

Il lavoro tra presente, passato e futuro.
Life Design al tempo del Covid



Lucia Giammarinaro

“L'operaio Gerolamo” Lucio Dalla

Nota: Il presente documento è una libera interpretazione/traduzione dell'articolo di Marcelo Afonso Ribeiro, Juventude e Trabalho: construindo a carreira em situação de vulnerabilidade. Youth and work: building the careers in a vulnerable situation (Arquivos Brasileiros de Psicologia; Rio de Janeiro, 63 (no.spe.): 1-104, 2011) alla luce dei recenti avvenimenti legati alla pandemia globale e all'emergenza Covid-19 e all'articolo pensare al futuro anche in epoca covid-19 di Sara Santilli, Salvatore Soresi, Laura Nota, Maria Cristina Ginevra, Ilaria Di Maggio, Università di Padova.

Per i giovani, il valore attribuito al lavoro è diverso da quello che le generazioni precedenti hanno costruito per esso. Secondo Guimarães (2004), il lavoro è passato da essere un valore etico centrale a diventare l'interesse fondamentale dei giovani. Tuttavia, questa centralità non deriva più dal valore che si attribuisce al lavoro ma **dall'urgenza del problema lavoro**: il significato è la ricerca di lavoro piuttosto che lo svolgimento del lavoro stesso.

Anche l'istruzione sembra entrare in questa logica e assumere un valore strumentale, come una merce di scambio, non come valore d'uso. La ragione per cui andare a scuola è: "Avere un domani un lavoro migliore. Se non vado a scuola, andrò sempre peggio" o "**Anche se oggi il diploma non vale più nulla, è comunque l'unico modo per avere una possibilità**. Se non te la dai allora ci saranno solo i lavori peggiori". Si intuisce da queste affermazioni come l'istruzione abbia un valore strumentale (il diploma come passaporto imprescindibile per il mercato del lavoro) e non un valore formativo (importanza di per sé). D'altronde Bourdieu (1997) afferma che la scuola, in questo, funziona come un giustiziere, dando un verdetto inesorabile sulla impossibilità del giovane di andare oltre il progetto destinato a lui dalla sua famiglia: la scuola definisce l'impossibilità di trascendere, di andare oltre e, nel caso di molti giovani, è fonte di sofferenza anche durante il percorso scolastico.

È come se il lavoro fosse centrale per la vita del giovane solo perché non è presente (Martins, 2001).

In altre parole, Castel (2009) e Guimarães (2004) credono che il valore del lavoro rimanga solido, ma si sia **distinto più per la sua "assenza" che per la sua presenza**. Anche il disincanto è un processo di acquisizione di consapevolezza, elaborato sulla realtà e sulle possibilità future, ma i giovani non sembrano aver fatto propria questa elaborazione simbolica. Al contrario agiscono in modo pratico e operativo, cercando alternative di inserimento professionale e crescita nel mondo del lavoro, in una sorta di normalizzazione della situazione vissuta esclusivamente concentrati nelle proprie battaglie quotidiane: scrivere e diffondere il curriculum, arrangiarsi con qualche lavoretto, pagare l'affitto, ecc. La mancanza di possibilità di pianificare progetti per il futuro, tiene il giovane fissato nel presente e sembra impedirgli di lottare per i diritti negati.

Wickert (2006) sottolinea che, di fronte a questa situazione segnata dalla mancanza di opportunità e di assenza della possibilità di scelta, i giovani percepiscono sé stessi come coloro che devono soddisfare tutte le norme richieste dal mercato del lavoro e che, nonostante questo, non vengono ancora assunti. **Questi giovani finiscono per accettare qualsiasi cosa nel mondo del lavoro, rinunciando ai loro desideri e sogni**, in una sorta di rinuncia a sé stessi in nome dell'inserimento nel sistema. Inoltre, quando lavorano, non fanno piani futuri, dal momento che devono vivere giorno per giorno la vulnerabilità generata dalle loro relazioni psicosociali: la precarietà li porta ad investire tutte le energie nella sopravvivenza quotidiana.

Zarifian (2002), quando si tratta di temporalità, dice che questi giovani vivono nel TEMPO SPAZIALIZZATO, cioè il tempo come una imposizione esterna che rende la persona che sta costruendo il futuro come bloccato in un presente eterno (tempo di riproduzione) invece che proiettarlo nel presente in divenire (tempo di trasformazione).

A volte l'abilità di **permanere in questo Tempo Spazializzato è erroneamente definita come resilienza**: i giovani riescono a resistere in questa condizione per lungo tempo mantenendo comunque "risultati lavorativi" soddisfacenti. Vivono alla giornata, passano da un contratto di lavoro temporaneo all'altro e accumulano buone referenze grazie alle quali i tempi di disoccupazione tra un lavoro e l'altro si accorciano.

Invece si creano da una parte i vincitori, persone che sanno (e possono) accedere alle risorse sociali e i perdenti, e persone che non riescono, anche per condizioni strutturali e dinamiche al di fuori della loro capacità di controllo (Lash, 1999). Questo genera impoverimento delle relazioni e ritiro dai processi collettivi, processo nominato da Castel (1999) di "individualismo negativo" e segnato da un intenso senso di colpa personale. L'individualismo negativo, diversamente dall'individualismo della modernità che significa valorizzazione del soggetto e indipendenza dalle appartenenze collettive, si ottiene per sottrazione dai legami con la società, in una sorta di "identificazione per esclusione".

Sennet (2006) ha ben descritto il carattere complesso di questo fenomeno che incide profondamente sul carattere, rende fragili ed incerte le persone, mina alla radice la percezione di continuità dell'esistenza ed erode l'integrità dell'io. Diventa un problema rilevante per gli imprenditori più illuminati e versatili, pronti al cambiamento e a correre rischi: una progressiva carenza di persone pronte a reggere la complessità e la dinamicità.

Di tutta risposta, nel 2009 Mark L. Savickas e un folto gruppo di specialisti, tra cui Jean Guichard che aveva già descritto come la narrazione fosse un processo di costruzione di sé nel quale entra in gioco in maniera essenziale la componente temporale di passato-presente-futuro, propongono il Life Design un nuovo paradigma di riferimento per l'attività di sviluppo e orientamento professionale.

Il paradigma è centrato sull'attività di:

- promozione delle competenze necessarie al fine di progettare la propria vita professionale,
- nell'anticipare e gestire le transizioni e dare spazio alla speranza per un futuro significativo, nonostante la complessità del mondo del lavoro e delle professioni, indotta dalle condizioni economiche, dalla globalizzazione e dalla rivoluzione.

Nel Manuale pubblicato sul web Savickas (2015) riassume così il quadro di riferimento adottato:

«La gente utilizza racconti per organizzare la propria vita,
per costruire la propria identità, per dare senso ai propri problemi.
Chi entra in consulenza porta con sé una storia relativa a qualche transizione.

Questa narrazione permette di prendersi cura di lui.

*Partendo da essa, nella relazione attivata il consulente,
aiuta la persona a riflettere sulla propria vita.*

*In questo modo è possibile destabilizzare alcune vecchie idee,
che bloccano le decisioni da prendere,
e ciò generalmente favorisce una consapevolezza nuova,
che facilita la scelta.*

Da lui stesso emerge la prospettiva per impostare una nuova storia identitaria.

*Questa consente di elaborare o cambiare la propria storia
in modo da **chiarire le scelte da compiere e attivare le azioni trasformative
per affrontare la transizione**»*

Non è un caso che una delle componenti dell'adaptability sia proprio la prospettiva temporale, definita come il senso di continuità che lega tra loro passato, presente e futuro si caratterizza per un atteggiamento ottimistico e positivo nei confronti del futuro (Savickas, 1991). Le persone si trovano a sperimentare e a vivere un presente che è in relazione al passato e alle esperienze vissute dovrebbero essere pronte a proiettarsi nel futuro.

La PRONTEZZA TEMPORALE si caratterizza per la capacità di (Bassi, 2014):

- darsi da fare per raccogliere informazioni ed esplorare l'ambiente,
- programmare il proprio futuro,
- individuare punti di contatto tra passato, presente e futuro e
- credere nelle proprie capacità di compiere buone scelte.

Per altro oggi l'esperienza associata al coronavirus (Covid-19), **la pandemia mondiale, ci spinge ad affrontare questa transizione insieme**, verso modo diverso di pensare al presente e al futuro ed è probabilmente necessario, sollecitare l'avvio di progetti collettivi, il dar vita ad azioni comuni che ci permettano di intravedere futuri di qualità per tutti e tutte e per i nostri contesti di vita (Pulcini, 2019).

Diventa dunque di vitale importanza conoscere, comprendere ed essere consapevoli di come un avvenimento locale può avere ripercussioni a livello globale e viceversa, e dove si registra uno stretto intreccio fra le nostre vite e le vite di chi vive in altri continenti, fra il destino dell'umanità e quello del pianeta (Deleuze-Guattari, 2017).

Per far ciò è necessario che le attività di sviluppo e orientamento del personale, nello specifico, possano **attivare nelle persone la responsabilità di dichiarare a sé stesse e di 'manifestare' all'interno del contesto in cui vivono le proprie aspirazioni** per un mondo migliore e uno sviluppo di qualità e sostenibile per tutti. Un futuro colorato dai 17 obiettivi dell'agenda2030

I processi delle risorse umane dovrebbero dunque favorire la consapevolezza dei fattori contestuali e strutturali che possono rappresentare delle barriere alla vita umana e al suo sviluppo così come alla progettazione del futuro, dando spazio e valore ad una idea di lavoro improntata su dignità, equità, diritti, inclusione (Sara Santilli, Salvatore Soresi, Laura Nota, Maria Cristina Ginevra, Ilaria Di Maggio, 2020).

In qualità di coach e di consulenti di sviluppo, utilizziamo gli “strumenti del mestiere” al fine di stimolare il nostro interlocutore a cogliere tutte le diverse prospettive e forme con cui gli si manifestano occasioni e eventi. Per far sì che possa individuare e accettare le responsabilità e gli impegni da intraprendere per il futuro.

La scelta di essere diversi è il nostro potere.

#yourcolorfulchoiche