

STUDIU

Impactul COVID-19 asupra proceselor de învățare și dezvoltare personală

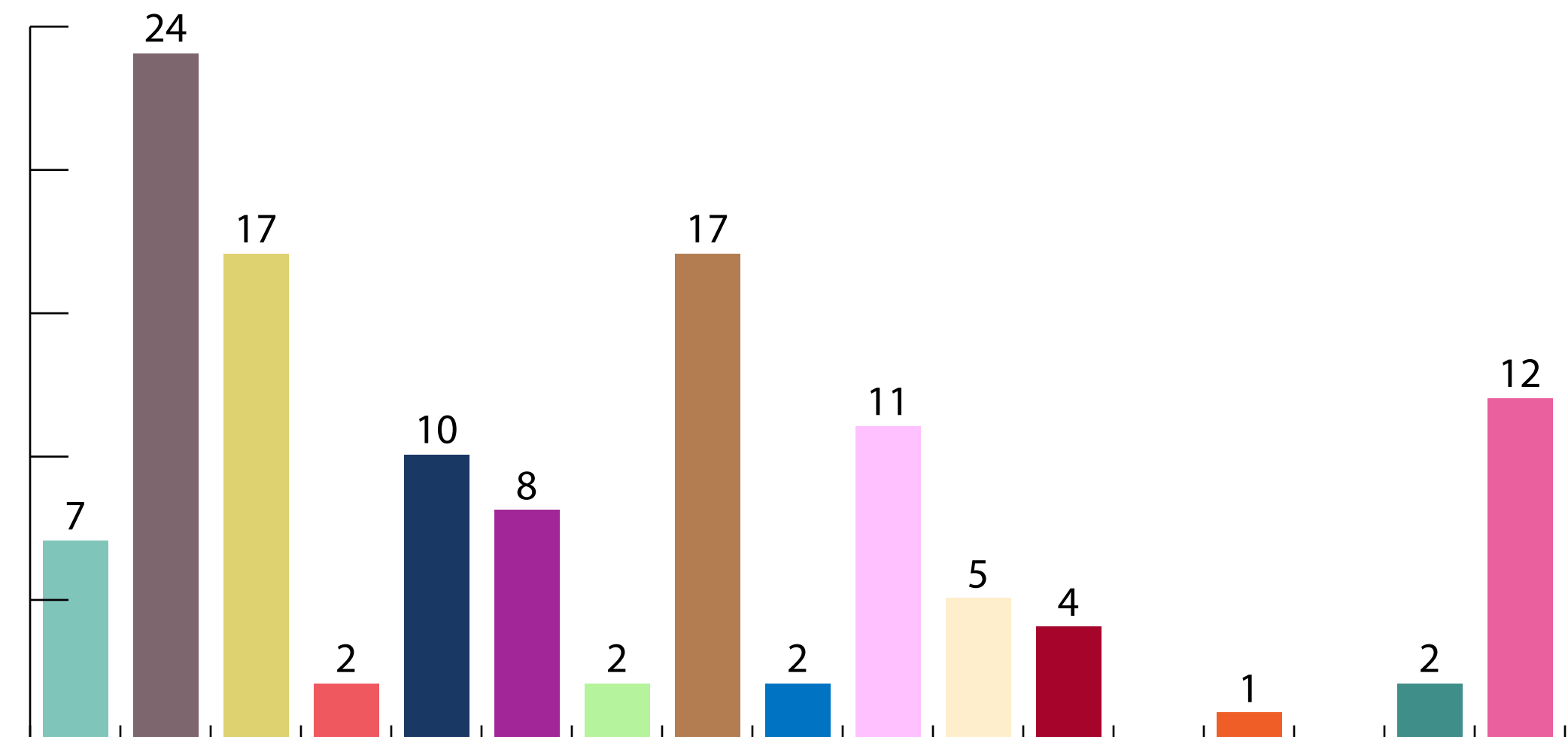


Introducere

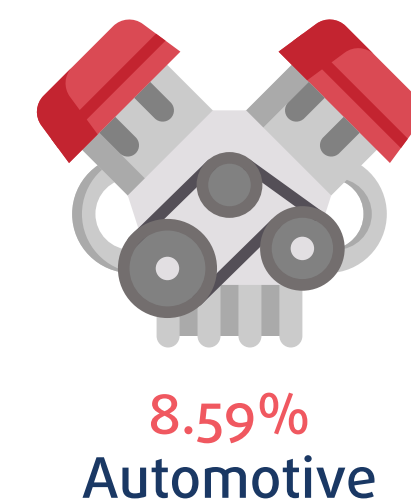
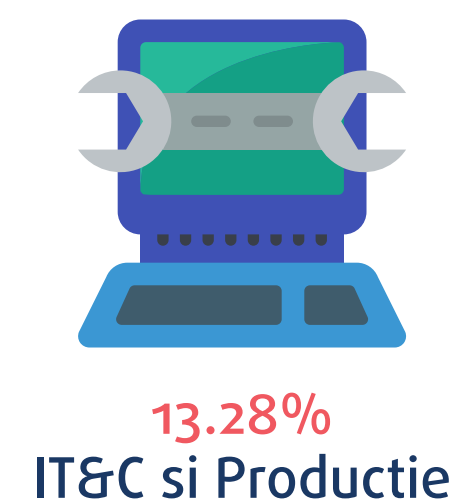
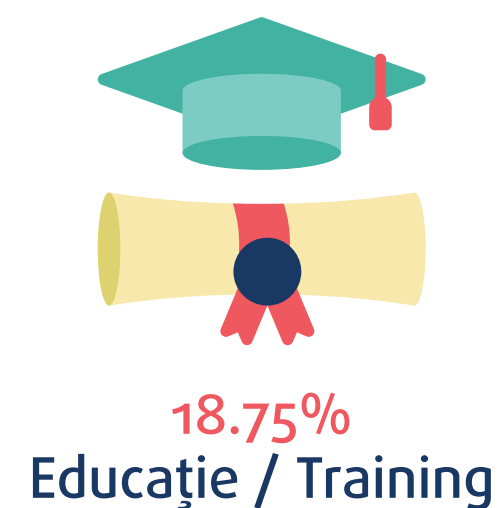
Analiza impactului COVID-19 asupra companiilor a pornit de la dorința de a putea exprima o părere documentată din partea persoanelor responsabile de procesele de învățare și dezvoltarea competențelor tehnice și inter-personale ale angajaților. Se vorbește foarte mult de un impact al coronacrizei, dar nicio părere nu pleacă de la opinia pieței, a celor care sunt își desfășoară activitatea. Bittnet Training și Equatorial și-au propus, astfel, ca prin acest studiu de piață să poată oferi o imagine reală a felului în care educația și procesele de învățare sunt afectate, care este nivelul de adaptare în context de criză și măsurile care au fost luate și lecțiile cu care ieșim din această perioadă de izolare socială. Studiul a fost efectuat în perioada 8 - 22 Aprilie 2020.

Domeniu de activitate

- HR / Recrutare
- Educație / Training
- IT&C
- eCommerce
- Management / Consultanță
- Servicii și utilități
- FMCG
- Producție
- Retail
- Automotive
- Finanțe / Contabilitate
- Marketing / Advertising / Jurnalism
- Real estate
- Achiziții / Logistică / Transporturi
- Administrație publică
- Farmacie / Medicină
- Altele

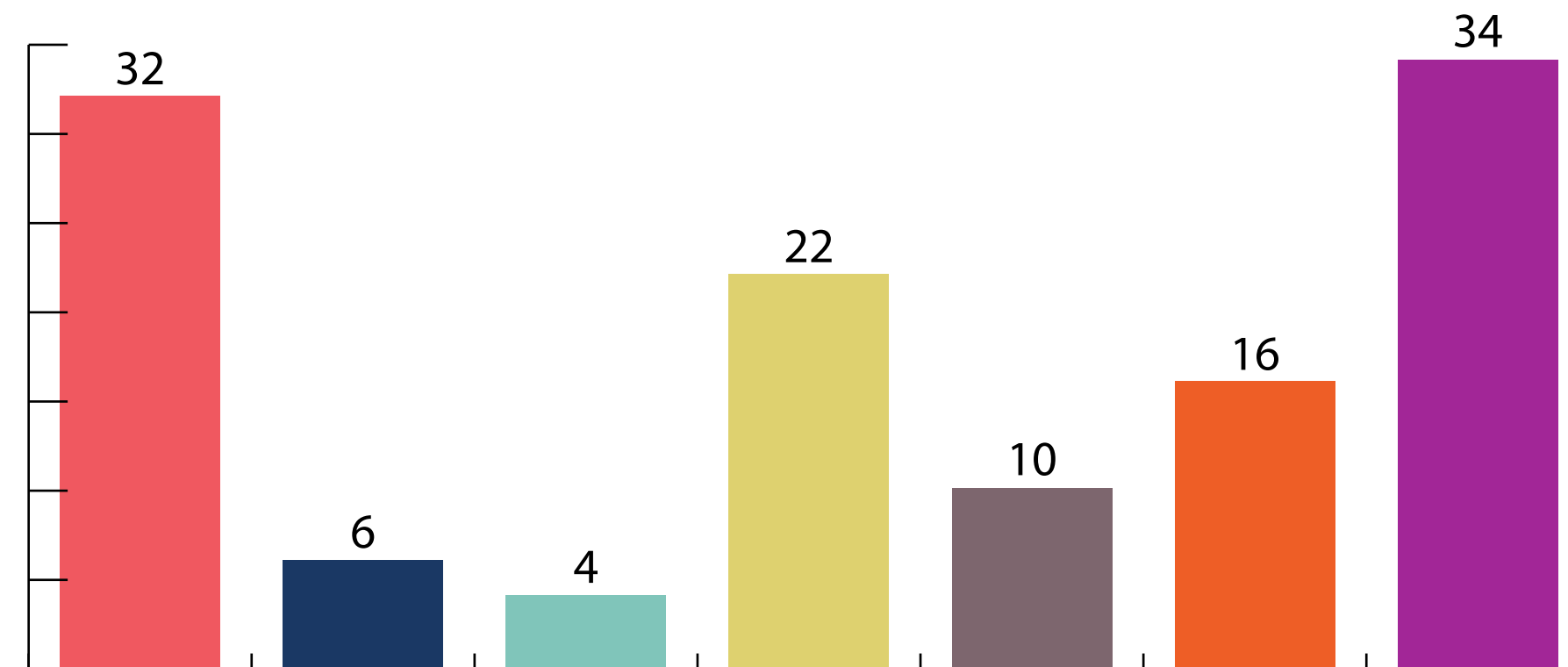


Studiul de piață privind impactul COVID-19 asupra proceselor de învățare și dezvoltare personală a fost derulat pe un eșantion de 128 respondenți din care 18.75% își desfășoară activitatea în Educație / Training, 13.28% în IT&C și Producție, 8.59% lucrează în Automotive și 7.81% în Management – Consultanță.

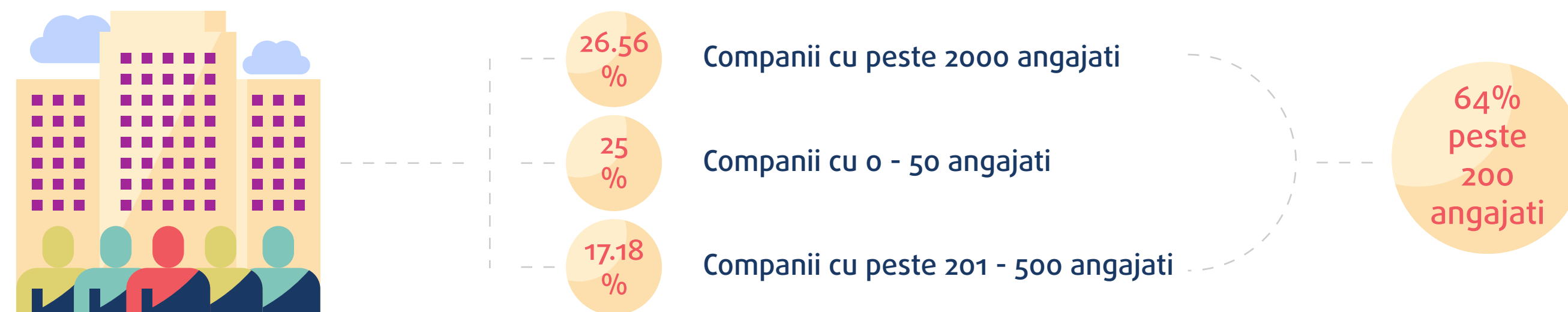


Număr de angajați

- 0 - 50
- 51 - 100
- 101 - 200
- 201 - 500
- 501 - 1000
- 1001 - 2000
- >2000

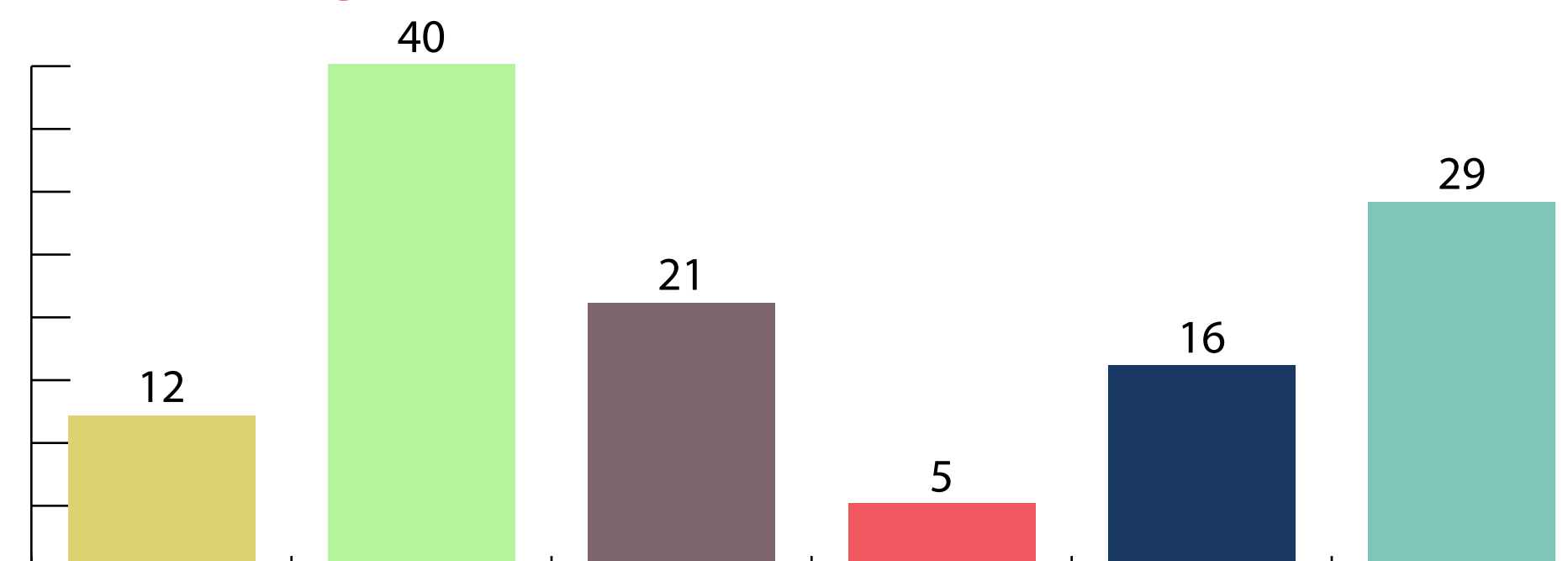


Dintre aceștia, 26.56% reprezintă companii mari cu peste 2000 angajați, 25% sunt companii mici, antreprenoriale cu 0 - 50 angajați, 17.18% lucrează în companii ce au între 201 - 500 angajați, 12.5% au între 1001 - 2000 angajați și 7.81% sunt companii cu 501 - 1000 angajați. Așadar, eșantionul este format preponderent din oameni care lucrează în companii mari și foarte mari, 64% dintre aceștia derulându-și activitatea în companii cu peste 200 angajați.



Funcția persoanei ce răspunde întrebărilor de față

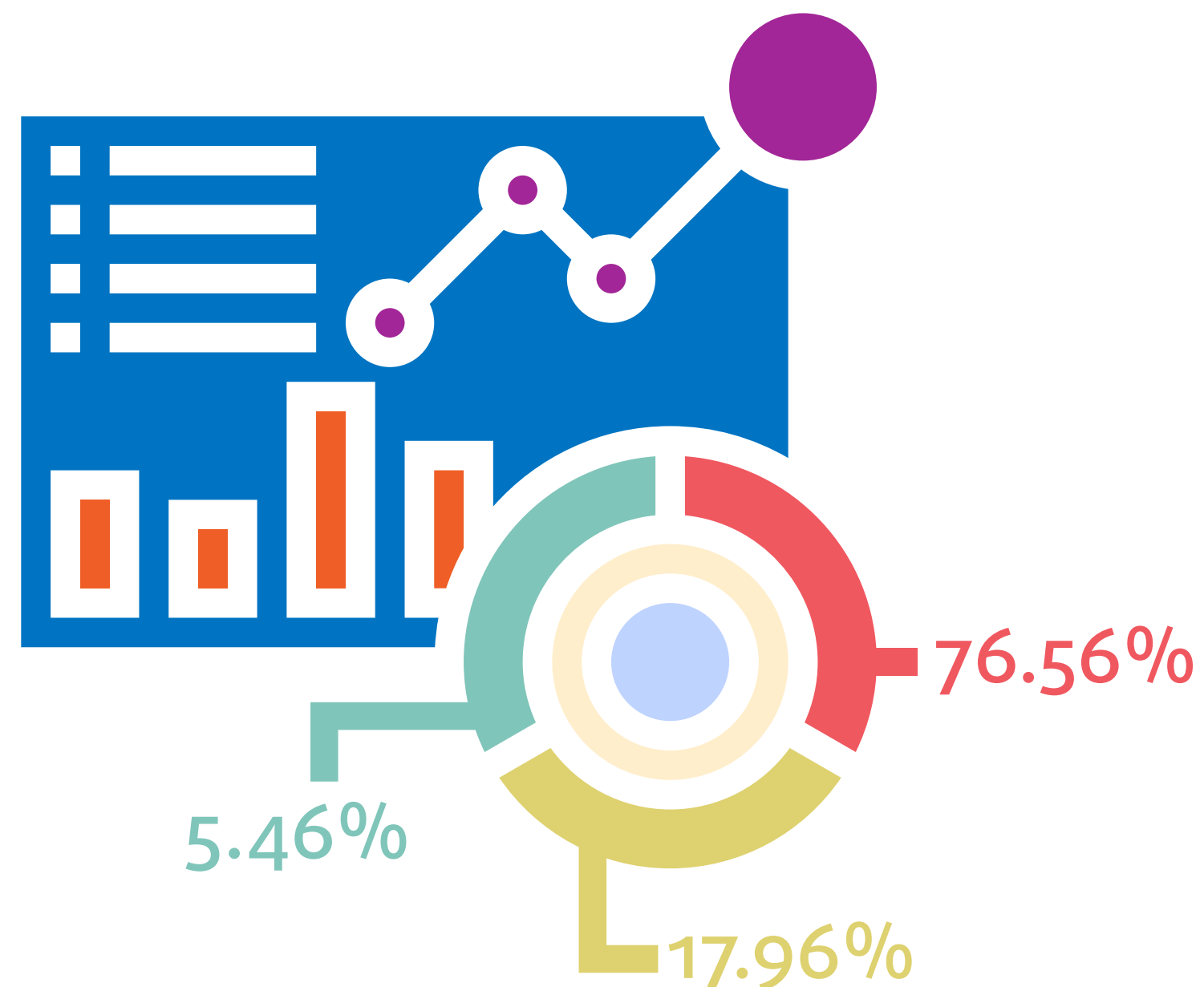
- Organizational Development
- Learning & Development
- HR Senior Manager
- HR Line Manager
- HR Responsible
- Altele



40.62% dintre persoanele care au participat la studiu se ocupă dedicat de partea de learning și dezvoltare a angajaților din companii, 32.81% își desfășoară activitatea în resurse umane și 22.65% au alte funcții în companiile în care lucrează (cei mai mulți în poziții de management, managing partners sau owneri de business).



Ce impact are criza generată de COVID-19 asupra organizației dumneavoastră?

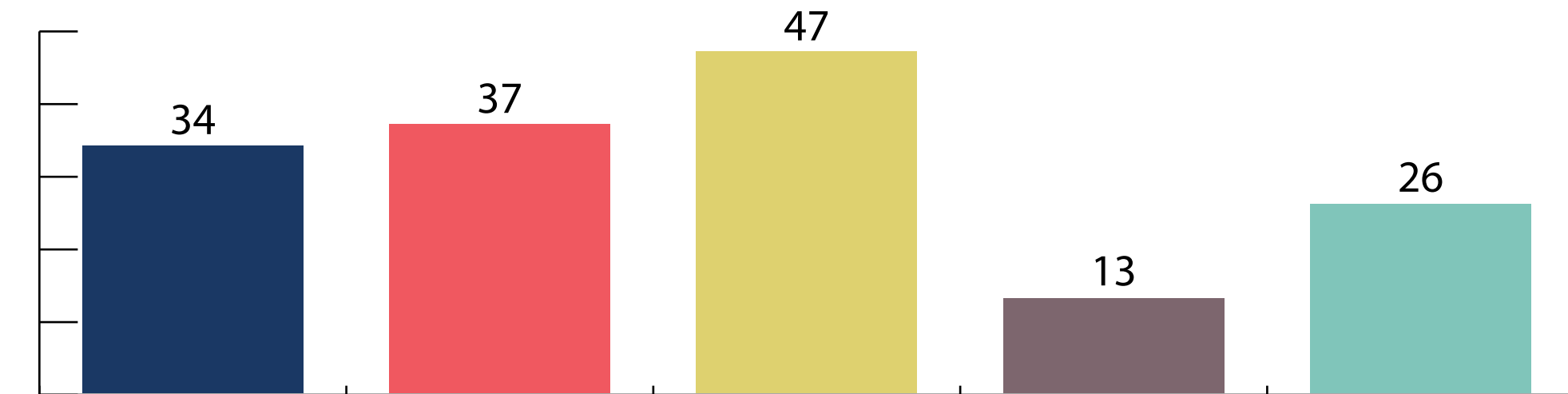


Așa cum am intuit încă dinainte de a lansa studiul de piață, criza generată de virusul COVID-19 a avut un impact negativ față de trei sferturi dintre respondenți (76.56%), pentru 17.96% aceasta nu a avut niciun impact, activitatea derulându-se în condiții normale, în timp ce 5.46% dintre persoanele care au răspuns apreciază că această criză a avut un impact pozitiv asupra companiilor în care își desfășoară activitatea.

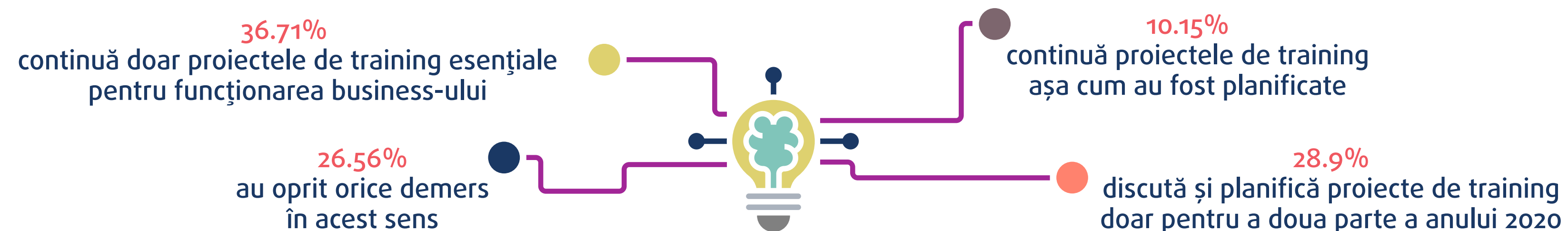
O concluzie pe care o putem trage analizând această întrebare este faptul că organizațiile care au preponderent peste 1000 angajați și activează în domeniul educației au fost influențate pozitiv de coronacriză, iar cele care nu au fost afectate de criză sunt companii din domeniul IT&C, HR – Recrutare, Producție, Servicii și utilități, Finanțe - contabilitate, Management - Consultanță, Educație și Marketing.

Ce decizii au fost luate în compania dumneavoastră în legatură cu proiectele de training și dezvoltare?

- Am oprit orice discuție sau livrare de programe de training
- Discutăm și planificăm proiecte de training doar pentru a doua parte a anului
- Continuăm doar proiectele de training esențiale pentru funcționarea business-ului
- Continuăm toate proiectele de training, așa cum erau ele planificate
- Altele

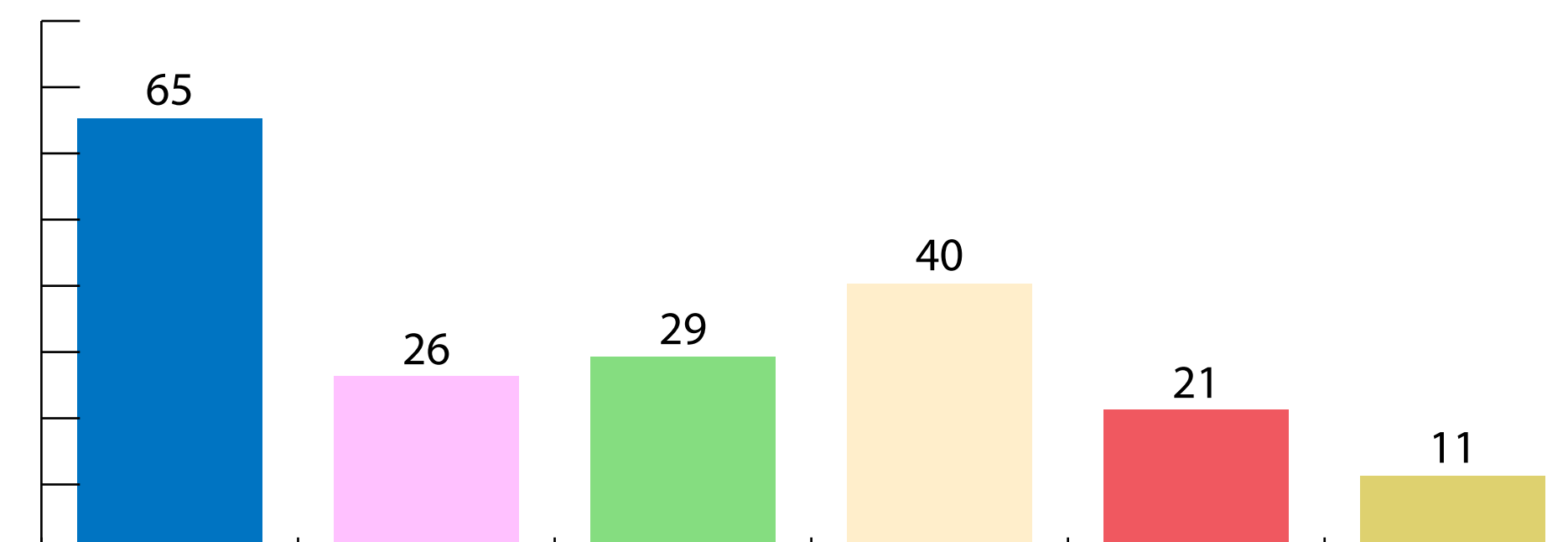


În ceea ce privește deciziile luate în companii în legătură cu proiectele de training și dezvoltare personală, cele mai multe dintre acestea (36.71%) au ales să continue doar proiectele de training esențiale pentru funcționarea business-ului, 28.9% dintre companii discută și planifică proiecte de training doar pentru a doua parte a anului 2020, în timp ce 26.56% dintre organizații au oprit orice demers în acest sens. Doar 10.15% din companii își continuă proiectele de training așa cum au fost planificate, fără ca business-ul să fie afectat. Un aspect interesant este faptul că o cincime dintre organizații (20.31%) au luat și alte decizii legate de proiectele de educație, mutarea trainingurilor în online și adaptarea conținutului la instrumentele digitale folosite și contextual actual fiind cele mai comune în toate entitățile.



Care sunt îngrijorările pe care le aveți în această perioadă legate de proiectele de training și dezvoltare?

- Bugetele de training sunt sau vor fi "înghețate"
- Avem proiecte de training planificate, dar furnizorii nu le pot livra într-un format online sau live virtual
- Angajații nu vor să participe la programe de training în format online sau live virtual
- Programele de training nu sunt o prioritate pentru colegii mei din business
- Nu am nicio îngrijorare
- Altele



Există și îngrijorări în această perioadă privind proiectele de training și dezvoltare. Cea mai comună dintre acestea este legată de faptul că bugetele de training sunt sau vor fi "înghețate" și apare la jumătate dintre respondenți (50.78%). Faptul că programele de training nu sunt o prioritate pentru toți colegii din business este o altă îngrijorare ridicată de 31.25% dintre companii, în timp ce 22.65% dintre respondenți se confruntă și cu o reticență din partea angajaților pentru că aceștia nu vor să participe la programe de training online sau live-virtual. Există și situația în care companiile doresc să continue programul de dezvoltare al angajaților prin mutarea livrării într-un format online sau live virtual, dar furnizorii de training nu reușesc să se adapteze acestui format (20.31%). Din fericire, există și situația a 16.4% dintre respondenți pentru care nu există nicio îngrijorare în această perioadă de criză nefiind afectat modul de funcționare al bussinesului pe care îl reprezintă.

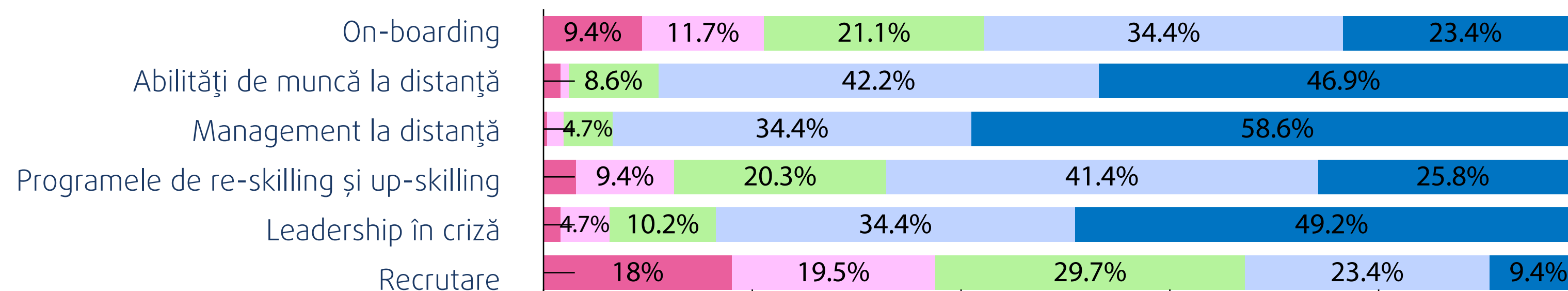
Din categoria altor îngrijorări (8.59%) corelate proceselor de training în context de criză ne confruntăm și cu faptul că în formatul de livrare online, virtuală lipsește interactivitatea din sala de training, dar și reticența de a învăța într-un format cu care angajații nu sunt familiarizați, faptul că nu toți trainerii au experiența predării folosindu-se de instrumente și tehnologie specifice livrării live virtual, sau că unii furnizori nu au la dispoziție instrumentele necesare pentru o livrare online de calitate. Alte îngrijorări sunt legate de expunerea dintr-o dată a angajaților la o gamă largă de cursuri online gratuite din care nu știu să facă o selecție adecvată rolului și career path-ului personal, lipsa de bani (a plăti salariile versus programe de training), faptul că unii oameni din echipă nu văd sau nu acordă importanță proceselor de training și coaching, dar și că noul context ne-a luat prin surprindere iar organizațiile nu s-au adaptat suficient de repede.

Companiile pentru care nu există îngrijorări în această perioadă în ceea ce privește proiectele de educație își desfășoară activitatea în domenii precum IT&C, Educație / Training, Management - Consultanță, Finanțe - Contabilitate, Automotive, FMCG și Media.



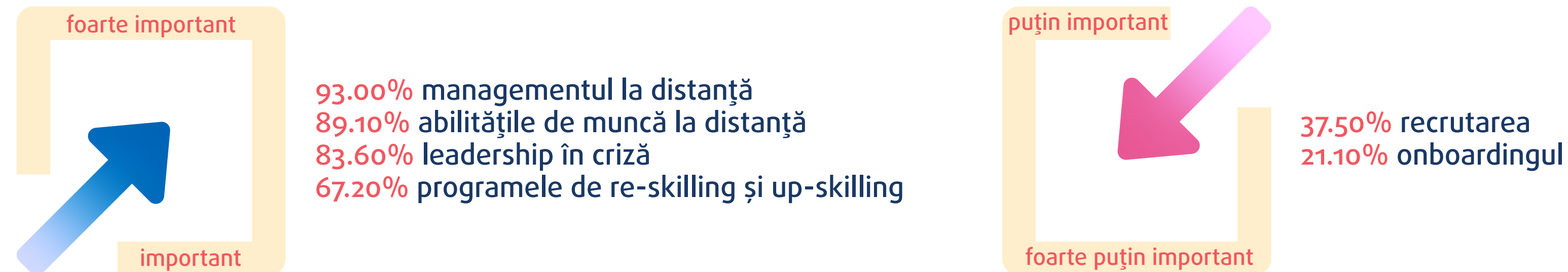
Care considerați că este ordinea de prioritate pentru următoarele subiecte în această perioadă:

- 1. Foarte puțin important ● 2. Puțin important ● 3. Nici important - nici puțin important ● 4. Important ● 5. Foarte important



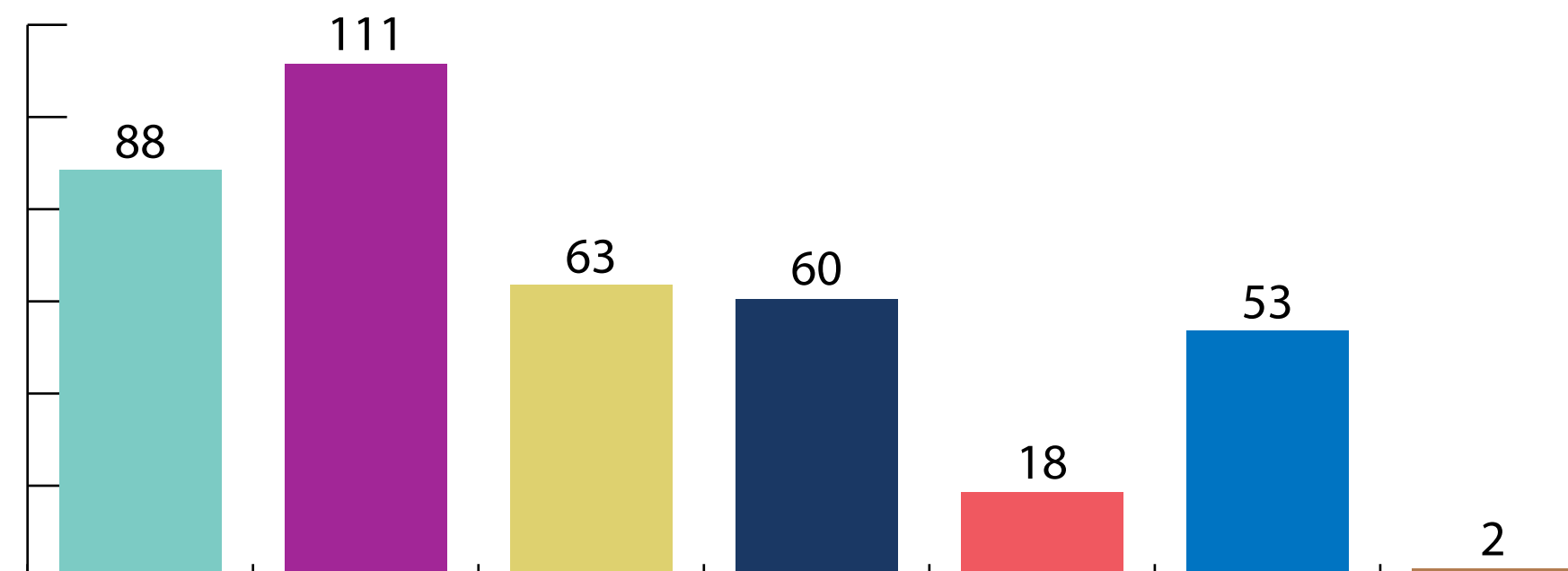
Din punct de vedere al priorității inițiativelor ce ar trebui derulate în această perioadă de coronacriză, dintr-o listă de subiecte date: on-boarding, abilități de muncă la distanță, management la distanță, programe de re-skilling și up-skilling, leadership în criză, recrutare, cei mai mulți dintre respondenți (93%) au apreciat că managementul la distanță este important și foarte important, urmat de abilitățile de muncă la distanță (89.1%), leadership în criză (83.6%) și programele de re-skilling și up-skilling (67.2%). La polul opus foarte puțin importante și puțin importante în situații de criză sunt apreciate ca fiind recrutarea (37.5%) și on-boardingul (21.1%), dar nu neglijate.

Așadar, adaptarea la noul context de lucru atât pentru business, dar mai ales la nivel de oameni și de echipă, sunt foarte importante abilitatea de a face management de la distanță, leadership în momente de criză și să ai un minim de abilități pentru lucrul de la distanță pentru a depăși momentele de anxietate sau panică ce pot apărea.

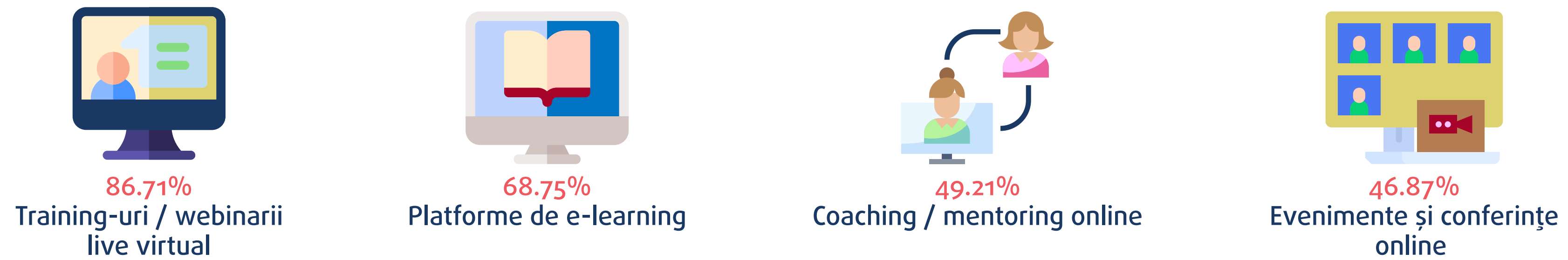


Ce metode de învățare digitală ați folosit deja sau preconizați că veți folosi în următoarea perioadă?

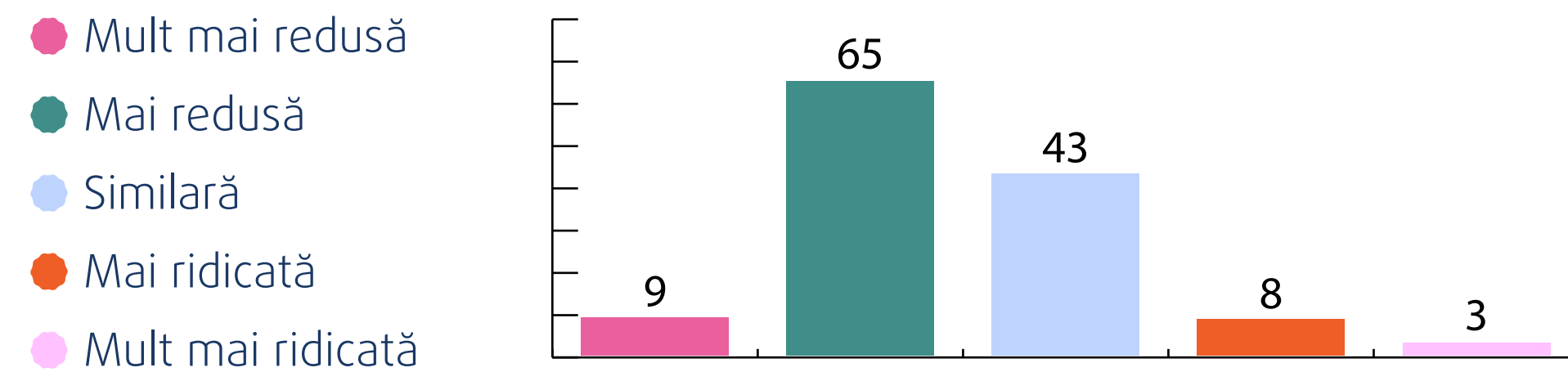
- Platforme de e-learning
- Training-uri / webinarii live virtual
- Coaching / mentoring on-line
- Evenimente și conferințe on-line
- Gamification / game-based learning
- Comunități on-line de bune practici
- Altele



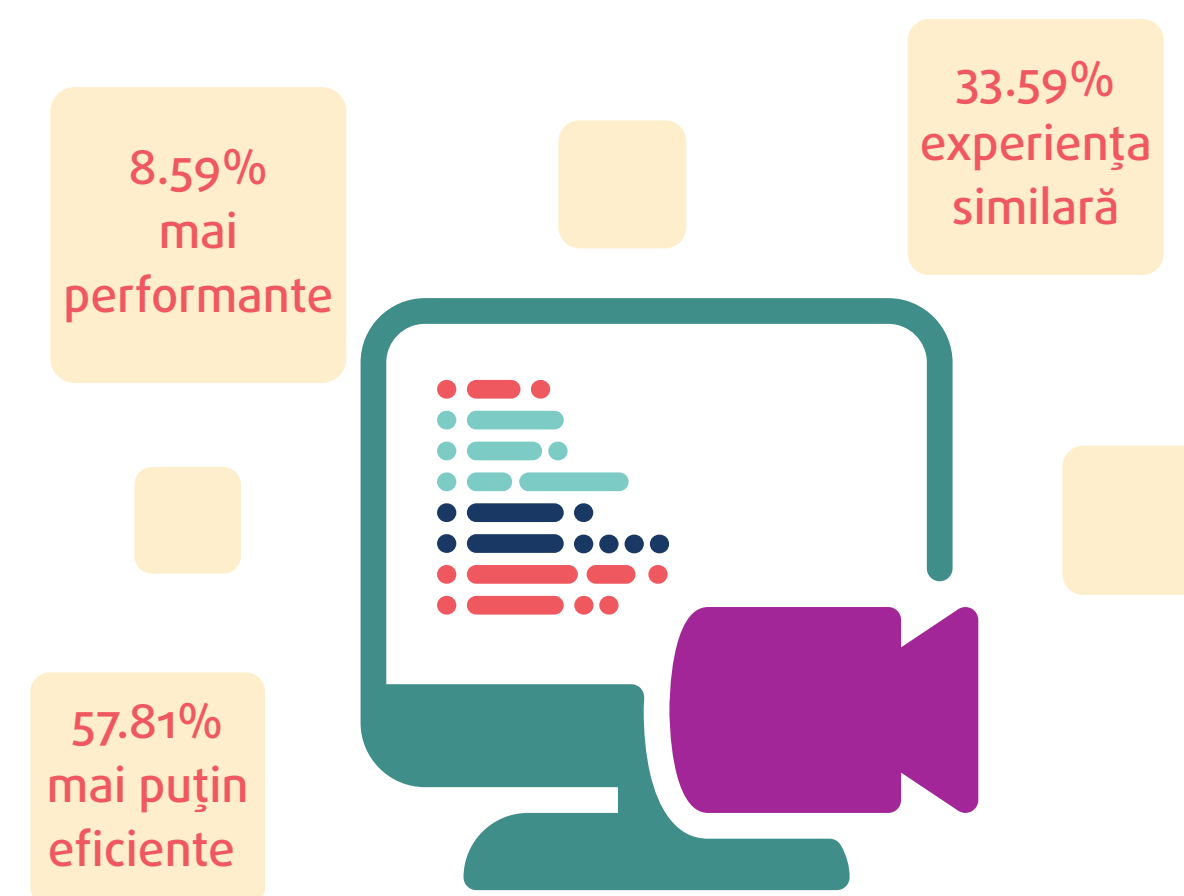
Această perioadă ne-a forțat mai mult sau mai puțin să adoptăm o serie de instrumente digitale pentru a ne desfășura activitatea. Unele companii le foloseau deja și a fost mai ușoară trecerea la abordarea "work from home", altele au fost luate pe nepregătite de această situație și s-au văzut nevoite să învețe să se adapteze din mers. Din perspectiva metodelor de învățare digitală folosite de companii până acum sau care vor fi utilizate în perioada ce urmează, 86.71% din respondenți utilizează training-urile / webinarile live virtual, 68.75% platforme de e-learning, 49.21% au apelat la coaching / mentoring online, 46.87% preferă evenimente și conferințe online, 41.4% se bazează pe comunitățile online de bune practici și 14.06% merg cu experiența mai departe prin gamification / game-based learning.



Cum apreciați eficiența programelor de training live virtual comparativ cu cele livrate în sala de clasă?



În toată această perioadă s-a vorbit foarte mult și despre o comparație între cursurile tradiționale în sala de curs și varianta online. Din perspectiva eficienței programelor de training livrate live virtual comparativ cu cele în sala de curs 33.59% dintre respondenți apreciază experiența ca fiind similară, în timp ce 57.81% apreciază cursurile online ca fiind mai puțin eficiente și doar 8.59% le văd în momentul de față ca fiind mai performante.



În afară de componenta tehnică (laptop / tabletă, conexiune internet), ce altceva credeți că ar contribui la creșterea adopției învățării digitale?

Ultimele luni ne arată că o creștere a adopției învățării digitale ar putea contribui la o adaptare mai rapidă a oamenilor și a companiilor la situații neprevăzute ce necesită lucrul de acasă. Așadar, dincolo de dispozitivele mobile (laptop, tabletă, telefon) și o conexiune bună la internet, participanții la studiul de față consideră că este nevoie de mai mult timp pentru adaptarea la schimbare, dar mai ales e nevoie de un mindset al angajaților orientat spre schimbare, o deschidere individuală spre dezvoltare și o autonomie a învățării. Desigur, la fel de importantă este abilitatea furnizorilor de a-și adapta metodele de livrare, de a face o mai bună analiză a nevoilor de învățare și design a programelor de training în concordanță cu nevoile (personalizare).

Pentru a oferi traininguri experientiale e nevoie de tehnici de facilitare a sesiunilor adaptate instrumentelor folosite, organizarea conținutului pe calupuri de învățare mai scurte și sesiuni mai interactive astfel încât oamenii să se simtă integrați în grupurile de studiu și de platforme interactive. La creșterea gradului de engagement în timpul cursului online pot contribui platformele de game-based learning care te pot scoate din zona clasică de învățare, aplicațiile user-friendly și chiar realitatea virtuală (VR).

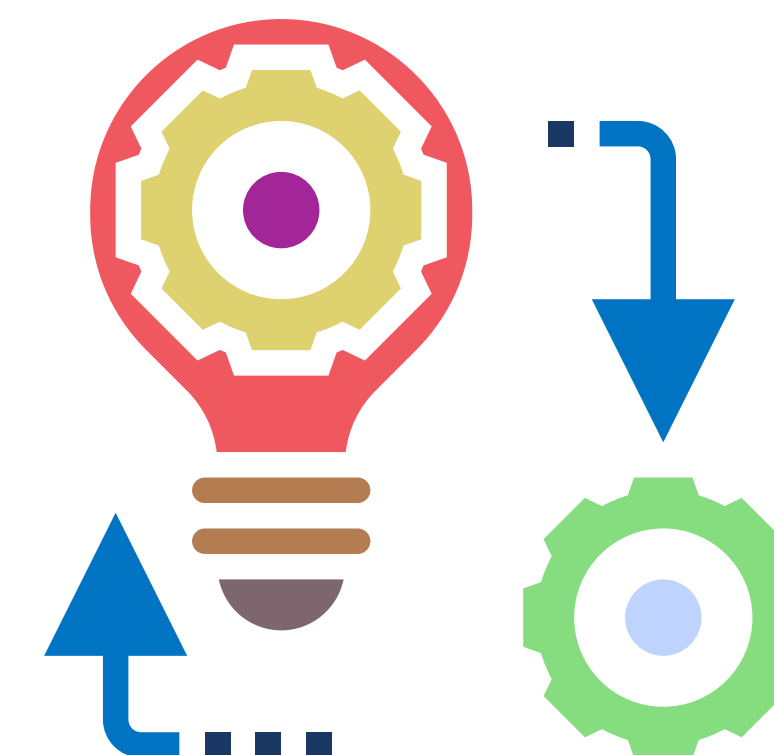


La fel de importantă în ecuația învățării digitale este componenta de evaluare și de feedback. Mulți dintre respondenți au apreciat că aplicarea de teste la finalul sesiunilor de training poate aduce un plus de valoare cursantului, la fel și interacțiunea cu materialele de studiu, follow-up pe obiectivele de învățare, training on the job și poate chiar acces la o bibliotecă digitală de resurse pentru cursanți.

Unul din factorii cheie în reușita implementării și adopției educației live virtual este legată și de traineri, nu doar de cursanți. Este nevoie o bună pregătire a acestora de a folosi instrumentele de livrare online, să fie implicați și să aibă abilitatea de a interacționa cu participanții, să fie memorabili și să le poată menține atenția cursanților pe toată durata sesiunii.

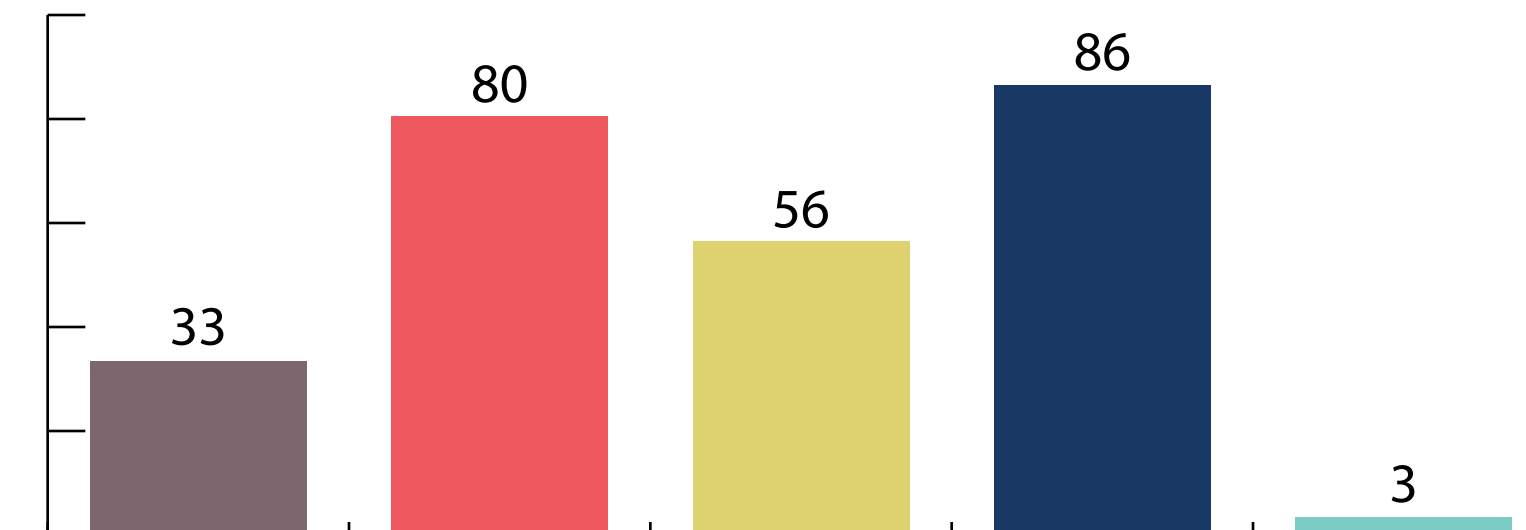
Un aspect important ce poate fi avut mai mult în vedere este oferirea de experiențe valoroase celor care nu au testat încă acest mod de învățare digitală. Demo-urile de utilizare a platformelor de învățare pentru un grup cât mai eterogen de oameni sunt relevante pentru a debloca anumite păreri și percepții greșit formate în urma unor experiențe mai puțin fericite.

În mod sigur este nevoie de un echilibru între învățarea digitală și cea live, față în față. Orice specializare a trainerului în facilitarea virtuală nu va putea să compenseze componenta socială, ceea ce se întâmplă în sala de curs, în conexiunea și energia generată de grup. Oamenii au nevoie de crearea sentimentelor de siguranță emoțională, de apartenență la echipă și la un scop comun mai înalt decât de cel personal.



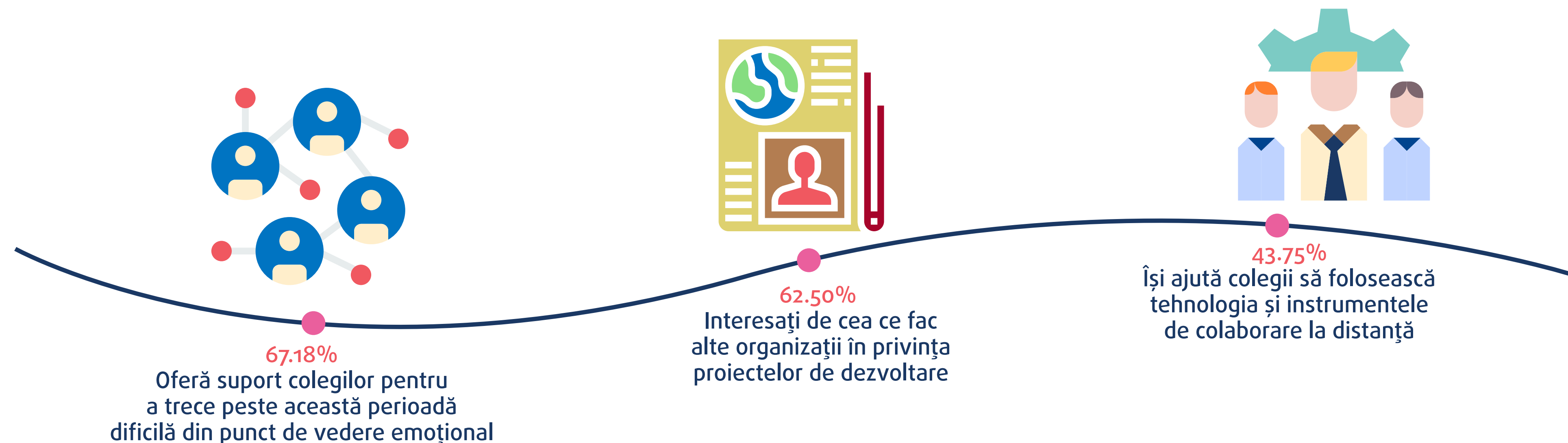
Ce v-ar fi de folos în următoarea perioadă?

- Să-mi controlez starea de stres și anxietate
- Să aflu ce fac alte organizații în privința proiectelor de training și dezvoltare
- Să-mi ajut colegii să folosească tehnologia și instrumentele de colaborare la distanță (Microsoft Teams, Cisco Webex, Zoom, Google Hangouts etc.)
- Să-mi ajut colegii să treacă peste această perioadă dificilă din punct de vedere emoțional
- Altele



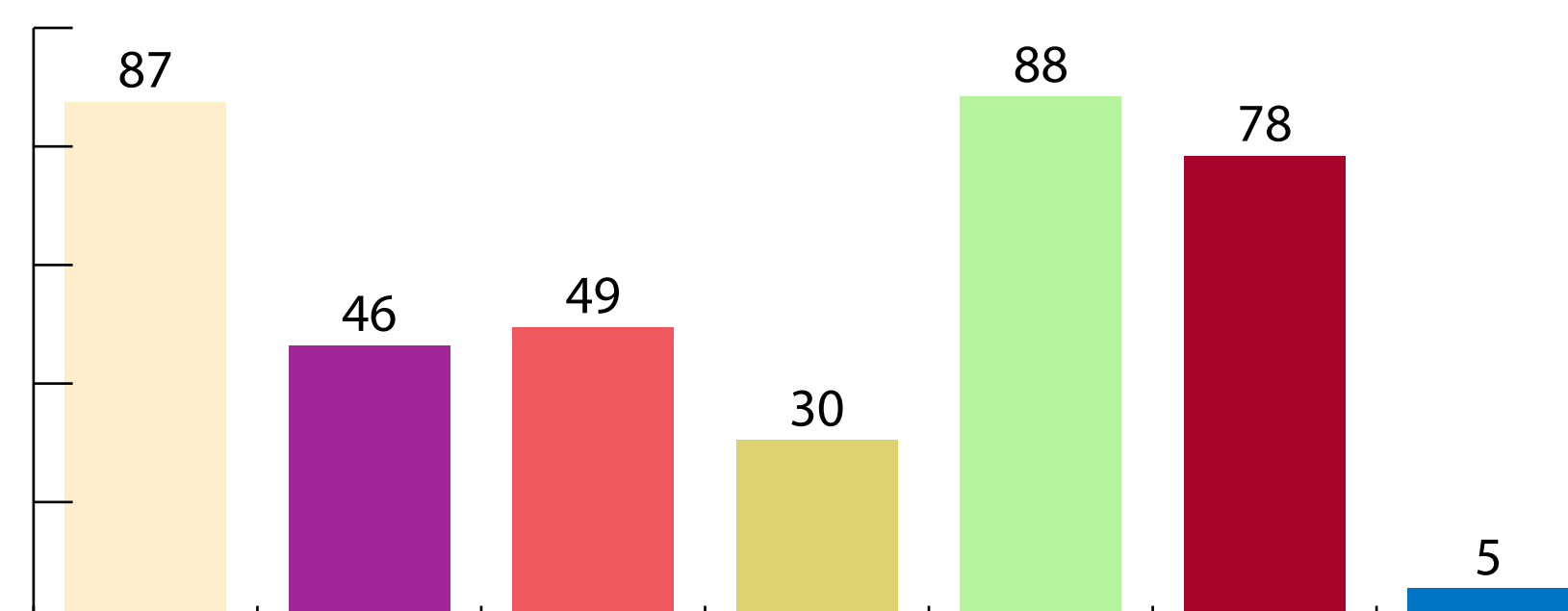
Orice situație de criză aduce noi moduri în care activitatea se desfășoară și noi obiceiuri în rândul oamenilor. Întrebați ce le-ar fi de folos în următoarea perioadă, 67.18% dintre respondenți au apreciat că cel mai important ar fi să își ajute colegii să treacă peste această perioadă dificilă din punct de vedere emoțional, 62.5% ar vrea să afle ce fac alte organizații în privința proiectelor de dezvoltare și 43.75% și-ar dori să își ajute colegii să folosească tehnologia și instrumentele de colaborare la distanță. Doar 25.78% dintre persoanele care au participat la studiu au considerat că le-ar fi de folos să se concentreze și la sine în vederea controlării stării de stres și de anxietate.

Așadar, putem observa o orientare empatică, bazată pe emoție și dorința de a-i ajuta pe cei din jurul nostru să fie mai bine ca împreună să generăm un echilibru în echipele și mediile din care facem parte. Chiar dacă am folosit tehnologia mai mult ca oricând în aceste momente sensibile, nevoia de interacțiune umană este de neînlocuit, iar oamenii își doresc să se inspire unii de la alții, din exemple personale, să învețe din greșelile și reușitele comunității.



Ce credeți că veți păstra din soluțiile de adaptare la criză și după ce va trece perioada de izolare socială?

- Work from home
- Ponderea programelor de e-learning
- Ponderea webinarilor live virtual
- Trainingurile despre instrumentele de lucru la distanță
- Dezvoltarea abilităților de muncă la distanță
- Extinderea și accelerarea dezvoltării competențelor digitale
- Altele



În mod sigur fiecare dintre noi a învățat ceva nou în perioada aceasta de izolare socială. A fost și este important modul în care această pandemie este gestionată de oamenii care dau viață companiilor, dar la fel de important este și modul cum ieșim din această criză. Întrebați ce vor păstra din această izolare și după ce va trece această perioadă, 68.75% din oamenii care au participat la acest studiu de piață au apreciat că dezvoltarea abilităților de muncă la distanță e cea mai importantă soluție pe care o vor menține și dincolo de criză. "Work from home" nu va mai fi un beneficiu la locul de muncă cel mai probabil, devenind astfel un nou mod de derulare a activității în multe companii, fiind a doua cea mai populară soluție ce va fi păstrată în rândul companiilor (67.96%). Extinderea și accelerarea competențelor digitale se află și ea în rândul acțiunilor preferate de respondenți pentru a fi păstrată după criză (60.93%). Deloc surprinzător, va scădea ponderea interesului pentru webinarile live virtual (38.28%), a programele de e-learning (35.93%), dar și trainingurile despre folosirea instrumentelor de lucru la distanță (23.43%).

Concluzii

Suntem dinamici și într-o continuă schimbare sau adaptare la cerințele pieței, dar atunci când apar situații de forță majoră care implică întreg ecosistemul economic și de business ne dăm seama că niciodată nu ești suficient de pregătit pentru a nu fi luat prin surprindere de eventuale crize. În contextul pandemiei generate de virusul COVID-19 trei sferturi din companiile respondente la studiul de față au fost impactate negativ de mutarea activității în format work from home, de la distanță, prin instrumente de videoconferință și colaborare online. Companiile pentru care nu au aparut schimbări sau au fost impactate pozitiv au peste 1000 angajați și sunt industrii precum IT&C, HR – Recrutare, Servicii și Utilități.

În ceea ce privește procesele de educație, cele mai multe companii derulează doar proiectele esențiale, mutând multe din proiecte în a doua parte a anului. Doar o cincime dintre acestea au ales mutarea învățării în format online și adaptarea conținutului perioadei actuale.

Desigur, există și îngrijorări specifice momentului, "înghețarea" bugetelor de training, reticența angajaților pentru programe de învățare live virtual fiind două din cele mai comune.

Dacă ne raportăm la prioritățile din această perioadă, respondenții apreciază ca fiind cele mai importante managementul la distanță, abilitățile de muncă la distanță, leadership în criză și programele de re-skilling și up-skilling, iar din perspectiva metodelor de învățare utilizate cei mai mulți au apelat la training-urile / webinarile live virtual și la platforme de e-learning care sunt apreciate ca fiind mai puțin eficiente decât învățarea clasică, în sala de curs.

Dacă este ceva ce companiile vor păstra după această perioadă de lucru la distanță și izolare socială, în mod cert va fi dezvoltarea abilităților de muncă la distanță și transformarea opțiunii de "work from home" dintr-un beneficiu într-o alternativă viabilă la care angajații să apeleze.

Până la urmă, ne rezumăm la a ne adapta mai bine la schimbări, la a ne oferi mai mult timp pentru adaptare și a fi deschiși să acceptăm noul, să avem deschidere individuală spre dezvoltare și o autonomie a învățării. Vorbim de o adaptare atât a celui care învață, cursantul, dar și a celor care conduc procesul de învățare, furnizorii de educație. Sunt necesare instrumente specifice învățării și comunicării online, care să suplinească lipsa interacțiunii dintre cursanți, dar și o bună pregătire a celor care fac transferul de cunoștințe astfel încât să îi mențină engaged pe participanții la curs de la început până la final. Să ne concentrăm mai mult pe învățare experiențială, memorabilă, gamificarea fiind o opțiune care începe să fie luată în considerare de tot mai multe companii după perioada de criză.



BITTNET TRAINING

+40 215 271 600
askformore@bittnet.ro

