

## **Un omaggio di sintesi del mio lavoro**

### **Game Over? Gli Over 40 nel mondo del lavoro. L'importanza di un supporto orientativo.**

*Nel mezzo del cammin di nostra vita mi ritrovai in una selva oscura che la diritta via era smarrita...* quella selva oscura in cui si perde quel cammino caratterizzato da stabilità, certezze, capacità progettuale, quella selva oscura in cui si trova immerso chi è attanagliato dal fantasma della disoccupazione che ormai ha assunto caratteristiche mondiali.

Essere disoccupati costa più che lavorare visti i costi psicologici pagati dai diretti interessati: destrutturazione degli equilibri personali e qualità della vita, mancanza del senso del sé, perdita della propria autostima e della propria identità.

Come sostiene Gallino in *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*, l'identità lavorativa è il fondamento dell'identità sociale e personale. Nell'essere umano è costitutiva l'esigenza di dare una risposta alla domanda interiore «chi sono?» e a quella pubblica «chi sei?». La risposta alla prima domanda, fornisce l'idea che l'individuo ha di sé, mentre dalla risposta alla seconda domanda, dipende l'atteggiamento che gli altri hanno verso di lui.

Il mezzo più efficace per fornire una risposta a questi due quesiti, rimane il lavoro che si fa, o che si è fatto. Non riuscire a costruirla a causa di lavori ripetutamente interrotti, discontinui, mancanti, è un costo umano ingente da portare.

L'Over 40, è il soggetto che paga il prezzo più alto dovuto alla mancanza del lavoro, dal momento che si trova in un momento della propria vita in cui inevitabilmente è portato a fare bilanci, ha figli che studiano e genitori da assistere. Si può dire che mentre per i giovani la soluzione a questo pesante problema può anche essere differito nel futuro e il più delle volte lo riguarda individualmente, nell'adulto il problema è immediato e coinvolge l'intera famiglia.

Quest'ultimo vive con profondo disagio il reinserimento lavorativo per motivi legati all'età, in una società che riconduce tutto alla massima efficienza ed al massimo profitto.

Da qui una serie di pregiudizi che vedono l'Over più lento nell'apprendere, meno resistente al cambiamento, poco flessibile, con un calo delle prestazioni fisiche e psichiche dopo i 45 anni, meno in grado di interagire con le tecnologie informatiche.

Un *paradigma del deficit* quindi, riferito ai lavoratori Over, le cui prestazioni vengono diffusamente ritenute inferiori a quelle dei giovani e che enfatizza solo gli aspetti negativi legati all'età, non considerando gli aspetti positivi legati alle *ageing mental growth*, che includono saggezza, prudenza, maggiore capacità di controllo sulla propria vita, visione olistica, maggior senso di responsabilità, maggiore accuratezza organizzativa, maggiore esperienza.

L'esperienza indica ciò che nell'azienda ha funzionato, valori, credenze, norme, metodi operativi.

L'anziano è il depositario dell'esperienza, diffusore della cultura aziendale specie ai nuovi assunti. E' il depositario di molti segreti operativi e portatore di modelli di comportamento che l'impresa ha sperimentato nel tempo e assunto come validi.

E' necessario restituire dignità e ruolo ai *senior* quali portatori di competenze, valori, conoscenze da trasmettere ai neo assunti. L'invecchiamento non è un fatto di pertinenza solo della demografia, della medicina o della politica sociale, ma anche della politica economica e del lavoro inteso in senso lato. Bisogna considerare la gestione dell'età quale fenomeno multi generazionale, che coinvolge l'intero tessuto sociale.

Oggi le capacità acquisite inizialmente non sono più sufficienti per tutta la durata della vita lavorativa di un individuo e si impone sempre più la necessità di un'alternanza tra lavoro e formazione.

Per questo viene chiamata in causa il ruolo dell'educazione degli adulti che sia adeguata ai tempi, sia in termini di *forma mentis* che gli individui devono acquisire per muoversi in territori privi di mappe, sia in termini di competenze da acquisire per rimanere appetibili nel mercato del lavoro.

E' necessario perciò, considerare l'individuo cognitivamente attivo in ogni età della vita.

All'interno dell'educazione degli adulti, a fronte delle transizioni che lo stesso si trova ad affrontare, si colloca la pratica dell'orientamento quale strumento trasversale e strategico per lo sviluppo personale, l'equità sociale e la pianificazione delle risorse.

A livello di adulti, l'orientamento deve riuscire a sviluppare la valorizzazione della propria soggettività, la capacità di *empowerment*, come insieme di competenze e conoscenze che permettono all'individuo di saper governare la propria vita.

Orientare quindi, come ricerca di senso, come processo trasformativo e formativo.

Il termine non significa semplicemente indirizzare, né tanto meno dirigere, ma indica un'attitudine pedagogica in grado di far emergere ciò che all'interno della persona deve essere valorizzato, esplicitato e portato a compimento.

Orientare come equivalente dell'educare, poiché la funzione essenziale dell'educazione è quello di dare agli individui strumenti adeguati per la gestione del sé e della realtà in cui operano, affinché realizzando pienamente se stessi, possano inserirsi in modo creativo e critico nella società della conoscenza.

Da qui la necessità di sviluppare sempre più il ruolo dell'orientamento all'interno del sistema di educazione degli adulti, quale strumento per aiutare le persone a sviluppare un atteggiamento positivo di fronte alla perdita di consolidate certezze quale quella del posto fisso.

A fronte del venir meno dell'attività lavorativa, gli adulti devono essere aiutati a rimettersi in gioco, a fare in modo che il lavoro perduto non si trasformi con rimpianto nel lavoro ideale, per cui ogni cambiamento viene ad assumere valenza negativa.

L'individuo deve essere supportato nel suo cammino, verso il difficile compito di ristrutturazione cognitiva e di acquisizione di una nuova cultura del lavoro, affinché egli diventi l'agente del proprio cambiamento.

Autorientamento quindi, quale elemento imprescindibile per non cadere nell'esclusione sociale, legata all'incapacità di saper utilizzare in modo critico e creativo le trasformazioni dei saperi e dell'esperienze.

E' importante quindi agire in un'ottica preventiva per affrontare il tema della disoccupazione ed operare in una logica di intervento continuo, ponendo l'accento sulle risorse umane, in quanto l'uomo stesso è la risorsa più importante per la propria realizzazione personale e per la crescita della comunità sociale.

L'adulto è un soggetto con particolari caratteristiche cognitive e come il giovane o l'anziano, richiede un apparato concettuale e metodologico che tenga conto delle particolarità che lo contraddistinguono, da qui la necessità tutta pedagogica di tener conto dei vissuti, delle esperienze di vita e della storia personale di ognuno.

Infatti, come c'è per l'adulto un modo di apprendere specifico, c'è anche un modo specifico di orientarsi e di auto-orientarsi, in cui giocano un ruolo importante l'esperienza, la motivazione e la progettualità.

L'esperienza è da considerare una risorsa molto preziosa dal momento che condiziona le scelte, l'assunzione di responsabilità e può costituire un freno portando ad assuefazione di alcuni comportamenti e rigidità di fronte al cambiamento. Ecco che ogni attività di orientamento rivolta agli adulti deve tener conto della doppia natura di questo elemento.

La motivazione si misura in rapporto ai bisogni, al grado di consapevolezza che la persona ne ha ed alle azioni che la stessa attiva per soddisfarle.

Qui la funzione dell'orientamento deve essere quella di aiutare il soggetto a prendere coscienza dei propri bisogni professionali e dei modi per realizzarli.

La capacità progettuale, al pari dell'esperienza, è tipica dell'adulto.

Da qui, l'esigenza di abbandonare pratiche standardizzate di orientamento in favore di interventi che tengano conto delle caratteristiche e delle necessità di chi si rivolge al servizio.

In particolar modo, l'adulto in difficoltà occupazionale, è una categoria che necessita di particolare attenzione. Il suo bisogno più impellente è il recupero di condizioni economiche che possano consentire di mantenere determinati stili di vita e di riconoscimento sociale, c'è la necessità di acquisire nuove competenze, aggiornare la propria formazione, di adottare adeguati metodi di ricerca attiva del lavoro.

Non è facile stabilire percorsi orientativi per tali categorie di utenti, perché spesso si ravvisa la necessità di un ritorno in formazione che vedono però, come una negazione del loro ruolo di adulti.

L'azione orientativa rivolta a questi adulti, il più delle volte implica un sostegno formativo o di consulenza orientativa riguardante:

la capacità di assumere un impegno personale per far fronte alla tendenza di adottare un atteggiamento passivo, di attesa o di delega che si mette in atto come reazione all'evento di crisi, imparando ad incanalare i propri sforzi rispetto ad obiettivi perseguibili e concreti; recuperare una motivazione personale al lavoro, per far fronte all'autocolpevolizzazione e alla percezione di fallimento individuale; portare ad accettare cognitivamente il vuoto di ruolo, mantenendosi impegnati mentalmente ed attivamente; aumentare la capacità di pensarsi positivamente in una nuova situazione di impiego; puntare alla scoperta e al riconoscimento di risorse personali, aumentando la percezione di essere in grado di svolgere un ruolo diverso e più complesso di quello precedente; sviluppare strategie di *coping* per attivarsi nella ricerca di informazioni e nell'acquisizione di tecniche di *job hunting*, abituandosi a pensare tecniche di fronteggiamento di eventuali insuccessi da mettere in conto.

Riassumendo, nei casi di perdita del lavoro, l'azione di orientamento può essere di tre tipi:

informativa: l'operatore fornisce una serie di informazioni quali quelle riguardanti il mercato, previsioni occupazionali, ecc;

di sostegno formativo: l'operatore costruisce con l'utente un programma del proprio progetto formativo;

di counseling orientativo: che si configura come un'azione più complessa dal momento che indaga gli aspetti personali dell'utente e si propone di facilitare l'analisi dei problemi, cercando soluzioni soddisfacenti.

Fulcro delle azioni di orientamento con gli adulti diventa la predisposizione di condizioni che porti il soggetto a riconoscere, nominare, elaborare l'esperienza personale, sociale e professionale, per comprendere la propria storia, i punti di forza e quelli di debolezza, le risorse possedute, sviluppare capacità di *empowerment* e dare senso alle discontinuità del percorso di vita.

Un metodo di intervento orientativo adatto all'adulto è il bilancio di competenze che non indaga solo le competenze possedute in termini di titoli di studio e lavorative, ma anche i vissuti emotivi e relazionali, le attitudini e le predisposizioni cognitive ed emozionali che inducono il soggetto a conoscersi meglio e ad assumersi maggiori responsabilità per una propria maturazione professionale e personale.

Gli obiettivi più importanti per il lavoratore, riguardano l'elaborazione di un progetto formativo-professionale derivante dall'intreccio di queste due dimensioni. La valenza orientativa del Bilancio è connessa a tale intreccio, dal momento che viene a realizzare un'occasione per poter riconsiderare

l'insieme delle attività e delle azioni sino ad allora intraprese, valutando se possono essere reimpiegate in un nuovo progetto di vita, specie nelle situazioni di cambiamento in campo professionale. L'individuazione delle competenze, permette al lavoratore di fare il punto su se stesso, sulle proprie doti personali, sui propri punti di forza e di debolezza e di acquisirne piena consapevolezza.

In fondo nell'adulto non si tratta di scoprire talenti nascosti, ma proprio fare il punto della situazione, riflettere sulla propria storia, vedere se le azioni sino ad allora intraprese sono state funzionali agli obiettivi da raggiungere e se possono essere impiegate in nuovi progetti personali e di vita.

In merito a questa problematica delicata e complessa quale quella della disoccupazione in età adulta, si registra l'importanza di una visione sinergica tra le diverse discipline economiche, sociologiche, giuridiche, ma anche e soprattutto della necessità di non sottovalutare l'importanza delle ripercussioni pedagogiche e sociali che investono gli individui come portatori di storie di vita diverse. E la necessità di interventi in una politica orientativa in un'ottica preventiva, onde evitare che la perdita del lavoro vada a ledere i diritti basilari della persona, la sua dignità e la sua sicurezza economica e sociale.

Diritti inalienabili dell'uomo che, nello scenario attuale, dove l'estrema competitività, è la chiave per mantenere alti i livelli di produzione, garantirne l'innovazione e migliorarne la qualità, vengono di per sé inficiati dalla tendenza imperante a considerare il lavoro come qualsiasi altra merce di scambio, dal venir meno di quel senso di democraticità, solidarietà e giustizia sociale.

L'orientamento è così un'attività essenziale per la riabilitazione e recupero di situazioni di emarginazione e svantaggio e il filo conduttore di ogni intervento formativo e di inserimento in ambito lavorativo.

Il termine orientamento deriva dal latino *orior* e può essere tradotto in vari modi, tra i quali sole levante e nascere.

Quello che più si presta a far luce sulla dinamica dell'orientamento è il primo.

Il sole è il punto di riferimento che permette al viandante di orientarsi, di ritrovare la via del cammino, una presenza amica che aiuta a non perdersi e a raggiungere la propria meta.

Alla fine di questo mio percorso che mi ha arricchito professionalmente e personalmente, sento di dover ringraziare coloro che mi hanno sostenuto nella fase di elaborazione del mio lavoro, in particolar modo il Presidente dell'Associazione Lavoro Over 40, Giuseppe Zaffarano, un professionista che opera in prima persona per risolvere e migliorare le problematiche che investono gli Over, ma soprattutto un uomo di profonda umanità e solidarietà sociale, disponibile all'ascolto e all'aiuto, che pur non avendomi mai conosciuto, avendolo contattato tramite mail per esporgli la mia necessità, si è messo a mia totale disposizione, portandomi personalmente una vera e propria rassegna bibliografica, fondamentale per portare a conclusione un percorso di studi iniziato con fatica, ma determinazione da Over appunto, perché sono comunque convinta che, citando Dugpa Rimpoce: *gli ostacoli che [...] nella vita ti impediscono di avanzare non sono definitivi. Guardali con occhi diversi e li vedrai mutare.*