

Bilancio delle Competenze. Mai Sentito Parlare?

Come valorizzare se stessi attraverso le competenze

di Beatrice Pagliai

Il concetto del Bilancio delle Competenze nasce e si sviluppa in Francia agli inizi degli anni '90, dove già nel 1971 era stato sancito il diritto alla formazione continua.

In Italia tale riconoscimento è arrivato solo nel 2003 con la Riforma Biagi, che ha giuridicamente introdotto nel nostro paese il concetto di Bilancio delle competenze con l'intento di colmare il gap tra realtà aziendale e aspetti normativi, in conformità con gli orientamenti comunitari in materia di occupazione e formazione continua. A tuttora, però, manca sia una regolamentazione vera e propria che un riconoscimento sociale del vero **valore del suo utilizzo**.

Con il termine Bilancio delle Competenze ci si riferisce ad un percorso di orientamento strutturato, che aiuta le persone a conquistare consapevolezza sulle proprie **competenze, capacità, attitudini, aspirazioni professionali**, in qualsiasi fase della propria vita personale e professionale.

L'intenzione di verificare le proprie risorse e di prenderne consapevolezza, ne fa uno *strumento di orientamento, motivazione e supporto alla costruzione di un proprio progetto formativo o professionale*.

Le competenze sono un universo teorico-concettuale molto ampio e complesso ed è per questo che ad oggi non esiste una definizione di competenza che accontenti tutti gli "addetti ai lavori".

Per capire un po' meglio si può iniziare da alcune considerazioni di fondo: l'individuo tramite l'apprendimento acquisisce informazioni sul mondo che lo circonda e sulle proprie relazioni con esso; il risultato di tale apprendimento e maturazione cognitiva comporta l'affermarsi di specifiche competenze per costruire numerosi **comportamenti**. Il concetto di competenza sta ad indicare **le abilità dell'individuo** a trasformare ed utilizzare attivamente l'informazione e ad elaborare pensieri e azioni.

La competenza professionale è una parte dell'ampio sistema di competenze che gli individui sviluppano ed utilizzano costantemente e attiene specificamente all'area professionale e lavorativa della persona.

Quindi l'attore principale è l'individuo che possiede ed utilizza un sistema di competenze caratterizzato da conoscenze e capacità, motivazioni e valori e immagine di sé che gli consentono di esprimere comportamenti professionali competenti.

Il Bilancio delle competenze permette di analizzare a fondo le competenze professionali e personali, così come le attitudini e le motivazioni, allo scopo di ottenere un quadro completo della persona. Il percorso si rivolge a persone che hanno **già maturato esperienze lavorative**, e che intendono svilupparne nuove o proporsi in altri settori professionali; a **giovani** inoccupati che si preparano a entrare nel mondo del lavoro e a coloro che desiderano pianificare un reinserimento lavorativo dopo un periodo di assenza per far ripartire la propria carriera.

E' quindi di fondamentale importanza attivare un canale fiduciario con i partecipanti e rendere i percorsi di valutazione quanto più trasparenti e condivisi; solo in questo modo si favorisce la partecipazione diretta dei singoli, indispensabile per innescare il processo di crescita e di conseguente cambiamento.

Il percorso si compone di due fasi: la compilazione di test auto-valutativi e un colloquio individuale con uno psicologo. Dopodiché i dati ottenuti sono incrociati per la redazione di un **report** dove vengono evidenziati i **punti di forza e le aree di miglioramento** di ciascuna persona, nonché le potenzialità e le risorse interne da valorizzare per il proprio percorso di vita.

Il risultato finale del Bilancio delle Competenze è un **progetto** che coinvolge direttamente la crescita della persona, rendendola protagonista del proprio sviluppo formativo, attraverso la ricostruzione di proprie conoscenze, abilità e risorse.

Il Bilancio delle Competenze diventa un'opportunità anche per le **imprese**, perché può garantire risorse motivate a raggiungere obiettivi aziendali nonché per ottimizzare la gestione del personale, essendo un'azione finalizzata allo sviluppo della professionalità nell'ottica della formazione continua.

Il Bilancio delle competenze permette inoltre di identificare le potenzialità delle risorse aziendali e conseguentemente inserire **"la persona giusta al posto giusto"**.

Il Bilancio delle Competenze per l'impresa può essere prezioso per contribuire alla gestione delle Risorse Umane e per sviluppare professionalità in quanto favorisce nelle persone l'acquisizione di autonome capacità di autovalutazione, di attivazione e di scelta; permette di anticipare i cambiamenti come favorire la mobilità interna ed esterna e l'adattamento a nuovi ruoli professionali; contribuisce alla progettazione e allo svolgimento efficace della formazione continua per i piani di sviluppo aziendale; alimenta la motivazione, la responsabilizzazione e la condivisione dei piani di sviluppo individuali raggiungendo in questo modo il "ben-essere" aziendale.

Il Bilancio delle Competenze può essere attivato quando si preveda una modifica degli assetti organizzativi aziendali, per decidere quali gli investimenti per lo sviluppo delle risorse interne in modo da acquisire vantaggi competitivi sul mercato e per avere una mappa aggiornata delle risorse umane presenti in azienda.

Le azioni di Bilancio permettono di determinare un progetto professionale e, se necessario, un progetto di formazione.

Per realizzare il Bilancio vengono utilizzate sia le competenze trasversali (dette anche distintive) che e tecniche di base e quelle tecniche-professionali così da evidenziare quattro elementi chiave della persona:

- CHI E' (bilancio di personalità);
- COSA SA FARE (attitudini personali e professionali);
- COSA PUÒ FARE (potenzialità);
- COSA SPERA DI FARE (obiettivi).

L'Unione Europea sta lavorando per far sì che gli stati membri sviluppino, al loro interno, delle strategie di apprendimento permanente uniformi basate sulle **competenze chiave** così da permettere ad ogni

cittadino europeo di adattarsi in modo flessibile ai cambiamenti generati dal mercato del lavoro e di improntare la vita al life long learning (formazione permanente).

Le competenze chiave sono quelle di cui tutti hanno bisogno per la *“realizzazione e lo sviluppo personali, la cittadinanza attiva, l’inclusione sociale e l’occupazione”*.

Le regioni Italiane stanno recependo in maniera autonoma le raccomandazioni UE in materia di competenze.

La Regione Toscana è stata una delle prime ad occuparsi della materia e nel regolamento di esecuzione della L.R. 32/2002 sostiene:

*“La finalità ultima è quella di garantire un sistema di dispositivi ‘istituzionali’ in grado di offrire al cittadino la possibilità di valorizzare le **proprie competenze**, nel senso di conferire ad esse un valore socialmente ed istituzionalmente riconoscibile, e quindi potenzialmente spendibile, nei diversi contesti formativi e professionali.”*

In Francia, invece, il Bilancio delle competenze, oltre ad essere **obbligatorio** come strumento per poter sostenere un colloquio di lavoro, viene effettuato **più volte** nel corso della vita lavorativa, in quanto permette di fare il punto sul proprio sviluppo professionale e di verificare l’evoluzione nel tempo delle competenze acquisite.

E’ auspicabile, per il futuro, che anche in Italia il Bilancio delle Competenze sia sempre più potenziato e sempre più riconosciuto normativamente e socialmente, perché consente importanti sviluppi in molte direzioni, sia dal punto di vista dei lavoratori, che dei giovani, ma soprattutto delle imprese. Il Bilancio delle Competenze è uno strumento che, se usato correttamente, è in grado di eliminare la precarietà della professionalità, delle conoscenze e delle competenze dell’uomo di fronte alla varietà e alla costante evoluzione della società.

Infatti, è in primo luogo uno strumento di conoscenza di sé, fattore fondamentale se si considera che poter individuare il proprio habitat lavorativo ideale porta ad una maggiore soddisfazione personale e professionale nonché ad altri innumerevoli benefici per l’ambiente di lavoro e per se stessi, quali il raggiungimento del “ben-essere” della persona e dell’azienda.

E’ fondamentale, dunque, che il Bilancio delle Competenze sia visto non solo come orientamento, ma integrato ad azioni di formazione continua, poiché nell’era della conoscenza, le necessità di apprendimento interessano tutto l’arco della vita di una persona.

Bibliografia

Spencer L.M., Spencer S.M., Competenza nel lavoro. Modelli per una performance superiore, Franco Angeli, Milano 2004

Regione Toscana e Progetto Trio

<http://www.rete.toscana.it/sett/orient/fp/siscom.htm>

<http://www.rete.toscana.it/sett/orient/fp/normativa/dgr120.pdf>

Personae www.personae.it

Informazioni sull’Autore

Beatrice Pagliai, fiorentina, si occupa da diversi anni di attività di formazione e consulenza nell’ambito delle Risorse Umane, con una propria società, Personae.