

Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni: PROSPETTIVE FUTURE DOPO UNA CONSIGLIATURA

Il gruppo di lavoro “Psicologia del Lavoro”, in soluzione di continuità, si propone di portare avanti quanto avviato in questa lunga consultiatura appena conclusa, con il fine ultimo di consolidare e rendere pubblico e riconosciuto alla società il valore che lo “*Psicologo del Lavoro e delle Organizzazioni*” può dare in termini di contributo professionale al benessere nei luoghi di lavoro, con la duplice finalità di migliorare le performance organizzative e la salute lavorativa.

#####

Qui trovi il programma con gli obiettivi di rilancio rispetto all'attuale percorso fatto.

<https://elezioniordinepsicologi.com/programma-elettorale--altrapsicologia-lazio/>

**Sostieni TUTTI I NOMINATIVI DELLA LISTA,
così da garantire continuità!**

#####

Di questo impianto fa parte anche la funzione psicologica di supporto al match tra domanda e offerta di lavoro, quindi ai processi di orientamento e inserimento lavorativo, sia in termini di servizio consulenziale ai privati che di supporto ai servizi pubblici.

Ci proponiamo quindi di definire una strategia mirata di informazione, promozione e sviluppo della Psicologia del Lavoro, attraverso contatti diretti e indiretti con interlocutori che a diverso titolo si occupano di tematiche del lavoro (enti e soggetti politico-istituzionali, aziende, sindacati e organismi associativi), il tutto attraverso un approccio evidence-based.

In particolare, anche in virtù di tutto il lavoro già svolto, ci proponiamo di:

a) Consolidare i tavoli di lavoro interdisciplinari, per

costruire servizi efficaci nei contesti delle Piccole e Medie Imprese, come ad esempio l'attivazione di una Convenzione per Servizi di Psicologia del lavoro con AssoretipiMI (e altre associazioni similari), utilizzando una rete di professionisti afferenti all'Ordine in ambito Reclutamento e Selezione, Sviluppo, Formazione e Coaching, Benessere Organizzativo, Work/Life balance, Stress da lavoro correlato, etc.

b) Formalizzare il profilo professionale di **Operatore del Mercato del Lavoro Specialistico** nella formazione professionale della Regione Lazio, qualificando con un modello di competenze di forte stampo psicologico (ma non solo) tutte quelle figure emerse di recente nelle Politiche Attive del Lavoro (es. Navigator)

c) Progettare il percorso formativo per il profilo di cui al punto 2 e definire un accordo con Università per istituirlo come corso di altra formazione

d) Stipulare **nuovi accordi con la Regione Lazio** sugli ambiti del Benessere Lavorativo (indagini, sportelli e/o centri di consulenza dello psicologo del lavoro in azienda)

e) Finalizzare il progetto di **Mappatura Ambiti di Attività dello Psicologo del Lavoro con SIPL0** e sviluppare altri punti del protocollo di intesa in essere per diffondere la cultura dei servizi professionali di ambito alle organizzazioni potenzialmente beneficiarie

f) Definire un **Protocollo con AIF** sui modelli innovativi di formazione e sviluppo

g) Valorizzare la capability professionale dello Psicologo del Lavoro e delle Organizzazioni rispetto alle domande di cambiamento emergenti negli attuali contesti organizzativi attraverso un percorso di sostegno ai professionisti iscritti all'Albo e i laureati di Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni organizzato in tre filiere di attività progettuali:

1. Attivazione di Comunità di Pratica (CdP) finalizzate alla condivisione e allo scambio sulle pratiche professionali (ad es. interventi in area Benessere Organizzativo, interventi di Coaching Psychology, interventi di Change Management, User Experience e Digital Innovation, ecc.)
2. Attivazione di appuntamenti periodici di approfondimento a tema
3. Indagine esplorativa tra gli psicologi del Lavoro sulle modalità di Sviluppo Professionale Continuo (CDP).

h) Approfondire, tramite **attività di indagine esplorativa**, il rapporto fra orientamento, lavoro, trasformazioni del mercato e inclusione lavorativa (ad esempio Agenda 2030 e Decent Work) per costruire dei modelli in cui si aiutino le persone a creare dei percorsi di sviluppo che rispondano ai cambiamenti attuali

i) Promozione della figura dello **psicologo nei CPI regionali**, valorizzando la rete interna all'ordine "orientamento e sviluppo di carriera". In tale ottica andrà esplicitata l'importante funzione della psicologia per i servizi alle fragilità sommerse o non affrontate, rilanciando il rapporto con la Fondazione Roma Solidale o con organismi che si occupano di esclusione e marginalità

l) Dare seguito al **protocollo con Roma Capitale**, cercando di strutturarsi nella scuola di formazione di Roma Capitale e di avviare una analisi della loro gestione del personale

m) Attivare un **laboratorio "permanente"**, con incontri a cadenza mensile, in cui discutere con i colleghi su modelli e prassi inerenti l'orientamento scolastico e professionale. La finalità del laboratorio, oltre al confronto, sarà quella di organizzare seminari tematici per diffondere e promuovere una cultura dell'orientamento presso le scuole e le università della regione Lazio. Inoltre si potrebbe costituire un gruppo

di lavoro ad hoc per approfondire “il lavoro e l’orientamento nel XXI secolo” (chiave di lettura/contributo da parte della Psicologo del lavoro)

n) Attivare un’azione strutturale verso la cittadinanza e le istituzioni al fine di alfabetizzare il potenziale bacino della committenza circa le possibili aree di intervento della psicologia del lavoro. L’impianto dell’intervento potrebbe prevedere un costante monitoraggio e valutazione delle attività in modo da verificarlo in termini di efficacia

o) Promuovere la funzione psicologica in merito ai problemi del lavoro attraverso la costruzione di un manifesto in cui si esplicita il contributo della psicologia per i problemi evidenziati

p) Proposta convenzione con le Camere di Commercio

Tramite la rete ben avviata di AltraPsicologia, infine, puntiamo a una **strategia interregionale** che farebbe da piattaforma ad una rappresentanza nazionale (qualora ce ne fosse opportunità), **per puntare a leggi e riforme più generali sulla nostra professione** (es. Psicologo del Lavoro incardinato nella legge 81/08 sulla salute dei lavoratori).

#####

Qui trovi il programma con gli obiettivi di rilancio rispetto all’attuale percorso fatto.

<https://elezioniordinepsicologi.com/programma-elettorale--altrapsicologia-lazio/>

**Sostieni TUTTI I NOMINATIVI DELLA LISTA,
così da garantire continuità!**

Chi vuol essere navigator?

di Massimiliano Massaro e Marco Vitiello

Alla trasmissione di "Porta a Porta" del 17 gennaio, il Ministro Luigi Di Maio ha citato gli psicologi del lavoro come professionisti in grado di agevolare/supportare i cittadini Italiani in cerca di un impiego a fronte della riforma del lavoro in corso di attuazione.

In merito a questo annuncio si è assistito sul web all'avvicinarsi di alcuni colleghi che senza avere molte informazioni, oltre a quelle lette sui giornali o comunicate ai TG, hanno cavalcato l'euforia dello scoop mediatico per farsi promotori "disinteressati" di comunicazioni "aggiornate" e di iniziative formative volte ad agevolare l'inserimento degli psicologi nelle presunte 4000/6000 assunzioni previste.

Il tutto in modo prematuro e senza una vera e propria informazione definitiva sul ruolo o conoscenza sul contesto di lavoro.

A fronte di un augurato impiego dei colleghi interessati a questo ruolo professionale, ci teniamo a condividere alcuni aspetti, che a nostro avviso sul tema "**navigator/psicologo**", debbano essere tenuti in conto, al di là della pubblicità offerta in modo istintivo.

PUNTO 1. Ad oggi – 13 marzo 2019 – c'è ancora da attendere per avere una conferma definitiva sulla presenza della laurea in psicologia tra i requisiti richiesti.

Inoltre pare che le prove scritte di selezione (è uscito in questi giorni il bando ANPAL per le società che predisporranno i test), contemplino domande volte soprattutto a saggiare le conoscenze del diritto del lavoro, sulla regolamentazione del mercato del lavoro, logica, cultura generale, ma ... poco o nulla in merito ad aspetti inerenti il bilancio di competenze o aspetti attinenti alla nostra professione di psicologi che

svolgono la loro professione nelle organizzazioni. Nulla pare neanche in minima parte.

PUNTO 2. Andando avanti con lo scorrere delle settimane, pare che l'offerta contrattuale prevista per i navigator sia quelle di un contratto co.co.co di due anni. Cioè un precariato di breve termine, senza chiare prospettive (e su questo la polemica politica, soprattutto tra Stato e Regioni, è tutt'altro che chiusa).

Fatte queste premesse, che non sembrano banali visti gli impliciti di euforia che sono stati battuti da alcuni colleghi, è importante, a parer nostro, capire il contesto in cui si muoverebbero gli eventuali colleghi "navigator/psicologi".

Per i colleghi che intendono sperimentarsi in questo ruolo, è bene sapere che la delicata questione entro cui si dovranno muovere sta nel favorire il tasso occupazionale, ovvero nell'agevolare l'incontro tra domanda e offerta (aspetto non banale), che risulta essere inevasa per un 31% della domanda, a fronte della difficoltà a trovare profili professionali adeguati alle richieste del mercato (Rapporto Excelsior – ANPAL/Unioncamere di fine 2018). Quindi nulla di semplice.

In tal senso, un elemento di attenzione, riguarda proprio un approccio volto al risultato che il navigator deve saper ben interpretare, e su cui l'eventuale collega deve saper agire rispetto ad un orientamento più focalizzato e schierato, per cultura e forma mentis, sul benessere dell'individuo nella ricerca del lavoro, che è cosa ben diversa dall'opera di matching (incontro domanda/offerta).

Con questo non intendiamo soffermarci solo sulle criticità, ma è nostro intento stimolare la consapevolezza in chi intende sperimentarsi in questo ruolo professionale, su quelli che saranno i nodi critici del suo operare quotidiano, e poter quindi fare scelte più consapevoli.

Inoltre, non dimentichiamoci che, fermo restando che lo

psicologo può svolgere (ovviamente con una sua formazione adeguata) anche il ruolo di navigator, riteniamo che dietro l'attenzione che i mass media stanno dedicando a questa riforma e a questo tanto nominato navigator, si celano oggi alte aspettative da parte dei cittadini che potrebbero facilmente essere deluse anche a fronte di un bravo collega che ha fatto bene il suo lavoro.

Quindi dietro a tanta "euforia di opportunità occupazionale", è anche utile contestualizzare bene lo scenario prima di "navigarsi" verso lidi che non si conoscono.

Il nostro auspicio è che non ci sia il solito "abbocco" di molti colleghi, cosa accaduta in diverse ondate di "promesse" istituzionali (abbiamo tanto precariato nei Servizi per il Lavoro). Teniamo gli occhi bene aperti e appena potremo, come AP, cercheremo di muoverci politicamente per portare proposte più coerenti con i bisogni sociali e le nostre specificità professionali.

Purtroppo a livello Ordiniistico non esiste un tavolo tecnico nazionale sui temi della Psicologia del Lavoro, pare che il nostro presidente Giardina sia andato solo a chiacchierare al Ministero e non ci sono evidenze di posizionamento, dubitiamo fortemente abbia saputo proporre argomentazione tecniche e politiche in grado di supportare e orientare certe scelte.