

2022

# POWER SKILLS TRENDS

*Le competenze trasversali per fare  
la differenza non hanno nulla di soft*



**SMILE** creative  
training lab  
**to MOVE**

# INDICE DEI CONTENUTI

**~ OVERVIEW** **3**

---

**~ LET'S FOCUS** **4**  
*Il nuovo framework*

---

**~ LET'S POWER SKILL** **6**  
*Le competenze trasversali in focus*

◇ Evergreen **7**

◇ Never so hot **8**

◇ Get ready **9**

---

**~ NEXT STEP** **10**

---

Ormai abbiamo appurato che le skills che fanno la differenza non sono puramente tecniche. Ma non sono neanche tanto “soft”: per mantenere un’azienda sana e prospera è fondamentale che competenze correlate a **leadership, teamwork, comunicazione, produttività e benessere** rappresentino il focus dei programmi di crescita ed evoluzione dei dipendenti ([2022 Workplace Learning Trends Report, Udeemy Business](#)).

Per questo, **iniziamo a parlare di Power Skills**.

Non si tratta infatti di “nice to have” e quindi di competenze accessorie, ma di **“must have” indispensabili per la crescita e per diffondere una cultura dell’evoluzione e del risultato**.

Da una recente ricerca [McKinsey Global Institute](#), si evince che a prescindere dal settore, dall’occupazione o dalla regione geografica, qualsiasi dipendente necessita di un fondamentale set di Power Skills per poter:

**Apportare valore** al di là dei compiti che possono essere portati a termine da un sistema automatizzato o da macchine intelligenti

Operare in un **ambiente digitale**

**Saper adattare continuamente se stesso e il proprio lavoro** ai nuovi scenari, alle nuove modalità e tecnologie

*In questo report di sintesi, noi di Smile to Move abbiamo integrato i dati delle ricerche internazionali che il nostro osservatorio interno intercetta quotidianamente con l’esperienza sul campo (quindi le sfide, le necessità e le richieste dei nostri Clienti).*



# IL NUOVO FRAMEWORK

In questo contesto, ci siamo chiesti "Come sta cambiando l'approccio alla formazione e alle competenze trasversali? Quali sono le parole chiave per costruire aziende sane e prosperose rispetto al business e nel

contempo attrattive e fidelizzanti per chi ci lavora?" Confrontiamo il recente passato con il cambiamento richiesto ora per trovare un **framework in cui HR e People Manager possono guidare il cambiamento:**



## DA COLLETTIVITÀ A INDIVIDUO

È fondamentale che l'HR si concentri non solo sulla collettività ma soprattutto sulla persona: **il bene e il benessere comune sono l'obiettivo finale, che si compone di dettagli e attenzioni individuali.**

Ad esempio, è importante chiedersi se per favorire il business abbia più senso progettare palinsesti formativi definiti in base al ruolo (es. corsi per soli manager o per determinate funzioni) oppure se sia importante costruirli sui desideri e sulle potenzialità individuali.

**Per stimolare cultura della crescita bisogna creare curiosità e rendere accessibile l'opportunità alle persone che ne sentono affinità.**

## DA MISSION A PURPOSE

Non è più la mission (obiettivi e comportamenti nel breve/medio periodo) a fare da guida, ma il significato, lo scopo, la cosiddetta **purpose che ci porta a impegnarci nel gioco infinito del business al di là del risultato e determina il vero impatto che apporteremo.**

Le strategie integrate di employer branding, engagement, comunicazione interna e training devono quindi allinearsi a questo nuovo focus apportando **significato vero alle azioni.**

## DA CARRIERA A CRESCITA

Le opportunità di carriera sono limitate e non sono l'unica leva di **attraction, retention e development**. Il nuovo focus è la crescita individuale e professionale delle persone.

Un dato su tutti: nel report di [\*Gallup - How Millennials Want to Work and Live\*](#) il **59% dei millennial dichiara che le opportunità di apprendimento e crescita sono elementi determinanti** nella scelta di candidarsi per un lavoro.

Un dato ancora più significativo se consideriamo che i millennial dovrebbero rappresentare il 75% dei lavoratori nel 2025.

## DA GESTIONE A INGAGGIO

È tempo di trasformare gestione e controllo delle persone in **engagement human 2 human**.

**L'attenzione si sposta quindi dal racconto all'ascolto**. Dobbiamo iniziare a chiederci cosa vogliono i nostri collaboratori ma anche che idee hanno, cosa pensano di una determinata situazione, cosa li appassiona, se quello che fanno li appaga... Domande "scomode" forse ma **questi tempi richiedono a tutti noi, aziende e vertici inclusi, di metterci in discussione e con coraggio affrontare le tematiche chiave**.

## DA MISTAKE A TESTING

Per pensare in ottica di evoluzione continua, **l'azienda deve essere un ambiente "safe" in cui ognuno si senta al sicuro di esprimere i propri dubbi, le proprie debolezze e difficoltà con l'obiettivo di risolverli e non con la paura di essere giudicato "poco adatto"**.

L'errore deve essere accolto e valorizzato e diventare parte integrante del processo di testing e prototipazione dell'idea perché, come tutti sappiamo, nella storia dai grandi errori sono nate le più grandi innovazioni.

Nei giovani, questo habitat è un desiderio e una necessità che sentono forte, soprattutto quando si tratta di talenti alle prime esperienze. **L'intraprendenza va protetta se vogliamo che sbocci!**



## EVERGREEN

*Le competenze di cui non possiamo proprio fare a meno*

- ◇ Time Management
- ◇ Feedback
- ◇ Assertiveness
- ◇ Team Building



## NEVER SO HOT

*Le competenze con cui fare la differenza*

- ◇ Growth Mindset
- ◇ Emotional Intelligence
- ◇ Empowering



## GET READY

*Le competenze per affrontare le imminenti sfide*

- ◇ (Self) Awareness
- ◇ Critical Thinking
- ◇ Scenario Planning

*Non si tratta naturalmente di una lista esaustiva ma racchiude le competenze davvero cruciali a prescindere dal settore e dal ruolo.*



## TIME MANAGEMENT

In un contesto in cui workload e responsabilità correlate sembrano seguire una parabola ascendente velocissima e infinita, diventa fondamentale saper creare un proprio equilibrio partendo da un'adeguata pianificazione e una spiccata capacità di gestire la propria agenda, le emergenze e gli imprevisti.

Oltre a linee guida e strumenti pratici, **è bene allargare il focus anche all'educazione verso il rispetto di sé e dei propri limiti onde evitare frustrazione, cali di produttività, possibili burnout o abbandono del ruolo.**

Ci vogliono quindi programmi che portino anche a stabilire dei confini che salvaguardino salute e risultato (es. quando dire di no o chiedere aiuto? Come ricaricare le proprie energie?).

## FEEDBACK

Area formativa tornata al centro dell'attenzione anche perché tantissime aziende in questi ultimi anni sono state impegnate nell'introduzione o nell'evoluzione dei processi di valutazione di competenze e performance dei dipendenti.

Non solo: questa competenza è **alla base della buona comunicazione a tutti i livelli, al di là dei momenti dedicati ai colloqui di crescita.** Perché scambiarsi opinioni è fondamentale per sviluppare se stessi e i propri progetti.

È così vitale per le organizzazioni che **non**

**basta più parlare di feedback ma è necessario evolvere verso il feedforward:** un processo comunicativo orientato non più al passato ma al futuro, con lo scopo di ottenere le azioni che puntano all'eccellenza e generano valore.

Il feedforward è una modalità orientata alla pianificazione di nuovi comportamenti, al coinvolgimento delle persone nel fissare obiettivi operativi e all'eccellenza dei risultati.

[LEGGI L'ARTICOLO](#)

## ASSERTIVENESS

Tutte le skills correlate all'ambito della comunicazione richiedono ancora l'attenzione di HR e Training Manager: a tutti i livelli, da Headquarter a Rete, da top Manager a Tirocinanti, ci sono gap vecchi e nuovi da colmare.

Alcuni derivanti dalla mancata formazione di base e altri nati invece dal lavoro ibrido che ha cambiato non solo i canali di comunicazione ma anche le modalità. Soprattutto l'assertività è la chiave che rende efficace lo scambio e la negoziazione; e **oggi prende un significato ancora più importante diventando il mezzo per esprimere la propria autoconsapevolezza e le proprie emozioni, che oggi non possiamo più pensare rimangano all'esterno delle mura aziendali.**

## TEAM BUILDING

C'è stato un periodo in cui sembrava quasi uno spreco di risorse pensare ad attività dedicate unicamente alle persone e alla loro capacità di vivere e lavorare bene insieme.

Oggi invece il senso di appartenenza è la chiave che determina la riuscita di progetti e aziende.

**Un gruppo coeso e soprattutto guidato da uno scopo comune (purpose) è in grado di sprigionare una potenza incredibile nella quotidianità e soprattutto nella risoluzione di scenari complessi o imprevisti.**

L'importante è dedicarsi davvero al benessere del singolo e del gruppo fornendo non solo momenti di ricarica e conoscenza reciproca ma strumenti per migliorare la quotidianità insieme.



## GROWTH MINDSET

Per partecipare al gioco infinito del business e raggiungere l'eccellenza, ci viene in supporto l'approccio del cambiamento continuo e della crescita, secondo cui le qualità di una persona possono sempre essere sviluppate attraverso l'impegno, alcune strategie mirate e il supporto degli altri. **Questo mindset ci rende curiosi e propensi al rischio** perché ci fa vedere anche il fallimento come uno strumento di crescita delle nostre competenze e abilità.

Soprattutto, è **l'approccio che stimola l'Adaptive Thinking e quindi l'abilità di mettersi sempre in discussione per affrontare situazioni nuove o particolarmente complesse.**

Come adottare l'approccio mentale della crescita continua per affrontare nuove sfide e superare i gap?

[LEGGI L'ARTICOLO](#)

## EMOTIONAL INTELLIGENCE

In questa categoria si evolvono le competenze chiave della comunicazione: l'abilità di capire, utilizzare e gestire le proprie **emozioni** per affrontare lo **stress**, comunicare efficacemente partendo dall'**ascolto**, allenare l'**empatia** nei confronti degli altri (a maggior ragione nelle relazioni virtuali) e superare il **conflitto** nel team affrontandolo in modo corretto.

Il periodo attuale in cui un tema centrale è la retention (e quindi l'attraction) dei talenti impone di affrontare **alcune declinazioni dedicate al Leader**: in particolare sviluppandone gli aspetti di autoconsapevolezza, dialogo e trasparenza con metodi e azioni continuative che generano il cambiamento (es. sviluppando la capacità di fare e farsi domande) e che fidelizzano le persone al proprio posto di lavoro (es. imparando a condurre stay conversations al di là dei colloqui formali).

## EMPOWERING

È un tema caldo già da un po' ma sono ancora pochi i programmi formativi che puntano esplicitamente e concretamente a sviluppare la **capacità di interpretare e creare le condizioni ideali in cui far lavorare le persone**. Non si tratta della sola capacità del Leader ma di una cultura diffusa che accoglie il nuovo, stimola l'iniziativa e valorizza l'errore come parte del processo.

Presto sentiremo anche parlare in questo contesto di "**mind reading**" ovvero della capacità del Leader, e non solo, di leggere le persone in profondità, a 360°, oltre le competenze tecniche.

Questo significa saper cogliere e soddisfare le aspettative (e saperle gestire quando non è possibile), adattare obiettivi e modalità di dialogo/ negoziazione/ valutazione a seconda di chi si ha davanti, far sentire parte attiva del team ogni suo singolo membro, perché l'attenzione è riposta sul suo benessere.





## (SELF) AWARENESS

**Si sta creando una frattura pericolosa tra il percepito del Manager rispetto al suo stile di leadership e il livello di soddisfazione e benessere del dipendente.**

L'impatto diretto che stiamo già subendo è direttamente correlato alla retention (le aziende fanno sempre più fatica a trattenere i talenti e non solo) e all'attraction (un clima lavorativo poco sereno influisce sempre più sull'employer value proposition).

**È tempo di agire creando nel Leader consapevolezza del proprio impatto** (quindi fornendogli metodi affinché questo sia positivo) **e nel collaboratore consapevolezza della propria responsabilità nello stare bene** (quindi fornendogli strumenti per essere produttivo in qualsiasi situazione).

## CRITICAL THINKING

In questi ultimi anni abbiamo capito quanto sia importante sviluppare una propria autonomia di pensiero e analisi delle situazioni. Bypassando influenze esterne (pregiudizi, emozioni o ipotesi personali) e sapendo creare connessioni logiche tra i concetti.

Anche questa capacità di ragionamento va allenata partendo dall'ascolto attivo e integrando nella propria quotidianità un metodo che porti a **porsi delle domande per determinare se l'idea o il tema in questione è davvero corretto, completo e rappresentativo.**

In questo modo saremo in grado di rendere più efficace il problem solving e alimentare il processo di innovazione grazie alla generazione di soluzioni sempre migliori.

Allenare tutti i livelli aziendali ad avere questo approccio verso sfide ed emergenze significa **poter contare sul contributo costante di collaboratori disposti a impegnarsi per il raggiungimento di uno scopo comune.**

## SCENARIO PLANNING

La capacità di adattarsi alle novità e agli imprevisti viene chiamata in causa specialmente in periodi di cambiamenti rapidi o di crisi. È in questi momenti infatti che **la necessità costante di risolvere nuovi problemi richiede flessibilità mentale e creatività tangibile, ossia traducibile in azioni concrete.**

Per riuscire a fare questo quando la pressione sale, dobbiamo allenare in anticipo le abilità di Scenario Planning: **lavorare alla risoluzione di multipli scenari futuri fornirà gli spunti, le idee innovative e gli strumenti decisionali necessari.**

Lo Scenario Planning è un vero e proprio metodo di lavoro che consente a persone e organizzazioni di affrontare i cambiamenti in modo più proattivo.

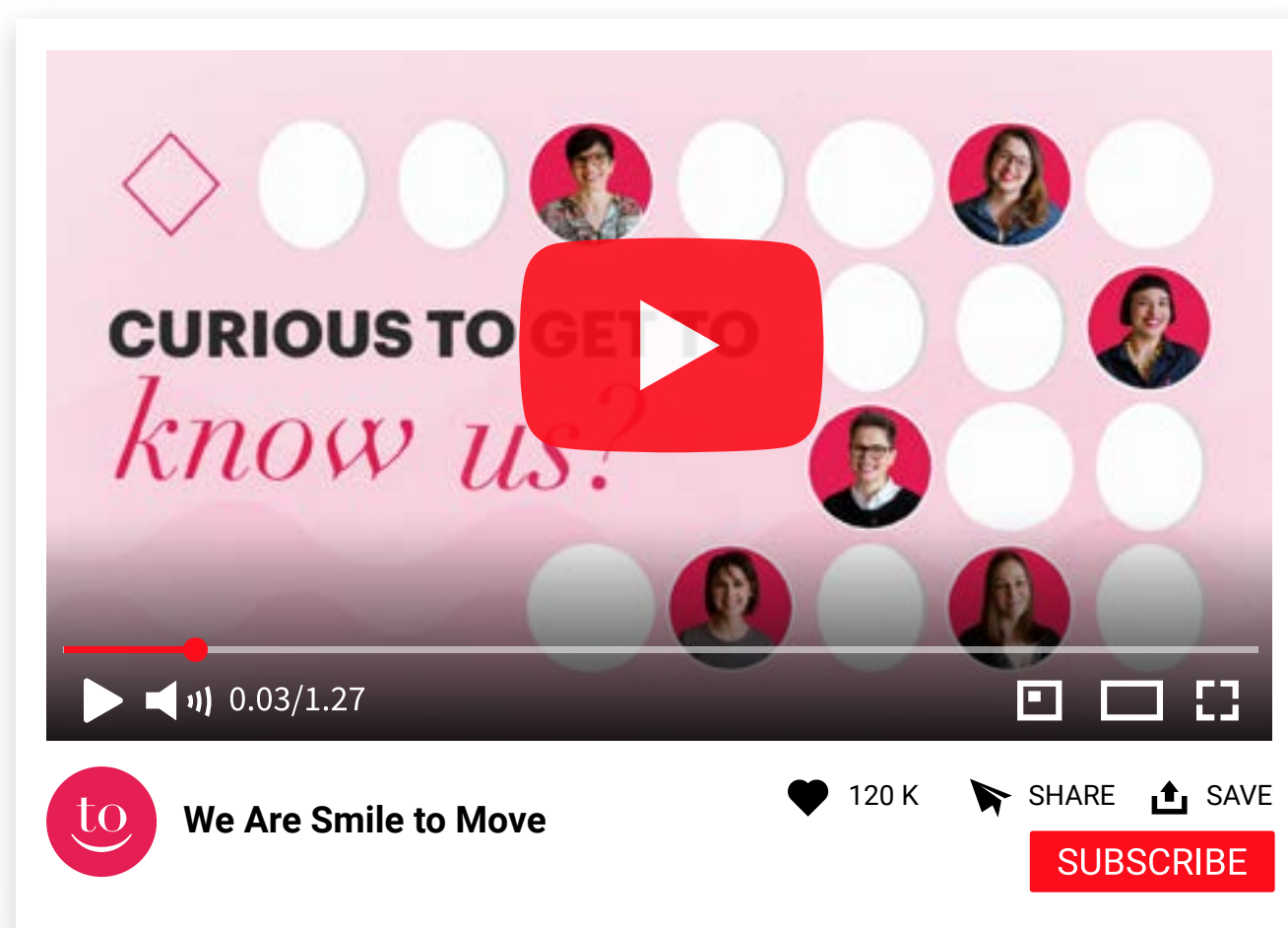
[LEGGI L'ARTICOLO](#)

## WE ARE SMILE TO MOVE

Ci piace definirci «boutique della consulenza e della formazione» per la cura che mettiamo nella creazione di esperienza, nel raggiungimento del risultato e nella soddisfazione del Cliente.

Siamo persone appassionate del nostro lavoro e con il costante desiderio di scoprire, innovare, risolvere.

La nostra base è Treviso da cui ci spostiamo per esplorare il mondo: con i nostri percorsi e strumenti volti al miglioramento delle performance, supportiamo i nostri Clienti ovunque con un approccio cross-culturale, portando la voce del Brand a tutte le countries.



[Guarda il video](#)

## PARLACI DEL TUO PROGETTO!



Vuoi sapere come passare da soft a Power Skills per aumentare i risultati di business, attraction e retention?

**PARLIAMONE INSIEME!**