



Cercare lavoro?

Un lavoro vero e proprio

Oggi, trovare un'occupazione richiede ancora di più metodo e costanza. Un aiuto può venire dalla guida pratica scritta dall'esperto del settore Giovanni Pedone Lauriel, che spiega come orientarsi in questo mare tempestoso, non privo però di opportunità

➡ Gaia Fiertler

L'emergenza lavoro è all'ordine del giorno a tal punto che, prima ancora di accorgersene, chiunque potrebbe venirse travolto. Di conseguenza, nella cassetta degli attrezzi di ciascun lavoratore, manager, impiegato, operaio o professionista che sia, non possono più mancare gli strumenti per affrontare i passaggi lavorativi sempre più frequenti e diffusi. L'azione di cercare una nuova occupazione, infatti, è diventata essa stessa un lavoro, da svolgere con metodo e costanza, lavoro che, come qualsiasi altro, va prima di tutto appreso. Ne è sempre più convinto un esperto del mercato del lavoro e di processi di ricollocamento come **Giovanni Pedone Lauriel** (foto), direttore generale di Lee





Oggi la disoccupazione è diventata una condizione frequente e come tale può anche essere vista come un momento di passaggio, che fa parte di un processo di cambiamento

individui e la vita media delle imprese. Un tempo, le aziende restavano uguali a se stesse e molte persone si avvicendavano nell'arco del loro ciclo di vita, oggi invece sono le persone a cambiare molte aziende».

La globalizzazione ha dato la sua bella spinta...

«Sì, certo. Oggi le imprese, per sopravvivere e crescere, sono sottoposte a un continuo cambiamento di processo e prodotto, di strategia, di business e, di concerto, staff e organizzazione vanno adeguati alle nuove esigenze, sempre più globali. Come effetto immediato, però, c'è un cambio di percezione rispetto alla persona disoccupata o a chi ha svolto tutta la propria attività professionale nella medesima azienda e, così, molti pregiudizi sono diminuiti».

Non solo è finita l'era del posto fisso, ma non è neanche più desiderabile?

«Oggi è sempre più difficile pensare al posto fisso, per quanto possa ancora essere desiderabile. Al tempo stesso, la persona disoccupata non è necessariamente guardata in modo strano, come se avesse un problema personale. Oggi la disoccupazione è diventata una condizione frequente e come tale può anche essere vista come un momento di passaggio, che fa parte di un processo di cambiamento. Da questo punto di vista può essere a volte un'opportunità per fare cose nuove e trovare un nuovo lavoro, magari migliore del precedente».

Lei sfata anche altre convinzioni, che oggi sembrano non valere più...

«Sì, faccio due esempi che sono spesso alibi di cui consiglio di liberarsi in fretta, per gestire una transizione professionale con metodo e buone chance di successo. Primo, l'essere disoccupati non è per forza uno svantaggio nel cercare lavoro, rispetto a chi lo cerca da occupato. L'importante è avere un profilo che risponda ai bisogni dell'azienda, la quale anzi avrebbe il vantaggio di avere subito libere e operative persone in grado di risolvere i loro problemi, anziché dover aspettare il tempo del preavviso o dover gestire patti di non concorrenza».

Secondo luogo comune?

«L'età. Spesso si sente dire: "Chi mi prende a 50 anni?". Di certo l'età è una variabile indipendente su cui non possiamo agi-

Hecht Harrison/Dbm, società di outplacement del gruppo Adecco, autore del volume appena pubblicato «Trovare lavoro. Come affrontare i passaggi di lavoro e scegliere il proprio futuro» (Guerini e associati). Una guida pratica, scritta con l'agilità, la sensibilità e la concretezza di chi è del mestiere, che dà strumenti e suggerimenti su come cercare, e trovare, un nuovo lavoro o un lavoro migliore. Perché, per usare una metafora del libro, «il mercato del lavoro può apparire un mare in tempesta, ma non cessa di offrire opportunità e approdi a chi sa raggiungerli». Chiediamo quindi a Pedone una bussola per orientarci meglio in questo mare in burrasca.

Lei dice che gli equilibri fra impresa e lavoratore sono cambiati del tutto e che, una volta compreso questo, si accetteranno meglio gli inevitabili passaggi lavorativi, governandoli anziché subirli.

«Esattamente. Di fatto, si è invertito il rapporto tra la vita media lavorativa degli

PENSARE POSITIVO

Le 5 cose da fare per coltivare un atteggiamento positivo

1. Mantenere la fiducia, perché la vita sta cambiando, non sta finendo.
2. Pensarsi con un nuovo lavoro, temporaneo: quello di cercare lavoro, per cui bisogna raccogliere tutte le capacità e l'esperienza accumulate.
3. Non tormentarsi né auto-commiserarsi. L'energia serve per essere propositivi.
4. Decidere il proprio piano professionale, in base ai propri punti di forza e quelli migliorabili, studiando il mercato e capendo bene dove si vuole andare. La motivazione personale e le idee chiare sono driver vincenti.
5. Non tenere segreta la ricerca, ma neanche lamentarsi o pietire attenzione dagli altri, bensì darsi il tempo per assorbire il colpo e poi preparare una strategia di comunicazione.

re, mentre possiamo procurarci ciò che ci manca in termini di competenze. Tuttavia, l'età non è sempre un ostacolo ed è dimostrato dai dati che abbiamo raccolto: uno su due i candidati che si ricollocano attraverso il nostro servizio di outplacement ha un'età compresa tra i 41 e i 50 anni (si ricolloca il 75% in questa fascia d'età). Il 13% è over 50, di cui trova un nuovo impiego il 75%, mentre il 32% è under 40 e si sistema il 71%. Come si vede, l'età non è così determinante nel ritrovare lavoro».

I pro e i contro dell'essere senior?

«In genere i giovani dicono che le aziende preferiscono i senior perché hanno più esperienza, mentre i senior si demoralizzano perché sanno di costare troppo rispetto ai junior. Tuttavia, il cinquantenne non smania dalla voglia di far carriera, perché l'ha già fatta. Quindi per l'azienda, in prospettiva, sarebbe meno impegnativo di un under 40 che, invece, vuole crescere. È altrettanto vero che un manager navigato è meno plasmabile di un giovane, ma potrebbe avere subito competenze spendibili per risolvere qualche problema all'azienda. Quindi l'età, di per sé, è un



fattore neutro, che va calato di volta in volta nelle diverse realtà aziendali».

Lei punta sul network come “arte dell’incontro” e sostiene bastino due gradi di separazione per trovare lavoro! Davvero?

«Spesso, quando si chiede ai top manager la chiave del loro successo, rispondono “il caso” o, tutt'al più, l'essersi trovati nel posto giusto al momento giusto, quindi la fortuna. Entrambi i casi sono veri solo in parte, perché caso e fortuna li facciamo accadere noi, proprio attraverso quel lavoro continuo che è l'intessere relazioni e allargare il giro delle conoscenze che, in termini moderni, chiamiamo network. Inoltre, l'esplosione di internet ha ridotto

I 3 STEP DELLA CACCIA AL LAVORO

1. Decidere il proprio progetto professionale, con una sintesi tra l'analisi delle proprie competenze, delle proprie motivazioni e delle necessità del mercato.
2. Imparare a usare bene gli strumenti di comunicazione per far sapere che si è sul mercato: stesura del curriculum; utilizzo di banche dati, di siti di job search e presenza attiva su social network come LinkedIn.
3. Gestione efficace del colloquio di selezione: prepararsi con simulazioni, allenarsi alla sintesi e conoscere bene l'azienda per cui si è candidati.

LE 4 MOSSE PER ESSERE PIÙ “IMPIEGABILI” DI ALTRI

1. Avere competenze che facciano la differenza sul risultato economico di un'azienda.
2. Essere cittadini del mondo, disposti a trasferirsi, con almeno l'inglese fluente.
3. Essere flessibili sul tipo di contratto.
4. Avere le idee chiare sul proprio progetto professionale.

quei sei gradi di separazione che ci dividono, secondo una teoria del 1929, da qualsiasi altro abitante del pianeta. In più, ogni grado moltiplica esponenzialmente la nostra capacità di relazione. Se infatti conosciamo anche solo dieci persone e ognuna ne conosce altre dieci, con il messaggio giusto noi possiamo arrivare a cento persone (secondo grado), a mille al terzo e a 10mila al quarto. È anche dimostrato che, a volte, le opportunità di lavoro arrivano proprio dai legami più deboli. Si sente dire: “Mi è arrivata una telefonata da uno che non conoscevo nemmeno”. Per questo, è fondamentale continuare ad allargare il giro di conoscenze».

Bisogna anche dire le cose giuste...

«Ah sì, il messaggio dev'essere efficace, se no sprechiamo il nostro network! Dire solo “fammi sapere se c'è qualcosa in giro” non fa attivare le persone. Andare invece con tre obiettivi e realizzarne almeno uno smuove le cose. Le tre cose da chiedere in sequenza sono se l'interlocutore ha un lavoro per noi; se ci mette in contatto con qualcuno che può fare al caso nostro e, infine, se sa di qualcuno che sta cercando, in pratica una segnalazione. Per aiutare la risposta, però, l'atteggiamento dev'essere attivo, di scambio di informazioni, di conoscenza del mercato, in modo che si parli alla pari, anche se il vero favore lo sta facendo l'altro. Ma la vita è una ruota che gira. A quel punto l'altro è in credito, ha fatto bella figura e, in futuro, potrebbe aver bisogno lui!».

D. Si parla infatti di “solidarietà” della rete e del network...

«Proprio così, ma non per buonismo, bensì per business, è puro marketing di se stessi. L'incertezza è tale che nessuno può più considerarsi al riparo da possibili rovesci di fortuna».

Una buona ragione per scegliere il servizio di outplacement nel pacchetto

to di buonuscita in fase di licenziamento?

«Per imparare a cercare un nuovo lavoro. Uno staff di professionisti aiuta prima a stilare il progetto professionale e, poi, a usare al meglio tutti gli strumenti esistenti, per intercettare sul mercato il posto giusto per il candidato. Oltre a incontri individuali con un coach dedicato e a workshop di gruppo sia funzionali che tematici, le società di outplacement mettono a disposizione uffici, giornali, pc, telefono e servizi di segreteria, che, in certi momen-



ti, aiutano anche a non cedere alla tentazione di isolarsi, che è la cosa peggiore da fare».

Ma non trovate loro il lavoro, vero?

«No, non è il nostro mandato, ma mettiamo a disposizione i database e i contatti che il gruppo di appartenenza possiede, che sono un bel bacino, e insegniamo come usare queste fonti. Noi, infatti, non ci sostituiamo al candidato nella ricerca del lavoro, ma lo accompagniamo perché lo faccia nel modo più sistematico e preciso possibile».

Allargare il proprio giro di conoscenze, fare network, aumenta le probabilità di trovare lavoro. L'esplosione del web ha poi ridotto a due i sei gradi classici di separazione che dividono una persona dall'altra, aumentando esponenzialmente la capacità di relazione del singolo individuo