoli rispetto al punteggio medio del team.

Tuttavia, se i produttori desiderano attrarre giovani talenti, oltre a una formazione più interattiva devono iniziare anche a osservare le cose dalla loro prospettiva. Scopriamo la mentalità dei giovani dipendenti. Per loro, un buono stipendio non è più l'unica motivazione. Secondo Workbright, sono sempre più consapevoli di sé e desiderano intraprendere un percorso in un ambiente lavorativo positivo che valorizzi inclusione, diversità e attenzione alle tematiche sociali.

Ciò può spingere i produttori ad attuare programmi sulla diversità sul luogo di lavoro e concentrarsi maggiormente su una rappresentanza equa di tutti i gruppi sociali. Il suddetto studio di Deloitte definisce questa tattica "un imperativo per colmare il divario esistente". Una formazione su DEI (diversità, equità e inclusione) consente di incoraggiare la rappresentanza e la partecipazione di gruppi diversificati di persone. Una ricerca svolta da Training Industry, soggetto esperto nelle attività di formazione, ha rilevato che l'approccio DEI alla formazione aumenta i risultati finanziari, le prestazioni dell'azienda e del team, l'innovazione e stimola altri ambiti delle attività.



A woman with blonde hair tied back, wearing safety glasses and a headlamp, is focused on her work. She is positioned in front of a large industrial machine, likely a lathe or mill, which is partially visible in the background. The scene is dimly lit, with the primary light source being the headlamp and some ambient light from the machine's area.

Tutoraggio

Non si può impedire alle persone di andare in pensione, ma è possibile farle sentire apprezzate facendo in modo che siano di ispirazione per i colleghi più giovani. I dipendenti senior conoscono pro e contro del lavoro e possono passare tali conoscenze alle nuove generazioni. Per un ricambio generazionale efficace, i produttori hanno bisogno di un piano di successione. Il know-how operativo dei lavoratori che rivestono ruoli senior deve essere convertito in informazioni accessibili a tutti, in base alle quali le nuove generazioni possano iniziare a lavorare.

Ad esempio, potrebbero essere organizzati sistemi di tutoraggio in cui i dipendenti senior formano le nuove generazioni sui macchinari e sui processi preesistenti mentre i giovani dipendenti possono contribuire con le proprie conoscenze nelle nuove tecnologie. Ciò creerebbe un processo di apprendimento continuo, preparerebbe i nuovi dipendenti al lavoro e reinserirebbe il personale in pensione per consulenze indipendenti o attività di tutoraggio.

Una soluzione temporanea per agevolare questa transizione potrebbe essere l'offerta di incentivi per incoraggiare i dipendenti senior a restare. Secondo il sondaggio 2021 sui pensionamenti, sempre più persone stanno rivedendo l'età di conclusione del proprio percorso lavorativo e il 17% pensa di posticipare la pensione. Con i benefit giusti come migliori opzioni di assistenza sanitaria, meno ore lavorative o lavoro flessibile, questi dipendenti potrebbero restare operativi se lo desiderano. Ciò concederebbe ai produttori qualche anno in più per trarre il massimo dalle competenze dei propri dipendenti senior e formare le nuove generazioni.

Apprendistati

Alcune posizioni nel settore manifatturiero richiedono un insieme unico di competenze tecniche e trasversali. Un modo per risolvere il problema è realizzare degli apprendistati per i giovani affinché acquisiscano competenze pratiche.

Capacità trasversali come comunicazione efficace e gestione del tempo devono essere apprese nel minor tempo possibile, idealmente negli anni di formazione secondaria. Per questo motivo gli apprendistati rappresentano un modo perfetto per insegnare agli studenti le competenze necessarie per avere successo nel settore, oltre a consentire ai produttori di "plasmare" la forza lavoro in base ai propri valori aziendali.

Alla luce delle condizioni di lavoro da remoto imposte dalla pandemia, gli apprendistati possono adottare una struttura flessibile alternando formazione online e in-house. In tal modo, al termine dell'apprendistato i dipendenti possono iniziare a lavorare equipaggiati con un più ampio set di competenze.



ROI e formazione

Se da una parte queste iniziative sembrano una buona idea per colmare il divario di competenze nel settore manifatturiero, dall'altra sorge la domanda se tutto ciò sia sostenibile e implementabile dalle aziende.

I produttori devono tenere conto di alcuni elementi prima di intraprendere percorsi formativi. Innanzitutto devono essere consapevoli dei costi che tali iniziative comportano, per coprire la fornitura del materiale formativo o ingaggiare esperti esterni. La perdita temporanea di produttività legata al fatto che i dipendenti stanno seguendo un percorso di formazione invece di lavorare rappresenta spesso la principale voce di costo della formazione, che è necessario calcolare.

I produttori devono poi analizzare i vantaggi previsti e i risultati attesi. Disporre di dati quantificabili li aiuterà a decidere se un nuovo programma di formazione produrrà un sostanziale ritorno dell'investimento (ROI). Ad esempio, non è corretto prevedere semplicemente che una maggiore formazione consentirà ai dipendenti di lavorare più rapidamente. Quanto più rapidamente? Se l'obiettivo è ridurre i tempi di consegna del 5%, quanto risparmierà l'impianto?

Tuttavia, tagliare i costi e aumentare i profitti non sono gli unici vantaggi della formazione. Gli studi dimostrano che i dipendenti con obiettivi di lungo termine sperimentano una maggiore soddisfazione professionale. La formazione può aiutare i dipendenti a comprendere come migliorare le proprie prestazioni consentendo loro di evidenziare obiettivi specifici e ottenere gli strumenti necessari a raggiungerli. Ciò può produrre una maggiore soddisfazione professionale e di conseguenza aumentare la fidelizzazione del personale, facendo risparmiare alle aziende denaro e fatica per assumere nuovi collaboratori.

Una volta concluso il percorso formativo, è importante rivedere le previsioni iniziali confrontando la produttività pre e post formazione. Le persone formate lavorano in modo più efficiente? Hanno più fiducia in loro stesse e si sentono meno stressate sul lavoro? Rispondere a queste domande con dati quantificabili consentirà ai responsabili degli impianti di avere un quadro più chiaro degli aspetti vincenti della formazione e di quelli che necessitano di miglioramento.

In base ai risultati, i produttori possono capire quali programmi formativi siano più vantaggiosi per la propria azienda e attuare una strategia per rispondere alle proprie problematiche specifiche.



Conclusioni

Il settore manifatturiero registra un pesante divario di competenze che potrebbe causare gravi perdite economiche. Per risolvere il problema, i produttori devono prima comprenderne le cause e poi adottare misure proattive per affrontarlo.

Il principale vantaggio è che non devono farlo da soli. EU Automation è pronta ad affiancarli fornendo una vasta gamma di risorse e consigli in tutti i settori su come rispondere alle loro sfide specifiche. Che si tratti di divario di competenze, rapidi progressi tecnologici o questioni specifiche del settore, il materiale divulgativo e facilmente reperibile online sul nostro **Polo di conoscenze** li aiuterà a prendere decisioni informate.

Per ulteriori consigli sul settore manifatturiero e per maggiori informazioni su EU Automation visitare www.euautomation.com.

