

Il “problema lavoro” in epoche di crisi: Il punto di vista del Life Design International Research Group.

Azioni, programmi, progetti e ipotesi di sperimentazione del Laboratorio Larios

Laura Nota & Larios Team¹, Università di Padova

10 anni di ricerca del Life Design International Research Group

Il lavoro del gruppo di ricerca Life Design è stato avviato nel 2006, all’inizio della crisi per individuare e mettere a fuoco modalità utili a fronteggiare le nuove sfide che i cambiamenti sociali, economici e culturali stavano ponendo e pongono tuttora a molte persone.

Il gruppo è composto da Jean-Pierre Dauwalder (University of Lausanne, Switzerland), Maria Eduarda Duarte (Universidade de Lisboa), Jean Guichard (Institut National d'Etude du Travail et d'Orientation Professionnelle - Conservatoire National des Arts et Métiers, Paris, France), Jérôme Rossier (Institute of Psychology, University of Lausanne, Switzerland), Mark Savickas (Behavioral Sciences Department; Northeastern Ohio University College of Medicine, USA), Raoul Van Esbroeck (Vrije Universiteit Brussel, Belgium), Annelies E.M. van Vianen (University of Amsterdam). La Vrije Universiteit di Bruxelles ha ospitato questo gruppo per tre anni consecutivi, dal 2006 al 2009, prima di giungere alla pubblicazione del proprio e condiviso “manifesto” che è comparso nella più prestigiosa rivista di settore anche al fine di stimolare un confronto ed un dibattito internazionale attorno ad alcune questioni cruciali del vocational guidance e del career counselling (Savickas, et al. 2009). Questo “manifesto” è stato tradotto in diverse lingue ed è risultato uno degli articoli più citati del 2012 del Journal of Vocational Behavior. Nel 2015 uscirà il volume, *Handbook of Life Design. From Practice to Theory, from Theory to Practice* (a cura di Laura Nota e Jerome Rossier), che raccoglie la sintesi delle riflessioni, delle ricerche e dei suggerimenti di circa dieci anni di lavoro.

Alcune delle riflessioni più significative che nel corso di questo periodo sono emerse sono le seguenti:

- 1. È necessario considerare il cambiamento e fronteggiarlo con analisi multidisciplinari.** Si è ribadito che uno dei protagonisti più significativi del nostro tempo è sicuramente il cambiamento. Se, da un lato, il cambiamento ha da sempre caratterizzato la storia degli esseri umani, dall’altro, ora sta avvenendo così velocemente da comportare nuovi modi pensare al benessere, al futuro, al lavoro. Le transizioni personali e sociali si fanno più frequenti, spesso sono impreviste, e necessitano di strategie di fronteggiamento diverse da quelle che in passato si sono dimostrate efficaci. Il lavoro e i suoi cambiamenti vanno così analizzati da più punti di vista, con analisi e riflessioni multidisciplinari. Sono importanti riflessioni psicologiche, ma anche sociologiche, filosofiche, antropologiche, economiche, ecc.
- 2. È necessario considerare la complessità e nuove dimensioni.** Nello stesso tempo si è affermato che ci troviamo inseriti in una società complessa, dove non è più possibile pensare, come si credeva fino a poco tempo fa, che la scienza possa, grazie ad analisi

¹ Hanno fornito idee e spunti di riflessione: Ilaria Di Maggio, Lea Ferrari, Isabella Giannini, Maria Cristina Ginevra, Alessandro Polo, Sara Santilli, Teresa Maria Sgaramella & Salvatore Soresi

pazienti e sistematiche, evidenziare sistemi semplici e altamente comprensibili che stanno dietro a questa apparente complicatezza e confusione. Ci si sta rendendo conto che la realtà è fatta per lo più da sistemi complessi, opposti a quelli semplici, caratterizzati da un elevato numero di elementi che si influenzano fra loro, che, tramite le microinfluenze, possono anche dare vita a conseguenze difficilmente prevedibili. Essa rimanda così all'idea che la gestione di fenomeni complessi richiede modalità di conoscenza e competenze diverse da quelle del passato, che devono essere in costante evoluzione. Per quanto riguarda la costruzione della vita professionale acquistano importanza dimensioni e capacità di fronteggiamento diverse da quelle enfatizzate nel passato: *adaptability, problem solving, speranza, ottimismo, resilienza, costruzione di identità professionale, coraggio, ecc.* (Soresi e Nota, 2014).

3. È poco vantaggioso far riferimento a previsioni lineari. Il lavoro e la vita lavorativa delle persone sono un fenomeno complesso che non può essere affrontato con modalità di previsione lineare. Le attività lavorative sono in evoluzione, si fanno più articolate e complesse, si arricchiscono di luoghi, interazioni, strumenti, ecc.. Il modo di svolgere le attività professionali necessita di una rivisitazione: è necessario considerare la tecnologia, le evoluzioni, gli aggiornamenti, ecc.. Sono necessarie analisi che enfatizzino il dinamismo e l'evoluzione: procedure qualitative che permettano di fare collegamenti, procedure narrative che permettano di descrivere storie di vita, de-costruirle e co-costruirne delle nuove dove le persone usano in modo diverso abilità, competenze, punti di forza, aggiungendone altri.

Tutto questo ha portato a mettere in dubbio il *matching paradigm* che punta l'attenzione sul principio dell'idoneità delle persone in relazione alle aspettative, pretese e necessità dei diversi contesti formativi e lavorativi. La ricerca del match si sta dimostrando debole, riduttiva e semplicistica; non è più in grado di consentire letture esaustive delle complessità, globalità e precarietà che sta caratterizzando, in particolare, il mondo del lavoro dei paesi occidentali. Inoltre l'aderire al *matching paradigm* ha ulteriori conseguenze negative:

- a) essendo un sistema di semplificazione della realtà, poco in linea con i tempi attuali, dà l'impressione che alcune questioni del lavoro e della progettazione professionale possano essere gestite da operatori qualsiasi, senza particolare preparazione, diffondendo l'idea errata che per queste forme di consulenza non sia necessario prepararsi;
- b) si associa ad una propensione a dare 'etichette' alle persone ('artistica', 'per il settore meccanico', 'con attitudini logiche', ecc.) che intrappolano le stesse in 'spazi per il futuro' ristretti, poco vantaggiosi per la curiosità professionale e per ulteriori esplorazioni e progettazioni, così come per la ricerca di opzioni diverse in presenza di minacce alla vita lavorativa (Vogtenhuber, 2014; Markus e Neuenschwander, 2014);
- c) comporta la propensione a considerare vulnerabili quei soggetti che proprio in virtù del matching hanno poche opzioni, creando un circolo vizioso che aumenta il senso di vulnerabilità nelle persone stesse e che aumenta una visione negativa negli altri (Tweedie, 2013).

È necessario uscire da questa logica e *dare spazio a obiettivi professionali, a traiettorie professionali*, ad un approccio alla vita lavorativa che si basi su *strategie efficaci* e maggiormente in sintonia con i tempi attuali, che possa migliorare i livelli di *qualità di vita* sperimentati.

L'approccio Life Design ci conduce a:

1. enfatizzare azioni di consulenza che, seriamente impostate, possano aiutare le persone a costruire la loro vita professionale personalizzando gli interventi;
2. utilizzare procedure qualitative e narrative, che permettono di dare voce alle persone, di descrivere, de-costruire, co-costruire idee nuove;
3. considerare variabili più adeguate ai tempi, dall'*adaptability*, alla speranza, all'ottimismo, alla resilienza, alla curiosità, all'assunzione di responsabilità, alla fiducia;
4. potenziare tali risorse in quanto premesse alla costruzione professionale e all'inserimento lavorativo (l'*adaptability* è associata a strategie di ricerca di lavoro maggiormente vantaggiose, come quella esplorativa e focalizzata e si contrappone a quella casuale);
5. dare enfasi alla prevenzione, aprendo a coniugazioni fra la *career education* e la prevenzione, per evitare che alcune persone diventino 'vulnerabili', realizzando interventi per favorire il potenziamento di diverse risorse a partire dalla scuola primaria;
6. considerare le diversità e la necessità di personalizzare le azioni di intervento, di evitare che la propensione a semplici classificazioni e 'intrappolamenti' delle persone limiti le idee per il futuro.

Dal Network Universitario per il Counselling

Dal documento del Network Uni.Co (2013), si evince l'aumento delle richieste di aiuto da parte di un numero sempre più consistente di persone. Si è consapevoli che "Tali attese appaiono troppo spesso insoddisfatte per l'aumento della complessità delle interazioni con il contesto sociale soprattutto nelle fasi di scelta educativa, formativa, occupazionale e familiare, nei momenti di transizione a nuovi contesti di vita, nei processi di progettazione e gestione delle carriere sociali e professionali, nel contatto con le istituzioni, nel rapporto con le nuove tecnologie."

Emerge la consapevolezza a proposito del fatto che "l'incertezza, l'instabilità e la sfiducia verso il futuro sembrano ora connotare l'esistenza personale e collettiva ed estendersi alle istituzioni ed agenzie di socializzazione alla vita adulta. A ciò si aggiungono gli effetti economici, esistenziali e psicologici della situazione di crisi socio-economica e dei cambiamenti organizzativi e occupazionali che essa sta comportando: disagio psicologico, messa in discussione delle certezze esistenziali, degrado dell'autostima, instabilità emotiva, decremento delle risorse non solo economiche per la perdita di lavoro, crisi di identità per la riduzione del ruolo sociale, apatia e ritiro sociale, perdita di speranza per il futuro."

Il lavoro svolto dal Network ha affermato che è necessario giungere ad una tassonomia e differenziazione degli interventi per riuscire anche a individuare dei criteri di valutazione dell'efficacia, delle competenze professionali necessarie, considerando ancora una volta la complessità data dalle possibili combinazioni di *Contesti x Tipo di utenti x Natura/metodologia dell'intervento*.

Riteniamo fondamentale fare tesoro di questo lavoro, ribadendo che anche nell'ambito delle azioni di orientamento e progettazione professionale sono necessarie forme di consulenza specificatamente pensate per le diverse situazioni, personalizzate e adeguate alle condizioni che attualmente stiamo sperimentando. Da qui lo sforzo di trovare delle risposte diverse che possano aiutare persone che presentano, anche in relazione al futuro, necessità diverse.

La proposta del Laboratorio Larios

Un primo passo per procedere in questa direzione è stato quello di fare un'analisi della letteratura e descrivere le specifiche problematiche che possono sperimentare le persone, superando forme di classificazione e di etichettamento.

Abbiamo cominciato dai Neet

Il termine NEET si è diffuso grazie al lavoro di Bynner e Parsons (2002) pubblicato nel Journal of Vocational Behavior che lo avevano utilizzato per riferirsi al rischio di esclusione sociale di molti giovani inglesi che avevano lasciato la scuola all'età di 16 anni, trovandosi in una condizione in cui non frequentavano la scuola, né lavoravano, né erano inseriti in corsi di formazione.

Anche in seguito alla crisi economica molti organismi internazionali hanno posto la loro attenzione su questo fenomeno. La Commissione Europea nel 2007 ne ha fornito un primo spaccato nel report "Employment in Europe"; l'OECD ha fatto seguito con il suo report "Education at a Glance" (2010). Nel 2011, l'Eurostat, il Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion e i rappresentanti degli stati membri sono arrivati ad una definizione condivisa. I NEET riguardano la *"Popolazione disoccupata e inattiva che non è impegnata in nessun tipo di formazione di età compresa tra i 15 e i 34 anni"*.

In questi ultimi anni, alcuni contributi di ricerca sia di matrice psicologica che sociologica stanno sollevando delle importanti questioni in merito alla legittimità di questo termine e stanno proponendo l'adozione di criteri diversi per ragionare su questo fenomeno (Yates & Payne, 2006; Thompson 2011; Serracant, 2014). Le riflessioni critiche più significative sottolineano che l'espressione Neet:

- non tiene conto dell'eterogeneità delle situazioni rendendo difficile la realizzazione di specifici progetti di ricerca;
- fa percepire molte persone come soggetti in difficoltà, senza considerare che non tutti coloro che sono in transizione sono soggetti a rischio, favorendo così la diffusione di etichette negative nei confronti di gruppi ampi di persone;
- divulga l'idea che alcune persone vulnerabili siano a rischio in particolare perché non hanno un lavoro (es. senzatetto, microcriminalità, abuso di sostanze, ecc.) senza considerare altri fattori, processi e dimensioni che invece hanno elevate probabilità di essere attivi;
- spinge i servizi a focalizzarsi su un aspetto della complessa situazione, l'aver un lavoro o tornare a scuola; a concentrarsi più sul raggiungimento dello stato di EET, sottovalutando i processi e le condizioni che hanno portato a ciò e gli aspetti associati al lavoro (progetto formativo, realizzazione professionale, soddisfazione professionale, disagio lavorativo, ecc.).

Fattori ed elementi che abbiamo deciso di enfatizzare:

1. **Enfatizzare la personalizzazione**, sulla base delle specifiche esigenze delle persone e mettere a fuoco specifiche azioni di intervento, centrate sulla scelta di progetti di formazione professionale, e/o sulla definizione e realizzazione di progetti professionali, e/o sulla gestione delle minacce alla vita professionale, e/o sulla riformulazione di obiettivi professionali e sul fronteggiamento di situazioni professionali disagevoli. I percorsi personalizzati che si realizzeranno dovranno prevedere la messa a fuoco o l'evidenziazione di obiettivi professionali, sulla base dei quali possono essere previste traiettorie formative e professionali e fattori in grado di sostenere il diritto alla soddisfazione e realizzazione professionale (Nota, Soresi, Ferrari e Ginevra, 2014).

2. **Dare spazio alle dimensioni considerate importanti nella letteratura di settore**, in relazione alle problematiche sperimentate, e puntare su **interventi “validi”** per quanto concerne le dimensioni e i costrutti enfatizzati: se la dimensione maggiormente coinvolta è ad esempio l'autodeterminazione, l'intervento dovrà riguardare l'autodeterminazione, se sono le credenze di efficacia professionale, l'intervento dovrà necessariamente ispirarsi a Bandura e al modello socio-cognitivo, ecc. Questi interventi devono inoltre fare ricorso a modalità diverse: alcuni possono essere condotti face to face, altri a livello di piccolo gruppo, altri on-line, altri ancora possono fare massicciamente ricorso a “compiti per casa”, ad esercitarsi per l'autoapprendimento, ecc.
3. **Realizzare operazioni di monitoraggio e di valutazione** dell'efficacia degli interventi e di raggiungimento di eterogenei obiettivi (l'avvenuta scelta di un progetto di formazione professionale, o la formulazione di un'ipotesi di realizzazione professionale, la sottoscrizione di un impegno a procedere in specifiche azioni di ricerca attiva del lavoro, ecc.).

Bibliografia

- Bynner, J., & Parsons, S. (2002). Social exclusion and the transition from school to work: The case of young people not in education, employment, or training (NEET). *Journal of Vocational Behavior*, 60(2), 289-309.
- Eurofund (2011). *Young people and NEETs in Europe: First findings*. www.eurofound.europa.eu. Accessed 6 August 2012.
- European Commission (2007). *Employment in Europe*. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.
- Nägele, C., & Neuenschwander, M. P. (2014). Adjustment processes and fit perceptions as predictors of organizational commitment and occupational commitment of young workers. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 385-393.
- Nota, L., & Rossier, J. (2015). *Life Design and career counseling* (Eds.). Göttingen: Hogrefe
- Nota, L., Soresi, S., Ferrari, L., & Ginevra, M. C. (2014). Vocational designing and career counseling in Europe: Challenges and new horizons. *European Psychologist*, 19(4), 248-259. doi:10.1027/1016-9040/a000189
- OECD (2010). *Education at a Glance 2010*. OECD Indicators. OCDE.
- Savickas, M., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.P., Duarte, M.E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., van Vianen, A.E.M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250
- Serracant, P. (2014). A brute indicator for a NEET case: Genesis and evolution of a problematic concept and results from an alternative indicator. *Social Indicators Research*, 117(2), 401-419.
- Soresi, S., & Nota, L. (2014). *La psicologia positiva a scuola e nei contesti formativi. Strumenti e contributi di ricerca*. Firenze. Hogrefe.
- Thompson, R. (2011). Individualisation and social exclusion: The case of young people not in education, employment or training. *Oxford Review of Education*, 37(6), 785-802.
- Tweedie, D. (2013). Making sense of insecurity: a defence of Richard Sennett's sociology of work. *Work, Employment & Society*, 27(1), 94-104.
- Vogtenhuber, S. (2014). The impact of within country heterogeneity in vocational specificity on initial job matches and job status. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 374-384.
- Yates, S., & Payne, M. (2006). Not so NEET? A critique of the use of 'NEET' in setting targets for interventions with young people. *Journal of Youth Studies*, 9(3), 329-344.