

6. Lavoro e società: il gioco delle competenze

di Francesco Vernelli

6.1. Introduzione

Il tema dell'inclusione sociale e lavorativa viene trattato qui di seguito con un approccio "tecnico". Verranno proposte infatti nozioni e strumenti per coloro che si trovano a lavorare o gestire servizi rivolti alla persona e allo sviluppo della sua autonomia. Alcuni sono modelli e suggerimenti che possono anche essere trasmessi direttamente ai fruitori dei servizi stessi.

6.2. Inclusione sociale e lavorativa

Per chi ama la linguistica, o comunque pensa che la nostra lingua comunci già molto nel significato delle parole e non soltanto nella costruzione delle frasi, le tre parole: inclusione, sociale e lavorativa suggeriscono già singolarmente dei concetti sui quali riflettere.

- **Inclusione:** per il vocabolario può significare "inserire qualcosa in accompagnamento" (in senso figurativo: "far entrare qualcuno o qualcosa in una serie o in un gruppo"); nella definizione ci sono due elementi importanti e che torneranno di seguito: l'accompagnamento e il gruppo.
- **Sociale:** per i dizionari si tratta di un aggettivo riferito a chi vive in società, in comunità (l'uomo è un animale sociale); per quello che vedremo più avanti la parola "comunità" è importante perché contestualizza tutte le azioni di inclusione che vengono intraprese ed anzi, le stesse azioni devono in qualche modo avere a che fare con la comunità nella quale si realizzano. C'è poi un'accezione che riguarda il linguaggio politico ed economico: per sociale in questo caso si intende "che tende a migliorare le condizioni di vita dei cittadini meno abbienti, a realizzare

una maggiore perequazione tra le varie componenti di una società". L'obiettivo in questo senso è il miglioramento, la crescita (dell'individuo e della comunità).

- **Lavoro:** da un punto di vista meccanico, il lavoro è "impiego di un'energia per raggiungere uno scopo determinato"; oppure l'"attività umana volta a una produzione o a un servizio" ed anche "occupazione specifica che prevede una retribuzione ed è fonte di sostentamento". In tutte queste accezioni c'è un elemento comune che può essere poi riportato anche nei percorsi di sostegno all'integrazione: l'obiettivo.

Anche stando solo alla definizione linguistica, possiamo dire che l'integrazione socio-lavorativa in una società rappresenta il percorso attraverso il quale un individuo, non solo entra a far parte di una comunità ma, contemporaneamente, si realizza raggiungendo un obiettivo. Chiaramente questo implica che, nell'approccio di chi si trova a fornire consigli e suggerimenti, indicazioni o supporto in questo processo, debbano coesistere due visioni. Una è quella legata al contesto, diversamente definito come mercato, ambiente, struttura, network. In questo senso si tratta di capire sia la sua costituzione che il suo funzionamento (ad esempio i distretti industriali sono formati da piccole realtà di impresa e da un ricco sistema di relazioni che funzionano prevalentemente per conoscenza diretta; una grande città è un agglomerato di diversità e abitudini varie che funzionano secondo un sistema di regole codificate). Questa prima visione rivolge quindi l'attenzione a cosa accade ed al perché accade. L'altra è quella legata alla persona: si tratta di capire quali siano le competenze e le conoscenze che appartengono all'individuo e da quali motivazioni e desideri sono mosse; infine, cercare la via migliore affinché egli possa inserirsi nell'ambiente analizzato. Chi opera in campo sociale favorendo l'inserimento socio-lavorativo di una persona ha un doppio lavoro in questo senso: da una parte rendere più accogliente l'ambiente, dall'altro valorizzare e implementare le capacità del singolo. Fintanto che, come in un puzzle, le sue parti possano trovare una sorta di combinazione vincente. Non esiste una soluzione che sia efficace per tutti i casi chiaramente, ma ci sono alcune strategie e degli strumenti che possono essere utilizzati per fare in modo che il gioco funzioni. L'inserimento e l'integrazione socio-lavorativa sono quindi un processo, un cammino, un percorso che prevede fasi di supporto e fasi di autonomia. Un cammino di evoluzione e, se il termine non scandalizza, di crescita personale che può essere affrontato con modalità diverse. Una di queste è quella ludica.

6.3. Il gioco di trovare lavoro

Trovare lavoro spesso non è molto divertente e quindi potrebbe sembrare solo una provocazione dire che la ricerca è un gioco. Ma d'altra parte, del gioco, essa ha alcuni elementi tipici (meno divertenti forse): le regole, la dinamica (vincere e perdere), l'interdipendenza.

Spesso si parla di mercato del lavoro: il mercato, in senso antico, è il luogo, lo spazio, in cui si incontra chi vende e chi compra. E questo scambio ha delle regole precise: chi compra vuole farlo al prezzo più basso possibile, chi vende a quello più alto possibile; chi compra vuole il prodotto più "performante", chi vende cerca di convincere gli altri di essere in possesso del prodotto migliore. Si tratta di una dinamica che risponde alle logiche della domanda ed offerta tipiche dell'economia, ma con qualche eccezione. Per esempio è sempre più difficile limitare il mercato, dargli un confine preciso (in senso geografico ed in senso qualitativo); non ci sono solo quantità e prezzo a determinare il punto di incontro tra domanda ed offerta; c'è disparità di informazione tra le parti e ci sono anche una serie di altri soggetti che intervengono in questa contrattazione. Per cui, alla regola generale dell'incontro domanda/offerta, se ne possono aggiungere anche altre. Rimane comunque un impianto formalizzato e regolamentato.

Chi vince e chi perde nel mercato del lavoro? Non è facile a dirsi e non è detto che il vincitore sia sempre uno soltanto. Vince il candidato che supera i suoi colleghi negli step di selezione, ma vince anche quello che individua una nicchia nella quale deve confrontarsi solo con pochi concorrenti. Certamente la competizione è sicuramente un altro elemento che caratterizza il mondo del lavoro.

Se il gioco funziona o meno non dipende soltanto dal singolo. L'interdipendenza si sviluppa in più direzioni. È quella che lega tutti i contatti del nostro network (di cui si parlerà più avanti), quella che tiene insieme i pezzi del mondo del lavoro, quella che percorre la carriera professionale di ciascuno. Nello sviluppo di una propria realizzazione, spesso si assiste ad un andamento che parte dalla dipendenza (non siamo in grado di prendere decisioni e fare scelte da soli), passa per l'autonomia (che è la posizione di chi ha strumenti, capacità e conoscenze sufficienti a decidere per se stesso) ed arriva all'interdipendenza. Quest'ultima, come nel gioco, è la condizione nella quale le nostre azioni sono pensate ed agite in correlazione con gli altri, con il sistema di cui facciamo parte.

6.4. Il gioco del perché

Perché? Il metodo migliore per iniziare un percorso che possa portare alla crescita di una persona è quello che inizia proprio da questa domanda. Chiedersi “perché?” può significare molte cose: trovare le motivazioni, capire le ragioni, ottenere spiegazioni. Tutti elementi che si possono utilizzare per rielaborare le proprie scelte, farsi delle idee, costruire degli obiettivi.

Ma, soprattutto, al di là del risultato, quello del “perché?”, come il gioco fintamente stupido con cui si provocano gli adulti da piccoli, è un metodo per esplorare, conoscere, crescere.

La metodologia utilizzata per accompagnare un individuo lungo la strada diretta verso l'integrazione lavorativa, potrebbe essere proprio quella del gioco o, se si preferisce, quella del *learning by doing*, dell'imparare facendo. L'attività ludica ha due grandi vantaggi. Il primo è che quasi tutti i giochi richiedono che si mettano in campo più abilità, che la persona lavori su almeno un paio di livelli (mentre si gioca quanto meno si devono avere in mente le regole del gioco e, quindi, pensiero ed azione agiscono in simultanea).

Il secondo vantaggio deriva dal fatto che il gioco solitamente diverte. Non sempre e non necessariamente un divertimento fatto di grandi risate, ma sicuramente un piacere che muove le leve emotive. Agisce, in sostanza, non soltanto sul piano operativo ma anche su quello emotivo.

Dunque il metodo ludico è uno strumento efficace per coinvolgere le persone in un processo che deve avere la loro attenzione e disponibilità. I motivi di “farlo per gioco” possono essere diversi.

Una questione di tempo ed attenzione: il processo può essere lungo e l'attenzione deve essere sempre abbastanza alta. Ma l'essere umano, oggi sempre di più, fa fatica a concentrarsi per un periodo di tempo lungo. Ad esempio, ascoltando un discorso frontale, tendenzialmente l'individuo ha un calo di attenzione dopo venti minuti circa, a meno che non sia impegnato in qualcosa che, oltre alla sua attenzione, coinvolga altre sue facoltà. Come il gioco appunto.

C'è poi una dinamica legata alla quantità: ciascuno di noi può apprendere un numero massimo di cose in un dato tempo. Un errore che a volte si compie è quello di “farcire” di informazioni e nozioni chi ci sta ascoltando: in realtà chi cade in questo errore sta facendo un servizio a se stesso e non al suo interlocutore. I concetti vanno diluiti e resi “potabili” per chi li deve acquisire evitando così di annoiare ed, al tempo stesso, permettendo di assimilare in maniera profonda gli aspetti fondamentali.

La naturalezza è l'altro elemento che caratterizza il gioco: non si deve mai avere l'impressione di forzare un individuo ad agire in maniera stonata rispetto alla propria indole. La modalità ludica permette di rendere più na-

turale il percorso di accompagnamento, andando a toccare sensibilità che non sono solo razionali. La parte emotiva gioca un ruolo fondamentale nei processi decisionali (come insegnano, a nostro vantaggio, molti esempi di pubblicità e marketing). Il subconscio infatti ha un peso enorme nella nostra vita: «coloro che fanno distinzione fra intrattenimento ed educazione forse non sanno che l'educazione deve essere divertente e il divertimento deve essere educativo»¹. Il corso dell'integrazione socio-lavorativa è anche un processo educativo, nel quale l'apprendimento è complemento indispensabile all'integrazione.

6.5. Le regole del gioco

Fin qui è stata illustrata la metodologia, ma inserirsi in un contesto sociale e lavorativo è anche una questione di strumenti e tecniche necessari a svolgere bene il gioco.

Il primo passo è quello della costruzione di un progetto professionale: si tratta di chiarire quali siano gli obiettivi e le risorse necessarie a raggiungerli, di identificare il contesto nel quale possa essere messo in pratica, di costruire il sistema di relazioni necessario a sorreggerlo.

Poi vanno raccolti informazioni, suggerimenti e consigli per entrare nel mondo del lavoro: qualsiasi contesto, comparto, settore oggi presenta un alto grado di competitività ed è necessario quindi dotarsi di una serie di strumenti adeguati. Tutto quello che può essere realizzato va comunicato e condiviso: il gioco della comunicazione nella società dell'informazione svolge un ruolo fondamentale per il successo dell'individuo e delle organizzazioni. Per questo motivo è fondamentale dare al contenuto una forma comprensibile, efficace e, in qualche caso, anche affascinante.

Costruzione di un progetto professionale, tecniche di ricerca, capacità organizzative e comunicative sono strumenti che un operatore di servizi sociali può acquisire e far acquisire per sostenere un processo di integrazione completo.

6.6. Capacità, competenze, desideri

Il gioco, come abbiamo deciso di interpretare questo percorso, parte dalla persona e dalle sue qualità. Le qualità, in senso professionale, le possiamo

¹ McLuhan M. (1964), *Understanding Media: The Extensions of Man*, New American Library, New York (trad. it.: *Gli strumenti del comunicare*, Il Saggiatore, Milano, 1999).

distinguere in capacità, competenze e desideri (anche se, in realtà, le possibilità di distinzione sono diverse e questa classificazione è del tutto arbitraria; d'altra parte è difficile dire che ne esista una universale e condivisa).

Le **capacità** potrebbero essere definite in molti modi, ma per semplificare e rendere il tutto molto immediato, potremmo paragonarle agli ingredienti di una ricetta di cucina. Ciascun ingrediente è necessario a produrre il risultato finale, ciascuno deve essere misurato in maniera diversa e cambiando gli ingredienti si possono ottenere piatti diversi. Se al piatto della ricetta si sostituisce l'attività lavorativa (o la professione) il ragionamento non cambia. Gli ingredienti che ciascuno di noi utilizza dipendono soltanto dal "piatto" che desidera realizzare. Alcuni esempi, assolutamente a caso, di capacità che abbiamo sono: la capacità di allacciarsi le scarpe, quella di fare un origami, quella di costruire qualcosa di molto grande e robusto oppure di minuscolo e fragilissimo. Che cosa hanno in comune queste capacità?

Innanzitutto che, al contrario di quanto si possa pensare, non sono innate ma si possono sviluppare (chiaramente ci sarà chi ha più o meno talento nel svilupparle ma tutti possono apprenderle).

In secondo luogo sono fortemente legate alla motivazione; ciascuna di queste si "accende", per così dire in presenza di un forte desiderio di raggiungere un obiettivo (che può essere materiale oppure legato alla propria soddisfazione personale).

Da ultimo una stessa capacità può essere sviluppata in contesti diversi e quindi, non necessariamente averne una piuttosto che un'altra, pregiudica e indirizza un percorso lavorativo di un certo tipo o l'attitudine ad una data professione.

Risulta quindi logicamente comprensibile che tutte le capacità hanno pari "dignità". Non ce ne sono di migliori o peggiori, di più qualificate o meno performanti, di più belle o più brutte. Questi giudizi solitamente sono sempre affiancati ad una certa visione del mondo del lavoro che prevede che il valore di una capacità sia strettamente e direttamente connesso con la sua valutazione economica. Chiaramente è vero che ci sono differenze, anche in termini di reddito, tra un contesto e l'altro, ma ciò dipende soltanto, o in massima parte, da come abbiamo deciso di applicare le nostre capacità ad una determinata professione. Proprio per questo è importante essere consapevoli delle proprie capacità e conoscere poi i contesti più appropriati in cui applicarle.

Allo stesso modo è utile conoscere quali sono i tipi di capacità che possono essere riconosciuti. Un elenco per categorie potrebbe essere questo:

- capacità pratico-manuali: sono quelle nelle quali l'abilità principale è espressa nella costruzione e realizzazione di oggetti, nelle varie forme possibili;

- capacità esecutive: appartengono a coloro che hanno una maggiore empatia con lavori che prevedono l'esecuzione, ordinata e precisa, di ordini e programmi, che hanno necessità di un certo grado di precisione e correttezza;
- capacità manageriali: tipiche di chi, spontaneamente, è incline ad organizzarsi e ad organizzare (se stesso e gli altri), a gestire risorse (ed a volte persone), a progettare e programmare azioni;
- capacità artistico-creative: appartengono a coloro che sono in grado di immaginare soluzioni alternative a quelle comuni, di inventare cose nuove; capacità che a volte sono legate ed associate a quelle pratiche e manuali;
- capacità sociali: sono quelle che permettono ad un individuo di cogliere in maniera quasi istintiva tendenze e sensazioni di un gruppo più o meno esteso di persone, di avere la sensibilità per ascoltare gli altri, per comunicare e far comunicare gli altri fra loro;
- capacità investigative: connesse spesso con un alto grado di curiosità, portano le persone che le sviluppano ad avere attitudine a cercare, scoprire, studiare rielaborare situazioni e concetti; possono avere una ricaduta sia in senso pratico che in senso intellettuale.

Questo elenco, sebbene non esaustivo, può essere utile, nel percorso di costruzione del proprio obiettivo socio-lavorativo, ad individuare con più facilità le proprie competenze. Da notare, inoltre, che alcune di esse possono essere compresenti in una stessa persona e possono essere sviluppate a volte in maniera sinergica, altre volte in maniera alternativa.

Le **competenze** consistono invece in una serie di abilità che ci "spettano", nel senso che hanno a che fare con noi. Sono una sorta di "riconoscimento" che ci restituiscono gli altri (ancor prima che noi stessi). Diversamente dalle capacità, per le quali come si è detto non necessariamente c'è un stretto legame con il valore (anche economico) che la società riconosce ad esse, le competenze parlano della nostra efficacia (cioè la possibilità che abbiamo di raggiungere obiettivi prefissati), della nostra efficienza (cioè di come raggiungiamo quegli stessi obiettivi), della nostra affidabilità (cioè la "fiducia professionale", che è la misura di quanto gli altri si affidano a noi per specifici incarichi di carattere professionale). Le competenze hanno anche a che fare con la nostra performance e con quella degli altri (cioè, se vogliamo, con la concorrenza e con la possibilità e volontà che abbiamo di misurarci con gli altri). Ecco quindi che, descritte così, le competenze possono essere intese come quegli attributi che generano valore (economico e non solo) per una persona (banalmente potremmo dire che l'implementazione e la valorizzazione di queste hanno un riflesso diretto sulla possibi-

lità di trovare un lavoro e/o di cambiarlo e migliorarlo).

I **desideri** infine sono proiezioni che facciamo sul nostro futuro e spesso riflettono parte dei nostri valori. Ne parliamo in maniera abbinata perché a volte focalizzare l'attenzione sui valori può essere difficile e può portare ad allontanarsi da una sfera più pragmatica legata alla costruzione di un obiettivo professionale. Il binomio desiderio-valore, anche se apparentemente non sembra inerente al mondo del lavoro (se non in forma ironica o provocatoria), è invece importante perché i valori:

- ci guidano nelle scelte, soprattutto quelle di lungo periodo;
- sono il motivo fondamentale che sta alla base di molte delle azioni che compiamo (anche se indirettamente);
- funzionano singolarmente ed in maniera gerarchica: è importante focalizzare l'attenzione, quindi, su ciascuno di essi;
- aiutano in maniera diretta a raggiungere l'obiettivo professionale (in una metafora, efficace seppur banale, sono per la nostra progressione quello che il carburante è per il motore a scoppio).

Per questo motivo i valori accompagnano una persona per tutto il suo percorso di ricerca del lavoro ed anche nella sua necessaria integrazione con l'ambiente che la circonda.

Il prologo per qualsiasi tipo di percorso verso l'autonomia (che, ricordiamo, è il risultato dell'integrazione socio-lavorativa di un individuo) è rappresentato, in tale metodologia, dall'individuazione di questi tre elementi della persona (capacità, competenze, valori). Ed è un'identificazione che va fatta in maniera evidente, verificabile, personalizzata. Ciascuno deve essere messo in grado di poter vedere con facilità il proprio set di partenza e di poterlo cambiare durante il percorso, in relazione agli obiettivi fissati. Una sorta di borsa degli attrezzi nella quale attingere ogni volta che sarà necessario risolvere una questione, analizzare un problema, affrontare una situazione.

6.7. Consigli pratici

Si tratta a questo punto anche di restituire consigli per azioni operative da compiere nel momento in cui ci si trova a muovere i primi passi.

Una premessa è necessaria. L'attuale mercato del lavoro è caratterizzato da alcune variabili che agiscono su scala mondiale:

- l'instabilità, la rapidità dei mutamenti e la difficoltà delle istituzioni a governare la situazione con politiche che investano sul futuro oltre che

affrontare la gestione del presente;

- l'internazionalizzazione che prevede il progressivo annullamento dei confini nazionali sia per le aziende che per le forze lavoro;
- la rapida obsolescenza delle conoscenze e la rigidità nella loro diffusione su vasta scala;
- la moltiplicazione e la complessa articolazione delle figure professionali.

Tutto questo porta ad una conseguenza prima di tutte le altre: diventa oggi poco realistico riuscire a fare delle previsioni a medio-lungo periodo.

Detto questo i consigli pratici possono essere così riassunti:

- a) è necessario convincersi fin dall'inizio a non sparare nel mucchio; evitare quindi di scrivere ed inviare centinaia di curricula senza alcuna strategia precisa e senza seguire un percorso logico;
- b) prima di partire e lanciarsi nel mercato del lavoro è necessario compilare in maniera completa, chiara ed efficace il proprio curriculum vitae (ed oggi anche sperimentare la costruzione di quelle che sono chiamate "identità digitali", le presenze sui principali social network sono una modalità non solo per cercare lavoro ma anche, e soprattutto, per farsi trovare dalle aziende che frequentano gli ambiente virtuali alla ricerca delle figure in possesso delle *skill* di loro interesse). Quest'operazione può richiedere anche un laborioso lavoro ma va fatta con cura perché rappresenta un investimento per il proprio futuro. Bisogna poi lasciar "riposare" il curriculum e spedirlo dopo un'attenta verifica, mentre la lettera di presentazione va riletta a voce alta (per sentire come "suona");
- c) sfruttare tutti i canali possibili per entrare in contatto con realtà professionalmente interessanti; questa strategia aiuta anche nella costruzione di un solido e affidabile network; nel nostro Paese, d'altra parte, anche le indagini confermano che il modo più efficace per trovare lavoro è quello della conoscenza (quella che nel caso ideale è una referenza e nel caso più deprecabile è la raccomandazione) e quindi il passaparola è uno strumento molto utilizzato, anche se a volte inconsapevolmente. È importante anche la partecipazione ad eventi, incontri e qualsiasi altro *happening* che possa risultare interessante; in modo da poter allargare la propria rete di contatti per poi sfruttarla a proprio favore (gli esperti di marketing dicono che in fondo oggi i mercati, tra cui quello del lavoro, sono fatti di conversazioni che vanno stimulate e che prevedono anche la nostra partecipazione);
- d) c'è una tecnica nel marketing che si chiama AIDA (proprio come l'opera lirica di Giuseppe Verdi), un acronimo che riassume quattro concetti fondamentali: l'attenzione che bisogna attirare, l'interesse che serve suscitare, il desiderio da far nascere (il desiderio di conoscerci) e l'azione

- che alla fine chi incontriamo decide di intraprendere (magari invitandoci ad un colloquio di lavoro);
- e) evitare sia la modestia che le bugie: è importante vendere bene sé stessi.

6.8. Comunicare in maniera efficace

La velocità con cui circolano le informazioni oggi è anche la velocità con la quale avvengono le comunicazioni e le relazioni tra le persone. Anche se lo stesso Shakespeare affermava che la brevità è l'anima stessa della saggezza, oggi esiste un forte stress delle comunicazioni. Un cambiamento che è iniziato con la diffusione degli *sms* e prosegue con i *tweet* (dal servizio di microblogging Twitter). Sono servizi con cui gli utenti si "parlano" utilizzando al massimo 140 caratteri. Quanto e perché incide questo esempio in un contesto in cui parliamo di inclusione lavorativa e sociale? Soprattutto perché racconta del mondo in cui siamo inseriti e del modo in cui le relazioni si costruiscono, cambiano, si trasformano, evolvono. Ed in secondo luogo perché, come abbiamo visto in premessa, è fondamentale far conoscere agli altri quello che siamo e che stiamo facendo in maniera efficace ed efficiente.

Se vogliamo, è un po' come discutere di dare una forma ad un contenuto che abbiamo già confezionato; chi si occupa di *packaging* (per non citare chi si occupa di estetica, moda, design e quanto altro abbia a che fare con le forme di cose e persone) sa che l'aspetto esteriore può cambiare le sorti di un prodotto. Uno studio americano suggerisce che mettendo insieme questi due elementi, la sintesi e l'estetica della comunicazione, si ottiene un'equazione come questa: $easy = true$. Tradotto (non letteralmente) significa che un concetto espresso in modo chiaro o un testo scritto in forma più leggibile non servono solo a far capire agli altri le nostre idee, ma anche a influenzare il loro giudizio. L'obiettivo primario è fare in modo che nella mente di chi ascolta, legge o vede si formi una certa idea.

Questa certa idea, obiettivo della comunicazione d'impresa, è stata definita "immagine", tuttavia l'immagine che si vuole creare non può prescindere da un elemento fondante: l'identità di chi comunica.

L'identità, nel senso che abbiamo sopra descritto, è data da:

- chi siamo (identità aziendale, identità personale, organigramma);
- cosa facciamo (prodotti, servizi, lavoro);
- dove siamo (disponibilità e capacità di stare in un certo luogo);
- la nostra storia (storia personale, evoluzione dell'attività, storia professionale);

- la nostra mission (perché siamo nati in senso professionale, perché abbiamo fatto certe scelte).

Come ci vedono gli altri una volta che abbiamo delineato la nostra identità? Chiaramente possiamo scrivere curriculum, lettere di presentazione, costruire identità digitali, biglietti da visita, video-curriculum. Ma l'essenza di tutti questi strumenti tecnici è una sola: la nostra reputazione. Essa ha un processo di costruzione che va dall'ascolto, dalle azioni e dalla coerenza (essere capaci di ascoltare gli altri e il contesto che ci circonda, agire di conseguenza, coerentemente con quanto abbiamo avuto modo di osservare) fino ad arrivare al riconoscimento, alla fiducia, al consenso. Solo così possiamo essere ri-conosciuti, come competenti per esempio, essere affidabili agli occhi dei nostri "clienti", che diffonderanno poi la nostra reputazione creando il gradimento.

Quale strada intraprendere oggi per ottenere tutto questo? Senz'altro un percorso è quello che passa per l'unicità, ossia la capacità di sapersi distinguere, di evidenziare alcuni nostri aspetti unici o quantomeno molto rari. Non è necessario essere gli unici al mondo ad avere un talento ma essere tra i pochi che sanno miscelare talento, capacità e competenze in una soluzione difficilmente fungibile. Proviamo in questo senso a dare delle indicazioni di metodo:

- la varietà diverte: non bisogna aver paura quindi di cambiare e di scommettere su cose insolite, originali, ancora sconosciute alla massa;
- l'abitudine non dà vita alla passione: dobbiamo sforzarci di non cadere nella trappola della consuetudine meccanica, che ci costringe poi a ripetere meccanicamente buone prassi ma anche grossolani errori;
- i valori sono nostri: non si deve chiedere ad altri cosa sia importante per la propria vita, i fondamenti sui quali costruiamo un progetto devono essere quanto più vicini ai nostri ideali e non sono discutibili; se lo facciamo anche gli altri se ne accorgeranno;
- i concetti li possiamo apprendere: la nostra conoscenza non ha un limite di capienza ed ogni giorno possiamo imparare una cosa nuova, fare attenzione a non sprecare occasioni;
- l'entusiasmo è un vantaggio competitivo: la quantità di energia che mettiamo nel fare le cose determina spesso il nostro successo.

In un tempo di grande confusione, che contraddistingue questi anni ed in generale la fase in cui si sta cercando lavoro, fa spesso presa chi riesce a dare regole, punti fermi, in qualche modo alcune certezze. Quelle fin qui descritte non lo sono ma rappresentano un punto di partenza metodologico; un inizio e non la conclusione di un percorso; uno strumento in mano a chi

saprà adattarlo, plasmarlo e metterlo al servizio delle esigenze del momento con impegno, volontà e coraggio. Non sappiamo se queste virtù alla fine trionfano sempre, però affrontare la vita con questo stile ci fa sentire bene.