

Strenghts Based Psychology e Story Telling

nei percorsi di orientamento professionale: una applicazione

Abstract

I tradizionali modelli di sviluppo professionale proposti dagli addetti ai lavori nei contesti lavorativi vedono nella definizione del piano di sviluppo individuale il proprio principale obiettivo. Tuttavia frequentemente tale piano resta una buona dichiarazione di intenti, spesso destinata ad essere accantonata in un cassetto proprio dalle persone che da esso dovrebbero trarne spunto e beneficio. Piani poco realistici e spesso poco connessi con le vere motivazioni e i talenti delle persone potrebbero essere alla base di tali difficoltà applicative.

Un buon supporto alla costruzione di piani di sviluppo individuali realistici ed ingaggianti può tuttavia giungerci dal modello di Donald O. Clifton il quale, sulla schiera della Psicologia Umanistica degli anni '50-'70 dello scorso secolo, propone un modello "Strenghts Based" o basato sui "Punti di Forza". Egli tende così a valorizzare il bouquet unico e irripetibile di Talenti che ogni persona può esprimere, la quale, traendo dalla possibilità stessa di applicare al meglio le proprie potenzialità, può trarne massima soddisfazione ed engagement personale. Utilizzando come punto di partenza il quadro offerto da Clifton, il più recente modello della Total Leadership di Stewart D. Friedman può invece aiutare il soggetto in orientamento professionale ad inquadrare il proprio lavoro e la propria vita privata in un piano di sviluppo più significativo e realistico, nonché a inserire le problematiche di work-life balance in una narrazione alla quale egli possa attribuire un significato unico e personale.

Conduzione

In questo incontro, vi propongo un possibile modello di conduzione di un vasto progetto di orientamento professionale all'interno di una grande organizzazione. Un vero case history, grazie al quale vi racconterò di un percorso di sviluppo individuale proposto a migliaia di lavoratrici tramite una vasta campagna di colloqui condotti dal vivo e, grazie alle moderne tecnologie, anche in remoto, all'interno di una complessa realtà aziendale multinazionale.

Dalla "Strenghts Based Psychology" di Donald Clifton, passando attraverso il modello di change management personale della "Total Leadership" di Stewart D. Friedmann e, non da ultime, le tecniche di storytelling applicate agli strumenti di sviluppo professionale, ripercorreremo i principali caposaldi teorico-applicativi che ci hanno condotti a definire un progetto di vaste proporzioni proposto a migliaia di lavoratrici. Nel contempo, mi piacerebbe condividere con voi le soluzioni pratiche e il percorso di implementazione che è stato possibile disegnare per una realtà aziendale tanto complessa e geograficamente dislocata tipica di una multinazionale.

Vorrei quindi condividere con voi le sfide e le soluzioni che abbiamo delineato per proporre alle persone uno strumento di sviluppo che non solo fosse davvero individualizzato e utile per le persone, ma che sapesse anche rispondere alle esigenze e agli obiettivi aziendali.

Chi sono

Edoardo Massimiliano Sudano: sono Psicologo del Lavoro e delle Organizzazioni e Psicoterapeuta in formazione presso la scuola A.M.I.S.I. di Milano. Vivo e lavoro a Milano dove da quasi 15 anni opero presso la Direzione HR di una delle più grandi realtà multinazionali del panorama economico italiano. In questi anni, in qualità di Sr HR Specialist, mi sono occupato in particolar modo di Talent ed Executive Development, Assessment Center e Development Center manageriali, Sviluppo e Formazione professionale. Da alcuni anni mi dedico con particolare passione agli approcci che tendono a valorizzare i punti di forza e i talenti unici che le persone possono e sanno esprimere nei più svariati ambiti della propria vita.