

Il gruppo PICS (Psychodynamic Intervention for Career Strategies) per la promozione dello sviluppo di carriera nelle donne in ambito universitario

Barbara Rubini*

Riassunto:

Il presente articolo è un case report del programma "Psychodynamic Intervention for Career Strategies" (PICS) utilizzato per la prima volta con un gruppo di donne studentesse, presso il Dipartimento di Psicologia Clinica dell'Università La Sapienza di Roma. Il gruppo, condotto dalla Prof.ssa Viviana Langher, ha come focus la posizione della donna nel mondo del lavoro. Il programma PICS prevede un iter strutturato di cinque sedute, della durata di un'ora e mezza ciascuna, con l'obiettivo di far emergere, cogliere e condividere il significato profondo dietro il concetto di carriera. L'obiettivo con il gruppo di studentesse è promuovere e cogliere i significati psicologici profondi rispetto alla posizione femminile nel mondo del lavoro.

Parole chiave: PICS, gruppo, sviluppo di carriera, studentesse, università

*Psicologa dello sviluppo, specializzanda dell'Istituto di Specializzazione in Psicoterapia Analitica Individuale e di Gruppo (SPAIG), socia dell'Associazione di Psicoanalisi della Relazione Educativa (APRE).

The PICS (Psychodynamic Intervention for Career Strategies) group for the promotion of career development for women in the university context

Barbara Rubini*

Abstract:

This article is a case report of the "Psychodynamic Intervention for Career Strategies" (PICS) program, used for the first time with a group of female students at the Department of Clinical Psychology of the Sapienza University of Rome. The group, led by Prof. Viviana Langher, focuses on the position of women in the world of work. The PICS program consists of a structured process of five sessions, each lasting an hour and a half, with the aim of bringing out, understanding, and sharing the deep meaning behind the concept of a career. The objective with the group of female students is to promote and grasp the deep psychological meanings with respect to the female position in the world of work.

Keywords: PICS, group, career development, female students, university

* Developmental Psychologist, Psychotherapist in Training at the Institute of Specialization in Individual and Group Analytic Psychotherapy (SPAIG), member of the Association of Psychoanalysis of the Educational Relationship (APRE).

1. La posizione della donna nel mondo del lavoro

Dall'avvento della rivoluzione industriale la donna si è affacciata al mondo del lavoro percorrendo sempre più strada nel corso del tempo; dalle prime rivendicazioni delle femministe sino alla Prima guerra mondiale in cui le donne hanno sostituito gli uomini nei lavori fino ad oggi in cui si parla disparità salariale, discriminazione, part-time involontario, diritti non riconosciuti.

Secondo i dati ISTAT nel secondo trimestre 2024 il tasso di occupazione femminile nella fascia 15-64 anni aumenta di 0,9 punti in un anno, quello di disoccupazione cala di 0,8 punti rispetto al 2023. Il tasso di occupazione femminile rimane comunque il più basso tra i ventisette paesi dell'Unione Europea; inoltre, il gap di genere del tasso occupazionale è quasi il doppio rispetto alla media Ue.

Anche la tipologia di lavoro svolto mostra differenze significative: circa l'8,6% delle donne è impiegato in un lavoro part-time - non per scelta - rispetto a un 2,5% degli uomini.

Il tasso di occupazione femminile nel 2023 è pari al 52,5% rispetto al 70,4% per gli uomini. Dai dati si osserva anche che meno della metà delle donne tra i 25 e i 34 anni risulta occupata, a fronte di un 60% di occupazione nella fascia tra i 35 e i 54 anni. Il discrimine appare strettamente connesso al *ruolo di madre*. Tra le motivazioni delle disoccupate di lunga durata, coloro che non cercano lavoro, emergono forti le motivazioni familiari (indicate dal 33,9% delle donne) e l'impegno in percorsi di formazione o studio (il 28,6% delle donne). Per gli uomini le motivazioni familiari sono rilevate solo dal 2,8%.

La crescita dell'occupazione femminile si concentra soprattutto in professioni già tradizionalmente a prevalenza femminile, mentre nelle posizioni di leadership le donne continuano ad essere sottorappresentate. Si registra circa il 50,3% di personale dipendente di sesso femminile in imprese femminili a differenza del 38,1% del personale delle imprese di proprietà maschile.

Inoltre, anche dall'analisi sul focus gender gap di AlmaLaurea (2023), basato sul rapporto 2022 sul profilo dei laureati si evidenzia come il tasso di occupazione è maggiore per gli

uomini (90,9%) rispetto alle donne (86,7%). Lo stesso divario si osserva nei termini del contratto, maggiori contratti a tempo indeterminato per gli uomini (60,1%) rispetto alle donne (52,6%). Anche rispetto allo stipendio si evidenzia ciò che viene chiamato “gender pay gap”: il differenziale, a cinque anni dalla laurea, è pari a 12,9% a favore degli uomini (1799 euro netti mensili rispetto a 1593 euro per le donne).

Nel mondo della Psicologia, nonostante le donne occupino una percentuale maggiore nel corso degli anni di studio, gli uomini sono più occupati (87,5% uomini e 85,1% donne) e ricevono anche retribuzioni superiori (1612 euro gli uomini, 1472 euro le donne).

Le donne, inoltre, risultano in generale meno soddisfatte del proprio lavoro; sono meno gratificate da opportunità di contatti con l'estero, dalle prospettive di guadagno di carriera, dalla flessibilità dell'orario lavorativo e dalla stabilità e sicurezza del lavoro; provano invece una maggiore soddisfazione nell'utilità sociale del lavoro e nel tempo libero a disposizione.

La letteratura, inoltre, sottolinea come le donne siano più penalizzate se hanno figli; infatti, il differenziale occupazionale a cinque anni dal conseguimento del titolo è pari a 2,3 punti percentuali tra quanti non hanno figli (90,3% per gli uomini e 88,0% per le donne); il differenziale sale a 22,8 punti percentuali tra quanti hanno figli (94,4% per gli uomini e 71,6% per le donne).

Alla luce dei dati finora riportati si ha una fotografia dettagliata della posizione della donna oggi in Italia, in Europa e nel mondo universitario accademico. Questo sfondo fa da cornice al programma proposto alle studentesse della Sapienza di Roma, con le quali si è affrontato il tema del lavoro secondo il modello strutturato del PICS.

2. Panoramica teorico-pratica sul programma Psychodynamic intervention for career strategies

Il programma “Psychodynamic Intervention for Career Strategies” (PICS) (Caputo et al, 2018) è un modello d'intervento di gruppo per la consulenza alla carriera, basato sulle teorie psicodinamiche di Melanie Klein (1935, 1940, 1957, 1984) e Matte Blanco (1975).

Il modello di riferimento è psicomodinamico, ed è basato su quattro dimensioni rilevanti: la vera riparazione, la riparazione maniacale, la mania e l'invidia.

L'integrazione dei due modelli teorici permette di considerare le dimensioni inconsce che influenzano scelte e strategie di carriera, superando il limite del paradigma razionale.

La carriera si propone come un oggetto simbolico a cui vengono attribuiti significati affettivi ed emotivi. L'obiettivo del programma è sfaccettato e focalizzato rispettivamente su tre domini:

1. *affettivo*, incentrato sullo sviluppo delle competenze motivazionali, emotive e relazionali legate al lavoro;
2. *cognitivo*, focalizzato sulla promozione dell'autoefficacia lavorativa percepita;
3. *comportamentale*, legato al miglioramento dei risultati lavorativi.

2.1. Quadro teorico di riferimento

Alla base del programma vi sono due teorie psicomodinamiche, la teoria bi-logica di Matte Blanco (1975) e la teoria delle relazioni oggettuali di Melanie Klein (1935, 1940, 1957, 1984).

Entrando maggiormente nel dettaglio la teoria bi-logica della mente di Matte Blanco (1975) recupera il primo modello di Freud (1899), conscio, pre-conscio e inconscio. La sua teoria consiste nell'interazione tra logica simmetrica e generalizzazione. Secondo il principio di generalizzazione la logica inconscia tratta una singola cosa come fosse un membro di una classe, a sua volta contenuta in una classe più ampia. Secondo la logica della simmetria qualsiasi caratteristica di un singolo può essere considerata appartenente a quella classe; dunque, tutti gli elementi sono trattati come identici. Le relazioni simmetriche emozionali sono la generalizzazione di tutte le proprietà dell'oggetto psichico, l'attribuzione di queste proprietà all'oggetto e la trasposizione di questo oggetto a qualsiasi altro che può essere rappresentato da esso. La co-presenza di simmetria all'asimmetria è una funzione adattiva dell'uomo, permette di pensare le emozioni

relazionali. Ciò che permette di mediare tra i fatti e le emozioni è la simbolizzazione affettiva.

La mente inconscia permette di osservare la funzione attiva e adattiva della logica emotiva nel rapportarsi alla realtà e co-costruirla in una prospettiva soggettiva; l'esperienza emotiva è il risultato di simbolizzazioni affettive di oggetti relazioni ed eventi; la collusione è resa possibile grazie alla condivisione di dinamiche inconsce tra coloro che partecipano allo stesso contesto.

La seconda teoria su cui si basa il modello è la teoria delle relazioni oggettuali di Melanie Klein (1935, 1940, 1957, 1984), la quale approfondisce l'aspetto delle relazioni interiorizzate dei bambini rispetto ai propri caregiver durante l'infanzia e la futura influenza inconscia nelle relazioni future. Questo tipo di relazioni sono definite oggettuali e riguardano la successiva rappresentazione del sé, dell'oggetto e dell'emozione che li lega.

I concetti chiave della teoria kleiniana sono:

- Fantasia inconscia: immagine mentale primitiva interiorizzata di istinti e pulsioni con la funzione di organizzatore dei meccanismi mentali
- Posizione schizoide: rappresentata da ansie e difese verso un Io immaturo preoccupato per la propria sopravvivenza.
- Posizione depressiva: rappresentazione di una preoccupazione verso l'oggetto buono interno ed esterno.
- Riparazione: comporta il superamento della posizione depressiva, permette di tollerare il senso di colpa legato all'impulso distruttivo, di integrare oggetti interni ed esterni.
- Riparazione maniacale: l'oggetto è magicamente restaurato immediatamente per confermare l'onnipotenza dell'io e l'oggetto allo stesso tempo è anche denigrato affinché l'io non ne sia impoverito.

- **Mania:** necessità di osservare e controllare costantemente gli oggetti cattivi. L'io ha perso la fiducia nelle sue capacità di riparazione così deve ricorrere a controllo, trionfo e disprezzo.
- **Invidia:** attacco all'oggetto. Non vi è la capacità di integrazione. Vi è uno stato di confusione tra bene e male, in quanto l'oggetto è sia buono che cattivo. Quello buono viene distrutto e l'io si sente impoverito.

Sulla base di queste teorie di riferimento il programma adotta una sintesi di entrambe per poter esplorare e approfondire i temi profondi legati alla carriera, portando alla luce vissuti e fantasie rispetto alla propria persona, al proprio essere e alla visione che si ha di sé.

2.2. Il programma PICS: la teoria come lente di lettura per la scelta della carriera

L'identità professionale pare radicarsi nel bisogno del sé di riparare gli oggetti interni attraverso la scelta della professione. La posizione depressiva descritta dalla teoria kleiniana permette di mobilitare risorse per affrontare la realtà, sia interna che esterna. Le persone in questa posizione adottano un atteggiamento di speranza verso il futuro, valutano adeguatamente le sfide. In questa posizione vi è la possibilità di una vera riparazione, la quale permette di trasformare gli impulsi aggressivi in gratitudine e altruismo. In assenza di sensi di colpa e sentimenti depressivi non vi è spazio per fallimenti e perdite; vi è una fiducia irrealistica verso il lavoro anche di fronte a sfide difficili. L'esame di realtà non è saldo.

A differenza della riparazione, la mania comporta meccanismi di dissociazione e negazione, per cui l'ansia e le paure, così come gli oggetti persecutori, vengono scissi, messi in comune e proiettati.

Il protocollo PICS si articola in 5 sessioni:

1. Il mercato del lavoro;
2. La narrazione di carriera;
3. L'autopresentazione;

4. L'incontro con il mercato del lavoro;

5. Io e il futuro.

Ogni sessione è pensata e strutturata per il raggiungimento di un obiettivo. Ogni sessione ha la durata di un'ora e mezza, il lavoro è in gruppo ma è pensato per il singolo individuo.

Nella prima sessione, a seguito della creazione di un contesto adeguato all'intervento di gruppo si tratta il tema centrale delle fantasie sul mercato del lavoro grazie ad un'attività di scrittura di tre associazioni evocate (ad esempio aggettivi, parole chiave o frasi chiave).

La seconda sessione tratta il tema centrale delle decisioni di carriera e dei percorsi di sviluppo. Uno degli obiettivi della sessione è l'elaborazione di esperienze lavorative passate attraverso la conoscenza di sé stessi, le vocazioni personali, la creazione di senso nelle strategie di carriera e l'esplorazione di nuovi percorsi possibili di sviluppo. L'obiettivo è supportato da un'attività pratica di scelta tra alcune rappresentazioni grafiche e immagini proiettive in grado di rappresentare la posizione lavorativa passata e futura.

Nella terza sessione, "auto-presentazione", si rincorre l'obiettivo di sviluppare prospettive più realistiche su di sé e sul mercato del lavoro tramite una lettera di presentazione che ogni partecipante del gruppo dovrà scrivere ed in seguito discutere in piccoli gruppi. Nella lettera ogni studentessa dovrà tenere in considerazione i seguenti punti: qualifiche formative, passato esperienza lavorativa, competenze lavorative possedute, potenziale utilità per il cliente, problematiche specifiche o richieste di contesti lavorativi e una categoria "altro". A seguito della stesura della propria lettera di presentazione le studentesse leggono al gruppo la propria.

Nella quarta sessione si propone un'attività concreta di esperienza in ambito lavorativo proponendo un'attività di role-play sul tema del "colloquio di lavoro" suddiviso in tre fasi, quali: pianificazione, azione e analisi.

La quinta ed ultima sessione si pone l'obiettivo di rilevare ulteriori fonti di supporto e anticipare i problemi che possono sorgere in seguito alla conclusione del gruppo. Il tema centrale è la pianificazione futura della costruzione del proprio percorso di carriera. L'esercizio proposto è "Piani futuri", secondo il quale ogni partecipante scrive un proprio piano futuro da realizzare. Questa tecnica proiettiva di completamento proietta il mondo interiore della persona all'esterno e proietta anche simbolicamente il sé nel futuro, al di fuori del percorso di consulenza.

L'obiettivo principale del programma PICS è la crescita personale e professionale tramite l'utilizzo di tecniche in grado di supportare la comprensione profonda di sé e l'adozione di strategie efficaci per affrontare le sfide nel mondo del lavoro.

3. Il gruppo di studentesse dell'università La Sapienza di Roma

Il protocollo PICS è stato proposto alle studentesse universitarie di Psicologia Clinica della Sapienza, partecipando su base volontaria. Il gruppo, composto da circa 14 studentesse, ha avuto avvio all'inizio del 2025 (dal 21 gennaio 2025 al 19 marzo 2025), con cadenza quindicinale, della durata di ciascuna sessione di un'ora e mezza, presso un'aula del Dipartimento di Medicina e Psicologia.

Per ogni sessione di gruppo prevista dal protocollo sono stati individuati dei temi emergenti, di seguito riportati.

3.1. Il mercato del lavoro – "L'anonimato e il dovere"

Nella prima sessione, al primo contatto e incontro tra le studentesse al turno di presentazione ognuna ha omesso il proprio nome. Al termine delle presentazioni questo "anonimato" è stato motivo di discussione. Le studentesse vivono una posizione "anonima" in ambito universitario, non identificandosi con il nome proprio ma con la matricola loro assegnata. Non si può dedurre che la situazione di anonimato sia dettata solamente dall'essere donna in quanto tale, quanto piuttosto dall'essere studentessa, nonostante dalle loro riflessioni emerge una sostanziale divergenza tra l'essere maggiormente estroversi degli studenti maschi ed apparire più introversi da parte delle studentesse donne.

Nella fase di esplorazione delle motivazioni alla partecipazione al gruppo, vengono riportate: la sensibilità femminile, le difficoltà lavorative, la possibilità di avere uno spazio in cui esprimersi e la volontà di fare pratica rispetto alla propria professione. Già tra le motivazioni delle studentesse si sottolinea la sensibilità femminile come se vi fosse una situazione di fragilità.

Nella fase di attività di scrittura le studentesse hanno scritto tre post-it ciascuna per poi posizzarli sulla cattedra come si osserva nella foto 1 di seguito riportata. I post-it sono molto vicini tra di loro e le parole appaiono distribuite su due lati differenti del tavolo (foto 1), da un lato troviamo parole quali: responsabilità, sacrificio, sfide, difficoltà, spaesata, incertezza, ignoto, collaborazione (x2), disuguaglianza, disumanizzazione, raccomandazione e produttività capitalista; dall'altro lato invece: scala, potere, gerarchico, ambizione (x2), costanza, passione (x2), fretta, tempo, precisa, confronto, professione, impegno (x2), stimolante, relazioni, crescita, equilibrio, indipendenza (x2), opportunità, espressione, sfruttamento, workaholism a scapito della salute, applicazione.

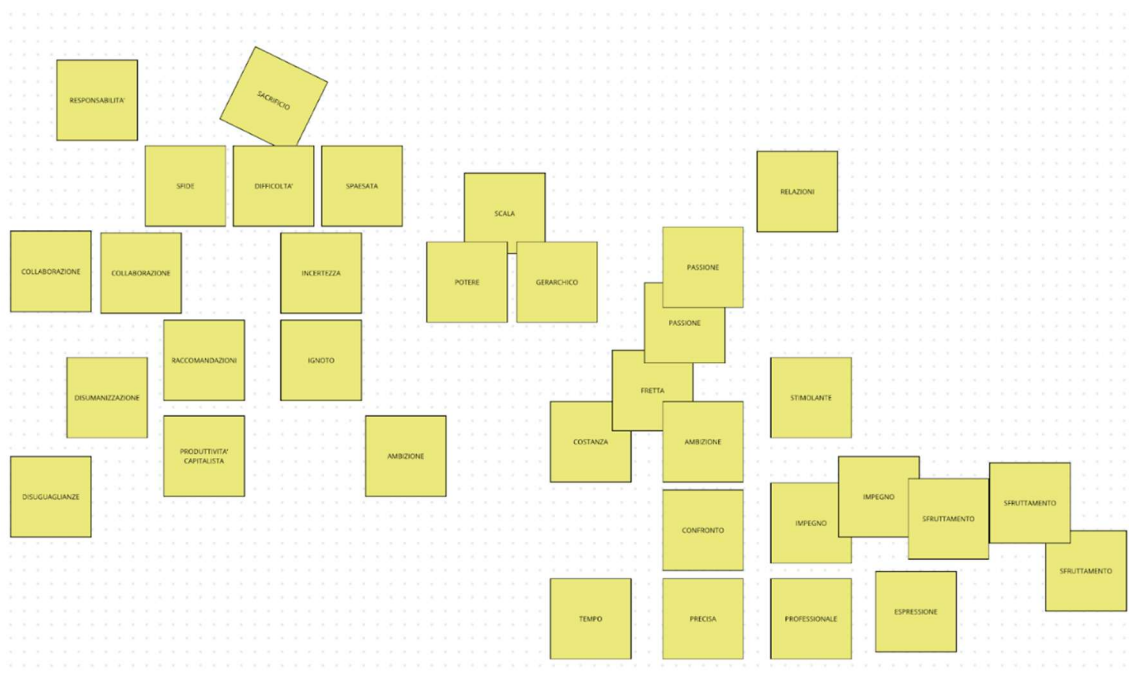


Foto 1: Associazioni scritte su post-it - Riproduzione grafica della disposizione spaziale dei post-it

Dalla discussione sull'attività le studentesse esprimono in coro la loro difficoltà a porre dei limiti, a dare tutte sé stesse a lavoro così come in casa, come riportato dalle parole: “responsabilità”, “sacrificio”, “difficoltà”. Il post-it “fretta” è stato sottolineato dalle studentesse a significare la pressione a fare tanto e tutto di corsa, come se fossero in debito verso gli altri. Questo vissuto di debito si osserva nei post-it quali: “scala” “potere”, “gerarchico”, “ambizione”, “sfruttamento”. La sensazione riportata è quella di “essere sotto qualcuno”, “essere meno di qualcuno”, come se la posizione di donna a livello lavorativo faccia emergere determinate fantasie. Ciò che viene schiacciata dalla fretta è la “passione”, privando ognuna della possibilità di immaginare una propria identità personale, basata sui propri desideri.

Il tema emergente nel gruppo è Anonimato e Dovere: le studentesse intervengono timidamente, solo se stimolate nel farlo, pongono molta enfasi sul dovere rispetto al lavoro piuttosto che sul piacere.

3.2. Narrazioni di carriera – “Gravare”

La seconda sessione, “Narrazioni di carriera”, si concentra sullo sviluppo di narrazioni di carriera e l'esplorazione di nuovi percorsi di sviluppo.

Le studentesse riflettendo sulla prima seduta riportano una sensazione eccessiva di dovere che può essere rappresentativa della posizione della donna nella società. Raccontano di vivere un senso di oppressione rispetto alla propria possibilità di scegliere, avvisando una responsabilità nei confronti della famiglia, sulla quale sentono di gravare, come si è potuto osservare nei post-it della prima attività.

Dall'attività strutturata della sessione, consistente nello scegliere due immagini proiettive per la posizione lavorativa passata e futura si osserva che ben quattro studentesse su dieci scelgono la stessa immagine per la prospettiva futura del lavoro, ovvero i binari di un treno in un paesaggio montuoso con di fronte la luce del sole dietro una montagna. Le studentesse correlano l'immagine ad un vissuto di incertezza, non sapendo quale sia la direzione del treno ma manifestando la loro presenza sul treno, senza una direzione, interpretando come se non vi fosse una progettualità ma un andare infinito verso una meta non pensata. Da questa scelta si osserva un assetto di gruppo identitario tale da poter

minacciare la soggettività di ciascuna. Non a caso le studentesse avvisano un forte senso del dovere, legato all'essere conformi e tali da rispondere alle richieste dell'università, così come, in senso più ampio, della società, in cui spesso la donna agisce per un forte senso del dovere (dell'essere una brava figlia, una brava studentessa, dell'essere moglie, dell'essere madre) piuttosto che per una propria volontà.

Rispetto alla posizione del gruppo sulla scelta delle foto vi è una voce fuori dal coro, la quale sceglie l'immagine del dollaro americano come posizione lavorativa futura, riferendosi ad un sentimento depressivo, di senso di colpa per la sua posizione privilegiata di cittadina europea rispetto a popolazioni più svantaggiate. La dinamica che si osserva è ambivalente in quanto la posizione depressiva riportata dall'unica studentessa si pone in contraddizione con una parte del gruppo che tende a negare una prospettiva negativa del futuro, acquisendo una posizione quasi maniacale, per cui il futuro può essere solamente positivo, come osservato dalla scelta di immagini proiettive di un futuro migliore, come immagini di lavori in team o paesaggi fiabeschi.

Alla domanda della conduttrice: "perché lavorare?" la risposta arriva in coro, ovvero "per non gravare sulla famiglia". il termine gravare viene correlato dal gruppo al termine "gravidanza", come se la posizione di donna incinta fosse l'unico modo, giustificato ed accettato, per poter pesare sulla famiglia, per poter chiedere e porsi in una posizione di dipendenza.

3.3. Auto-presentazione – "Adesione alle aspettative"

Nella terza sessione in cui ogni studentessa produce una lettera di "autopresentazione", il datore di lavoro cui si rivolgono è un uomo, iniziando tutte la lettera con un "Egregio" o "Gentile", riflettendo l'immaginario collettivo per cui a ricoprire delle cariche importanti sono perlopiù uomini. Nel gruppo delle studentesse due di loro immaginano di indirizzare la lettera di presentazione ad una scuola di specializzazione, con la fantasia che il proprio ruolo di studentessa possa protrarsi nel tempo, mantenendo la posizione "passiva" e "infantile" del non sentirsi capaci. Inoltre, dal gruppo emerge a gran voce il non riconoscimento del valore dei lavori passati, in quanto svolti solamente per non gravare. Nessuna studentessa è capace di osservare il valore di un lavoro come ad esempio "la

baby-sitter” perché socialmente screditato, nonostante da loro svolto con passione e animo. Da qui si osserva come l’intero gruppo rifletta le aspettative che la società e il mercato del lavoro hanno nei confronti della donna, incapace di essere “imprenditrice” di sé e di conseguenza bisognosa di aiuto. Le esperienze passate non hanno valore, dunque, il valore è valutato in termini di studio e carriera accademica, media dei voti e anni in corso, come si osserva anche dalle analisi statistiche, per cui le donne sono maggiormente formate rispetto agli uomini. Lo stesso senso del dovere riportato dalle studentesse nell’essere “brave sin da bambine” pare essere un costrutto sociale di valore delle donne.

3.4. Incontro con il mercato del lavoro – “L’altro è un nemico”

Nell’attività strutturata di role-play le studentesse universitarie si suddividono in tre gruppi: il primo gruppo deve offrire un lavoro, e sceglie di proporsi come Centro di Salute Mentale in cerca di operatori psicologi. Coloro che richiedono lavoro non parlano direttamente con il datore di lavoro quanto piuttosto tra di loro per confrontarsi su cosa dire e chiedere; nel presentarsi non pongono attenzione alle attività lavorative pregresse svolte, lo stipendio non viene menzionato, né da coloro che offrono il lavoro, né da coloro che lo richiedono. In questo gruppo si osserva un rovesciamento di ruolo, come se il gruppo che offrisse lavoro fosse in cerca di approvazione da coloro che volevano quel posto offerto. Il dialogo non appare fluido, come se le studentesse provassero difficoltà nell’affrontare il colloquio in sé.

Nel secondo gruppo si osserva la stessa dinamica di rovesciamento di ruolo, coloro che si presentano per ottenere quel posto di lavoro mostrano scarso interesse e lo stipendio, anche in questo caso, non viene menzionato. Anche nell’ultimo gruppo, nonostante lo stipendio venga menzionato da coloro che offrono il lavoro e vengano poste diverse domande da coloro che si offrono per quella posizione lavorativa, si osserva scarso interesse nel voler ottenere quel posto di lavoro e la dinamica osservata è nuovamente un rovesciamento di ruolo in cui coloro che offrono il lavoro pare cerchino approvazione ed è come se dovessero convincere ad ottenere quel determinato posto di lavoro.

Ciò che si osserva è una difficoltà importante nel dialogare in una situazione di potere in cui le studentesse sembrano non avere chiaro il ruolo di chi offre lavoro e di chi è in cerca

di lavoro. Coloro che cercano lavoro non mostrano interesse nell'ottenerlo, non ponendo domande riguardanti la tipologia di lavoro e di contratto e lo stipendio. Così come coloro che offrono lavoro sembrano porsi nella posizione di voler convincere l'altra parte, quella in cerca di lavoro, ad ottenere quella posizione. Tra le due parti appare comunque una comunicazione poco fluida, quasi meccanica, con pause piuttosto lunghe e momenti di imbarazzo in cui le studentesse si scambiano sguardi tra di loro, come se fossero in cerca di indicazioni rispetto a cosa fare e dire.

Dall'osservazione del role-play emerge la domanda: "come mai non si può parlare di stipendio?", "come mai le esperienze lavorative pregresse non vengono menzionate come a non darle valore?", "come mai si osserva una dinamica di potere che sembra bloccare il dialogo?".

3.5. Io e il futuro – "Vulnerabilità autentica"

Nella quinta ed ultima sessione viene proposto l'esercizio dal titolo "piani futuri", per la pianificazione futura della costruzione del proprio percorso.

Dalla condivisione dei propri piani futuri emerge in diverse studentesse un immaginario futuro di collaborazione e condivisione in rete, combattendo il senso di solitudine riportato inizialmente nel gruppo, passando da una condizione di solitudine ad una gruppale.

Una studentessa immagina la possibilità di unire la sua passione, l'uncinetto, al lavoro in comunità con pazienti psichiatrici, proponendo laboratori creativi. Si osserva nelle studentesse una rinnovata curiosità, non dettata da scadenze e doveri.

Una studentessa riporta un suo vissuto di frustrazione provato nel dipingere quadri realistici, i quali dovevano essere per lei "perfetti" perché afferma: "dovevo essere sempre quella brava"; la sua creatività soffocata dal perfezionismo è emersa nel contesto gruppale, da lei definito come un "contesto curativo", nel quale può emergere la parte più autentica di ognuna.

Il gruppo ha svolto la funzione di contenitore sicuro all'interno del quale potersi permettere di mostrare e mettere in luce le proprie fragilità e vulnerabilità,

riconoscendone il valore come se questa fosse qualcosa da coltivare, valorizzare e riconoscere la propria autenticità. Una studentessa osserva infine come nell'emancipazione della donna vi sia proprio la creatività.

Al momento della chiusura molte studentesse riportano sentimenti di malinconia e dispiacere per la fine del gruppo ed una di loro afferma “è la prima volta che sperimento un pensare psicologico”.

4. Conclusioni

Il gruppo delle studentesse della Sapienza pare essere in linea con quanto riscontrato dalla ricerca in merito alla posizione della donna nel mondo del lavoro. I loro vissuti di incapacità, di senso di colpa, il forte senso del dovere, l'adesione alle aspettative, la conformazione alla massa e il vissuto di “anonimato” sembrano rispecchiarsi nella posizione lavorativa odierna della donna, la quale si trova ai margini, ricoprendo ruoli di basso livello con vissuti di incapacità e oppressione da parte di un potere al vertice prettamente maschile.

Grazie al lavoro in gruppo, alla condivisione, al senso di appartenenza e all'abbassamento delle difese da parte delle studentesse sono potute emergere le paure, le fragilità così come un senso di scoperta, di rinnovata curiosità e di senso di efficacia rispetto alle proprie possibilità lavorative.

In una società nella quale la donna non può permettersi di mostrarsi debole perché altrimenti attaccabile, all'interno di un vissuto di estremo giudizio da parte della comunità ciò che le conviene per la propria sopravvivenza è porsi in una situazione di invisibilità e aderire a quanto il suo ruolo finora attribuito le richiede: essere madre, essere moglie, prendersi cura degli altri, “essere brava” in generale.

Questo senso di “oppressione” riportato dalle studentesse ha potuto trovare un contenitore per prendere voce ed essere condiviso grazie al gruppo. Grazie a questa tipologia di intervento sempre più donne sperimentano la possibilità di sentirsi capaci e meritevoli di poter costruire un proprio futuro lavorativo sulla base delle proprie capacità, inclinazioni, passioni e ambizioni.

Bibliografia

- Caputo, A., Fregonese, C., & Langher, V. (2018). *Principles and practices for psychodynamic group career counseling: The PICS program*. Cambridge Scholars Publishing.
- Freud S. (1899): "L'interpretazione dei sogni", in "Opere", vol. III, Boringhieri, Torino, 1966.
- Klein, M. (1935). "Un contributo alla psicogenesi degli stati maniaco-depressivi". *International Journal of Psychoanalysis* 16, 145-74.
- Klein, M. (1940). "Il lutto e la sua relazione con gli stati maniaco-depressivi", *The International Journal of Psychoanalysis* 21, 125-153.
- Klein, M. (1957). *Envy and gratitude*, Tr.It *Invidia e gratitudine: Uno studio sulle forze inconsce*, Giunti Editore, Firenze, 2012.
- Klein, M. (1984). *Love, guilt, and reparation, and other works: 1921-1945*. In *The Writings of Melanie Klein*, vol. I, Roger Money-Kyrle (Ed.), 262-289. The Free Press, New York.
- Matte Blanco I. (1975), *The Unconscious as Infinite Sets: An Essay in Bi-logic*, Tr. It. "L'inconscio come insiemi infiniti: saggio sulla bi-logica", Einaudi, Torino, 1981.