

## In-placement

Lauro Venturi\*



La crisi in cui siamo ancora immersi ha lasciato sul campo migliaia di persone che in questi anni hanno perso il lavoro.

Il lavoro è un argomento da trattare con molta cura perché oscilla tra 'il lavoro è vita' (chi non lavora non fa l'amore) e 'il lavoro è una dannazione' per redimersi dal peccato originale.

Nessuna delle due esagerazioni è corretta, ma entrambe contengono nuclei di verità. Il lavoro non deve coincidere con l'esistenza di una persona, però – sicuramente per la mia generazione – è stato un ascensore sociale e un ambito che ha formato la personalità.

Il lavoro non è una punizione, ma Fossati canta: "Ho un lavoro qui vicino, il mio lavoro non mi piace perché mi consuma gli occhi e poi mi mangia le giornate".

La stanchezza psicofisica va riconosciuta e gestita con esercizio fisico, buone frequentazioni, lettura e cura di nostre abilità come scrivere o fotografare: tutte attività che agevolano la neurogenesi. La crisi ha aggravato la schizofrenia che ammorba il concetto del lavoro perché siamo così contenti di avere un'occupazione che ci censuriamo, nelle riflessioni meno positive: "Ma di cosa ti lamenti, pensa a chi un lavoro non ce l'ha...".

Ho in mente due categorie: i giovani che non riescono ad avere un impiego e le persone in età avanzata che lo hanno perso; mi concentro su queste ultime. Perdere il lavoro è un evento molto critico perché coinvolge la persona a 360 gradi e modifica la reputazione percepita; il lavoro è un importante tassello della nostra vita sociale. Pensiamo a dirigenti che fino alla sera prima lavoravano 10 ore al giorno, spedivano mail e avevano call conference fuori dall'orario di lavoro: almeno da un punto di vista quantitativo si apre il problema di cosa fare di quel tempo a disposizione. Non è una cosa semplice perché non si tratta di una scelta, ma di un evento che cade in testa. Si rischia di consumare malamente quel tempo a pensare come sia ingiusta questa cosa, al giudizio degli altri, alle paure di un futuro che improvvisamente diventa un buco nero. Di fronte a questi eventi, come a ogni inciampo serio della vita, la prima cartina di tornasole risiede nella sfera personale: la famiglia e gli amici. Se queste due dimensioni rap-

presentano un porto abbastanza sicuro nel quale fermarsi un po' e riparare le ammaccature della tempesta, allora si è già a un buon punto. Se invece diventano il primo luogo nel quale si consuma, se non un processo, una disapprovazione più o meno esplicita, allora la questione si complica. Come ogni lutto, la perdita del lavoro è un evento da non sottovalutare.

Da tempo è a disposizione l'outplacement, uno strumento di derivazione anglosassone. Non è irrilevante, perché in quei contesti il lavoro è meno protetto e la possibilità di perderlo molto più frequente. Non ho competenza sufficiente per dare un giudizio circostanziato sull'outplacement, ma quando incontro una persona che ha perso il lavoro, la prima cosa che mi colpisce è il suo stato d'animo molto ammassato. Nonostante i più ammirevoli sforzi, comunica inesorabilmente problematicità e negatività, esattamente l'opposto di quello che serve quando si va a cercare un lavoro. Un altro elemento è la difficoltà a calarsi nella nuova situazione, non accettando per esempio inquadramenti e retribuzioni inferiori, almeno in una fase iniziale (o accettandoli per disperazione, senza convinzione). Per questo ritengo molto importanti due fasi dell'outplacement: il bilancio delle competenze e il coaching.

Il bilancio delle competenze deve creare la consapevolezza di quanto si sa e di ciò che si è fatto affinché sia oggettivamente riproponibile e a quali condizioni. Il coaching è indispensabile per offrire alla persona, che attraversa una fase difficile, una guida e un supporto. Il coach deve comprendere quando è necessario l'intervento di un altro professionista, qualora i disagi del coachee siano davvero importanti e pervasivi. Perché 'il futuro non si prevede, ma si inventa' è un concetto molto bello, tuttavia altrettanto difficile da realizzare. Detto con una sintesi brutale: prima preparare il terreno, poi seminare. Altrimenti il rischio è che l'outplacement diventi una burocratica attività obbligatoria perché c'è un contratto con l'azienda di provenienza, e non un supporto efficace a una persona in difficoltà. Provocazione finale: e se togliessimo il prefisso 'out' e lo sostituissimo con 'in'?

\* Amministratore delegato, Gruppo Ocmis SpA