20 maggio 2021

**Persone come organizzazioni: dare senso ai vissuti circa il proprio lavoro per riconoscere appartenenze professionali produttive.**

*Seminario Culture del Lavoro e Intervento Psicologico – Enza Tomasello (gruppo M – quarto anno)*

Lavoro da 5 anni presso un’Agenzia per la Formazione e il Lavoro di Roma che si occupa da circa 30 anni di servizi di consulenza organizzativa, formazione e progettazione e che 6 anni fa, dopo l’istituzione della Politica Attiva Garanzia Giovani, ha aperto un’Agenzia per il Lavoro, all’interno della quale oggi si occupa di diverse Politiche Attive per il Lavoro e di Ricerca e Selezione del Personale. La mia storia all’interno di questo contesto inizia, dopo l’abilitazione in psicologia, con un tirocinio Garanzia Giovani nel servizio di progettazione. Al termine del tirocinio decido di aprire la Partita Iva e iniziare la libera professione, i rapporti con l’ente proseguono in quanto si presenta per loro la necessità di trovare una persona che si occupi dell’organizzazione delle attività della misura di politica attiva “Contratto di Ricollocazione”. Ci incontriamo in questa contingenza attorno ad un mio interesse e curiosità nel conoscere meglio il contesto dell’Agenzia per il Lavoro e all’utilità sentita dall’organizzazione di tenere insieme competenze psicologiche e di progettazione organizzativa rispetto alla gestione di questo tipo di attività. Capisco che viene pensata come utile la competenza organizzativa nella gestione dei percorsi, rispetto alla quale ho costruito un rapporto affidabile durante il tirocinio, in cui mi sono occupata del coordinamento e gestione delle attività di più progetti; mentre si affidava alla competenza psicologica l’avere a che fare con una utenza che portava la pretesa di un lavoro che “non gli andava mai bene”. Il lavoro che ho sostenuto con la mia funzione è stato integrare la domanda di competenza organizzativa e quella psicologica nello sviluppo del rapporto tra cliente esterno (utenti) e interno (organizzazione).

Mi sono occupata per circa 3 anni di gestire la misura di ricollocazione, mentre ad oggi ne monitoro la costruzione dei percorsi in relazione ai fabbisogni dell’utenza e continuo a svolgere attività di orientamento e accompagnamento al lavoro. Parallelamente mi occupo nello stesso contesto di consulenza organizzativa e progettazione di interventi formativi per le aziende clienti.

Il “Contratto di Ricollocazione” (CdR) è uno strumento di Politica Attiva per il Lavoro rivolto a persone disoccupate, residenti nella Regione Lazio, ed ha l’obiettivo di affiancare il cittadino nella ricerca di una nuova occupazione. Da bando, i percorsi di ricollocazione vengono pensati come un sistema sinergico pubblico-privato. Vi si accede infatti prima iscrivendosi al Centro per l’Impiego e poi scegliendo un ente di formazione/agenzia per il lavoro con il quale svolgerà il percorso che avrà una durata di 6 mesi. La finalità è la ricollocazione lavorativa, l’obiettivo del percorso viene definito secondo l’Avviso Pubblico come il risultato occupazionale, ovvero la sottoscrizione da parte dei destinatari di un contratto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato di almeno 6 mesi, o con l’apertura di una partita iva e l’emissione di una prima fattura. Dal 2015 ad oggi la misura Contratto di Ricollocazione ha mantenuto sostanzialmente la stessa struttura in termini di percorso (durata di 6 mesi, attività di orientamento e accompagnamento al lavoro con l’eventuale integrazione di percorsi di formazione e/o tirocinio), mentre sono cambiati nel tempo i target di destinatari ai quali si rivolge l’Avviso: il primo bando si rivolgeva a chi aveva più di 30 anni ed era disoccupato da più di 12 mesi; il secondo era rivolto a donne con figli minori (di almeno 6 anni di età) disoccupate o inoccupate, in quanto secondo un’analisi dei dati statistici le donne con figli minori risultavano essere i soggetti più in difficoltà nel percorso di reinserimento nel mondo del lavoro; il terzo avviso in un primo momento era aperto a uomini e donne dai 30 ai 39 anni di età e, in un secondo momento, è stato esteso a persone con almeno 30 anni di età.

Si tratta di servizi in cui il mandato sociale di tipo assistenziale organizza i rapporti fra servizi e utenza.

Sviluppare un pensiero circa il mandato sociale e come lo interpretavamo nell’offerta del servizio ha riguardato una prima parte di intervento sviluppato in rapporto a problematiche che emergevano tra organizzazione e utenza. Emergevano problemi nel momento in cui si assumeva che la domanda, così come era stata posta dalle persone, corrispondesse all’obiettivo di sviluppo professionale. Accadeva che le persone rifiutavano proposte di colloquio in quanto la posizione non corrispondeva esattamente alle proprie fantasie. Questo tipo di episodi provocava in tutti noi vissuti di rabbia e frustrazione, sentivamo di aver impiegato risorse inutilmente. Si è potuto elaborare quanto accadeva proponendo da un lato un pensiero circa le simbolizzazioni relative all’utenza quale bisognosa di un lavoro, dall’altro esplorando le simbolizzazioni del servizio da parte dell’utenza, organizzate dalla pretesa di avere un lavoro.

Le persone che incontro spesso pensano di dover perdere la propria soggettività per rivestire ruoli altri richiesti dal mercato e il più delle volte simbolizzati come maggiormente stabili, in luogo della propria storia e dei rapporti che hanno costruito nel tempo. Il mercato del lavoro viene simbolizzato spesso quale nemico e persecutore, gli utenti si identificano con le diagnosi di disoccupato, la persona che va socialmente inclusa perché è in difficoltà. Gli orientatori possono essere visti quali conoscitori a 360° del mercato del lavoro, in grado di indirizzare verso una professione più sicura in quanto certamente richiesta da parte del mercato del lavoro, a prescindere da sé stessi. Delegando totalmente all’altro un potere predittivo, diventa difficile riconoscersi competenti, riconoscere limiti e sostenere desideri. Sembra che i desideri non possano esistere perché sicuramente il mercato del lavoro avrà bisogno d’altro, in una visione del desiderio coerente con una cultura individualista, scissa da rapporti. Ho incontrato queste questioni nel rapporto con E., con cui è stato possibile parlare delle fantasie che orientavano la definizione di un obiettivo professionale e prendere sul serio il proprio desiderio.

E. è una donna di 35 anni, sposata e con un figlio, si rivolge all’Agenzia per il Lavoro tramite il contatto di una consulente che collabora con l’ente, che la informa che si era appena aperto il bando di ricollocazione per donne con figli minori. E. ci dice di trovarsi in un momento di confusione professionale e di essere alla ricerca di un lavoro stabile. Ha studiato scienze motorie a Roma e successivamente ha lavorato saltuariamente presso la palestra di proprietà della sorella, aiutandola in mansioni di accoglienza al cliente e organizzazione. E. vorrebbe cercare un lavoro come segretaria con contratto part-time, lavoro fantasticato come migliore soluzione nella conciliazione dei tempi tra vita familiare e lavorativa e di facile esecuzione. Proseguendo nelle attività di orientamento E. ci racconta di essersi interessata ad un percorso portato avanti da alcuni professionisti all’interno della palestra, attraverso il quale si fa attività motoria e posturale tramite l’ausilio di specifici strumenti, le piacerebbe apprendere e queste persone l’hanno incoraggiata e le hanno proposto di tenerli a mente come rapporti professionali affidabili. E. riconosce il suo interesse ma non lo ha mai preso seriamente in considerazione come progetto perché dovrebbe lavorare a partita iva e non le permetterebbe di avere certezze come un contratto di lavoro e orari stabili. Continuiamo a lavorare sul recupero della sua storia ed esperienze pregresse, cerchiamo di esplorare le fantasie che vedono il desiderio contrapposto alla stabilità e come viene fantasticato il ruolo di segretaria. La stabilità che evochiamo risiede nella fantasia del posto fisso, un posto in cui l’organizzazione è data da altri; ipotizzo che nell’identificarsi con il target dei destinatari individuato dal bando, l’essere donne con figli minori, E. fantastichi di poter trovare nel rapporto con noi quella stabilità, quell’organizzazione data da altri da seguire.

Sento un forte vissuto di delega in questa proposta di rapporto, l’etimo mi aiuta: dal latino delegare, comp. dalla particella DE indicante allontanamento o compimento di azione e legare *mandare* – Deputare alcuno a fare checchessia, investendolo della propria autorità, e facendolo come rappresentante di sé stesso. Penso che la misura di politica attiva evochi la fantasia di essere rappresentati ad altri, le aziende; inoltre gli interlocutori istituzionali convocano le Agenzie per il Lavoro come enti che sono più a stretto contatto con le aziende rispetto a quanto non riesca a fare il pubblico, organizzando molte attese in questo senso. Ma cosa rappresentare se la persona sparisce nella sua soggettività? se si perde la sua domanda al contesto, sia quello dell’agenzia per il lavoro che quello lavorativo al quale aspira?

Nel corso dell’intervento con E. è stato possibile riconoscersi competenti e al lavoro da posizioni differenti: quella di orientatrice, proponendo una funzione integrativa più che sostitutiva, e quella dell’utente quale professionista con la sua esperienza. Dopo un po’ di tempo E. dice di aver ricordato un periodo della sua vita in cui aveva lavorato come segretaria. La racconta come un’esperienza permeata dalla noia, che sentiva totalmente slegata al percorso che stava intraprendendo e ricorda l’emozione di liberazione provata al termine di quell’esperienza. Si chiede quanto l’obiettivo con cui era arrivata ad inizio percorso non sia instabile di per sé, poiché fantasticava un contesto a cui sente di non appartenere. Questi passaggi le consentono di ridefinire un obiettivo professionale, recuperando una dimensione organizzativa del suo desiderio perché inserito in rapporti e un’appartenenza che riconosce come possibile da costruire nel tempo.

Lavorare in servizi per l’orientamento al lavoro significa sostenere le persone nel processo di cambiamento circa i vissuti legati alla propria identità; per farlo condivido con le persone una proposta che utilizza la progettazione come metodo attraverso cui pensarsi come contesto del progetto quale premessa per elaborare obiettivi (chi sono, che storia ho, di quali problemi mi interesso e su quali problemi l’altro mi convoca), pensare attività, mettere a fuoco partner (rapporti, reti), pensarne tempi e costi nel breve/medio e lungo termine.

Nel corso degli ultimi anni ho ricevuto domande da parte di persone, fra cui colleghi, che avevano bisogno di un supporto per la progettazione di servizi; abbiamo riconosciuto un desiderio nel pensarsi come organizzazione e di stare al lavoro su questo, occupandoci del rapporto fra cliente interno ed esterno (chi si è, che servizio si offre).

Attraverso queste esperienze, e riconoscendomi un desiderio a imprendere, sto pensando ad una proposta di servizio che si chiama “Persone come Organizzazioni”. Penso quali clienti di questo servizio persone che vivono un momento di crisi circa il proprio lavoro; persone interessate a progettare, individualmente o con altri, servizi da offrire ai propri clienti. L’obiettivo di questo servizio di consulenza è supportare lo sviluppo di una competenza organizzativa dei propri clienti, persone, non intese come individui, svincolati da rapporti. Come dicevamo in un seminario CL del 2018 (“Rassegna di esperienze: l’evoluzione del rapporto tra psicoterapia come libera professione e domanda”), imprendere non implica liberarsi da rapporti ma riconoscerli, se si riconosce l’appartenenza quale dimensione produttiva volta a stare su problemi e non quale adesione al contesto (penso all’appartenenza alla comunità professionale, a contesti lavorativi). Il vissuto di sentirsi organizzazione faccio l’ipotesi che, se non delegato all’altro quale contesto già organizzato, abbia a che fare con il riconoscersi quali professionisti che hanno competenze, metodi, rapporti, con cui condividere il lavoro su problemi e nei confronti dei quali ci si sente l’organizzatore della propria identità e proposta professionale. In questo senso, penso “sentirsi organizzazione” come un vissuto e non un derivato dall’essere formalmente un libero professionista o dipendente di un’organizzazione, vissuto legato ad un pensiero circa la propria posizione di domanda nei confronti dei contesti e rapporti in cui siamo implicati e il riconoscere un’appartenenza professionale che consente di pensare al proprio lavoro come proposta di rapporto, culturale e professionale. Sento di aver fatto questo passaggio nel pensare la mia esperienza professionale.

Nei 5 anni d’esperienza nel contesto dell’Agenzia per il Lavoro e la Formazione ho sperimentato diverse simbolizzazioni del lavoro e come professionista. Nel corso del tirocinio, ho iniziato a costruire rapporti con un’associazione di promozione sociale fondata da colleghi psicologi, a cui poi mi sono associata, con la quale ho realizzato interventi di orientamento nell’ambito dell’alternanza scuola lavoro presso alcune scuole romane. Quando ho aperto la Partita Iva, avevo il vissuto di lavorare come dipendente nel contesto dell’agenzia per il lavoro, e che con il lavoro con l’APS portassi avanti la parte imprenditiva e creativa. I seminari di Culture del Lavoro e il pensiero sostenuto circa l’imprendere, i moduli, i monitoraggi, mi hanno aiutata a pensare la separazione che stavo agendo fra adempimento e creatività, fra dipendenza e imprendere. Poter pensare questi vissuti quali indizio di assetti collusivi che stavo condividendo all’interno dei differenti contesti mi ha permesso di recuperare una domanda formativa e di sviluppo professionale, una posizione imprenditiva nei rapporti in cui sono implicata.

In questi passaggi sento che l’appartenenza alla comunità professionale di SPS mi ha sostenuto rispetto alla possibilità di costruire appartenenza anche all’interno di diversi contesti, con cui è possibile condividere problemi e dimensioni produttive. Possibile se non si mettere a carico di un’organizzazione altra la propria domanda di sviluppo.