

Adulti e orientamento

Sempre più adulti si rivolgono all'orientamento

Secondo le ultime statistiche dell'UFIAML (Ufficio federale dell'industria, delle arti e mestieri e del lavoro) una persona su tre, che si rivolge agli uffici di orientamento scolastico e professionale, ha più di venti anni. In effetti, nel corso dell'ultimo decennio, la parte di adulti che fa capo ai servizi di orientamento è in costante aumento e percentualmente è addirittura raddoppiata rispetto al 1980, passando dal 15% dei consulenti a oltre il 30% lo scorso anno. Oltre al numero, anche il tipo di consulente adulto è però cambiato.

Agli inizi degli anni ottanta erano soprattutto disoccupati e donne alla ricerca di un reinserimento professionale a richiedere la collaborazione dell'orientamento, nel tentativo di trovare soprattutto una soluzione al problema occupazionale. Oggi si assiste invece piuttosto alla ricerca, da parte di giovani e meno giovani, di un'ulteriore via di formazione o di riorientamento, che permetta loro il cambiamento, la promozione o la soluzione migliore alle nuove esigenze e aspettative che possono legittimamente sorgere dopo un periodo più o meno lungo di lavoro in un'attività che magari non li soddisfa più appieno.

Adulti e mobilità professionale

Il cambiamento professionale, più che in passato, sta diventando sempre più la regola piuttosto che l'eccezione nel curriculum lavorativo dell'adulto. La formazione scolastica o professionale, intesa come momento o traguardo ben definito nel corso della vita di un individuo, fa infatti parte di una concezione educativa passata. Sempre più ci si accorge che la formazione diviene un processo permanente, che accompagna lungo tutto l'arco della vita, e non si conclude pertanto dopo aver appreso una professione o terminato un ciclo di studi. La nostra epoca è contraddistinta da ritmi di evoluzione rapidissimi: le fluttuazioni congiunturali, le innovazioni tecnologiche, gli avvenimenti e

le decisioni politiche, modificano radicalmente e costantemente il mondo del lavoro e le strutture delle professioni.

Questo stato di fatto esige dall'individuo una notevole flessibilità, che lo obbliga ad adattarsi con mezzi nuovi alle situazioni che gli si presentano e comporta la necessità non solo di un costante aggiornamento, specializzazione e perfezionamento, ma anche di una predisposizione alla mobilità, che gli permetta di far fronte ai repentini cambiamenti che intervengono. Il concetto di mobilità intraprofessionale e interprofessionale coinvolge ormai più della metà delle persone attive, cosicché la professione appresa inizialmente non è più quella che si esercita dopo qualche anno.

Attori o spettatori in una società in profonda trasformazione

Per comprendere i bisogni e capire le ragioni e le aspettative che si manifestano viepiù nell'adulto, occorre inoltre considerare come le esigenze dell'individuo, in una società in profonda trasformazione, siano radicalmente mutate rispetto a un passato anche recente. Oggi, e ancor più domani, una gran parte delle persone attive non trova e non troverà più la possibilità di realizzarsi, di esprimersi, di soddisfare le proprie aspirazioni nell'esercizio della propria attività professionale. L'automazione crescente del lavoro comporta e porterà una profonda ristrutturazione delle professioni e un'altrettanto radicale rivoluzione nei processi lavorativi.

Verrà a crearsi, nell'ambito professionale, una dicotomia di competenze che porterà l'individuo ad essere sempre più attore oppure spettatore dei processi lavorativi, a seconda del ruolo che sarà chiamato a svolgere. In situazioni simili, i livelli di competenza determinano infatti ruoli decisamente più profilati, che favoriscono l'istituzione di figure professionali maggiormente definite nei compiti e nei livelli di responsabilità. Per una grandissima parte di persone, che saranno chiamate a svolgere un ruolo

meno qualificato, con compiti soprattutto ripetitivi e standardizzati, il lavoro non permetterà più di soddisfare le proprie aspirazioni personali, ma assumerà in misura sempre maggiore una funzione di mera sopravvivenza economica.

Meno lavoro, più tempo libero

Un altro fenomeno che certamente ha determinato cambiamenti di atteggiamento e nuove esigenze individuali, va ricercato nella crescente riduzione della durata lavorativa e dalla conseguente maggiore disponibilità di tempo libero. Se pensiamo che ancora nel secolo scorso le ore dedicate al lavoro corrispondevano a quelle in cui l'uomo era sveglio, e pertanto si lavorava per 16 ore al giorno, 6 giorni la settimana e per 52 settimane all'anno, il tempo da dedicare ad altre attività era praticamente nullo. Oggi, il tempo dedicato al lavoro, all'attività remunerata, per distinguersela da altre che invece non lo sono (ma che soddisfano magari maggiormente le proprie esigenze ed aspirazioni), diminuisce praticamente di decennio in decennio. La realtà delle 40 ore, obiettivo ormai raggiunto da buona parte delle categorie professionali, non è che una tappa verso un'ulteriore riduzione del tempo di lavoro (in nazioni a noi vicine, la settimana di 35-36 ore è ormai già realtà acquisita).

Job sharing piuttosto che full time

Anche lo job sharing, ovvero la divisione dell'attività lavorativa in perio-



di più brevi o meno frequenti, sta ormai decisamente emergendo nei rapporti di lavoro e nel grado di occupazione delle persone attive, interessando soprattutto campi d'attività dove è operativa la donna. Il lavoro all'80%, al 60%, al 50%, con riduzione dell'attività durante il giorno o la settimana, è una realtà ormai ampiamente diffusa, che permette a colei o colui che la scelgono, di dedicare uno spazio sempre maggiore al tempo libero, pur rimanendo attivo e percependo uno stipendio commisurato ai propri bisogni. I dati statistici, su piano federale e cantonale, confermano la chiara tendenza in questo senso.

Nei due settori economici con la maggior presenza di manodopera, ovvero il settore secondario e terziario, dov'è occupato il 95% delle persone attive operanti in Svizzera (in Ticino addirittura il 97%), abbiamo una chiara dimostrazione di come sia in costante aumento la parte di persone occupate a tempo parziale rispetto a quelle occupate a tempo pieno. In 10 anni, dal 1975 al 1985, mentre il numero delle persone attive a tempo pieno è passato da 2'533'735 a 2'773'507, con un aumento del 9,29%, quello delle persone operanti a tempo parziale è aumentato del 48,1%, passando da 341'036 a 505'083 unità. Il fenomeno è ancora più evidente se si considera l'evoluzione del numero di donne attive nello stesso periodo. Ad un aumento del 9,61% (da 782'165 a 857'356) per le donne attive a tempo pieno, si contrappone il netto aumento del numero di donne attive a tempo parziale, passato da 227'236 nel 1975 a 366'225 nel 1985, con un incremento quindi del 61,17%. Nel terziario, il numero di donne attive a tempo parziale è addirittura aumentato del 70,39%, passando da 177'253 a 302'023 unità.

Anche la proporzione tra occupati a tempo pieno e occupati a tempo parziale tende inoltre sempre più a favore di quest'ultimi. Nel 1985, un quinto delle persone attive nel terziario in Svizzera esercitava una professione a tempo parziale; dieci anni prima questa proporzione era ancora di uno su sei. Una donna su tre, addirittura, era impegnata nel 1985 a tempo parziale, mentre 10 anni prima il rapporto era ancora di una su quattro. Il fenomeno tende quindi ad accentuarsi sempre più a favore dell'impiego a tempo parziale.

Esiste, di conseguenza, una sempre maggiore disponibilità di tempo da dedicare ad altre attività, non solo legate al puro divertimento, ma anche al conseguimento di proprie aspirazioni, non necessariamente soddisfatte nell'ambito lavorativo in cui si opera. Più della retribuzione per il lavoro svolto, diviene importante per molti il soddisfacimento delle proprie aspirazioni. Un numero sempre maggiore di persone rivede pertanto, nel corso della propria vita, la propria posizione nei confronti della professione e muta di conseguenza la propria attività e i propri ruoli.

Il netto incremento di adulti che si rivolgono ai servizi di orientamento per una consulenza, dimostra quindi inequivocabilmente l'esigenza di cambiamento e la disponibilità alla riqualificazione, presenti in un numero sempre maggiore di persone disposte a seguire un'ulteriore formazione, sacrificando parte del tempo libero, sia frequentando corsi serali, dopo il lavoro, oppure, di giorno, riducendo volontariamente il grado di occupazione. Proprio in quest'ottica sono da interpretare i provvedimenti speciali della Confederazione in favore del perfezionamento ai livelli professionale e universitario, con lo stanziamento di crediti per 150 milioni di franchi atti a favorire appunto iniziative tese a promuovere la formazione, il perfezionamento e il promovimento del reinserimento professionale.

Fare di necessità virtù

Anche la costante riduzione del numero di giovani che si affacciano al mercato del lavoro a causa del decremento e della successiva stagnazione delle nascite e le aumentate esigenze del mondo economico in quanto a manodopera, hanno contribuito e contribuiranno a squilibrare ulteriormente la bilancia della domanda e dell'offerta. Sempre più si è confrontati con il fenomeno della riformazione professionale, ovvero di quella parte di persone (soprattutto donne), che hanno abbandonato per qualche tempo il loro lavoro per dedicarsi alla famiglia e che, dopo un periodo di 10-15 anni, intendono rientrare in un ambito che però è radicalmente mutato rispetto al giorno in cui hanno lasciato il mondo del lavoro. Per costoro, oltre ai problemi citati in precedenza, si aggiunge quello dell'aggiornamento, se intendono rientrare

nella stessa attività esercitata in precedenza, oppure, e spesso, quello della riformazione verso altre professioni, soprattutto nell'ambito sociale, educativo e paramedico, se intendono cambiare professione. Un potenziale enorme e importante, che l'economia ha riscoperto quando si è trovata di fronte a problemi di reclutamento di manodopera. Un potenziale certamente interessante che si è arricchito di esperienze che possono essere messe a frutto nell'ambito della loro nuova attività e che generalmente richiede tempi meno lunghi di formazione.

Soggetti e oggetti del cambiamento professionale

Un mondo, quello degli adulti che si rivolgono all'orientamento, dove si presentano da un lato i «soggetti» del cambiamento, ovvero coloro per i quali il mutare posto di lavoro, professione o semplicemente genere di attività, è una delle chiavi di riuscita: consultano il servizio di orientamento per meglio conoscere o valutare le possibilità di formazione e di perfezionamento offerte, per trovare attività o posti di lavoro che meglio soddisfino le proprie aspirazioni, la propria personalità o i propri valori. Oppure talvolta soltanto una conferma, un aiuto nella presa di una decisione che li porterà a nuove scelte. Dall'altro ci sono gli «oggetti» del cambiamento professionale, coloro che sono obbligati a cambiare a causa delle innovazioni tecnologiche, delle ristrutturazioni aziendali, di imperativi economici. Sono spesso individui in crisi, che hanno bisogno di un sostegno importante, tanto sul piano psicologico quanto su quello strettamente legato alle procedure e ai passi da intraprendere. Una casistica molto diversificata quindi, con bisogni che vanno dal desiderio di cambiamento professionale alla richiesta di informazioni sulle possibilità di formazione complementare o di perfezionamento, dalla consulenza per la pianificazione di una formazione di base o del reinserimento all'allestimento di un vero e proprio piano di carriera, senza dimenticare la consistente parte di coloro che cercano un aiuto per risolvere dei problemi, sovente in relazione diretta o indiretta con il lavoro svolto o con la propria situazione personale.

Marco Lafranchi