



Lavorare nella Psicologia: come posso orientare efficacemente le mie scelte professionali?

INDICE:

1. Introduzione
2. Motivazione
3. Competenze
4. Mercato del lavoro
5. Mindset
6. Piano di azione
7. Altre letture su HT

1. Introduzione

Gli **ambiti di lavoro della Psicologia** sono molti, anche molto diversi, talvolta si intersecano inserendosi comunque in un'area vastissima sia in termini teorici che applicativi. In questa complessità non è sempre facile per il professionista orientarsi e scegliere una strada professionale perché sono tante le spinte interne ed esterne con cui uno Psicologo si trova a fare i conti. Ad esempio, si può essere combattuti tra qualcosa che piace molto ma che, allo stesso tempo, richiede tempi lunghi e costi elevati (come la Specializzazione in Psicoterapia); si può sentire più l'urgenza di fare qualcosa che abbia più appetibilità sul mercato ma per cui si percepisce meno interesse. Su quest'ultimo caso mi vengono in mente alcune colleghe appassionate di Psicologia clinica che stavano però cercando di muoversi nell'area della Psicologia del lavoro perché in quel momento si erano aperte possibilità di lavoro su quell'ambito. Qualcuno si lascia influenzare da ciò che sente dire dai colleghi, dalle loro esperienze positive o negative per orientare le decisioni. In altri casi il bisogno di sicurezza spinge a ricercare opportunità come lavoratori dipendenti anche se le proprie inclinazioni sarebbero verso il lavoro autonomo.

L'obiettivo di questo articolo vuole quindi essere quello di dare alcuni spunti pratici che possano essere utili per orientare nelle proprie scelte di carriera. Per farlo prenderemo in considerazione quattro "punti cardinali":

- 1. Motivazione**
- 2. Competenze**
- 3. Richieste del mercato del lavoro**
- 4. Mindset**



2. Motivazione

Western (ricercatore professore di Psicologia e Psichiatria presso la Emory University di Atlanta, USA) definisce la motivazione come la *Forza motrice che porta un individuo a comportarsi in un determinato modo al fine di raggiungere uno scopo*. Di tutte le definizioni che ci sono di motivazione, questa mi piace perché il termine "**forza motrice**" rende bene l'idea della spinta verso qualcosa. Allo stesso modo fa riflettere su quanto l'azione di una persona possa essere depotenziata quando invece quella forza motrice manca. La forza motrice c'è quando qualcosa ci piace, è nelle nostre corde e nelle nostre inclinazioni. Sono quelle cose che parlano di noi, che poco hanno a che fare con quelle cose che si "devono" fare. La mancanza di questa forza motrice si nota bene quando si fa qualcosa che non ci piace ma che in qualche modo ci sentiamo in dovere di fare. Questo è ciò che accade quando ci rivolgiamo verso un settore della Psicologia che non ci appassiona ma per il quale si ritiene che ci sia mercato.

Non dico che sia sbagliato per uno Psicologo con la passione per la clinica orientarsi verso altro per avere un vantaggio economico; dico solo che questa scelta non è destinata a durare (a meno che non ci si appassioni alla cosa che si sta facendo). Il rischio è quello che io chiamo "l'abbraccio stritolante della stabilità", ossia quella situazione in cui ci si ritrova a fare un lavoro che non amiamo ma con contratto a tempo indeterminato che più si va avanti e più si ha difficoltà a pensare di lasciare. **Occorre quindi chiedersi:**

- Quali sono i momenti della tua vita formativa/professionale che ti hanno reso più felice?
- Perché quei momenti ti hanno reso felice? Pensa a cosa stessi facendo, cosa nello specifico ti rendeva felice.

Rispondere a queste domande può esserti utile a capire dove è quella forza motrice. Se mi accorgo che, ad esempio, sono felice quando aiuto le persone e lo faccio lavorando in gruppo, sarà difficile che quella forza motrice possa trovarla in una realtà centrata sul business in cui mi si chiede di lavorare da solo.

3. Competenze

Le competenze sono un elemento importante perché parlano di quelle cose che sappiamo fare bene e di quelle che facciamo meno bene. Ovviamente impattano sulla qualità del nostro lavoro e sul tipo di servizi che possiamo proporre.

Nella nostra professione, la mia opinione è che sia importante tenere conto sostanzialmente di tre tipi di competenze:

- **Competenze tecniche specifiche del nostro lavoro:** legate al *saper fare*. Sono, ad esempio, le tecniche di colloquio, come si interpreta un test, come si scrive una relazione psicodiagnostica, come si fa un'anamnesi ecc.
- **Competenze tecniche aspecifiche:** legate al *saper fare*. Sono, ad esempio, come si scrive un post per Facebook, come funziona Instagram per promuoversi, come si fa una fattura elettronica, come si parla in pubblico, come si preparano delle slide, come si utilizzano programmi di videomaking, come si crea un evento LinkedIn, ecc.
- **Competenze trasversali:** sono quelle legate al *saper essere* e che fanno tantissimo la differenza nel modo in cui interpretiamo il nostro lavoro. Ad esempio, Gabriella e Paola sono due colleghe Psicoterapeute; entrambe formate ed entrambe super solide sulle competenze tecniche. Gabriella quando incontra un cliente e parla di ciò che fa, usa termini tecnici, parla molto e perde il filo; Paola va diretta al punto spiega in parole semplici quello che fa e come



può aiutare il cliente con cui sta parlando. Chiaramente la percezione delle due colleghe può essere completamente diversa da parte del cliente perché cambia il modo di comunicare, di ascoltare un bisogno, di spiegare cosa si fa.

Questi, sono esempi di competenze trasversali (comunicazione, ascolto). Una persona può essere più propensa a lavorare in gruppo, un'altra tollera bene la frustrazione quindi in azienda riesce a lavorarci senza problemi. Le competenze trasversali fanno la differenza sul come si interpreta il proprio lavoro.

Ora, prendi un foglio e dividilo in due colonne. Da una parte ci scrivi le competenze che hai e dall'altra quelle su cui ti senti più fragile. Per ciascuna competenza che individui indica se è tecnica specifica, tecnica aspecifica o trasversale.

4. Mercato del lavoro

Aspetto importante da considerare per compiere scelte **realistiche**. Occorre sempre **bilanciare** bene le considerazioni sul mercato del lavoro con quelle sulla motivazione cercando di evitare sbilanciamenti dall'una o dall'altra parte.

Le cose da mettere a fuoco su questo ambito sono:

- Verso quale problema sento di portare una soluzione?
- Le persone stanno investendo soldi per risolvere quel problema?

Se, ad esempio, aiuto gli imprenditori a riscoprire il proprio bambino interiore e fare pace con le loro ansie devo chiedermi se già ci sono imprenditori che pagano per fare questa cosa. Se la risposta è no (mancano corsi, mancano libri, mancano discussioni intorno a questo tema), le cose sono due: o la cosa non interessa o manca la consapevolezza del problema che tu risolvi. Questo può portare a farti riflettere su quanto probabile sia che tu possa vendere bene quel servizio.

5. Mindset

Questa è una parte molto importante perché spesso le persone si perdono proprio su questo punto. La domanda da farsi qui è:

- cosa trasmetti ai tuoi potenziali clienti?

Se voglio entrare come responsabile Risorse Umane in azienda ma non dico la mia, cerco sempre di accondiscendere, non esprimo dissenso, quando qualcuno alza la voce mi spavento, quanta credibilità avrò agli occhi di un direttore o dei dipendenti dell'azienda? Se faccio percorsi per la gestione dei conflitti e in aula alzo la voce, divento rossa e rispondo con una forte incongruenza tra ciò che dico e come lo dico, quanto sarò percepita come affidabile? Se sotto, sotto, nonostante abbia studiato tantissimo, mi sento un impostore e temo sempre di non saperne abbastanza, come mi comporterò in presenza di un cliente?

Ecco, di questa parte è importante prendersene cura perché fa la differenza, esattamente come gli altri punti, nelle nostre scelte professionali. Conosco più di un collega che, a causa della paura di non essere abbastanza bravo, ha fatto scelte professionali poco sfidanti e poco motivanti. Così come ho conosciuto persone troppo sicure di sé che poi hanno fatto qualche danno. Il punto di partenza è quello di capire come ci si percepisce come professionisti e come queste percezioni si traducano nei nostri comportamenti. Da qui si può scegliere su cosa lavorare.



6. Piano di azione

Adesso, puoi rileggere le riflessioni che hai fatto o scritto sulle tue **motivazioni**, sulle tue **competenze**, sul **mercato del lavoro** che ti interessa e sul tuo **mindset** e identifica un obiettivo professionale **macroscopico**. Es:

Vorrei diventare un punto di riferimento per i Disturbi del Comportamento Alimentare in adolescenza;

Vorrei scrivere un libro sulle dipendenze affettive;

Vorrei potenziare le mie competenze nei colloqui di selezione per iniziare a fare consulente aziendale.

Concludiamo l'articolo con l'ultima domanda: per raggiungere il tuo obiettivo macroscopico, quali sono i passi da compiere?

Per rispondere a questa domanda è importante darsi obiettivi secondo la logica **SMART** per cui ogni obiettivo deve essere Specifico, Misurabile, Raggiungibile, Rilevante e Temporalmente definito.

Vediamo qualche esempio:

- **Specifico** - Imparare a condurre colloqui di selezione.
- **Misurabile** - Concludere il corso X e leggere i libri y e z.
- **Raggiungibile** - quanto è realistico? Se non ho mai fatto un colloquio in vita mia e ho l'ansia di condurre colloqui forse può essere troppo sfidante.
- **Rilevante** - quanto ti motiva questo obiettivo?
- **Temporalmente definito** - ad Agosto leggo il libro y, tra settembre e ottobre faccio il corso x e a novembre leggo il libro z. A Gennaio inizio a propormi alle società di ricerca e selezione.

7. Altre letture su HT

- Luisa Fossati, "*Orientamento e lavoro: cosa fare dopo l'iscrizione all'albo degli Psicologi?*", articolo pubblicato su HumanTrainer.com, Psico-Pratika n. 174, 2021
- Luisa Fossati, "*Come fare per sentirsi pronti a fare gli Psicologi?*", articolo pubblicato su HumanTrainer.com, Psico-Pratika n. 169, 2020
- Redazione, "*Lo Psicologo, il marketing e la comunicazione*", articolo pubblicato su HumanTrainer.com, Psico-Pratika n. 159, 2019
- Stefano Sirri, "*Cosa può fare lo Psicologo non Psicoterapeuta?*", articolo pubblicato su HumanTrainer.com, Psico-Pratika n. 28, 2007
- Redazione, "*Psicologo: posso esercitare all'interno della mia abitazione?*", articolo pubblicato su HumanTrainer.com, Psico-Pratika n. 107, 2014
- Redazione, "*Uno Psicologo dipendente pubblico può esercitare anche privatamente?*", articolo pubblicato su HumanTrainer.com, Psico-Pratika n. 127, 2016