

CAREER BOOK LAVORO

DOPO LA LAUREA: ORIENTAMENTO AL LAVORO E ALLA FORMAZIONE.

Come trovare un lavoro appagante e di successo attraverso preparazione e perseveranza.

Daniele BIANCHI & Pietro TRENTIN

Avete mai fatto un viaggio in macchina su strade sconosciute? Se vi è successo, sicuramente ricorderete il modo in cui cercavate continuamente dei segni che vi riassicurassero di non esservi perduti o la segnaletica che indicava i chilometri ancora da percorrere prima di raggiungere la vostra destinazione.

Anche **l'obiettivo professionale** è una sorta di destinazione finale e la pianificazione professionale può essere paragonata a una cartina stradale che utilizzate per trovare la strada che vi conduce a destinazione.

Quando avrete deciso il vostro obiettivo professionale, potrete iniziare a pensare al modo per raggiungerlo. Il vostro *obiettivo* professionale è **ciò che sperate** di fare, ossia dove vorreste arrivare; la vostra *pianificazione professionale* rappresenta **il modo** in cui lo farete.

Per orientarsi in maniera efficace è dunque necessario comprendere con precisione qual è il vostro obiettivo professionale. Molti si chiederanno come può essere utile stabilire un obiettivo quando poi il lavoro si fa comunque fatica a trovarlo. In realtà l'esperienza dimostra che maggiore è la capacità di concentrazione sull'obiettivo, maggiori sono le possibilità di conseguirlo. Una ricerca mirata risulta essere insomma assai più efficace di una ricerca dispersiva.

D'altra parte se fino a 10 anni fa si poteva ancora porsi la domanda: "Come trovare un lavoro?" oggi bisogna chiedersi: "come trovare il lavoro giusto?" E nel prossimo futuro questo sarà sempre più vero.

I cambiamenti che si sono verificati nella società a livello tecnologico, economico, culturale e legislativo hanno modificato in maniera sostanziale il mondo del lavoro. Oggi ci troviamo di fronte un mercato del lavoro che è estremamente parcellizzato, specializzato e in continua trasformazione. Chi si laurea o si sta laureando si sente pronto per entrare con successo in questo nuovo mondo?

Chi dovrebbe preparare a quest'appuntamento? La famiglia, la scuola, l'università, le agenzie per l'impiego?

Perché che si debba essere preparati per l'ingresso sul lavoro è ormai incontrovertibile. I giovani devono essere preparati perché la domanda di professionalità da parte delle organizzazioni si è fatta più selettiva e circostanziata, mentre l'offerta di lavoro da parte dei giovani è rimasta in larga parte un'offerta indifferenziata e scarsamente consapevole. La consapevolezza delle proprie qualità e dei propri obiettivi di carriera costituisce infatti il primo gradino in qualsiasi percorso d'orientamento professionale. Se non sappiamo cosa ci differenzia dagli altri, non saremo in grado di presentarci in maniera distintiva. Per le società di "recruiting" o per gli uffici di selezione delle aziende è prassi comune ricevere migliaia di curricula dove appaiono individui-massa, tutti con caratteristiche simili, spesso assai poco attraenti per i datori di lavoro. Perché poco attraenti? Perché dai profili descritti non si riescono ad evincere le qualità fondamentali e le caratteristiche personali che fanno di ognuno di noi un individuo a sé stante, con precisi interessi, attitudini, capacità e valori.

Quanto contano per esempio le attitudini nella scelta di un master di specializzazione e di un lavoro, e come influiscono, poi, sulla realizzazione professionale? Molto, anzi moltissimo.

Nell'ambito delle centinaia di colloqui che ogni anno svolgiamo per selezionare giovani neo-laureati da inserire in azienda, o più semplicemente per ammetterli ad un master post laurea, ci rendiamo conto che sta crescendo da parte dei giovani che si apprestano ad entrare nel mondo del lavoro, un senso di incertezza sempre più profondo rispetto alle attività lavorative che vorrebbero svolgere e/o del tipo di Master che vorrebbero frequentare.

Sono sempre di più i ragazzi che, anche a causa della variegata offerta (che di per sé crea disorientamento), scelgono di frequentare un master senza tener conto del proprio potenziale attitudinale, a favore di altri elementi, quali ad esempio: la convinzione che la frequenza ad un particolare master di specializzazione possa offrire maggiori opportunità professionali, o l'infatuazione verso una professione perché ritenuta alla moda, o semplicemente perché in quel settore un amico ha avuto successo, o ancora altri aspetti prettamente soggettivi.

Tale incertezza da parte dei neolaureati e delle loro famiglie nasce, come abbiamo visto, dal grande cambiamento che negli ultimi decenni ha avuto il mercato del lavoro; si è ormai passati da una fase dove il mercato del lavoro era povero di occasioni di mestiere (pochi lavori) ma garantiti nel tempo, a una fase con mercati ricchi di scelte professionali ma precari.

In questo panorama le organizzazioni chiedono agli individui un coinvolgimento e una carica esistenziale che vanno ben oltre l'applicazione meccanica delle competenze del "mestiere". Cambiano, di conseguenza, anche i paradigmi di scelta e d'approccio al lavoro. Sembra paradossale ma mentre le aziende che selezionano i loro collaboratori danno sempre più importanza ai tratti attitudinali rispetto agli studi fatti o alle competenze professionali tradizionalmente consolidate – anche attraverso un master - i giovani che si preparano per entrare in azienda non valorizzano ancora o non sono consapevoli dei punti di forza delle loro attitudini, rischiando di andare nella direzione opposta a quella dovuta.

Affinché il lavoro sia appagante e anche di successo è importante che le capacità professionali e le attitudini vadano di pari passo. Un lavoro attitudinale è ancorato al principio del piacere dell'individuo che lo esercita e perciò favorisce una carica e una canalizzazione delle energie positive che renderà il lavoro gratificante e di successo.

Ma come si può arrivare ad ottenere un lavoro per noi "ideale"?

Nella maggior parte dei casi, il giovane che lascia la scuola o l'università non sa che può scegliere, non sa che esistono delle opportunità, non sa né come cercarle, né come coglierle. Il problema è che il sistema scolastico e purtroppo anche quello universitario (in parte anche quello della formazione professionale) non mettono sempre i giovani nella condizione di potersi proporre in maniera attiva, professionale e realistica, sul mercato del lavoro.

L'orientamento infatti non è solo dare informazioni: fornire molte informazioni ad individui che non sono preparati a gestirle crea solo una maggiore confusione. L'orientamento è introspezione attiva, nuova conoscenza, nuovo comportamento; è rendere le persone consapevoli e responsabili rispetto al lavoro, mettendole in condizione di poter essere loro stessi attori del proprio cambiamento e della propria crescita professionale.

Per poter operare quindi una decisione efficace, è necessario che ciascun individuo rifletta attentamente sulle proprie caratteristiche personali e le precedenti esperienze vissute, sia

di tipo professionale che di tipo extraprofessionale. Per molti giovani neodiplomati o neolaureati, si presenta per esempio lo scoglio della “**prima esperienza di lavoro**”, esperienza che tutti i datori di lavoro sembrano esigere e che lascia frustrati quei tanti che non possono elencarne alcuna nel curriculum. Poter effettuare uno stage dopo un master di specializzazione, può costituire un’ottima “prima esperienza”; ma anche le attività di tipo sociale, sportivo o ricreativo possono però fornire indicazioni importanti per il lavoro; si tratta di saperle interpretare e saperle presentare nel modo migliore. Tuttavia, ci si rende spesso conto che questo non è un compito facile. Per molte persone è difficile concentrarsi su loro stesse con accuratezza e per un periodo di tempo sufficiente a completare un lavoro ordinato e chiarificatore. Spesso è necessario che queste persone vengano aiutate a valutare le loro caratteristiche e ad esaminare le implicazioni che tali caratteristiche individuali hanno sulle decisioni riguardanti il lavoro o il percorso di carriera. E’ questa la funzione dell’orientamento, una funzione che deve sviluppare un processo dal basso verso l’alto grazie ad una spinta di carattere motivazionale che persone preparate nella ricerca del lavoro possono attuare.

Le nostre società producono infatti lavoro tramite un movimento dall’alto verso il basso, con gli investimenti che le Amministrazioni effettuano in infrastrutture, con le azioni di politiche economiche e sociali, ma **possono produrre lavoro anche con un processo *bottom – up, di energizzazione delle risorse umane***, quando la semplice offerta di lavoro si trasforma in “offerta di professionalità mirata”. P. Drucker chiama questa nuova forma di comportamento attivo del lavoratore del XXI secolo: “**autogestione**”, intesa come capacità di sapersi orientare nelle decisioni di carriera, passando da fasi di formazione a fasi d’occupazione a fasi d’ulteriore formazione, sviluppo professionale e gestione della propria professionalità per tutto l’arco della vita.

Per attivare quindi un processo di “energizzazione sociale dal basso verso l’alto”, cioè dei giovani in cerca di prima occupazione verso il mondo delle imprese, bisogna che questi giovani acquisiscano quelle che vengono chiamate le Dimensioni della **Maturità occupazionale**. Queste dimensioni sono di tipo oggettivo e soggettivo: le prime fanno riferimento alle caratteristiche fisiche delle persone e al raggiungimento di livelli formali di formazione e certificazione delle conoscenze e delle competenze; le seconde si riferiscono al livello di percezione delle proprie caratteristiche personali e alla capacità reale di esprimerle finalizzandole al raggiungimento del lavoro più adatto.

Per un giovane la prima dimensione da raggiungere è quella della Scelta: sapere che si può scegliere e sapere cosa si vuole fare. Poi, per chi ha superato questo primo livello, per esempio una laureata che ha compreso chiaramente che vorrà esercitare la professione di avvocato in una dimensione europea, servirà raggiungere la Dimensione della formazione, conseguendo una laurea a pieni voti in giurisprudenza con tesi in diritto della Comunità Europea, come anche probabilmente l'abilitazione alla professione presso l'Ordine degli Avvocati. Tra le dimensioni considerate invece soggettive, come abbiamo visto, vi sarà un'attitudine all'apprendimento delle lingue straniere, un interesse per il contesto internazionale, dei valori di riferimento rispetto al lavoro legati alla carriera, al prestigio sociale, allo svolgimento di compiti in autonomia. La nostra laureata dovrà poi padroneggiare la Dimensione relativa alla Ricerca del lavoro, nella quale dovrà dimostrare di essere capace di reperire le informazioni utili (e solo quelle) per proporsi con la sua professionalità: per esempio saprà ricercare e poi presentarsi per iscritto agli Uffici Risorse Umane di quegli enti che hanno posizioni aperte in quello specifico settore. L'ultima dimensione utile sarà quella del Colloquio di lavoro, dove dovrà dimostrare di essere in grado di sostenere, con efficacia, probabilmente in più lingue comunitarie, un'intervista di selezione. Più ci è chiaro chi siamo e cosa vogliamo ottenere, più dimensioni dell'occupabilità riusciremo a soddisfare. Maggiore sarà il numero delle dimensioni possedute, tanto più alta risulterà la probabilità di riuscita. E Le due chiavi che ci consentono di aumentare le nostre probabilità di riuscita sono la **preparazione** e la **perseveranza**.

Quando le cose vanno in un modo a noi favorevole, dobbiamo essere preparati e sapere come cogliere le opportunità al volo. Il tipo di preparazione che possiamo conseguire per esempio con un master di specializzazione, ci darà senz'altro una spinta in più nel mercato del lavoro, ma solo se l'avremo scelto con consapevolezza. Se ci prepariamo per tempo, quindi laureandoci entro una determinata età, saremo pronti a cogliere al volo un'opportunità che si presenta. Purtroppo, in Italia solo una minoranza riesce a completare gli studi universitari nei tempi previsti, e questo costituisce poi un handicap per l'ingresso nel mondo delle aziende. Preparazione quindi non significa soltanto il raggiungere un determinato obiettivo formativo, ma anche il modo in cui lo si raggiunge. Laurearsi a 23 anni in Economia con 110 e lode non è equivalente ad una laurea conseguita con 96/110 a 28 anni! Lo stesso discorso vale per gli ostacoli e i problemi. Se siamo preparati e se

riusciamo a prevedere i problemi in arrivo, possiamo evitarli o superarli. Essere preparati significa anche adottare un approccio realistico alla vita e al lavoro: non ha senso – per esempio, ambire a diventare un top manager di una multinazionale, se prima non si possiedono una laurea economica a pieni voti, un master prestigioso e un’ottima padronanza della lingua inglese. La nostra “occupabilità” in determinati campi è direttamente proporzionale ai titoli e alle competenze che possediamo, oltre che alle attitudini e alle capacità che sappiamo esprimere.

La seconda chiave è la **perseveranza**. Alcuni la chiamano ostinazione. Se sappiamo quello che vogliamo, dobbiamo perseguire fino in fondo questo obiettivo. È un’idea semplice, ma è quel piccolo sforzo in più che fa la differenza tra ottenere ciò che vogliamo e rinunciarvi.

Alcuni sono convinti che il successo dipenda dalla fortuna. Ma, cos’è la fortuna? **La fortuna non è altro che una semplice preparazione alle opportunità.** Le persone che sembrano fortunate sono semplicemente quelle che si sono preparate a cogliere tutti i vantaggi delle opportunità che incontrano. E nessuno può riuscire in qualcosa senza fare sforzi. Anche se ci sentiamo preparati a cogliere le opportunità che ci capitano, dobbiamo ugualmente lavorarci ed essere perseveranti finché non le abbiamo colte nella loro interezza.

A volte, la lettura dei giornali o l’ascolto di notizie sull’andamento dell’economia, sembrano configurare un mondo dove il lavoro sta scomparendo e dove le possibilità d’inserimento per i giovani divengono sempre più scarse. In realtà non è così. Il cambiamento non produce minori possibilità, ma semplicemente opportunità diverse. Oggi, e domani ancor più, il pericolo sta nell’appiattimento delle competenze, nell’omogeneizzazione dei saperi. Le imprese chiedono competenze che a prima vista possono sembrare **contraddittorie ed apparentemente difficili da conciliare**: specializzazione e flessibilità; fidelizzazione all’azienda, ma prontezza nel lasciarla se servisse; capacità di lavorare in gruppo ed elevata autonomia. Ma non lo chiedono perché sono “**ciniche**”, semplicemente perché il mercato non è più protetto per nessuno e la competizione è fortissima. In un’epoca di globalizzazione, i giovani laureati italiani devono sapere che anche le risorse umane sono globalizzabili; quindi se un’azienda avesse bisogno di un giovane laureato che parli tre lingue, con meno di 24 anni e magari con un’esperienza di stage già realizzata, e lo trovasse in Croazia o in Lettonia, prima che in Italia... lo prenderà da quei paesi. Questo

non significa che si riducono le opportunità per i giovani italiani, ma solo che le opportunità, come dicevamo, vanno perseguite con preparazione e perseveranza.

La scelta di un master non può essere motivata pertanto dalla banale ricerca di una "scorciatoia" per un posto dirigenziale (e non sono pochi quelli che lo pensano), ma dalla consapevolezza che il master, se di qualità, può aiutarvi: ad acquisire una maggiore consapevolezza delle vostre caratteristiche personali, a costruire delle competenze specifiche immediatamente spendibili nelle organizzazioni, a fornirvi un metodo per organizzare il vostro sapere, il saper fare e il saper essere. La differenza spesso sta proprio qui: nel *learning by doing* (imparare facendo), andando quindi a lavorare subito dopo il diploma o dopo la laurea, si possono egualmente apprendere molte competenze, ma difficilmente si comprende "come" sono state apprese e "in che modo" si possono classificare ed archiviare nel nostro capitale umano, per poterle rendere spendibili anche altrove e in maniera differenziata. Nel *training on the job* che caratterizza e segue invece un master, i tirocinanti riescono a "rendersi conto" del come apprendono nuove competenze e del dove e come elaborarle per il futuro. Questa **competenza metodologica**, o trasversale, può essere la carta vincente per conseguire e per mantenere un lavoro gratificante.

In conclusione, orientarsi efficacemente alla carriera significa sapere che se esiste **l'opportunità di scegliere**, c'è anche la **necessità** di scegliere, e ogni scelta deve manifestarsi come una decisione informata e valida: informata perché possiamo dimostrare di aver raccolto tutte le informazioni utili per prendere la miglior decisione possibile; valida perché questa scelta darà come risultato il conseguimento del nostro vero obiettivo professionale. E' questa solida consapevolezza che farà maturare l'acquisizione di quelle *life skills* o abilità personali che andranno a costituire l'attrezzatura indispensabile per navigare nel mondo del lavoro pianificando e raggiungendo un sempre migliore sviluppo di carriera e di vita.

Gestioni e Management Formazione e sviluppo risorse umane

Provate a valutare quanto siete pronti per un inserimento gratificante nel mondo del lavoro:

Schema per la Valutazione della Maturità occupazionale

- Tabella di Valutazione -

Rispondi alle seguenti domande, esprimendo una valutazione con un valore compreso tra 5 (*lo so fare in maniera eccellente*) e 1 (*per nulla*).

I

1. Sei in grado di descrivere approfonditamente te stesso?	
2. Sei consapevole dei tuoi punti di forza e delle aree di miglioramento?	
3. Conosci a sufficienza il mondo del lavoro e delle professioni?	
4. Sai con sicurezza cosa ti piacerebbe fare nella vita?	
5. Se sì, conosci il motivo della tua scelta?	
6. Sai quali passi compiere per trovare il lavoro che desideri?	
7. Saresti in grado di scegliere tra diverse alternative professionali, in base ai pro ed i contro di ognuna di esse?	
8. Sapresti valutare le conseguenze della tua scelta professionale sulla vita privata e sul tuo futuro?	
9. Sapresti pianificare un percorso professionale di carriera, in base ai tuoi obiettivi di lavoro?	
10. Sapresti presentarti efficacemente ad un potenziale datore di lavoro, valorizzando le tue attitudini, interessi, capacità?	

R.: se il punteggio complessivo è inferiore a 30, avete bisogno di un orientamento professionale specifico.