**La libera professione tra impotenza e frustrazione**

Giuseppe Carollo, il 26/10/2018

Questo contributo nasce da alcune riflessioni fatte entro il gruppo L, a partire dall'invito della Scuola SPS a contribuire alla costruzione del seminario del 14 ottobre. Si è trattato di un seminario molto interessante, in cui gli allievi della Scuola hanno proposto un tema di interesse trasversale ai quattro anni. Il focus scelto è stato evocativo anche per gli specialisti. Il tema centrale è stato "la libera professione". Riprendo qui alcune cose scritte in un contributo pensato per il seminario del 14, che tuttavia non è stato accettato, in primo luogo perché esso non presentava il resoconto di un'esperienza imprenditiva concreta, creata da allievi o specialisti SPS. Io stesso avevo scritto il contributo, che era sentito come un prodotto di tutto il gruppo L, poiché era un esito dello scambio che avevamo avuto in merito al seminario del 14.

Il gruppo L si è incontrato due volte per discutere il tipo di invito e un possibile lavoro da proporre. Inoltre gli scambi via mail sono stati copiosi. Inizialmente il tema "libera professione" non ci ha ingaggiato immediatamente nella scrittura, non avevamo qualcosa di chiaro da proporre; ci siamo detti che questo accadeva perché non c’era, entro il gruppo L, un progetto imprenditivo che avesse preso una forma concreta e riconoscibile tale da poter essere presentata. Sentivamo però che il tema ci coinvolgeva e che avevamo il desiderio di confrontarci. Il contributo presentato parlava della difficoltà ad imprendere, di una fase antecedente, forse, alla realizzazione della libera professione. Una fase nella quale sentiamo di essere.

Nella seconda parte del contributo avevo proposto di legare i vissuti e le difficoltà del gruppo L ad alcune mie esperienze lavorative; in particolare facevo riferimento al lavoro che svolgo presso un centro di formazione che organizza una consulenza in termini di formazione, orientamento e ricerca lavoro per persone disoccupate. Mi sembrava che alcune fantasie inerenti alla libera professione, discusse dal gruppo L, fossero comuni a quelle presentate dai candidati in cerca di lavoro presso il centro di formazione. Probabilmente è stato anche questo mio dilungarmi sulle mie esperienze lavorative che ha portato ad una esclusione del contributo nel seminario del 14: si tratta di esperienze molto diverse, per vari aspetti, da quelle portate dagli allievi e specialisti SPS. Rimanevano tuttavia delle analogie, in particolare circa alcuni vissuti, che ci sembrava interessante discutere.

Presento quindi questo scritto al fine di recuperare alcune delle riflessioni fatte, con l’ipotesi che possano interessare altri colleghi e docenti; faccio poi un passo ulteriore, ovvero propongo un pensiero circa la proposta professionale psicologica che sto costruendo, man mano, presso questo centro di formazione.

Incontrandoci entro il gruppo L, ci siamo confrontati su questi temi - la mancanza di un'attività imprenditiva e contemporaneamente i desideri che coltiviamo in merito, la difficoltà a scrivere - mettendoli in rapporto a modalità specifiche che abbiamo di incontrarci in gruppo. Ci siamo detti che siamo dentro uno strano vissuto: ci entusiasma l’incontro tra di noi, dialogare, approfondire, studiare, ma poi non ci viene da organizzarci in senso imprenditivo. Strano, in molti tra di noi reputiamo di vivere i nostri lavori come frustranti: “se li organizzassimo noi, sicuramente ci confronteremmo di più, lavoreremmo meglio”, ci diciamo. Perché, allora, non provarci? A partire da qui, un’altra fantasia interessante sulla quale ci siamo soffermati è stata quella del viverci l’impotenza dei rapporti lavorativi a fronte di un altro tipo di impotenza, quella relativa alla costruzione di una professione che sentiamo identitaria. Proviamo a capire la differenza tra le due cose: ci sembra che costruire una propria posizione professionale riconoscibile sul mercato sia difficile, che questo esponga al rischio dell’incompetenza, sentito come un irrimediabile fallimento. Rimanere in rapporti che sentiamo governati dall’impotenza è allora una posizione di comodo: permette di andare avanti coltivando il proprio risentimento, rimandando ad un secondo momento il confronto con un committente che ci chiede cose sulle quali attivare una competenza psicologica. Siamo dentro il mondo della lamentela, ambivalente perché frustrante e comoda insieme. Continuando su questa fantasia, si potrebbe persino pensare che rimanere in una posizione di impotenza è una speranza, perché ci permette di evitare la frustrazione dell’incompetenza.

Queste riflessioni ci hanno permesso di aprire a nuove discussioni circa il nostro modo di stare in gruppo, come si sta trasformando la nostra domanda formativa, quali competenze pensiamo di voler costruire, con quali finalità. Rimane la difficoltà di fondo di creare un gruppo, riconoscibile, che proponga un servizio. Parlando di questo nello scorso monitoraggio, ripropongo qui una questione emersa che sembra importante da esplorare: le molte differenze che esistono tra di noi, in primo luogo professionali, forse tenute nascoste per molto tempo. Parlare delle specificità che ci appartengono potrebbe aiutarci a capire meglio cosa poter fare insieme, e cosa no.

Queste riflessioni mi hanno rimandato ad alcune esperienze di lavoro che svolgo con persone disoccupate, in cerca di lavoro a loro volta. Propongo le riflessioni che seguono perché vorrei condividere con colleghi e docenti una mia posizione professionale in termini di formatore/orientatore, che sto cercando di costruirmi da qualche tempo. Mi sembra in effetti che il mio modo di sentire e capire ciò che sto facendo cambi con l’esperienza, con le riflessioni, e cambi quindi anche il mio approccio lavorativo.

Svolgo questo lavoro presso un centro di formazione accreditato con la Regione Lazio per tutto ciò che concerne la formazione finanziata. Il centro di formazione si trova a Formia ed ha una sede distaccata a Latina. Uno degli ultimi progetti a cui sto prendendo parte è la ricollocazione per persone dai 30 ai 40 anni. Le persone che decidono di aderire al progetto sono inviate dal centro dell’impiego di riferimento verso i centri di formazione accreditati. Il progetto di ricollocazione dura 6 mesi per ogni persona. L’obiettivo è trovare lavoro stipulando un contratto di almeno di 6 mesi con una qualsiasi azienda della Regione Lazio, oppure aprire partita Iva. Esistono misure di facilitazione per l’assunzione, destinate alle aziende, in particolare sgravi fiscali, tirocini. Il mio ruolo è quello di orientatore, in rapporto diretto con i candidati che sono alla ricerca di lavoro.

L'orientamento prevede, da mandato, due fasi generali: la prima di orientamento specialistico; la seconda di accompagnamento al lavoro. La prima fase si svolge in un setting vis-à-vis, la seconda in un setting di gruppo, entrambe di 24h. Nella prima fase si tratta di: prendere una decisione circa il voler proseguire la ricerca di lavoro subordinato o il dirigersi verso l’apertura di partita Iva; definire il tipo di ricerca da attuare; incominciare la ricerca stessa. Nella seconda fase, l’obiettivo è di confrontarsi in gruppo circa le proprie motivazione e alcune competenze necessarie per la ricerca lavorativa: costruire il CV, preparare il colloquio di selezione.

Questi alcuni obiettivi generali descritti dal bando a cui il Centro di Formazione ha risposto. In entrambe le fasi, ciò che ho in mente professionalmente è di proporre da una parte un lavoro di analisi dei vissuti che concernono le relazioni che portano le persone al Centro di Formazione; d’altra parte di concordare una strategia per effettuare la ricerca concreta del lavoro. Sento che i due tipi di azioni siano diverse tra di loro: non è la stessa cosa proporre un pensiero sulle relazioni che portano il candidato al Centro di Formazione, dal lavorare con lui concretamente sulla ricerca lavorativa, rispondendo ad annunci o contattando i colleghi del centro di formazione che hanno i contatti diretti con le aziende. Da una parte c’è un sospendere l’azione per proporre un pensiero, dall’altra c’è l’azione. Mi sembra inoltre che proporre un pensiero su vissuti e motivazioni sia propedeutico alla ricerca lavorativa; il rischio è, altrimenti, quello di prendere alla lettera ciò che le persone richiedono. In alcuni casi questo “prendere alla lettera”, o il non cogliere alcune questioni motivazionali proprie della domanda del candidato, mi hanno portato a fare errori, con conseguenze importanti sul rapporto tra candidato e azienda; un’altra ricaduta è l’impatto negativo sulla reputazione che il Centro di Formazione ha rispetto alle aziende di riferimento. D’altra parte può farsi spazio anche un diverso tipo di errore, quello di stare sulla sospensione ed un’analisi delle relazioni laddove non è richiesto: le persone vengono al Centro di Formazione con una richiesta di lavoro, non di analisi del loro rapporto al lavoro. Nella mia mente, ciò che faccio è proporre la mia disponibilità a fare entrambe le cose. Il rischio sembra però quello di mettersi in un rapporto in cui sono io a “insistere” per fare un lavoro di analisi di fantasie laddove la persona non lo richiede (abbiamo messo in evidenza questa dinamica, durante lo scorso monitoraggio, nel caso di Anja che ho pubblicato a settembre). In generale, la mia idea è di tenere sempre insieme le due dimensioni: ritengo cioè importante finalizzare l’analisi delle fantasie alla costruzione di una strategia operativa in rapporto alla ricerca lavoro, non tenendola mai finalizzata a una conoscenza di sé stessi separata dal mandato che ci porta lì e dal contesto in cui siamo, che ha alcuni obiettivi specifici. Fin qui, ho resocontato soprattutto l’approccio che ho con i candidati nella prima fase; nella seconda fase, di gruppo, l’analisi delle fantasie collusive dei candidati mi permette di costruire alcuni materiali didattici specifici. Il lavoro da fare è diverso, tuttavia sento che in questa fase ci sia un’analogia con la prima, in rapporto a due approcci diversi che ho con i clienti: uno più analitico, l’altro maggiormente didattico.

Arrivo ora a quelle fantasie che sento in analogia tra candidati alla ricerca di lavoro e allievi SPS confrontati con la libera professione. Nel rapporto di orientamento con i candidati, mi sembra che molto spesso le fantasie portate siano in contraddizione con la finalità stessa del bando, ovvero quella di trovare lavoro. L’impressione che abbiamo tra colleghi è del tipo: “ma queste persone non vogliono trovare lavoro”.

Mi sembra che in questa esperienza di intervento cogliere la differenza tra il vissuto di frustrazione in rapporto a quello di impotenza, possa portare ad aprire alcune piste di intervento.

Facendo riferimento a quanto scritto sopra, per frustrazione faccio riferimento al vissuto di inadeguatezza che si sente in alcune situazioni lavorative, quando non si sa cosa dire, cosa proporre, in rapporto quindi ad una mancanza di competenza; per impotenza faccio riferimento al vissuto persecutorio di vivere in rapporti in cui altre organizzazioni più potenti di noi ci impongono di lavorare con logiche che sentiamo governate da incompetenza. Vista in questo modo, si può pensare che con l’impotenza si proietti all’esterno le frustrazioni legate all’incompetenza, vissute precedentemente.

Nel lavoro di ricollocazione, lo stesso mandato sociale è governato da logiche sociali che evocano impotenza. Lo stesso passaggio dal centro dell’impiego al centro di formazione, è basato su una logica di impotenza. È il centro dell’impiego, infatti, ad avere il mandato istituzionale per effettuare il matching tra domanda e offerta di lavoro, ma preferisce delegare i centri di formazione accreditati. I centri di formazione, per quanto possano aver costruito rapporti interessanti con aziende, rispondono ad altre logiche rispetto a quelle dell’offrire lavoro. Nei centri di formazione, è più coerente dire che i lavori si costruiscono (tramite formazione, appunto) piuttosto che si offrono.

Riveniamo ai candidati: dopo un lungo peregrinare di tipo amministrativo, le fantasie di cui sono animati trovano finalmente modo di esprimersi con l’operatore del centro di formazione. Si tratta di fantasie spesso irrealizzabili, strutturate intorno alla pretesa di “avere lavoro” (a prescindere dal tipo di lavoro, dove, per quanto tempo, remunerato quanto, perché… tutte questioni che in seguito si riveleranno fondamentali).

Il mio lavoro prende sempre più spesso la funzione di evento critico per questi candidati. Ci si rende conto velocemente che il lavoro ricercato non c’è; allo stesso tempo propongo la mia disponibilità a capire come mai ci si rechi al centro di formazione e si continui a venirci. Lavoriamo quindi sull’esplorazione del senso del lavoro e della sua ricerca. Scopriamo insieme, spesso, che il tipo di lavoro ricercato inizialmente non solo è irrealizzabile, ma è anche non desiderabile. Questa scoperta è coerente con l’impressione che abbiamo tra colleghi: questi il lavoro non lo vogliono. Perché? In questo processo mi sembra che vi siano analogie con quanto dicevamo circa la condizione di impotenza, ovvero che sia, parzialmente, una posizione desiderabile, alternativa ad un’altra posizione di costruzione di una professione tramite l’acquisizione di competenze, che confronta però con altre difficoltà.

Il lavoro con questi candidati si orienta per me nell’esplorazione delle fantasie di impotenza, con lo scopo di recuperare esperienze di frustrazione, spesso in contraddizione tra di loro. Quando si riesce a discutere delle situazioni di frustrazione, sento che l’intervento psicologico ha più potere di quando ci si confronta con l’impotenza, perché è possibile in questi casi reinterpretare quanto accaduto, identificando problemi sui quali è possibile lavorare, entro il centro di formazione ma anche all’infuori di questo. Mi rendo conto che questo approccio, ultimamente, è anche in rapporto a nuove decisioni da parte dei candidati, risultati tangibili, per me positivi, che si inscrivono tuttavia entro un compromesso bizzarro con il centro di formazione. In particolare, i candidati incominciano a inventarsi nuove maniere di lavorare, non proprio canoniche, che fanno riferimento ad antichi desideri e vecchie competenze, magari da rispolverare, sicuramente da migliorare. Allo stesso tempo vengono al centro di formazione continuando a richiedere lo stesso lavoro iniziale, che le ha portate da noi, con la consapevolezza che tutto sommato questo lavoro non ci sarà. Venire a cercare lavoro al centro di formazione diventa quindi un pretesto.

Non tutti i candidati portano questo tipo di dinamica. A volte si riesce a stabilire un tipo di ricerca coerente con gli obiettivi di tutti gli attori in gioco: candidato, centro di formazione, azienda e Regione. Si tratta tuttavia di un caso limite più che della normalità.