



Progettare un percorso di orientamento professionale in giovani neo diplomati, neo laureati e neo assunti

INDICE:

1. Introduzione
2. Le influenze del contesto familiare
3. Le motivazioni interne
4. Le competenze
5. Le ancore di carriera
6. I valori
7. Conclusione
8. Bibliografia
9. Altre letture su HT

1. Introduzione

Assistiamo continuamente a cambiamenti repentini che caratterizzano il mondo del lavoro. Le tendenze attuali relative agli aspetti tecnologici, gestionali (si pensi anche solo allo smart working) e legati a stili di vita che cambiano, danno prova di quanto la sfera professionale delle persone stia cambiando rapidamente. Dopo la pandemia ha fatto scalpore il tema delle "grandi dimissioni", in cui circa il 26% degli under 40 ha lasciato il lavoro alla ricerca di qualcosa che consentisse un migliore bilanciamento della vita professionale con la vita privata o che meglio rispondesse alle proprie aspirazioni. E anche sugli over 40 c'è stato comunque del movimento in termini di cambiamenti di vita lavorativa.

Tuttavia, in uno scenario sempre mutevole in cui alcuni settori come, ad esempio, quello relativo alle tecnologie, crescono esponenzialmente e dove c'è la ricerca continua di equilibri nuovi, può essere difficile orientarsi nella definizione del progetto professionale.

Mi è capitato di sentire storie di giovani ingegneri assunti a tempo indeterminato che con molta frequenza venivano "agganciati" da cacciatori di teste per "traghettarli" verso la concorrenza. Spesso, come leva motivazionale viene utilizzata quella economica. In altre parole, non è raro che un'azienda offra cifre da capogiro a un giovane talento per lasciare l'azienda attuale e spostarsi altrove. Il problema è che se il giovane talento di turno non ha consapevolezza dei suoi punti di riferimento interni, di **ciò che lo motiva** e di ciò **che lo rende felice**, può correre il rischio di compiere una scelta sbagliata accecato dai soldi. Man mano che le persone acquisiscono consapevolezza di ciò che le fa stare bene e di ciò che le fa stare male allora diventa più difficile accettare proposte, anche se molto allettanti, se non allineate con le diverse parti di sé.



L'obiettivo di questo articolo è quello di dare ai colleghi strumenti per creare interventi che possano facilitare i giovani lavoratori a orientarsi nelle scelte di carriera.

2. Le influenze del contesto familiare

A rendere le scelte professionali confuse, non c'è solo il contesto socio relazionale mutevole ma anche le influenze passate che le persone si portano dietro. Pensiamo anche solo alle influenze familiari. Mi viene in mente una giovane psicologa che sentiva la difficoltà ad aprire la partita IVA anche a seguito di pressioni familiari che la dissuadevano dal fare una scelta libero professionale a favore di un "posto fisso". Oppure un giovane ingegnere desideroso di spostarsi all'estero che però si doveva confrontare con il dissenso familiare determinato dall'idea di dover lavorare nell'azienda di famiglia.

Fare una scelta professionale, quindi, non è sempre facile perché sono molti i fattori esterni che intervengono e che non sempre vanno d'accordo con quelle che sono spinte interne.

Spesso si incentiva le persone a fare scelte logiche, scelte "giuste" (sempre da un punto di vista logico). Quello che però si perde di vista è quando la scelta logica e cosiddetta giusta su un piano esterno non sempre si rivela la migliore perché manca un match con le spinte interne. Rischia così di generarsi tanta frustrazione. Se, ad esempio, una giovane psicologa di prima fosse mossa da desiderio di fare un lavoro che le lasci libertà di organizzarsi oltre fare qualcosa per il bene delle persone, non è detto che si sentirà felice in un contesto di lavoro dipendente fatto da orari, regole, gerarchie e formalità.

Se il giovane ingegnere fosse mosso dal desiderio di confrontarsi con culture e tecnologie diverse, non è detto che la sicurezza dell'azienda familiare, e le relative dinamiche interne, gli darà soddisfazione.

Trovare un match fra obiettivi realistici e spinte interne è difficile ma attraverso percorsi di presa di coscienza di sé, dei propri desideri e delle proprie spinte interne possiamo aiutare le persone a fare chiarezza e disporre di tanti elementi in più per prendere una decisione consapevole.

Vediamo come possiamo articolare un percorso di questo tipo.

3. Le motivazioni interne

Westen definisce la motivazione una *"forza motrice che porta un individuo a comportarsi in un determinato modo al fine di raggiungere uno scopo"*.

Immaginiamo questa forza motrice come un aeroplano a due motori. Se in un aereo uno dei due motori non funziona, questo può volare ma non può salire più di tanto e, comunque, prima o poi dovrà atterrare ed essere riparato.

La motivazione funziona un po' nello stesso modo. I due motori sono:

- **Le competenze:** ciò che so fare.
- **Le spinte interne:** ciò che desidero fare - inclinazioni, valori, interessi, aspirazioni ecc.

In questo articolo poniamo il focus su alcuni aspetti chiave: le competenze, le ancore di carriera, i valori.

Potremmo parlare anche di interessi, aspirazioni ecc. ma quando faccio interventi in azienda o nei contesti formativi noto che spesso non c'è molto tempo a disposizione (di solito una giornata); per questo do priorità a ancore di carriera e valori, perché sono costrutti che vanno in profondità e sono



immediati da comprendere per chi sta dall'altra parte.

4. Le competenze

Le competenze sono un punto di partenza importante perché fare un lavoro per cui si sente di non avere strumenti teorico-pratici per affrontarlo può essere veramente molto frustrante. Può innescare sentimenti di inadeguatezza, di ansia da prestazione, di non sentirsi all'altezza; specie se per vicissitudini passate si è già pensato questo di sé. Essere consapevoli di ciò che si conosce e ciò che sa fare è un passo necessario per orientarsi nel mondo del lavoro.

Per aiutare le persone a orientarsi in questa direzione può essere utile far loro mettere a fuoco tre aspetti:

- **Conoscenze che si hanno:** sono le conoscenze teoriche, le conoscenze di base che ti permettono di svolgere determinate attività (conoscenza di come è fatto un impianto, conoscenza di normative specifiche, conoscenza delle procedure per l'invio di dati specifici, conoscenza delle tecniche di negoziazione per gestire gli acquisti, conoscenza delle voci di bilancio, conoscenza delle regole per redigere un budget ecc.). Di solito si apprendono tramite training, letture, webinar ecc.
- **Capacità:** le capacità sono le cose che sai fare, si creano soprattutto con l'esperienza sul campo e sono spesso trasferibili da un settore all'altro. (Es: sono capace di riparare una fotocopiatrice, sono capace di somministrare e leggere profili di test psicologici, sono capace di usare SAP, sono capace di progettare case, sono capace di gestire la contabilità, sono capace di implementare un processo produttivo, ecc.). Possono essere esperienze acquisite sul lavoro ma anche in settori extra professionali.
- **In che modo fai le cose** (caratteristiche personali): lo stile personale in cui interpreti il tuo lavoro. Possiamo avere le stesse capacità e conoscenze di altri colleghi che ricoprono la stessa posizione, ma il modo in cui ti approcci e svolgi il tuo lavoro sarà comunque unico (es: sono una persona capace di pianificare, sono una persona capace di mantenere la lucidità sotto pressione, sono una persona capace di gestire conflitti ecc.).

In questo modo la persona può avere già una fotografia delle sue competenze chiave. Ciò può essere utile perché capita spesso che le persone orientino la loro attenzione su ciò che non sanno fare mentre spostarle in una prospettiva positiva di strumenti che hanno immediatamente a disposizione può stimolare una maggiore proattività nella scelta.

5. Le ancore di carriera

L'ancora di carriera, concetto proposto da Edgar Schein, è quell'elemento profondo dentro di sé che orienta in modo forte le scelte professionali.

Le ancore di carriera sono:

- **Ancora tecnico-funzionale**
- **Ancora manageriale**
- **Ancora della creatività imprenditoriale**
- **Ancora della sicurezza**
- **Ancora dell'autonomia**
- **Ancora geografica**
- **Ancora della sfida**
- **Ancora del servizio/della dedizione alla causa**



Per un approfondimento sulle ancore di carriera si veda l'articolo

[Selezione del personale: quali sono i due aspetti da rilevare sempre per evitare di sbagliare? \(humantrainer.com\)](http://www.humantrainer.com)

C'è un test interessante, il **Coi-it**, adattato nella versione italiana da **Sarchielli e Toderi** che può essere di grande aiuto per aiutare le persone a prendere consapevolezza della loro ancora di carriera. Si tratta di un questionario che richiede circa quindici minuti e che in breve tempo può indicare alla persona la loro ancora prevalente.

Conoscere l'ancora consente di mettere a fuoco una spinta interna importante. Questo è particolarmente degno di nota quando, ad esempio, un lavoratore viene ingaggiato da un cacciatore di teste per prendere in considerazione l'offerta di un competitor. Se la persona si orienta solo sulla base della sola proposta economica e non tiene conto dell'ancora di carriera, può fare una scelta economicamente più conveniente ma meno adeguata sul piano della realizzazione personale.

Allo stesso modo, una persona in crisi sul piano professionale, può fare la scelta di andare via il prima possibile e cercarsi un altro lavoro. Sebbene il bisogno primario possa essere quello di allontanarsi da un ambiente magari percepito tossico, scegliere un'altra strada senza tenere conto dell'ancora può portare comunque a una scelta sbagliata.

6. I valori

I valori professionali sono i principi profondi che guidano le nostre scelte realizzative. In altre parole, quei fondamenti interni che non si è disposti a contrattare per niente e nessuno al mondo! Si distinguono valori mezzo e valori fine.

Valori mezzo: sono quei principi o comportamenti che utilizziamo come **mezzi** per raggiungere un obiettivo.

Valori fine: obiettivi o risultati **finali** che desideriamo raggiungere nella vita.

Esempio di valori fine:

- **Felicità**: vivere una vita felice e soddisfacente.
- **Libertà**: avere la libertà di fare le proprie scelte e di esprimersi liberamente.
- **Successo**: raggiungere il successo nella propria carriera o nella vita.
- **Amicizia**: costruire relazioni significative con gli altri.
- **Realizzazione**: sentire di aver realizzato qualcosa di importante nella propria vita.
- **Famiglia**: avere una famiglia felice e sana.
- **Contributo**: fare una differenza positiva nella vita degli altri o nella società.

Esempio di valori mezzo:

- **Rispetto**: comportarsi in modo rispettoso nei confronti degli altri.
- **Responsabilità**: prendere responsabilità per le proprie azioni.
- **Onestà**: dire la verità e agire in modo onesto.
- **Diligenza**: impegnarsi al massimo nelle attività che si svolgono.
- **Collaborazione**: lavorare insieme ad altre persone per raggiungere un obiettivo.
- **Flessibilità**: essere disposti a cambiare idea o adattarsi a situazioni nuove.
- **Pazienza**: essere in grado di gestire le situazioni difficili senza perdere la calma.

Creare liste di valori (si possono trovare di già fatte anche online) e aiutare le persone a individuare i valori mezzo e i valori fine è un utilissimo metodo di lavoro per facilitare la ricerca di punti di riferimento interni.

Mi piace vedere i valori fine come una sorta di "nord psicologico" che orienta le persone verso la propria realizzazione più profonda.



7. Conclusione

Creare percorsi di orientamento che aiutino le persone a prendere consapevolezza delle proprie competenze, ancor e valori, può essere un ottimo modo per facilitare la scelta della direzione da prendere nel proprio progetto di vita professionale.

Le richieste esterne, le pressioni familiari e i cambiamenti degli scenari di mercato giocheranno certamente il loro ruolo ma guardarli attraverso la lente delle proprie consapevolezze interne può fare la differenza nella definizione del progetto professionale.

8. Bibliografia

- **Di Fabio A. (2009)**, *Manuale di psicologia dell'orientamento e career counseling nel XXI secolo*, Giunti Psychometrics, Firenze
- **Sarchielli G. (2008)**, *Psicologia del lavoro*, il Mulino, Bologna
- **Sarchielli G., Toderi S. (2005)**, *Effetti delle àncore di carriera sulle transizioni lavorative: uno studio esplorativo longitudinale*, *Revista de Psicología Social*, 1-15
- **Savickas M. (2008)**, *Career as story*. X congresso nazionale "Orientamento alla scelta: ricerche, formazione, applicazioni", 15-17 maggio, Firenze
- **Walsh W., Savickas M. (2005)**, *Handbook of Vocational Psychology: Theory, Research, and Practice* (3ª ed.), Wiley, New York

9. Altre letture su HT

- Redazione, "[Lo Psicologo e l'orientamento professionale](#)", articolo pubblicato su HumanTrainer.com, Psico-Pratika n. 151, 2018
- Luisa Fossati, "[Drop-out e abbandono scolastico: come progettare un percorso di orientamento per ragazzi in abbandono scolastico?](#)", articolo pubblicato su HumanTrainer.com, Psico-Pratika n. 164, 2020