

Crisis and job search : two cases of psychoanalytic psychotherapy

*Francesca Magrini**, *Gabriella Mazzeo***

Abstract

The paper presents two psychoanalytic psychotherapy interventions in employment crisis periods. Currently employment services consider the individual as inadequate and lacking something, and consistently provide knowledge and techniques. The authors, on the other hand, propose to build settings dealing with clients' emotions as an essential resource to rethink job career issues, thus providing new meaning to work experiences and envisaging alternative career paths.

Keywords: job crisis; setting; psychoanalytic psychotherapy; outplacement; coworking.

* Psicologa, specialista in psicoterapia psicoanalitica, intervento psicologico clinico e analisi della domanda. Per Gradi di libert  si occupa di psicoterapia, servizi per il lavoro quali il bilancio di competenza e servizi per le famiglie. Per contatti: franmagrini@gmail.com

** Psicologa, specialista in psicoterapia psicoanalitica, intervento psicologico clinico e analisi della domanda. Per Gradi di libert  si occupa di psicoterapia e servizi per il lavoro. Per contatti: gabriellamazzeo@gmail.com

Magrini, F., & Mazzeo, G. (2014). Crisi e ricerca del lavoro: due interventi di psicoterapia psicoanalitica [Crisis and job search: two cases of psychoanalytic psychotherapy]. *Quaderni della Rivista di Psicologia Clinica*, 2, 91-97. Retrieved from <http://www.rivistadipsicologiaclinica.it/quaderni>

Crisi e ricerca del lavoro: due interventi di psicoterapia psicoanalitica

*Francesca Magrini**, *Gabriella Mazzeo***

Abstract

Il contributo presenta due interventi di psicoterapia psicoanalitica in contesti di crisi e ricerca del lavoro. Attualmente i servizi per il lavoro propongono di intervenire sull'individuo considerato deficitario, dunque mancante di qualcosa, fornendo conoscenze e tecniche. La proposta metodologica che le autrici fanno è di fondare un setting in cui recuperare il vissuto dei clienti dei servizi di consulenza, come risorsa indispensabile per pensare la domanda di lavoro, dare nuovi significati alle esperienze e arrivare a disegnare percorsi professionali alternativi.

Parole chiave: crisi del lavoro; setting; psicoterapia psicoanalitica; outplacement; coworking.

* Psicologa, specialista in psicoterapia psicoanalitica, intervento psicologico clinico e analisi della domanda. Per Gradi di libertà si occupa di psicoterapia, servizi per il lavoro quali il bilancio di competenza e servizi per le famiglie. Per contatti: franmagrini@gmail.com

** Psicologa, specialista in psicoterapia psicoanalitica, intervento psicologico clinico e analisi della domanda. Per Gradi di libertà si occupa di psicoterapia e servizi per il lavoro. Per contatti: gabriellamazzeo@gmail.com

Magrini, F., & Mazzeo, G. (2014). Crisi e ricerca del lavoro: due interventi di psicoterapia psicoanalitica [Crisis and job search: two cases of psychoanalytic psychotherapy]. *Quaderni della Rivista di Psicologia Clinica*, 2, 91-97. Retrieved from <http://www.rivistadipsicologiaclinica.it/quaderni>

Introduzione

In questo contributo presentiamo alcuni interventi di psicoterapia psicanalitica in cui l'organizzatore principale è il rapporto con il lavoro; per meglio dire, la crisi vissuta nel rapporto con il lavoro¹. Parleremo di due interventi attivati in due diversi contesti: un percorso di *outplacement* e il servizio di *coworking* di Gradi di libertà², uno studio che offre servizi a persone e famiglie, di cui entrambe facciamo parte. In questi interventi ridiamo senso, con le persone che incontriamo, a una dimensione produttiva smarrita, a partire dai vissuti che caratterizzano il rapporto con il lavoro.

L'outplacement

Cominciamo dall'*outplacement*. L'*outplacement*³, singolo o collettivo, è un servizio che interviene in momenti di crisi o di riorganizzazione aziendale, garantendo ai lavoratori sottoposti all'uscita un percorso di sostegno al ricollocamento. Alcune agenzie per il lavoro, oltre ad offrire somministrazione e servizi di ricerca e selezione, hanno al loro interno società di consulenza che si occupano, su committenza delle aziende, di organizzare un percorso di riqualificazione professionale. Me ne occupo, in quanto lavoro da tempo in una di queste agenzie⁴. Il percorso consiste in incontri singoli e di gruppo e ha la durata di un anno. Solitamente si prevede un pacchetto ugualmente strutturato per tutti i lavoratori delle varie aziende, attraverso l'uso di vari strumenti cui poi accennerò. Non è previsto che ci si occupi della domanda delle aziende e dei lavoratori in uscita, ovvero non c'è l'ipotesi di poter dare risposte diverse da quelle "a pacchetto" quando viene richiesto il servizio; tuttavia, anche all'interno di un modulo dove apparentemente tutto era già prefissato, si possono attuare interventi che recuperano la domanda dei presenti.

In un caso, ho incontrato circa 50 dipendenti di una grande azienda posti in cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS): si trattava di persone altamente specializzate, con 20, a volte 30 anni di lavoro in quell'azienda. Tutti erano consapevoli dei cambiamenti presenti all'interno dell'azienda e dell'intenzione della stessa di avviare procedure di cassa integrazione, ma hanno scoperto di esserne coinvolti in prima persona quando una mattina, senza alcun preavviso, al tornello di ingresso in azienda, hanno constatato che il loro *badge* era stato smagnetizzato. La lettera di cassa integrazione sarebbe arrivata solo a distanza di giorni.

A valle di accordi presi tra l'azienda e la società di outplacement, mi è stato chiesto di occuparmi del bilancio di competenze⁵, della scrittura del curriculum vitae, della preparazione al colloquio di selezione, di analizzare il mercato del lavoro, di tenere seminari sulla creazione del profilo su LinkedIn, tramite incontri individuali e di gruppo. Inoltre, mi è stato chiesto di fare gruppi sulla gestione del cambiamento. Il percorso prevedeva che i vissuti venissero trattati attraverso esercizi da fare con i partecipanti sulle emozioni, i pensieri provati e le azioni realizzate, dall'uscita dall'azienda al momento degli incontri di outplacement. Il confronto in gruppo sulle

¹ Sul modello di intervento adottato, vedi Carli e Paniccia (2003). Sulla nozione di psicoterapia estesa a un'area molto ampia dell'intervento psicologico clinico, in funzione della relazione tra problema presentato allo psicologo clinico e contesto, vedi Carli (2014).

² Gradi di libertà è un progetto di servizi per la persona e la famiglia realizzato da una rete di associazioni professionali presenti sul territorio di Roma e Provincia. La nostra offerta è composta dai seguenti servizi: il servizio di assistenza familiare, il servizio di psicoterapia e i servizi per il lavoro. Per approfondimenti: www.gradidiliberta.it

³ "L'outplacement è un termine di derivazione inglese poiché importato dagli Stati Uniti dove è stato coniato intorno gli anni '60. Per primo fu utilizzato dall'ente spaziale della Nasa che aiutò migliaia di dipendenti provenienti dal concluso progetto "Apollo" a rientrare nel mercato del lavoro. Infatti l'outplacement si presenta come un servizio che favorisce la riqualificazione e il ricollocamento/ricollocamento in differenti contesti aziendali degli individui in cerca di lavoro." Da wikipedia.

⁴ Nel resocontare i casi, parlerà in prima persona chi lo ha seguito, per facilitare al lettore il seguirne i vari passi.

⁵ Per approfondimenti sul bilancio di competenze, vedi Selvatici e D'Angelo (2003).

emozioni avrebbe dovuto essere normalizzato dal percorrere una curva che avrebbe mostrato come esperienze di perdita o lutto prevedano dapprima fasi depressive, per approdare poi a quelle creative; in altri termini, bisognava dire come prima o poi si sarebbe arrivati a liberarsi della confusione che si stava provando.

Ho utilizzato, invece, questi esercizi per parlare con le persone che ho incontrato e ho proposto loro di dire i loro vissuti per poterli capire. I partecipanti parlavano di tradimento; “l’uscita dal mondo del lavoro” diventava una frase sintomatica con cui si esprimeva il rischio di perdita sia delle competenze che di rapporti significativi, e il senso di fallimento. Rispetto alla pretesa di “aggiustare” le emozioni, di ricondurle a conformità, la proposta è stata di pensare i vissuti sulle rappresentazioni del lavoro e del futuro, quali “il lavoro non c’è, costo troppo, sono vecchio”.

Il primo incontro ha fatto emergere la questione del setting: ero identificata con l’azienda che mette fuori i lavoratori e al contempo paga il percorso di *outplacement*. La rabbia e il rischio di rendere inutile quell’incontro erano evidenti, ma l’essere presenti al percorso poteva essere il punto di partenza da esplorare. Mi chiedevano se le questioni trattate con me sarebbero state condivise con l’azienda o se firmare il registro, così come partecipare al percorso, avrebbe impedito loro di intraprendere azioni legali contro l’azienda. Ho provato a capire con loro come utilizzare il tempo insieme, e a non dare per scontata la mia sovrapposizione con l’azienda. Ho chiesto la loro storia professionale, la storia dei loro rapporti in azienda.

Nei vari incontri abbiamo capito che l’essere buttati fuori poteva essere raccontato e capito – pensato - in maniera differente: l’azienda stava subendo vari cambiamenti; la contrazione delle vendite, un mercato saturo nel settore di riferimento costringevano l’azienda a reinventare nuovi prodotti e a organizzare le risorse (anche umane) su nuove culture. I lavoratori mi parlavano dell’azienda come di una famiglia: l’amministratore delegato e proprietario dell’azienda non avrebbe mai licenziato nessuno, era buono; all’interno vi erano dipendenti con un basso livello di scolarizzazione in posti chiave come il controllo di gestione, con un ruolo evidentemente esecutivo; alla morte dell’amministratore delegato, i figli avevano deciso di riorganizzare l’azienda, forse in vista di una vendita, chiamando un “tagliatore di teste” che doveva falciare interi dipartimenti, apparentemente senza uno studio del funzionamento dell’azienda. Riassumendo: crisi nelle vendite, un’organizzazione interna familista senza manager che fossero capaci di tradurre problemi in opportunità, la morte del capostipite e i nuovi assetti familiari. Questioni comuni a tante aziende italiane. Ricostruire la storia ci ha permesso di attenuare il senso di colpa dell’essere cassaintegrati, di ampliare un discorso chiuso nel “non mi vogliono più, non servo a niente”.

Era necessario, a questo punto, analizzare la crisi delle vendite del settore aziendale per capire come proporsi nel mercato del lavoro: quali competenze utilizzare, in quale mercato, per quale lavoro. Ma anche qui si trattava di partire dalle fantasie. Nel parlare del proprio futuro lavorativo, è emerso il vissuto che il lavoro dipendesse dalla volontà di un “potente”, capace di aprire le porte giuste, di garantirlo. Trattare questa fantasia ha fatto emergere posizioni differenti nel gruppo: alcuni lavoratori che non avevano fondato la loro competenza esclusivamente nel rapporto affiliativo con l’azienda, sentivano di poter giungere attraverso le proprie forze ad una nuova posizione lavorativa; affermavano, cioè, di poter ancora utilizzare le proprie competenze o interessi in un altro rapporto lavorativo. Si è potuto pensare che fosse ancora possibile creare lavoro. Questo ha permesso di ripensare la propria esperienza, e di lavorare sulle proprie competenze, sul saperle dire. Lavorare su strade alternative, che si desiderava intraprendere, ha aperto a modi nuovi di intendere la propria identità professionale e alla possibilità di costruire rapporti di lavoro.

Un tecnico di laboratorio di ricerca che si era vissuto come emarginato sul lavoro, senza alcuna progressione di carriera, ha espresso negli incontri di gruppo la propria disperazione e il sentimento che quella emarginazione e la perdita del lavoro fossero colpa della sua incompetenza. Il lavoro sui vissuti e il trattare l’impossibilità di pensare un nuovo lavoro, gli ha permesso di pensare in termini nuovi a un interesse sino ad allora vissuto solo come un passatempo: ideare e realizzare gioielli. Ci ha parlato di questa passione che richiede una particolare manualità, acquisita grazie al lavoro di tecnico di laboratorio. Questo hobby, che all’inizio sembrava una nicchia in cui si rifugiava nella disperazione del momento, stava pian piano assumendo le caratteristiche di un lavoro. Un’amica gli aveva commissionato una collana per un regalo, e, partendo da perline di poco costo, era poi arrivato a lavorare le pietre Swarovski. Negli incontri di gruppo si è ricordato anche dell’abilitazione di farmacista presa subito dopo la laurea; avrebbe potuto contattare il cugino, proprietario di una farmacia, per fare

pratica; il desiderio tornava a mobilitarsi.

In un altro gruppo, un manutentore di 65 anni, sicuro della sua competenza, ha accolto il mio invito di pensare possibilità lavorative, riportando una frase del cognato, psichiatra, a cui lui si era rivolto in seguito alla crisi lavorativa, ovvero che la soluzione per questo periodo di cambiamento era "cercare di pensare fuori dagli schemi". Ci ha raccontato dei progetti professionali che aveva pensato. Desiderava ampliare la conoscenza dei macchinari industriali attraverso un corso sulle macchine a controllo numerico per proporsi ad aziende come consulente esterno, manutentore di impianti. Pensava anche di aprire un'attività imprenditoriale e di rendere lavoro un interesse che aveva da sempre: restaurare armi d'epoca, ambito di nicchia in cui già disponeva di clienti collezionisti. O ancora, era interessato, sempre come manutentore, a un progetto di trasformazione dei rifiuti in risorse utilizzabili, con un brevetto straniero da importare in Italia insieme a un suo amico imprenditore. Nei colloqui individuali che hanno fatto seguito al percorso di gruppo, mi ha chiesto di aiutarlo a strutturare e sostenere questi percorsi di lavoro pensati.

Il coworking

Anche a partire dall'esperienza nell'ambito dell'*outplacement*, in Gradi di libertà stiamo costruendo servizi come il *coworking*, che punta a costruire una rete di professionisti interessata a condividere spazi e soprattutto progetti. Quando si parla di *coworking* si fa riferimento a un modello di organizzazione del lavoro in cui un gruppo di professionisti condivide uno spazio, che diventa anche luogo di relazione, scambio, collaborazione. Gli spazi di *coworking* si stanno diffondendo rapidamente anche in Italia, in particolare nelle grandi città. Si tratta però di capire se diventano davvero luogo di scambio. Il fenomeno viene messo in rapporto da un lato alla crisi economica, dall'altro alle trasformazioni del mercato del lavoro. La spiegazione prevalente è basata su una logica economica, secondo la quale sarebbe più conveniente dividere con altri le spese di gestione del proprio ufficio. La diffusione delle esperienze di *coworking* comincia negli USA, alla metà degli anni 2000, quando Brad Neuberg, un programmatore informatico appassionato di open source⁶, decide di condividere con altri uno spazio di lavoro. Racconta Neuberg:

Mi sentivo condannato a una scelta tra l'aver un lavoro stabile con una struttura e dei colleghi e l'essere un freelance, libero e indipendente. Allora mi sono chiesto: perché non posso avere entrambe le cose? Perché non posso, allo stesso tempo, realizzare le mie ambizioni individuali e sentirmi membro di una comunità, di uno stare insieme attraverso il lavoro? Con il *coworking* ho trovato finalmente le risposte alle mie domande (Galdo, 2012, p. 107)⁷.

Gli psicologi, in particolare coloro che operano in ambito privato, condividono spazi e a volte anche modi più o meno formalizzati di associazione, da lungo tempo. Tuttavia sappiamo che le esperienze di associazione tra professionisti, o di condivisione di spazi, non sempre esitano nella costruzione di comunità professionali. La proposta nasce dalle riflessioni sviluppate sui modelli organizzativi che possono facilitare l'attività professionale di quanti operano in ambito sociale e sanitario e lo sviluppo dei servizi: sappiamo come spesso i professionisti lavorino in modo isolato e costruiscano con fatica occasioni per confrontarsi. Nella nostra prospettiva, il *coworking* può contribuire allo sviluppo di sistemi di appartenenza in un mercato del lavoro sempre più

⁶ Da wikipedia: "Open source (termine inglese che significa codice sorgente aperto), in informatica, indica un software i cui autori (più precisamente i detentori dei diritti) ne permettono e favoriscono il libero studio e l'apporto di modifiche da parte di altri programmatori indipendenti. Questo è realizzato mediante l'applicazione di apposite licenze d'uso. Il fenomeno ha tratto grande beneficio da Internet, perché esso permette a programmatori geograficamente distanti di coordinarsi e lavorare allo stesso progetto". Qui si coglie bene il rapporto tra il dialogo all'interno della comunità professionale e sviluppo dei prodotti.

⁷ La citazione è tratta da *L'egoismo è finito. La nuova civiltà dello stare insieme* di Antonio Galdo (2012). Nel testo l'autore mette in rapporto il *coworking* con la diffusione di nuovi modelli dell'abitare o della gestione degli spazi verdi nelle città, che valorizzano la dimensione collettiva e la condivisione di risorse. Le esperienze proposte sono considerate come testimonianza dell'affermarsi di un nuovo paradigma, fondato, diremmo, sul riconoscersi parte di una comunità.

frammentato, in particolare per i professionisti. L'obiettivo è mettere in rete e integrare risorse: gli spazi fisici, ma soprattutto le competenze professionali. Il *coworking* ci sembra, inoltre, una modalità utile per costruire servizi che rispondano a problemi complessi, che possono richiedere l'integrazione di competenze differenziate. Nell'area dei servizi per le famiglie, ad esempio, in alcuni casi sperimentiamo come, per dare risposta al problema del sistema familiare, sia necessario un intervento su più livelli, in cui diversi professionisti collaborano.

Nella prospettiva di Gradi di libertà, il *coworking* si collega al desiderio di avviare rapporti con altri professionisti, ed è pensato anche come servizio utile per chi è nella fase di avvio del proprio percorso professionale e può aver bisogno di spazi da utilizzare in modo flessibile, in una logica di sostenibilità e di scambio. Il servizio prevede, accanto alla possibilità di utilizzare gli spazi della sede di Roma, l'opportunità di partecipare ad attività di *peer review* o richiedere consulenze orientate allo sviluppo del proprio progetto professionale. Il costo del servizio è proporzionato al tempo che ciascun professionista decide di trascorrere presso la nostra sede.

In questa cornice, incontro Lucia, una donna di 27 anni che ha recentemente concluso il corso di laurea magistrale in pedagogia e contatta Gradi di libertà perché interessata ad avviare una collaborazione nell'area dei servizi per le famiglie. Lucia ha trovato notizia del nostro gruppo attraverso il sito web di Incontragiovani, servizio di Roma Capitale che promuove e dà visibilità alle associazioni che operano nel territorio romano. Ci ha inviato via email il suo curriculum vitae, proponendo l'interesse a partecipare, con la sua competenza di educatore, alle nostre attività. Ci dice che sarebbe interessata anche a un eventuale periodo di *stage* nella nostra organizzazione. Inizialmente, quindi, la richiesta che arriva a Gradi di libertà si configura, genericamente, come una proposta di collaborazione. Parlandone con le colleghe dello studio, ci soffermiamo sul riferimento allo *stage*: ci chiediamo se Lucia stia chiedendo di fare con noi un'esperienza di formazione, nella fantasia di non essere sufficientemente preparata al lavoro. Decidiamo di proporre a Lucia il *coworking* come modalità per una collaborazione su aree di lavoro di interesse comune. In tal modo intendiamo proporre un assetto di rapporto orientato non all'apprendimento, quanto alla condivisione di competenze e risorse su progetti. Proponiamo a Lucia un incontro conoscitivo, per capire meglio la sua richiesta e verificare quanto sia coerente con il servizio di *coworking* così come lo abbiamo immaginato. Lucia si presenta fornendomi rapidamente molte informazioni sul suo percorso: si è recentemente laureata in pedagogia e ha acquisito una formazione specifica nell'area della progettazione pedagogica. Si presenta come in un colloquio di selezione, come se qualcuno dovesse valutarla. Mi parla del lavoro che ha svolto come educatrice per l'infanzia e dell'esperienza fatta con un gruppo di adolescenti. Mi dice che oggi vorrebbe lavorare come consulente pedagogico, ma fatica a comprendere in quali contesti e per quali clienti immagina il suo intervento. Il ruolo di "consulente pedagogico" mi sembra ancorato a un mito difficile da verificare. Le propongo di utilizzare il colloquio come uno spazio conoscitivo e le chiedo di capire meglio cosa faccia un consulente pedagogico. Capiamo che dire consulente pedagogico significa per Lucia soprattutto una svolta emozionale, un segnare un passaggio nel suo percorso: vuol dire fare un passo avanti rispetto alla laurea triennale e al pensarsi come professionista. Al contempo non è così facile riconoscere opportunità di lavoro coerenti con il suo percorso e i suoi desideri. Penso che Lucia stia chiedendo di essere supportata nell'organizzare una sua proposta e una identità professionale. Dice di sentirsi inesperta e parla delle difficoltà incontrate nei rapporti di lavoro: ha vissuto la relazione con i bambini e le famiglie con cui ha lavorato come *troppo forte* da un punto di vista emotivo; si chiede se avrebbe dovuto mantenere una maggiore distanza nei rapporti, non farsi coinvolgere. Si è sentita lasciata sola dall'associazione per cui lavorava. Anche l'università non sembra in questo momento un interlocutore utile: sembra che nel percorso formativo non ci sia stata occasione di discutere con i docenti del futuro professionale degli studenti. Il servizio di *placement* universitario propone offerte di lavoro che Lucia sente poco coerenti con il suo desiderio: per i laureati del corso in pedagogia ci sono soltanto proposte di lavoro nell'area della selezione del personale.

Le chiedo a quale tipo di collaborazione con Gradi di libertà aveva pensato e Lucia parla della possibilità di fare uno *stage* come modo per essere coinvolta in un progetto. Sente questa prospettiva più praticabile rispetto all'idea di avviare come professionista nuove attività. La fantasia è di essere all'inizio del percorso lavorativo, di aver bisogno di "accumulare esperienze"; in altri termini, di elaborare il passaggio dalle attese sul lavoro allo sperimentarsi, entro un contesto che la accompagni in questo. Penso che a Lucia possa servire tornare sulla sua

esperienza di educatrice, per stabilire un contatto tra fantasie ed esperienze grazie a quella; le propongo che un obiettivo di lavoro potrebbe essere ricostruirne contesto, criticità, ipotesi di lavoro sviluppate. Questo primo incontro apre alla possibilità che Lucia capisca meglio perché è qui, qual è la sua domanda, e chieda se anche per lei sia possibile utilizzare il servizio di orientamento che Gradi di libertà propone.

Conclusioni

Concludiamo con l'immagine proposta da una signora che, letta la brochure di Gradi di libertà in uno studio medico, ci chiede informazioni circa i diversi *gradi di terapia* che facciamo. Rispetto ai servizi che stiamo attivando, pensiamo ai *gradi di terapia* come alla continua riorganizzazione del setting nell'incontro con singoli, gruppi, famiglie. Nei casi di cui abbiamo parlato, si coglie come nelle domande che riguardano il lavoro, ci stiamo confrontando con agiti privi di prodotto anche se apparentemente sensati, ovvero conformisti, come il condividere spazi per risparmiare sui costi, proporre collaborazioni, frequentare un percorso di ricollocamento. Possono essere azioni che si mettono in campo senza fare alcuna utile ipotesi sul loro senso, tanto può sembrare che ce l'abbiano già, scoprendone poi la scarsa efficacia. Ma mentre si adottano comportamenti "sensati" e conformi, le emozioni "non ci stanno", e si presentano come devianti. Ad esempio, le emozioni come il sentirsi inesperto, solo o emarginato, vengono perciò proposte come problemi da superare, non come vissuti da esplorare. Spesso la richiesta è di "risolvere", colmando carenze: offrire un lavoro, individuare e fornire le competenze che mancano e che bisogna acquisire. La nostra ipotesi è che gli agiti connessi alla ricerca di lavoro, collegati alla confusione emozionale che si vive, si configurino come un tentativo di liberarsi dall'angoscia che si prova rispetto alla possibilità di stare in modo produttivo/competente in un rapporto professionale. Nelle esperienze di cui abbiamo parlato, abbiamo incontrato lavoratori, aziende, persone immersi in relazioni dove sembra difficile riconoscere e sostenere un rapporto orientato a produrre. Il nostro intervento è teso a dare senso, di volta in volta, al vissuto di crisi della produttività nel rapporto con il lavoro.

In rapporto a queste domande, i *gradi di terapia* diventano possibilità di pensiero sulle situazioni di cui i clienti ci parlano: considerare la dinamica simbolica emozionale che caratterizza i rapporti che le persone vivono, con noi e nei contesti produttivi, consente di individuare opportunità, risorse, strade percorribili per costruire rapporti di lavoro.

Bibliografia

Carli, R. (2014). La psicoterapia e il suo contesto. Un caso di mancata analisi della domanda [Psychotherapy and its context. A case of lacking analysis of demand]. *Quaderni della Rivista di Psicologia Clinica*, 1, 3-17. Retrieved from <http://www.rivistadipsicologiaclinica.it/quaderni>

Carli, R., & Paniccchia, R.M. (2003). *Analisi della domanda. teoria e intervento in psicologia clinica* [Analysis of demand. Theory and technique of intervention in clinical psychology]. Bologna: Il Mulino.

Galdo, A. (2012). *L'egoismo è finito. La nuova civiltà dello stare insieme* [Selfishness is over. The new culture of togetherness]. Torino: Einaudi.

Selvatici, A., & D'Angelo M.G. (2003). *Il bilancio di competenze* [The skills assessment]. Milano: FrancoAngeli.