

**Consulenza psicosociale di carriera, transizioni e
processi di socializzazione lavorativa**

*Guido Sarchielli e Stefano Toderi,
Università di Bologna*

Definizione di base

- La **Consulenza di Carriera** è un'attività di aiuto alla persona, professionalmente definita (scopi, teorie & strumenti), focalizzata sulla *carriera soggettiva e oggettiva*
- E' entrata nell'insieme delle pratiche moderne di gestione delle risorse umane
- Attraverso l'analisi della storia professionale e delle caratteristiche /risorse personali (cognitive, emotive, motivazionali e comportamentali) si propone di aumentare la consapevolezza di sé e dei propri scopi, delle proprie capacità e specificità professionali, svolgendo una **funzione esplicita e tre funzioni implicite**

- **Funzione esplicita:** implementare, riposizionare o intraprendere la propria attività lavorativa affrontando il mercato del lavoro in modo più efficace;
- **Funzioni implicite:**
 - 1) facilitare una **socializzazione dialogica o negoziale** nel contesto sociale/organizzazione mirata a mantenere un equilibrio tra aspettative reciproche (persona-organizzazione);
 - 2) rendere saliente la capacità di costruire un ***progetto personale*** che integri del varie dimensioni e ambiti di vita.
 - 3) facilitare il **self management dei progetti e della carriera morale** (Goffman)

Si collega ad altre *funzioni organizzative*

- Viene impiegato come approccio, atteggiamento, modus operandi nei processi di:
 - - selezione,
 - - allocazione lavorativa,
 - - costituzione e sviluppo team,
 - - formazione.
- Viene impiegato come tecnica specifica
 - - valutazione del potenziale
 - - valutazione delle performances
 - - pianificazione percorsi di carriera e rimpiazzi

A cosa serve?

- **Per l'organizzazione:** Identificare, potenziare e trattenere *high performer*, prefigurare funzioni di leadership, aumentare l'efficienza delle risorse umane, mantenere o sviluppare il **capitale umano (sociale e PSYCAP)**...
- **Per la persona:** Avere assistenza e sostegno nel mappare opportunità, conseguire esiti positivi del proprio progetto professionale, potenziare la probabilità di riuscita professionale e/o l'integrazione sociale, superare conflitti contingenti, autogestire vincoli e opportunità.....
- ***NB: Acquista importanza nel sistema di boundaryless career (per la responsabilità attribuita al lavoratore nel gestire i propri percorsi), per assorbire cambiamenti, per gestire la diversità (>aspettative, > livelli di istruzione, competenze pregiate), per attenuare gli effetti delle transizioni, gli effetti del multiculturalismo,***

Barriere

- **Per l'organizzazione:** effettiva “presa il carico” del capitale umano, equilibrio make/buy, contingent work....
- **Resistenza da parte del lavoratore:** percepita come valutazione (appraisal system), come psicoterapia (“lavoratore con problemi”), come minaccia di espulsione.....
- (in letteratura si trova la proposta di usare Career discussion Vs Career counselling)

Chi la svolge?

- A) Normalmente personale HRM e Supervisor (conoscenza del lavoro, delle skill richieste delle prospettive di sviluppo, dei rischi di cambiamento. Più semplice monitoraggio dei progressi, dei consigli da dare..) **Ostacoli:** Costi aggiuntivi, difficoltà del lavoratore ad aprirsi (*self-disclosure*), a indicare dubbi, preoccupazioni personali, aspettative.....
- B) Più raramente c'è un *counseling staff* o si ricorre ad *consulenti esterni* [diffusa preoccupazione quando non sono competenti e a conoscenza della situazione; rischi di un'ottica monodisciplinare (giuridica, economica o psicologica) adottata dai consulenti esterni
- C) **Spazi per consulenti psicologi?** Esigenza di un approccio clinico + competenze organizzative

Consulenza di carriera: aumentare **spazi di riflessività** nei contesti di lavoro

- **Modus operandi:** 1) Self-assessment del lavoratore (autoriflessione, feed-back di altri). 2) Assessment del contesto (diagnosi organizzativa e del proprio lavoro); 3) Analisi dell'eventuale gap; 4) Definizione di un *action plan* (ovvero scopi, azioni, tempi, metodi) di sviluppo realistico (che contribuisce a superare distorsioni, false attese e speranze).
- Il lavoratore sulla base della consapevolezza di sé (assets, limiti, preferenze, obiettivi rivisitati in pratica...) aumenta la sua pro-attività nella situazione, il suo protagonismo nel gestire il percorso intrapreso o nel delinearne un altro (carriera soggettiva)

Ambiti di azione professionale

- **A) Dentro le organizzazioni:**
- **Interventi aspecifici:** sviluppare competenze basiche di counselling nei supervisor e personale HRM
- **Interventi specifici:** Development Centers, Piani di sviluppo Personale, Workshop di carriera, Programmi di mentoring e coaching, Outplacement, Counselling psicologico (varie forme di disagio lavorativo)

- **B) Fuori dalle organizzazioni**
- Programmi di orientamento scolastico e professionale (sistema education)
- Consulenza orientativa (servizi education e servizi per l'impiego)
- Counselling psicologico
- Job placement
- Outplacement individuale e collettivo