

## Politiche e metodologie di orientamento, di accompagnamento e di incubazione

Isa Maggi, Presidente Sportello donna BIC Pavia

Nell'anno europeo delle Pari Opportunità acceso è il dibattito degli addetti ai lavori per cercare di rendere concrete le politiche attive a favore delle donne e soprattutto cercare di attuare le direttive e le raccomandazioni della Strategia di Lisbona per il raggiungimento della piena occupazione entro il 2010. Alcune proposte prevedono la sperimentazione di nuovi modelli di orientamento e di accompagnamento, per supportare le donne nei luoghi di lavoro e nelle fasi di passaggio verso il lavoro. Le azioni prevedono la progettazione e la sperimentazione di servizi di informazione, orientamento, formazione, accompagnamento al lavoro dipendente/autonomo/avvio di impresa, con un approccio di genere valido per tutte le donne, ma nello specifico mirato per donne in difficoltà e a rischio di esclusione sociale, in particolare le donne immigrate. Per il lavoro autonomo/imprenditoriale l'Incubatore di genere di Sportello Donna-Business Innovation center di Pavia ha definito una mappa di interventi strategici per sostenere l'attività delle donne che vogliono diventare imprenditrici e si è progettato un mix di azioni capitalizzando soprattutto l'esperienza ricavata dal progetto NOW "Libera/mente" di Sportello Donna e di quella maturata dal progetto Equal "Immagin@zioni".

Ruolo determinante nell'ambito della strategia individuata assume l'orientamento alla scelta imprenditoriale come strumento di interconnessione tra il soggetto e le sue opzioni di scelta, tra scelte individuali e contesti in cui esse si situano, tra reti locali preposte alle politiche del lavoro, tra persone e domanda lavorativa, esplicita e implicita. L'esperienza maturata ha fatto emergere e confermare l'importanza di presidiare alcuni nuclei teorici di una metodologia orientativa intesa come processo di formazione: partire dalle persone, dai loro bisogni, dalle loro caratteristiche e tenere ben chiare le storie che esse portano, le rappresentazioni di sé che segnano le loro richieste e il loro modo di immaginarsi il lavoro, l'impresa e il loro sviluppo; tener presenti mondi di appartenenza, influenze culturali, sociali, religiose, che segnano la costruzione delle identità personali e la motivazione al lavoro ma contemporaneamente creare connessioni e nuove possibilità di pensarsi dentro il contesto di inserimento effettivo, aiutandole a leggerne gli aspetti meno conosciuti, avere una mappa delle reti e delle risorse territoriali, produttive, sociali, acquisire strategie di ricerca accettandone i vincoli realistici; è necessario, utilizzando una metodologia psicosociale attenta alla relazione simmetrica tra soggetti, creare uno spazio di ascolto strutturato, offrire il tempo per attivare processi lenti di autovalutazione, acquisire la capacità di percepirsi come soggetto imprenditoriale e non come oggetto, conoscere i propri punti forti e acquisire modalità attive di negoziazione; ampliare e allargare le rappresentazioni personali, lavorando su stereotipi e resistenze che, spesso in modo del tutto inconsapevole, rallentano o bloccano ricerca lavorativa, assunzione del ruolo imprenditoriale e sviluppo professionale. L'orientamento è rappresentato come uno spazio per acquisire chiavi concettuali di comprensione di ciò che sta rapidamente cambiando: contenuto del lavoro, modo di lavorare, modo di fare impresa, significato attribuito al lavoro da uomini e donne, nuovo sistema di accumulo di saperi e esperienze che le persone portano nei luoghi del lavoro e che influenzano, insieme a globalizzazione, alle nuove tecnologie e ai nuovi concetti di innovazione, contenuti delle professioni, tempi e modi di svilupparle, così come globalizzazione, tecnologie, trasformazioni produttive influenzano organizzazioni e sistema di

analisi delle competenze richieste.

La mission dello Sportello Donna è quella di promuovere le pari opportunità uomo-donna nel lavoro e soprattutto nei processi di pre-incubazione e di incubazione per lo start up d'impresa, attraverso interventi di orientamento, inteso come percorso specifico di formazione, che pone al centro della propria riflessione il rapporto tra la persona ed il contesto esterno e lo accompagna in una progressiva consapevolezza delle sue risorse e in una maggiore comprensione dei cambiamenti culturali, organizzativi, sociali in cui è coinvolta, con una metodologia di tipo psicosociale, basata sulla centralità della persona considerata nella sua globalità e nella sua specificità di genere. La metodologia applicata fa riferimento ai seguenti principi ispiratori:

L'attenzione all'esperienza delle singole donne che imparano a valutarci meglio, a conoscere i propri punti di forza e i propri punti di debolezza ricostruendo e mettendo a fuoco i passaggi, gli eventi, le risorse centrali della propria biografia personale e professionale.

L'attenzione alla conoscenza del contesto e socio-economico e all'acquisizione di strategie di autovalutazione e autopromozione.

L'importanza del gruppo come mezzo di confronto che aiuta ad ampliare le proprie rappresentazioni e che supporta nella legittimazione delle proprie scelte.

Il riconoscimento e la valorizzazione dei desideri profondi delle donne come importanti forze propulsive dell'azione soggettiva.

L'importanza del tempo inteso sia come opportunità ma anche come limite per le proprie scelte professionali all'interno di un'analisi degli aspetti dinamici ed evolutivi dell'identità personale, sociale e lavorativa. Tempo anche come categoria di lettura dei mutamenti culturali, sociali ed economici e delle ricadute che essa ha nel concetto di lavoro e professionalità oggi nel mercato del lavoro.

L'articolazione per tappe della progettualità, che muta nel tempo, e che ha bisogno di essere alimentata oltre che dall'esperienza e dalla conoscenza anche dall'acquisizione di strumenti di bilancio e di ridefinizione critiche delle proprie motivazioni a supporto dello sviluppo.

L'ipotesi teorica da cui si intende partire è che allargare la riflessione sulle pratiche e sulle esperienze professionali e informali nei soggetti sia maschili che femminili significa non solo aiutarli a far emergere un immaginario e una rappresentazione di sé all'interno di un contesto specifico, e quindi ad autodefinirsi più chiaramente come identità personale, ma anche stimolarli ad esplicitare risorse, capacità, aree vocazionali, metacompetenze da negoziare più attivamente con l'esterno. Ciò che caratterizza l'esperienza metodologica maturata all'interno dell'Incubatore di genere è lo sforzo di dare visibilità sociale e valore aggiunto anche allo specifico di genere, facendo emergere come uomini e donne accumulino in modo diverso le loro risorse/competenze e come abbiano sistemi di rappresentazioni e sistemi valoriali nell'appartenenza lavorativa fortemente segnati dai loro differenti percorsi dentro e fuori le organizzazioni, dai diversi ruoli giocati all'interno delle sfere lavorative e di cura e che quest'ultimo, pur essendo ancora considerato di scarso valore per il mercato, costituisce invece una ricchezza significativa cui attingere, specialmente per donne che hanno riversato nel lavoro domestico e familiare risorse spesso non solo generiche ma anche semi professionali o addirittura professionali, e che oggi le organizzazioni sembrano privilegiare un insieme di competenze dette "trasversali" o "femminili" tipiche del lavoro di cura.

Le azioni di orientamento si situano nel punto di incontro tra evoluzione del contesto socio-economico e sviluppo personale dell'individuo.

La complessità intrinseca dell'orientamento e dei conseguenti processi di accompagnamento e di incubazione è perciò legata all'intreccio dei molteplici fattori da considerare, siano essi culturali, familiari, sociali o economici, che incidono profondamente nella costruzione dell'identità individuale delle donne e nel modo personale di fronteggiare il rapporto con il contesto esterno, ma anche quelli legati al mutamento profondo e al rapido sviluppo organizzativo e tecnologico che sta attraversando e sconvolgendo il mondo del lavoro; vecchie professioni muoiono, nuove nascono da un giorno all'altro, cambia il contenuto ed il modo di lavorare.

L'analisi di tipo generale riguarda uomini e donne nella relazione con l'inserimento, la ricollocazione e la progressione di carriera, ma sicuramente essa va ulteriormente coniugata con una lettura più sofisticata, legata al sesso, all'età, ai contesti territoriali, a bisogni e vincoli specifici delle persone in termini di aspirazioni profonde e di motivazioni.

Per questo motivo i processi di orientamento e di incubazione non si possono più limitare a trovare una corrispondenza puntuale tra le capacità di una persona e i bisogni delle organizzazioni ma si pone come obiettivo quello di rendere l'individuo soggetto attivo delle proprie scelte e di allargare la sua comprensione del cambiamento in atto.

Se in un mondo in continua e veloce trasformazione, non è più possibile pensare a progetti a lungo termine, a maggior ragione, bisogna che le donne siano in grado di elaborare strategie efficaci a breve termine, che in ogni momento di transizione possano analizzare e intervenire con forte assunzione di responsabilità e con strumenti adeguati sul contesto, sulle opportunità formative, lavorative professionali.

Date tali premesse è evidente che le azioni orientative e di accompagnamento non possono limitarsi a dare un consiglio puntuale o intervenire soltanto sul livello informativo ma si propongono di rafforzare le capacità decisionali delle donne, in quanto soggetti attivi coinvolti in un processo di ricerca, e di fornire strumenti cognitivi ed operativi per analizzare criticamente i dati che il contesto offre.

Non è detto inoltre che possedere un gran numero di informazioni comporti una scelta efficace: la capacità di comprendere l'ambiente e le sue risorse va di pari passo con la capacità di poter intervenire concretamente sulle situazioni in cui ci si trova coinvolti: alcuni soggetti sono sfavoriti da una mancanza di informazioni, altri da una maggiore difficoltà di contestualizzare le proprie risorse, altri dalla mancanza di strategie efficaci. Per tali ragioni le azioni orientative devono essere diversificate all'interno di un sistema