

IL RICONOSCIMENTO DELLE COMPETENZE NEL TEMPO DELLA CRISI

TRA ESIGENZE DI REGOLAZIONE ISTITUZIONALE E OPPORTUNITÀ DI SVILUPPO PERSONALE

Pier Giovanni Bresciani

Presidente Nazionale SIPLO

Dimensione e qualità della crisi richiedono un cambiamento a più livelli (cognitivo/emotivo, economico, sociale, organizzativo/aziendale, politico/istituzionale, culturale). Rispetto a tali cambiamenti il ruolo della psicologia viene evocato da molti come cruciale, da diversi punti di vista. Se ascoltiamo, come dobbiamo, la ‘domanda socio-istituzionale’, allora non possiamo non ricordare che i diversi stakeholder ci chiedono di proporre, in contrasto con la cultura corrente, una nostra distintiva lettura della crisi, rimettendo al centro le persone e il loro valore; e di aiutare persone, organizzazioni, e istituzioni a ripensare il proprio ruolo in un contesto definitivamente mutato, incerto, e del quale vanno anche comprese e valorizzate le nuove opportunità che convivono con i pesanti effetti della crisi; e di essere d’aiuto per conservare, anche nella situazione e negli scenari attuali, un atteggiamento positivo e una fiducia nei margini di azione che permangono. I temi della convivenza sociale e della convivenza organizzativa ‘nella pluralità e nella diversità’ costituiscono certamente una delle grandi sfide per il futuro. Se, in generale, si conferma un’attenzione per l’area delle risorse umane (nell’intersezione tra lavoro e organizzazione), il richiamo a un nuovo tipo di contratto psicologico ‘nel lavoro che cambia’ mette in gioco contenuti nuovi: l’occupabilità, l’adattabilità, la multiprofessionalità, l’innovazione e la creatività, la coscienziosità, etc. Lo stesso tema del ‘benessere’ sul lavoro, condizione capace di ‘generare valore’ in quel senso molteplice al quale la psicologia del lavoro è particolarmente legata, richiama l’importanza di dare spazio al punto di vista delle persone e alle loro storie di vita, ovvero alla possibilità/necessità di sviluppare competenze riflessive, relazionali e di *networking*. Credo siano destinati a crescere gli interventi che combinano tecniche, metodi e strumenti individuali e organizzativi finalizzati essenzialmente a tre obiettivi: affrontare problemi (governare l’inatteso), definire progetti e piani d’azione, agire il

cambiamento. È evidente che il tempo della frammentazione e dell'immaterialità delle relazioni da un lato, e dell'esaltazione del benessere a tutti i costi dall'altro (si pensi ai *manager* della felicità), si accompagna a una ricerca di 'cura' più ampia e generica, che ha che fare con lo spirito e con il corpo insieme, con la riscoperta delle emozioni e con il tema della conciliazione tra pubblico e privato. Ad esempio, l'aumento dell'età pensionabile andrebbe accompagnato da politiche di *active ageing* che sostengano l'occupabilità dei più anziani e favoriscano la prosecuzione dell'attività. In particolare, gli scenari di lavoro in continua evoluzione, la mobilità, il superamento di confini organizzativi, danno l'idea di un imprevisto che non è l'eccezione, ma la regola dentro la quale provare a disegnare la propria vita personale e professionale (*life design*). Forse questo porterà ad affrontare con maggiore determinazione di quanto abbia visto accadere sino ad oggi temi di ricerca e intervento quali il nomadismo professionale e i nuovi percorsi di carriera; le risorse e le competenze per le transizioni professionali e i progetti di vita; la gestione dei tempi e dell'equilibrio tra lavoro e non lavoro. In tale direzione, il riconoscimento, la validazione e la certificazione delle competenze costituiscono una risorsa 'multifunzionale' per le persone, e le competenze e le metodologie proprie della psicologia del lavoro costituiscono una risorsa cruciale per la erogazione di servizi di qualità in tale ambito, per le persone, le organizzazioni, le istituzioni.