



COME VALORIZZARE LE TUE COMPETENZE

**Trovare un nuovo lavoro, salire di carriera, ottenere un finanziamento,
rientrare nel mercato del lavoro dopo un periodo di mobilità,
aumentare lo stipendio e molto altro!**



Paolo Pedron





Perché ho deciso di scrivere questo e-book

Ti sei mai chiesto quando volte nei colloqui sei riuscito a dire realmente quanto vali? Hai avuto il tempo necessario? Quante volte avresti voluto veramente raccontare le tue abilità ma ...

Dal mio punto di osservazione ho visto troppe persone uscire dai colloqui perché sanno rispondere a due sole domande: cosa sai fare e dove l'hai fatto. Persone capaci professionalmente probabilmente, ma con un grande handicap: quello di non saper aver mai pensato alle proprie **competenze come un capitale da proteggere, da valorizzare e da saper illustrare al momento opportuno.**

Sono **Paolo Pedron**, psicologo del lavoro, amministratore unico di Satef Veneto srl e mi occupo da sempre di risorse umane.

Il mio compito è quello di supportare lo sviluppo professionale delle persone, delle organizzazioni e il miglioramento della qualità inteso come benessere (organizzativo e umano) ed efficienza del sistema.

In questo breve e.book non ci sono nuove “ricette pre-riscaldare” per sostenere un colloquio o fare altro, puoi invece trovare qualcosa forse di più importante per te, qualcosa che viene prima di tutto: saper descrivere e mettere in luce la tua competenza.

Oggi più che mai, essere bravi e competenti non basta! Occorre **saperlo dimostrare in modo preciso, professionale e in tante occasioni**: ricerca del lavoro, progressioni di carriera, richiesta di un finanziamento, rientro nel mercato del lavoro dopo un periodo di mobilità, adeguamento dello stipendio, ecc.. **Tante occasioni in cui le competenze devono essere messe in trasparenza, descritte e valorizzate.**

Oggi il lavoro è cambiato e anche il lavoratore ha la necessità di cambiare. Per poter essere una risorsa, oggi, non basta più sapere fare il proprio lavoro ma bisogna dimostrare di saper altro come partecipare a migliorare l'efficienza dei processi lavorativi, saper supportare l'innovazione e il cambiamento, saper crescere professionalmente, ecc.

Tutte competenze che spesso il lavoratore possiede ma non ha mai pensato di codificare e portare a valore: quante competenze vengono perse perché si pensa che non siano un “capitale”?.

La maggiore criticità per un lavoratore, oggi, non è la professionalità ma l'abilità di gestire le proprie competenze in modo più professionale: codificarle, illustrarle, validarle.

Il problema è che nessuno lo insegna, nemmeno la scuola e così succede che al momento di usarle ci si trova in difficoltà.

Ognuno di noi riesce a raccontare bene cosa sa fare e dove ha lavorato ma alla domanda “come, dimmi a che livello lo sai fare, con che dati oggettivi?” si rimane bloccati come se si avesse visto all'improvviso l'uomo o la donna della nostra vita ...

È un problema di “domanda” (Azienda) che preferisce andare sul sicuro ma anche dell'offerta, di noi lavoratori che non siamo in grado di descrivere in modo preciso le nostre abilità.





Se un lavoratore non impara a codificare le proprie competenze in modo professionale e gestirle come un Capitale, è un lavoratore a rischio di disoccupazione o di sotto utilizzo cioè inserito in postazioni con competenze minori rispetto a quelle possedute.

Quale lavoratore conscio di possedere un capitale non lo cura e non lo valorizza?
Gran parte di noi sulle competenze, purtroppo, agisce in questo modo.

A cura di

Paolo Pedron – Consulente senior e amministratore Sa.Te.F Veneto

Come psicologo-psicoterapeuta promuovo lo sviluppo professionale delle persone, delle organizzazioni ed il miglioramento della qualità inteso come coniugazione tra efficienza e benessere organizzativo e umano





Falsi miti

Ricominciare questa è la parola più utilizzata nel passaggio da un posto di lavoro all'altro. Quanto utile, invece, sarebbe portarsi in dote il bagaglio di competenze e continuare a farle crescere dando continuità a quanto appreso precedentemente?

Non facile da farsi se non ragiona per competenze. La competenza l'abbiamo nominata già molte volte ma che cosa è veramente?

Per facilitare la comprensione puoi pensare alla competenza come un mattone, più mattoni fanno un muro (profilo professionale) ma ogni mattone ha vita propria e può essere migliorato e fatto crescere fino a diventare l'intero muro (esperto).

Un consiglio. Se, da un punto di vista lavorativo ci si pensa come un insieme di competenze, non come un blocco unico sarà molto più facile descriverle e portarle a valore: quando si riesce a dividere la complessità la si gestisce meglio.

Un profilo professionale è troppo complesso, ha troppe cose al suo interno e quando ti chiedono di parlarne si va sempre in difficoltà perché non si sa mai dove cominciare o cosa dire.

Le competenze invece sono più semplici da gestire e si riesce anche a descrivere anche i particolari.

Ma che cosa è veramente la competenza?

La Competenza è un insieme integrato di risorse personali (valori, conoscenze, abilità cognitive e pratiche, metodologie, schemi comportamentali e relazionali, linguaggio ecc.) che mettono una persona in grado di svolgere efficacemente un'attività/compito, di risolvere un problema e di garantire un risultato culturale, professionale e/o sociale di qualità, relativamente ad un settore di lavoro o di studio.

Tradotta in pratica, la competenza ...

1. è sempre un insieme di risorse, non è mai una cosa sola, non è solo il saper fare ma raccoglie una serie di elementi (valori, motivazioni, ecc)
2. è interna al soggetto e si vede solamente quando viene utilizzata
3. mette in grado la persona di svolgere un'attività/compito, produrre un risultato/prodotto/semilavorato. La competenza è sempre legata ad un prodotto o ad un servizio
4. non è mai assoluta, non è valida per sempre o per tutte le situazioni
5. la sua misurazione deve essere effettuata sul processo o sul prodotto (solo su aspetti oggettivi) mai direttamente sul lavoratore
6. l'indicatore prevalente di valutazione per la misurazione della competenza è il grado di autonomia del lavoratore nel processo di produzione del risultato e di responsabilità sulla qualità e sull'organizzazione del risultato/prodotto

Basta riflettere su questi sei punti per comprendere che attorno alla competenza girano falsi miti e credenze.





Per finire ricordo che le competenze sono di vario tipo:

- ★ Le “**core competence**” sono le competenze che derivano dall’attività che caratterizzano la figura professionale e che sono essenziali per esercitare il ruolo.
- ★ Le **competenze trasversali** sono collegate solo indirettamente agli specifici processi di lavoro o di studio. Si tratta di quelle competenze che si possono definire “comuni” o trasversali, perché riguardano le “relazioni di sistema” che ogni studente/lavoratore, a prescindere, deve intrattenere con il contesto in cui è inserito. Esse costituiscono il patrimonio (know how) personale, che accompagna ogni soggetto nei suoi spostamenti nei diversi sistemi (istruzione, formazione, lavoro), negli ambienti di lavoro o nell’esercizio delle proprie responsabilità civiche.
- ★ **Competenze di innovazione e sviluppo**. Sono competenze pregiate che derivano dalla partecipazione a progetti e/o attività di ricerca, sperimentazioni, sviluppo di prodotto, di processo e/o organizzativo.
- ★ **Competenze di incarichi e carriera**. Sono competenze che derivano dall’aver esercitato particolari incarichi o funzioni di responsabilità. Possono essere registrati incarichi temporanei o duraturi relativi, ad esempio, alla sicurezza (addetto al primo soccorso, antincendio), organizzativi (capo reparto, capo progetto, capo ufficio, direzione ecc.) o legati ai processi produttivi. E’ possibile inoltre descrivere attraverso i vari incarichi le progressioni di carriera.
- ★ **Competenze per sicurezza**. Sono competenze che derivano dall’aver superato positivamente la prova/esame finale prevista dalla normativa e praticato l’incarico all’interno dell’organizzazione.
- ★ **Competenze su macchinari e attrezzature**. Sono competenze specialistiche relative alla capacità di lavorare con un determinato macchinario o ad abilità specifiche nell’usare una certa attrezzatura o strumento di lavoro.

Definito che cos’è la competenza e quante tipologie di competenze ci sono, presto le potrai padroneggiare. Ora è il momento di apprendere a descriverle!





I tre passi per descrivere qualsiasi competenza

Ognuno può procedere nel modo che ritiene opportuno nel descrivere una competenza. Quella che ti propongo è una strada che sembra ad una prima analisi più complessa ma una volta appresa ti posso assicurare che risulta essere la più facile da praticare e che da i migliori risultati in termini di qualità.

Prima di andare in dettaglio ricordo solamente che la logica della messa in trasparenza di una competenza è invertita rispetto alle modalità di codifica alle quali sei abituato.

Nel sistema delle competenze un'attività/mansione, un percorso formativo, un attestato, sono considerati **strumenti**, modalità con le quali hai appreso una parte della competenza mentre in altri sistemi classificatori ti ricordo sono al centro.

Infatti la domanda corretta che devi porti è la seguente: questa attività che ho svolto, questo corso a cui ho partecipato quale competenza ha migliorato?

Primo passo DICHIARARE: “come” e “con che qualità” si è in grado di svolgere questa attività? (abilità specifiche)

Il primo passo è codificare la propria capacità e cosa essa produce. I quattro punti che non devono mai mancare nella descrizione della competenza sono:

“come”

- * come sei in grado di svolgere l'attività
- * con che tempi esegui l'attività
- * quali strumenti/macchinari sei in grado di utilizzare e a che livello
- * quali particolari accorgimenti/accortezze utilizzi
- * quali trucchi/sensibilità adotti

con che “qualità”

- * il prodotto/servizio finale quale caratteristiche possiede
- * quali sono le differenze tra l'attività come la svolgi tu e la stessa svolta da un altro
- * cosa riesci a metterci in più degli altri

con quale “autonomia”

- * quale è il tuo livello di autonomia nel svolgere l'attività
- * riesci ad insegnare l'attività ad un collega
- * sai suggerire modifiche per il miglioramento





con quale “responsabilità”

- ★ quale è il grado di responsabilità sul servizio o sul prodotto
- ★ come ti organizzi per ottenere il risultato finale
- ★ sei in grado di organizzare i colleghi a riguardo
- ★ hai ricevuto incarichi/riconoscimenti particolari su questa mansione

I punti elenco possono essere una guida per codificare la competenza ma non tutti possono essere utilizzate/utili in ogni competenza

Secondo passo **CONFERMARE**: “cosa” e “in che occasione” hai acquisito la competenza?

Dichiarare non basta. Chiunque debba analizzare la tua competenza (il tuo superiore, il tuo futuro responsabile) ha necessità di capire in dettaglio “che cosa hai acquisito” e “in che occasione”. Ora dovresti confermare quanto affermato prima.

Ma come è possibile confermare una competenza? Semplicemente descrivendo dove hai acquisito i “mattoni portanti” della tua competenza: le singole conoscenze e le abilità.

Le conoscenze derivano da corsi, seminari, attività di studio in genere (FORMALE) le abilità derivano da esperienze lavorative, stage, ecc. (NON FORMALE) altre attività svolte in ambito della socialità es. volontariato, politica ecc... che sono state utili per acquisire la competenza (INFORMALE)

Domande guida:

- ★ presso chi hai svolto l’attività?
- ★ per quanto tempo hai svolto l’attività (es. la durata del corso)?
- ★ chi ti ha seguito?
- ★ cosa hai imparato di specifico?
- ★ quali aspetti importanti hai approfondito?
- ★ cosa ne hai tratto?

Per dimostrare di aver veramente svolto l’attività ti consiglio di allegare documenti, pillole video, foto, attestati, alcune parti di una relazione e tutto ciò che è pertinente e che può garantire e visibilmente far vedere quanto affermato.

Terzo passo: **GARANTIRE**

Infine se hai delle certificazioni rilasciate da Enti Autorizzati (regionali o ministeriali) inseriscila come validazione e certificazione. Questi riconoscimenti sono molto importanti perché rilasciati da Enti Autorizzati con standard riconosciuti. **Non sono da considerare evidenze qualsiasi.**





Il problema come vedi non è tanto descrivere una competenza ma mantenerne e aumentarne il valore.

Questo significa che tutti i giorni devo aggiornare lo stato delle mie competenze? No, ma di tanto in tanto meglio aggiungere una evidenza, mettere a fuoco maggiori dettagli, descrivere una nuova capacità.

Ti ricordo che la competenza non praticata si perde, mai del tutto, ma abbastanza per non essere più in grado di utilizzarla. È questo che le aziende temono.

Uno dice che ha fatto tanti lavori ma cosa gli è rimasto?





Le competenze nel mercato del lavoro

Avrai già intuito che i **sistemi di presentazione della professionalità attuali** (curriculum, portali di ricerca lavoro, social network) **non sono costruiti per le tue competenze.**

Parlano dello stesso oggetto ma non sono adeguati per raccogliere le competenze di un professionista. Raccolgono una storia professionale o tante relazioni, tutti utili, ma quando si arriva al punto c'è necessità di altro.

Ma serve proprio fare lo sforzo di raccogliere le competenze e codificarle?

Personalmente ti posso ricordare brevemente qualche motivazione, quelle più "logiche", più sentite in questi anni dai lavoratori che hanno intrapreso la codifica delle competenze.

Le motivazioni per valorizzare le competenze (non in ordine di importanza)

1. **Il lavoro unico.** Nella vita difficilmente un lavoratore per motivazione propria oppure per necessità non svolge solo un lavoro. In ogni lavoro ci sono delle competenze che possono essere utili in quello successivo. Dare ordine significa alla fine ritrovarle e poterle rimettere nel mercato e ridurre tempi e costi.
2. **Quando ho bisogno non le trovo mai.** Quanto tempo perdiamo a cercare le cose quando ne abbiamo bisogno, più facile inserire dettagli e particolari di volta in volta, una nuova qualità appena padroneggiata, una foto ecc. Vedere visivamente che la propria competenza cresce vi posso assicurare che a livello di consapevolezza non è la stessa cosa di pensarla
3. **Ma che punto sono?** Quando avete descritto una competenza potete fare un bilancio e stabilire quanto siete distanti dallo standard richiesto. La "distanza" nelle aziende di solito viene misurata in euro ossia lo stipendio tra un "top performer" e un lavoratore "normale".
4. **Rimaniamo sull'oggettivo.** A quanti sarà successo di sentirsi dire "... potresti fare di più ...", "...bravo ma ..." e dover ingoiare il rospo? Avere un sistema di competenze in funzione vi permette di iniziare un dialogo sugli aspetti oggettivi e non soggettivi, riportare tutto al processo e/o al prodotto/servizio e finalmente contrastare il sistema di relazioni, le impressioni, gli stereotipi.
5. **Le competenze e gli euro.** È abbastanza chiaro che saper discutere sulla qualità delle prestazioni si ha la possibilità di parlare di "prezzo" senza dover sempre andare in difficoltà per far comprendere le motivazioni.





Valorizzare le competenze in modo facile ed efficace

Ora hai compreso perché **come lavoratore non ti puoi più permettere di non mettere in trasparenza le tue capacità** e di mantenere descritte e aggiornate le competenze dandone anche garanzia di quanto affermato.

Difficile? No, se lo prepari prima in tranquillità comodamente dal divano.

Pensa di avere a disposizione un sistema che quando entri ti fa scegliere la mappa delle competenze del tuo profilo e ti aiuta a descrivere le tue capacità. Poi quando hai sistemato il tuo portfolio predispone un link di accesso temporaneo e lo invia all'azienda che ti interessa. Basta giri inutili, porta a porta umilianti.

Pensa poi di andare al colloquio è di iniziarlo dalla fine perché l'azienda ha già analizzato cosa sai fare e gli rimane di capire chi sei. Facile vero? E puoi fare così anche per la richiesta di progressione, per rientrare nel mercato del lavoro ecc.

Tutto questo è **“Competio Competenze per competere”**, niente di meno anzi qualcosa in più: una **piattaforma web che vuole trasgredire agli attuali strumenti** (curriculum, portali di ricerca lavoro, social network) che non mettono al centro te, la competenza e le tue capacità.

COMPETIO è principalmente due cose:

1. **Un portfolio delle competenze dove mettere in ordine e in trasparenza la propria storia professionale per competenze**
2. **Un servizio di visibilità verso il mercato del lavoro attivabile con la pubblicazione del proprio portfolio e/o inviando link d'ingresso temporaneo per “visitatori” interessati.**

È un sistema progettato per sostenerti in tutti i momenti della vita lavorativa (stage, apprendistato, ricerca attiva del lavoro). È una soluzione che permette di organizzare, gestire, valorizzare e promuovere le competenze in modo facile da Pc, tablet e smartphone.

Metti veramente a frutto le tue competenze direttamente da casa con un strumento tu che ti segue e può essere utilizzato sempre quando ne hai bisogno:

- ★ senza impazzire con mille portali
- ★ senza giri inutili
- ★ senza più perdere tempo

Qual è il supporto che può fornirti **Competio** nel valorizzare le tue competenze? **Competio** ti fornisce:

- ★ competenze suddivise in nove dossier per meglio classificare tutte le tue capacità
- ★ mappe di competenza che aiutano nel mettere in evidenza il merito
- ★ una sezione documentale per avere sempre a disposizione i documenti lavorativi
- ★ possibilità di allegare certificazioni e validazioni





- * accessibilità 24 ore su 24 senza limitazioni
- * servizio visibilità
- * servizio di Help desk

E poi ci sono io e tutto lo staff in carne ed ossa pronti ad aiutarti.

Non ci sono sistemi automatici a risponderti. Sì perché **Competio** non nasce già “imparato”. Dietro all’aspetto informatico c’è la volontà di migliorare, individuare soluzioni e servizi utili ai lavoratori.

Basta una e-mail o una telefonata per richiedere un aiuto.

Ti aspettiamo e nel frattempo buon lavoro!



Il servizio è accessibile gratuitamente su www.competio.it
Competio è una soluzione
Ideata e progettata da Fabiana Todaro e Paolo Pedron

