

Unità didattica 6 – *Lavoro e organizzazioni*

Dal «saper fare» cose al
«saper essere» creativi

La dimensione del **saper essere (creativi)** nel lavoro è sempre più importante

Ovviamente sempre in combinazione con il **sapere fare cose**

Saper essere (creativi)

Comprende:

- Sviluppo delle **doti cognitive e di creatività**
- Aumento delle **capacità relazionali**
- Responsabilità, autonomia, **intraprendenza**



I lavoratori possiedono/le organizzazioni richiedono tali caratteristiche

1) Sviluppo delle doti cognitive

Legato ai processi di **terziarizzazione**



Crescita dei servizi (finali, per il consumo delle persone, intermedi o per le imprese



Significa innanzitutto **elevato livello di istruzione**

Poi **formazione** durante il lavoro, continuo aggiornamento delle **competenze**

Ma il lavoratore diventa – e gli si chiede che sia – sempre più **creativo**

Dibattito → Ascesa di una «**nuova classe creativa**» (Richard Florida)

«**Professionisti creativi**» (occupazioni manageriali, nel campo finanziario, degli affari, nei settori legale, commerciale, dell'assistenza sanitaria, ecc.)

«**Supercreativi**» (occupazioni nei campi della matematica e dell'informatica, dell'ingegneria, architettura, delle scienze sociali, fisiche, biologiche, dell'educazione, dell'arte, dello spettacolo, dei mezzi di comunicazione, ecc.)



2) Capacità relazionali

Costruire reti di relazioni all'**interno** e all'**esterno** dell'organizzazione

Promuovere contatti interpersonali, interazioni, cooperazione, lavoro di gruppo



Reti di relazioni
(capitale sociale)



Creatività

Relazionalità è utile per la creatività,
la creatività stimola la relazionalità

3) Intraprendenza, autonomia, responsabilità

Passaggio dalla «**mansione**» (composta da compiti) – modello taylor-fodista

... al «**ruolo**»; «insieme delle **norme e delle aspettative** che convergono su un individuo in quanto occupa una **determinata posizione** in una più o meno strutturata rete di relazioni sociali ovvero in un sistema sociale» (Gallino)

«**mansione**»: un lavoratore ha compiti ben definiti da svolgere in determinato lasso di tempo; per questo gli vengono fornite le necessarie conoscenze, gli strumenti, le attrezzature, ecc.

Per esercitare un «**ruolo**» autonomia, prendere decisioni, responsabilità, ecc.



Doti cognitive, creatività, capacità di contatti interpersonali, ecc.

In altri termini.. Life skills

Crescente importanza del **saper trovare soluzioni e prendere decisioni**, **saper interagire con gli altri**, **saper gestire le proprie emozioni**



Oltre il saper essere...

Anche saper
gestire lo stress



Intensificazione
del lavoro,
allungamento tempi
(anche per costruire/
consolidare relazioni),
ansia da responsabilità,
autonomia, ecc.



Testi di riferimento

S. Negrelli, *Le trasformazioni del lavoro*