



GRUPPO DI LAVORO

# Psicologia del Lavoro

INCONTRO CON I COLLEGHI PER LO STATO AVANZAMENTO LAVORI

Febbraio 2015

[gdlavoro@ordinepsicologilazio.it](mailto:gdlavoro@ordinepsicologilazio.it)



**Ordine degli Psicologi del Lazio**

via del Conservatorio 91 - 00186 Roma | t. +39 06 36002758 - f. +39 06 36002770 | c.f. 96251290589

# Contesto

- Consiglio dell'Ordine (15 membri)
- Commissioni (Deontologia, Tutela e Università)
- Gruppi di Lavoro
- Comitati d'Area



# Componenti

- Marco Vitiello (coordinatore)
  - Chiara Illiano
  - Antonio Dragonetto
  - Giuliano Caggiano
  - Francesca Quintiliani
  - Daniele Andrian
- 
- Consiglieri di Riferimento: Viviana Langher

# Ruoli e Funzioni

- Marco Vitiello
- Chiara Illiano

Relazioni  
interne all'OPL



- Daniele Andrian

Studio e analisi  
professionale



- Chiara Illiano

Comitato d'Area



- Francesca Quintiliani
- Antonio Dragonetto
- Marco Vitiello

Relazioni  
esterne



- Giuliano Caggiano
- Chiara Illiano

Ufficio progetti



- Marco Vitiello

Finanziamenti



- Francesca Quintiliani

Formazione



- Daniele Andrian

Comunicazione



# Obiettivi del Gruppo di Lavoro

Ci proponiamo di valorizzare **politicamente** le competenze professionali che gli psicologi possono offrire alle organizzazioni, pubbliche e private, e più in generale all'impianto socio-politico del lavoro nel nostro paese, a partire dalla nostra regione.

Più specificatamente:

Aumentare lo spazio di impiego, di ricerca e di politica professionale della Psicologia del Lavoro (spazio professionale non chiuso a colleghi di altri indirizzi)

ISCRITTI

Definire e promuovere "istituzionalmente" le competenze che siamo in grado mettere in campo (modelli e protocolli)

ISTITUZIONI

Creare presidio consulenziale nelle imprese e nelle organizzazioni territoriali, al fine di essere più protagonisti del tessuto socioeconomico

UTENTI



# Ambito Professionale 2014 -2015

## **ORIENTAMENTO AL/NEL LAVORO,**

area di intervento professionale rivolta alla delicata fase di vita dell'ingresso nel mondo del lavoro ma anche a tutti quei momenti di riposizionamento lavorativo interno alle organizzazioni.

### AZIONI

- Definizione del **profilo di ruolo dello Psicologo** che opera nel Processo di Orientamento, delineando aree di intervento e attività specifiche,
- Valorizzazione del **vantaggio competitivo che l'azione psicologica porta** al Processo di Orientamento, **anche in termini di «cost-saving»** sul piano socio-economico.

# Attività svolte

1. Definizione del campo di azione (100%)
2. Individuazione delle aree di competenza specialistica psicologica e classificazione delle attività professionali correlate (70%)
3. Selezione delle Best-Practices (50%)
4. Individuazione delle relazioni «chiave» nel Processo e Opinion Leader di riferimento (50%)
5. Allineamento del Processo di Orientamento (25%)
6. Definizione del modello di azione professionale (psicologica) negli interventi di Orientamento al Lavoro (25%)

# Attività svolte – Il ventennale

## Gli scenari dell'azione Orientativa

### I diversi sistemi formativi

scuola, università, formazione professionale nelle attività di orientamento alle scelte scolastico-professionali.

### I servizi per il lavoro (pubblici e privati),

in relazione ai bisogni di sviluppo di progetti professionali per i lavoratori disoccupati, in mobilità, in cerca di un cambiamento lavorativo e di utenze portatrici di particolari esigenze (es: immigrati, ex detenuti).

### Le realtà aziendali (e/ o in collegamento con esse)

per rispondere a nuove strategie di gestione delle risorse umane in funzione dei crescenti processi di ri-organizzazione e nelle fasi di transizione di ruolo

### I contesti produttivi

Il sostegno ai percorsi individuali di sviluppo e carriera.

## GLI INTERVENTI

**SOSTEGNO INFORMATIVO/COGNITIVO, AFFETTIVO E RELAZIONALE AI PROCESSI DECISIONALI**, al design e costruzione di percorsi di inserimento sociale e professionale affinché siano coerenti con le aspirazioni, le aspettative e i progetti di vita delle persone;

### L'IMPLEMENTAZIONE E POTENZIAMENTO DELLE RISORSE PERSONALI

(attributi del self come autoefficacia, stima di sé; atteggiamenti positivi come fiducia e speranza; social support, ecc.)

**LA CONSULENZA PER** affrontare, con maggiore probabilità di riuscita, **LE TRANSIZIONI DI CARRIERA** nel corso dell'esperienza formativa e lavorativa;

La rimozione o almeno l'attenuazione delle barriere sociali e psicologiche che si frappongono nella relazione tra persona e realtà ambientale ostacolando l'autorealizzazione in ambito scolastico e formativo, nella fase di ingresso occupazionale e nel corso della carriera organizzativa e, in generale, lavorativa;

La progettazione di interventi multidisciplinari su contesti scolastici, universitari, di formazione professionale e lavorativi affinché siano inclusivi e funzionali allo sviluppo e alla costruzione di una carriera psicosociale con maggiori probabilità di successo ed estesa all'intero arco di vita.

## IL VALORE AGGIUNTO

### PER IL CITTADINO

Miglioramento dell'**Occupabilità**. Maggiore consapevolezza e capacità di utilizzo di interessi, attitudini, valori e competenze in un'ottica di **gestione della propria carriera lavorativa**.

### PER LA SOCIETA' E LE ISTITUZIONI

Enti locali e governativi con una **leva professionale** in più per far fronte alle problematiche sociali inerenti il Lavoro, la primaria fonte di ripresa per il Paese.

Una **cittadinanza proattiva**, in grado di gestire il cambiamento e in grado di muoversi tra interessi, attitudini e competenze personali e possibilità offerte dal mercato del lavoro.

### PER I CONTESTI PRODUTTIVI

Fornire alle aziende un **capitale umano più preparato** alle necessità produttive e migliorare la **capacità di gestione dei momenti di ristrutturazione** e cambiamento tenendo conto della complessità individuale e organizzativa.





# Le competenze specialistiche

- Analisi dei profili di personalità lavorativa
- Supporto per la sfera relazionale sul lavoro
- Supporto per l'area emotiva personale
- Sviluppo potenzialità apprendimento
- Sviluppo identità professionale

# Le attività apicali

Alternanza scuola-lavoro, stage e tirocini

Orientamento scolastico e professionale

Insieme delle tattiche organizzative di socializzazione

Altre pratiche organizzative che, seppure non direttamente finalizzate alla carriera, hanno una forte rilevanza in questo senso, come, ad esempio, il processo di selezione

*Rif. Toderi – Sarchielli (2013)*

# Interventi di carriera

- notifica di «selezioni aperte» all'interno dell'organizzazione;
- informazioni su sequenze di lavori che si possono ricoprire (career paths);
- attività di formazione;
- career counselling;
- programmi di mentoring;
- valutazione delle prestazioni;
- sviluppo dei lavori assegnati e transizioni di ruolo;
- job design;
- centri per l'azione di carriera;
- piani di sviluppo personale;
- centri di sviluppo (development centres);
- workbooks e workshops relativi allo sviluppo di carriera;
- outplacement.

*Rif. Toderi – Sarchielli (2013)*

# I rapporti istituzionali avviati

- ISFOL – Dipartimento Mercato del Lavoro e Politiche Sociali
  - *Ricerca e certificazione delle competenze*
  
- REGIONE LAZIO – Assessorato Lavoro
  - *POR FSE – Torno Subito – Diritto allo Studio*
  
- ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO
  - *Garanzia Giovani – Servizi alle Imprese*

# Work in progress

PREMESSA:

Prendendo come riferimento l'**Azienda**, notiamo che oggi non è più in grado di accogliere il Lavoratore e proporre un percorso di crescita per la vita.

Oggi è il **Lavoratore**, che costruire il proprio bagaglio di professionale, fatto di competenze, conoscenze, capacità, esperienze e lo offre alle Aziende, per un periodo della propria vita e per il raggiungimento di obiettivi condivisi.

In questa cornice, la competenza psicologica è fondamentale per il servizio di orientamento al Lavoratore, che affronta in più **momenti della propria vita professionale** il cambiamento di lavoro, di Azienda, di città, confrontandosi con dinamiche del mercato del lavoro in continuo mutamento.

Con questa premessa, il destinatario dell'azione orientativa sarà il Lavoratore, all'interno dei diversi contesti: dai Sistemi Formativi, ai Servizi per il Lavoro (pubblici e privati) e le realtà Aziendali.

**Ordine degli Psicologi del Lazio**

via del Conservatorio 91 - 00186 Roma | t. +39 06 36002758 - f. +39 06 36002770 | c.f. 96251290589



# Work in progress

AZIONI:

**Valorizzazione** - Nel corso del 2015 abbiamo intenzione di strutturare un **indagine conoscitiva** verso i beneficiari (in collaborazione con ISFOL), includendo inoltre un'analisi rivolta al mondo aziendale, potenziale beneficiario di una popolazione lavorativa orientata alle necessità reali del mercato.

Accanto all'indagine, vogliamo realizzare un ciclo di seminari/webinar in cui esperti del settore dialogano con la comunità professionale rispetto al tema orientamento e sviluppo di carriera

Alcuni esempi:

- ✓ *ORIENTAMENTO E PSICOLOGIA – Approccio e Strumenti*
- ✓ *OCCUPABILITÀ e ORIENTAMENTO*
- ✓ *LA SELF LEADERSHIP*
- ✓ *IL PROBLEM SETTING & PROBLEM SOLVING*
- ✓ *LA COSTRUZIONE DELLA PROPRIA BIOGRAFIA*

# Work in progress

AZIONI:

**Valorizzazione** – All'interno della collaborazione con l'**Ordine dei Consulenti del Lavoro**, intendiamo realizzare seminari (diffusi anche in streaming) presso i rispettivi Ordini, proponendo di volta in volta dei **temi specifici** che possono diventare servizi tangibili per la potenziale domanda di mercato (es. procedure Garanzia Giovani e processo di inserimento/formazione)

Infatti, affiancando i temi fiscali, normativi, burocratici a quelli più relazionali, di valorizzazione delle competenze, quindi manageriali (nel senso “umano” del termine – Manage People) anche verso il singolo lavoratore, possiamo generare un **contributo professionale integrato** sul territorio, in particolare verso imprese e lavoratori, sulla base di presupposti più vicini alla micro-impresa che spesso ha come primo approdo consulenziale proprio il Consulente del Lavoro.



# Work in progress

AZIONI:

**Consensus** – Vogliamo realizzare un convegno/tavola rotonda (fine 2015) con ISFOL e i diversi attori che possono portare un valore aggiunto al processo (CNEL, CENSIS, Università, Regione, Provincie, Comuni, Confederazioni Lavorative, Sindacati, ecc.), in cui il nostro Ordine faccia da collettore e promotore di iniziative sul territorio.

Il senso dell'iniziativa è quello di portare all'interno del mondo produttivo il valore di una **cittadinanza attiva/orientata**, cominciando a considerare le **imprese** come generatrici di una domanda, sebbene indiretta, di Orientamento.





# Work in progress

AZIONI:

**Competenze** – Ci proponiamo di definire quali siano le migliori pratiche e le competenze necessarie per operare:

- come orientatore (senza confusione di ruoli o appropriazioni professionali non realizzabili), per lo psicologo che vuole configurare il suo ruolo in tale contesto professionale
- come professionista psicologo inserito all'interno del processo di Orientamento nelle sue attività professionali più tipiche

In questo, il supporto dell'ISFOL sarebbe cruciale proprio per la mole di ricerca sviluppata nell'ambito e come partner istituzionale per avviare con la Regione Lazio una linea di **certificazione** delle competenze delineate (anche in collaborazione con Università e Istituzioni di ambito).



# I primi benefici per la comunità professionale

- ❑ Formazione specialistica finanziata e certificata
- ❑ Partecipazione a ricerche e monitoraggi
- ❑ Sperimentazioni di intervento professionale (COL, CPI, EDISU, Studi di Consulenza del Lavoro, ecc.)
- ❑ Apertura di opportunità di mercato per una domanda rinnovata e diversificata (imprese, altri professionisti, istituzioni)

# La vostra partecipazione

## I comitati d'area

- Stiamo creando un elenco di colleghi «sensibili», che diventeranno riferimenti politico-professionali per le attivazioni progettuali.
  - Invieremo, tramite newsletter e sito istituzionale, un invito a redigere una proposta progettuale rispetto ad un tema specifico o un'area territoriale, attinenti al GdL e, soprattutto, con una chiara definizione della rete e degli stakeholder coinvolgibili.
  - Saranno valutati sia i cv che il valore del progetto che intendono sviluppare. Le proposte che valuteremo coerenti e di valore aggiunto, verranno accolte e potranno costituirsi in comitati d'area (tematica o territoriale).
- Il GdL potrà offrire supporto nella definizione del progetto e nel reperimento di altri colleghi per formare un comitato d'area.

# La vostra partecipazione

## I comitati d'area

- il GdL “Psicologia del Lavoro”, al fine di creare il Comitato d'Area sugli ambiti di attività avviati, intende reclutare colleghi orientati agli obiettivi di valorizzazione delle competenze professionali che gli Psicologi possono offrire alle Organizzazioni e ai Lavoratori, anche in termini di “cost-saving” sul piano socio-economico.
- Gli ambiti di attività avviati sono, nell'ordine di priorità, quelli dell'Orientamento al e nel Lavoro, della Formazione professionale e della Salute Organizzativa.

# La vostra partecipazione

## I comitati d'area

- Il processo di selezione sarà organizzato in due fasi:
- **Fase 1:** Raccolta Cv e lettere di presentazione ed eventuale colloquio di approfondimento (in presenza o a distanza) al fine di individuare i colleghi con esperienza curriculare più attinente, in particolare ai temi dell'Orientamento;
- **Fase 2:** Raccolta presentazioni sintetiche idee progettuali.
- Le idee progettuali più coerenti e strategiche per il progetto politico-professionale del GdL decreteranno la lista definitiva dei colleghi selezionati per costituire il Comitato d'Area del Gruppo di Lavoro in Psicologia del Lavoro dell'Ordine.
- I colleghi saranno accolti e supportati dal GdL per:
  - l'adeguamento e lo sviluppo operativo del Progetto;
  - il reperimento di altri colleghi a supporto (con precedenza ai colleghi non selezionati in Fase 2, poi in Fase 1);
  - la promozione del Progetto;
  - l'individuazione di possibili fonti di finanziamento.

# Scheda idea progettuale

- **Tema specifico e area territoriale**
- *Indicare un tema specifico dell'Orientamento al/nel lavoro e l'area territoriale in cui si vuole implementare l'idea.*
- **Obiettivi dell'iniziativa**
- *Specificare l'allineamento tra obiettivi dell'iniziativa ed obiettivi e linee progettuali del GdL «Psicologia del Lavoro».*
- *In particolare specificare se e come l'iniziativa:*
  - *aiuta a definire e promuovere "istituzionalmente" le competenze che gli psicologi sono in grado di mettere in campo;*
  - *aumenta lo spazio di impiego, di ricerca e di politica professionale della Psicologia del Lavoro;*
  - *crea presidio consulenziale nelle imprese e nelle organizzazioni territoriali, affinché la figura dello psicologo sia più protagonista del tessuto socio-economico.*
- **Piano d'azione**
- *Specificare le principali fasi/macro azioni e i tempi previsti per ciascuna fase ai fini della realizzazione dell'iniziativa.*
- **Rete e stakeholder di riferimento**
- *Specificare gli stakeholder per il cui coinvolgimento si richiede un'azione dell'Ordine e gli stakeholder che si è in grado di coinvolgere autonomamente.*
- **Altro**
- *Indicare ogni altro elemento considerato rilevante per la valutazione dell'iniziativa (es. eventuali ipotesi di fonti di finanziamento utilizzabili, eventuale stato d'avanzamento del progetto se già avviato etc.)*

# La vostra partecipazione

## I comitati d'area

- I colleghi saranno accolti e supportati dal GdL per:
  - l'adeguamento e lo sviluppo operativo del Progetto;
  - il reperimento di altri colleghi a supporto (con precedenza ai colleghi non selezionati in Fase 2, poi in Fase 1);
  - la promozione del Progetto;
  - l'individuazione di possibili fonti di finanziamento.

# A seguire (... 2016-2017)

- **Il processo formativo**
- **La salute organizzativa**