

be**prof**
BE SMART

BLOG

Benessere Mentale #2

PLP



Psicologi Liberi Professionisti
ASSOCIAZIONE DI CATEGORIA

Indice

Il mito del posto fisso	2
Il senso della vita	4
La crescita Personale va di pari passo con quella Professionale?	7

Il mito del posto fisso

di Elisa Mulone, Psicologa e Psicoterapeuta past president PLP

Da [Il Libero Professionista reloaded](#) numero 3

Mai come oggi viviamo in una società caratterizzata sempre di più da una forte incertezza che si declina in vari ambiti, da quello personale a quello lavorativo e sociale. Nel 2003 la legge Biagi introduce il concetto di flessibilità lavorativa e getta le basi per la sua applicazione. Ciò avviene in un contesto ancorato alla cultura del “posto fisso” come descrive bene e in maniera paradossale Checco Zalone nel film “Quo vado”. Purtroppo, però, la sua applicazione si è tradotta troppo spesso in nuove forme di precarietà lavorativa.

Tutto intorno a noi cambia rapidamente, nuove scoperte scientifiche e tecnologiche si susseguono a un ritmo che rende difficile tenere il passo. Anche nei contesti lavorativi le competenze vanno aggiornate continuamente per non diventare obsolete e risultare efficienti. Questo pone sia gli adulti che i giovani nella condizione di dover rivedere continuamente i propri obiettivi in termini professionali.

Klement Polacek affronta questo tema e guarda ai giovani alle prese con un mondo in continua evoluzione. “La nuova economia, caratterizzata dall’incertezza, dall’imprevedibilità e persino dal caos non permette a molti giovani di progettare in modo lineare e razionale il proprio futuro professionale e in tal modo di costruire la propria carriera...una crescita ordinata e continua nello stesso settore lavorativo che richieda le identiche competenze professionali sarà sempre più rara in futuro”. In tale condizione è difficile elaborare progetti a lungo termine e nasce la necessità di mettere in atto continui adattamenti. Cosa può aiutare in particolare i giovani a affrontare in maniera più efficace l’inserimento nel mondo del lavoro?

Alcune competenze si rivelano fondamentali per un buon adattamento al contesto lavorativo attuale. E. L. Herr individua:

- flessibilità personale;
- impegno ad apprendere durante l’esercizio del lavoro;
- accettazione delle differenze culturali;
- disponibilità a lavorare in team;
- saper fronteggiare compiti complessi;
- spirito di iniziativa;
- assumersi la responsabilità della propria formazione continua.

Per rispondere ai bisogni di flessibilità, far fronte alla complessità e all’incertezza diffusasi nell’ultimo

ventennio si è assistita ad una radicale riforma del sistema di Istruzione e formazione (Legge 3/2003) in cui l'orientamento, dapprima relegato a mera trasmissione di informazioni alle classi degli ultimi anni degli Istituti Superiori, è divenuto elemento fondamentale, in prima battuta, per prevenire il fenomeno della dispersione scolastica e, in un secondo momento, per garantire un buon inserimento lavorativo consapevole e coerente con le proprie aspirazioni. Si è affermata ormai l'idea che orientamento e formazione sono strettamente interconnesse, incentrate su l'individualità della persona e dispiegate lungo tutto l'arco di vita.

Pioniere di una delle prime applicazioni dell'orientamento professionale fu Frank Parsons che si occupò del reinserimento lavorativo di un gruppo di giovani immigrati in America che faticavano a trovare un'occupazione adatta a loro. Egli era convinto che ogni persona possieda dei punti di forza che gli possano permettere di svolgere un lavoro adeguato. Parsons delinea un modello tripartito in cui:

- si tiene conto di interessi, attitudini, abilità, ambizioni, limiti e risorse della persona;
- si esplora la conoscenza dei requisiti della possibile occupazione, vantaggi, svantaggi, opportunità e future prospettive;
- si ragiona sul rapporto tra i due ambiti attraverso l'aiuto di un esperto.

Da allora, l'orientamento si è qualificato sempre di più, oltre che come educazione alla decisionalità e alla scelta, soprattutto, come cultura dell'innovazione e del cambiamento, cultura del progetto personale e invito alla propria imprenditorialità che si realizza in un processo di formazione continua e partecipativa.

L'attuale mondo del lavoro necessita sicuramente di competenze teorico-pratiche e specialistiche ma, soprattutto, di quelle competenze trasversali, o soft skills, che possono fare la differenza per gestire la complessità dei nostri tempi.

Un ruolo cruciale può svolgere la rete territoriale dei servizi per il lavoro se promuove una politica di individualizzazione dei servizi, mettendo al centro la persona e le sue specificità, non dimenticando una fetta importante di lavoratori che sono i liberi professionisti. I giovani, in particolare, sono scoraggiati dall'intraprendere un lavoro autonomo, come testimonia il calo delle iscrizioni agli ordini professionali. A tal proposito sarebbe utile attivare gli sportelli per il lavoro autonomo, di cui si è discusso con alcuni assessorati regionali, che possano informare e orientare anche i giovani lavoratori che hanno già scelto una professione, ma che necessitano di un supporto per inserirsi nel mercato del lavoro o per sviluppare nuove potenzialità.

Il senso della vita

di Elisa Mulone e Antonio Zuliani

Da [Il libero professionista reloaded](#) numero 4

Questi ultimi due anni sono stati caratterizzati da una sequenza di eventi che hanno modificato il rapporto delle persone con la realtà esterna come abbiamo imparato a conoscerla negli ultimi 70-80 anni.

Per avviare un'analisi in merito, sembra utile partire dai due fatti che stanno caratterizzando questi temi: il Covid e la guerra in Ucraina.

Rispetto al Covid si è molto discusso di quello che viene definito come long-covid soffermandosi sulle possibili conseguenze fisiche del virus anche nel tempo. Meno si è osservato il cambiamento, non tanto derivato dal contagio, quanto dal modo in cui le persone si rapportano con la realtà.

Assistiamo all'intrecciarsi di alcuni fenomeni da analizzare con attenzione:

- un aumento significativo dei piccoli incidenti sul lavoro le cui prime cause sono identificate dai ricercatori in una "distrazione" legata al fatto che l'attenzione è assorbita da altre preoccupazioni (contagio prima, futuro economico dopo. Aspetto che si somma con la guerra in Ucraina);
- la sempre maggior difficoltà di trovare risorse di lavoro in ampi settori produttivi.
- il fenomeno dell'abbandono spontaneo del luogo di lavoro, anche nella prospettiva del non ritorno al lavoro con la cessazione dello smart-working senza un'alternativa disponibile.

Su quest'ultimo fenomeno, a cui abbiamo accennato in un precedente [contributo della rubrica Spazio psicologico](#), vogliamo soffermarci. Il termine "Great Resignation", letteralmente tradotto come "Grandi dimissioni", indica il fenomeno per cui uno studio di McKinsey stima che nel mondo circa il 40% dei lavoratori è intenzionato a cambiare posizione lavorativa nei prossimi mesi. In Italia, nei primi mesi del 2021, sono state registrate quasi mezzo milione di dimissioni spontanee. Da una ricerca promossa da Aidp, Associazione italiana per la direzione del personale, su una fascia d'età compresa tra i 26 e i 35 anni seguiti dalla fascia 36-45 anni, emerge che tra le motivazioni addotte, il 25% del campione indagato dichiara di essere alla ricerca di un nuovo senso di vita e il 20% attribuisce la scelta ad un clima di lavoro negativo.

Ritenere che tutto ciò sia la manifestazione di una patologia e che con una debita cura, magari di tipo psicologico, il tutto possa rientrare, non tiene conto della possibilità che siamo di fronte a una significativa modifica di parametri culturali rispetto al lavoro stesso, e ignora come la Pandemia abbia

messo in discussione la precedente visione del lavoro e del proprio investimento in esso, rivalutando la qualità delle relazioni e del clima lavorativo, nonché il tempo impiegato per la propria vita personale e il rispetto dei propri valori in ordine di priorità.

Quali possono essere alcuni predittori del fenomeno?

Secondo uno studio di Donald e Charles Sull e Ben Zweig uno di essi è la cosiddetta “**cultura tossica**”.

Sappiamo quanto la **cultura organizzativa**, ossia l'insieme di valori e idee condivise che sono alla base dell'identità di una organizzazione, sia basilare per la crescita più o meno funzionale di una determinata organizzazione. Gli elementi principali che contribuiscono alle **culture tossiche** sarebbero: l'incapacità di promuovere la diversità, l'equità e l'inclusione; la mancanza di rispetto verso i lavoratori e il comportamento non etico dell'azienda.

Altro fattore individuato riguarda la **precarietà e la riorganizzazione del lavoro**. L'instabilità occupazionale e le ristrutturazioni organizzative sembrano influenzare il turnover dei dipendenti che sono scoraggiati dalle scarse prospettive di carriera e dalla precarietà del lavoro svolto.

Lo studio ha rilevato inoltre che società particolarmente innovative come Nvidia, Tesla e SpaceX hanno tassi di licenziamento tre deviazioni standard superiori a quelle dei rispettivi settori, probabilmente perché, stare al passo con **l'innovazione**, richiede ai lavoratori maggiore impegno di tempo e ritmi di lavoro più sostenuti, con relativo carico di stress, rispetto ai lavoratori di aziende che hanno ritmi di crescita più lenti. Il lavoro può essere eccitante e soddisfacente, ma anche difficile da sostenere a lungo termine: non dimentichiamo che il ritmo di adeguamento del nostro cervello al mutare della realtà è molto più lento della velocità degli stimoli che lo raggiungono.

Lo studio ha rilevato, altresì, che le aziende che non danno il **giusto riconoscimento** e non premiano le prestazioni dei propri lavoratori hanno tassi di licenziamento maggiori, rischiando di perdere proprio i lavoratori più brillanti e più produttivi. Altro elemento che favorisce la scelta di lasciare il proprio lavoro è l'insoddisfazione per le inadeguate **politiche di welfare**.

Cosa aiuta a depotenziare il fenomeno?

Lo studio precedentemente citato individua alcune azioni per favorire la **fidelizzazione** dei lavoratori:

- offrire possibilità di sviluppo di carriera anche laterale e non solo verticale;
- organizzare attività sociali aziendali come happy hour, escursioni di team building e altre attività al di fuori del posto di lavoro per promuovere una sana cultura aziendale;
- offrire la possibilità di lavorare anche a distanza;
- stabilire orari di lavoro chiari e preventivabili.

In riferimento alla nostra realtà nazionale, noi aggiungiamo due elementi che riteniamo fondamentali:

- rivedere profondamente i percorsi di **orientamento e avviamento al lavoro** non più esclusivamente basati sul percorso formativo e sulle “attitudini”, per riscoprire il vero senso delle parole “**desiderio**” e “**sogno**”. La **retribuzione** sta perdendo importanza a fronte di questi altri due valori anche perché l’esperienza della povertà e/o dell’indigenza non è più un motore che spinge le persone al lavoro come lo era prima, quantomeno per un certo gruppo di lavoratori.
- accompagnare le persone alla ricerca di una **prospettiva per il futuro**. In questa direzione va recuperato il valore psicologico del termine resilienza non visto come troppo spesso accade come forza nell’affrontare le difficoltà, bensì come capacità di leggerle e di trovare dalle stesse una spinta per riformulare attivamente il proprio progetto per il futuro.

La **Great Resignation** non va letta come un fallimento dei progetti di vita delle persone, ma bensì come una ridefinizione di **valori e priorità**.

La realtà sta cambiando, occorre accettare questo fatto per esserne protagonisti.

La crescita Personale va di pari passo con quella Professionale?

di Rocco Chizzoniti, Psicologo e Psicoterapeuta PLP

Ci si chiede spesso perché ci sono persone che crescono personalmente tanto quanto professionalmente e chi invece vive quasi due mondi diversi e distanti. Cosa si intende innanzitutto per crescita personale? Qui iniziano i primi “problemi” o se vogliamo le prime differenze.

Comunemente si può intendere come quella sfera di abilità che ci consente di eccellere in qualsiasi campo, migliorando ad esempio il nostro problem solving o le nostre capacità empatiche maturiamo e sappiamo far fronte meglio alle avversità, diventando sempre più resilienti e preparati alle sfide.

Tuttavia comunemente per crescita personale si può anche intendere il raggiungimento di quelli che sono i nostri obiettivi o sogni, magari fin da bambini. Mettere su una famiglia, creare qualcosa di nostro, costruire una valida rete di relazioni.

Nel primo caso la crescita personale può più facilmente coincidere con quella professionale, sono strettamente connesse. Sarebbe difficile che una persona con un buon problem solving non sappia risolvere delle criticità anche e soprattutto sul lavoro.

Le cose cambiano nel secondo caso: possiamo essere persone di grande successo ma con grandi problemi familiari e sociali, oltre che personali. Il discusso processo degli attori Johnny Depp e Amber Heard ne è la dimostrazione. Due persone che hanno raggiunto eccellenti traguardi professionali ma che portano con sé delle grosse problematiche intime e personali.

I due mondi diversi e distanti di cui sopra

Come farli coincidere anche in questi nefasti casi? Dandosi semplicemente degli obiettivi. Gli stessi obiettivi dati e lavorati in ambito professionale possono essere costruiti e raggiunti con impegno in ambito personale.

Non significa che si dovrebbe osservare la propria dimensione personale come se fosse un ambiente di lavoro, più banalmente ci si dovrebbe accorgere che molto più spesso di quanto non si pensi siamo solo noi a metterci i bastoni fra le ruote.

Analizzare la propria situazione, comprendere le mancanze così come le risorse a disposizione può aiutare ad essere efficaci anche personalmente, crescendo anche al di fuori della nostra comfort zone. Non a caso la crescita personale si blocca sempre quando ci poniamo dei limiti invalicabili credendo che non sia nulla da fare.