

Perché dotarsi di un Piano B? Ne abbiamo proprio bisogno? Dopo tutto, se si tratta di un Piano B, da qualche parte ci sarà un Piano A, giusto? E perché non farci bastare quello?

La risposta alla nostra prima domanda ricade in una macro-domanda più ampia: perché dotarsi di “opzioni”?

Le opzioni, in finanza, sono uno strumento che consente *domani* di acquistare o vendere un determinato titolo azionario, senza però l'obbligo di farlo, in cambio del pagamento *oggi* di un premio.

Nella vita le opzioni sono l'investimento *oggi* in determinati benefici *futuri* dei quali non so se ne beneficerò. Tuttavia, reputo opportuno sacrificare alcune delle mie risorse attuali per aspirare a un beneficio maggiore nel medio-lungo termine.

Noi siamo opzioni: i nostri geni non descrivono esattamente come dovremmo essere costruiti, come farebbe un manuale di istruzioni Ikea. Sono, piuttosto, delle “potenzialità”: i geni descrivono il modo migliore nel quale possiamo crescere, a seconda delle circostanze e dell'ambiente nel quale ci troveremo a vivere.

Ci dotiamo di opzioni nella vita di tutti i giorni, spesso inconsapevolmente: quando mettiamo da parte un po' di soldi per un progetto futuro, magari vacanziero; quando dedichiamo un'attenzione speciale alla cura di una particolare relazione professionale, che solo nel lungo periodo potrebbe portarci particolari vantaggi; quando al supermercato la mano ci porta a comprare un po' di frutta in più perché, in fondo, non siamo sicuri che ci torneremo a breve ed è bene fare scorta, anche se c'è il rischio remoto di vederla maturare invano e doverla gettare.

In altri termini, “acquistiamo opzioni” nel mercato della vita ogni qualvolta antepponiamo benefici futuri a benefici attuali.

Sebbene non siamo biologicamente costruiti per acquistare un gran numero di opzioni (nell'ambiente ancestrale nel quale ci siamo evoluti solitamente le risorse erano scarse, era meglio consumarle subito e

non c'era un'abbondanza tale da destinarle a usi futuri), la ragione e la ricchezza sviluppata ci hanno consentito di dotarcene in dimensioni sempre maggiori.

Il Piano B, dunque, può essere un'opzione della quale ci dotiamo per affiancare il Piano A, ovvero un attuale lavoro.

Ma c'è di più.

Oggi viviamo in un mondo sempre più volatile, incerto, complesso e ambiguo. Un mondo che, dal contesto post-Guerra Fredda, è stato descritto con l'acronimo "VUCA" (*Volatility, Uncertainty, Complexity e Ambiguity*), usato per indicare o riflettere sulla bassa stabilità delle condizioni attuali, destinate a mutare sempre più velocemente.

Attualmente si usa descriverlo in termini ancora più dinamici con l'acronimo "BANI", che sta per *Brittle* (Fragile), *Anxious* (Ansioso), *Nonlinear* (Non lineare), *Incomprehensible* (Incomprensibile).

Prendiamo un esempio dal mondo aziendale: oggi viviamo in un mondo immerso in foto e video, trasmesse a ciclo continuo da tutti i social che proliferano nei nostri smartphone. In questo contesto, vi sembra normale che una delle aziende che nel Novecento fu leader nell'ambito fotografico, ovvero Kodak, oggi non esista più?

Proprio in corrispondenza del boom del mercato fotografico, quando tutti abbiamo iniziato a sentirci dei piccoli Sebastião Salgado che cercano di promuovere la propria vita sui social fotografandola, Kodak ha cercato di restare quella di sempre (il suo "Piano A"), dando un'errata lettura del mercato. Non ha voluto investire su un'economia basata sul digitale, cercando di tutelare il vantaggio competitivo che aveva costruito sulle piccole reflex "point and shoot" a basso costo.

E poi boom! Spazzata via da Sony, Canon, Nikon e molti altri che hanno fiutato l'affare.

Tornando alla domanda sul perché del Piano B, possiamo integrare ora la risposta precedente: ci dotiamo di un Piano B perché, in un mondo VUCA/BANI, non sappiamo fino a quando il Piano A sarà efficace.

Tuttavia, ci sono ancora altre considerazioni strategiche da fare per completare la nostra risposta.

Una di queste viene dalle teorie sul "cigno nero", egregiamente descritte dal saggista e filosofo libanese Nassim Nicholas Taleb in molti dei suoi libri.

Possiamo sintetizzare il suo pensiero al riguardo nel seguente modo: se, per generazioni, abbiamo osservato solo cigni bianchi, ci siamo convinti che i cigni siano solo bianchi, finché con la "scoperta" dell'Australia ci siamo resi conto che ne esistono anche di neri (il *Cygnus atratus*, scoperto solo nel 1697). Oppure, un altro esempio sul tema può essere: se sono un tacchino, sono contento ogni volta

che vedo il mio padrone, perché mi porta da mangiare. Questo è vero, fino al Giorno del Ringraziamento.

Il concetto è semplice: anche quando siamo sicuri di qualcosa, questa si può rivelare falsa da un momento all'altro e questo "calare la maschera" può risultare, talvolta, capitale.

Sebbene basiamo la descrizione che abbiamo di noi stessi (identità) e del nostro lavoro (decisioni) su ciò che "sappiamo di sapere", non dobbiamo sottovalutare quello che "non sappiamo di non sapere", perché è da lì che i tentacoli delle crisi verranno a farci visita prima o poi.

Per esempio, nel tuo presente professionale puoi "sapere" che sì, dopotutto il tuo lavoro non ti dispiace così tanto, perché hai un buon rapporto con il tuo capo e la sede di lavoro è vicina al quartiere dove sei cresciuto. Quindi dici "no" a una nuova proposta di lavoro. Nel decidere non ti chiedi: "ok, ma cosa non so di non sapere?" o "ci sono domande che non mi sto facendo?". E potrebbe essere verosimile che, con l'attuale tasso di turnover, sia probabile che cambierai il tuo capo nel giro di due anni e che i suoi pari – che potrebbero prendere il suo posto – potrebbero sembrare pessimi manager. Oppure, potrebbe essere verosimile che l'azienda operi un cambio sede, vanificando l'attuale comodità logistica.

Ancora una volta, non siamo costruiti biologicamente per ragionare in termini di probabilità e ancora meno in termini di "cosa non so di non sapere?". L'ambiente ancestrale nel quale ci siamo evoluti come specie era abbastanza stabile e le decisioni da prendere erano più elementari.

Eppure, la maggior parte delle crisi arriva (e prima o poi arriva) da "ciò che non so di non sapere": facendo degli esempi legati alla vita personale degli autori, tra i maggiori determinanti della direzione che hanno preso le nostre carriere ci sono stati terremoti, crisi finanziarie, pandemie, tutti eventi assolutamente inattesi. E, se ricordiamo per un momento coloro che abbiamo intervistato in questo e in altri nostri libri, l'origine delle crisi veniva anche da delocalizzazioni all'estero di sedi lavorative, malattie, incidenti e molto altro.

In altri termini, sebbene ci piaccia pensare che la vita segua un percorso rettilineo e che, se ci impegniamo, raggiungeremo sempre i risultati che ci prefiggiamo, la verità è che:

- la vita segue linee curve e, talvolta, spezzate;
- non è possibile prevedere il futuro (chiedetevi, al riguardo, quanti tra i vostri conoscenti fanno un lavoro affine agli studi che hanno completato!);

- sebbene non siamo adatti a maneggiarlo e ci può dare fastidio come idea, ciò che “non sappiamo di non sapere” incombe sul nostro presente e futuro (come, tra l’altro, è già successo nel passato: prova solo a ricordare gli episodi più determinanti della tua vita e chiediti se erano prevedibili);
- molte delle crisi hanno effetti positivi, se viste voltandosi indietro dopo anni dal loro accadimento (e questo punto tatuatelo nella mente!);
- in un mondo VUCA/BANI e imprevedibile, ciò che conta non è tanto essere *pronti* (“pronti” a cosa, dopotutto?), ma *preparati* a un ampio ventaglio di possibilità o, in altre parole, flessibili.

Ecco, il Piano B è proprio un modo per essere preparati. Idealmente, se avessi infiniti piani B, potrei “sopravvivere” a ogni accadimento che arriva dal mondo del “ciò che non so di non sapere”, ma sarebbe troppo dispendioso. Dotarsi, invece, di almeno un Piano B è uno sforzo che possiamo e conviene fare.

Un’ulteriore considerazione sul perché sia bene dotarsi di un Piano B ci viene da una mera constatazione sulla durata media della vita professionale, nostra e delle organizzazioni che ci possono ospitare nei nostri “viaggi” lavorativi.

Un recente studio di McKinsey ha rilevato che la vita media delle società quotate in Standard & Poor’s 500 era di 61 anni nel 1958. Oggi è inferiore a 18 anni. McKinsey ritiene che, nel 2027, il 75% delle società attualmente quotate sullo S&P 500 sarà scomparso.

Siamo parlando delle più grandi società americane e, quindi, del pianeta.

Soli 18 anni di vita, con un trend in riduzione di questo valore!

E tu, quanti anni hai ancora da lavorare? Ipotizzando un futuro dove si andrà in pensione a 70 anni, è probabile che ne avrai per altri 30-40 anni. Ipotizzando che nei prossimi 30-40 anni l’età media delle aziende italiane, solitamente piccole o medie aziende, sarà anche inferiore al valore riportato sopra, il “problema” di fondo è: noi campiamo più delle organizzazioni nelle quali lavoriamo, grazie al cielo.

E, con questa prospettiva, vuoi semplicemente aspettare che arrivi l’ora per la tua azienda?

In altri termini, il Piano B è utile in un mondo del business instabile; anche le organizzazioni faticano a restare in vita e, se alziamo lo sguardo verso il futuro, è improbabile che il luogo di lavoro che oggi ti ospita sarà lo stesso che ti vedrà andare in pensione.

Di conseguenza, il Piano B può essere utile per garantirti una continuità lavorativa, secondo un approccio proattivo (“cerco di essere

io l'artefice della mia carriera”) piuttosto che passivo (“qui ci resto al massimo, almeno finché non chiudono i battenti”).

Un'ultima argomentazione a supporto del Piano B è di carattere tattico. Perché si fa ricerca? Per trovare nuove soluzioni a problemi vecchi!

In altri termini, anche quando le cose funzionano già, può essere utile prevedere delle “ridondanze”, immaginare “altri mondi possibili”, altri modi di fare e di essere.

La stesura di un Piano B può essere un ottimo esercizio intellettuale proprio per riflettere su “cosa altro potrei essere come professionista”, andando oltre il presente professionale e i vincoli che si porta dietro.

Perché fin quando resta sulla carta, non ci sono limiti ai quali dover necessariamente sottoporre il Piano B. Potresti immaginare un Piano B nel quale fai lo stesso lavoro, nello stesso ruolo, nello stesso settore, ma cambiando azienda. Potresti aspirare ad altri settori, come molti dei nostri Coachee (ovvero coloro che seguono percorsi di *career coaching*, un tipo di coaching focalizzato sulla crescita professionale) una volta che capiscono che il problema del loro lavoro viene semplicemente dal fatto che la propria organizzazione opera in un settore a bassa marginalità. Potresti mettere in discussione il ruolo che ricopri, immaginando mondi possibili nei quali il tuo job title (ovvero il “titolo” con il quale ti definiresti professionalmente, come per esempio “Specialista Contabilità Generale”) cambia significativamente. Potrebbero essere ruoli più ampi dei precedenti (per esempio, da “Specialista Contabilità Generale” a “Specialista Contabilità Generale e Contabilità Analitica”), ruoli più verticali (per esempio, da “Specialista Compensation” a “Specialista Job Grading”), ruoli a maggiore responsabilità (per esempio, da “Specialista Controllo di Gestione” a “Responsabile Controllo di Gestione”) oppure ruoli completamente diversi da quello attualmente ricoperto. In questo caso è verosimile immaginare che cambino anche le competenze che metteresti in pratica al lavoro. Useresti competenze diverse per realizzare attività diverse, ovvero cambieresti non solo lavoro, ma anche il tipo di lavoro.

Inoltre, potresti addirittura reinventarti per uscire dal paradigma del lavoro dipendente, per aspirare ad altri ambiti come il lavoro autonomo, l'imprenditoria o gli investimenti (questi ultimi due ambiti sembrano lontani, ma ci sono alcuni fortunati che passano la vita lamentandosi del proprio lavoro, quando avrebbero un'azienda di famiglia o un patrimonio familiare da gestire che, se indirizzati opportunamente, potrebbero generare molta più soddisfazione e guadagni dell'attuale sconfessato lavoro).

Insomma, il Piano B conserva il proprio valore intellettuale anche se non implementato, per il semplice fatto che ci spinge a *pensare* di-

versamente e, così facendo, ci porta in un certo senso anche a *essere* diversi, più sensibili a riconoscere le opportunità in linea con i nostri piani, una volta che ce li abbiamo chiari in mente.

Volendo riepilogare: ci conviene dotarci di un Piano B perché pensare non costa e possiamo, così facendo, acquistare gratuitamente un'opzione, ovvero un piano per una potenziale sostituzione del nostro lavoro attuale, in quanto quest'ultimo è soggetto alle pressioni di un mondo VUCA/BANI. E, non potendo prevedere il futuro, il Piano B ci può rendere maggiormente preparati a quanto verrà nei mesi/anni a venire, dei quali nulla è certo, se non che mediamente le persone vivono più delle aziende nelle quali lavorano e, pertanto, conviene iniziare fin da oggi a fare questo esercizio intellettuale e immaginare cosa potrebbe essere il mio lavoro se non fosse ciò che già è oggi.

E ricorda: così come si vive una volta sola, non avrai infinite vite professionali davanti. Allora fai in modo che valga davvero la pena vivere la carriera che ti aspetta, perché saprà darti soddisfazioni memorabili se starai al gioco, rimboccandoti le maniche!

P.S.: piccola nota tecnica sul libro. Questo non è un libro da leggere e basta. Nella scrittura seguiamo l'approccio del career coaching, citato già più volte. Proviamo, infatti, a supportarti nelle scelte professionali e nel percorso di carriera, che è proprio quello che si fa in questo ambito di consulenza e supporto personale.

Come il *career coach* collabora fornendo al *coachee* (la persona seguita) vari input per aiutarlo a individuare i suoi obiettivi o a redigere il piano di azioni, dall'altra parte c'è una persona – appunto il coachee – disposta a investire risorse e impegno, partendo dalla sua volontà a cambiare. Il coach non può fare tutto da solo, come – cambiando la metafora – il personal trainer da solo non basta, in quanto è richiesta una responsabilità condivisa: chi va in palestra deve muoversi per andare, organizzare il suo tempo per incastrare l'impegno, accettare il sacrificio fisico per migliorare le sue prestazioni e così via.

Così, anche in questo caso, se vuoi raggiungere elevati risultati ti devi allenare. Leggere un libro non basta. Se vuoi acquisire una nuova competenza tecnica, come il saper utilizzare Excel a livello avanzato, devi fare ore di pratica. Allo stesso modo, se vuoi dare vita al tuo Piano B in modo da massimizzare le probabilità di definirlo e perseguirlo al meglio, ti devi allenare. Questo non è un libro da leggere e basta. Lasciati coinvolgere dai diversi esercizi che abbiamo seminato tra le sue pagine.