

IL LAVORO CHE VOGLIAMO LIBERO, CREATIVO, PARTECIPATIVO E SOLIDALE

Percorso formativo per i volontari dei Servizi per il Lavoro e per le nuove realtà interessate al
tema dell'accompagnamento al lavoro
"APRIRSI AL NUOVO, QUALIFICARE L'ESISTENTE"



C'è sempre stata un'amicizia tra la Chiesa e il lavoro, a partire da Gesù lavoratore. Dove c'è un lavoratore, lì c'è l'interesse e lo sguardo d'amore del Signore e della Chiesa. [...] la mancanza di lavoro è molto più del venire meno di una sorgente di reddito per poter vivere. Il lavoro è anche questo, ma è molto, molto di più. Lavorando noi diventiamo più persona, la nostra umanità fiorisce, i giovani diventano adulti soltanto lavorando. La Dottrina sociale della Chiesa ha sempre visto il lavoro umano come partecipazione alla creazione che continua ogni giorno, anche grazie alle mani, alla mente e al cuore dei lavoratori. Sulla terra ci sono poche gioie più grandi di quelle che sperimentano lavorando, come ci sono pochi dolori più grandi dei dolori del lavoro, quando il lavoro sfrutta, schiaccia, umilia, uccide. Il lavoro può fare molto male perché può fare molto bene. Il lavoro è amico dell'uomo e l'uomo è amico del lavoro, e per questo non è facile riconoscerlo come nemico, perché si presenta come una persona di casa, anche quando ci colpisce e ci ferisce. Gli uomini e le donne si nutrono del lavoro: con il lavoro sono "unti di dignità". Per questa ragione, attorno al lavoro si edifica l'intero patto sociale.

Incontro con il mondo del lavoro, discorso del santo padre stabilimento Ilva – sabato, 27 maggio 2017)



Arcidiocesi di Torino

INDICE

1) Introduzione a cura del direttore.....	3
2) Il progetto dei Servizi per il Lavoro	6
3) Gli obiettivi dell'anno 2017/18 del percorso dei servizi per il lavoro.....	10
4) Il servizio per il lavoro di tipo informativo: proposta di un modello condiviso.....	13
5) Il servizio per il lavoro di consulenza e accompagnamento alla persona	19
6) Il Servizio per il lavoro come snodo di politiche attive.....	33
7) Sintesi dei 3 Modelli di Servizio per il Lavoro.....	39
8) Allegati:.....	43
a. Servizi Fondazione Operti	
b. Volantino Laboratorio Metropolitano Giovani e Lavoro	
c. Catalogo Policoro	
d. Slide incontro su Nuovi Voucher	
e. Slide incontro con le SAL	
9) Arcidiocesi di Torino: Ufficio Pastorale Sociale e del Lavoro: Elenco dei servizi per il lavoro accreditati anno 2017_2018.....	44

N.B. I sussidi per l'Animazione Comunitaria e le Newsletter sono reperibili sul sito della Pastorale del Lavoro all'indirizzo: <http://www.diocesi.torino.it/socialeelavoro/servizi-per-il-lavoro/percorso-formativo-per-i-volontari-dei-servizi-per-il-lavoro/>



Arcidiocesi di Torino

1) INTRODUZIONE A CURA DEL DIRETTORE DELL'UFFICIO DI PASTORALE SOCIALE E DEL LAVORO DELLA DIOCESI DI TORINO, ALESSANDRO SVALUTO FERRO

Innanzitutto desidero ringraziare tutti per il percorso vissuto insieme quest'anno.

Esprimo la mia gioia nel vedere tante persone che oggi nella Chiesa di Torino si spendono a favore del mondo del lavoro e si interrogano quotidianamente sul loro impegno ecclesiale.

Il lavoro infatti rimane la prima e la più grave questione sociale. Recentemente il consiglio permanente della CEI ha ricordato che il lavoro degno rimane la priorità assoluta; infine il Papa ci ricorda che il lavoro è una priorità umana e quindi cristiana.

La formazione di quest'anno ha visto partecipare non solamente i volontari dei diversi sportelli, ma tanti altri amici che hanno deciso di interrogarsi, per i loro percorsi, sul come accompagnare le persone, sia giovani che adulte, al mondo del lavoro: gli amici della Conferenza di san Vincenzo, con i quali da circa un anno è iniziato un dialogo interessante proprio sui temi del lavoro; gli animatori del Progetto Policoro Piemonte: anche loro, nelle modalità previste dal PP, si stanno interrogando su cosa significa allestire un centro servizi che accompagna i giovani alla ricerca e all'introduzione nel mondo del lavoro; i sei educatori del Laboratorio metropolitano Giovani e Lavoro, ricerca-azione nata nella seconda assemblea dell'agorà sociale (novembre 2016) che sta lavorando sui cinque territori dell'area metropolitana torinese con 34 giovani Neet per fare loro una proposta di lavoro che educa; infine alcuni militanti della Gioc della zona di San Giulio d'Orta.

Con i volontari che hanno partecipato ai due momenti di formazione proposti lo scorso anno abbiamo avviato un processo di rinnovamento nell'approccio ai temi del lavoro, riflettendo insieme sulla direzione che vogliamo prendere. Sono intervenute persone qualificate e amici della PSL che ci hanno aiutato a ridefinire la direzione del nostro operare e le sfide che la società e il mondo del lavoro ci pongono; abbiamo cercato di capire cosa vuol dire oggi essere volontari di un servizio per il lavoro di ispirazione ecclesiale. A mio avviso i servizi per il lavoro sono dei presidi territoriali (una sorta di ospedali da campo) della pastorale sociale. Siete parte integrante della pastorale del lavoro e pertanto insieme dobbiamo interrogarci sempre sul ruolo nostro (come Chiesa) e sulla nostra presenza. Su questo punto vorrei riprendere la lezione di don Mario Operti che in uno scritto "Evangelizzare il lavoro oggi" parla di 5 problematiche aperte. Ne vorrei riprendere due di queste perché sono particolarmente interessanti per il nostro lavoro ancora oggi.

1. Attenzione alle emergenze o compagnia della fede

Una seconda antinomia, strettamente connessa alla precedente, riguarda di più le modalità di esercizio della pastorale del lavoro secondo due modelli che si collocano agli estremi opposti, di cui il primo è la cura delle emergenze e l'altro la compagnia della fede.

Arcidiocesi di Torino

Certamente l'attenzione alla vita delle persone e in particolare al mondo del lavoro richiede la capacità di vigilare sulle situazioni e di conseguenza il coraggio e la decisione dei pronunciamenti a favore della giustizia e della solidarietà nei momenti di crisi, tipici dell'emergenza di alcune situazioni come possono essere quelle della chiusura di un'azienda o dell'inquietante fenomeno della disoccupazione, ma sarebbe grave ridurre la pastorale del lavoro alla sola opera di monitoraggio delle situazioni problematiche, dimenticando la normalità della vita e il conseguente servizio della compagnia della fede.

Troppe volte, infatti, la pastorale del lavoro viene invocata nelle nostre realtà ecclesiali esclusivamente nei momenti di tensione, auspicando magari alcune prese di posizione e gesti di solidarietà concreta, per poi dimenticarsi che esiste una normalità della vita del lavoro e dei lavoratori che richiede un continuo impegno di evangelizzazione e di presenza cristiana.

Una maggior quotidianità della pastorale del lavoro è condizione fondamentale perché, nei momenti di crisi e di fronte alle emergenze, il coraggio della denuncia e della solidarietà acquistino pieno significato e reale forza di incidenza.

Il limitarsi ai casi difficili, invece, rischia di perpetuare una certa immagine dell'opera della Chiesa e della pastorale del lavoro relegandola ad una funzione più "politica" che non ecclesiale e soprattutto impedendo un contatto normale e quotidiano con i lavoratori delle varie categorie, premessa indispensabile per un cammino di evangelizzazione.

Non rischiamo oggi di avere delle belle dichiarazioni di principio a cui però non corrisponde un identico impegno per accogliere e formare i lavoratori?

2. Supplenza o gesti di testimonianza

Da sempre questa antinomia rimanda al problema teologico di fondo del rapporto tra la Chiesa e il mondo, tra le istituzioni ecclesiali e quelle civili e sociali.

Alla luce del Vaticano II, la Chiesa ha maturato un'autocoscienza di sé che la porta ad essere popolo di Dio in cammino che "mosso dalla fede, per cui crede di essere condotto dallo Spirito del Signore, che riempie l'universo, cerca di discernere negli avvenimenti, nelle richieste e nelle aspirazioni, cui prende parte insieme con gli altri uomini del nostro tempo, quali siano i veri segni della presenza e del disegno di Dio."

La Chiesa non è una società parallela con le sue strutture e i suoi servizi contrapposti a quelli dello Stato, ma piuttosto un popolo che vuole essere fermento, sale e luce, che intende animare in senso cristiano la vita dei fratelli, orientandola a Dio.

La logica della supplenza non è sempre espressione di una concezione sbagliata, in quanto nei casi estremi di necessità, quando viene a mancare ogni proposta significativa e soprattutto la possibilità o la capacità di coloro che sono preposti a cercarle, la Chiesa ha sempre sentito il dovere, per

Arcidiocesi di Torino

essere fedele a Colui che si è fatto il samaritano dell'umanità, di scendere in campo in prima persona, impiegando energie, forze e persone per la ricerca di soluzioni adeguate. La storia della Chiesa è piena di questi fulgidi esempi.

Quanto si intende mettere in discussione in questo paragrafo non riguarda tanto i casi estremi di cui sopra, ma piuttosto il rischio che di fronte ai problemi che ancora oggi gravano sulla società e sul mondo del lavoro in particolare, prevalga da parte delle comunità ecclesiali la volontà di scendere in campo direttamente in prima persona, piuttosto che favorire la maturazione e la crescita delle organizzazioni e delle istituzioni che sono preposte alla soluzione di tali problemi.

Più che di supplenze il mondo del lavoro ha bisogno di gesti di solidarietà da parte dei cristiani e delle Chiese locali, gesti che non pretendono risolvere i problemi che non sono di competenza specifica della Chiesa, ma che possono costituire autentici segni della direzione giusta da intraprendere per giungere a soluzioni corrette, e stimoli adatti a risvegliare nella coscienza di tutti gli uomini la loro responsabilità e le loro capacità al servizio della collettività.

Questo rischio della supplenza si fa particolarmente serio, nei momenti difficili che il mondo del lavoro sta attraversando, anche a fronte dell'opportunità di utilizzare i fondi europei per i progetti a favore della disoccupazione e della formazione professionale.

Non vale forse la pena che queste opportunità, più che far scendere in campo direttamente la pastorale sociale e del lavoro, siano motivo per stimolare le aggregazioni laicali, le associazioni, le organizzazioni cristiane che sono abilitate per tradizione e competenza a questi servizi

Credo che queste parole possano collocare la nostra esperienza in una prospettiva pastorale di lungo respiro. In tutto ciò ci immaginiamo che questo importante progetto continui nella sua opera di accompagnamento delle persone in cerca di lavoro ampliando la sfera d'azione all'animazione comunitaria (che peraltro non significa solo pregare), coinvolgendo tutta la comunità attorno alle questioni del mondo del lavoro.

Sogno che i servizi per il lavoro siano in grado davvero di *riflettere sulla quotidianità del lavoro*, avviando gruppi di lavoratori, di imprenditori, di professionisti, etc che si confrontano sulla loro esperienza. Non è un retaggio del passato, ma un desiderio reale in un presente che lascia sempre più le persone di fronte a processi ben più grandi di loro (v. vicenda embraco). Nei processi di disintermediazione tra la persona e le istituzioni, diventa sempre più importante favorire la dimensione del gruppo e della comunità.

Ma in questa dimensione dobbiamo avere la capacità di valorizzare il discernimento evangelico per scrutare i segni di speranza: è bene condividere esperienze anche positive che non descrivano il mondo del lavoro solo in termini negativi.

Il percorso di quest'anno ha voluto promuovere una modalità laboratoriale, in cui i contenuti sono costruiti e condivisi insieme.

In questi mesi speriamo di aver dato degli ulteriori spunti per organizzare nel miglior modo possibile un servizio per il lavoro, con l'idea fondamentale, che siamo parte di una rete di che va oltre il nostro impegno. Stringere alleanze e sinergie con altre realtà è fondamentale. Gli stimoli dati non sono una ricetta da seguire pedissequamente e nella sua totalità, ma una serie di ingredienti che hanno bisogno di essere rielaborati nel territorio e dai vostri servizi. Non si tratta di un manuale d'istruzione per fare un buon servizio per il lavoro, ma di strade da percorrere insieme.

2) IL PROGETTO DEI SERVIZI PER IL LAVORO

E' noto a tutti che ci troviamo a vivere un tempo di cambiamenti particolarmente intenso sul fronte del lavoro, ma le comunità cristiane dovrebbero sempre sentire la dimensione del lavoro come parte integrante dell'azione di evangelizzazione, a livello giovanile e adulto. Il lavoro non può essere considerato solo quando manca.

La parrocchia che vuole farsi carico della totalità dell'esperienza delle persone, vuole rispondere al bisogno di orientamento e accompagnamento nei passi da compiere per la ricerca del lavoro.

Il lavoro è una esperienza ambivalente: può diventare una tappa nel cammino di maturità umana e religiosa oppure mortificare, alienare, segnare la fine del percorso di fede.

L'esperienza del lavoro va considerata a pieno titolo un ambito educativo, diventando così, insieme alle altre dimensioni, parte importante all'interno di un progetto pastorale.

Per questo l'Ufficio diocesano di Pastorale Sociale e del Lavoro fa la proposta del "Servizio per il lavoro" alle Parrocchie e alle Unità Pastorali.

Le parrocchie sono per loro natura un nodo cruciale per chi si trova in difficoltà, sia per la presenza di volontariato, (di gruppi più locali e gli stessi parroci), sia per la vicinanza territoriale con queste persone.

Se l'ascolto ed il sostegno delle persone povere o bisognose è una tradizione strutturata e organizzata, altrettanto non si può dire per quanto riguarda le persone che si trovano in difficoltà con il lavoro, per una pluralità di motivi:

- il mondo del lavoro è profondamente cambiato e estremamente mutevole, per cui è necessaria un'azione di continuo aggiornamento da parte di chi si pone in relazione di aiuto;
- le prassi di ricerca del lavoro richiedono una mobilitazione personale di chi cerca lavoro, atteggiamento molto differente dalle pratiche più di tipo assistenziale (anche se con queste sono necessarie sinergie) : occorrono operatori che conoscano almeno in parte le tecniche e le strategie per aiutare le persone ad attivarsi correttamente nella ricerca del lavoro e che abbiano costruito una rete di relazioni con i servizi specializzati per una reale azione di accompagnamento;



Arcidiocesi di Torino

L'azione di **accompagnamento** si rivela una carità autentica quando è volta a far emergere le potenzialità delle persone, porta a conoscenza delle diverse opportunità formative e lavorative, talvolta sconosciute, offrendo strumenti per aumentare la propria occupabilità.

Obiettivi

L'avviamento del Servizio per il lavoro in una comunità offre l'opportunità di formare dei volontari capaci di creare occasioni di riflessione e di preghiera sul tema del lavoro, con una particolare attenzione al mondo

dei giovani che le statistiche ci dicono essere la categoria più provata nell'inserimento nel mondo del lavoro. Sarebbe importante che i diversi settori educativi considerassero il **lavoro un luogo privilegiato di crescita e di conoscenza** di sé e degli altri.

Un Servizio per il lavoro, nell'ambito giovanile come per quello adulto, ha la possibilità di entrare in una rete territoriale già presente, fatta di associazioni ed enti pubblici con lo scopo di favorire la conoscenza delle diverse opportunità a coloro che sono alla ricerca di un lavoro. Talvolta l'abbandono della ricerca del lavoro risiede nella fatica di vivere quest'azione in piena solitudine.

Il Servizio per il lavoro, inoltre, può agire anche nell'ambito **dell'orientamento al lavoro** per i più giovani, oggi molto in difficoltà nella fase di discernimento dei percorsi di studio sia per la scuola superiore che per l'università. Anche questo è realizzato "in rete" con gli enti che già stanno operando in questo settore.

Il Servizio per il Lavoro in una Unità Pastorale non si sostituisce alle persone nella ricerca del lavoro e nell'orientamento, ma le accompagna nel modo più professionale e fraterno possibile, manifestando anche in questo modo l'amore di Dio che si fa presenza concreta attraverso i cristiani

Il progetto del Servizio per il Lavoro prevede in sintesi:

- Formare **volontari capaci di promuovere l'animazione comunitaria sui temi sociali e del lavoro** perchè entrino pienamente nella vita delle parrocchie, creando occasioni di riflessione e preghiera sul tema del lavoro, con una particolare attenzione al mondo dei giovani.
- Sollecitare i diversi settori educativi considerassero il **lavoro un luogo privilegiato di crescita e di conoscenza** di sé e degli altri.
- Agire nell'ambito **dell'orientamento al lavoro** e alle scelte formative per i più giovani "in rete" con gli enti che già stanno operando in questo settore.
- Accompagnare le persone in cerca di lavoro senza sostituirsi a loro ma trasmettendo gli strumenti per attivarsi e per aumentare l'occupabilità delle persone in cerca di lavoro

Il servizio per il lavoro è oggi già presente in diverse parrocchie della nostra diocesi, collegate fra loro attraverso un coordinamento per poter vivere l'esperienza della formazione permanente e per avere spazi di confronto sul vissuto del servizio.

Arcidiocesi di Torino

Le finalità del progetto

ASCOLTARE in maniera autentica le persone in cerca di lavoro per rimettere al centro il proprio vissuto professionale

- INFORMARE e INDIRIZZARE le persone disoccupate circa le opportunità e i servizi pubblici preposti all'inserimento lavorativo e all'incontro domanda-offerta
- AIUTARE le persone disoccupate ad uscire da situazione di solitudine e passività promuovendo l'avvio di percorsi verso la SCOPERTA DELLE RISORSE PERSONALI, LA RIATTIVAZIONE E L'AUTONOMIA
- ACCOMPAGNARE le persone nell'acquisizione degli strumenti migliori per cercare un nuovo lavoro e per aumentare la propria occupabilità e spendibilità nel mercato del lavoro
- FAVORIRE la SOCIALIZZAZIONE e L'INCONTRO INTERGENERAZIONALE tra i volontari e le persone in cerca di lavoro per trovare insieme nuove traiettorie per affrontare la disoccupazione e il rischio di isolamento che quest'ultima porta con sé.
- ORIENTARE al lavoro e alle scelte formative i più giovani, "in rete" con gli enti che già stanno operando in questo settore.
- PROMUOVERE l'animazione comunitaria sui temi sociali e del lavoro perchè entrino pienamente nella vita delle parrocchie, anche nei percorsi di pastorale giovanile, creando occasioni di riflessione e preghiera sul tema del lavoro.
- MANTENERE ALTA L'ATTENZIONE AI GIOVANI perché trovino nelle comunità luoghi di educazione al lavoro
- EDUCARE le comunità e i giovani a proporre una cultura del lavoro innovativa, anche in ottica imprenditoriale
- INTERCETTARE I BISOGNI delle persone e del territorio e promuovere azioni di ADVOCACY E AWARE MAKING (rappresentanza delle istanze perché arrivino sui tavoli dei decisori)

L'anima del progetto

- Oltre 100 volontari coinvolti
- Compagni di strada a fianco delle persone perché si sentano ascoltate e ritrovino le risorse personali per riattivarsi e ripartire con le proprie gambe
- Non professionisti ma professionali --> non ci si può improvvisare nel fare questo servizio. Molti appuntamenti di formazione e coordinamento ogni anno coordinati dalla Pastorale Sociale e del Lavoro.



Arcidiocesi di Torino

Il grande valore del tempo

«Da qui emerge un primo principio per progredire nella costruzione di un popolo: il tempo è superiore allo spazio. [...] Questo principio permette di lavorare a lunga scadenza, senza l'ossessione dei risultati immediati. Aiuta a sopportare con pazienza situazioni difficili e avverse, o i cambiamenti dei piani che il dinamismo della realtà impone. [...] Dare priorità al tempo significa occuparsi di iniziare processi più che di possedere spazi. (Evangelii Gaudium, 222-223)»

- Tempo di maturazione (non della soluzione pronta)
- Tempo gratuito
- Tempo dedicato e attenzione alla persona, nella sua peculiarità

3) GLI OBIETTIVI DELL'ANNO 2017/18 DEL PERCORSO DEI SERVIZI PER IL LAVORO

Quest'anno il coordinamento dei Servizi per il Lavoro ha lavorato in continuità con gli obiettivi degli scorsi anni, che si sono concentrati sulla ridefinizione delle finalità del progetto, sulla dimensione comunicativa esterna e interna, sul lavoro di rete con il territorio.

A) FORMAZIONE *Qualificare L'esistente, Aprirsi Al Nuovo*

Nel tempo è emersa l'esigenza di dare maggiore omogeneità all'operato dei diversi Servizi per il Lavoro arrivando a definire tre modelli possibili e dedicando una giornata formativa a ciascuno di essi:

- 1) IL SERVIZIO PER IL LAVORO DI TIPO INFORMATIVO
- 2) IL SERVIZIO PER IL LAVORO DI CONSULENZA E ACCOMPAGNAMENTO ALLA PERSONA
- 3) IL SERVIZIO PER IL LAVORO COME SNODO DI POLITICHE ATTIVE SUL TERRITORIO

B) ANIMAZIONE COMUNITARIA

«dobbiamo continuare a pregare il lavoro: molte delle preghiere più belle dei nostri genitori e nonni erano preghiere del lavoro [...] il lavoro è presente tutti i giorni nell'eucaristia, i cui doni sono frutto della terra e del lavoro dell'uomo [...] preghiere dette e recitate da chi sapeva e voleva pregare ma anche preghiere dette con le mani, con il sudore, con la fatica del lavoro da chi non sapeva pregare con la bocca»

(Papa Francesco)

Quest'anno abbiamo istituito un'equipe animazione comunitaria che si è occupata in particolare di produrre alcuni sussidi di riflessione, preghiera, incontro sui temi sociali e del lavoro per le nostre comunità. È stato prodotto un sussidio di preghiera per il periodo di Avvento, e tre sussidi vissuti e pregati insieme durante le formazioni:

- a. Sussidio di preghiera per l'Avvento: Tempo di attesa operosa di cristiani "Solidali per il lavoro"
- b. Il ruolo del Cristiano nella Chiesa: "Pregare è riempirsi di Dio, per entrare nel mondo con la sua stessa forza!"
- c. Il lavoro nel tempo della crisi: "Dovete lottare e dovete avere fede anche nella lotta. Prego per voi" (Papa Francesco)
- d. il lavoro domenicale – Il modo di vivere la socialità

Arcidiocesi di Torino

Un obiettivo che siamo riusciti a raggiungere solo parzialmente quest'anno e che ci proponiamo come centrale per il prossimo, è il coinvolgimento delle unità pastorali e in particolare dei parroci Percorso dei parroci attraverso l'Incontro dei preti per unità pastorale.

C) COMUNICAZIONE

“La comunicazione ha il potere di creare ponti, di favorire l'incontro e l'inclusione, arricchendo così la società. La comunicazione, i suoi luoghi e i suoi strumenti hanno comportato un ampliamento di orizzonti per tante persone. Questo è un dono di Dio, ed è anche una grande responsabilità. Mi piace definire questo potere della comunicazione come “prossimità”. L'incontro tra la comunicazione e la misericordia è fecondo nella misura in cui genera una prossimità che si prende cura, conforta, guarisce, accompagna e fa festa. In un mondo diviso, frammentato, polarizzato, comunicare con misericordia significa contribuire alla buona, libera e solidale prossimità tra i figli di Dio e fratelli in umanità.” (Messaggio del Santo Padre Francesco per la 50ma giornata mondiale delle comunicazioni sociali)

Abbiamo lavorato sugli strumenti comunicativi per aumentare il senso di riconoscimento e appartenenza al progetto della Pastorale del Lavoro e migliorare il passaggio di informazioni e formazione tra i volontari:

- a. Logo dei Servizi per il Lavoro
- b. Volantino dei Servizi per il Lavoro
- c. Quaderno di formazione del Volontario
- d. Biglietti da Visita
- e. Roll up
- f. Newsletter mensile
- g. Sito annunci
- h. Sussidio all'utilizzo dei nuovi voucher
- i. Guida al Lavoro Cisl

D) LAVORO DI RETE

Quest'anno è proseguito e si è consolidato il lavoro di rete interno alla rete della Pastorale del Lavoro e esterna con alcuni interlocutori privilegiate del Mondo del Lavoro:

- a. Fondazione don Mario Operti (Area Lavoro e Microcredito)
- b. SAL Casa di Carità Arti e Mestieri, Engim, Orso
- c. Città dei Mestieri di Torino
- d. AiPEC (Associazione imprenditori per un'Economia di Comunione)



Arcidiocesi di Torino



E) GIOVANI

“I Giovani diventano adulti soltanto lavorando” (Papa Francesco)

Quest’anno hanno condiviso con noi il percorso formativo gli Educatori del Progetto Laboratorio Metropolitano Giovani&Lavoro Diocesano, gli Animatori del Progetto Policoro del Piemonte/Torino e alcuni giovani dell’associazione Gi.O.C. della parrocchia di San Giulio d’Orta, con l’obiettivo di conoscersi e avviare progettualità comuni. Nell’ultimo incontro di formazione del 5 Maggio una parte della mattina è stata dedicata a un apposito laboratorio di approfondimento su questa tematica.

L’obiettivo più sul lungo termine è quello di coinvolgere nuovi volontari anche lavoratori e pensare a una proposta dai giovani per i giovani per l’orientamento alle scelte, la ricerca del lavoro, l’imprenditorialità.

4) IL SERVIZIO PER IL LAVORO DI TIPO INFORMATIVO: proposta di un modello condiviso

(Formazione del 3 Febbraio 2018)



Obiettivi

- + E' un servizio volto a **fornire le informazioni corrette e aggiornate** sul mercato del lavoro e della formazione
- + **Accoglie tutte le persone** che si presentano
- + **Recepisce il bisogno di cui la persona è portatrice** e in quale situazione si trova:
 - + Ha appena perso il lavoro? Disoccupato di lungo periodo? Ricerca un'opportunità formativa? Etc...
 - + Fa parte di una specifica categoria: disabile, svantaggio, richiedente asilo, under29 ecc.. ?
- + **Trasmette le informazioni corrette** sui passaggi da fare per rispondere al bisogno

Arcidiocesi di Torino

- + Se coglie un bisogno implicito di accompagnamento e orientamento fissa un colloquio di approfondimento o, se non è un servizio predisposto a tale compito, lo invia a un servizio di secondo livello della Diocesi o alla rete delle SAL.

Un Servizio informativo quindi...

- + Informa in maniera corretta
- + Fornisce gli strumenti per l'autonomia delle persone
- + Mantiene aggiornate le informazioni attraverso un buon lavoro di back office

Come si presenta...



IL SETTING

- + I servizi per il lavoro di tipo informativo sono tendenzialmente ad **accesso diretto**: le persone si presentano senza appuntamento al giorno e ora di apertura.
- + I locali possono essere **all'interno della parrocchia o in una struttura all'esterno identificabile**.
- + **Di unità pastorale**, dove possibile

Locali

Sono dotati, nel limite del possibile, di:

- + **ZONA DI ACCOGLIENZA** per aspettare il proprio turno: anche solo un angolo con delle sedie, se possibile un bagno.

Arcidiocesi di Torino

- + **ZONA CONSULTAZIONE:** consultazione di materiale utile alla ricerca del lavoro e ad avere le informazioni corrette per ricercarlo in maniera efficace e essere a conoscenza di eventuali sgravi o bandi in corso
 - + Materiale Cartaceo
 - + Consultazione su pc
 - + Possibilità di stampare
- + **SALETTA PER COLLOQUI INDIVIDUALI** anche informativi per avere una conoscenza di base delle persone che passano



ATTIVITÀ E SERVIZI OFFERTI

Diffusione di materiali e informazioni e Attività di back office

- + **Pastorale del lavoro**
 - + Quaderno del volontario
 - + Offerte lavoro sito
 - + Newsletter mensile informativa (o con invii ad hoc)
 - + In prospettiva piattaforma web

Arcidiocesi di Torino

Notizie condivise dagli sportelli

- + Annunci
- + Altro: informazioni utili che ogni sportello può trovare o cercare attraverso la rete territoriale o le proprie competenze e conoscenze

Alfabetizzazione informatica

- + Un servizio davvero prezioso è **accompagnare le persone ad acquisire le competenze informatiche di base necessarie** per qualsiasi lavoro.

Ogni nostra azione deve essere volta all'autonomia della persona

- + **Valutazione delle competenze informatiche** di base
- + **Formazione e accompagnamento individuale o di gruppo** al fine di imparare a:
 - + Compilare e aggiornare il proprio cv e utilizzo base di word
 - + Utilizzo della mail per candidarsi alle offerte di lavoro
- + **Utilizzo di internet** per trovare le informazioni corrette e candidarsi agli annunci



I RUOLI

Accoglienza

Una persona addetta ad accogliere le persone che entrano:

- + E' il ruolo più importante perché è il **biglietto da visita** del vostro sportello!

Arcidiocesi di Torino

- + **È il gancio orientativo:** decodifica il bisogno con cui la persona si presenta da voi (è nel posto giusto? Ha capito cos'è un servizio per il lavoro?)
- + **Invita le persona a registrarsi attraverso una scheda dati unificata**, se possibile compilandola insieme a pc o cartacea (inserendola su DB in un secondo momento)
- + **Spiega cosa può offrire il servizio** e lo accompagna dagli altri colleghi
- + **Se necessario fissa un secondo appuntamento** (tiene il calendario dello sportello)

Altri possibili ruoli...

Affiancamento nella consultazione

- + Uno o più volontari che aiutino nella consultazione e rispondano alle domande che possono emergere

Accompagnamento informatico

- + Uno o più volontari che per esperienza hanno competenze informatiche
- + Inserimento di qualche giovane che si occupi ad hoc di questo aspetto



IN SINTESI

Chi uscirà dal Servizio per il Lavoro di tipo Informativo...

- + **AVRÀ TROVATO UN AMBIENTE E VOLONTARI ACCOGLIENTI E DISPONIBILI** da cui poter tornare quando ne sente il bisogno per dare un senso al periodo di stop che sta affrontando

Arcidiocesi di Torino

- + **AVRA' PIU' CONSAPEVOLEZZA E CHIAREZZA SUI PASSI DA FARE SE HA PERSO IL LAVORO** (richiesta naspi, iscrizione cpi, agevolazioni assuntive, sgravi di cui può godere in caso di assunzione, bandi in corso, elenchi sal e aziende, altri servizi diocesi, informazione sui corsi di formazione)
- + **SAPRA' FARE UN CV E AGGIORNARLO ALL'OCCORRENZA**
- + **SAPRA' UTILIZZARE INTERNET, MAIL** per candidarsi alle offerte di lavoro e per ricercare le informazioni e **AVRA' UNA CONOSCENZA DI BASE DI WORD**
- + **RICEVERA' DAL SPL INFORMAZIONI E AGGIORNAMENTI** all'occorrenza
- + **VERRA' COINVOLTO E INVITATO IN MOMENTI DI ANIMAZIONE COMUNITARIA** (preghiere, messe, momenti di racconto e riflessione) pensati sul tema del lavoro perche' il spl diventi sempre più anche un'esperienza evangelica e pastorale

Materiali necessari:

- + Pc
- + Stampante
- + Cellulare
- + Bacheche
- + Materiali organizzati

Risorse Umane:

- + **Almeno due volontari:** uno preposto all'accoglienza e uno alla consultazione/ primo colloquio
- + **Ottimale:**
 - + 1 volontario all'accoglienza
 - + 1/2 preposti all'aiuto alla consultazione cartacea o on-line dei materiali
 - + 1 per i primi colloqui di conoscenza di base
 - + 1 o più volontari preposti al back office e all'accompagnamento informatico (formazione individuale o di gruppo)

5) IL SERVIZIO PER IL LAVORO DI CONSULENZA E ACCOMPAGNAMENTO ALLA PERSONA

(formazione 14 Aprile 2018)

Laboratorio Uno - "LA RELAZIONE D'AIUTO"

Relatore: Manuela Fasoglio

La relazione di aiuto nei Servizi per il Lavoro: Come condurre un colloquio di aiuto e di primo orientamento: conoscenza approfondita percorso personale e lavorativo, approfondimento delle capacità e competenze della persona. Verifica dei bisogni espliciti e impliciti e della reale disponibilità al lavoro. Progettazione di un percorso di accompagnamento con e per la persona.

Obiettivi specifici:

- + Accenni teorici sulla "Relazione di aiuto" e sul "colloquio di aiuto"
- + l'importanza della fase di accoglienza durante i colloqui
- + focalizzazione e analisi dei bisogni della persona
- + Elaborazione di una proposta personalizzata
- + L'equipe come luogo di confronto e progettazione

LA RELAZIONE D'AIUTO:

COS'E'

C'è una relazione d'aiuto quando si incontrano due persone, di cui una in una condizione di sofferenza, conflitto, confusione, disabilità (intesa come non abilità a fronteggiare la situazione che sta vivendo in quel momento), disorientamento ed un'altra persona che in quel momento ha un grado "superiore" di adattamento, competenze e abilità rispetto a queste situazioni e del problema.

La relazione d'aiuto deve prevedere questa differenza tra i due interlocutori, chi aiuta deve essere in una condizione che in quel momento è più serena della persona che va da lui/lei; quindi c'è un incontro, una relazione tra due persone che sono caratterizzate da un momento diverso nella loro vita; una sta vivendo una situazione di bisogno e di aiuto l'altra è in una condizione in cui questo aiuto lo può fornire.

Arcidiocesi di Torino

Se fra queste due persone si riesce a stabilire un contatto che sia effettivamente di aiuto è probabile che la persona in difficoltà inizi qualche movimento di maturazione, chiarificazione, apprendimento che la porta ad avvicinarsi all'altra persona o a rispondere in modo più soddisfacente al proprio ambiente, alle proprie esigenze interne ed esterne. Se c'è un contatto soddisfacente che si trasforma in una relazione soddisfacente la potenza di questa relazione si traduce in una specie di travaso di energie dall'aiutatore all'aiutato che lo mette in condizione di intraprendere un cammino. Se c'è un contatto autentico tra le due persone la persona in difficoltà può iniziare un percorso di evoluzione, di chiarificazione del suo problema e di avvio di un cammino di fronteggiamento del problema stesso.

Nel tempo il concetto di relazione di aiuto si è allargato non solo agli specialisti (psicoterapeuti ecc.), ci si è accorti negli anni che "l'aiuto" tocca anche altre dimensioni e professioni che possono entrare in questa dinamica della relazione d'aiuto (per esempio gli educatori ecc...); va quindi poi allargata a tutti quei contesti più sociali, di lavoro nel sociale quindi anche le parrocchie ed i servizi per il lavoro.

IL "CLIENTE"/ (UTENTE) - Ci deve essere qualcuno che richiede aiuto e qualcuno che aiuta.

Centrarsi sulla persona, avviare con lei una relazione d'aiuto, cercare di imparare un po' di più a fare bene un colloquio è importante anche dal punto di vista "tecnico" non solo "etico" perché la componente etica ci guida e ci rende autentici con le persone ma è tecnicamente importante perché nella relazione d'aiuto succede qualcosa che restituisce dignità alla persona; da questa restituzione di dignità la persona si riattiva.

La relazione di aiuto ha per sua principale finalità quella di restituire autonomia, dignità ed autostima alla persona. Risulta allora "tecnicamente" necessario che la persona venga trattata in modo che possa sperimentare, già nel processo di aiuto, un adeguato ed autentico clima di autodeterminazione, responsabilizzazione, valorizzazione. Vale a dire che una relazione riuscita mette il soggetto in grado di attivarsi. Il processo di aiuto va inteso come un allenamento all'autonomia che la persona andrà, attraverso lo stesso processo di aiuto, a conquistare. Non è automatico ma una relazione riuscita mette il soggetto in grado di attivarsi quindi è come una specie di palestra all'interno della quale la persona sperimenta l'autonomia che andrà a conquistare.

COS'E' IL COLLOQUIO D'AIUTO E COSA NON E'

Cosa non è:

- ...Una conversazione perché la conversazione è qualcosa di libero che non ha per forza un obiettivo, non ha un'organizzazione, non ha un prima nè un dopo è come se ci fosse solo un durante;
- ...Una discussione in cui ognuno dei due cerca di proporre la propria soluzione, la propria opinione sul tema;

Arcidiocesi di Torino

- ...Un'intervista di tipo giornalistico in cui io devo sapere una serie di cose per riportarle a qualcun altro o per descriverle da qualche parte, perché il colloquio d'aiuto ha un altro obiettivo che è quello di entrare in relazione con la persona e provare a fornire dell'aiuto.
- ...Un interrogatorio: domande chiuse che presuppongono risposte SI/NO, inducono la persona ad essere reticente nel rispondere perché la incalzo talmente tanto per sapere, che la induco a non rispondere;
- ...Un discorso dell'intervistatore in cui l'intervistatore parla in continuazione per spiegare e basta;
- ...Una confessione dove le persone vengono e devono avere un'assoluzione o un consiglio, la dimensione dei consigli è un po' "da maneggiare con cura"; il rischio di dare consigli è quello di sostituirsi alla persona che ci chiede aiuto nella soluzione del suo problema o nella individuazione e chiarificazione del suo problema;
- NON mira ad una diagnosi.

Pochi presupposti, relazione d'aiuto come:

- Un incontro tra due persone,
- Una chiede aiuto e l'altra è in condizione di aiutare,
- Un contatto riuscito che porta ad una maturazione, avvio di processo da parte della persona che abbiamo di fronte,
- Un colloquio come palestra in cui sperimentare autonomia e dignità e recuperare autostima attraverso l'idea che chi ho di fronte mi sta stimando.

IL COLLOQUIO

- Quando inizia?
- Quando finisce?
- Attenzione al setting

FASI DEL COLLOQUIO

- Analisi della domanda
- Ricerca dei bisogni
- Ricerca delle risorse
- Individuazione degli obiettivi
- Comunicare le risorse del consulente
- Stringere un patto

Laboratorio Due - Lo strumento del gruppo all'interno dei Servizi per il Lavoro

Relatore: Antonio Sansone

IL GRUPPO COME STRUMENTO PER AFFRONTARE IL TEMA DELLA SOLITUDINE DELLA PERSONA E DEL VOLONTARIO

Dal progetto individuale alla dimensione di gruppo: l'equipe di volontari e il gruppo di pari come strumento di confronto, sostegno e riattivazione

Obiettivi:

- + La condivisione nel gruppo come strumento per affrontare il tema della solitudine della persona e del volontario.
- + Il gruppo come luogo in cui dare senso al periodo di disoccupazione che le persone stanno vivendo.
- + come impostare una ricerca del lavoro attiva e efficace a partire dalla forza del gruppo come promotore di reti relazionali e veicolo di informazioni utili.

Il Sentimento di frustrazione è qualcosa che emerge quando si ha un obiettivo e non si riesce a raggiungerlo, è come se l'unico vero obiettivo misurabile e che da gratificazione è trovare un lavoro alle persone che si rivolgono al servizio.

Il sentimento di frustrazione viene un minuto dopo l'ansia da prestazione, vi aspettate di riuscire a trovare in breve tempo un lavoro all'utente che arriva al servizio. Molte volte il servizio per il lavoro è stato definito come uno strumento per attivare o riattivare le persone che si rivolgono agli sportelli, attivare o riattivare anche per rispondere ai bisogni; occorre definire un percorso attraverso il quale si arriva all'attivazione di quella persona ed alla soddisfazione del suo bisogno non solo di quello che esprime ma anche di quello che non esprime.

In questo percorso uno degli strumenti può essere il gruppo.

Ho girato alcuni servizi per il lavoro, non tutti, ho trovato che il servizio per il lavoro è o rischia di essere la somma dei singoli utenti individuali che passano; se sono soddisfatti ritornano se non sono soddisfatti non ritornano ma non vi dicono perché non tornano, sarebbe importante raccogliere anche queste cose qui. Le aziende hanno tecniche sempre più raffinate di marketing e quando perdono un cliente lo vanno a cercare e chiedono perché sei andato via.

Se il servizio è la somma di singoli utenti è importante dotarlo di un altro strumento che è il gruppo che può servire a fare alcune delle cose che sono state indicate nel servizio e a soddisfare alcune delle richieste che sono state espresse dall'utenza; nel senso che il gruppo è anche quello che ci fa sentire un po' meno sotto esame, un po' meno da soli, che contribuisce a riattivare e rimotivare le persone e si supera un rapporto con il servizio per il lavoro "mordi e fuggi".

IL GRUPPO COME LUOGO IN CUI DARE SENSO AL PERIODO DI STOP CHE LE PERSONE STANNO VIVENDO

Uno dei compiti del Servizio per il Lavoro è rendere il periodo di disoccupazione un periodo di protagonismo e non negativo della vita di una persona per fare questo il gruppo è importante, l'esperienza di servizi analoghi ce lo dice, in particolare l'esperienza dei Centri di Informazione per giovani disoccupati (progetto della GiOC degli anni '80), strumento molto simile ai servizi per il lavoro, diverse utenze però alcuni elementi sono molto simili. In quell'esperienza lo strumento del gruppo si è rivelato uno strumento importante perché è lo strumento che aiuta la persona che viene al servizio a non sentirsi il più sfigato di tutti, a capire che c'è una condizione condivisa da altre persone e che il gruppo può essere lo strumento per accompagnarsi, sostenersi e rimotivarsi a vicenda ma anche per fare un'altra cosa: aiutare a definire gli obiettivi che mi do.

La singola persona che viene al servizio può rischiare di sentirsi sotto esame, il gruppo dei pari è uno spazio di maggiore libertà per la persona, ma è anche lo spazio della relazione, del ritorno, cosa comunico e cosa mi torna indietro da quello che ho comunicato.

Il gruppo attiva la dinamica di auto-aiuto attraverso il racconto delle esperienze, mettiamo insieme le sfortune e le opportunità e questo ci consente di sostenerci e rimotivarci a vicenda.

Il servizio per il lavoro è un posto dove si fanno delle cose insieme, costruire il gruppo è anche dare occasione di socializzazione: chi non ha un lavoro la prima cosa che non ha è l'identità e la seconda è l'elemento di socializzazione per questo è importante costruire il gruppo perché diventa abilitante e ti aiuta a scoprire che hai delle abilità e non solo delle sfortune.

Alcune cose che chi viene chiede al servizio possono essere portate avanti nel gruppo esempio l'alfabetizzazione agli strumenti informatici.

Questo genera un effetto diretto (cinquantenne che non sa usare la mail → un ragazzo 25enne nella mia stessa condizione mi insegna) innesto un'altra cosa, quel ragazzo di 25 anni si è sentito utile, si è riattivato e questo dal punto di vista dell'autostima è prezioso. c'è sia l'aspetto di ridimensionare le ambizioni, temi flessibilità e mobilità.

Tema che riguarda i volontari → come si crea il gruppo? Ci vuole un modo per formare un gruppo e qualcuno che accompagni il gruppo nella sua formazione, non che si sostituisca ma che faccia attenzione alle dinamiche che si creano, che li aiuti a trasformare in positivo le dinamiche che si creano, che scaturiscono dal confronto tra le persone.

Il gruppo è uno strumento rispetto al quale i temi di omogeneità ed eterogeneità vanno valutati volta per volta, c'è una questione di cui tenere conto: intergenerazionalità.

Per creare il gruppo bisogna innescare interesse, che è quello immediato, ma lo si fa in gruppo si prendono 10 persone e si fa insieme il percorso → tenere insieme le persone passando dal gruppo come sede in cui ti danno cose utili e strumenti concreti al gruppo come sede dello stare insieme.

Arcidiocesi di Torino

Ulteriore salto: quanto dura il servizio per il lavoro? Vi siete dati un obiettivo?

Una cosa finisce o perché ha raggiunto l'obiettivo o perché non lo ha mai raggiunto.

Bisogna rendere più strutturato il rapporto con le persone, meno episodico, bisogna tenere insieme la dimensione della persona e la dimensione del gruppo, le due cose non sono in alternativa, le cose vanno tenute insieme sapendo che il gruppo è una risorsa; è una risorsa per tutti? Non è detto.

Indicazioni operative:

- L'arrivo al servizio è l'occasione in cui si esercita il ruolo dirigente nel senso che deve indicare una direzione; propongo quindi oltre la compilazione della scheda ecc... ti propongo le attività che facciamo anche di gruppo, poi la persona può dire di no e noi usiamo un altro percorso con quella persona;
- Per fidelizzare, nell'esperienza di 30 anni fa c'era lo strumento del quaderno personale, dove si raccoglie l'esperienza personale delle persone, dove si tiene memoria delle cose che ha fatto quella persona, strumento attraverso il quale dimostrate l'empatia, l'interesse verso quella persona; nei gruppi quando si formano si prova a tenere un diario di bordo dove si segna gli impegni dei singoli e del gruppo ed è il gruppo che li verifica;
- Rendere protagoniste le persone, se ti devo riattivare devo affidarti una piccola responsabilità, la prima è tenere ed aggiornare il quaderno del gruppo, ma poi anche altre piccole responsabilità. (es: incaricato che si occupa di recuperare i giornali in edicola per il servizio ecc...), fino al punto di diventare un volontario del servizio senza diventare dipendente dal servizio perché l'obiettivo del servizio è fare le cose insieme, responsabilizzare la persona ma anche renderla autonoma cioè insegnare alla persona che la ricerca del lavoro non è una cosa episodica, casuale ma organizzata che va fatta con metodo. Cercare il lavoro deve diventare il tuo lavoro.

Il volontario non deve essere assorbito da tutte queste cose ne tantomeno diventare il grande fratello della persona che viene al servizio, però nella dimensione di attenzione alla persona provare a stabilire con la persona un rapporto di fiducia in cui ti dici anche le cose scomode, è difficile per la persona è più semplice per il gruppo, usare alcune tecniche che dentro il gruppo possano facilitare questi aspetti può essere un elemento d'aiuto.

La persona può diventare un volontario? Si può stabilire che due mezzeggiate alla settimana tu vieni a fare il volontario ed hai un rimborso? Il tuo tempo vale, hai dimostrato di saperti attivare, pensiamo che quello che hai fatto tu può essere utile anche agli altri e prevediamo un rimborso. Si pone la questione del rimborso. Quali risorse? chi lo fa? Ecc...

Gruppo misto o omogeneo? Trent'anni fa le persone non si rubavano le opportunità ma le scambiavano, socializzavano.



Arcidiocesi di Torino



Se l'istituzione non è predisposta all'ascolto possiamo diventare loro interlocutori per fare presenti i bisogni, esigenze ed aspettative delle persone coinvolgendo le persone che vengono presso i servizi, dare voce e rappresentare i loro bisogni, e loro stessi possono dar voce ai loro bisogni. Goccia di cambiamento.

Gruppo come sede e spazio di protagonismo anche per migliorare ed interloquire con le istituzioni (esempio Centro per l'Impiego).

Non è che voi siete soddisfatti o avete fatto bene il vostro impegno solo se alla fine trovano lavoro, Se voi riattivate la persona sulla dimensione personale, su quella sociale su quella del rapporto con il territorio e le istituzioni voi avete fatto una cosa preziosa, avete fatto un'azione di recupero dell'esclusione sociale.

Non trasmettere il sentimento di rassegnazione che abbiamo anche noi volontari e che a volte trasmettiamo; l'atteggiamento è importante.

E' importante accompagnare le persone verso l'esterno, andare insieme con loro presso i luoghi a conoscere le istituzioni e gli enti sul territorio ed il loro lavoro (CPI; agenzia per il lavoro ecc...).

Chi entra nel circuito del lavoro rischia di non avere elementi di base semplici: ordine, pulizia, puntualità, cappello ecc...

Arcidiocesi di Torino

Laboratorio Tre - LA PRESENTAZIONE DI SE': LE REGOLE DEL "GIOCO" PER PROPORCI AL MEGLIO

(Cristina Cantino e Daniela Masoero)

Importanza della dimensione del gruppo all'interno dei servizi. Sperimentazione di nuovi strumenti e metodologie da riproporre nei servizi per il lavoro inserendo la dimensione di gruppo .

Obiettivi:

- + Come imparare a fare sintesi della propria storia professionale e a raccontarla
- + Come presentarsi efficacemente a un colloquio di lavoro

PRESENTAZIONE AL COLLOQUIO DI LAVORO E SUGGERIMENTI DOPO L'INGRESSO IN AZIENDA

L'immagine, la postura, l'atteggiamento e le emozioni che esprimiamo sono molto importanti.

L'abbigliamento descrive il nostro mestiere.

Regole trasversali importanti sia per il colloquio, ma anche successivamente:

- rispetto delle regole aziendali (orari, modalità, ecc..)
- relazionarsi con tutti in modo opportuno
- problem solving/gestione degli imprevisti

Da ricordare fin dal primo momento in cui ci candidiamo ad entrare in azienda:

- poniti con gli altri come tu vorresti essere considerato
- dai merito/valore alle persone che lavorano con te, fallo capire fin dal primo momento in cui ti siedi per effettuare il job meeting
- cerca l'empatia con chi ti sta di fronte
- fa vedere l'interesse
- apertura all'ascolto e al confronto

Suggerimenti utili:

- prima di fare un colloquio, dobbiamo informarci sull'azienda, tramite internet, i social, ecc..

Sarà diverso il nostro abbigliamento, atteggiamento a seconda dell'ambiente in cui andremo (formale/informale).

E' fondamentale per qualsiasi tipo di lavoro presentarsi puliti, ordinati ed equilibrati nel look. No abbigliamento stravagante (a meno che non ci candidiamo come creativi..), no trasparenze, scollature, eccessivo trucco, no piercing grandi.

Arcidiocesi di Torino

In estate anche se fa molto caldo, non possiamo andare in bermuda con infradito ad un colloquio di lavoro.

Via il cappello!

Nello stesso tempo non ha senso “travestirci” con un look che non è il nostro, in cui non ci sentiamo a nostro agio, non dobbiamo cambiare troppo da chi siamo.

LA POSTURA DURANTE IL COLLOQUIO

Ecco gli errori più frequenti con cui il linguaggio del corpo ci penalizza: evitateli!

- 1 – Postura sulla sedia troppo reclinata. ...
- 2 – Incrociare le braccia. ...
- 3 – Poggiare oggetti sulle gambe. ...
- 4 – Toccarsi la faccia. ...
- 5 – Annuire senza fine. ...
- 6 – Le mani. ...
- 7 – Non sbattere le palpebre.

Il linguaggio del corpo in un colloquio di lavoro, gli [errori da evitare](#)

Partiamo dalle basi di un **colloquio**.

Entri nella stanza e **stringi la mano** a chi deciderà il tuo futuro. Già questo è il primo segno da non sottovalutare.

Una stretta di mano debole segnala mancanza di fiducia. Una stretta troppo forte potrebbe essere invece interpretata come un tentativo di dominio. La domanda quindi sorge spontanea: “Ma allora **che devo fare durante un colloquio di lavoro?**”. La vostra stretta di mano deve essere ferma, ma non spaccaossa. Sicura ma senza esagerare. Solo così la fase uno sarà superata. Dopo il classico chiacchiericcio per rompere il ghiaccio arriva il vero e proprio colloquio. In quel momento il **contatto visivo** è importantissimo. Le persone che evitano lo sguardo o sono sfuggenti con gli occhi, possono trasmettere sensazioni negative. A confermarlo è Travis Bradberry, autore di Intelligenza Emotiva 2.0: “Guardando verso il basso quando si parla si evidenzia la [mancanza di fiducia e di autostima](#)”. Bradberry segnala anche dei comportamenti assurdi che possono però capitare durante il colloquio: “**Evitate assolutamente di guardare l’orologio o addirittura controllare il proprio smartphone. Scelte del genere denotano generalmente mancanza di educazione.** Nel caso specifico di un colloquio di lavoro, implica disinteresse e mancanza di rispetto”. Bisogna rompere il contatto visivo ogni sette o dieci secondi durante il colloquio. Secondo Bradberry, “Il nostro modo di interrompere il contatto invia un messaggio”.



Arcidiocesi di Torino

In un colloquio di lavoro il linguaggio del corpo parla di te.

Dopo aver affrontato la stretta di mano e il contatto visivo, il colloquio entra nel vivo. Siete lì a mostrare entusiasmo e grande fiducia per convincere il recruiter. **Ma forse gesticolate troppo. Può dare l'idea di essere frenetici e caotici, qualità che non si cercano in potenziali dipendenti. Inoltre muoversi molto può rappresentare una compensazione per colmare un vuoto di contenuti.** Ciò che bisogna fare sono **piccoli, semplici gesti** per trasmettere apertura e onestà, ispirare fiducia e sottolineare dei concetti. Altro movimento da evitare è quello di mettere le mani dietro la schiena o in tasca. Va bene non gesticolare, ma sembrare rigidi e inavvicinabili non migliora le cose. È dimostrato che un gesto simile può trasmettere irrequietezza o addirittura falsità e disonestà. Ma in tutto ciò è ammesso **sorridere**? Sì, anche perché essere accigliati segnala dispiacere, mentre un sorriso richiama sempre sentimenti positivi e contribuisce a dare una buona impressione.

L'importanza della postura in un colloquio

Dato che siete ad un **colloquio** e non in palestra, è sconsigliato essere dinoccolati. Avere una giusta postura denota interesse e rispetto. La gente spesso associa il potere con la quantità di spazio occupato; una buona postura vi aiuterà a sembrare più sicuri di voi. Secondo businessinsider.com: **“la quantità di spazio si riempie e così denota il controllo e l'affermazione”.** **Un concetto simile può essere accostato anche quando si incrociano le braccia o le gambe.** Un movimento del genere può farti sembrare meno accessibile e comunicativo durante un colloquio perché crea una barriera fisica tra voi e l'intervistatore. Questo gesto può anche farti apparire sulla difensiva.

Ciò che conta in un colloquio di lavoro è la naturalezza

È vero, forse ci sono troppe regole da tenere a mente, ma anche i dettagli fanno la differenza. Quindi continuiamo con la rassegna e parliamo della **distanza** da tenere tra voi e il recruiter. Bisogna essere rispettosi e non invadenti. Ovviamente, ma questa è educazione allo stato puro, si dovrebbe anche evitare di toccare il vostro intervistatore, ad eccezione della stretta di mano. Se le espressioni facciali non corrispondono alle parole, si dà l'impressione di non essere degni di fiducia e questo può turbare il vostro intervistatore. Assicuratevi quindi che il vostro volto rifletta adeguatamente la conversazione.

Ciò che dicono le mani in un colloquio di lavoro

Concludiamo questa mini guida con le mani, che a volte più degli occhi sono lo specchio della personalità di ognuno di noi. Meglio quindi tenerle aperte, rilassate e visibili. È sconsigliato invece stringere i pugni perché è un segno della vostra chiusura.

Insomma, vi abbiamo dimostrato l'**importanza del [linguaggio del corpo](#) in un colloquio di lavoro**. Spesso sottovalutata, rappresenta un fattore determinante.

Prima di affrontare un colloquio, quindi, date spazio alla preparazione del proprio linguaggio non verbale.

“Claudio Cafarelli” – [jobyourlife.com](#)

..e adesso cosa diciamo di noi ad un colloquio di lavoro???

Esprimere:

-la nostra competenza e formazione: di cosa mi occupo? Esperienze lavorative, capacità (competenze informatiche, linguistiche, ecc..)

-i nostri punti di forza (un buon motivo per assumermi)

-disponibilità

-creatività: nel trovare soluzioni, o a livello manuale

Arcidiocesi di Torino

-emotività: facciamo comunque venir fuori noi stessi, una maschera è “asettica”

“Mi parli di lei”: cosa rispondere?



A chi non è mai capitato durante un colloquio di lavoro di dover rispondere alla famigerata domanda “Mi parli di lei”? Una richiesta apparentemente facile, ma che molto spesso mette in difficoltà il candidato. Perché?

“Mi parli di lei” è una domanda aperta che il selezionatore pone al candidato in fase di apertura del colloquio. È un invito atto perlopiù a rompere il ghiaccio e viene utilizzato come apripista per tutte le successive domande che il selezionatore farà. La difficoltà di questa domanda risiede proprio nella sua generalità e nella mancanza di altri elementi specifici che possano circoscrivere la risposta a un particolare arco temporale o ambito. Da dove partire e cosa dire quando ci viene posta questa domanda?

Cosa dire ad un colloquio di lavoro: immedesimarsi nell’interlocutore

Il segreto per rispondere a una domanda così “aperta” come “Mi parli di lei” è mettersi nei panni dell’interlocutore, il quale non sa nulla di noi e vuole capire chi siamo, cosa abbiamo fatto in passato e cosa facciamo oggi. La risposta dipende molto dall’anzianità professionale che abbiamo maturato, ma ci sono due regole che vanno sempre osservate:

- Non raccontiamo la storia della nostra vita
- Condividiamo solo informazioni pertinenti

Arcidiocesi di Torino

Cosa dire ad un colloquio di lavoro: strategie e forma

Basterà un accenno alle nostre origini, alle scelte personali e agli studi che possono aver influenzato il successivo percorso professionale. Procediamo poi in ordine cronologico e parliamo delle nostre esperienze

lavorative dalla meno recente alla più recente, per facilitare l'attività del selezionatore e accompagnarlo nella comprensione di tutti i passaggi lavorativi. In base poi all'anzianità professionale, decidiamo quanto soffermarci sulle singole esperienze: i profili junior potranno trattare in profondità le competenze acquisite durante la preparazione della tesi di laurea, tirocini e stage. Chi invece ha maturato tante esperienze di lavoro farà bene a operare una scelta, accennando alle esperienze secondarie e soffermandosi maggiormente su quelle più significative, rispetto alla posizione oggetto del colloquio, o su quelle che hanno contribuito maggiormente alla propria crescita professionale.

Cosa dire o meno ad un colloquio richiede dunque una certa capacità di analisi e sintesi, il fine infatti è quello di restituire in pochi minuti un quadro esaustivo delle nostre capacità, competenze e punti di forza. Sfruttiamo a nostro vantaggio la domanda aperta "Mi parli di lei" per valorizzare tutti quegli aspetti che non sempre sono intuibili da una prima lettura del curriculum e che possono rappresentare un valore aggiunto alla nostra candidatura. Oltre al contenuto prestiamo attenzione anche alla forma: stimoliamo la curiosità e l'attenzione del selezionatore, evitando di procedere con un elenco sterile dei ruoli ricoperti, ma dando ritmo e movimento al nostro racconto.

Giada Baglietto

HR Consultant

www.fiorentemente.it monster.it

Parliamo anche di:

- competenza
- atteggiamenti
- coerenza (posso essere molto competente, ma se sono "discontinuo", crolla la credibilità)
- se non deludi
- fai o dici quello che hai presentato di te al colloquio

Le Regole del gioco/ Business rules:

- cooperazione
- accettazione di regole già condivise
- accettazione di ciò che ci chiedono i nostri superiori
- negoziare: chiedere nel modo giusto un permesso di lavoro anche se è un mio diritto

Negoziare

- lasciare qualcosa per ottenere
- avere bene in mente gli obiettivi da conseguire
- preparati già cose/competenze che puoi offrire
- promuovile e promuoviti
- ringrazia e sii felice e partecipativo

Ho bisogno di mezza giornata di permesso: chiedo, ma offro la possibilità, quella mezza giornata in cui l'azienda sarà chiusa di fermarmi tutto il giorno così sarò più concentrata nel mio lavoro.

Arcidiocesi di Torino

- Il colloquio di lavoro - *Slide di Daniela Masoero*

VADEMECUM “LA PRESENTAZIONE DI SE”

- ✓ L’immagine, la postura, l’atteggiamento e le emozioni che esprimiamo sono molto importanti.
- ✓ L’abbigliamento descrive il nostro mestiere:
- ✓ prima di fare un colloquio, dobbiamo informarci sull’azienda, tramite internet, i social, ecc.. Sarà diverso il nostro abbigliamento, atteggiamento a seconda dell’ambiente in cui andremo (formale/informale).
- ✓ E’ fondamentale per qualsiasi tipo di lavoro presentarsi puliti, ordinati ed equilibrati nel look. No abbigliamento stravagante (a meno che non ci candidiamo come creativi..), no trasparenze, scollature, eccessivo trucco, no piercing. In estate anche se fa molto caldo, non possiamo andare in bermuda con infradito ad un colloquio di lavoro.
- ✓ Via il cappello!
- ✓ Nello stesso tempo non ha senso “travestirci” con un look che non è il nostro, in cui non ci sentiamo a nostro agio, non dobbiamo cambiare troppo da chi siamo.
- ✓ Ricordiamoci che ciò che è “giusto” per un’azienda non è detto che vada bene per un’altra. Parola d’ordine: integrazione

LA POSTURA DURANTE IL COLLOQUIO

Ecco gli errori più frequenti con cui il linguaggio del corpo ci penalizza: evitateli!

- 1 – Postura sulla sedia troppo reclinata. ...
- 2 – Incrociare le braccia. ...
- 3 – Poggiare oggetti sulle gambe. ...
- 4 – Toccarsi la faccia. ...
- 5 – Annuire senza fine. ...
- 6 – Le mani. ...
- 7 – Non sbattere le palpebre.

Regole trasversali importanti sia per il colloquio, ma anche successivamente:

- ✓ rispetto delle regole aziendali (orari, modalità, ecc..)
- ✓ acquisire la consapevolezza del giusto/sbagliato in ogni situazione nell’interesse dell’azienda
- ✓ relazionarsi con tutti in modo opportuno



Arcidiocesi di Torino



- ✓ -problem solving/gestione degli imprevisti

Parliamo anche di:

- ✓ competenza
- ✓ atteggiamenti
- ✓ coerenza (posso essere molto competente, ma se sono “discontinuo”, crolla la credibilità)
- ✓ fai o dici quello che hai presentato di te al colloquio

Da ricordare fin dal primo momento in cui ci candidiamo ad entrare in azienda:

- ✓ poniti con gli altri come tu vorresti essere considerato
- ✓ dai merito/valore alle persone che lavorano con te, fallo capire fin dal primo momento in cui ti siedi per effettuare il job meeting
- ✓ cerca l’empatia con chi ti sta di fronte
- ✓ fa vedere l’interesse
- ✓ apertura all’ascolto e al confronto

6) IL SERVIZIO PER IL LAVORO COME SNODO DI POLITICHE ATTIVE

Sabato 5 Maggio 2018

Tavola Rotonda: l'accompagnamento delle persone in cerca di lavoro in un'epoca dei grandi cambiamenti tecnologici e del mondo del lavoro

Intervento di **Marco Muzzarelli** – Direttore Engim Artigianelli e collaboratore della Pastorale del Lavoro

- + i cambiamenti di industria 4.0 in relazione all'accompagnamento alla formazione e al lavoro di giovani e adulti
- + Accenni a industria 4.0 e sfide per la formazione professionale oggi.

In quest'ultimo periodo ho avuto la possibilità di approfondire la tematica **dell'occupabilità e dell'impiegabilità** e soprattutto nel loro significato. Lavorando nella formazione professionale il tema mi sta a cuore e penso che buona parte delle azioni che facciamo costantemente con le persone che frequentano i nostri corsi siano azioni che mirano ad incrementare l'occupabilità delle persone o l'impiegabilità (i due termini vengono spesso utilizzati come sinonimi). Credo che il contesto odierno necessiti però una riflessione su questi due termini e forse vale la pena provare a farne una distinzione, soprattutto per provare ad interpretare il ruolo che può avere la formazione professionale in tutto questo tempo di cambiamenti repentini.

Partiamo da qualche definizione: l'impiegabilità (o occupabilità) è il valore di una persona sul mercato del lavoro. Questo valore dipende da una serie di fattori, ne evidenzio almeno quattro:

1. **Richiesta del mercato:** la stessa persona può avere un valore diverso a seconda del livello di richiesta di figure professionali con le proprie caratteristiche.
2. **Caratteristiche oggettive della persona:** età, sesso, condizioni di salute, condizione familiare, luogo di residenza
3. **Flessibilità della persona:** a seconda del tipo di impiego può trattarsi di disponibilità a fare straordinari, a lavorare in ore serali, a lavorare nei festivi, a fare trasferte, a svolgere anche mansioni diverse, etc.
4. **Capacità professionali e della persona:** ci si riferisce qui alla capacità di una persona di svolgere effettivamente e bene le mansioni a cui verrà adibita. Questa capacità dipende da una parte da (a.) quelle che sono definite capacità trasferibili (o competenze trasversali) ad esempio capacità di collaborazione, organizzazione, leadership, etc. Da un altro lato le capacità professionali di una persona dipendono dal (b.) bagaglio di preparazione teorica (sapere come si fa una determinata cosa) e pratica (saperla fare effettivamente) che la persona ha acquisito durante il proprio percorso formativo e professionale.

E' chiaro che, sulla base di questa descrizione, **l'impiegabilità non è un valore effettivamente misurabile**, ma piuttosto un concetto di ordine generale. Si parla così di impiegabilità 'bassa' o 'alta', ma soprattutto il

Arcidiocesi di Torino

termine viene utilizzato soprattutto per invitare le persone a ‘migliorare la propria impiegabilità’ e a ‘occuparsi della manutenzione della propria impiegabilità’.

Cosa significa tutto questo? Alcune delle componenti dell’impiegabilità sono predeterminate. Ad esempio la richiesta del mercato (punto 1), le caratteristiche oggettive personali (punto 2); spesso anche le preferenze individuali in termini di flessibilità (punto 3) sono stabili (cioè la persona normalmente non è disponibile a cambiare le proprie disponibilità lavorative, anche quando questo comporta rimanere disoccupati). A fronte delle considerazioni sui primi tre punti credo sia importante fare un ragionamento più puntuale sul quarto punto, perchè è su questo che ritengo sia necessario fare pensieri “nuovi” o di innovazione: le capacità professionali e della persona.

Per lungo tempo e ancora oggi, **siamo stati abituati a pensare che le capacità trasferibili (punto 4.a. le cosiddette soft skills) siano un elemento stabile della personalità e comunque difficilmente modificabili** (o comunque apprendibili). In Italia la formazione per il miglioramento delle capacità trasferibili è poco diffusa, per questo motivo si tende a considerare anche questo aspetto come dato e scarsamente variabile. Perciò, nell’orientamento, quando si vuole aiutare una persona a migliorare la propria impiegabilità si pone normalmente l’enfasi su quelle componenti dell’impiegabilità che la persona può e vuole modificare, vale a dire i livelli di preparazione pratica e teorica. Quando vengono fatte delle azioni di orientamento, l’orientatore propone di ‘aumentare la propria impiegabilità’ invitando la persona a imparare cose nuove, attraverso corsi, tirocini, studio individuale.

Il nodo credo stia in quanto riportato sopra: **cosa significa oggi aumentare l’impiegabilità? Proveniamo da un contesto in cui la maggior parte dell’impiego e delle assunzioni avvenivano a tempo indeterminato** e i licenziamenti individuali molto difficili, in queste condizioni le persone non erano obbligate a preoccuparsi di aumentare continuamente il proprio valore sul mercato.

Il punto è che in Italia (seguendo una tendenza già in atto in altri Paesi industrializzati) alcuni anni fa le assunzioni a termine sono state liberalizzate, e al momento costituiscono la parte predominante. Per il futuro possiamo immaginare persone la cui vita lavorativa sarà caratterizzata per molto tempo da assunzioni a termine. **Se ogni 6-12 mesi bisogna trovare un nuovo lavoro, l’attenzione e il miglioramento continuo del proprio valore sul mercato (cioè la manutenzione della propria impiegabilità) diventano allora un elemento fondamentale per non ritrovarsi disoccupati.** A questo elemento va aggiunto il fatto che è molto probabile che la formazione prepari a professioni in rapida evoluzione, al punto che un corso di formazione può ritenersi valido ed attuale solo per qualche anno.

A fronte di queste considerazioni, **cosa significa oggi aumentare l’impiegabilità di una persona**, in un contesto dove molto probabilmente questa stessa persona cambierà almeno tre lavori nella propria vita lavorativa? Quali elementi fondamentali rimarranno nel bagaglio di competenze della persona al punto da poterli utilizzare nel cambiamento tra un lavoro e l’altro? Io credo che sia necessario iniziare a pensare al fatto che **per lungo tempo abbiamo addestrato le mani dei nostri allievi** (il lavoro artigiano, il lavoro fortemente orientato alla professione...), ma oggi dovremmo capire come formare anche “la testa”, ossia

Arcidiocesi di Torino

quelle competenze trasversali (le soft skills), che per troppo tempo abbiamo associato alla natura personale. Oggi, proprio quelle competenze, diventano gli elementi sui quali fondare l'impiegabilità ossia la possibilità di spostarsi rapidamente tra lavori diversi.

Come deve muoversi la formazione professionale in questo contesto? Continuare a formare le competenze professionali per il "primo lavoro", oppure allargare la sua azione gettando le basi affinché le competenze trasversali supportino anche i momenti di cambiamento da un lavoro all'altro? Io non ho dubbi: la seconda opzione deve essere la strada da percorrere, nel pensiero che il primo lavoro per il quale formeremo i nostri giovani sarà solo il trampolino di lancio per i lavori successivi, ma questo comporta un cambio nella nostra azione che **non dovrà limitarsi esclusivamente alla parte professionalizzante, ma dovrà attivare nuovi metodi per formare competenze come la resilienza, la capacità di lavorare in gruppo, la capacità di apprendimento**. Saremo in grado di attivare nuovi metodi per apprendere le competenze trasversali e per poterle misurare? La sfida è interessante e in questa sfida ne va del futuro delle persone che si rivolgono a noi alla ricerca di un lavoro...

Barbara Graglia, Membro Cda Fondazione don Mario Operti e Esperta di politiche di welfare, del lavoro e di servizi alla persona presso cooperativa Labins

- + le nuove traiettorie delle politiche attive del lavoro nell'accompagnamento delle persone disoccupate.
- + In un mondo veloce e sempre più smart, la necessità invece di un lavoro congiunto e di lungo periodo per riattivare le persone e renderle autonome.

(Slide presentate da Barbara Graglia durante la tavola rotonda)

Ugo Pettenuzzo, ex imprenditore e membro di Aipec

- + Il punto di vista delle aziende: cosa cercano oggi le aziende nei propri lavoratori?
- + L'esperienza di Aipec e dell'economia di comunione: il Valore della persona come risorsa attiva all'interno del proprio contesto lavorativo.

A.I.P.E.C. è un'associazione di imprenditori, professionisti, aziende che intendono porre come valore aggiunto del proprio modo di lavorare nel mercato nazionale e internazionale, la cultura del dare.

Siamo partiti da queste parole di Chiara Lubich, fondatrice del Movimento dei Focolari: "Diamo sempre; diamo un sorriso, una comprensione, un perdono, un ascolto; diamo la nostra intelligenza, la nostra volontà, la nostra disponibilità; diamo le nostre esperienze, le capacità. Dare: sia questa la parola che non può darci tregua".

Ciascuno di noi, ha avvertito la necessità di fare qualcosa di concreto e di farlo subito!

Siamo convinti che solo mediante una rivoluzione culturale sarà possibile uscire da questa crisi economica e di valori e sarà possibile riequilibrare la distribuzione della ricchezza; che solo attraverso una vera comunione tra le aziende è possibile trasformare le difficoltà in opportunità di crescita.



Arcidiocesi di Torino

Ispirandoci, dunque, ai principi dell'**Economia di Comunione**, intendiamo fornire un modello valido e concreto di aziende vive, sane e competitive, capaci di mettere l'uomo al centro della propria attività.

Per questo motivo crediamo sia necessaria l'adesione ad una nuova Associazione, studiata, voluta e sviluppata da imprenditori, con l'obiettivo di essere da supporto concreto alle aziende, aiutandole a crescere, a svilupparsi nella cultura del dare, favorendo anche la nascita di nuove imprese, di nuove idee e opportunità. Un supporto concreto che provenga dalla conoscenza delle aziende e delle loro esigenze specifiche, dalla comprensione profonda delle problematiche che ciascuno si trova a dover affrontare nel proprio contesto.

A chi si rivolge

A.I.P.E.C. è prevalentemente rivolta a imprenditori, aziende, professionisti, commercianti ed anche ad associazioni, cooperative, consorzi.

Prezioso, tuttavia, sarà il sostegno che, in qualità di soci sostenitori, potranno fornire studenti, lavoratori dipendenti, pensionati e disoccupati, che, come soci sostenitori, possono fornire il proprio contributo specifico alla crescita dell'Associazione, delle aziende e dell'Economia di Comunione

Obiettivi

Tra gli obiettivi principali che A.I.P.E.C. intende perseguire:

- Conoscenza approfondita delle aziende e professionalità che fanno parte dell'Associazione, per condividere con esse l'organizzazione, i progetti, le ambizioni, le idee, le esigenze, le difficoltà. Ciò consentirà il sorgere di connessioni tra aziende che condividono i medesimi principi etici, la Comunione tra le aziende.
- Formazione di uomini e aziende "nuove" che, sperimentando la ricchezza ottenuta da una reale e concreta applicazione della "cultura del dare", vogliono sempre più approfondire tecniche e strategie per una crescita ed un miglioramento costanti.
- Contribuire a dar vita a imprese sane e votate al bene comune che sentano come propria la missione di sradicare la miseria e l'ingiustizia sociale, per contribuire ad edificare un sistema economico e una società umana di comunione.

La Comunione

Comunione è la parola chiave! L'obiettivo è quello di condividere non soltanto le proprie capacità e la propria esperienza, ma anche le proprie idee, progetti.

L'invito è a non cercare di capire come questa Associazione possa essere d'aiuto nel risolvere i problemi di ciascuno, bensì a pensare a cosa può fare ciascuno per risolvere i problemi degli altri, anche solo in termini di contributi di idee.



Arcidiocesi di Torino



Mettere, quindi, al servizio di tutti gli associati il proprio talento, le proprie esperienze e le proprie idee, unite alle peculiarità tipiche di noi imprenditori: la fantasia nella ricerca e l'ideazione di nuove idee, la concretezza del trovare il modo di realizzarle e la prontezza del farlo subito, senza rimandare a un domani!.

sito Aipec

<http://www.aipec.it/>

Video presentazione Aipec

<https://www.youtube.com/watch?v=nxq2kMObbdQ>

Video Servizio rai Tre Aipec

https://www.youtube.com/watch?v=0_322LDuF2g

SINTESI LABORATORIO SUI GIOVANI

Progetto Policoro – *Laboratorio Metropolitaniano Giovani e Lavoro*

Nella prima fase del laboratorio durante le presentazioni è emerso come nel parlare della percentuale dei giovani incontrati, e dell'idea/osservazione che si ha di questi, il 95% circa dei territori presenti dichiarano di incontrare pochi giovani, il restante 5% abbastanza, ma quest'ultimo dato risulta legato alla vicinanza di associazioni o attività della parrocchia (oratorio, calcio). Rispetto invece all'idea /osservazione che si ha nei confronti dei giovani emerge come una buona percentuale li veda legati a aggettivi negativi, o comunque che mettono in evidenza i limiti dei ragazzi. Si parla di: fragilità, demotivazione, disorientamento, depressione, scoraggiamento, sfiducia, disperazione, Incoscienza, Impreparazione, Instabilità, debolezza. Solo una piccolissima percentuale usa aggettivi quali: fiduciosi, speranzosi, forti.

Seconda parte quadrante per riflettere sui giovani

1. Fatiche dei giovani (mondo del lavoro)
2. Perché un SPL dovrebbe aiutarli
3. Come aiutarli
4. Chi ci può aiutare (supporto da chi per i SPL)

FATICHE DEI GIOVANI

Il sapersi adattare al contesto; Mancanza di esperienze concrete e della possibilità di mettersi in gioco; La scuola che non aiuta; Fatica a essere realisti; Pessimismo generale; Paura di non essere all'altezza; Nell'orientarsi; Non conoscenza; Deresponsabilizzazione; Problemi Familiari; Mancanza di strumenti; scoraggiamento; Confronto; Ricerca; Disorientati e per questo disinteressati; Bisognosi di aiuto per ritrovare la strada; Non aver capito le necessità; Nel capire come funziona il mondo del lavoro; Estranei al mondo/regole del business (aziende); mancanza di prospettive e speranza nel futuro.



Arcidiocesi di Torino



PERCHÉ UN SPL DOVREBBE AIUTARLI

Solidarietà; Giustizia; Restituzione; Amore; Perché sono confusi e questo è dovuto al distacco che c'è tra scuola e lavoro (sfruttamento nell'esperienza di scuola lavoro); Aiutarli a riconquistare fiducia per ripartire e scoprire passioni e talenti; Integrazione nella comunità e società; Per far diventare il lavoro da fine a strumento/mezzo per la riattivazione della persona; Costruzione del futuro; Perché il lavoro è un aspetto fondamentale della propria identità; Per il loro futuro e perché loro sono il nostro futuro; Per lavorare sull'autostima; Per dare un luogo informale in cui il giovane può essere sereno in particolare nell'affrontare la ricerca; Per farli sentire inclusi; Sono nostri figli; Comunità.

COME AIUTARLI

Valorizzandoli per aumentare l'autostima; Dare fiducia; Formazione e accompagnamento nella ricerca; Coraggio, strumenti; Accompagnamento; Incoraggiarli nella scoperta e consapevolezza delle loro possibilità; Coinvolgendoli e responsabilizzandoli; Non facendoli sentire soli; Offrendo occasione di dialogo con figure adulte; Offrendo strumenti e canali di offerte di lavoro; Le aziende dovrebbero creare le scuole giuste per il tipo di dipendenti richiesti; Orientamento; Ascolto alla pari; Facendoli partecipare; Ascolto; Dialogo informale.

CHI CI PUÒ AIUTARE

Comunità; Famiglie; Scuola; Agenzie Educative; coetanei dei giovani più fortunati; i servizi esistenti sul territorio per confronto; Collaborazione con movimenti e associazioni affini; La collaborazione tra c.p.i. e educatori specialisti; Abbondanza di volontari; Animatori di Gruppo; Genitori; Le associazioni coop di formazione; Associazioni preposte alla formazione e informazione; Tutti gli enti; Imprese; La nostra buona volontà; Ufficio diocesano; istituzioni; Imprenditori;

7) SINTESI DEI 3 MODELLI DI SERVIZIO PER IL LAVORO

	Model 1 SERVIZIO INFORMATIVO	Model 2 IL SERVIZIO PER IL LAVORO DI CONSULENZA E ACCOMPAGNAMENTO ALLA PERSONA	Model 3 IL SERVIZIO PER IL LAVORO COME SNODO DI POLITICHE ATTIVE
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> - È un Luogo di accoglienza per tutte le persone che desiderano affacciarsi al Servizio per il Lavoro - Informa le persone in maniera corretta sia fornendo notizie corrette su temi importanti (Naspi, Bandi ecc..) sia sugli uffici/reti di competenza su alcune questioni (CPI, SAL, Patronati, Enti di formazione ecc...) - Aumenta l'autonomia delle persone (es. Alfabetizzazione informatica) - Recepisce il bisogno di cui la persona è portatrice e capire quale sia la risposta migliore per essa - Anima le Comunità sui temi sociali e del lavoro - Attua politiche di Advocacy delle istanze di cui le persone sono portatrici 	<ul style="list-style-type: none"> - Include tutti gli obiettivi del Model 1 - Ascolta, aiuta, affianca, sostiene le persone in un percorso verso la riattivazione e l'autonomia della ricerca di lavoro - Rende il periodo di disoccupazione un periodo di protagonismo e non di rassegnazione della vita di una persona - Prevede e propone l'equipe di volontari e il gruppo di pari come strumento di confronto, sostegno e riattivazione - Fornisce alle persone occasioni di uscita dalla solitudine e di creazione di reti significative attraverso azioni di job club e attività di confronto in gruppo - Insegna alle persone a fare sintesi della propria storia professionale e a raccontarla - Accompagna le persone a presentarsi efficacemente a un colloquio di lavoro - Anima le Comunità sui temi sociali e del 	<ul style="list-style-type: none"> - Include gli obiettivi del Model 1-2 - È promotore di una rete territoriale con gli interlocutori del mondo del lavoro - Conosce le traiettorie delle politiche attive del lavoro in relazione all'accompagnamento delle persone in cerca di lavoro in un'era di grandi cambiamenti - Lavora in sinergia con gli attori sociali in un'ottica sinergica e integrata - Sperimenta progetti di inserimento lavorativo per le persone accompagnate - È un servizio per il lavoro "missionario" , in uscita dalle parrocchie e vicino a chi cerca lavoro (es. Giovani) - Anima le Comunità sui temi sociali e del lavoro - Attua politiche di Advocacy delle istanze di cui le persone sono portatrici

		<p>lavoro</p> <ul style="list-style-type: none"> - Attua politiche di Advocacy delle istanze di cui le persone sono portatrici - 	
Setting	<ul style="list-style-type: none"> - Accesso diretto - Dove possibile di Unità Pastorale Locali: - Zona Di Accoglienza - Zona Consultazione - Saletta Per Colloqui <p>Attrezzature:</p> <ul style="list-style-type: none"> + Pc, Stampante, Cellulare + Bacheche, Materiali organizzati (es. quaderno volontario) 	<ul style="list-style-type: none"> - Colloquio su prenotazione - Dove possibile di unità pastorale Locali - Sale colloqui dedicate e che garantiscano la privacy e mettano a proprio agio la persona 	Vedi model 2
Servizio Offerto	<ul style="list-style-type: none"> - Buona attività di back-office, reperimento delle informazioni utili - Diffusione di materiali, informazioni, annunci - Percorsi di Alfabetizzazione informatica 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Colloquio di aiuto: - Un incontro tra due persone, - Una chiede aiuto e l'altra è in condizione di aiutare, - Un contatto riuscito che porta ad una maturazione, avvio di processo da parte della persona che abbiamo di fronte, - Un colloquio come palestra in cui sperimentare autonomia e dignità e recuperare autostima attraverso l'idea che chi ho di fronte mi sta stimando. ✓ Consulenza orientativa di primo livello 	<ul style="list-style-type: none"> - Collaborazione forte con la fondazione don Mario Operti per progetti individualizzati di inserimento lavorativo (Es. dono del Papa, individuazione aziende per tirocini) - Promozione di una RETE TERRITORIALE con formazione professionale, SAL, Cpi, Aziende, Associazioni datoriali come Aipec, privato sociale ecc.. - Promotore di gruppi di imprenditori - Ponte con i PROGETTI per i GIOVANI e LAVORO (Policoro, Laboratorio Giovani e Lavoro)

		<p>per individuare l'obiettivo professionale</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Accompagnamento nella Ricerca Attiva del Lavoro <ul style="list-style-type: none"> - Individuale - a partire dalla forza del gruppo come promotore di reti relazionali e veicolo di informazioni utili. ✓ Attività di gruppo di formazione e simulazione per: <ul style="list-style-type: none"> - Imparare a fare sintesi di sé, delle proprie capacità, attitudini e desideri professionali - Sostenere il primo colloquio di lavoro e conoscere il comportamento corretto da tenere sul posto di lavoro ✓ Attività di equipe tra i volontari per il monitoraggio e progettazione sui casi incontrati 	
<p>Ruoli</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Persona addetta all'accoglienza e primo breve colloquio per l'analisi della domanda - Affiancamento nella consultazione del materiale - Formatori sul campo informatico - 	<ul style="list-style-type: none"> - Volontari formati alla gestione di un colloquio di aiuto e orientativo di base - Volontari formati alla gestione di incontri di gruppo - Equipe di confronto sui casi 	<p>Include i ruoli del Model 1 e 2</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 o più volontari che si occupino dei rapporti con la rete allargata

Chi uscirà da questo servizio...	<ul style="list-style-type: none"> - Avrà trovato un ambiente e volontari accoglienti e disponibili - Sarà Consapevole dei passi da fare se ha perso il lavoro - Saprà fare un cv e aggiornarlo - Saprà utilizzare internet, mail - Riceverà dal spl informazioni e aggiornamenti - Verrà coinvolto e invitato in momenti di animazione comunitaria 	<ul style="list-style-type: none"> - Avrà preso consapevolezza delle proprie risorse, aspirazioni, obiettivi professionali, riattivando la propria azione personale - Saprà sostenere un colloquio di lavoro e conoscerà le regole base di un contesto lavorativo - Avrà conosciuto altre persone in cerca di lavoro con cui avrà instaurato un buon rapporto e allargato la propria rete relazionale 	<ul style="list-style-type: none"> - Sarà stato accompagnato in un progetto individualizzato di inserimento lavorativo. - Sarà accompagnato dai volontari ai servizi preposti all'incontro domanda-offerta con i quali si costruirà un collaborazione.
---	---	--	--



Arcidiocesi di Torino



8) ALLEGATI

- a. Servizi Fondazione Operti
- b. Volantino Laboratorio Metropolitano Giovani e Lavoro
- c. Catalogo Policoro
- d. Slide incontro su Nuovi Voucher
- e. Slide incontro con le SAL

9) ARCIDIOCESI DI TORINO - UFFICIO DI PASTORALE SOCIALE E DEL LAVORO ELENCO SERVIZI PER IL LAVORO ACCREDITATI ANNO 2017_2018

1	UP3 SERVIZIO PER IL LAVORO FRASSATI - PARROCCHIA BEATA VERGINE DELLE GRAZIE
	Vicolo Crocetta 3a - 10100 Torino - Telefono: 373/7184750 - cda.frassati.torino@gmail.com - Su Appuntamento: Mercoledì ore 10-12
2	UP4 - Servizio per il Lavoro "SPORTELLLO LAVORO" Oratorio Salesiano San Luigi
	Via Ormea 4 - 10125 Torino, Tel 366 6572349 - 338 7257105; email: sportellolavoro@sanluigitorino.org ; Apertura Martedì ore 13-15 e Sabato 10 - 13 su appuntamento
	Spazio Anch'io - Parco del Valentino viale Medaglie d'Oro angolo via Carlo Ceppi. Tutti i giorni su appuntamento
3	UP9 - PARROCCHIA GESU' NAZARENO
	Via Palmieri 39, 10138 - Torino. Apertura: martedì 9 - 11 e giovedì 10 - 12 - centroservizi@gesunazareno.it ; 373/8712114
4	UP10 - MADONNA DELLA DIVINA PROVVIDENZA
	Via Carrera 11 - 10146 - Torino - Venerdì 16:00 - 17:30
5	UP13 - NOSTRA SIGNORA DELLA SALUTE - MURIALDO
	Via Vibò 26 - 10147 TORINO -in sala Reffo- tel. 011/290998 - SABATO 9:30 - 11:00
6	UP16 - SAN GIULIO D'ORTA
	Corso Cadore 20/8 TORINO 10153 - Lunedì ed al Giovedì dalle 17,00 alle 19,00 - serviziolavoro.sangiulio@virgilio.it
7	UP18 - SANTISSIMO NOME DI MARIA - Pietre Vive
	Via Guido Reni 96/140, 10136 - Torino c/o Centro di ascolto Pietre Vive - Giovedì 16:30 - 18:30

Arcidiocesi di Torino

8	UP20 - MIRAFIORI SUD - Servizio di Unità Pastorale
	Via Millelire 51 Torino - 10127, parrocchia San Remigio - Mercoledì 17 - 19 - sportellolavoro.up20@gmail.com (su appuntamento)
9	UP21 - ASSUNZIONE DI MARIA VERGINE
	Via Nizza 355, 10122 Torino - 011_6965802 - lunedì e giovedì 17:30 - 19:00
10	UP26 - BORGARO - PARROCCHIA SANTI COSMA E DAMIANO - Servizio Orientamento Lavoro
	Piazza della Fontana, 6 - 10071 Borgaro - Apertura martedì 18 - 20 serviziolavoroborgaro@gmail.com cell.3884019738 (su appuntamento)
11	UP36 - RIVOLI - CASCINE VICA - Ci Siamo Quasi
	Via F.lli Piol 44 c/o parrocchia Santa Maria della Stella - APERTURA martedì 16 -19 - cisiamoquasi.parcocchierivoli@gmail.com - 3333320073
12	UP41 -PIOSSASCO - Parrocchie San Francesco e Santi Apostoli
	Via Alfieri 4 (sotto la Biblioteca del Comune) - apertura giovedì dalle 16 alle 18 - servizioinformalavoro.piossasco@gmail.com
13	UP45 CENTRO ASCOLTO PIER GIORGIO FRASSATI
	Via Messina 4 - 10095 COLLEGNO (TO) - apertura:LUNEDI' MERCOLEDI' VENERDI' dalle 9 alle 12 - GIOVEDÌ ore 15-18 - info@centroascoltofrassati.it ; tel 0114038892 fax 011 4045867
14	UP48 - CARIGNANO - parrocchia Santi Giovanni Battista e Remigio - Servizio accompagnamento ricerca lavoro
	Via Sebastiano Frichieri, 10, 10041 Carignano TO - 011/19839719 (su appuntamento)
15	UP53 - CARMAGNOLA - GRUPPO GENESI
	via Savonarola, 2 - 10022Carmagnola - apertura: sabato dalle 15:00 alle 16:30 - gruppogenesi@gmail.com
16	UP54 - VINOVO - parrocchia San Bartolomeo Apostolo
	Via SanBartolomeo 11 Vinovo, 10048 - apertura: LUNEDI' dalle 16 alle 18 - servperlav.vinovo@gmail.com - 011/9651174

Arcidiocesi di Torino

COLLABORAZIONI	
17	CONFERENZA DI SAN VINCENZO - COMMISSIONE LAVORO - talentiallavoro@gmail.com
	Attivi ma non hanno partecipato alla formazione e quindi non accreditati per l'anno 2017-18
18	6 - NATIVITA' DI MARIA VERGINE
	Via Bardonecchia 161 Torino - Lunedì Mercoledì e Venerdì 16-18 Martedì e Sabato 10-12
19	21 - PATROCINIO DI SAN GIUSEPPE
	Via Pietro Baiardi 6, 10126 Torino - sabato 9:00 - 11:00
20	54 - CANDIOLO - Parrocchia San Giovanni Battista
	Via Simonis 7, Candiolo - Mercoledì dalle 17 alle 19, dino@cendola.it
	55 - NICHELINO
21	Parrocchia Santissima Trinità - Engim via San Matteo 2 - 011 6809488- Apertura: mercoledì 15.30-17.30
22	Madonna della Fiducia - presso Sportello Pari e Dispari Piazza Aldo Moro - Apertura : mercoledì e giovedì dalle 17 -19 - inflav2@comune.nichelino.to.it; 0116207676
IN FASE DI RIPENSAMENTO	
23	29 - SAN MAURO - SAN BENEDETTO
	P.ZZA GIOVANNI XXIII 26ì
24	6 - GESU' BUON PASTORE
	Via Matilde Serao 30 10141 Torino
	31- 33 - VALLI DI LANZO
IN AVVIO	
25	26 - San Francesco di Sales
	Via Malta 42 Torino
PERSONE ADDETTE SENZA SPORTELLO	
26	47 - CUMIANA - S. Maria della Motta
27	10 - SANTA MARIA GORETTI -TORINO