

Padova, 8,9 ottobre 2010

Ciclo di vita

Orientamento

3C

Life Skill

Contratto psicologico

“bel Lavoro”

Aristocratici e servi

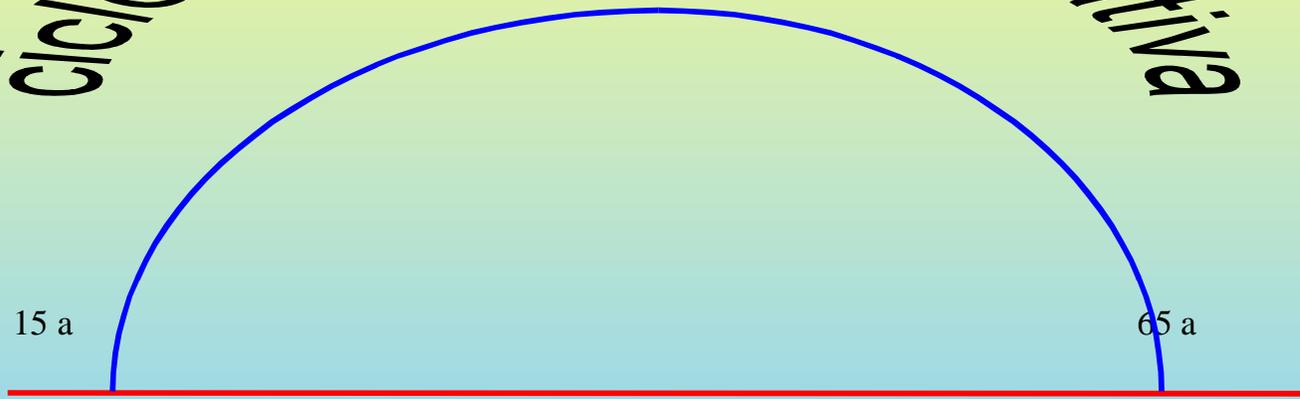
Outplacement

Mobilità

ciclo di vita lavorativa

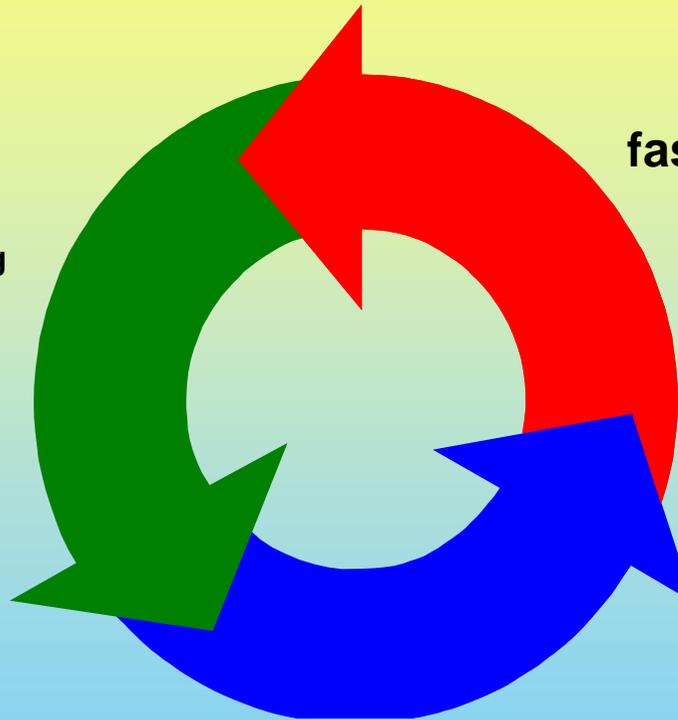
15 a

65 a



fase pre-organizzativa:

scelta degli studi
vocational & career counselling
job hunting
selezione
inserimento professionale
career guidance



fase post-organizzativa:

orientamento
valorizzazione capacità residue
outplacement
riconversione
mobilità
career change

fase infra-organizzativa:

valutazione della performance
valutazione del potenziale
sviluppo personale
career change
career guidance
assessment

competenze

possibilità di conseguire standard riconosciuti di prestazioni.

**Base
skill**

Core skill

**Life
skill**

Skill

componenti soggettive che sottostanno alla competenza

conoscenze

il "sapere", la componente cognitiva che sottostà alla competenza

da un punto di vista **obiettivo**,
rappresentano
i pre-requisiti della
performance

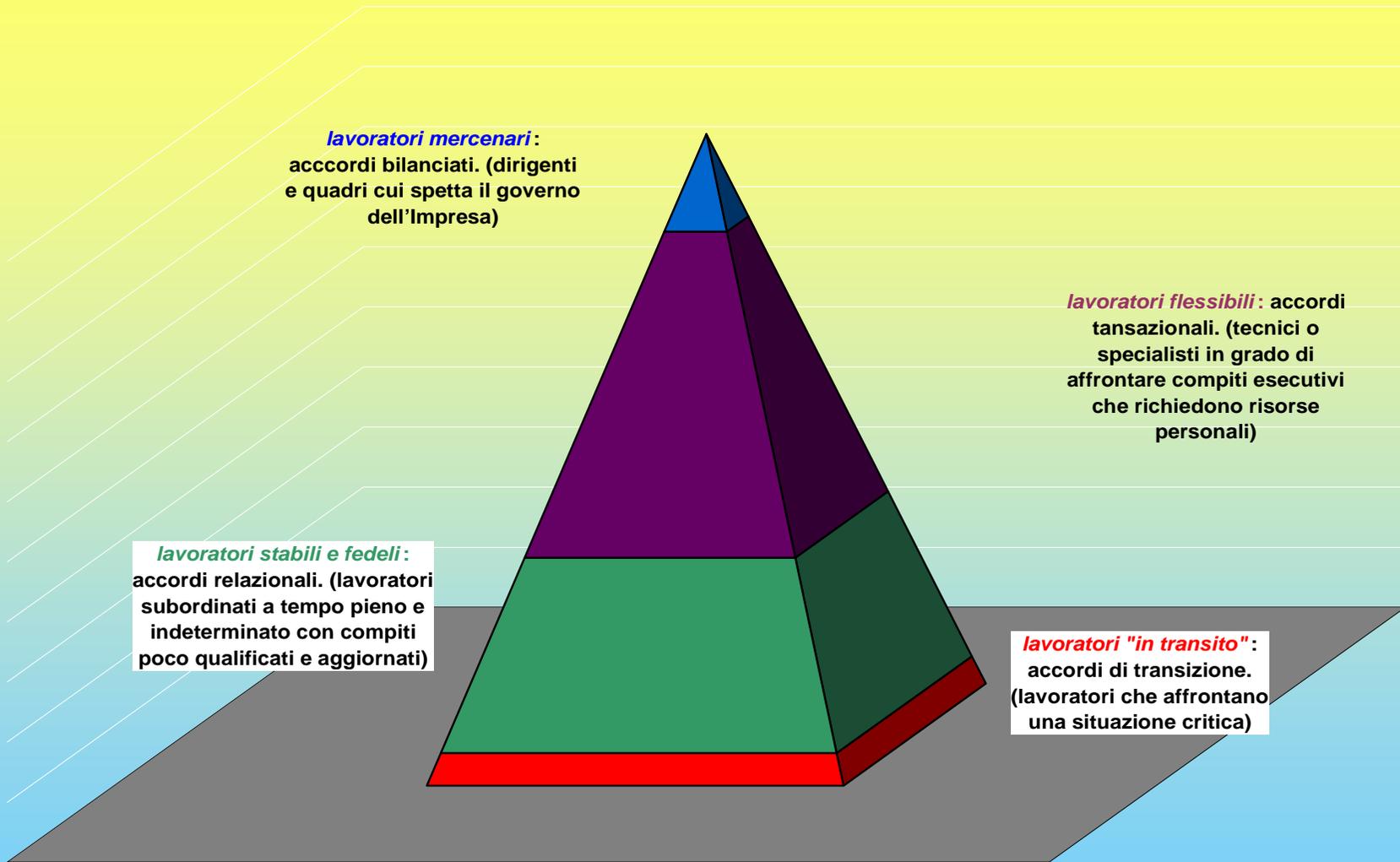
da quello **soggettivo**,
esprimono
l'occupabilità

life skills

- *buona capacità comunicativa*
- *flessibilità e capacità di adattamento a contesti diversi*
- *capacità di imparare cose nuove e diverse*
- *capacità di “guardarsi dentro” e di riconoscere le proprie risorse*
- *capacità di gestire rapporti di influenzamento piuttosto che di potere*
- *capacità di ragionare in termini sistemici (networking)*
- *capacità di comprendere ed interagire con culture diverse*
- *capacità decisionale*

Ma anche, **governare gli elettrodomestici, usare fax, videoregistratore, cellulare, email, Internet; praticare gli sport, capire l'economia, ecc.**

	Natura dell'accordo			
	relazionale	bilanciato	transazionale	di transizione
Contratto di lavoro	Stabilità Sicurezza Fedeltà	Idoneità lavoro esterno Crescita interna Performance dinamiche	Performance definite Tempo determinato	Diffidenza Incertezza Logoramento
<i>contratto di apprendistato per istruzione e formazione</i>			Contratto predefinito nei compiti e nel tempo. Occorre che le parti definiscano i reciproci obiettivi eventualmente rinegoziandoli alla scadenza.	
<i>contratto di apprendistato per conseguimento di qualifica, diploma o alta formazione</i>				
<i>contratto di inserimento</i>		Opportunità formativa e di acquisizione di competenze	Situazione transitoria per l'ingresso nel MdL	Può essere percepito come obbligo derivante da particolari normative
<i>part time</i>	Evoluzione di un precedente rapporto; richiede riconoscimento esplicito di vincoli e interessi reciproci		Accordi circoscritti relativi a compiti ben determinati e di profilo contenuto	
<i>contratto di lavoro a progetto</i>			Contratto definito nella prestazione e nel tempo. Occorre evitare elementi del contratto bilanciato o relazionale	Può essere percepito come elusione di norme di legge
<i>collaborazioni coordinate e continuative</i>			Contratto definito nella prestazione e nel tempo. Occorre evitare elementi del contratto bilanciato o relazionale	Può essere percepito come elusione di norme di legge
<i>staff leasing a TI</i>		Valorizza le competenze personali con un equilibrio tra gli obiettivi del lavoratore e quelli dell'azienda		
<i>staff leasing aTD</i>			Utilizza le competenze senza coinvolgimento né con l'azienda somministratrice né con quella utilizzatrice	Può essere percepito come obbligo derivante da particolari normative
<i>socio lavoratore d cooperativa</i>	Forte coinvolgimento personale, condivisione degli scopi e della filosofia aziendale			
<i>job on call</i>				
<i>job sharing</i>	Presuppone un elevato sentimento di appartenenza e di solidarietà			
<i>Rapporto di lavoro a tempo pieno indeterminato</i>	Può assumere le caratteristiche di tutti gli accordi, in relazione alle modalità con le quali si è costituito ed è evoluto il rapporto di lavoro, dando luogo a differenti contratti psicologici.			



lavoratori mercenari:
accordi bilanciati. (dirigenti
e quadri cui spetta il governo
dell'Impresa)

lavoratori flessibili: accordi
tansazionali. (tecnici o
specialisti in grado di
affrontare compiti esecutivi
che richiedono risorse
personali)

lavoratori stabili e fedeli:
accordi relazionali. (lavoratori
subordinati a tempo pieno e
indeterminato con compiti
poco qualificati e aggiornati)

lavoratori "in transito":
accordi di transizione.
(lavoratori che affrontano
una situazione critica)

Il bel lavoro

Valori personali connessi al lavoro

Importanza attribuita ai valori

Percezione del clima

Sentimento di giustizia

Livello di utilizzazione delle risorse personali

Prospettive di carriera e sentimento del futuro

Sviluppo delle potenzialità

Immagine di sé

Riconoscimento del merito

Contratto psicologico

... si nasce

**condizioni socio economiche di partenza
la scuola risulta essere l'ultima possibilità per riequilibrare le
condizioni di partenza. Ma:
nella scuola e nell'università si impara complessivamente
poco
totale assenza di qualsiasi criterio meritocratico.
mancanza di formazione specifica nell'area delle capacità
le scelte individuali sortiscono effetti diversi in senso
predittivo in rapporto al contesto
ruolo assunto dai gruppi di riferimento (contaminazione)
quantità della disuguaglianza (positiva o negativa)
*accumulata long life***

si sale

- **quando c'è posto**
- **quando i valori, i convincimenti personali, gli stili di comportamento, le capacità offerte risultano essere sintoniche con quelle presenti e diffuse nella propria organizzazione**
- **quando rappresenta un obiettivo assolutamente prioritario della propria vita**

si scende

- **per mancanza di opportunità, perché si è impreparati, non si tollera lo stress di una vita sempre "impegnata", non si accettano le regole del gioco; si sta fermi.**
- **per una serie di fattori che risiedono nella diffusione del welfare ma finiscono per ridurre lo stimolo ad un impegno personale**
 - **"Goodbye Europa**
 - **Lavoro "vicolo cieco"**
- **quando la propria organizzazione è immobile oppure implementa l'innovazione esclusivamente attraverso le tecnologie**
- **quando manca l'"intelligenza sociale" per comprendere la cultura della propria organizzazione o, pur compresa, non si vuole o non si riesce ad aderirvi; o quando le risorse personali, anche se eccellenti, risultano inutili od obsolete rispetto alle necessità presenti.**
- **quando ci si rassegna al proprio declino**

A livello individuale

- qualificati supporti di orientamento
- Iniziative di formazione continua
- Attività di *assessment*
- Interventi di *empowerment*

A livello di gruppo

- interventi finalizzati alla socializzazione e alla coesione del gruppo
- Interventi tesi a favorire la mobilità intergruppo (*job rotation, task force, strutture per matrice*)
- Confronto e valorizzazione del merito.

A livello organizzativo

- Iniziative di sostegno al *career change*, inteso come orientamento infra ed inter organizzativo.
- Interventi sul “clima” e sulla cultura
- superamento del pregiudizio ugualitario
- Interventi psicosociali e H&OD

A livello sociale

- Adozione di Politiche attive
- *Social support system*
- Allargamento dell'offerta formativa
- *Work life bilance*

Le azioni

5.1 Azioni Preliminari

5.1.1 Azioni verso il territorio

5.1.2 Azioni verso le persone

5.1.3 Azioni verso le aziende e gli intermediari del Mercato del Lavoro

5.2 I servizi proposti ai lavoratori

5.2.1 Azione 1 Sensibilizzazione e consulenza informativa ed orientativa

5.2.2 Azione 2 Presa in carico e Definizione di un programma individuale per realizzare l'obiettivo professionale

5.2.3 Azione 3 Ricostruzione del portafoglio delle competenze

5.2.4 Azione 4 Job Club: metodologia per la ricerca attiva del lavoro

5.2.5 Azione 5 Verifica e valutazione del potenziale occupazionale e promozione dei profili professionali finalizzata a favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro

5.2.6 Azione 6 Verifica degli esiti della ricerca e accompagnamento all'inserimento lavorativo

5.3 Piano di Azione Formativa

