



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



EDUCATION IN SQUARE MARGINALITY

Manuale



Agreement No 2018-1-IT02-KA204-048285



Manuale di apprendimento di comunità

EDUCATION IN SQUARE MARGINALITY



EDUCATION
IN SQUARE
MARGINALITY

Predisposto dal partenariato del progetto "Education in Square Marginality" (EM2)

Principale redattore: Trebag LTD

THIS DOCUMENT IS LICENSED UNDER A [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



THE EUROPEAN COMMISSION SUPPORT FOR THE PRODUCTION OF THIS PUBLICATION DOES NOT CONSTITUTE AN ENDORSEMENT OF THE CONTENTS WHICH REFLECTS THE VIEWS ONLY OF THE AUTHORS, AND THE COMMISSION CANNOT BE HELD RESPONSIBLE FOR ANY USE WHICH MAY BE MADE OF THE INFORMATION CONTAINED THEREIN.

PROJECT NUMBER: 2018-1-IT02-KA204-048285

Contenuti

Sommario

1. INTRODUZIONE.....	5
2. STRUTTURA DEL PROGETTO	7
2.1 Premesse	7
2.2 Perché EM2.....	7
2.3 Obiettivi	8
3. manuale di apprendimento di comunita'	10
3.1 Obiettivi e gruppi target	10
3.2 Come usare questo manuale?	10
4. IL PROCESSO	12
4.1 Come coinvolgere la comunità.....	14
4.2 Come coinvolgere le imprese	24
4.3 Come coinvolgere i beneficiari	32
4.4 Orientamento	40
4.5 Visite aziendali.....	47
4.6 Patti di apprendimento e formazione	53
5. TRASFERIBILITA' & SOSTENIBILITA'	62
6. CONCLUSIONI	66
7. SOMMARIO DELLE TABELLE	69



INTRODUZIONE

1. INTRODUZIONE

EM2 punta a contribuire al rafforzamento della motivazione e al miglioramento delle opportunità di lavoro per adulti con basse qualifiche o basse competenze, e giovani che vivono in contesti marginali, attraverso un bilancio delle competenze e maggiore autoconsapevolezza in un approccio di responsabilità che coinvolge la comunità locale, le imprese e i centri di formazione. Il progetto fa riferimento a situazioni di doppia marginalità riferite a persone che vivono in territori periferici: una condizione di marginalità personale determinata da difficoltà di impiego, svantaggi fisici e psicologici e una marginalità geografica, entrambi dovuti a una collocazione lontana dai centri urbani e da contesti dinamici con difficoltà di natura economica e demografica

Il progetto M2 mira anche a rafforzare la consapevolezza sociale generale circa l'utilità dell'orientamento al lavoro interno alle reti di comunità create per supportare i beneficiari. Il progetto offre sensibilizzazione e orientamento efficaci a favore dei suoi beneficiari e indaga i loro atteggiamenti utilizzando vari strumenti che possono fungere da base per definire un personale "Percorso individuale di apprendimento" che nel contesto del progetto sarà sottoscritto quale specifico "Patto Individuale di Apprendimento".

Per conseguire l'obiettivo del progetto, una procedura attentamente ideata è necessaria al fine di rispondere alle varie domande e ai vari bisogni a cui si rivolge il progetto stesso, per informare e coinvolgere i datori di lavoro, per utilizzare il supporto della comunità locale e trovare, nonché sfruttare, le possibilità formative corrispondenti all'aria di impiego richiesta. Assieme alle linee guida (Linee Guida del Patto di Apprendimento di Comunità Condiviso) questo manuale offre una guida passo passo su come costruire e gestire una procedura che porti al reinserimento delle persone marginalizzate nel lavoro e nella formazione.



STRUTTURA DEL PROGETTO

2. STRUTTURA DEL PROGETTO

2.1 Premesse

Circa la metà del territorio dell'Unione Europea coincide con aree rurali e marginali. Il 23% della popolazione complessiva vive in queste aree e un altro 35% vive in aree intermedie, ossia non prevalentemente urbanizzate. In questi territori marginali si riscontrano bassi tassi di occupazione e alte percentuali di disoccupazione, nonché alte percentuali di NEET, ossia di giovani disoccupati e non coinvolti in attività educative o formative. In confronto a contesti urbani, la maggior parte di queste aree presenta una carenza di sviluppo economico e offre minori opportunità per apprendere e lavorare, il che determina bassi tassi di impiego e ridotti livelli di qualità della vita, oltre ad una maggiore frequenza di problemi sociali. In questi territori si avverte un forte bisogno di introdurre nuovi metodi di formazione, di creare opportunità di lavoro per le persone marginalizzate, sia quelle con basse competenze o qualifiche che quelle svantaggiate - nel cercare un lavoro adeguato - sul piano economico sociale e geografico.

Storicamente in queste aree marginali per lo più aree rurali e montane, la persona in difficoltà poteva contare sul supporto della comunità che in un modo o nell'altro garantiva sostegno diretto e indiretto alle vite degli individui. Ora questo sostegno si è affievolito in vaste zone d'Europa lasciando un vuoto nelle vite, in particolare, delle persone che sono considerate svantaggiate.

Il progetto EM2 punta a riattivare questo tipo di supporti comunitari rivitalizzando il percorso di responsabilizzazione della comunità in rapporto alle possibilità di sostenere i propri membri. Con l'aiuto della comunità le persone marginalizzate devono poter rientrare nel mercato del lavoro e integrarsi maggiormente nella società.

2.2 Perché EM2

Il progetto EM2 intende contribuire a rafforzare la motivazione e migliorare le opportunità di impiego degli adulti con basse competenze e basse qualifiche e dei giovani NEET che vivono in contesti marginali attraverso un bilancio delle competenze e una maggiore autoconsapevolezza, con un approccio di corresponsabilità in grado di coinvolgere la comunità locale, le imprese e i centri di formazione mediante:

- ❖ il miglioramento delle reti di apprendimento comunitarie basate su generali patti di comunità. con una stretta collaborazione delle istituzioni educative, delle associazioni, dei Comuni e delle imprese, allo scopo di formare le persone in difficoltà nonché includere ed integrare le persone che costituiscono l'obiettivo del progetto
- ❖ l'aggiornamento delle competenze degli adulti a bassa competenza o bassa qualifica attraverso la formazione formale e non formale con il supporto di accordi condivisi di comunità
- ❖ una migliore percezione da parte delle imprese su come possono efficacemente individuare, selezionare, formare e mantenere la forza lavoro nelle aree rurali.
- ❖ il rafforzamento della consapevolezza generale della società circa l'utilità dei patti di comunità e l'efficacia del connesso orientamento al lavoro.

2.3 Obiettivi

I partner del progetto sono stati selezionati per creare una rete bilanciata e robusta basata su un principio di doppio partenariato con 8 organizzazioni in quattro diversi paesi: Italia Slovenia Lettonia e Ungheria. L'ambito educativo è rappresentato da enti formativi dei 4 paesi (Dobele, Cramars, LUK e Trebag) mentre il mondo del lavoro è rappresentato da 4 organismi di riferimento in Italia Slovenia Lettonia e Ungheria.

I partner del progetto sono:

- ❖ Cramars Social Cooperative (Italy)
- ❖ “Union of Craftsmen and Small and Medium Enterprises” in Udine (Italy)
- ❖ Dobele Training Centre (Latvia)
- ❖ Latvian Chamber of Commerce and Industry (Latvia)
- ❖ Adult Education Centre (Slovenia)
- ❖ Regional Chamber of Craft and Small Business of Kranj (Slovenia)
- ❖ Trebag Intellectual Property and Project Manager Ltd (Hungary)
- ❖ Hungarian Chamber of Professionals and Doctors of Plant Protection (Hungary)



MANUALE DI APPRENDIMENTO DI COMUNITA'

3.1 Obiettivi e gruppi target

Il principale scopo del manuale è di rendere disponibile ad un ampio pubblico - e ad altre istituzioni o comunità che desiderano lavorare per la formazione e l'istruzione dei soggetti più deboli - una metodologia che deriva dall'esperienza diretta del nostro progetto, al fine di consentire un'ampia replicabilità delle iniziative finanziate mediante le risorse della Comunità Europea.

L'idea sottesa a questo manuale è di illustrare il metodo e descrivere il processo che sono stati sviluppati nell'ambito del progetto con lo scopo di coinvolgere gli attori locali nella sottoscrizione del patto di comunità, per informare i beneficiari in merito all'iniziativa e per sviluppare assieme ad essi un percorso di consapevolezza seguito da un programma di formazione (training pact), per configurare relazioni con le imprese disponibili ad ospitare i beneficiari del progetto trasformando se stesse - anche se solo nello spazio di una visita di un giorno – in imprese formative.

3.2 Come usare questo manuale?

Il manuale (Manuale sull'Apprendimento di Comunità) affiancato dalle Linee Guida sui Patti di Apprendimento (Common Community Learning Pact Guidelines) offre una guida passo passo su come definire e gestire una procedura che punti al reinserimento delle persone marginalizzate nel mondo del lavoro e nella formazione. Nella "Linee guida sui Patti di Apprendimento" sono sintetizzati i principali passi da seguire, ciascuno comprensivo dei principali elementi necessari per completare il passo stesso. Nel manuale tali elementi sono corredati da esempi ed esperienze che i partner hanno sviluppato attraverso l'implementazione della procedura nei casi concreti.

All'inizio di ogni passo del processo, i principali attori (CHI) le modalità di implementazione (COME) e le principali azioni (COSA), così come le sfide, sono sintetizzati con l'aiuto di un'infografica.

Ciò consente di ottenere una rapida panoramica dei contenuti del capitolo e a stabilire se l'informazione richiesta è contenuta nel capitolo stesso. All'interno dei capitoli i singoli passi sono integrati dalle esperienze e dalle sfide che i partner di progetto hanno affrontato durante l'intero processo nell'ambito dei singoli paesi: Italia, Slovenia, Lettonia e Ungheria. I capitoli seguono lo stesso schema compositivo delle Linee Guida sui Patti di Apprendimento dimodoché il lettore possa collegare i due contenuti. I singoli passi sono suddivisi in una sezione CHI/COME/COSA che illustra dettagliatamente le principali caratteristiche di tali argomenti.

In ogni capitolo trovano spazio anche sezioni relative:

- ❖ alle *sfide* che i partner hanno incontrato e che possono essere prefigurate e affrontate da altri utilizzatori
- ❖ alle *conclusioni/raccomandazioni* – con suggerimenti e raccomandazioni forniti per consentire ad altri attori di affrontare possibili ostacoli con la speranza di un'efficace soluzione
- ❖ agli *aspetti dell'autovalutazione* - per consentire ai potenziali fruitori di valutare se e quanto sono preparati ad affrontare quella data fase.



IL PROCESSO

4. IL PROCESSO

Questo manuale, corredato dalle Linee Guida, offre una guida passo passo su come sviluppare e gestire una procedura che conduca al reinserimento nel mondo del lavoro e nella formazione di persone marginalizzate. Nelle Linee Guida i passi principali sono sintetizzati e per ognuno di essi sono indicati i principali elementi richiesti per completarlo. Nel manuale questi elementi non vengono ripetuti, bensì riassunti sotto forma di infografica. Tutti i passi sono integrati dalle esperienze e dalle sfide che gli autori di questo manuale - i partner del progetto - hanno affrontato durante l'intero processo nei 4 paesi partecipanti: Italia, Slovenia, Lettonia e Ungheria. I capitoli seguono lo schema compositivo delle Linee Guida sui Patti di Comunità dimodoché il lettore possa collegare i due rispettivi contenuti. I passi sono suddivisi in una sezione CHI/COME/COSA in cui vengono dettagliate le principali caratteristiche di tali argomenti. Ogni capitolo raggruppa anche le sfide più importanti che sono state incontrate in modo tale che altri utilizzatori possano prepararsi ad affrontarle. Nella parte sulle conclusioni/raccomandazioni sono contenuti suggerimenti e raccomandazioni fornite per consentire ai potenziali utilizzatori del manuale di affrontare i possibili ostacoli con la speranza di una adeguata soluzione.



Coinvolgimento delle Comunità locali – sottoscrizione del Patto di Comunità

CHI

Potenziiali portatori di interesse:

- Amministrazioni comunali,
- Attivisti delle comunità locali,
- Imprese,
- Associazioni,
- Servizi per l'impiego

❓ *Chi invitereste a collaborare nella vostra comunità?*

COME

- Rivolgersi ai portatori di interesse
- Coinvolgerli del progetto e nel processo
- Rilevare i fabbisogni
- Identificare istituzioni e imprese disponibili a sottoscrivere il patto
- Identificare i beneficiari mediante il coinvolgimento della comunità locale
- Definire il contenuto del patto
- Organizzare l'evento per la sottoscrizione del Patto

❓ *Chi invitereste a collaborare nella vostra comunità locale?*

COSA

- Mappare le comunità locali
- Informare e catturare l'interesse del pubblico e dei portatori di interesse
- Definire i vantaggi diretti o indiretti per i partecipanti
- Sottoscrivere il Patto di Comunità
- Organizzare eventi, incontri, ecc.

ESPERIENZE

La prima fase del progetto riguarda la mappatura e la sensibilizzazione delle comunità locali che possono contribuire alla costruzione delle comunità, all'assunzione di responsabilità sociali, alla valutazione e nella ricerca di imprese e partecipanti disponibili. I partner hanno utilizzato svariate strategie per ottenere questo obiettivo a seconda dei contatti disponibili, delle risorse, delle reti e dei potenziali attivabili. La prima tappa intermedia di questa fase è coincisa con la sottoscrizione del Patto di Comunità. Il capitolo successivo raccoglie tutte le principali informazioni connesse a questa parte. Include la descrizione dei soggetti che possono contribuire al progetto, così come la metodologia per individuarli e coinvolgerli. Non mancano le sfide e le raccomandazioni.



SFIDE

- ✓ Motivare i portatori di interesse a fornire il proprio contributo
- ✓ Tempistica
- ✓ Trovare i partecipanti adeguati
- ✓ Reperire risorse

Da affrontare

Per maggiori dettagli su questa fase, si può fare riferimento alle Linee Guida sul Patto di Comunità

4.1 Come coinvolgere la comunità

INTRODUZIONE

La prima fase del progetto riguarda la mappatura e la sensibilizzazione delle comunità locali che possono contribuire alla costruzione delle reti di comunità, all'assunzione di responsabilità sociali e al supporto nella ricerca di imprese altri partecipanti attivi. Esistono varie strategie per conseguire questo obiettivo a seconda dei possibili contatti, delle risorse disponibili, delle reti accessibili e dei potenziali attivabili. Il principale passo conclusivo di questa fase corrisponde alla sottoscrizione del patto di comunità. Il capitolo che segue raccoglie le principali informazioni a questo riguardo con esempi su come è stata realizzata questa fase nei 4 paesi. Include inoltre la descrizione dei possibili collaboratori così come la meteorologia per individuarli e coinvolgerli. Il capitolo include anche una descrizione delle sfide e delle raccomandazioni da seguire.



CHI

A quali tipi di portatori di interesse rivolgersi?

Il coinvolgimento della comunità che si è realizzato durante la prima fase del progetto ha avuto lo scopo di coinvolgere un gruppo di soggetti che conoscono il territorio, i suoi principali attori e i relativi bisogni, sulla base di relazioni formali e informali allo scopo di sviluppare azioni congiunte e migliorare la qualità della vita così come le pratiche sociali di un dato territorio. Questa fase include i primissimi passi da realizzare attraverso la mappatura dei potenziali portatori di interesse e la loro informazione in merito al progetto così come lo sviluppo di una strategia per l'implementazione e la sottoscrizione di un patto di comunità quale modalità di impegno reciproco e come accordo scritto tra i firmatari.

Sulla base dei bisogni e delle potenzialità del singolo territorio i partner di progetto hanno sensibilizzato i seguenti gruppi di portatori di interesse:

- ❖ Comuni
- ❖ Associazioni dei comuni
- ❖ Organizzazioni non governative
- ❖ Contatti sociali
- ❖ Imprese
- ❖ Comunità locali tempio parrocchie club sportivi
- ❖ Servizi sociali
- ❖ Enti formativi
- ❖ Attivisti locali
- ❖ Associazioni tra imprese o imprese particolarmente rappresentative
- ❖ Centri Locali per l'impiego

Il numero dei portatori di interesse sensibilizzati varia molto a seconda del partner: si è passati dal contatto con 29 Comuni e molte altre associazioni a solo pochi portatori di interesse, a seconda della rete di appartenenza dei partner e della facilità o meno con cui hanno trovato riscontro.

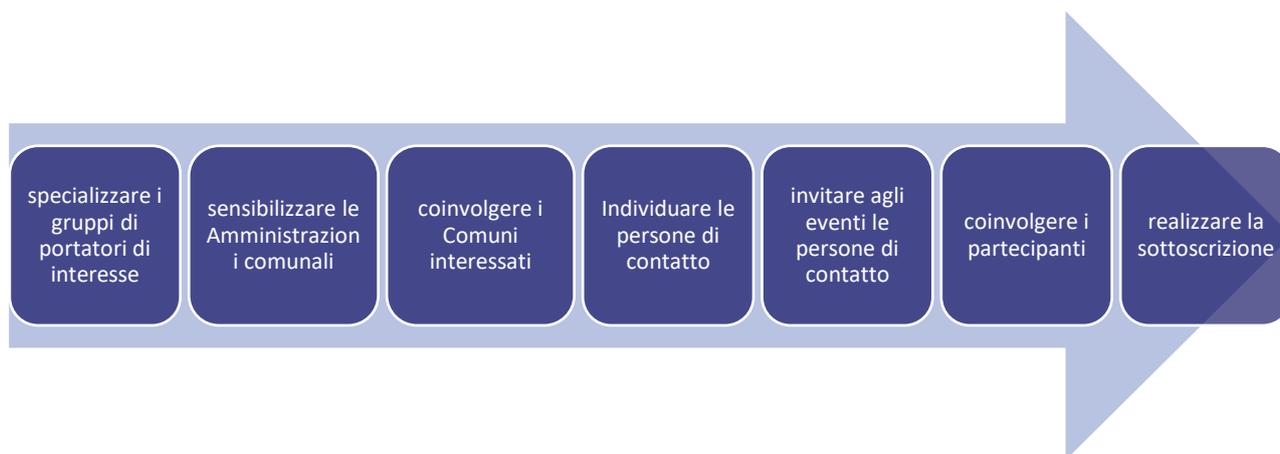
COME



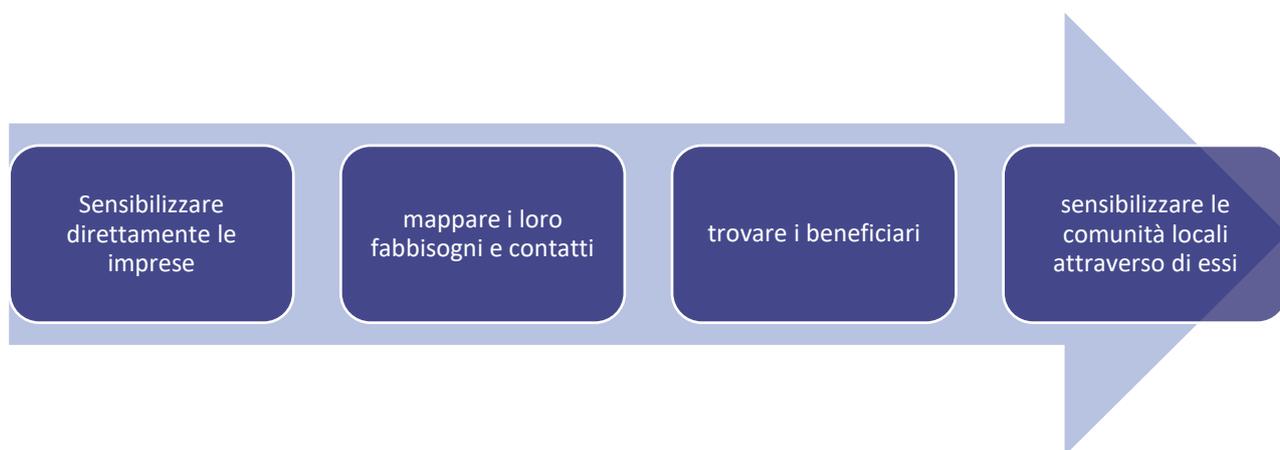
Modalità con cui sensibilizzare le comunità e collaborare con esse

Si sono molti modi per dare inizio alla sensibilizzazione delle comunità e svilupparla. Nelle tabelle che seguono sono descritte le metodologie più frequentemente applicate.

Modello Italia

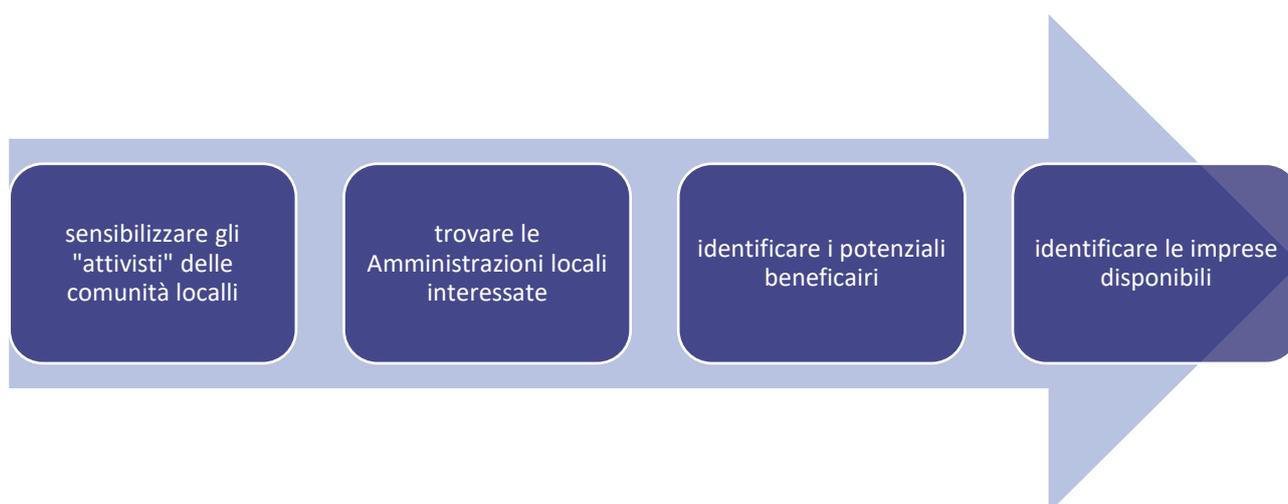


Modello Slovenia



Modello Lettonia





COSA



Informazione e collaborazione

Per sensibilizzare i portatori di interesse rilevanti fondamentale preparare adeguati pacchetti informativi. Il programma mette in evidenza alcuni fattori che tutti i portatori di interesse possono considerare come vantaggi:

- ❖ Opportunità occupazionali
- ❖ Opportunità di formazione degli adulti
- ❖ Rafforzamento e coinvolgimento delle comunità
- ❖ Sviluppo locale
- ❖ Innovazione sociale

In sintonia con le situazioni locali e i soggetti da sensibilizzare, i partner si sono focalizzati sui fattori che precedono con accenti diversi. Alcuni hanno dato priorità ai fabbisogni delle imprese del territorio adattando di conseguenza la selezione delle comunità e dei beneficiari. Altri si sono focalizzati sui bisogni delle persone che vivono in un dato territorio cercando soluzioni in proposito. Nel proprio modo di comunicare, alcuni hanno evidenziato l'importanza della formazione, altri il contributo allo sviluppo di relazioni di comunità, altri ancora le priorità economiche. A seconda che i bisogni derivino maggiormente dall'essere marginalizzati sotto il profilo economico, sociale o formativo, oppure da una combinazione di questi fattori, così come dalle possibilità offerte dai portatori di interesse (ad esempio analoghi programmi, contributi finanziari, ecc.) ci possono essere vari modi per scegliere gli aspetti su cui focalizzarsi.

PATTO DI COMUNITA'

È consigliabile redigere un "Patto di comunità" per definire un accordo con la comunità locale allo scopo di aiutare i beneficiari ad essere reinseriti nel mercato del lavoro con il supporto dei partner formativi e delle imprese.

Il patto di comunità adeguato a tali obiettivi va ideato e scritto dai partner di progetto. Nonostante vi siano molteplici Patti di comunità costruiti con finalità diversificate a seconda dei target, il partenariato ha deciso di crearne uno nuovo per in funzione le specifiche finalità del progetto.

Per fare ciò abbiamo:

- ❖ mappato i patti di comunità esistenti
- ❖ colto elementi che potessimo usare
- ❖ modificato e ricombinato gli elementi in funzione dei nostri bisogni
- ❖ costruito un nuovo modello di patto
- ❖ revisionato il modello attraverso molteplici canali di valutazione
- ❖ creato uno schema e un contenuto definitivi

Molteplici sono state le sfide di questa fase: il numero dei patti di comunità disponibili online è molto limitato. Tali patti sono il più delle volte stipulati sulla base degli accordi tra una o più parti e sottoscritti in forma cartacea. Solitamente non vi sono motivi per pubblicarli. Abbiamo principalmente individuato dei modelli di patto laddove tali accordi di comunità facevano parte di una strategia (e vi erano incorporati gli elementi della strategia stessa) oppure laddove facevano parte di progetti per i quali la pubblicazione dell'accordo rappresentava un'azione obbligata quale elemento di divulgazione. Inoltre i patti che sono stati identificati contengono indicazioni politiche che non vengono rese pubbliche o che si focalizzavano su aspetti diversi da quelli da noi ricercati.

Avremmo voluto trovare descrizioni delle metodologie su come raggiungere un accordo, tuttavia esse si sono rivelate alquanto rare. Ecco il motivo per cui pensiamo che il modello fornito in questo manuale (vedi allegato) e la relativa metodologia riempiano un vuoto in questo campo e potrebbero essere utilizzate da molti altri portatori di interesse in Europa, interessati a supportare le persone e i datori di lavoro nelle aree marginali.

La sottoscrizione dei Patti:

Per procedure alla sottoscrizione del Patto consigliamo di curare i preparativi in rapporto ai soggetti invitati e di organizzare una piccola "cerimonia" per evidenziare l'importanza dell'accordo.

Rinviamo ai paragrafi che seguono per alcuni esempi.

Italia

Abbiamo contattato un elenco di persone disponibili a firmare il patto e a partecipare all'evento di sottoscrizione che, a causa delle limitazioni imposte dall'emergenza da Covid-19, si sono svolte di sera in spazi aperti. Cramars ha organizzato assieme ai Comuni partecipanti un aperitivo/buffet e nuovamente identificato i principi e gli obiettivi del progetto, letto il testo del patto di comunità e risposto a possibili domande da parte del pubblico procedendo infine alla firma del patto stesso. Abbiamo inoltre invitato tutti i partecipanti ad essere presenti all'evento finale che si sarebbe tenuto in Italia allo scopo di poter ottenere informazioni relative ai risultati del progetto.

Slovenia

In primo luogo abbiamo sensibilizzato le imprese della regione, le organizzazioni locali, i Comuni e altre organizzazioni interessate che fanno parte del nostro database. Abbiamo presentato loro il progetto. Successivamente li abbiamo invitati esprimere il proprio sostegno al progetto firmando il patto di comunità. Abbiamo organizzato un evento per la firma del patto di comunità al quale abbiamo invitato le organizzazioni sopracitate. Abbiamo utilizzato anche relazioni personali e i contatti che OOO Kranj ha con le imprese e le organizzazioni del territorio.

Lettonia

Dei circa 30 potenziali beneficiari intervistati, solamente un terzo (10 beneficiari) hanno potuto trovare una soluzione soddisfacente per tutte le 3 parti coinvolte: il beneficiario, l'imprenditore e l'ente di formazione. Di tali 10 beneficiari, 4 erano operatori socio assistenziali e 6 addetti a servizi di supporto alla clientela. Gli imprenditori avrebbero voluto trovare più persone da impiegare, ma il numero di beneficiari disponibile alla formazione era comparativamente inferiore. In primo luogo l'accordo è stato firmato a seguito di accordi tra le tre parti: i beneficiari, gli enti di formazione e le imprese. Nell'ambito di tali accordi i fabbisogni e gli interessi di ciascuna parte sono stati approfonditi. L'accordo è stato firmato con gli enti di formazione. Durante la formazione le richieste delle imprese sono state allineate in modo tale che la formazione "on the job" potesse svolgersi immediatamente.

Ungheria

I partner ungheresi, specialmente la Camera, hanno sviluppato una rete estesa principalmente nel settore agricolo. Tale rete è composta da portatori di interesse delle imprese, delle associazioni e dei Comuni. Abbiamo organizzato molteplici incontri per chiarire le finalità e i gruppi target e realizzare delle sessioni di brainstorming in merito al possibile coinvolgimento risorse locali. Abbiamo sensibilizzato il Comune di Kumbaracs, rispetto al quale erano già disponibili dei contatti, avendo presente l'esistenza di programmi per cittadini svantaggiati. Quel Comune è diventato il nostro principale partner ed è questo il motivo per cui Patto di comunità è stato firmato nella sua sede.

SFIDE



I partner hanno incontrato difficoltà

- ❖ nel motivare i portatori di interesse a fornire il proprio contributo
- ❖ nella tempistica
- ❖ nel trovare partecipanti adatti
- ❖ nel reperire risorse

Italia

La principale sfida ha riguardato il coinvolgimento dei comuni e successivamente delle associazioni e delle imprese. La collaborazione, più che attraverso il progetto è stata resa possibile grazie alle informazioni condivise durante gli eventi che hanno interessato le comunità già esistenti e i trend di futuro sviluppo. I partecipanti agli eventi, attraverso tali informazioni, hanno compreso che senza il coinvolgimento della comunità locale queste aree marginali scomparirebbero e che è venuto il tempo di intervenire per farle sopravvivere. Inoltre per organizzare l'evento è stato necessario superare le sfide determinate dai coincidenti appuntamenti elettorali.

Slovenia

La maggiore sfida ha coinciso con l'illustrazione ai rappresentanti delle comunità locali delle motivazioni per cui era importante firmare il patto di comunità. Abbiamo superato questa sfida spiegando loro il ruolo della comunità nel progetto e nella formazione nonché il ruolo dei singoli individui o delle organizzazioni nell'ambito del progetto.

Lettonia

Dato il ridotto livello di sviluppo produttivo in queste regioni e la mancanza di lavoro è stata una grande sfida trovare persone disposte a partecipare ai percorsi formativi con le competenze e le motivazioni adatte al lavoro. I lavoratori del settore socio-assistenziale nelle Amministrazioni comunali si sono dimostrati molto disponibili e spesso hanno aiutato a raggiungere un obiettivo comune: quello di motivare le persone da formare e i loro familiari attraverso l'offerta di opportunità gratuite di apprendimento.

Ungheria

Una sfida che abbiamo dovuto affrontare è stata coincidenza con le elezioni delle amministrazioni locali che in Ungheria si sono svolte nel periodo considerato. Poiché i nostri portatori di interesse locale appartenevano all'ambito politico ci siamo concentrati sulla circostanza che le elezioni avrebbero influito nella misura più ridotta possibile sugli eventi da organizzare e sul programma di attività e che saremmo stati in grado di offrire alle persone svantaggiate i maggiori vantaggi possibili, in ciò supportati anche dalla tempistica.



Italia

- ❖ Prima di avviare le attività, per coinvolgere gli interessati occorre considerare con attenzione a chi rivolgersi e come farlo, redigere un elenco delle possibili opportunità e condividerlo con il gruppo di lavoro
- ❖ Nell'iniziare il processo di coinvolgimento dei portatori di interesse è utile ottenere indicazioni su chi vada contattato e quali suggerimenti seguire
- ❖ Assieme ai portatori di interesse e alle principali persone di riferimento va definito un metodo e delle azioni a seguire per identificare il pubblico di riferimento e i beneficiari
- ❖ Per coinvolgere l'opinione pubblica è consigliabile conoscere approfonditamente il territorio e i relativi dati nonché "utilizzare" l'opinione pubblica per un confronto sui problemi condivisi in modo tale che cittadinanza possa svolgere un ruolo attivo durante gli eventi informativi e gli incontri
- ❖ Utilizzare come "sentinelle" del territorio giovani attivi e che conoscono il territorio e i suoi abitanti allo scopo di coinvolgere i partecipanti.
- ❖ Durante gli eventi di divulgazione portare dati e informazioni territorio che evidenzino i problemi collegati con la difficoltà di collocare lavorativamente le persone che si trovano in una situazione di marginalità nonché proporre varie soluzioni attivabili dalla comunità stessa
- ❖ Utilizzare un "documento aperto" nel quale i partecipanti possano condividere informazioni e fornire un primo riscontro relativamente a livello di adesione da parte della comunità locale

Slovenia

Il coinvolgimento della comunità locale è d'aiuto allorché si chiede l'impegno dei principali portatori di interesse e dei decisori pubblici del territorio a dare l'esempio. E' altrettanto importante identificare i fabbisogni del territorio e i tutti i portatori di interesse interessati proponendo loro possibili soluzioni ai rispettivi problemi.

Suggerimenti per i possibili utilizzatori del manuale:

- ❖ rivolgersi direttamente ai portatori di interessi
- ❖ spiegare il loro ruolo in rapporto alla comunità locale
- ❖ illustrare loro i vantaggi del coinvolgimento della comunità locale nella formazione e nell'occupazione

Lettonia

È necessario individuare una persona che promuova attivamente la collaborazione tra i vari attori sociali (amministrazioni comunali, associazioni, organizzazioni non governative, contatti sociali, imprese, ecc.) Sarebbe preferibile delegare questo compito a dipendenti delle amministrazioni comunali che conoscono l'area e le sue esigenze allo scopo di sviluppare attività congiunte e migliorare la qualità della vita e le pratiche sociali.

L'amministrazione comunale è un intermediario generale nello sviluppo della provincia nel suo complesso, incluso lo sviluppo delle imprese.

Un servizio sociale in grado di rilevare i bisogni dei gruppi marginali sarebbe un attore importante in questo contesto. I lavoratori del settore socio-assistenziale assieme agli attivisti delle comunità locali, sono per loro natura i principali motivatori di tali persone.

Coloro che gestiscono e pianificano le organizzazioni per la formazione degli adulti devono ricalibrare le proprie strutture organizzative e i propri programmi informativi allo scopo di individuare e coinvolgere i gruppi finali come abituali gruppi obiettivo delle proprie attività formative.

Ungheria

A titolo di suggerimento desideriamo evidenziare l'importanza

- ❖ dell'efficacia dei contatti sociali e delle reti
- ❖ della costruzione di un rapporto di mutua fiducia tra i leader della comunità
- ❖ di un'indagine sugli stili di vita, le competenze, i bisogni dei beneficiari di riferimento attraverso un contatto personale in grado di migliorare l'efficacia della rilevazione stessa

DOMANDE PER L'AUTOVALUTAZIONE



Riportiamo di seguito le domande di autovalutazione che supportano la decisione relativa alle modalità con cui prepararsi ad affrontare i diversi aspetti della procedura che si possono considerare come delle linee guida da seguire Durante il processo di sviluppo del progetto.

Tali domande corrispondono singolarmente alla precedente parte della descrizione.

Esempi di domande:

1 ^a parte (CHI)	2 ^a parte (COME)	3 ^a parte (COSA)
<ul style="list-style-type: none">✓ Quanto esteso è territorio da coprire?✓ Quali sono i principali attori del territorio finanziari di impatto socio economico?✓ Di quali contatti siete già in possesso?✓ Chi può fungere da intermediario?	<ul style="list-style-type: none">✓ In quale ordine intendete rivolgervi ai portatori di interesse?✓ Quali sono gli strumenti che pensate di utilizzare?✓ Quanti incontri possono essere previsti finanziati realizzati?✓ Quali i canali di comunicazione più efficaci?	<ul style="list-style-type: none">✓ Vi siete fatti un'idea chiara sui vostri obiettivi?✓ Quale può essere la motivazione da parte dei portatori di interesse a cui vorreste rivolgervi?✓ Cosa va evidenziato come vantaggio?



Il coinvolgimento delle imprese

CHI

- Associazioni di categoria / camera di commercio – per coinvolgere le imprese
- Centri di formazione – consulente-guida
- – per raccogliere i risultati per definire i profili lavorativi richiesti
- Imprese – per formare i profili richiesti



COME

Sensibilizzare le imprese

- *Organizzare giornate informative*
- *Visitare le imprese, incontrare i portatori di interesse*
- *Contatti telefonici*
- *Contenuti online*
- *Contatti tramite i social network*

Definire i profili professionali richiesti attraverso questionari

❓ *Quali modalità adattereste per ingaggiare e sensibilizzare le imprese?*



COSA

- Sensibilizzare le imprese
- Definire i profili professionali richiesti
- Utilizzare pacchetti informativi
- Fare riferimento alle informazioni utilizzate negli esempi concreti di questo modulo

ESPERIENZE

Il coinvolgimento delle imprese ha rappresentato un aspetto cruciale del progetto. Focus: sensibilizzare le imprese di minore o maggiore dimensione e motivarle ad ospitare i beneficiari (persone disoccupate in cerca di lavoro, inserimento o anche solo esperienze lavorative). Il capitolo che segue riguarda la fase del progetto che affronta i passi iniziali della sensibilizzazione e del coinvolgimento delle imprese, le sfide, le soluzioni, le opportunità e i modi in cui i partner hanno affrontato tutto questo. Un successivo capitolo conterrà maggiori informazioni sull'abbinamento dei fabbisogni delle imprese con i potenziali dipendenti, le visite aziendali e la formazione in azienda



SFIDE

- ✓ Motivare le imprese
- ✓ Vincoli di carattere legale
- ✓ Reperimento di risorse
- ✓ Trovare intermediari con le imprese



Per riferimenti su questa fase progettuale consultare le Linee Guida al capitolo 3.1 - I fabbisogni del profilo professionale

4.2 Come coinvolgere le imprese

INTRODUZIONE

Il coinvolgimento delle imprese è un aspetto cruciale del progetto. Sensibilizzare le imprese di minore e maggiore dimensione e motivarle ad ospitare i beneficiari persone disoccupate in cerca di lavoro collocamento o anche solo esperienze lavorative è un fattore chiave del successo di questa fase. Il capitolo che segue riguarda la fase del progetto che descrive i passi iniziali per la sensibilizzazione e il coinvolgimento delle imprese le sue sfide soluzioni opportunità e le modalità attraverso cui è stato sviluppato nei quattro paesi coinvolti. In un successivo capitolo saranno ulteriormente il i fabbisogni delle imprese e dei potenziali dipendenti le visite Aziendali e la formazione azienda in azienda.

CHI



A quali tipologie di imprese ci si è rivolti?

I principali attori di questa fase sono:

- ❖ i sindacati dei lavoratori e le associazioni datoriali
- ❖ gli enti di formazione
- ❖ le imprese

Le associazioni datoriali costituiscono intermediari utili per sensibilizzare datori di lavoro e predisporre i necessari documenti impegnativi e altri strumenti.

Gli enti formativi possono fornire le istruzioni necessarie e le relazioni con il sistema della formazione. Le imprese come attori chiave rappresentano i successivi ospitanti dei beneficiari. In questo stadio del processo le imprese sono impegnate nella definizione dei profili lavorativi richiesti e delle modalità con cui possono assumere o formare i candidati.

La sensibilizzazione delle imprese del territorio è avvenuta in una primissima fase del progetto.

I partner hanno potuto stabilire se iniziare con la sensibilizzazione delle imprese fornendo loro informazioni e poi mappando i loro fabbisogni oppure viceversa.

Questo approccio ha richiesto di incrociare tra loro potenziali beneficiari e imprese. L'altro approccio inizia con i beneficiari e dopo gli stessi sono stati sensibili informati si cerca di abbinarli alle imprese coinvolte. Entrambe le modalità hanno evidenziato vantaggi e svantaggi.

Sulla base dei contatti, delle basi dati, delle reti e del profilo dei partner alcuni hanno deciso di operare in un modo ovvero nell'altro.

Nell'ambito di ogni coppia di partner le associazioni datoriali hanno avuto contatti più frequentemente con le imprese, mentre gli enti di formazione si sono rivolte maggiormente ai beneficiari e alle comunità, perciò di solito entrambe le modalità le scritte sono state sviluppate.

Poiché il progetto riguarda soprattutto territori marginali, in primo luogo aree rurali nelle quali sono presenti soprattutto imprese di piccola dimensione, il coinvolgimento delle imprese più strutturate si è rivelato meno frequente delle prime.

Numero di imprese coinvolte nel processo.

	Aziende coinvolte tramite contatto diretto o indiretto	Aziende che hanno sottoscritto i Patti di Comunità
UNGHERIA	16	3
ITALIA	31	26
LETTONA	22	10
SLOVENIA	19	32
In totale	88	71



Modalità per sensibilizzare le imprese e collaborare con esse

Come già affermato ci sono due modalità principali per sensibilizzare le imprese in rapporto alle comunità locali e ai beneficiari. Se ci si rivolge prima di tutto alle imprese, i loro fabbisogni possono essere meglio identificati ed esse possono risultare più motivate ad ospitare persone con la speranza di coprire le posizioni lavorative scoperte. Se ci si rivolge dapprima alle persone disoccupate sono i bisogni di queste ad essere focalizzati e di conseguenza i facilitatori dovranno trovare imprese interessate. In questo caso c'è il rischio che non sia facile trovare imprese con posti vacanti per le posizioni lavorative richieste oppure che le imprese risultino riluttanti ad ospitare i candidati selezionati. Poiché il partenariato era diversificato è possibile trovare esempi di entrambe le metodologie. I passi tipici che i facilitatori compiono per coinvolgere le imprese sono i seguenti:

1, Organizzare giornate informative

Oltre a fornire informazioni per un maggior numero di persone interessate contemporaneamente Questa è anche un'ottima opportunità di networking gruppi di discussione specifici i quali possono ispirazione motivazioni nonché nuove idee in proposito

2, Visite aziendali e incontri con i portatori di interesse

A causa della pandemia, gli incontri a tu per tu erano più praticabili degli incontri di gruppo. Questa modalità può raggiungere maggiori livelli di coinvolgimento ma risulta molto più dispendiosa in termini di tempo. Il vantaggio è dato dalla possibilità di esplorare il futuro posto di lavoro da parte dei beneficiari e informarli in proposito.

3, Contatti telefonici

Durante il periodo pandemico gli incontri a tu per tu sono risultati in larga parte non praticabili in vari paesi e così i contatti telefonici o i collegamenti via Skype sono stati preferiti. Nel caso in cui il titolare dell'impresa non sia disponibile o nel caso delle aziende più strutturate può essere utile contattare il responsabile delle risorse umane.

4, Modalità online

Oltre a contattare le persone interessate attraverso canali di comunicazione online i social media e i rispettivi siti web sono stati utilizzati dai partner di progetto per divulgare il progetto e richiamare l'attenzione sulla possibilità di aderire alle connesse iniziative.

5, Contatti attraverso le reti interpersonali

Il nostro partenariato comprendeva associazioni datoriali in possesso di ampi elenchi di possibili contatti relativi ai propri aderenti. Esse inoltre conoscono direttamente la maggior parte delle aziende e i rispettivi profili nonché le persone di riferimento Al loro interno anche gli enti formativi avevano alcuni contatti, focalizzati però sui fabbisogni dei beneficiari di riferimento e pertanto hanno puntato sui contatti posseduti dalle associazioni datoriali.



Informazione e collaborazione

La ricerca delle imprese è stata condotta sia direttamente che indirettamente a seconda del tipo di contatto già posseduto. La modalità con cui sono state contattate aziende e il kit informativo sono

dipesi da tale tipologia di relazione. Tuttavia in generale i partner hanno predisposto il materiale informativo specifico comprendente:

- ❖ informazioni generali sul progetto
- ❖ i principali obiettivi e attori
- ❖ i potenziali beneficiari di riferimento per le aziende coinvolte
- ❖ il contributo sociale e l'importanza delle comunità locali
- ❖ aspettative e supporti

SFIDE



I partner hanno incontrato difficoltà:

- ❖ nel motivare le imprese a fornire un contributo
- ❖ nei vincoli di carattere giuridico
- ❖ nella ricerca di risorse
- ❖ nella ricerca di intermediari con le imprese

Italia

Le principali sfide non hanno avuto che fare tanto con la motivazione delle imprese ad ospitare o condividere le proprie competenze con i beneficiari quanto con la possibilità formale di ospitarli. Infatti nelle aree marginali sono attive principalmente aziende di piccola o piccolissima dimensione e soprattutto ditte individuali quali aziende agricole o che lavorano in chiave artigianale nel settore alimentare, nelle produzioni agricole e nelle costruzioni. Da un punto di vista normativo queste piccole aziende per motivi legati alla sicurezza sui luoghi di lavoro non possono ospitare persone in formazione perciò la loro disponibilità poteva essere limitata a fornire indicazioni ai beneficiari e a condividere le proprie competenze durante i percorsi formativi. In una seconda fase, successiva al marzo del 2020, alcune aziende che inizialmente avevano manifestato la propria disponibilità l'hanno ritirata per evidenti ragioni legate alla sicurezza sui luoghi di lavoro. Spesso l'abbinamento tra aziende e beneficiari si è rivelato difficile da realizzare e per le aziende, una volta venute a conoscenza delle persone interessate, è stato difficile fornire delle valutazioni o delle indicazioni sul migliore percorso formativo da seguire per i beneficiari in funzione della posizione lavorativa selezionata.

Slovenia

Le imprese che non hanno collaborato al progetto hanno fornito molteplici motivazioni ad esempio non accettavano stranieri in azienda oppure non stavano cercando manodopera o ancora non possedevano la formazione adeguata. Le aziende infatti hanno bisogno di trovare soluzioni ai propri problemi e non hanno tempo sufficiente per formare i nuovi lavoratori, devono rispettare vincoli normativi e per precedenti esperienze non credono che sia possibile lavorare con questo target di persone. La sfida più impegnativa è stata quella di convincere le aziende di maggiore dimensione a partecipare nel progetto e capire assieme ad esse se e per quale motivo dovessero investire il proprio tempo e il proprio denaro nel progetto. È risultato più semplice convincere le imprese e le organizzazioni caratterizzate da carenza di manodopera, specialmente nel comparto dei servizi (case di riposo, servizi di pulizia, operai). La maggior parte delle imprese ha deciso di partecipare dopo che è stato illustrato il positivo contributo che avrebbero potuto fornire alla comunità locale.

Lettonia

Benché gli imprenditori fossero molto interessati ad avvicinare possibili dipendenti, al tempo stesso non erano convinti che i potenziali lavoratori offerti nell'ambito del progetto potessero rappresentare dei collaboratori aziendali nel lungo termine. Non vi è sempre un collegamento o un rapporto di fiducia tra le aziende e gli enti di formazione. Molte aziende rifiutano le opportunità formative nonostante la carenza di personale a causa di precedenti esiti negativi di collaborazione con un'agenzia pubblica per l'impiego. Molto spesso i cosiddetti disoccupati di lungo termine non hanno lavorato per più di un anno e incontrano i maggiori ostacoli nella ricerca di lavoro. Si sono registrati vari casi in cui l'azienda non poteva fornire alla persona in formazione un supervisore, per svariate ragioni e principalmente per la mancanza di risorse finanziarie e umane.

Ungheria

Le sfide principali hanno riguardato la necessità di convincere le imprese sui vantaggi di relazionarsi con i nostri beneficiari che erano principalmente persone non qualificate e per la maggior parte disoccupate da lungo tempo. I titolari delle aziende potevano avere riserve sulla forza lavoro non qualificata non proveniente dalla propria rete di contatti. La prospettiva di offrire ai beneficiari un contratto di lavoro a lungo termine non ha costituito realmente l'obiettivo principale che è stato perseguito poiché è stato più facile stipulare un accordo preliminare per offrire possibilità di visite aziendali e di orientamento al gruppo target di possibili beneficiari. Noi speravamo che a lungo andare i contatti personali potessero aprire nuove strade per forme di collaborazione più durature o persino contratti di lavoro.

CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI



Italia

- ❖ Per coinvolgere le imprese dobbiamo tener conto che esse costituiscono enti privati il cui scopo principale profitti e che hanno poco tempo a disposizione per progetti di questo tipo.
- ❖ Nel coinvolgere le imprese è necessario spiegare quali contributi l'azienda può ottenere da tale coinvolgimento oppure quali contributi l'impresa può fornire alla società nel suo complesso.

Slovenia

Per coinvolgere le aziende nel progetto è stato sicuramente utile collaborare le locali Camere di Commercio e Industria che hanno un forte collegamento con il mondo degli affari. Si è rivelato altresì utile conoscere i fabbisogni di quel dato territorio e coinvolgere le aziende che stavano cercando lavoratori e che erano disponibili ad ospitare i beneficiari e a sostenerli nella fase di formazione, contribuendo alla stessa, e forse persino ad assumerli.

Suggerimenti per possibili utilizzatori di questo manuale:

- ❖ lavorare fianco a fianco con le locali Camere di Commercio Industria e utilizzare le proprie relazioni e conoscenze
- ❖ rivolgersi direttamente alle imprese
- ❖ spiegare alle aziende il loro ruolo nel processo formativo
- ❖ illustrare alle imprese i vantaggi di diventare un'azienda-scuola.

Lettonia

- ❖ Occorre essere un'impresa con ampie risorse per sostenere la formazione on the job. Il fattore chiave è la politica aziendale senza riguardo al fatto che essa sia focalizzata sullo sviluppo delle risorse umane o su quali siano le proprie strategie
- ❖ Le aziende dovrebbero stabilire un regolare rapporto di scambio informativo e di collaborazione con le amministrazioni locali e gli enti di formazione allo scopo di analizzare i fabbisogni lavorativi dell'impresa ed i relativi piani di copertura.

Ungheria

- ❖ Le imprese sono organizzazioni orientate al profitto per cui il tempo e l'efficienza sono estremamente importanti per esse
- ❖ Va fornita alle imprese una motivazione adeguata per poter comprendere i benefici connessi ad ospitare persone disoccupate
- ❖ E' importante predisporre in anticipo i passi da compiere in modo tale che le aziende possano concentrarsi sul periodo in cui ospitano i beneficiari senza doversi occupare di adempimenti amministrativi aggiuntivi.

DOMANDE DI AUTOVALUTAZIONE



Di seguito sono riepilogate le domande per un'auto valutazione a supporto della decisione su come prepararsi a compiere i diversi passi procedurali. Esse possono essere considerate come delle linee guida del percorso attraverso il processo complessivo.

Le domande corrispondono alle parti descrittive sopra menzionate.

Esempi di domande:

1 ^a parte (CHI)	2 ^a parte (COME)	3 ^a parte (COSA)
<ul style="list-style-type: none">✓ Qual è il profilo delle aziende che si desidera coinvolgere?✓ Quali potrebbero essere i principali requisiti che le aziende devono rispettare?✓ Quali sono le opportunità ed i vincoli di carattere legale?✓ Si è in possesso di basi dati, coordinate di contatto e intermediari utili a contattare le imprese?	<ul style="list-style-type: none">✓ Come motivereste le aziende ad essere coinvolte nel progetto?✓ Come vanno organizzate le giornate informative?✓ Quali altri metodi sono a disposizione per rivolgersi alle imprese?✓ Quanti incontri è possibile prevedere/finanziare/affrontare?✓ Quali Sono i canali di comunicazione più efficaci?	<ul style="list-style-type: none">✓ Cosa richiedereste alle aziende?✓ Cosa mettereste in evidenza come possibili vantaggi?✓ Quali modelli o documenti usereste per mappare i fabbisogni delle imprese?✓ Quali modelli usereste per descrivere i profili lavorativi richiesti?



Il coinvolgimento dei beneficiari

CHI

- La comunità locale / i portatori di interesse – per individuare possibili beneficiari direttamente o indirettamente
- I centri di formazione – per informare e restare in contatto con i possibili beneficiari
- I potenziali beneficiari – per partecipare attivamente al progetto

COME

Sensibilizzare e coinvolgere i beneficiari

- Organizzare eventi informativi e di divulgazione
- Coinvolgere la comunità locale nel progetto
- Contatti diretti indicati dai portatori di interesse
- Passaparola
- Informazione tramite canali radiofonici, social media, articoli sui quotidiani

🔗 *Avete altre idee per coinvolgere questo gruppo target?*

COSA

Informazione e collaborazione

- Fornire informazioni sui vantaggi derivanti dal progetto
- Collaborare con i membri della comunità locale
- Identificare i potenziali beneficiari con l'aiuto dei portatori di interesse
- Motivare alla partecipazione

ESPERIENZE

Il principale gruppo target, quello per cui il progetto è stato redatto, includeva beneficiari contraddistinti da una doppia marginalità: una situazione personale di svantaggio e una marginalità determinata dal luogo di residenza.

L'esperienza del loro coinvolgimento ha rappresentato una sfida. In questo capitolo è illustrata la modalità con cui si è rivolti a questi beneficiari e con cui li si è coinvolti nonché le principali difficoltà che i partner hanno dovuto affrontare durante il processo.

Il contenuto del capitolo corrisponde a una descrizione del lavoro svolto e dei risultati ottenuti. Sono inoltre state aggiunte raccomandazioni su come migliorare la realizzazione delle attività previste.



SFIDE

- ✓ Coinvolgimento negli eventi informativi
- ✓ Impegno personale
- ✓ Motivare i beneficiari
- ✓ Mantenere elevato il coinvolgimento

Da affrontare

Per maggiori dettagli su questa fase, si può fare riferimento alle Linee Guida sul Patto di Apprendimento: 3.2 Coinvolgimento dei beneficiari del progetto

4.3 Come coinvolgere i beneficiari

INTRODUZIONE

Il progetto è nato dalla necessità di inserire le persone marginalizzate all'interno del mercato del lavoro con l'aiuto delle proprie comunità locali. Il progetto ha avuto una natura sperimentale rispetto alla modalità di sensibilizzare e coinvolgere le comunità locali, le imprese e i beneficiari e raccoglie le esperienze maturate dai partner allo scopo di renderle trasferibili ad ambienti e condizioni simili in tutta Europa. Gli attori chiave del processo sono stati i beneficiari, le persone che vivono nelle aree finali senza un adeguato accesso al lavoro. Di norma queste persone sono più difficili da raggiungere, difettano di specifiche competenze e spesso di motivazione al coinvolgimento. Pertanto i partner di progetto hanno dovuto pianificare con attenzione le proprie attività in rapporto al gruppo target con lo scopo di ottenere risultati e di aiutare i beneficiari a rientrare nel mercato del lavoro.

CHI



A chi ci si è rivolti?

Il gruppo target del progetto era piuttosto ampio e principalmente composto da persone bisognose di istruzione, formazione o esperienza ovvero di un aiuto per tornare nel mercato del lavoro, senza distinzione di sesso età settore ecc. Particolare attenzione è stata posta sui più giovani, specialmente sui NEET, ma tutte classi di età sono state rappresentate.

I beneficiari nei paesi partecipanti sono stati complessivamente 137. Alcuni dei dati che li riguardano possono essere ricavati dai grafici che seguono.

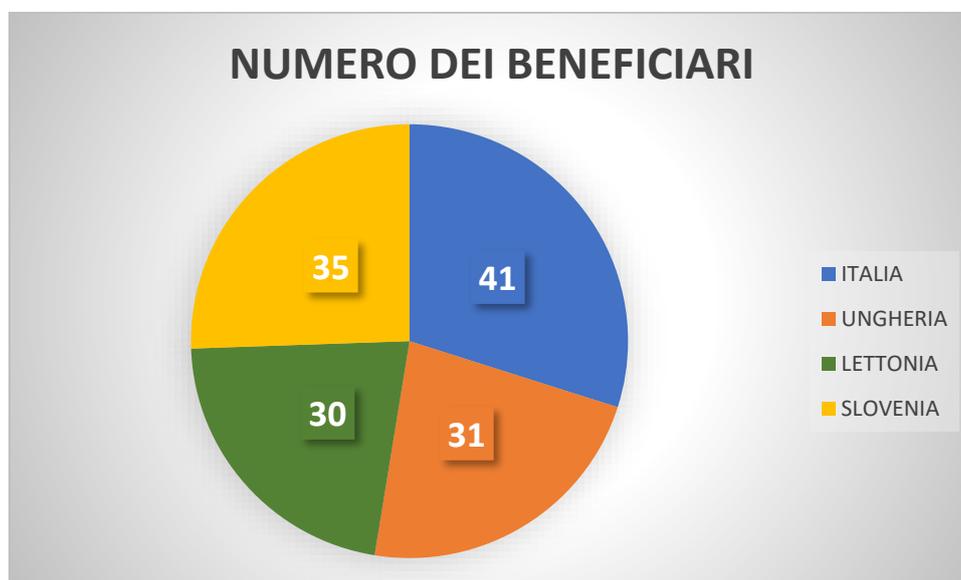


Grafico 1 – Numero dei beneficiari

I beneficiari appartenevano a diversi gruppi di età. In larga parte la loro età era compresa tra i 30 e i 40 anni e meno frequentemente al di sotto dei 20 o al di sopra dei 60.

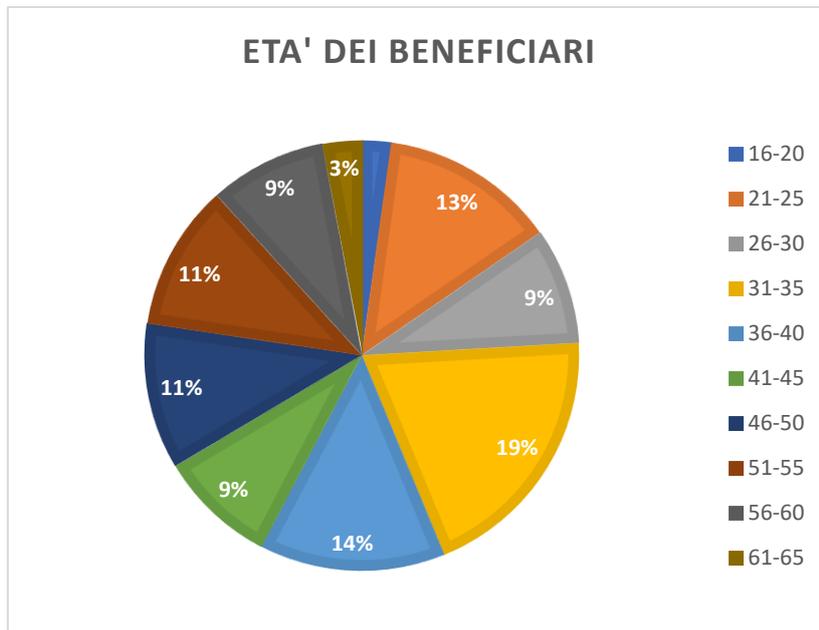


Grafico 2 – L'età dei beneficiari

Per quanto riguarda il genere, sono state coinvolte complessivamente 4 volte più donne che uomini.

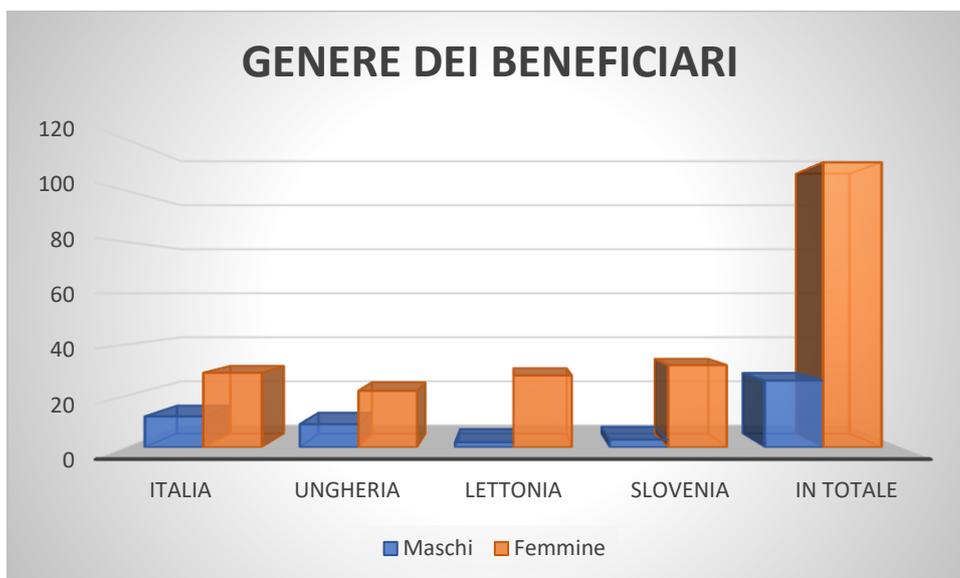


Grafico 3 – Genere dei beneficiari

Il background formativo delle persone coinvolte evidenzia che soltanto alcune di esse non avevano completato il percorso scolastico primario. La maggior parte era in possesso di un diploma scuola secondaria superiore o un titolo analogo e alcuni erano in possesso di titoli più avanzati.

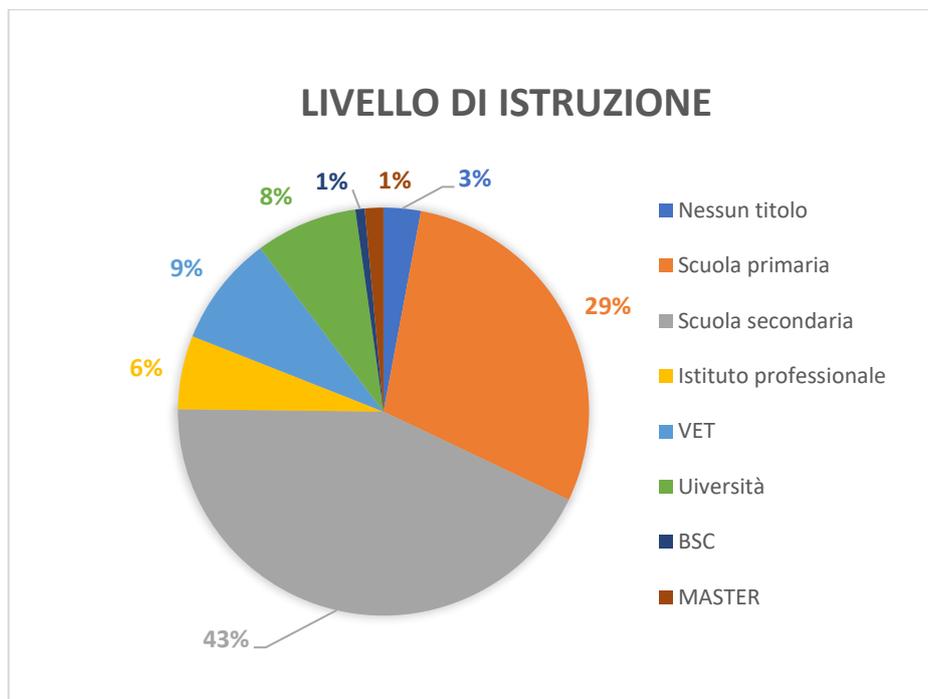


Grafico 4 – Livello di istruzione dei beneficiari

Le persone sono state coinvolte nel processo in vari modi:

1. hanno ricevuto direttamente informazioni sul progetto
2. hanno partecipato a un evento informativo
3. hanno partecipato alla fase dei colloqui preliminari
4. hanno partecipato alle attività formative
5. sono entrate in azienda
6. hanno sperimentato una combinazione di quanto precede

Il principale obiettivo raggiunto dai partner è consistito in colloqui con almeno 30 persone relativi al loro background formativo, alle loro motivazioni e alle loro competenze con lo scopo di assicurare un minimo di 10 persone selezionate che hanno avuto accesso alle successive opportunità di coinvolgimento nel progetto.



Modalità per sensibilizzare e coinvolgere i beneficiari

Come già anticipato, il gruppo target del progetto è costituito da persone in situazioni di marginalità sotto il profilo sociale o territoriale o entrambi pertanto rivolgersi ad esse ha costituito perlopiù una sfida per i partner. Le modalità principali per individuare e contattare tali persone sono state le seguenti:

- ❖ sport informativi per i giovani
- ❖ nel corso di eventi di informazione/ divulgazione
- ❖ attraverso le amministrazioni locali
- ❖ attraverso i servizi sociali
- ❖ attraverso le organizzazioni non governative
- ❖ attraverso le agenzie per l'impiego
- ❖ mediante portatori di interesse, incluse le unità Sanitarie Locali responsabili per le situazioni di difficoltà economica o familiare dei residenti in quel territorio
- ❖ attraverso contatti personali
- ❖ grazie a un effetto "palla di neve" (coloro che avevano già partecipato alle attività progettuali hanno invitato altro)

In effetti alcuni dei beneficiari hanno partecipato agli eventi e hanno richiesto direttamente un appuntamento per verificare le proprie competenze mentre altri beneficiari sono stati segnalati dai rappresentanti delle associazioni coinvolte negli eventi che in alcuni casi li hanno accompagnati gli appuntamenti alzati a definire il rispettivo bilancio delle competenze.



Informazione e collaborazione

In questa fase ci si rivolge ai beneficiari e li si informa in merito al loro possibile coinvolgimento e in merito alle opportunità loro offerte. L'informazione illustrata al gruppo target ha riguardato soprattutto la modalità con cui poteva trarre vantaggio dalla partecipazione al progetto.

Tra i vari vantaggi evidenziati figurano:

- ❖ l'essere (re)inseriti nelle comunità locali
- ❖ ottenere un'opportunità di impiego
- ❖ rilevare le competenze esistenti ed i fabbisogni formativi
- ❖ combinare le competenze esistenti con le richieste delle imprese
- ❖ ottenere una panoramica sul lavoro nelle imprese
- ❖ partecipare a percorsi di istruzione e formazione
- ❖ fare esperienza in azienda



I partner hanno incontrato difficoltà:

- ❖ nel motivare alcuni beneficiari a partecipare
- ❖ nell'individuare e rivolgersi ai beneficiari
- ❖ nell'organizzare eventi a carattere informativo, di incontro e di discussione
- ❖ nel reperire risorse
- ❖ nel trovare intermediari e facilitatori
- ❖ nel coinvolgere e trattenere i beneficiari
- ❖ nell'affrontare possibili problemi psicologici

Italia

La prima difficoltà incontrata ha riguardato il fatto che questi beneficiari sono da individuare e da coinvolgere. Questo è il motivo per cui abbiamo sfruttato il contributo dei servizi sociali e delle associazioni locali. Un aiuto importante a questo riguardo ci è stato fornito dai consulenti per le politiche sociali delle diverse Amministrazioni comunali coinvolte. Le principali difficoltà riscontrate hanno riguardato la comprensione da parte dei beneficiari di cosa sia e di quanto sia importante un bilancio delle competenze e un preventivo orientamento al lavoro. È stato pertanto difficile ottenere un appuntamento con loro. La soluzione individuata consiste nell'illustrazione ai beneficiari del contenuto del progetto e del valore dell'accompagnamento individuale, anche nei casi in cui non è stato possibile proseguire con un percorso formativo.

Slovenia

La sfida principale ha riguardato la motivazione dei beneficiari rispetto al loro coinvolgimento nel programma. Pertanto si è deciso di procedere passo passo e di cominciare con coloro che mostravano specifico interesse per il colloquio di orientamento o che desideravano ottenere un lavoro. Due sfide che sono emerse durante il progetto hanno riguardato la ricerca di finanziamenti i percorsi educativi e di formazione per il superamento di svariati ostacoli legali. Abbiamo cercato di risolvere la prima sfida con fondi provenienti da altri progetti e diverse fonti di finanziamento per specifici programmi formativi principalmente dalle agenzie per l'impiego. Per alcuni percorsi formativi i costi sono stati sopportati direttamente dall'impresa. La seconda sfida ha potuto essere affrontata solo grazie alla collaborazione con la comunità locale (con l'ufficio legale dell'amministrazione comunale, con l'agenzia per la salute pubblica, con le unità amministrative, con la camera di commercio, con OOO Kranj, con l'agenzia per l'impiego) a cui ci siamo rivolti principalmente per consigli e chiarimenti.

Lettonia

Un esempio significativo:

Una giovane donna riscontrava difficoltà col progetto a causa del fatto che la propria famiglia non la sosteneva. Doveva lavorare duramente ogni giorno nella fattoria di famiglia, doveva occuparsi della figlia di 3 anni e si sentiva depressa stando a casa. I membri della famiglia di suo marito la rifiutavano del tutto. Aveva paura di partecipare al progetto perché per lei rappresentava un ulteriore impegno. Quando abbiamo cominciato a dialogare, la donna si è dimostrata fisicamente sfinita e tipicamente il colloquio finiva con lei in lacrime. Ha cominciato a partecipare al progetto in una condizione

psicologica difficile, di apatia, con un umore depresso, sentendosi abbandonata e non all'altezza a causa della propria età. Il progetto le ha dato il coraggio di cominciare a pensare autonomamente e di ricevere aiuto, di non abbandonare il percorso intrapreso e di incrementare le proprie qualifiche professionali nonché di acquisire nuove conoscenze.

Ungheria

Le sfide hanno riguardato principalmente il poco tempo a disposizione per essere coinvolti e anche la paura di impegnarsi. In Ungheria la formazione oltre una data età, specialmente in campagna, è poco frequente. Per la maggior parte le persone con più di 50 anni guardano alla formazione come qualcosa che ha luogo esclusivamente nelle scuole pubbliche e con modalità formali. La prospettiva di partecipare un percorso formativo per alcuni poteva risultare più preoccupante che promettente. Questo è il motivo per cui quando abbiamo presentato il progetto e i suoi obiettivi abbiamo dovuto fare attenzione a come utilizzavamo il concetto di formazione. Alcuni dei beneficiari analfabeti o analfabeti funzionali e con loro abbiamo dovuto esprimerci con semplicità e chiarezza in modo da stimolare e mantenere la loro motivazione.

CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI



Italia

- ❖ Per coloro che desiderano intraprendere un percorso come questo raccomandiamo di definire precisamente il target di persone da coinvolgere poiché nei contesti di marginalità e vulnerabilità le categorie da considerare sono molto ampie e c'è il rischio di ripiegare su persone in situazioni di disagio che, più che una riqualificazione occupazionale, necessitano di assistenza psicologica economica, sociale, ecc.
- ❖ Poiché le persone sono in situazioni di difficoltà psicologica specialmente all'interno di gruppi che vengono da lunghi anni di inadeguatezza al lavoro il suggerimento è di prendersi il giusto tempo per definire i loro fabbisogni senza creare illusioni sul loro futuro. Poiché spesso sono ripiegati su se stessi, i beneficiari potenziali hanno la tendenza a vivere in realtà illusorie ed è necessario definire un percorso o un'adeguata formazione per riportarli alla realtà concreta in modo tale che prendano coscienza di quello che il mercato del lavoro può offrire loro e che possano prepararsi ad affrontarlo.

Slovenia

Motivare i beneficiari ad essere coinvolti nel programma costituisce una sfida rilevante. Essi sono spesso privi di motivazione e hanno bisogno di supporto. E' bene cominciare da coloro che mostrano interesse per il colloquio di orientamento o che desiderano trovare un lavoro. E altresì utile rivolgersi all'agenzia per l'impiego e alle organizzazioni che lavorano con questo tipo di beneficiari potenziali.

Suggerimenti per i potenziali utilizzatori di questo manuale:

1. durante questa fase è utile coinvolgere i portatori di interesse (associazioni, organizzazioni non governative, agenzia per l'impiego, ecc.) che conoscono i beneficiari, il territorio di riferimento e i relativi fabbisogni e che possono intercettare i possibili beneficiari ed informarli sulle opportunità che si rendono disponibili
2. il lavoro con i partecipanti è intenso e dovrebbe essere svolto da un consulente qualificato.

Lettonia

- ❖ Un aspetto molto importante ha riguardato il lavoro di gruppo con il coinvolgimento di lavoratori del settore socio assistenziale delle Amministrazioni comunali e di consulenti, mentre altre volte si è reso necessario consultare uno psicologo così come così farsi supportare dal coordinatore del progetto.
- ❖ Allo scopo di migliorare il livello di coinvolgimento dei beneficiari nei percorsi formativi, i portatori di interesse hanno bisogno di utilizzare con efficacia la forza delle reti sociali e la capacità di sviluppare relazioni di mutua fiducia.

Ungheria

Raccomandazioni

- ❖ Contare sulla forza dei contatti sociali e delle reti locali
- ❖ Sviluppare relazioni di mutua fiducia attraverso i leader delle comunità locali
- ❖ analizzare gli stili di vita, le competenze e i fabbisogni dei beneficiari attraverso un contatto personale può migliorare il livello di efficacia

DOMANDE PER L'AUTOVALUTAZIONE



Di seguito le domande di autovalutazione che aiutano a decidere come prepararsi rispetto ai diversi aspetti della procedura. Esse possono essere considerate come linee guida da seguire nello sviluppo del processo. Le domande corrispondono a ciascuna delle parti descrittive sopra menzionate.

Esempi di domande:

1 ^a parte (CHI)	2 ^a parte (COME)	3 ^a parte (COSA)
<ul style="list-style-type: none">✓ Quale specifico gruppo di beneficiari si intende coinvolgere?✓ Quali possono essere i requisiti per la partecipazione?✓ Quali sono i vincoli e le opportunità sotto il profilo legale?✓ Sono disponibili database, indirizzi e intermediari utili a contattare i beneficiari potenziali?✓ Quali intermediari/consulenti si pensa di coinvolgere?	<ul style="list-style-type: none">✓ Come intendete cercare i beneficiari potenziali?✓ Come pensate di motivare i beneficiari a partecipare alle prime opportunità di incontro?✓ Come intendete motivare i beneficiari a restare nel programma?✓ Come affrontare i possibili problemi sociali/finanziari/psicologici?	<ul style="list-style-type: none">✓ Quali sfide vi aspettate di affrontare?✓ Quali soluzioni prefigurate per tali sfide?✓ Quali norme (governative, locali, relative alla comunità) dovrete considerare?



L'orientamento

CHI

- I centri di formazione – facilitatori – per definire i fabbisogni e le competenze dei beneficiari
- I beneficiari – persone in situazioni di svantaggio – per informarle sulle loro potenzialità
- Le imprese – per definire le competenze richieste

COME

Orientamento- guida

- Organizzare incontri individuali
- Raccogliere informazioni sui beneficiari
- Identificare i fabbisogni del mercato del lavoro locale
- Ri-elaborare i risultati e combinarli con i fabbisogni delle imprese

COSA

- Incontrare i beneficiari per delineare il bilancio delle competenze
- Raccogliere informazioni dai beneficiari
- Raccogliere informazioni dalle imprese
- Orientare i beneficiari verso obiettivi concreti
- Individuare competenze e talenti nascosti
- Fare riferimento allo schema ESCO per le competenze, le qualifiche e i profili occupazionali

❓ *Come si può descrivere una competenza che non corrisponde a una qualifica formale?*

ESPERIENZE

Il professionista dell'orientamento svolge un lavoro molto complesso. Al tempo stesso deve raccogliere ed elaborare informazioni, ascoltare le richieste, superare alcune barriere ed evitare di suscitare illusioni.

Il progetto ha fornito strumenti condivisi che hanno permesso, come illustrato in questo capitolo, di coinvolgere 137 beneficiari.

Le linee guida offrono un supporto e un orientamento in merito agli strumenti utilizzati e al modo di impiegarli.

Leggere quanto riportato a proposito delle difficoltà incontrate può stimolare il coinvolgimento nel processo di altri beneficiari.



SFIDE

- ✓ Motivazione
- ✓ Sogni vs realtà
- ✓ Analfabetismo
- ✓ Definire competenze specifiche
- ✓ Combinare lo schema ESCO con le competenze richieste dall'impresa

Da affrontare

Per maggiori dettagli su questa fase si può fare riferimento alle Linee Guida sul Patto di Apprendimento: 3.2 Coinvolgimento dei beneficiari nel progetto

4.4 Orientamento

INTRODUZIONE

Dopo l'identificazione delle comunità locali delle imprese e dei beneficiari il passo successivo ha coinciso con colloqui con i beneficiari per verificare le competenze già possedute le loro conoscenze così come le loro aspirazioni e i fabbisogni di formazione ed occupazione. La procedura di orientamento è stata realizzata mediante il coinvolgimento dei facilitatori. Perlopiù si è trattato di consulenti e professionisti qualificati che avevano realizzato analoghi colloqui di orientamento in precedenza. Coloro che non erano professionisti in questo settore hanno partecipato al corso formativo in questo ambito corrispondente a un "laboratorio" della durata di 5 giorni realizzato in Italia. I colloqui sono stati realizzati con l'aiuto dei documenti predisposti nell'ambito del progetto (vedasi le Linee guida sul Patto di apprendimento) e materiali aggiuntivi. Nella maggior parte dei casi alcuni modelli originali sono stati modificati per adeguarli alle specifiche caratteristiche o ai fabbisogni individuali dei beneficiari.

CHI



In questa frase i partecipanti corrispondono ai facilitatori dei centri di formazione che aiutano a definire fabbisogni e le competenze dei beneficiari, le imprese che hanno precedentemente definito le competenze richieste e i beneficiari - ossia le persone in situazioni di svantaggio – che sono stati informati in merito alle proprie potenzialità e che segnalano i propri bisogni e desideri in relazione alla formazione o alla posizione lavorativa desiderata e che vanno valutati in rapporto alle competenze possedute.

Complessivamente ci sono stati 137 beneficiari coinvolti nel processo di orientamento nei 4 paesi che partecipano al progetto. Essi appartenevano a varie classi di età (con la maggioranza compresa tra i 30 e i 40 anni) e con diversi background formativi (perlopiù con un titolo di scuola secondaria). Le donne che hanno partecipato sono state 4 volte più numerose degli uomini.

COME



Passi del percorso di orientamento



Perlopiù i partner hanno realizzato un colloquio individuale della durata di una o due ore, ma molto spesso sono stati necessari vari incontri con lo scopo di ottenere un orientamento più adeguato oppure di incrementare i livelli motivazionali.

Per l'identificazione e l'abbinamento delle competenze è stato utilizzato lo schema ESCO. ESCO, un diffuso schema europeo delle occupazioni e delle competenze, può essere utilizzato per un confronto tra versi repertori nazionali/locali delle competenze da utilizzare per i Patti di Apprendimento. La classificazione è accessibile direttamente sul sito web della Commissione Europea al seguente link <https://ec.europa.eu/esco/portal/>.

COSA



Durante la fase orientamento sono stati i seguenti passi procedurali:

- ❖ incontro con i beneficiari per definire il bilancio delle competenze
- ❖ raccolta di informazioni relative ai beneficiari
- ❖ raccolta di informazioni relative alle imprese
- ❖ sensibilizzazione dei beneficiari rispetto agli obiettivi concreti
- ❖ individuazione di talenti e competenze nascoste
- ❖ riferimento alle competenze, alle qualificazioni e ai profili occupazionali individuati attraverso lo schema ESCO

La classificazione ESCO identifica e categorizza competenze qualifiche e profili occupazionali rilevanti nel mercato del lavoro europeo, nel mondo dell'istruzione e della formazione. Esso, in modo sistematico, evidenzia le relazioni tra i diversi concetti e contiene descrizioni accurate dei profili occupazionali e delle competenze. Fornisce descrizioni per 2.942 profili occupazionali e 13.485 competenze collegate a tali profili.

All'interno di ESCO è possibile individuare anche un elenco di 9.118 qualifiche ufficiali (settembre 2019) che permettono di realizzare un utile confronto tra le qualifiche risultanti dall'esame formale: un processo di valutazione e validazione che si ottiene quando un organismo competente determina che un individuo ha raggiunto determinati standard di risultati formativi. ESCO utilizza i livelli EQF (European Qualifications Framework) per classificare le qualifiche derivanti dai database nazionali delle qualifiche gestiti dagli Stati membri dell'Unione Europea.

Durante il colloquio di orientamento ai beneficiari è stato chiesto in quale settore avrebbero voluto trovare lavoro. La maggior parte di essi ha indicato i servizi e il terziario, il 26% l'agricoltura e il 16% il settore manifatturiero. I risultati sono illustrati nel grafico che segue

SETTORE DI INTERESSE

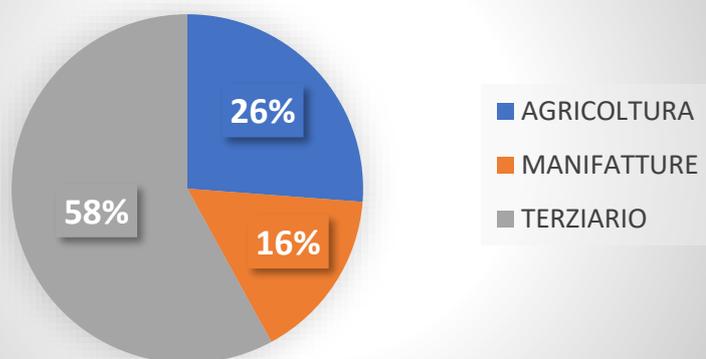


Grafico 5 – Settore di interesse



1, Livello di motivazione dei beneficiari

Benché i beneficiari coinvolti nei colloqui fossero quelli che avevano mostrato interesse durante le giornate informative oppure i contatti diretti, talvolta durante i colloqui stessi alcuni si sono mostrati scettici circa l'efficacia del programma. Molti dubbi derivavano alla carenza di sicurezza e di autostima del richiedente.

2, Sogni vs realtà

Spesso, trovandosi in una situazione di vulnerabilità, i beneficiari confondono i propri atteggiamenti con la determinazione e i propri talenti con sogni irraggiungibili. La maggiore difficoltà ha riguardato pertanto il riportarli alla realtà e alle opportunità di lavoro effettivamente disponibili a livello locale.

3, Analfabetismo

Un'altra sfida era dovuta al fatto che alcuni partecipanti analfabeti o analfabeti funzionali. Ciò ha significato che compilare semplici questionari, prima di cominciare la conversazione, si è rivelato difficile e frustrante per loro. I facilitatori, consulenti specificamente formati, hanno potuto gestire la situazione e si sono focalizzati sulle conversazioni verbali.

4, Combinare lo schema ESCO con le competenze ricercate dalle imprese

Si sono presentate difficoltà nel combinare i repertori di competenze dell'Unione Europea con gli specifici fabbisogni dei beneficiari in rapporto a profili professionali che non esistono nell'Unione Europea o che sono diversamente denominati/classificati, probabilmente suddivisi tra diversi profili professionali. Per effettuare questi confronti è stata necessaria un'attenta lettura e l'approfondimento della conoscenza degli standard professionali e delle competenze professionali.

CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI



Italia

- ❖ Prima di incontrare i beneficiari è utile conoscere in anticipo il territorio in cui il beneficiario vive e le relative possibilità occupazionali, i possibili mezzi di trasporto, ecc.
- ❖ Prima di incontrare i beneficiari è consigliabile conoscere ed entrare in contatto con tutte le associazioni e gli organismi pubblici o privati a cui beneficiari possono rivolgersi quando incontrano difficoltà
- ❖ La definizione condivisa di modelli per la raccolta dei dati sulle competenze dei beneficiari è uno strumento utile e facile da condividere tra i partner al fine di esaminare i risultati intermedi (il nostro partenariato ha definito tali strumenti durante il Joint Term Short Time Training Event).
- ❖ Assieme ai beneficiari, specialmente alle persone più svantaggiate, oltre a completare un modello di raccolta dei dati, è necessario disporre di una completa fotografia della situazione relativa alle difficoltà e agli ostacoli rilevanti da affrontare
- ❖ Il consulente dovrebbe possedere sufficiente esperienza con questo tipo di pubblico in modo tale da identificare i "furbetti", vale a dire le persone che non necessitano realmente di aiuto o supporto e che spesso partecipano a questi interventi solamente per avere un'occasione per uscire oppure per soddisfare le richieste dei parenti.

Slovenia

Tutti i modelli sviluppati nell'ambito del progetto dovrebbero essere usati singolarmente e adattati ai bisogni dei beneficiari. Una stretta collaborazione sui contenuti dell'attività formativa con il formatore, il consulente, il beneficiario e l'impresa si rende necessario e costituisce un assoluto valore aggiunto per il progetto in quanto considera il partecipante in una prospettiva olistica.

Elementi utili per i potenziali utilizzatori del manuale:

- ❖ il lavoro con i partecipanti è intenso e dovrebbe essere svolto un consulente qualificato
- ❖ è necessario giusto tempo per lavorare con i par così come con le imprese; non vale la pena di saltare alcuni passi procedurali
- ❖ è altrettanto utile che il consulente conosca i fabbisogni del territorio delle imprese e dei beneficiari.

Lettonia

- ❖ Occorre integrare e migliorare i repertori delle competenze dell'Unione Europea con i fabbisogni di ogni singolo paese del potenziale beneficiario
- ❖ Non è sempre possibile, o addirittura risulta impossibile, armonizzare completamente i desideri delle tre parti in gioco. E' importante definire le principali priorità delle tre categorie di portatori di interesse.

Ungheria

- ❖ Anche se si possiedono modelli per l'orientamento e metodologie, comunque vengano ricavate, questi strumenti devono essere utilizzati con flessibilità e adattati all'ambiente e ai fabbisogni degli utenti
- ❖ Occorre essere preparati ad affrontare situazioni nelle quali gli utenti sono analfabeti o semianalfabeti e possono sentire il bisogno di specifiche attenzioni o richieste.

DOMANDE PER L'AUTOVALUTAZIONE



Riportiamo di seguito le domande di autovalutazione che possono aiutare a decidere come prepararsi in rapporto diversi passi della procedura. Esse possono essere viste come delle linee guida da seguire durante il processo. Le domande corrispondono singolarmente alle parti descrittive sopra richiamate.

1 ^a parte (CHI)	2 ^a parte (COME)	3 ^a parte (COSA)
<ul style="list-style-type: none">✓ È stato formato lo staff che si occupa dei colloqui di orientamento?✓ In caso contrario come intendete preparare intervistatori per tale compito?✓ Quali saranno gli argomenti dei colloqui?	<ul style="list-style-type: none">✓ Dove e come verranno organizzati i colloqui?✓ Come si intende preparare un intervistatore?✓ Come si intende preparare ogni intervistato?✓ Quanto tempo si ritiene necessario dedicare al colloquio?	<ul style="list-style-type: none">✓ Quali risorse intendete utilizzare o rendere disponibili?✓ Di che tipo di locali e risorse avete bisogno per realizzare i colloqui?✓ Quali strumenti intendete utilizzare per rilevare e abbinare le competenze [con le opportunità occupazionali]?



Le visite aziendali

CHI

- I centri di formazione – intermediari che supportano e guidano la visita / la formazione del beneficiario
- L'impresa – per definire i termini, ospitare i beneficiari e identificarne i gap di competenze
- I beneficiari – per visitare potenziali datori di lavoro e analizzare l'adeguatezza e le opportunità della formazione
- Il consulente-guida – per dare seguito ai risultati della visita e familiarizzare con i gap di competenze rilevati

COME

- Raccogliere informazioni dalle imprese
- Raccogliere informazioni sui beneficiari
- Supportare le visite aziendali

COSA

- Conoscere in anticipo le regole aziendali e il fabbisogno di profili professionali
- I beneficiari devono familiarizzare con l'impresa prima della visita
- Definire la tempistica e identificare le persone di riferimento
- Accompagnare in azienda il beneficiario
- Analizzare i risultati della visita e la definizione del gap di competenze e dei fabbisogni formativi

❓ *Ci sono modi leciti di visitare un'azienda senza violare vincoli e restrizioni?*

ESPERIENZE

Per verificare se un beneficiario è adatto a lavorare in un'azienda, se lui/lei ha familiarità con il tipo di attività che l'azienda svolge, ma anche per facilitare la comprensione dei suoi gap rispetto ai fabbisogni aziendali, si è deciso, come illustrato in questo capitolo, di organizzare visite aziendali con l'accompagnamento di un tutor / un intermediario del centro di formazione e dell'impresa allo scopo di identificare il percorso formativo meglio descritto nel capitolo successivo e di validare il possibile abbinamento impresa/beneficiario.



SFIDE

- ✓ Disallineamento delle competenze
- ✓ atteggiamento non adeguato
- ✓ Contenere le aspettative
- ✓ Individuare un calendario condiviso
- ✓ Vincoli legali e relative alla sicurezza

Da affrontare

Per maggiori dettagli su questa fase si può fare riferimento alle Linee Guida sul Patto di Apprendimento: 3.6 Pianificare le visite ai datori di lavoro e 3.7 Visite aziendali

4.5 Visite aziendali

INTRODUZIONE

Questo passo è il più cruciale e probabilmente il più difficile dell'intero processo. L'organizzazione delle visite ai potenziali datori di lavoro normalmente si svolge dopo il colloquio di orientamento con il beneficiario confrontando i contesti di riferimento con i repertori delle competenze. Questo passo procedurale è necessario per confermare il possibile abbinamento tra l'impresa e il beneficiario e definire se sono adatti l'uno all'altro e inoltre se è possibile individuare un punto d'incontro valido per entrambi. Una volta che l'abbinamento è stato effettuato va realizzata un'accurata pianificazione della visita aziendale. Occorre coordinare le disponibilità temporali, le richieste e le aspettative delle parti in gioco. In funzione delle possibilità delle persone e della capienza dei siti aziendali la prima visita di orientamento può ampliarsi ad un insieme di ulteriori visite oppure ad un maggiore o minore periodo di formazione on the job che può concludersi con una effettiva assunzione.

CHI



In questa frase i due attori principali sono i beneficiari e le imprese, ma un intermediario e un consulente interni possono risultare di grande aiuto.

Gli attori in campo:

- ❖ il beneficiario - visita i potenziali datori di lavoro e analizza l'adeguatezza e le opportunità di apprendimento
- ❖ il consulente di orientamento - analizza i risultati della visita e approfondisce i possibili gap formativi
- ❖ l'impresa - ospita la visita e identifica i gap formativi del beneficiario
- ❖ l'intermediario - supporta e guida la formazione del beneficiario all'interno dell'impresa.

Durante l'intero processo sono state coinvolte complessivamente 182 imprese nei 4 paesi partecipanti.

La maggior parte di tali imprese sono state sensibilizzate e consultate durante la prima fase del progetto (88). Alcune hanno sottoscritto il Patto mostrando interesse nei confronti della collaborazione incentrata sulla comunità locale (71). In conclusione, quando si è pervenuti alla parte più difficile e impegnativa, 26 imprese hanno effettivamente ospitato i beneficiari. Questa attività è sfociata in diversi livelli di risultato:

- ❖ visite (a scopo principalmente di orientamento)
- ❖ formazione on the job
- ❖ tirocini

In questa parte del manuale ci siamo concentrati esclusivamente sulle visite in quanto i percorsi formativi sono esaminati nel prossimo capitolo. In merito alle visite, si è trattato di singole esperienze oppure sono state ripetute e potevano essere seguite o meno da brevi o meno brevi esperienze formative. Sfortunatamente, a causa della pandemia, molte delle visite o dei percorsi formativi programmati hanno dovuto essere annullati.

	Imprese coinvolte tramite contatti diretti o indiretti	Imprese che hanno sottoscritto il Patto di Comunità	Imprese che hanno ospitato i beneficiari	Totale delle imprese coinvolte
UNGHERIA	16	3	3	19
ITALIA	31	26	9	66
LETTONIA	22	10	5	37
SLOVENIA	19	32	9	60
In totale	88	71	26	182

Tabella 6. Imprese coinvolte

Complessivamente 62 beneficiari hanno preso parte alle visite o alla formazione in azienda nelle 26 imprese partecipanti all'interno dei 4 paesi dei partner di progetto.

COME



I principali passi procedurali che conducono alle visite aziendali sono i seguenti:

- ❖ raccogliere informazioni sulle imprese
- ❖ raccogliere informazioni sui beneficiari
- ❖ collaborare alla realizzazione delle visite

Prima di tutto i beneficiari hanno bisogno di conoscere in dettaglio cosa fa l'azienda ospitante e quali possono essere i ruoli al suo interno. È necessario raccogliere informazioni sulle norme relative alla sicurezza e alla salute da rispettare per poter ospitare i beneficiari: la sicurezza interna all'azienda, l'assicurazione dei rischi, abbigliamento e calzature specifiche da indossare, la disponibilità di tempo ed eventuali limiti alla possibilità di ospitare beneficiari da parte dell'azienda.

L'azienda dovrebbe mettere a disposizione un tutor che segua il beneficiario. Il tutor dovrebbe possedere competenze adeguate per comprendere i gap di conoscenza dei beneficiari. Per di più lei o lui deve essere informata/o informato sul progetto e sui repertori delle competenze relativi al profilo richiesto dall'impresa. Poiché si tratta di una fase di apprendimento del percorso formativo, il consulente invita il beneficiario a raccogliere informazioni sull'azienda ospitante. Questa attività potrebbe essere importante anche per la futura vita lavorativa.

Per di più, il consulente della visita aziendale e i beneficiari devono discutere dei rispettivi ruoli e comprendere se il lavoro è adatto ai secondi, se è di loro gradimento, delle caratteristiche dell'impresa, del tutor di riferimento nonché condividere alcune buone pratiche e consigli su come comportarsi in quel contesto.

Dopo di ciò il consulente della visita, che è il punto di riferimento per i beneficiari allorché incontrano difficoltà a realizzare questa fase del progetto, deve fornire loro una data precisa per la visita e le istruzioni su quando e dove incontrare il datore di lavoro in modo tale da avere un'opportunità per sperimentare un giorno o alcune ore in un luogo di lavoro. Anche la formazione on the job può essere realizzata a questo punto del processo.



Questa fase serve a realizzare le visite ad una o più imprese per capire se l'abbinamento con il profilo del beneficiario è valido.

Come primo passo un'attenta pianificazione è necessaria per realizzare l'abbinamento delle competenze e delle aspettative da entrambe le parti nonché delle relative disponibilità. La lunghezza della visita può variare in funzione delle richieste e delle possibilità concrete che possono essere limitate o determinate anche da vincoli legislativi, norme sulla sicurezza e condizioni economiche. Le visite di orientamento possono durare 1 o 2 giorni o estendersi a un periodo maggiore, raccordato all'attività produttiva.



- ❖ Mancata corrispondenza tra competenze e aspettative
- ❖ Indisponibilità di tempo disallineamento nella tempistica o nelle richieste
- ❖ Indisponibilità del tutor, dell'intermediario o del consulente
- ❖ Vincoli legali in materia di sicurezza o sulla salute, normative che non possono essere rispettate
- ❖ Atteggiamenti sbagliati
- ❖ Limitazioni dovute alla pandemia



Questa fase è molto dispendiosa in termini di tempo, quindi occorre essere ben preparati ad affrontarla poiché vi sono aspetti sia sociali che economici da considerare e gli stessi possono non essere conciliabili in un primo momento. Pertanto è necessaria un'attenta gestione di questo passo procedurale.

Inoltre è richiesto un coordinamento tra le imprese partecipanti nonché il rispetto delle norme di legge e dei regolamenti aziendali. Le questioni relative alla sicurezza e alla salute vanno considerate: il più delle volte non è sufficiente interagire con un dirigente dell'impresa, ma rivolgersi ad una persona di riferimento che può fare da guida ai partecipanti è particolarmente utile e talvolta essenziale. Inoltre alcuni dei beneficiari svantaggiati possono avere bisogno di ulteriore aiuto per trovare il sito produttivo e per restarci. Un consulente che faccia da guida durante la visita oppure, nel caso non sia disponibile, un volontario con esperienza interno alla comunità locale, può colmare tale gap.

Italia

- ❖ Per ottenere un'immagine completa delle imprese, le visite dei beneficiari devono essere rivolte all'intero complesso aziendale in modo tale da ottenere una fotografia della situazione e comprendere il contesto in cui i beneficiari potrebbero lavorare
- ❖ Conoscere, almeno in parte, i dipendenti dell'impresa durante la visita è un modo di avvicinare il beneficiario all'impresa

- ❖ Incontri tra i rappresentanti dell'impresa (i titolari o i manager) e i beneficiari possono risultare sufficienti o anche molto più adeguati rispetto a una visita aziendale, in alcune situazioni
- ❖ I proprietari o i manager devono essere preparati dall'ente di formazione rispetto al beneficiario che incontreranno e mostrarsi disponibili a fornire tutte le possibili risposte, persino alle domande un po' fuori luogo.

Slovenia

Il processo si è rivelato molto dispendioso in termini di tempo. E' necessario molto lavoro di coordinamento tra le imprese e i partecipanti, così come un lavoro di verifica del rispetto delle norme di legge e aziendali. Le imprese a cui ci si è rivolti erano pronte ad accogliere i partecipanti, a mostrare loro l'azienda e ad illustrare il lavoro potenzialmente adeguato per essi, nonché a parlare di una possibile assunzione. In alcuni casi è stato necessario molto tempo per trovare il giusto abbinamento tra impresa e beneficiari, soprattutto a causa dei partecipanti che non sapevano esattamente cosa volevano oppure si sentivano troppo insicuri.

Suggerimenti per occhiali utilizzatori di questo manuale:

- ❖ è utile per i beneficiari visitare le imprese prima di cominciare a lavorare
- ❖ è altrettanto utile conoscere possibili dirigenti aziendali, gli intermediari e i potenziali colleghi di lavoro poiché ciò aiuta ad abbattere le barriere
- ❖ per evitare problemi è utile raccogliere informazioni sulle norme in materia di salute e sicurezza a cui è assoggettata l'impresa che ospita i beneficiari, la sicurezza interna all'azienda, le assicurazioni contro i rischi, l'abbigliamento e le calzature da indossare, la disponibilità di tempo ed eventuali limiti alla possibilità per l'impresa di ospitare il beneficiario.

Lettonia

Nel pianificare la visita a un'azienda occorre tenere a mente quanto segue:

- ❖ molti manager di impresa guardano i potenziali assunti soltanto da un punto di vista economico e non da un punto di vista sociale
- ❖ le imprese desiderano impiegare il minor tempo possibile nelle visite e nelle conversazioni con il beneficiario e con l'ente di formazione
- ❖ le imprese spesso non hanno personale qualificato adatto a organizzare le visite
- ❖ l'impresa non ha sempre a disposizione valutatori con le adeguate competenze professionali, pertanto il consulente o l'intermediario dovrebbero non solo supportare il beneficiario ma anche aiutare l'azienda a definire con precisione le competenze e le conoscenze richieste al potenziale assunto.

Ungheria

- ❖ Verificare le norme legali e di sicurezza con debito anticipo
- ❖ Fare attenzione al coordinamento delle tempistiche
- ❖ Fornire supporto per la preparazione delle visite
- ❖ Definire obiettivi concreti per le visite consultando anticipatamente sia l'impresa che il beneficiario
- ❖ Chiedere ad entrambi un feedback sulla visita



1ª parte (CHI)

- ✓ Chi sono i rappresentanti dell'impresa da contattare per pianificare la visita?
- ✓ Chi sono i rappresentanti dell'impresa da contattare Durante la visita?
- ✓ Chi è la persona da contattare al nostro interno?
- ✓ Chi aiuterà i beneficiari ad organizzarsi per la visita
- ✓ Chi si occuperà di organizzare e documentare le visite?

2ª parte (COME)

- ✓ Come intendete motivare le imprese ad ospitare i beneficiari?
- ✓ Come vi preparerete per le visite?
- ✓ Come raccoglierete le risorse finanziarie necessarie per organizzare le visite?
- ✓ Come documenterete il processo?
- ✓ Come effettuerete la valutazione del processo?
- ✓ Come affronterete eventuali cambiamenti, cancellazioni o ritiri?

3ª parte (COSA)

- ✓ Di quali risorse avete bisogno?
- ✓ Quali settori sono interessanti per i beneficiari?
- ✓ Quali altre difficoltà (distanze, linguaggio, contesto sociale, ecc.) vanno affrontate?



Patti di apprendimento e formazione

CHI

- Il Consigliere di orientamento del centro di formazione – per definire i contenuti
- L'impresa – per condividere le competenze
- Il beneficiario – per accettare il patto, firmarlo e partecipare alla formazione
- La comunità locale – per approvare il contenuto formativo
- Il centro di formazione – per fornire tutto il necessario per la formazione

COME

- Accordarsi sui contenuti della formazione
- Definire il percorso di apprendimento
- Assumere impegni nei confronti della comunità locale per il finanziamento della formazione

COSA

- Identificare i fabbisogni e i contenuti della formazione d'intesa con l'impresa
- Firmare i patti di apprendimento
- Definire il percorso formativo – materiali didattici, corsi, formazione on the job
- Fornire/frequentare la formazione

❓ *Sulla base della sua esperienza, un patto di apprendimento può essere efficace nel coinvolgere persone demotivate nella formazione?*

ESPERIENZE

La chiave del successo sta nella motivazione, nel coinvolgimento e nell'assunzione di responsabilità da parte dei beneficiari. Il coinvolgimento della comunità locale nella sottoscrizione di un piano formativo ha senza dubbio un impatto rilevante per i suoi fruitori. Questo capitolo contiene una spiegazione della modalità con cui si svolge la definizione dei piani formative e un'illustrazione di quali competenze vengano insegnate, in modo sia teorico che pratico, in aula, online e on the job.

I risultati hanno pertanto dimostrato il successo del progetto specialmente per i beneficiari che hanno successivamente trovato lavoro.



SFIDE

- ✓ Finanziare la formazione
- ✓ Tutoraggio della formazione
- ✓ Superamento degli ostacoli alla formazione on the job
- ✓ Convalidare il patto con la comunità locale

Da affrontare

Per maggiori dettagli su questa fase si può fare riferimento alle Linee Guida sul Patto di Apprendimento:
3.8 Definizione del piano di apprendimento e firma del patto di apprendimento 3.9 Formazione e aggiornamento

4.6 Patti di apprendimento e formazione

INTRODUZIONE

Il processo di apprendimento dei beneficiari costituisce il focus di questa fase. A seguito dei precedenti passi procedurali, in questa fase i beneficiari saranno orientati verso un possibile percorso formativo all'interno del quale posso accedere sia all'apprendimento in classe che alla formazione on the job, allo scopo di essere preparati per il prevedibile lavoro. Prima di tutto il patto di apprendimento viene progettato in modo tale da toccare i vari aspetti relativi al beneficiario, all'ente di formazione e all'impresa. Le competenze che vanno sviluppate sono definite nel documento che contiene l'accordo di apprendimento e le possibilità formative esistenti sono ben identificate. La formazione può svilupparsi sotto varie forme, a seconda dei bisogni e anche delle risorse umane e finanziarie disponibili.

CHI



Chi è coinvolto in questa fase?

In questa fase maggiore rilievo è dato ai processi di apprendimento. Pertanto ci si focalizzerà soprattutto sugli enti formativi così come sul consulente o l'intermediario per conto del facilitatore, sulla comunità locale e sull'impresa.

I principali attori da considerare in questa fase sono:

- ❖ L'intermediario o il consulente-guida - per definire il patto di apprendimento e fornire la formazione
- ❖ L'impresa - per fornire la formazione on the job attraverso la condivisione delle competenze
- ❖ Il beneficiario - per aderire al patto sottoscriverlo oltre a frequentare il percorso formativo
- ❖ La comunità locale – per aderire al contenuto del percorso di apprendimento

Esperienza concreta nell'implementazione di questa fase

Nei 4 paesi partecipanti ci sono stati 62 beneficiari che hanno intrapreso la formazione e complessivamente 26 imprese ospitanti. I beneficiari erano stati in prevalenza donne contraddistinte da un livello scolastico abbastanza basso.

NUMERO DEI BENEFICIARI

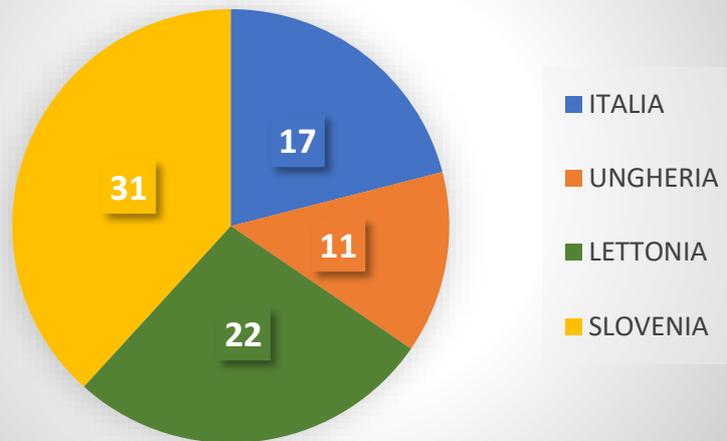


Grafico 7 – Numero dei beneficiari

GENERE DEI BENEFICIARI

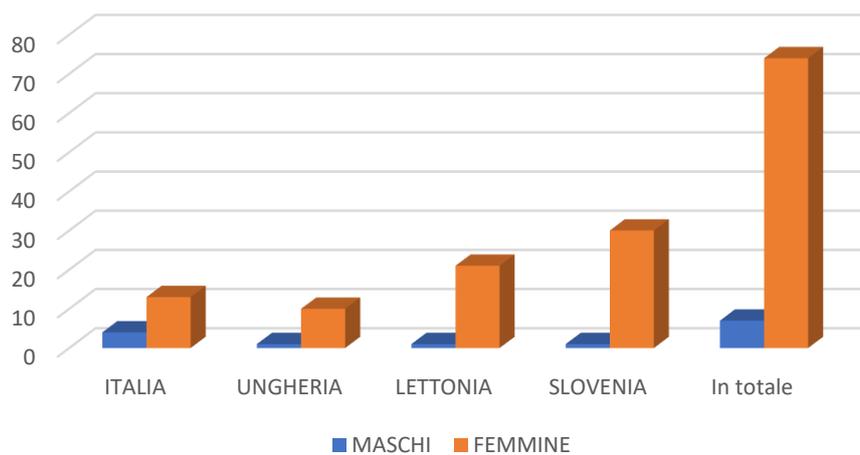


Grafico 8 – Genere dei beneficiari

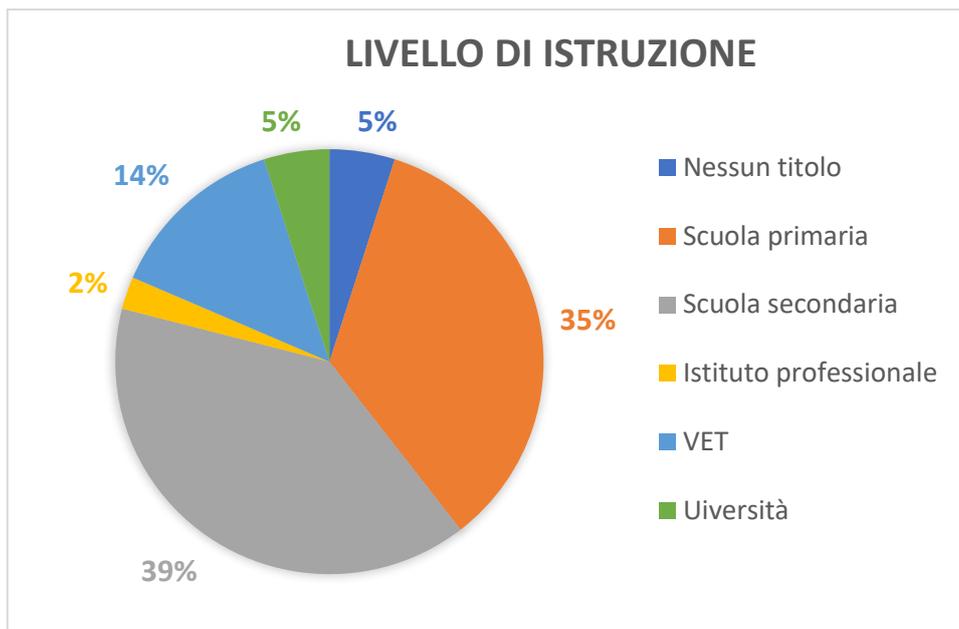


Grafico 9 – Livello di istruzione

I beneficiari comprendevano persone disoccupate di lungo o breve termine persone residenti in aree rurali con poche opportunità di lavoro, persone con grandi difficoltà di integrazione appartenenti a varie classi di età e immigrati con poche competenze.



Percorsi che conducono al Patto di apprendimento e alla realizzazione della formazione

Deve sussistere un accordo per il processo di apprendimento tra le tre parti principali: il beneficiario l'impresa e l'ente formativo. Inoltre anche i rappresentanti delle comunità locali che hanno precedentemente firmato il patto di comunità sono coinvolti in questa fase e devono aderire al Patto di apprendimento. Il facilitatore di questo processo definisce una possibile data e un possibile luogo, concordati, in cui i beneficiari e l'ente formativo possono condividere il Patto di Apprendimento Individuale con la comunità locale e ne organizza la sottoscrizione.

Dopo che il Patto di Apprendimento Individuale è stato completato e sottoscritto, il centro di formazione stabilisce dove potrà svolgersi la formazione e identifica le fonti di finanziamento disponibili. Questa è la frase in cui i centri di formazione devono identificare un meccanismo per rispondere ai fabbisogni formativi mediante opportunità di apprendimento su misura e su richiesta nonché definire i metodi di insegnamento e di apprendimento più adatti ad ottenere i risultati attesi, incluso l'apprendimento nei luoghi di lavoro.

Le possibili modalità per acquisire le competenze richieste sono le seguenti:

- ❖ attraverso l'adesione a percorsi formativi già esistenti
- ❖ con l'utilizzo di contenuti online oppure Open Source disponibili
- ❖ organizzando una formazione professionale direttamente all'interno dell'impresa
- ❖ con l'apprendimento *on the job*

Un'esperienza concreta di realizzazione

Ai beneficiari è stato fornito l'accesso a percorsi formativi esistenti oppure i partner progettuali hanno attivato forme significative di formazione per alcuni partecipanti. In entrambi i casi la copertura finanziaria ha dovuto essere individuata e principalmente ciò è stato fatto nell'ambito del progetto, oppure con fondi e sostegni sia locali che regionali.



Patto di apprendimento e formazione

I patti di apprendimento e la formazione sono il frutto di attività preparatorie. Il patto di apprendimento comprende tutte informazioni relative alle competenze rilevate e a quelle da acquisire nonché ulteriori attività significativi per il percorso formativo da realizzare. I percorsi formativi dovrebbero essere preparati con cura in coerenza con i fabbisogni dei beneficiari nonché realizzabili sia dal punto di vista finanziario che organizzativo.

In breve ecco un elenco delle informazioni che è consigliabile includere nel patto di apprendimento (un modello per il patto di apprendimento può essere trovato nelle Linee Guida sui Patti di Apprendimento):

- ❖ dettagli relativi ai beneficiari
- ❖ esperienza formativa e di lavoro
- ❖ competenze e abilità (analisi delle competenze da apprendere e risultati del percorso di apprendimento)
- ❖ motivazioni specifiche e risultati attesi

- ❖ attività di supporto al progetto di apprendimento
- ❖ metodi di valutazione
- ❖ descrizione dei centri formativi e degli enti formativi
- ❖ descrizione dell'impresa coinvolta
- ❖ contenuto formativo o educativo
- ❖ struttura e metodo di realizzazione della formazione interna (selezionando il metodo appropriato)

Le attività di insegnamento/apprendimento seguono la sottoscrizione del Patto di Apprendimento e vanno implementate assieme ai criteri definiti nel patto. I percorsi formativi dovrebbero essere adattati alle opportunità esistenti e pertanto possono variare nella loro forma e nella loro durata.

Un'esperienza concreta di realizzazione

I partner hanno firmato 45 Patti di apprendimento e coinvolto 26 imprese nelle attività formative. I settori in cui le persone hanno ottenuto formazione hanno riguardato principalmente l'orientamento vocazionale. Alcuni esempi di contenuti formativi sono i seguenti:

- ❖ Aggiornamento del livello linguistico
- ❖ Competenze digitali
- ❖ Alfabetizzazione
- ❖ Contabilità
- ❖ Lavoro di segreteria e amministrativo
- ❖ Agricoltura
- ❖ Cultura e musei
- ❖ Servizi di pulizia
- ❖ Commesso
- ❖ Operatore di canile

In termini di comparti le percentuali sono quelle evidenziate nel grafico che segue

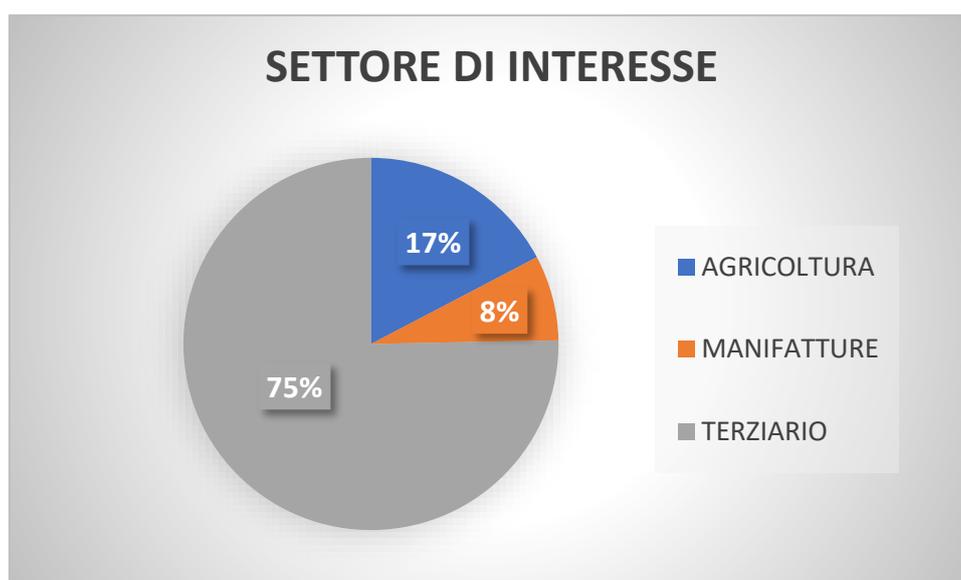


Grafico 10 – Settore di interesse



I partner hanno incontrato difficoltà:

- ❖ nel dare significato alla sottoscrizione dell'accordo da parte della comunità locale, anche in relazione al rispetto della privacy degli individui
- ❖ nell'ottenere finanziamenti per la formazione
- ❖ nel fornire intermediari per l'attività formativa
- ❖ nel risolvere questioni amministrative
- ❖ nel sostenere la motivazione degli allievi
- ❖ nel mantenere elevato l'interesse delle imprese

CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI



Italia

Patti di apprendimento

Prima della compilazione del patto di apprendimento è necessario definire i fabbisogni specifici dell'impresa e la loro traduzione delle competenze richieste in "codifiche" che sono spesso difficili da confrontare a livello europeo (rif.: ESCO).

- ❖ Per supportare le imprese a definire meglio i propri fabbisogni è bene utilizzare le definizioni le codifiche fornite dallo schema ESCO in modo tale da garantire un abbinamento efficace tra le parti coinvolte (beneficiario e impresa)
- ❖ Assicurarsi di condividere con l'impresa anche quali sono i valori aziendali e le aspettative dei beneficiari al fine di definire le competenze trasversali o "soft" che il più delle volte vengono date per acquisite
- ❖ È consigliabile verificare che la formazione proposta sia realizzabile da parte del beneficiario sia dal punto di vista livello scolastico che pratico; per esempio va verificato che lui/lei sia in grado di raggiungere il luogo in cui la formazione teorica e pratica viene realizzata, che gli orari siano compatibili con le attività messe a disposizione dall'impresa e con gli orari del trasporto pubblico).

Percorsi formativi

- ❖ I beneficiari vulnerabili vanno seguiti costantemente al fine di mantenere elevato il loro livello di motivazione, di verificare la loro costanza, di anticipare i problemi. Si consiglia di parlare settimanalmente con loro delle difficoltà affrontate e delle possibili soluzioni
- ❖ Un tutoraggio ravvicinato durante i percorsi formativi o la formazione *on the job* è una componente vincente per assicurare che i beneficiari possano concludere correttamente il percorso intrapreso e anche trovare un ottimale punto di equilibrio con le imprese.

Slovenia

L'organizzazione della formazione e dell'aggiornamento professionale è stata realizzata principalmente nei centri di formazione e nelle imprese (con la formazione *on the job*). Sulla base di precedenti attività molti beneficiari difettavano delle competenze professionali e delle competenze trasversali (linguistiche, digitali e di alfabetizzazione). Poiché i centri di formazione in Slovenia sono

strutturati per questo tipo di formazione non ci sono stati problemi durante il percorso di istruzione e formazione.

Suggerimenti per potenziali utilizzatori del manuale:

- ❖ Le competenze essenziali da sviluppare dovrebbero essere definite con l'obiettivo di aiutare i beneficiari ad acquisire le competenze stesse e a confrontarsi efficacemente con i compiti richiesti dallo specifico settore lavorativo
- ❖ I Patti di Apprendimento dovrebbero essere progettati in accordo con ciascun beneficiario singolarmente, con il centro formativo e con l'impresa "abbinata" sulla base dei risultati delle precedenti attività (colloqui di orientamento, schemi aziendali esistenti, repertori di competenze, visite aziendali, ecc.).

Lettonia

- ❖ È importante occuparsi di tutti gli aspetti in maniera coordinata, non solo sotto il profilo professionale ma anche sociale (tempistiche praticabili di formazione, trasporti, opportunità di finanziamento, ...)
- ❖ I beneficiari vulnerabili vanno seguiti costantemente allo scopo di mantenere elevato il loro livello di motivazione, di verificare la loro costanza e di anticipare. E' consigliabile parlare settimanalmente con essi delle difficoltà incontrate e delle possibili soluzioni.

Ungheria

- ❖ Considerare accuratamente la lunghezza e il contenuto degli accordi di apprendimento
- ❖ Essere preparati ad affrontare eventuali rinunce delle imprese così come dei beneficiari (Come reagire? C'è un piano B?)
- ❖ Ricercare anticipatamente risorse per le attività formative
- ❖ Sollecitare la disponibilità di un consulente o un intermediario per i beneficiari

DOMANDE PER L'AUTOVALUTAZIONE



Sono qui riportate alcune domande di autovalutazione che consentono di decidere come prepararsi rispetto ai diversi aspetti delle procedure. Tali domande vanno viste come linee guida da seguire durante il processo. Ogni domanda corrisponde a una delle parti descrittive sopra evidenziate.

Esempi di domande:

1 ^a parte (CHI)	2 ^a parte (COME)	3 ^a parte (COSA)
<ul style="list-style-type: none">✓ Chi si occupa di organizzare la firma del patto di apprendimento?✓ Chi sarà presente alla firma del Patto?✓ Chi sono le persone di riferimento nell'ente di formazione e nell'impresa?✓ Chi si incaricherà di organizzare / documentare i percorsi formativi?✓ Chi può fungere da intermediario?	<ul style="list-style-type: none">✓ Come verrà sottoscritto il Patto di Apprendimento (luogo, partecipanti, cerimonia eccetera)?✓ Come verrà coinvolta la comunità locale nella firma del Patto?✓ Come ci si prepara per la formazione?✓ Come raccogliere i finanziamenti necessari per realizzare i percorsi formativi?✓ Come sarà documentato il processo?✓ Come sarà valutato il processo?✓ Come si possono prevenire gli abbandoni (dropout)?	<ul style="list-style-type: none">✓ Cosa verrà incluso nel Patto di Apprendimento?✓ Di quali risorse c'è bisogno?✓ Quali settori sono interessanti per i beneficiari?✓ Quali normative vanno rispettate?



TRASFERIBILITA' & SOSTENIBILITA'

5. TRASFERIBILITA' & SOSTENIBILITA'

La ricerca, i processi, la metodologia, i risultati e i contatti ottenuti sono tutti frutto del progetto che può essere applicato a diversi contesti come pure in altri paesi ovvero ad altri gruppi target e settori target.

Le risorse di Education in Square Marginality sviluppate all'interno dello schema progettuale resteranno disponibili per almeno due anni dopo la conclusione del progetto (marzo 2021) sulla piattaforma del progetto (<https://www.coopcramars.it/project-em2/>) e sui siti web dei partner (vedi la sezione "Partner").

I documenti relativi a EM2 sono disponibili sulla piattaforma dei risultati progettuali del programma Erasmus+ e resi disponibili nell'ambito della licenza "Creative Common Attribution-Non-commercial-ShareAlike 4.0 International". Terze parti possono pertanto utilizzare e adattare i contenuti del progetto per scopi legati allo sviluppo di attività formative e di comunità.

I tre documenti che risulteranno più utili e riutilizzabili dal pubblico sono:

1. le Linee Guida per definire il Patto di Comunità che fornisce un repertorio dei modelli esistenti utili a definire i metodi più efficaci per realizzare un patto di comunità
2. le linee guida per definire i Patti di Apprendimento di Comunità (che illustrano il processo e forniscono un metodo e strumenti per coinvolgere i gruppi target e raccogliere dati al riguardo)
3. il Manuale di Apprendimento di Comunità (questo documento è una guida passo passo su come istruire e gestire una procedura che conduca al reinserimento delle persone marginalizzate all'interno del mondo del lavoro e della formazione).

I partner hanno già individuato e sfruttato molteplici potenzialità del progetto e sono disponibili a proseguire il percorso in futuro.

Italia

Queste sono le modalità con cui i partner italiani vorrebbero sviluppare ulteriormente il progetto:

1. questo progetto è risultato molto efficace per lo sviluppo in via continuativa delle competenze dei nostri enti in rapporto all'orientamento e ai servizi di orientamento; per questo motivo anche in futuro utilizzeremo i modelli definiti durante il progetto per gli incontri di orientamento bilaterali con i nostri studenti e i beneficiari
2. Cramars ha già sottoscritto con Confartigianato-Imprese Udine, partner di progetto, un "memorandum of understanding" per la prosecuzione delle attività a livello locale che include
 - ❖ la riprogettazione di progetti simili a EM2 alla luce dell'uscita dallo stato di emergenza
 - ❖ la collaborazione per sviluppare progetti orientati a favorire l'autoimprenditorialità incluse, attraverso un lavoro continuo con le comunità disponibili ad impegnarsi, attività che riguardano la transizione digitale nelle aree montane
 - ❖ il supporto alla formazione finalizzata all'inserimento lavorativo nelle aziende
 - ❖ la verifica di fabbisogni di formazione nelle imprese artigiane
3. sussiste un impegno a continuare il lavoro con i potenziali beneficiari da parte delle comunità che hanno sottoscritto i patti
4. vi è un impegno a formare nuove comunità formative (sono già state ricevute alcune richieste da parte di altre Amministrazioni comunali e da gruppi di interesse locale che non potevano far parte del progetto EM2)

5. sussiste un impegno anche ad aiutare i beneficiari che non sono parte del gruppo target definito dal progetto mediante un allargamento della platea di utilizzatori
6. Cramars ha già definito - con alcune delle comunità che hanno firmato i patti - alcuni progetti per proseguire le attività realizzate in funzione dello sviluppo locale (corsi di formazione, incontri con specifici portatori di interesse, ecc.)
7. è previsto l'utilizzo di tutti i modelli già sviluppati per definire un nuovo bilancio delle competenze oppure Patti di Apprendimento con i nostri allievi
8. Cramars, quale coordinatore del progetto, invierà informazioni relative risultati e alle linee guida del progetto stesso attraverso Facebook (anche con inserzioni a pagamento) a tutti i fornitori di formazione per adulti a livello nazionale e poi si renderà disponibile per la condivisione di maggiori dettagli sul progetto e per ulteriori suggerimenti

Lettonia

Ecco come sarà possibile supportare il progetto da parte dei partner lettoni:

1. verrà continuato il lavoro sviluppato durante il progetto nel campo della cooperazione con le amministrazioni locali, con le organizzazioni non governative e con le istituzioni di assistenza; proseguirà in particolare la collaborazione efficace con i datori di lavoro e con i servizi sociali delle Amministrazioni comunali che conoscono la situazione sociale del territorio di riferimento
2. si farà uso in modo più efficace delle opportunità di finanziamento offerte dal servizio nazionale per l'impiego
3. a livello nazionale le organizzazioni non governative dovrebbero collaborare più efficacemente i ministeri di Ministero del Welfare Ministero della formazione che hanno la responsabilità di fornire supporto ai gruppi target oggetto del progetto
4. saranno organizzati eventi di networking a favore dei rappresentanti delle imprese e dei gruppi target con la possibilità di coordinarli (LCCI ha già organizzato eventi di cooperazione di questo tipo prima della pandemia)
5. poiché LCCI organizza attività formative su vari argomenti quasi ogni settimana, i beneficiari sono invitati a partecipare gratuitamente agli stessi e in questo modo sarà possibile ampliare il livello di conoscenza relativo a materie specifiche e aiutare i beneficiari a decidere cosa vogliono fare del proprio futuro.

Slovenia

1. Poiché la riorganizzazione della formazione per adulti è attualmente in corso in Slovenia e poiché le organizzazioni della formazione per adulti saranno consultate in proposito, faremo sicuramente uso della metodologia e degli strumenti sviluppati durante il progetto EM2 con i partecipanti alle nostre attività; poiché siamo molto coinvolti nella consulenza interna alla nostra organizzazione, svilupperemo i processi e tutti i modelli realizzati nell'ambito della nostra attività quotidiana; dato che lavoriamo molto con gruppi vulnerabili, lo sviluppo del processo per il rafforzamento delle competenze delle persone con poche competenze e con basso livello di istruzione aggiungerà valore ai nostri servizi
2. continueremo il lavoro con i potenziali beneficiari appartenenti ai gruppi marginali motivandoli ad impegnarsi in corsi di formazione e opportunità di impiego
3. trasferiremo i risultati del progetto e condivideremo le buone pratiche con altri fornitori di formazione per adulti in Slovenia
4. estenderemo le comunità formative ad altre Amministrazioni comunali
5. traendo vantaggio dei primi passi appresi durante il progetto, punteremo a sviluppare azioni con un maggior numero di imprese e ad approfondire la collaborazione con le stesse

6. continueremo la collaborazione con la Camera dell'Artigianato per la prosecuzione di attività a livello locale utili a creare opportunità per i beneficiari nell'ottenere esperienze di lavoro delle imprese
7. trasferiremo il know-how sviluppato durante il progetto a altri progetti analoghi su scala nazionale e internazionale
8. predisporremo nuovi progetti per la continuazione delle attività sviluppate nell'ambito del progetto EM2
9. estenderemo le comunità formative ad altre Amministrazioni comunali
10. proseguiremo con il lavoro di comunità già avviato

Ungheria

Queste sono le modalità con cui partner ungheresi desiderano sostenere il progetto:

1. TREBUG, come impresa formativa, ravvisa la possibilità di integrare la metodologia sviluppata nell'ambito del progetto per la formazione degli adulti all'interno delle imprese
2. la metodologia relativa all'orientamento e "l'abbinamento" elaborata nell'ambito del progetto sta funzionando bene e la ricca documentazione ottenuta sarà sicuramente utilizzata anche in futuro
3. l'apprendimento e l'inserimento sociale, con l'aiuto delle comunità locali, rappresenta un metodo che siamo pronti a trasferire ad altri gruppi target e settori target
4. i partner ungheresi hanno stabilito delle relazioni molto positive tra loro e con gli altri portatori di interesse nonché con il team internazionale e desiderano proseguire su questa strada.



CONCLUSIONI

6. CONCLUSIONI

Il Manuale di Apprendimento di Comunità riassume tutte le esperienze acquisite dai partner durante il processo di sviluppo della procedura diretta ad accompagnare l'individuo in situazione di marginalità ad accedere alla formazione, all'istruzione e alle esperienze sui luoghi di lavoro con la collaborazione del settore formativo, delle imprese e delle amministrazioni pubbliche. Offre inoltre a tutti gli interessati una guida pratica su come sviluppare un processo analogo da parte di portatori di interesse disponibili ad aiutare i lavoratori del proprio territorio in situazioni di svantaggio. Grazie allo sforzo dei partner che hanno partecipato al progetto, in conclusione, sono state delineate le condizioni ottimali per istituire una cosiddetta "impresa-scuola" e una cosiddetta "comunità-scuola".

Le imprese-scuola

Un'azienda che ospita persone per far loro acquisire esperienza, fornire lavoro o formazione può essere definita un'impresa-scuola. Normalmente queste aziende hanno già esperienza con i tirocini. Ciò significa che conoscono già i connessi vincoli di carattere legale e che sono consapevoli sia dei possibili ostacoli che dei possibili vantaggi che ne derivano. Avere a che fare con persone al di fuori del sistema dei tirocini potrebbe generare nuove sfide. L'impresa-scuola deve essere consapevole di tutte le norme e le regole applicabili, sia sotto il profilo della sicurezza che degli aspetti finanziari. E' importante pianificare l'avvio delle connesse procedure a partire dall'abbinamento delle competenze attraverso la selezione dei partecipanti e la definizione degli aspetti formativi. E' cruciale disporre di un consulente che si occupi dei bisogni specifici di entrambi: dell'impresa e del tirocinante.

L'azienda dovrebbe essere disponibile a offrire opportunità formative, in particolare a questo gruppo target. Inoltre deve essere preparata all'esigenza di sacrificare molto tempo fornendo opportunità formative a questo tipo di beneficiari, data la necessità di spiegare bene gli obiettivi e il contenuto del lavoro nonché ogni altro aspetto collegato.

Ovviamente se l'impresa ha già avuto precedenti esperienze di questo tipo di attività, ciò è molto apprezzabile, ma non necessario. La cosa più importante è la disponibilità a fornire opportunità formative e apprendere durante il processo.

Caratteristiche che un'impresa dovrebbe avere per essere definita "impresa-scuola":

- ❖ un'impresa-scuola dovrebbe pubblicizzare le opportunità formative relative ai nuovi posti di lavoro
- ❖ un'impresa-scuola dovrebbe formare consulenti per la formazione *on the job*
- ❖ un'impresa-scuola dovrebbe essere pronta a presentare l'azienda stessa a potenziali candidati
- ❖ un'impresa-scuola dovrebbe collaborare con gli enti formativi del proprio territorio
- ❖ un'impresa-scuola dovrebbe realizzare attività formative incentrate sui contenuti professionalizzanti (apprendistato, tirocini professionalizzanti, ecc.)
- ❖ un'impresa-scuola dovrebbe disporre di un'accurata descrizione delle proprie procedure di lavoro
- ❖ un'impresa-scuola dovrebbe collaborare con la comunità locale
- ❖ un'impresa-scuola dovrebbe presentare la propria attività alla comunità locale (non dovrebbe pertanto essere "introvertita", "vivere" il proprio contesto e rispondere anche ai suoi bisogni)
- ❖ un'impresa-scuola dovrebbe fornire consulenza di carriera per i suoi nuovi dipendenti

Caratteristiche che una comunità dovrebbe avere per essere definita una “comunità-scuola”:

- ❖ i portatori di interesse coinvolti dovrebbero essere pronti a collaborare e ad offrire tutto l'aiuto e il supporto richiesti per diventare una comunità educativa “amichevole”
- ❖ dovrebbe dimostrare che i portatori di interessi coinvolti hanno cura di questi argomenti
- ❖ dovrebbe supportare coloro che hanno bisogno di aiuto (a individuare adeguati programmi formativi, trovare lavoro, accedere a finanziamenti, a espletare le pratiche amministrative, ecc.)
- ❖ dovrebbe individuare una persona che promuova la collaborazione tra i vari attori della società (Amministrazioni comunali, associazioni, organizzazioni non governative, contatti sociali, imprese, ecc.); sarebbe preferibile delegare questo compito ad uno dei dipendenti dell'Amministrazione comunale che conosce il territorio e i suoi bisogni allo scopo di sviluppare attività congiunte per migliorare la qualità della vita e le pratiche sociali
- ❖ coinvolgerebbe maggiormente i fornitori di servizi socio-assistenziali per monitorare i bisogni dei gruppi marginalizzati; gli operatori socio-sanitari assieme gli attivisti della comunità locale sono infatti per loro natura migliori motivatori di tali persone
- ❖ i dirigenti e i pianificatori delle organizzazioni di formazione per gli adulti devono rifocalizzare le strutture delle proprie organizzazioni e i relativi programmi formativi al fine di individuare e includere regolarmente i gruppi di persone marginalizzati tra i gruppi target delle proprie attività formative
- ❖ costruire una rete ben funzionante tra i portatori di interesse, il settore economico, il settore della formazione e il settore pubblico in quanto fattori cruciali di successo.



SOMMARIO DELLE TABELLE

7. SOMMARIO DELLE TABELLE

Tabella1 - Numero dei beneficiari

Tabella2 – Età dei beneficiari

Tabella3 – Genere dei beneficiari

Tabella4 – Livello di istruzione dei beneficiari

Tabella5 – Settore di interesse

Tabella6 – Imprese coinvolte

Tabella7 - Numero dei beneficiari

Tabella8 - Genere dei beneficiari

Tabella9 – Livello di istruzione

Tabella10 - Settore di interesse



This Handbook has been produced thanks to the work and collaboration of Education in Square Marginality project partners



Cramars Social Cooperative (IT)

www.coopcramars.it



Union of Craftsmen and Small and Medium
Enterprises In Udine (IT)

<http://www.confartigianatoudine.com>



Dobele Training Centre (LV)

www.dobelemc.mozello.lv



Latvian Chamber of Commerce and Industry (LV)

www.chamber.lv



Adult Education Centre (SI)

www.luniverza.si



Regional Chamber of Craft and Small Business
of Kranj (SI)

www.oozkranj.com



Trebag Intellectual Property and Project Manager
Ltd (HU)

www.trebag.hu



Hungarian Chamber of Professionals and Doctors
of Plant Protection (HU)

www.magyarovenyorvos.hu