

## I modelli di rilevazione e i database

*Rosa Capozzi*

L'obiettivo è stato quello di mettere a punto per l'osservatorio regionale del mercato del lavoro un modello utile, uno strumento maneggevole di consultazione e lavoro, per una permanente rilevazione dei fabbisogni formativi dell'impresa e dei suoi lavoratori. Una mappa della Puglia per le piccole e medie imprese, a livello settoriale e territoriale, realizzata quindi nell'ottica del sistema formativo regionale per la programmazione e pianificazione di percorsi di formazione specifici per le esigenze delle imprese ma anche uno strumento pratico per le imprese come utenti finali.

Si è partiti quindi con un attento esame dei fabbisogni formativi. Per questa analisi ci si è serviti di strumenti *qualitativi* a *quantitativi*.

I metodi *qualitativi* hanno come obiettivo l'analisi di situazioni critiche poste dai soggetti coinvolti nella ricerca/formazione. In questo caso si è trattato di individuare le competenze necessarie chiedendo all'imprenditore, così come alle figure professionali impegnate nella organizzazione, quali sono le difficoltà e/o i bisogni formativi incontrati nel corso della propria attività in modo da ipotizzare soluzioni possibili. Si è utilizzato per il progetto FORI il **focus group** o 'intervista focalizzata di gruppo'. La funzione dei *focus groups* è quella di rilevare dubbi, idee, opinioni del personale, prima di intraprendere un'azione di cambiamento.

Tra i metodi *quantitativi* sicuramente il più diffuso è il **questionario**, strumento particolarmente adatto ad analizzare i fabbisogni formativi di una fascia di popolazione molto ampia perchè consente di ottenere una serie di dati esprimibili in forma quantitativa. Quindi di facile lettura e interpretazione.

### **Progetto FORI: verifica e applicazione del modello**

Per questo progetto si è cercato di predisporre un modello utile a individuare i fabbisogni professionali e formativi delle piccole e medie imprese con l'obiettivo di delineare uno scenario concreto nel quale predisporre e attuare - in una prospettiva di *lifelong learning* - una strategia di interventi e azioni regionali in vari settori della formazione.

Due i modelli di rilevazione elaborati: rispettivamente per il datore di lavoro e per il lavoratore.

Dopo aver ascoltato le osservazioni di tutti i collaboratori al progetto e averli testati sul campo, ai due modelli di rilevazione è stata affiancata una lettera di presentazione che riportava i soggetti partner del progetto e le motivazioni dell'indagine. Tra l'altro, è stata sottolineata la necessità per le imprese di avvalersi di una formazione strettamente legata ai bisogni reali dei lavoratori. Sia per favorire la crescita, la qualificazione e la riqualificazione delle risorse umane con una professionalità più attuale e soddisfacente nell'attuale ottica di mobilità. Sia nella prospettiva aziendale di vincere la sfida del mercato globale e globalizzato, migliorando la qualità dei prodotti e dei servizi offerti.

I questionari - consegnati dai rilevatori della Nuova Erfea e dell'EdilScuola di Puglia - hanno previsto sezioni sui diversi aspetti dell'organizzazione: i dati aziendali; le risorse umane; le politiche per la qualità; il fabbisogno di formazione; la formazione pregressa, in azienda e non, personale o voluta dall'impresa; il livello di soddisfazione; la misurazione della capacità di apertura verso una formazione continua e di qualità.

**Nel modello di rilevazione per il datore di lavoro** sono state previste quattro sezioni. Suggesti alcuni corsi ritenuti fondamentali e strategici e prevista la possibilità di indicarne altri ritenuti importanti per le esigenze aziendali.

Le quattro sezioni comprendono:

A) **Informazioni generali sull'impresa**, per delineare una breve 'carta d'identità' dell'impresa, con numero di addetti distinti per sesso, età, tipologia lavorativa.

B) **Corsi di formazione professionale** eventualmente organizzati o seguiti nel 2006 – 2007. Si è chiesto di precisare se con gestione interna o esterna, il numero di addetti che hanno seguito i corsi, il numero di ore di lavoro complessivamente dedicate a queste iniziative, se la partecipazione ai corsi di formazione professionale ha richiesto la frequenza degli addetti dell'impresa anche al di fuori del normale orario di lavoro. È stato anche chiesto se l'impresa abbia aderito ad almeno uno dei Fondi Paritetici Interprofessionali per la formazione continua tra quelli indicati dal questionario.

C) **Altre attività di formazione professionale**. Si è domandato se nel 2007 l'impresa ha svolto una o più attività formative tra quelle elencate e quanti hanno partecipato. Se ci sono stati periodi programmati di formazione, di apprendimento o di esperienza pratica con l'utilizzo degli strumenti abituali di lavoro, sul luogo o in situazione di lavoro (Training

on the job). Se c'è stato apprendimento con rotazione programmata nelle mansioni lavorative, affiancamento e visite di studio. Se è stato previsto l'autoapprendimento mediante formazione a distanza, corsi per corrispondenza o con altre modalità di apprendimento gestite dai singoli addetti. Se ci sono state iniziative di apprendimento attraverso la partecipazione a convegni, workshop, seminari, presentazione di prodotti/servizi. È stato anche chiesto se nel 2008 l'impresa stava svolgendo, o prevedeva di svolgere, una o più attività di formazione tra quelle elencate nel questionario: Corsi d'informatica, Corsi di Lingue di vario livello, Corsi sulla Sicurezza, sulle Competenze trasversali relative alle capacità organizzativo-gestionali, Corsi di management aziendale, di formazione per lo sviluppo delle conoscenze e competenze professionali relative al proprio settore professionale.

D) **Organizzazione della formazione professionale.** E' stato chiesto se l'impresa avesse un responsabile o un servizio dell'organizzazione delle attività formative professionali del personale. Si è anche chiesto di indicare *i tre fattori più importanti* che hanno condizionato le attività di formazione professionale dell'impresa nel 2007 specificando tra fattori tipo: costi elevati della formazione, mancanza sul mercato di corsi di formazione adeguati alle esigenze dell'impresa, difficoltà di valutare le proprie necessità di formazione professionale, elevati carichi di lavoro del personale e ridotta disponibilità di tempo per le attività formative. Oppure se le competenze professionali del personale fossero tali da soddisfare completamente le necessità dell'impresa. Naturalmente è stata anche prevista la possibilità di indicare altre esigenze specifiche.

Si è chiesto infine se (e quali) strumenti di valutazione dell'apprendimento siano stati previsti per verificare l'efficacia delle attività di formazione svolte, se dopo le attività formative eventualmente svolte ci siano stati cambiamenti della produttività aziendale, quali corsi siano considerati utili dall'imprenditore per sviluppare l'innovazione e la competitività della sua azienda.

**Nel modello di rilevazione delle esigenze formative individuali dei lavoratori pugliesi**, oltre agli elementi essenziali per delineare la figura della specifica risorsa umana (età, titolo di studio, settore di attività, nome dell'impresa, eventuali corsi formativi frequentati nel 2006 e nel 2007), si è chiesto di precisare il totale delle ore di lavoro dedicate nel 2007 a corsi di formazione professionale per materia/oggetto della formazione, quante le ore di lavoro destinate nello stesso anno a corsi di formazione professionale a gestione esterna e a seconda dei diversi organismi erogatori.

Tra l'altro, anche ai lavoratori - come ai datori di lavoro - è stato chiesto se durante il

2007 l'impresa abbia svolto una o più attività di formazione tra quelle elencate nel questionario: training on the job, apprendimento mediante rotazione programmata nelle mansioni lavorative, affiancamento e visite di studio; autoapprendimento mediante formazione a distanza, corsi per corrispondenza o altre modalità di apprendimento gestite dai singoli addetti; conoscenze acquisite con la partecipazione a convegni, workshop, seminari o presentazione di prodotti e servizi.

Sia nel modello per il lavoratore sia in quello per il datore sono state inserite alcune possibilità di risposte aperte tenute in particolare conto dal gruppo di lavoro per individuare un più articolato scenario di **esigenze formative di tipo qualitativo**. Una domanda articolata è stata indirizzata per esempio alla verifica dell'efficacia delle attività di formazione svolte.

Di seguito sono riportati i due modelli di rilevazione proposti ai datori di lavoro e ai lavoratori.

## **I database sulle esigenze formative in Puglia**

La progettazione di un archivio di dati è una delle componenti del processo di sviluppo di un sistema complesso costituito dalle singole tabelle che rispecchiano fedelmente i singoli questionari compilati dagli intervistati.

Le informazioni raccolte per il Progetto FORI con i questionari, sono state strutturate e memorizzate in due database separati. I dati sono stati organizzati in modo omogeneo, inseriti in un contesto che ne fissa l'interpretazione e modella gli aspetti della realtà rilevata costituita con funzionalità ben precisa.

Dopo l'immissione dei dati, che rispecchiano la realtà nel suo insieme, con la reportistica si attua l'ultima fase conoscitiva della raccolta dati nel suo insieme. Il **report** è ottenuto attraverso interrogazioni che consentono di modulare le risposte. Per esempio: sesso / età / quale formazione è richiesta / se e quale esperienza formativa è stata fatta / se c'è esigenza di formazione per aggiornamento o per cambio di lavoro.

Il report raccoglie statisticamente tutte le relazioni nate dalle singole risposte e rappresenta il documento riepilogativo dei risultati della ricerca.

I database sono presenti sul sito del CNR-IAC di Bari insieme a tutte le informazioni, i documenti, i modelli di rilevazione, gli articoli che riguardano il progetto FORI.