

Scopri il DNA formativo della tua Azienda!

Un viaggio per capire come la tua organizzazione investe sulle persone

Ciao!

Se sei finito qui vuol dire che hai voglia di muovere i primi passi verso una nuova consapevolezza e, per questo, ci complimentiamo di cuore.

Questo questionario ti aiuterà a capire meglio come la tua azienda gestisce la formazione e lo sviluppo delle persone. Non ci sono risposte giuste o sbagliate: ogni azienda ha il suo approccio, e ognuno ha senso nel proprio contesto!

Come funziona:

Per ogni situazione descritta, scegli l'opzione che più si avvicina alla realtà della tua azienda. Rispondi in modo spontaneo, pensando a ciò che accade davvero nel quotidiano, non a ciò che vorresti accadesse.

Ci vogliono davvero 5 minuti a compilarlo, curioso/a di conoscere il tuo risultato?

Buona compilazione!

1. Quando un nuovo collega entra in azienda, come impara il lavoro?

- A) C'è un percorso strutturato con formazione mirata e qualcuno che lo segue passo passo
- B) Gli affiancano una persona esperta che gli trasmette sia competenze che esperienza pratica
- C) Viene messo subito "sul campo", deve imparare da solo osservando gli altri
- D) C'è un tutor designato e delle procedure scritte da seguire
- E) Gli spiegano le cose essenziali ma poi deve fare da sé, un po' di "gavetta" serve
- F) Viene lasciato abbastanza a se stesso, si arrangia come può

2. Immagina che emerga una nuova esigenza di mercato che richiede competenze che in azienda non ci sono ancora. Cosa succede?

- A) Si valuta se investire in formazione, ma dipende molto dal budget disponibile del momento
- B) Si organizzano subito percorsi formativi per far crescere le competenze necessarie
- C) Si cerca qualcuno esterno che già sa fare quella cosa, è più veloce
- D) Si aspetta di vedere se l'esigenza è davvero concreta, poi eventualmente si decide
- E) Probabilmente non succede nulla, si continua come sempre
- F) Si pianifica un piano di sviluppo per far crescere le persone su quelle competenze

Questionario

3. Se un collaboratore esprimesse il desiderio di fare un corso di formazione, quale sarebbe la reazione più probabile?

- A) "Vediamo se c'è budget e se è proprio necessario"
- B) "Interessante! Vediamo insieme come questo potrebbe essere utile per te e per il team"
- C) "Forse più avanti, ora dobbiamo concentrarci sul lavoro"
- D) "I corsi si fanno solo se ci sono obblighi di legge o problemi da risolvere"
- E) "Dipende... non vorrai mica poi andartene o metterti in proprio?"
- F) "Certo, valutiamo quale corso potrebbe aiutarti a crescere professionalmente"

4. Come vengono condivise le conoscenze e le competenze tra i colleghi?

- A) Ognuno tiene per sé quello che sa, è il suo "valore" in azienda
- B) C'è un bel clima di condivisione spontanea, ci si aiuta naturalmente
- C) Se serve, ci si passa le informazioni, ma ognuno ha il suo ambito
- D) Praticamente non succede, ognuno lavora nel suo settore
- E) Ci sono dei momenti organizzati dove si condividono esperienze e si impara insieme
- F) Le informazioni circolano, ma più per necessità operative che per crescita comune

5. Pensando a una persona che lavora in azienda da 3-4 anni, cosa è più probabile?

- A) Ha ampliato le sue competenze e ha assunto nuove responsabilità
- B) Ha partecipato a diversi percorsi formativi ed è cresciuto molto
- C) Fa più o meno le stesse cose di quando è entrato, ma con più esperienza
- D) È ancora nello stesso ruolo iniziale, senza grandi cambiamenti
- E) Ha avuto qualche opportunità di crescita, ma solo se particolarmente "importante"
- F) È probabilmente già andato via per trovare qualcosa di meglio altrove

6. 6. Quando si parla di investire nella formazione delle persone, qual è il sentiment generale?

- A) "È un costo che ci possiamo permettere solo in certi momenti"
- B) "Meglio di no, poi si montano la testa o vanno dalla concorrenza"
- C) "È fondamentale, è così che l'azienda cresce davvero"
- D) "Non è una priorità, ci sono cose più urgenti"
- E) "È importante, è un investimento sul futuro dell'azienda"
- F) "Non se ne parla proprio, non è nel radar"

Questionario

7. Se dovessi descrivere l'approccio dell'azienda verso lo sviluppo delle competenze, quale frase calza meglio?

- A) "Si fa formazione principalmente quando lo richiede la legge (sicurezza, etc.)"
- B) "C'è una vera cultura dell'apprendimento continuo, per tutti"
- C) "Si fanno corsi quando servono a risolvere problemi specifici"
- D) "C'è attenzione alla crescita delle persone, con percorsi pensati per loro"
- E) "La formazione è prevista per i ruoli chiave, se il budget lo permette"
- F) "La formazione? Non è proprio contemplata"

8. Quando arriva una novità nel settore (nuova tecnologia, nuovo metodo, etc.), come reagisce l'azienda?

- A) Si continua a lavorare come sempre, il cambiamento crea confusione
- B) Se ne prende atto, ma si cambia solo quando strettamente necessario
- C) Si valuta con attenzione e, se utile, si investe nella formazione per adottarla
- D) Si è tra i primi ad esplorarla e formare le persone su come usarla al meglio
- E) Si considera, ma solo se non costa troppo formare le persone
- F) Si preferisce non rischiare, meglio rimanere su quello che si conosce

Correzione del questionario

DOMANDA 1

Quando un nuovo collega entra in azienda, come impara il lavoro?

Risposta A	Risposta B	Risposta C	Risposta D	Risposta E	Risposta F
6 punti	5 punti	2 punti	4 punti	3 punti	1 punti

DOMANDA 2

Immagina che emerga una nuova esigenza di mercato che richiede competenze che in azienda non ci sono ancora. Cosa succede?

Risposta A	Risposta B	Risposta C	Risposta D	Risposta E	Risposta F
4 punti	6 punti	3 punti	2 punti	1 punti	5 punti

DOMANDA 3

Se un collaboratore esprimesse il desiderio di fare un corso di formazione, quale sarebbe la reazione più probabile?

Risposta A	Risposta B	Risposta C	Risposta D	Risposta E	Risposta F
4 punti	6 punti	3 punti	2 punti	1 punti	5 punti

DOMANDA 4

Come vengono condivise le conoscenze e le competenze tra i colleghi?

Risposta A	Risposta B	Risposta C	Risposta D	Risposta E	Risposta F
2 punti	6 punti	4 punti	1 punti	5 punti	3 punti

DOMANDA 5

Pensando a una persona che lavora in azienda da 3-4 anni, cos'è più probabile?

Risposta A	Risposta B	Risposta C	Risposta D	Risposta E	Risposta F
5 punti	6 punti	3 punti	2 punti	4 punti	1 punti

DOMANDA 6

Quando si parla di investire nella formazione delle persone, qual è il sentiment generale?

Risposta A	Risposta B	Risposta C	Risposta D	Risposta E	Risposta F
4 punti	2 punti	6 punti	3 punti	5 punti	1 punti

DOMANDA 7

Se dovessi descrivere l'approccio dell'azienda verso lo sviluppo delle competenze, quale frase calza meglio?

Risposta A	Risposta B	Risposta C	Risposta D	Risposta E	Risposta F
3 punti	6 punti	2 punti	5 punti	4 punti	1 punti

DOMANDA 8

Quando arriva una novità nel settore (nuova tecnologia, nuovo metodo, etc.), come reagisce l'azienda?

Risposta A	Risposta B	Risposta C	Risposta D	Risposta E	Risposta F
1 punti	3 punti	5 punti	6 punti	4 punti	2 punti

INTERPRETAZIONE DEI RISULTATI

43-48 PUNTI

IL VIVAIO DI TALENTI

La tua azienda ha fatto della formazione una vera e propria cultura. Non è un costo, non è un benefit: è proprio nel DNA aziendale. Le persone crescono velocemente, si sentono valorizzate e l'apprendimento continuo è la normalità. C'è un'attenzione particolare sia alle competenze tecniche che allo sviluppo del team. Un ambiente dove i talenti fioriscono!

Punti di forza:

- Cultura formativa radicata
- Piani formativi per tutti
- Crescita rapida delle competenze
- Focus su team e specializzazione

Suggerimenti:

- Continuare a investire nella formazione
- Monitorare che l'eccellenza rimanga sostenibile
- Valorizzare e comunicare i successi formative

36-42 PUNTI

INVESTIAMO NELLE PERSONE

La tua azienda crede davvero nel valore delle persone e lo dimostra investendo nella loro crescita. La formazione è considerata strategica, anche se magari non sempre tutto viene gestito in modo sistematico. C'è un bel clima, le persone si sentono seguite e hanno opportunità concrete di sviluppo. L'attenzione verso la crescita professionale è tangibile.

Punti di forza:

- Forte investimento nelle persone
- Buon clima formativo
- Attenzione alla crescita professionale
- Piani formativi per la maggioranza

Suggerimenti:

- Sistematizzare i processi formativi
- Estendere i piani a tutto il personale
- Creare più momenti di condivisione delle conoscenze

29-35 PUNTI

I PRAGMATICI ORGANIZZATI

La tua azienda gestisce la formazione in modo strutturato e procedurale. C'è un sistema organizzato, la formazione è vista più come uno strumento funzionale che come un valore strategico. Si investe su persone chiave e quando le priorità aziendali lo permettono. L'approccio è pratico e razionale, focalizzato sull'operatività.

Punti di forza:

- Buona organizzazione procedurale
- Formazione presente per ruoli chiave
- Approccio pragmatico e razionale

Suggerimenti:

- Considerare la formazione come investimento strategico
- Allargare la platea dei beneficiari
- Inserire elementi di sviluppo personale oltre quello tecnico
- Rendere la formazione più proattiva che reattiva

22-28 PUNTI

I GESTORI PER NECESSITÀ

Nella tua azienda la formazione è principalmente legata a obblighi normativi o usata come strumento correttivo. L'approccio tende a essere un po' reattivo: si interviene quando c'è un problema da risolvere o una normativa da rispettare. La crescita delle persone non è vista come priorità strategica.

Punti di forza:

- Conformità normativa garantita
- Struttura di base presente

Suggerimenti:

- Considerare la formazione come opportunità, non solo obbligo
- Sviluppare una visione proattiva della crescita delle persone
- Investire nella formazione prima che emergano i problemi
- Creare percorsi di sviluppo, non solo corsi obbligatori

15-21 PUNTI

I CUSTODI CAUTI

La tua azienda ha un approccio molto cauto verso la formazione. C'è un po' di timore che investire troppo nelle persone possa ritorcersi contro (che vadano via, che diventino concorrenti...). La formazione è ridotta al minimo,

Correzione del questionario

spesso ci si affida ad opportunità gratuite. In questo momento prevale la logica del controllo piuttosto che quella dello sviluppo.

Punti di forza:

- Cautela nella gestione delle risorse

Suggerimenti:

- Cambiare paradigma: persone formate = azienda più forte
- Iniziare con piccoli investimenti formativi e misurare i risultati
- Creare un clima di fiducia
- Vedere la formazione come retention, non come rischio di fuga
- Valorizzare le competenze interne

8-14 PUNTI

LO STATUS QUO

Nella tua azienda il tema della formazione e dello sviluppo delle persone è piuttosto assente. Sarà il momento, o forse le priorità non riguardano la sfera formativa... chissà. Per ora non c'è una visione strategica sulle risorse umane e l'idea stessa di investire nella crescita delle persone non fa parte della cultura aziendale. Si va avanti "come si è sempre fatto", senza particolare attenzione all'evoluzione delle competenze. Per adesso va bene così...

Punti di forza:

- Opportunità di crescita enormi davanti

Suggerimenti:

- Iniziare a considerare la formazione come leva strategica
- Partire da un'analisi dei gap di competenze
- Definire almeno un percorso formativo base
- Investire nella cultura dell'apprendimento
- Cercare supporto esterno per costruire un sistema formativo
- Ricordare: in un mercato che cambia, rimanere fermi è un rischio

Com'è andata? Ti ritrovi in questa breve descrizione?

In ogni caso, noi ci teniamo a farti i **complimenti!**

Hai appena fatto il primo passo più importante: fermarti a riflettere su come la tua azienda gestisce la formazione e lo sviluppo delle persone. Questa consapevolezza è già di per sé un piccolo grande cambiamento.

Sappiamo che ogni realtà aziendale è unica, con le sue sfide e le sue opportunità. E sappiamo anche che il cambiamento vero, quello che dura, non si fa con una rivoluzione dall'oggi al domani, ma **un passettino alla volta**.

Noi di **Cesaro & Associati** siamo qui per accompagnarti in questo percorso, se e quando lo desideri. Senza pressioni, senza impegni, ma con la voglia di capire insieme a te cosa può fare la differenza nella tua azienda.

E adesso?

Tre strade che puoi percorrere:

Sei pronto a fare il passo successivo?

Se senti che è il momento di approfondire e capire concretamente cosa potrebbe aiutare la tua realtà, ti invitiamo a compilare la nostra Analisi dei Bisogni Formativi.

È un modo per mettere a fuoco insieme le priorità e le possibilità, senza alcun impegno. Solo un confronto sincero per vedere se e come possiamo esserti utili.

→ [Compila l'analisi dei bisogni formativi](#)

Vuoi rimanere aggiornato ma senza fretta?

Magari non è ancora il momento giusto per muoverti, ma vorresti comunque rimanere nel giro. Perfetto!

Iscriviti alla nostra newsletter: riceverai aggiornamenti sui nostri corsi in partenza, spunti sulla formazione aziendale e, chissà, magari un giorno leggerai qualcosa che ti farà dire "Ok, è arrivato il momento di salire a bordo!"

→ **Iscriviti alla nostra Newsletter:** invia una mail a info@cesaroeassociati.it indicando il tuo nome e le informazioni sulla tua azienda.

Vuoi solo capire chi siamo?

Magari sei semplicemente curioso di conoscere meglio il nostro approccio alla formazione. Ci fa piacere!

Sul nostro sito, nell'Area Formazione, puoi scoprire la nostra identità, leggere la nostra idea di formazione e capire come lavoriamo. Senza impegno, solo per conoscerci meglio.

→ [Visita l'Area Formazione del nostro sito](#)

Conclusioni

Qualunque strada tu scelga, va bene. L'importante è che tu abbia dedicato del tempo a riflettere sulla tua azienda e sulle sue persone. Questo, da solo, è già un passo avanti!

Se hai domande, dubbi o semplicemente vuoi fare due chiacchiere, siamo qui.

Scrivici, chiamaci, o passa a trovarci. La porta del nostro Studio è sempre aperta.

Un caro saluto,

Il team di Cesaro & Associati

