FONDAZIONE ADECCO
PER LE PARI OPPORTUNITÁ
THE ADECCO GROUP

UNHCR
The UN Refugee Agency

MEP

Modelling employability process for refugees

TOOLKIT

Percorso Formativo per Operatori che operano nell'inclusione lavorativa di Persone Titolari di Protezione Internazionale

IL PROGETTO pag. 2

TOOL KIT MEP pag. 4

- Azione A -
Intervista partecipata di gruppo: finalizzata a co-costruire l'intervento formativo (elemeniti di community based approach)
pag. 6

- Azione B -
Formazione di gruppo di 30 ore attraverso moduli dedicati alla conduzione dell'orientamento di gruppo narrativo, al bilancio di competenze, alla corporate partnership e allo skill audit
pag. 8

- Azione C -
Sperimentazione sul campo delle competenze acquisite attraverso la co-progettazione e co-conduzione in compresenza con il docente di un percorso di orientamento di gruppo dedicato a donne rifugiate in condizione di vulnerabilità
pag. 10

- Azione D -
Applicazione del bilancio di competenze con attività di coaching da parte del docente
pag. 13

- Azione E -
Coaching alle inclusioni
pag. 14

- Azione F -
World Cafè e nuovi spunti di riflessione
pag. 15

ALLEGATI pag. 17

- Scheda 1 -
L'analisi del mio ruolo professionale
pag. 18

- Scheda 2 -
Questionario valutativo sulla conoscenza del mercato del lavoro RISPOSTE
pag. 19

- Scheda 3 -
Quello che conta per me nel lavoro
pag. 21

- Scheda 4 -
Piano per le alternative lavorative e la definizione degli obiettivi
pag. 23

- Scheda 5 -
Locus of control
pag. 24

- Scheda 6 -
Questionario sullo stile personale
pag. 26

- Scheda 7 -
Le tue realizzazioni nella risoluzione di situazioni "difficili"
pag. 38

- Scheda 8 -
Sintesi delle competenze
pag. 39

- Scheda 9 -
Scheda di follow up per operatori T2 progetto MEP percorso di trainthetrainer
pag. 40

BIBLIOGRAFIA pag. 41

“MEP: MODELLING EMPLOYABILITY PROCESS FOR REFUGEES”

È un progetto promosso da Fondazione Adecco per le Pari Opportunità e UNHCR.

L’obiettivo principale del progetto è sperimentare e modellizzare processi innovativi di inclusione lavorativa di persone titolari di protezione internazionale attraverso un approccio multistakeholder e multilivello.

Il progetto è stato articolato in due macro azioni:

T1

La realizzazione di percorsi di inclusione rivolti a persone rifugiate con un potenziale di occupabilità medio-alto, grazie allo sviluppo e all’utilizzo dell’high employability tool e all’adozione di un sistema di mobilità geografica

T2

Attività di capacity development rivolte agli operatori del sistema di accoglienza per la disseminazione e il trasferimento del modello metodologico-orientativo di gruppo sperimentato nel progetto Domus nel 2018 dedicato a donne rifugiate in situazione di fragilità e vulnerabilità

La fase pilota, realizzata nel 2018, ha previsto un percorso di orientamento di gruppo e accompagnamento al lavoro per 10 beneficiarie.
La metodologia multilivello si è basata sulla valorizzazione della dimensione gruppale sia attraverso il consolidamento del gruppo (teambulding) delle beneficiarie sia nell’equipe multidisciplinare (trainer, orientatore analista, osservatore partecipante, tutor dei tirocini e tutor aziendale).
Ogni fase del percorso è stata osservata e narrata con un diario di bordo facilitando la gestione della relazione tra/con le beneficiarie su tutti i livelli: formativi, organizzativi, emotivi, psicologici e comunicativi.

Vista l’efficacia dell’impianto metodologico, è stato riproposto il modello nel progetto MEP 2019, arricchito dai contributi dagli operatori coinvolti.

Gli operatori coinvolti nel percorso formativo realizzato da aprile a giugno 2019 sono stati 21 (14 a Roma e 7 a Milano) a cui se ne sono aggiunti ulteriori 8 che hanno partecipato al workshop finale di restituzione che si e tenuto a Roma il 12 novembre e che è stato proposto attraverso la metodologia del World Cafè.

TOOL KIT MEP

L'idea di questa raccolta di strumenti nasce dalla necessità di poter disporre di un portfolio metodologico che possa essere sperimentato nel percorso di inclusione di donne rifugiate e ulteriormente arricchito con la propria esperienza e know-how.

Il percorso di capacity development di MEP ha previsto le seguenti azioni:

a

Intervista partecipata di gruppo/focus group: finalizzata a co-costruire l'intervento formativo (elemeniti di Community Based Approach).

b

Formazione di gruppo di 30 ore finalizzata al trasferimento della metodologia di accompagnamento all'inclusione lavorativa attraverso moduli dedicati alla conduzione dell'orientamento di gruppo narrativo, al bilancio di competenze, alla corporate partnership, allo skill audit.

c

Sperimentazione sul campo delle competenze acquisite attraverso la co-progettazione e la co-conduzione in compresenza con un docente di un percorso di orientamento di gruppo dedicato a donne rifugiate in condizione di vulnerabilità.

d

Applicazione del bilancio di competenze con attività di coaching da parte del docente.

e

Coaching alle inclusioni.

f

World Cafè e nuovi spunti di riflessione.

a Intervista partecipata di gruppo: finalizzata a co-costruire l'intervento formativo (elemeniti di community based approach)

DESCRIZIONE

UNHCR promuove come metodologia partecipativa il Community Based Approach.
Questo approccio tiene in considerazione la partecipazione attiva delle persone target dell'intervento (rifugati) durante tutte le fasi del ciclo del programma. La metodologia ha come presupposto il riconoscimento della resilienza, le capacità, abilità e risorse delle persone e la possibilità che possano essere parte attiva nel fornire consigli, idee su come fornire protezione e soluzioni supportando gli obiettivi comuni. La co-progettazione dell'intervento richiede una comprensione del contesto politico, della popolazione ricevente, dei ruoli di genere, le dinamiche della comunità, i rischi, le preoccupazioni e le priorità di protezione.

Nel progetto MEP abbiamo inserito elementi di CBA nel coinvolgimento del target dell'intervento attraverso una co-progettazione e un'analisi condivisa dei fabbisogni formativi.

OBIETTIVO

Sperimentare una metodologia di analisi dei fabbisogni formativi con elementi di CBA rendendo ancora più attivo il ruolo degli operatori nel percorso di capacity building e riproporre la stessa metodologia anche nella progettazione dell'orientamento al lavoro per le beneficiarie.

MODALITÀ

Analisi dei fabbisogni formativi operatori attraverso focus group.

L'analisi dei fabbisogni formativi ha riguardato in particolare una prima condivisione dell'approccio teorico, metodologico e degli strumenti utilizzati sui seguenti topics:

- Il percorso di inclusione delle donne rifugiate: la presa in carico (patto formativo), il colloquio conoscitivo (contenuti e setting), il percorso di orientamento, la relazione con l'azienda, l'inclusione, il tutoraggio e il monitoraggio, il networking sul territorio, best practices di inclusione;
- Il ruolo dell'operatore dell'inclusione (ruolo, mansioni, organizzazione);
- Best practices di inclusione;
- Analisi swot dell'inclusione di persone rifugiate;

La metodologia utilizzata in questa fase è stata quella del focus group.

FOCUS GROUP

Il focus group è una metodologia molto utilizzata risalente alle tecniche di gruppo di Lewin e Merton (anni 40).
Il focus group è un'intervista di gruppo in cui l'intervistatore, detto anche moderatore, conduce l'intervento su un gruppo composto da un numero limitato di soggetti (da un minimo di 6 ad un massimo di 10-12 persone) con il supporto di un osservatore che esamina le dinamiche di gruppo.
È un metodo particolarmente utile per esplorare in modo approfondito le opinioni o i comportamenti di una certa collettività e per approfondire gli atteggiamenti sottostanti al pensiero ed al comportamento umano (Trinchero).
La durata di un focus group è molto variabile (in genere 90 minuti) ed è da sommare ad un tempo di elaborazione e di restituzione ai partecipanti.

NOTE DI PROGETTO

Nel progetto MEP il *focus group* è stato condotto all'inzio di ogni percorso di Capacity Development sia a Milano che a Roma.

b Formazione di gruppo di 30 ore attraverso moduli dedicati alla conduzione dell'orientamento di gruppo narrativo, al bilancio di competenze, alla corporate partnership e allo skill audit

DESCRIZIONE

I moduli formativi sono stati implementati in base ai risultati della prima fase di analisi dei fabbisogni formativi.
Il training ha analizzato ogni fase del processo di inclusione lavorativa di donne rifugiate focalizzandosi sia sulla parte di Vocational Guidance (epistemologia esistenzialista-umanista, career counseling, life desing, resilienza e narrazione), con strumenti di orientamento classici ed altri costruiti ad hoc, sia sulla parte di Corporate Partnerhsip (le tappe dell'incontro con l'azienda, la relazione, la strutturazione di format di Diversity&Inclusion), fondamentale per creare un approccio integrato e di sistema.

OBIETTIVO

Trasferimento della metodologia di accompagnamento all'inclusione lavorativa

MODALITÀ

Lezioni frontali con metodologie interattive: role playing, schede di analisi, lavori di gruppo, simulazioni sulla conduzione dei gruppi

NOTE DI PROGETTO

Ogni giornata formativa nel percorso di Roma è stata descritta narrativamente da una tutor dell'ITER (Istituto Terapeutico Romano) affinché fosse possibile cogliere aspetti formali, di contenuto, emotivi arricchendo ultriormente il percorso formativo e restituendo al gruppo una narazione esterna.

STRUMENTI

Gli strumenti proposti sono stati sperimentati nei diversi step formativi anche attraverso l'autosomministrazione con il fine di aumentare la consapevolezza rispetto alle finalità di utilizzo.
È stato integrato materiale bibliografico, video e format di progettazione precedentemente sperimentati con aziende e partner pubblici e privati.

I TOPIC PRINCIPALI SONO STATI:

- Introduzione alla metodologia formativa delle giornate
- Inquadramento dei focus point dell'intero percorso
  - dalla presa in carico all'orientamento: dall'individuo al gruppo (strumenti e obiettivi)
  - la narrazione del sé lavorativo: vincoli e possibilità
- Presentazioni e costruzione del gruppo: dinamiche esprienziali
- La presa in carico e l'accesso ai progetti: colloquio e stesura di un profilo per la selezione delle benificiarie
- L'orientamento di gruppo: multiculturalità ed esperienzialità
- L'analisi del ruolo: sapere – saper fare e saper essere
- L'analsi delle competenze: gli strumenti di autovalutazione
- Costruzione progetto lavorativo e schede di sintesi bilancio di competenze per fase individuale
- Costruire una progettualità di inclusione
- Dall'integrazione all'occupabilità
- L'approccio con l'azienda: le tappe della visita
- Dalla CSR alla Diversity inclusion
- Corporate partnership
- Format di Diversity&inclusion

Sperimentazione sul campo delle competenze acquisite attraverso la co-progettazione e co-conduzione in compresenza con il docente di un percorso di orientamento di gruppo dedicato a donne rifugiate in condizione di vulnerabilità

DESCRIZIONE

Gli operatori hanno sperimentato la metodologia appresa in aula attraverso la co-progettazione e co-conduzione di un percorso di inclusione lavorativo di donne rifugiate in carico al singolo servizio di appartenenza.

1 PRIMA FASE

Ha previsto un'intervista partecipata di gruppo che ha coinvolto donne rifugiate.
Per permettere alle persone di sperimentare il processo di resilienza e di partecipazione al proprio percorso di inclusione, la metodologia tiene in considerazione quattro aspetti fondamentali:

- lasciare spazio alla narrazione;
- favorire lo sviluppo della creatività, di un pensiero flessibile e capace di modificare lo sguardo sulla realtà; permettere ed autorizzare i cambiamenti e le sperimentazioni;
- riconoscere e sostenere il processo di cambiamento come possibile soluzione.

L'intervista partecipata e motivazionale di gruppo (elementi metodologici traslati dal Community Based Approach - UNHCR) nasce dall'analisi riguardante la situazione di esclusione sociale delle beneficiarie, come elemento che impedisce o limita la partecipazione alle attività.
Risulta, quindi, fondamentale la strutturazione di un percorso di sviluppo individuale e orientamento al lavoro che preveda, nella fase iniziale, un'intervista focalizzata di gruppo con lo scopo di rilevare la motivazione e le aspettative e di esplorare la rappresentazione delle beneficiarie rispetto al progetto approfondendo la loro implicazione in termini di partecipazione finalizzata alla ricerca di lavoro.

Alcune domande utili in questa fase esplorativa sono state:

Qual è il tuo significato del lavoro?

Come lo rappresenteresti?

Cosa ti aspetti da questo corso?

Quali sono gli aspetti che ci devono essere e non ci devono essere?

Cosa pensi ti possa essere utile per poter trovare lavoro?

(L'analisi può essere fatta non solo utilizzando il canale verbale, ma anche con l'utilizzo di disegni, oggetti e role playing che possano facilitare la comunicazione)

2 SECONDA FASE

Sulla base dei risultati emersi, il gruppo degli operatori ha co-progettato l'intervento aggiungendo elementi al percorso di Vocational Training di Fondazione Adecco.

Gli approcci teorici evidenziati ed approfonditi sono stati:

1. Epistemologia esistenzialista - umanistica (Rogers e May) che vede nel beneficiario il protagonista del proprio processo d'integrazione sociale e professionale.
   Si ha in mente una persona in grado di valutare le proprie risorse e capacità e di individuare una strategia di azione, capace di rispondere con creatività alle proprie necessità (Rogers), anche attraverso l'attivazione di sostegno alla ricerca attiva

2. Career counseling - Life design che considera, nell'analisi dei percorsi di inclusione, le aree di adaptability: intenzionalità, narrazione, speranza, ottimismo, resilienza e prospettiva temporale.
   Ogni individuo contiene in sé stesso le condizioni potenziali per una crescita sana e creativa.
   La mancata realizzazione di tali potenzialità è dovuta ad influenze limitanti (educazione, formazione scolastica, pressione sociale). Questi condizionamenti possono essere vinti se l'individuo è disposto ad accettare la responsabilità della propria vita.

3. Resilienza
   Processo di interdipendenza tra l'individuo e il suo contesto secondo tre dimensioni:

   - intrasoggettiva: come qualità del funzionamento intrapsichico;
   - intersoggettiva: come legame e relazioni con persone di riferimento (genitori, educatori, amici) – la narrazione e l'orientamento di senso che la persona attribuisce alla sua esperienze;
   - sociale (culturale ed educativa): intendendo la dimensione sociale le risorse e l'organizzazione del contesto socio-politico di riferimento. (Cyrulnik)

3 **TERZA FASE**

Gli operatori si sono sperimentati nella conduzione del percorso di orientamento aggiungendo ai contenuti gli elementi di feedback emersi durante il training.

I moduli affrontati sono stati:

- *orientamento informativo*
  (es.: legislazione di riferimento, la riforma del mercato del lavoro, le politiche di conciliazione, le tipologie contrattuali)

- *consulenza orientativa*
  (la ricostruzione, l'analisi e la rielaborazione della propria storia lavorativa, formativa e personale, la conoscenza delle opportunità e dei vincoli che pone il mondo del lavoro, skill audit, la definizione di un obiettivo professionale e l'action plan)

- *orientamento formativo*
  (come organizzare la ricerca di un lavoro, reperire, rielaborare e utilizzare le informazioni in forma autonoma, scrivere curricula, i social network, affrontare colloqui e test di selezione in modo adeguato)

OBIETTIVO

Condurre efficacemente un percorso di vocational guidance utilizzando la metodologia partecipata di gruppo mettendo in pratica i saperi appresi.

MODALITÀ

Gli/le operatori/trici, divisi in gruppi e alternandosi, hanno co-condotto il percorso orientativo con la supervisione in aula della docente responsabile e con l'osservazione partecipata di un tutor con funzione di raccolta narrativa.
Il percorso ha previsto moduli specifici di vocational guidance, proposti e modificati in virtù dei feedback delle beneficiarie raccolto durante l'intervista partecipata, e poi raccolti ed organizzati prima e durante il percorso d'aula.

STRUMENTI

Gli strumenti utilizzati, nonché i contenuti e le metodologie di approccio al gruppo di beneficiarie, sono stati preventivamente condivisi e definiti con gli/le operatori/trici sia nella fase di training che attraverso successivi confronti individuali (coaching) di co-progettazione assistita.

NOTE DI PROGETTO

Al fine di garantire una logica sequenza nel proporre i contenuti al gruppo di beneficiarie, ogni operato-re/trice ha tenuto un "diario di bordo" che, di volta in volta, è stato lasciato in dote e aggiornato dall'operatore successivo al fine di tracciare e rendere coerenti tutti gli elementi di contesto e le informazioni che venivano trasferite alle beneficiarie.

d Applicazione del bilancio di competenze con attività di coaching da parte del docente

DESCRIZIONE

In seguito al percorso in aula tutti gli operatori hanno ri-progettato il proprio intervento di Vocational e di processo con le beneficiarie seguite tenendo aggiornata la docente sugli aspetti positivi e le aree di miglioramento emersi.
In questa fase è stato fondamentale sperimentare in autonomia la *capacity development* degli/delle operatori/trici intendendo ciò come lo sviluppo delle capacità e del processo attraverso il quale le persone implementano, adattano, rafforzano e mantengono le capacità di definire, pianificare e raggiungere i propri obiettivi di sviluppo.

OBIETTIVO

Far sperimentare in autonomia agli/alle operatori/trici gli strumenti del percorso di orientamento ed integrare la propria metodologia di inclusione con quella appresa.

MODALITÀ

Il coaching è avvenuto principalmente in modalità telefonica attraverso un'analisi continua di output e di richieste degli operatori in itinere.

STRUMENTI

È stata creata una scheda di follow up che potesse monitorare il percorso degli /delle operatori/trici

NOTE DI PROGETTO

Una delle criticità evidenziate in questa fase è stato il riuscire ad integrare la metodologia di inclusione proposta all'interno delle dinamiche gestionali ed organizzative dei servizi di accoglienza. La metodologia proposta infatti implica un time-consuming alto e di progettualità individualizzata, che appare non sempre conciliabile con obiettivi e vincoli propri di alcune dimensioni organizzative dell'accoglienza.

e Coaching alle inclusioni

DESCRIZIONE

L'individuazione di contesti aziendali idonei e capaci di permettere alle beneficiarie di entrare o rientrare nella dimensione delle regole del lavoro e di acquisire, di consolidare e sviluppare competenze di base, tecnico-professionali e socio-relazionali richieste dal mercato del lavoro e dai diversi contesti produttivi normalmente viene vissuta dagli operatori e operatrici come fase finale di progetto e non in quella di co-progettualità.

Per inclusione si intende un processo nel quale la persona è ricompresa in una rete di rapporti e di attività significative, per il singolo e per la collettività, e l'essere parte di un contesto aziendale idoneo per svolgere anche solo un percorso orientativo in situazione, formativo, di tirocinio esperienziale e professionale, è già parte del processo inclusivo che dà valore alla persona, la mette in nella posizione di migliorare le sue condizioni di vita e aumentare le possibilità relative al suo grado di occupabilità (employability) futura.

Di qui la necessità di costruire un piano di collaborazione non episodico, ma **sistematico con le imprese**: Il coinvolgimento aziendale è fondamentale per poter offrire alla persona con svantaggio una possibilità di sperimentarsi in un contesto aziendale, di aprirsi a nuove relazioni e di confrontarsi in un nuovo ruolo, in una nuova situazione. L'attività di collaborazione con le aziende affronta le tematiche di inclusione e diversity contribuendo a realizzare nuovi modelli inclusivi nel rispetto della valorizzazione delle differenze e del riconoscimento del valore e dei talenti di ognuno.

OBIETTIVO

Incrementare la capacità di corporate partnership e quelle di inclusione delle donne rifugiate

MODALITÀ

Condivisione di possibili format di sensibilizzazione per le aziende sul valore delle persone rifugiate nei contesti lavorativi. Condivisione di progettualità specifiche con aziende (ad es.: il percorso di *valorizzazione del talento di persone rifugiate* progettato con una azienda).

STRUMENTI

Condivisione di Best Practices e programmi specifici di Diversiy&Inclusion (esempi concreti di laboratori, workshop e open day) e di valorizzazione del diversity management dedicati al personale aziendale.

NOTE DI PROGETTO

Alcuni operatori/trici, a fine progetto, hanno proposto ad una azienda con la quale stanno iniziando una relazione, un format di sensibilizzazione sulle tematiche di diversità culturali per i dipendenti e un percorso strutturato di inclusione lavorativa per richiedenti asilo.

f World Cafè e nuovi spunti di riflessione

DESCRIZIONE

A fine progetto è stato realizzato un Workshop con la metodologia del World Cafè che ha coinvolto attivamente persone che a diversi livelli si occupano di inclusione lavorativa per aziende (HR Manager), Servizio Centrale, UNHCR, Comune di Roma nonché gli operatori coinvolti nel progetto. Tale iniziativa ha permesso di condividere e rielaborare esperienze, strategie e risultati del percorso intrapreso e vissuto attraverso il progetto e ipotizzando nuove tematiche e sfide per il futuro.

OBIETTIVO

Il *World Cafè* è stato condotto a fine progetto con l'obiettivo di esplorare ulteriormente alcune aree chiave emerse durante il percorso di training:

1. Il ruolo dell'operatore/trice /orientatore/trice dell'inclusione;
2. La relazione con l'azienda;
3. La dimensione di genere nell'inclusione lavorativa;
4. La narrazione dell'inclusione;
5. Processi acceleratori d'employability;

MODALITÀ

Il World Café è un metodo semplice ed efficace nel dar vita a conversazioni informali, vivaci e costruttive, su questioni e temi che riguardano la vita di un'organizzazione o di una comunità. Particolarmente utile per stimolare la creatività e la partecipazione per promuovere partecipazione ed empowerment sociale.

Concretamente viene ricreata l'ambientazione intima e accogliente di un caffè, con tavolini rotondi adatti ad ospitare ognuno dalle 4 alle 6 persone. I tavolini sono disposti in modo libero in una stanza e sono dotati di materiali per annotare, disegnare, scrivere, in altre parole, per fissare le idee.
L'intero processo può durare da un'ora e mezza a 4 ore. I partecipanti, che devono essere come minimo 12 discutono i temi in piccoli gruppi, seduti intorno ai diversi tavoli, per sessioni consecutive. Ogni 20-30 min, ad intervalli regolari, i partecipanti ruotano da un tavolo all'altro costituendo così nuovi gruppi.
Presso ogni tavolo rimane un facilitatore, i cui compiti sono:

- sollecitare l'intervento di tutti i partecipanti;
- registrare la discussione;
- sintetizzare la discussione al gruppo successivo in modo da favorire la contaminazione e lo scambio di idee tra un gruppo e l'altro;
- presentare, durante la sessione conclusiva, al termine di tutte le rotazioni, quanto emerso dai vari gruppi.

Il processo si conclude con una sessione plenaria in cui agli interventi di restituzione dei facili-

tatori si aggiungono i commenti dei singoli partecipanti a proposito delle considerazioni fatte. In un World Cafè può essere proposta una sola domanda per stimolare la discussione, oppure una serie di stimoli posti in una successione temporale in modo da permettere ai gruppi di compiere un'ampia esplorazione delle tematiche. Risulta dunque cruciale la scelta delle domande. Queste dovrebbero essere quanto più semplici e chiare, in grado di innescare il dibattito, invitare all'approfondimento e alla ricerca, aprire nuove possibilità e focalizzare l'attenzione su ciò che è utile.

STRUMENTI

Per quanto riguarda l'utilizzo di metodologie partecipative occorre predisporre due strumenti principali:

- Definzione degli argomenti macro da affrontare/esplorare che possono alimentare il dibattito e dare un concreto supporto nella co-progettualità, eventuali domande stimolo più specifiche che possano indirizzare meglio la conduzione e l'output finale;
- Scrittura di una check list dettagliata di tutto il materiale d'aula e degli elementi del setting.

NOTE DI PROGETTO

Il gruppo di lavoro è stato integrato con operatori/trici del Servizio Centrale, personale UNHCR e referenti delle risorse umane aziendali rendendo ancora più creativo il dibattito e interessante l'output finale

ALLEGATI

Di seguito elenchiamo alcuni strumenti utilizzati nel percorso di training maggiormente rappresentativi dell'attività svolta.

Elaborazione scheda tecnica a cura di Valentina Cesarano

1 L'analisi del mio ruolo professionale

La scheda di analisi del ruolo, in quanto strumento da utilizza con le beneficiarie, è stata somministrata anche agli operatori/trici essendo un punto importante di interpretazione della propria professionalità e del riconoscimento nel contesto lavorativo ed istituzionale.

ANALISI DEL RUOLO DI: ORIENTATORE INDIVIDUALE E DI GRUPPO TARGET MIGRANTI E DONNE IN SITUAZIONI DI FRAGILITÀ

Sapere/conoscenze	Saper fare/competenze tecnico specialistiche	Saper essere/competenze trasversali

APPROFONDIMENTO DESCRITTIVO DEL RUOLO

Quali sono i problemi tipici che affronto?

Quali sono le caratteristiche principali dell'utenza con cui lavoro?

Quali sono le principali soddisfazioni e gratificazioni che ricevo?

Con chi mi relaziono principalmente all'interno dell'organizzazione e su cosa

2 Questionario valutativo sulla conoscenza del mercato del lavoro – RISPOSTE

		V	F
1	Circa l'85% delle occupazioni si trova per mezzo di inserzioni e società di ricerca e selezione		
2	Dovete sempre cercare di contattare per prime le imprese che vi interessano di più		
3	Generalmente, bisogna evitare di parlare della propria vita privata durante un colloquio di selezione		
4	Prima dei 40 anni si hanno le maggiori probabilità di trovare lavoro		
5	5. Investire sulla propria professionalità è una necessità per trovare lavoro		
6	Trovare lavoro è un lavoro, pertanto bisogna dedicargli lo stesso impegno che si dedicherebbe al proprio lavoro		
7	Per trovare un lavoro bisogna organizzarsi bene, esattamente come si dovrebbe fare nello svolgere il proprio lavoro		
8	È importante cercare di sviluppare il maggior numero di contatti possibili, quando si è ancora all'interno dell'azienda.		
9	È possibile che le aziende individuino le persone direttamente attraverso il proprio network		
10	Un buon curriculum contiene specifici dettagli riguardanti tutto ciò che ho fatto nel corso della mia vita professionale		
11	Occorre evitare giudizi negativi riguardanti la mia esperienza in azienda		
12	È meglio non rispondere ad una inserzione se mi manca anche uno solo dei requisiti		
13	Per una ricerca di lavoro è meglio rivolgersi alla Direzione del Personale nell'azienda		
14	Se le posizioni offerte non sono professionalmente interessanti, è inutile perdere tempo cercando di ottenere il lavoro		
15	Quando si cambia impiego, è ragionevole contare su un aumento di stipendio compreso tra il 15 e il 20%		
16	Non c'è niente di meglio della sicurezza del posto di lavoro		
17	È importante comprendere quanto il mercato valuti la propria professionalità		
18	I datori di lavoro danno importanza solo alla qualifica professionale		
19	Le Agenzie per il Lavoro rappresentano un buon canale per conoscere opportunità di lavoro		
20	I primi 5 minuti di un colloquio sono i più importanti		
21	Durante un colloquio di selezione non bisogna fare domande sull'azienda		
22	Nell'era della specializzazione è molto difficile cambiare settore		
23	Una cosa utile da fare per cercare lavoro è fare un'autocandidatura alle aziende, inviando una email concisa che richieda un appuntamento		
24	È importante discutere le richieste di stipendio all'inizio del colloquio così da eliminare un argomento di discussione		
25	È utile rivolgersi a società di head hunting per avere opportunità di lavoro		
26	È più facile avere un colloquio se si è ancora in azienda		
27	È conveniente per un'azienda assumere lavoratori iscritti alle liste di mobilità		
28	I Professional Networking (es Linked In) sono uno strumento importante per la ricerca di lavoro		
29	I colloqui che si sostengono presso gli studi di ricerca di personale si svolgono allo stesso modo di quelli presso le aziende		
30	Bisogna sempre rifiutare l'offerta di un lavoro a tempo determinato		

SCHEDA 2

CRITERI DI VALUTAZIONE

25/30
risposte esatte
=
Buona conoscenza del mercato del lavoro

Il cliente dispone degli strumenti per poter incominciare subito il percorso da noi proposto

20/25
risposte esatte
=
Discreta conoscenza del mercato del lavoro

Il cliente deve affinare gli strumenti per muoversi indipendentemente sul mercato del lavoro iniziando subito il percorso da noi proposto

Meno di 20
risposte esatte
=
Scarsa conoscenza del mercato del lavoro

Per poter disporre degli strumenti e della conoscenza indispensabili per muoversi con successo nel mondo del lavoro, il cliente, dovrebbe incominciare il percorso da noi proposto

3 Quello che conta per me nel lavoro

(Fonte: In collaborazione con la Facoltà di Psicologia 2 - Università degli Studi di Roma "Sapienza" Scala dei valori lavorativi - F. Avallone, M. L. Farnese, A. Grimaldi, S. Pepe)

ISTRUZIONI

Legga attentamente una affermazione alla volta ed esprima il grado in cui tali frasi descrivono i Suoi "valori lavorativi" ponendo una crocetta su una delle 5 caselle a lato di ogni frase; per scegliere tenga presente la seguente scala:

1	2	3	4	5
Per niente	*Poco*	*Abbastanza*	*Molto*	*Moltissimo*

SCHEDA 3

		1	2	3	4	5
1	Lavorare con persone che stimo e apprezzo					
2	Guadagnare molto denaro					
3	Poter ottenere una promozione rapida					
4	Avere una buona tutela					
5	Avere buone condizioni di lavoro					
6	Avere possibilità di viaggiare					
7	Avere dei compiti ben definiti					
8	Lavorare in modo indipendente					
9	Lavorare su cose concrete					
10	Lavorare su delle idee					
11	Incontrare persone sempre diverse					
12	Essere in competizione con altre persone					
13	Correre dei rischi					
14	Essere molto occupato e svolgere molti compiti					
15	Fare un lavoro creativo					
16	Gestire un lavoro autonomamente					
17	Lavorare nel sociale					
18	Dirigere gli altri					
19	Utilizzare le proprie idee					
20	Poter apprendere cose nuove					
21	Non avere responsabilità					
22	Accettare delle sfide					
23	Avere del tempo libero					
24	Avere la sicurezza dell'impiego					
25	Effettuare un lavoro facile					
26	Assumersi delle responsabilità					
27	Lavorare in equipe					
28	Esercitare un controllo e rilevare gli errori					
29	Avere degli orari flessibili					
30	Poter crescere professionalmente					
31	Avere dei rapporti di amicizia					

Firma

Data ___ / ___ /___

Elaborazione scheda tecnica a cura di Valentina Cesarano

21 Piano per le alternative lavorative e la definizione degli obiettivi

	NON VOGLIO	POTREI ACCETTARE	VORREI
OBIETTIVO PROFESSIONALE			
Funzioni o compiti del ruolo			
MERCATO TARGET			
Settore merceologico o industria			
Dove volete lavorare?			
ALTRI REQUISITI			
Ambiente lavorativo			
Logistica relativa al lavoro			

Elaborazione scheda tecnica a cura di Valentina Cesarano

5 Locus of control

(Fonte: G.Vidotto - P. Argentero)

ISTRUZIONI

L'esercizio delle pagine seguenti si propone di aiutarti ad individuare le diverse modalità di pensiero e comportamento rispetto ad alcune situazioni critiche.
L'esercizio consiste nel porre una crocetta sul grado di accordo o disaccordo utilizzando la seguente scala:

1	2	3	4	5
Assolutamente vero	*Vero*	*Né vero né falso*	*Falso*	*Assolutamente falso*

	LOCUS OF CONTROL	1	2	3	4	5
1	Ciò che accade alle persone dipende dalla loro determinazione e dalla loro volontà					
2	Considerando le attuali circostanze trovare un lavoro soddisfacente è più una questione legata al caso che all'impegno personale					
3	Se ci fossero maggiori interventi legislativi di sostegno le persone avrebbero meno problemi nelle questioni di lavoro					
4	Ciò che accade alle persone dipende dalla loro fortuna					
5	Per avere successo occorre valorizzare le proprie competenze e la propria esperienza					
6	Nel mondo del lavoro la flessibilità e la capacità di adattamento sono caratteristiche importanti					
7	Progettare la propria carriera socio-professionale è un attività essenziale per collocarsi nel mondo del lavoro					
8	Ottenere un lavoro soddisfacente dipende dalle conoscenze e dagli aiuti che le persone possono avere					
9	Trovare un lavoro soddisfacente dipende dallo sforzo che le persone compiono nell'attività di ricerca					
10	Per trovare un buon lavoro bisognerebbe avere la fortuna di essere nel posto giusto al momento giu-sto					

CRITERI DI VALUTAZIONE

1 Ad ogni affermazione attribuire un punteggio nel modo seguente:

4	3	2	1	0
Assolutamente vero	*Vero*	*Né vero né falso*	*Falso*	*Assolutamente falso*

2 Sommare i punteggi attribuiti alle seguenti affermazioni:

Interno	Esterno
☐ 1	☐ 2
☐ 5	☐ 3
☐ 6	☐ 4
☐ 7	☐ 8
☐ 9	☐ 10
Totale	Totale

3 Osservazioni

Strumento di autovalutazione:

6 Questionario sullo stile personale

(Fonte: Jung, Briggs e Myers)

Con "stile personale" intendiamo il modo che hai di fare le cose, ovvero di usare le tue capacità, che ti rendono riconoscibile e unico (a volte definito "saper essere").
Lo stile si esprime generalmente con degli aggettivi ed è dato dalle caratteristiche di relazionali, e in particolare dal modo di mettersi in relazione con lo spazio, il tempo, gli altri, l'autorità, il cambiamento.
Il questionario che segue potrà però aiutarti ad essere più preciso nel trovare le parole per descriverti e vuole essere un modo per confrontarti sulla autoconsapevolezza rispetto ad alcuni fattori personali che si riferiscono alle "competenze trasversali".

ISTRUZIONI

Il questionario, basato sugli studi di Jung, Briggs e Myers, è diviso in 4 parti e ti darà un profilo tra 16 tipologie.

Ti presentiamo in ogni riga due affermazioni opposte: leggile tutte e due e segna la preferenza nella casella a lato.
Non ci sono risposte giuste o sbagliate. Non soffermarti troppo, segna la prima risposta che ti viene in mente.

Se sei indeciso fra due, segna la preferenza che ti dispiace di meno.
Quando hai finito tutte le domande, fai la somma delle caselle segnate e riporta il totale vicino alla lettera.

QUESTIONARIO SULLO STILE PERSONALE — **Sezione 1**

	sono una persona espansiva, che ama soprattutto stare con gli altri	⟷	faccio più attenzione a quanto succede dentro di me piuttosto che fuori di me	
	mi piace stare con tutti, e con più persone alla volta	⟷	preferisco parlare con una persona alla volta	
	a volte mi sembra di parlare troppo	⟷	a volte mi sembra di pensare troppo	
	preferisco non stare molto da solo	⟷	mi piace stare da solo	
	posso parlare di tutto con chiunque	⟷	parlo di me solo con gli amici intimi	
	mostro facilmente il mio entu-siasmo e le mie emozioni	⟷	tengo il mio entusiasmo e le mie emozioni per me	
	mi piace l'azione	⟷	mi piace la riflessione	
	mi piace essere al centro dell'attenzione	⟷	non mi piace essere al centro dell'attenzione	
	per pensare preferisco discutere le cose con gli altri	⟷	per pensare sto da solo	
	faccio amicizia velocemente	⟷	mi ci vuole un po' di tempo per fare amicizia	
	mi piace si parli di me	⟷	non mi piace si parli di me	
	mi piace conoscere molte persone	⟷	mi piace approfondire poche amicizie	
	in genere parlo più di quanto ascolti	⟷	in genere ascolto più di quanto parli	
	← SOMMA QUI IL NUMERO DI CROCETTE		SOMMA QUI → IL NUMERO DI CROCETTE	
E estroversione				**I introversione**

QUESTIONARIO SULLO STILE PERSONALE — Sezione 2

	mi piace pensare soprattutto al futuro	⟷	mi piace pensare soprattutto al passato	
	mi piacciono le idee, i pensieri, le opinioni	⟷	mi piacciono i dati e i fatti	
	amo le idee sperimentali	⟷	amo le applicazioni pratiche	
	ho spesso la testa fra le nuvole	⟷	ho spesso i piedi per terra	
	mi sento sempre alla ricerca	⟷	sono un tipo che si accontenta	
	mi esprimo spesso con metafore e astrazioni	⟷	mi esprimo spesso in modo concreto e realistico	
	mi piace provare cose nuove	⟷	mi piace perfezionare cose che conosco già	
	ragiono per associazione di idee	⟷	ragiono in modo sequenziale	
	non sto affatto attento a dettagli e particolari	⟷	sto attento ai dettagli e ai particolari	
	sono flessibile e aperto alle novità	⟷	sono disciplinato e organizzato	
	mi piace risolvere problemi ideali	⟷	mi piace risolvere problemi pratici	
	prendo decisioni in accordo ai miei sentimenti	⟷	prendo decisioni in accordo alla mia ragione	
	mi piace lavorare in situazioni piene di cambiamenti	⟷	mi piace lavorare in situazioni stabili e con pochi cambiamenti	
	← SOMMA QUI IL NUMERO DI CROCETTE		SOMMA QUI → IL NUMERO DI CROCETTE	

N intui-zione **S sensa-zione**

QUESTIONARIO SULLO STILE PERSONALE — Sezione 3

	le emozioni hanno senso se rispondono alla logica	⟷	si può accettare qualsiasi emozione	
	la giustizia è importante	⟷	la compassione è importante	
	meglio analizzare e fare chiarezza	⟷	meglio comprendere e perdonare	
	mi piace realizzarmi facendo bene le cose	⟷	mi piace essere apprezzato ed amato	
	sono più interessato alle cose che agli esseri umani	⟷	sono più interessato agli esseri umani che alle cose	
	a volte mi trovano freddo, logico e insensibile	⟷	a volte mi trovano illogico ed emotivo	
	preferisco la logica e la razionalità	⟷	preferisco i sentimenti	
	mi piacciono i principi e le leggi	⟷	ci sono più eccezioni che regole	
	tendo ad essere critico e a trovare i punti deboli	⟷	tendo ad incoraggiare e ad apprezzare	
	gli affari sono affari	⟷	tendo ad essere caldo ed amiche-vole anche negli affari	
	è importante essere diretti e imparziali	⟷	è importante essere diplomatici e comprensivi	
	nelle discussioni sono franco e schietto con gli altri	⟷	nelle discussioni evito di urtare i sentimenti dell'altro	
	mi piacciono le persone precise e logiche	⟷	mi piacciono le persone emotive che mostrano i loro sentimenti	
	← SOMMA QUI IL NUMERO DI CROCETTE		SOMMA QUI → IL NUMERO DI CROCETTE	

T pen-siero **F senti-mento**

QUESTIONARIO SULLO STILE PERSONALE — Sezione 4

	mi piace agire in situazioni ben definite	⟷	mi piace improvvisare nelle situazioni	
	mi piace fissare obiettivi e prendere decisioni	⟷	non amo le decisioni e mi piace avere a disposizione più possibilità	
	tendo ad essere ordinato con le mie cose	⟷	tendo ad essere disordinato con le mie cose	
	mi capita spesso di essere rigido	⟷	mi capita spesso di essere indeciso	
	sono conosciuto come una persona precisa	⟷	sono conosciuto come una persona tollerante	
	in quello che faccio non arrivo all'ultimo minuto	⟷	in quello che faccio mi ritrovo spesso all'ultimo minuto	
	mi piace finire i lavori	⟷	mi piace dare il via ai lavori	
	amo la regolarità: sono un "maratoneta"	⟷	non amo la regolarità: sono uno "scattista"	
	le scadenze e i tempi fissati sono importanti	⟷	le scadenze e i tempi fissati sono indicativi	
	sono una persona ben organizzata	⟷	non sono una persona organizzata	
	mi piace che le cose siano sotto controllo	⟷	mi piacciano le sorprese e gli imprevisti	
	è difficile che cambi idea o opinione	⟷	cambio idea e opinione con facilità	
	preferisco obiettivi chiari e definiti	⟷	preferisco obiettivi aperti non strutturati	
	← SOMMA QUI IL NUMERO DI CROCETTE		SOMMA QUI → IL NUMERO DI CROCETTE	
J giudi-zio				**P perce-zione**

ISTRUZIONI

1. Controlla che le somme nelle colonne dei risultati siano esatte!

2. Quindi segna la lettera che ha avuto il punteggio più alto nella sezione 1 - 2 -3 -4

SEZIONE 1	SEZIONE 2	SEZIONE 3	SEZIONE 4
E I	N S	T F	J P

3. Infine riporta nella tabella sottostante il tuo profilo:

4. Ora leggi il profilo corrispondente alle 4 lettere:

ENFJ

Breve profilo:
Tendi a prendere le decisioni basandoti sui tuoi valori personali, su cosa pensi sia giusto o sbagliato. In questo tieni presente anche le conseguenze per gli altri, che sono molto importanti.
È importante per te inoltre capire i sentimenti degli altri ed entrare in sintonia con loro, con tatto, rispetto e diplomazia.
Sei più interessato alla realtà esterna e agli altri che non al tuo mondo interiore.
Tendi a usare maggiormente l'intuizione, interessandoti al significato, alle relazioni tra le cose e alle nuove possibilità e alternative piuttosto che ai fatti in sé.
Ti fidi della tua immaginazione e tendi a "leggere tra le righe" cercando significati nascosti.
Tendi ad essere idealista e a coinvolgere con entusiasmo gli altri nelle tue idee e progetti.

Punti di forza:
Hai facilità a parlare in gruppo e a creare spirito di cooperazione, considerando le diverse opinioni delle persone. Tendi a organizzarti e a organizzare il lavoro degli altri, prendendo facilmente decisioni.
Punti di debolezza:
Tendi ad essere impulsivo nelle tue decisioni, agendo sulla base dei tuoi sentimenti e senza considerare attentamente i dati in tuo possesso.
Puoi offenderti se ti vengono mosse delle critiche o se devi discutere con qualcuno che non è d'accordo con te.

ENFP

Breve profilo:
Tendi a usare maggiormente l'intuizione, interessandoti al significato, alle relazioni tra le cose e alle nuove possibilità e alternative piuttosto che ai fatti in sé.
Ti fidi della tua immaginazione e tendi a "leggere tra le righe" cercando significati nascosti.
Privilegi la creatività e la tua attenzione è soprattutto rivolta all'esterno, piuttosto che al tuo mondo interiore. Sei amichevole, interessato alle persone e dimostri facilmente il tuo entusiasmo.
Punti di forza:
Sai comunicare il tuo entusiasmo agli altri, e ti piace lavorare in ambienti diversi e su una grande varietà di cose. Ti piacciono le sfide creative, tendi ad avere idee innovative e a metterle in pratica. Sei curioso e ti piace cominciare cose nuove.
Punti di debolezza:
Spesso perdi il tuo interesse dopo aver iniziato una cosa, soprattutto se si tratta di curare gli ultimi dettagli.
Sei più interessato alla parte creativa delle attività, e puoi essere disorganizzato nel continuare.
Hai difficoltà a concentrarti sulle attività ripetitive, soprattutto se le devi compiere da solo.
Cerca di capire e rispettare il lavoro e il pensiero delle altre persone, anche se non ti sembra importante o se ti appare noioso.

ENTJ

Breve profilo:
Tendi a privilegiare il pensiero logico e l'analisi oggettiva nelle tue decisioni, e sei più interessato al mondo esterno e alle persone, piuttosto che al tuo mondo interiore. Tendi a usare maggiormente l'intuizione, interessandoti al significato, alle relazioni tra le cose e alle nuove possibilità e alternative piuttosto che ai fatti in sé, e preferisci la teoria e il pensiero astratto alle applicazioni pratiche.
Punti di forza:
Sei un buon organizzatore e cerchi di raggiungere i tuoi obiettivi con motivazione e impegno. Ti piace risolvere i problemi con logica e creatività, utilizzando anche la tua curiosità. Cerchi di analizzare le cose e di avere un quadro chiaro delle situazioni, per poter agire con efficienza. Ti piace la competizione e sei in grado di guidare e motivare gli altri.
Punti di debolezza:
Nella ricerca di efficienza e competitività puoi dimenticare di usare gentilezza e diplomazia. Nella fretta di prendere decisioni e di entrare in azione rischi di non ascoltare le opinioni degli altri e di non essere paziente con chi ha ritmi e idee diverse dalle tue.

ENTP

Breve profilo:
Tendi a usare maggiormente l'intuizione, interessandoti al significato, alle relazioni tra le cose e alle nuove possibilità e alternative piuttosto che ai fatti in sé. Ti fidi della tua immaginazione e tendi a "leggere tra le righe" cercando significati nascosti. Privilegi la creatività e la tua attenzione è rivolta all'esterno, piuttosto che al tuo mondo interiore. Ti piace il pensiero logico e strategico.
Punti di forza:
Sei interessato a produrre cambiamenti e a creare soluzioni innovative, lavorando con molte cose diverse. Ti entusiasmi per le novità e ti trovi a tuo agio nelle sfide, ovvero in situazioni che mettano alla prova la tua capacità di improvvisare e di utilizzare la tua spontanea creatività. Ti entusiasmi e dai il meglio di te nel momento iniziale dei progetti, e sai comunicare e condividere la tua ispirazione con allegria e divertimento.
Punti di debolezza:
Ti capita di sottovalutare le difficoltà che ti aspettano, lanciandoti nelle novità. Spesso perdi l'entusiasmo per le cose una volta che hai superato il momento creativo iniziale, e manchi di accuratezza nei dettagli e nei "ritocchi finali". Ti capita di non esercitare l'autodisciplina nel fare cose ripetitive, che giudichi poco importanti. A volte tra le tante idee che puoi avere non riesci a scegliere quella più realistica e fattibile, e a dare alle tue diverse azioni la giusta priorità. Cerca di migliorare le tue doti di diplomazia e di comunicazione, soprattutto con le persone che non provano il tuo stesso entusiasmo.

ESFJ

Breve profilo:
Sei più interessato alla realtà esterna e agli altri che non al tuo mondo interiore. Tendi a prendere le decisioni basandoti sui tuoi valori personali, su ciò che pensi sia giusto o sbagliato. In questo tieni presente anche le conseguenze per gli altri, che sono molto importanti per te. È importante inoltre per te capire i sentimenti degli altri per entrare in sintonia con loro. Sei un buon osservatore delle persone e ti comporti in modo franco e diretto.
Punti di forza:
Una volta stabiliti gli obiettivi sai lavorare con metodo e organizzazione. Hai la capacità di lavorare con le persone, organizzandole e stabilendo buoni rapporti interpersonali. Ti piace operare con regole chiare e in modo efficiente.
Punti di debolezza:
A volte in un contesto senza regole puoi mostrare una certa rigidità verso nuovi modi di fare le cose. Preferisci lavorare in un gruppo senza tensioni, e hai a volte difficoltà a lavorare da solo.

ESFP

Breve profilo:
Ti basi soprattutto sui dati di fatto e sull'evidenza sensoriale, e sei attirato principalmente da quello che succede fuori di te, e agli altri, piuttosto che alla tua realtà interiore. Ti dimostri socievole, adattabile e pieno di energie. Nelle tue decisioni tieni in considerazione gli altri e preferisci la cooperazione.
Punti di forza:
Sei una persona pratica e attiva, che preferisce un lavoro vario che gli permetta di soddisfare un'in-

nata curiosità. Ti piace lavorare con le persone, sei un buon osservatore e hai buone capacità di comunicazione e di creare motivazione e clima positivo.

Punti di debolezza:

Il tuo entusiasmo e la tua voglia di attività possono scontrarsi con regole e orari. Ti piace fare molte cose: quando sono troppe potresti perdere la tua concentrazione. Cerca di essere efficiente anche quando ti trovi a lavorare da solo.

ESTJ

Breve profilo:

Tendi a privilegiare il pensiero logico e l'analisi oggettiva nelle tue decisioni, e sei più interessato al mondo esterno, e alle persone, piuttosto che al tuo mondo interiore. Ti piace prendere decisioni e organizzarti, e sei attento ai dati di fatto e a quanto ti puoi sperimentare e provare personalmente. Sei attento ai dettagliati fidi di quello che puoi vedere e toccare. Tendi a comportarti in modo efficiente e pratico, evitando l'eccessiva teorizzazione e cercando applicazioni concrete ai tuoi pensieri.

Punti di forza:

Sei un buon organizzatore e cerchi di raggiungere i tuoi obiettivi con motivazione e impegno. Ti piace risolvere i problemi con logica e creatività, utilizzano la tua curiosità e basandoti sulle tue qualità di osservatore. Cerchi di analizzare le cose e di avere un quadro chiaro delle situazioni, per poter agire con efficienza. Ti piace la competizione, sei in grado di guidare e motivare gli altri e di prenderti responsabilità.

Punti di debolezza:

Nella ricerca di efficienza e competitività puoi dimenticare di usare gentilezza e diplomazia. Nella fretta id prendere decisioni e di entrare in azione rischi di non ascoltare le opinioni degli altri e di non essere paziente con chi ha ritmi e idee diverse dalle tue. Cerca di mostrarti tollerante con le persone che non hanno i tuoi standard di efficienza.

ESTP

Breve profilo:

Ti basi soprattutto sui dati di fatto e sull'evidenza sensoriale e sei attirato principalmente da quello che succede fuori di te, e agli altri, piuttosto che dalla tua realtà interiore. Ti dimostri socievole, adattabile, e pieno di energie. Decidi in modo logico, e preferisci essere pragmatico e versatile.

Punti di forza:

Sul lavoro mostri subito molto entusiasmo ed energia, e ti piace iniziare progetti nuovi. Sei adattabile, ti trovi bene con le persone, e hai ottime capacità di comunicazione e di vendita, che ti derivano anche dal fatto di essere un buon osservatore.

Punti di debolezza:

Nella tua ricerca di novità spesso ti scontri con regole e orari che vanno rispettati. La tua spontaneità può offendere qualcuno, quando non è accompagnata da diplomazia e attenzione ai sentimenti degli altri.

INFJ

Breve profilo:

Tendi a usare soprattutto l'intuizione, interessandoti al significato, alle relazioni tra le cose e alle

nuove possibilità e alternative piuttosto che ai fatti in sé. Ti fidi della tua immaginazione e tendi a "leggere tra le righe" cercando significati nascosti. Analizzi le cose e le persone con attenzione ai sentimenti e con sensibilità.

Punti di forza:

Ti piace lavorare per il tuo sviluppo personale e per quello degli altri, aiutandoli a diventare migliori e dedicandoti a stabilire un buon clima nei gruppi in cui ti trovi. Puoi essere un bravo leader e comunicare il tuo impegno agli altri. Ti piace usare la creatività in problemi complicati per trovare nuovi modi di fare le cose.

Punti di debolezza:

Cerca di essere pratico e di non perdere di vista soluzioni realistiche. Se ti fidi esclusivamente delle tue intuizioni e dei tuoi sentimenti rischi di ignorare fati e dettagli importanti. Utilizza anche le opinioni degli altri, che possono migliorare le tue idee. A volte corri il rischio di lasciare le tue idee al solo livello teorico, senza farle seguire dall'azione.

INFP

Breve profilo:

Tendi a prendere le decisioni basandoti sui tuoi valori personali, su cosa pensi sia giusto o sbagliato. In questo tieni presente anche le conseguenze per gli altri, che sono molto importanti. È importante per te inoltre capire i sentimenti degli altri ed entrare in sintonia con loro, con tatto, rispetto e diplomazia. Sei più interessato al tuo mondo interiore rispetto alla realtà esterna e agli altri. Tendi a usare maggiormente l'intuizione, interessandoti al significato, alle relazioni tra le cose e alle nuove possibilità e alternative piuttosto che ai fatti in sé. Ti fidi della tua immaginazione e tendi a "leggere tra le righe" cercando significati nascosti.

Punti di forza:

Sai mettere tutto te stesso in attività che ti ispirano. Per fare questo preferisci lavorare da solo, in concentrazione e con metodo, seguendo i tuoi tempi e le tue regole, anche se non hai difficoltà a confrontarti con altre persone.

Punti di debolezza:

Puoi sentirti a disagio nel parlare ad un gruppo, o nel sapere che il tuo lavoro è giudicato. Tendi a fare "di testa tua", e a non considerare consigli che potrebbero migliorare il tuo lavoro. Senza confrontarti costruttivamente con gli altri rischi di avere tempi troppo lunghi, o avere idee difficilmente realizzabili, o di cadere nel perfezionismo.

INTJ

Breve profilo:

Tendi a usare maggiormente l'intuizione, interessandoti al significato, alle relazioni tra le cose e alle nuove possibilità e alternative piuttosto che ai fatti in sé. Ti fidi della tua immaginazione e tendi a "leggere tra le righe" cercando significati nascosti. Sei logico, ti piace la teoria e l'analisi impersonale dei fatti.

Punti di forza:

Ti piace il lavoro di creatività intellettuale, utilizzando la logica per risolvere problemi complicati. Sei determinato nelle attività che ti piacciono, e ti piace lavorare da solo con impegno ed energia. Hai degli alti standard per i tuoi risultati.

Punti di debolezza:

Cerca di considerare anche le cose che a prima vista ti sembrano poco importanti. Dati i tuoi alti standard e le tue aspettative, rischi di essere perfezionista o intollerante nei confronti di chi pensi che sia meno preparato di te. Dato che pretendi dagli altri gli stessi risultati che pretendi da te stesso, puoi avere delle difficoltà se devi lavorare in un gruppo. Cerca di migliorare la tua capacità di comunicazione, e non aspettarti sempre che gli altri possano capire o accettare immediatamente le tue idee.

INTP

Breve profilo:
Tendi a privilegiare il pensiero logico e l'analisi oggettiva nelle tue decisioni, e sei più attirato dal tuo mondo interiore che dalle persone e dalla realtà esterna. Tendi a usare maggiormente l'intuizione, interessandoti al significato, alle relazioni tra le cose e alle nuove possibilità e alternative piuttosto che ai fatti in sé, e preferisci la teoria e il pensiero astratto alle applicazioni pratiche.
Punti di forza:
La capacità di analisi e la risoluzione dei problemi concettuali e logici è il tuo forte. Sei un buon pianificatore e ti piace un approccio tecnico e basato sul ragionamento. Ti piace imparare sempre di più, e diventare più competente in molte materie. Hai buona capacità di concentrazione, e ti piace lavorare con persone capaci quanto te.
Punti di debolezza:
Trovi piacere nella progettazione e nell'avere idee, ma cerca anche di controllare che queste siano realizzabili e pratiche, in modo da essere realistico. Quando lavori non ti piace perdere tempo in attività che ti distolgono dai tuoi ragionamenti, ma ricordati che non si lavora sempre da soli, e accetta anche la parte del lavoro che può annoiarti. Una volta risolto il problema puoi perdere interesse, lasciando che sia qualcun altro a finire il lavoro. Dato che ti aspetti molto da te stesso rischi di chiedere troppo dal lavoro degli altri, e di considerarti freddamente ed esclusivamente dal punto di vista intellettuale.

ISFJ

Breve profilo:
Ti basi soprattutto sui dati di fatto e sull'evidenza sensoriale, e tendi a riflettere maggiormente sulla tua realtà interiore. Ti dimostri pratico e organizzato.
Punti di forza:
Sei in grado di lavorare con concentrazione e attenzione ai dettagli anche in compiti apparentemente noiosi. Ti piace aiutare gli altri e migliorare il loro lavoro, e in gruppo ti piace collaborare perché il risultato sia perfetto. Hai molto senso dell'organizzazione e preferisci regole chiare e risultati pragmatici e visibili.
Punti di debolezza:
A volte puoi trovarti spiazzato dal cambiamento di regole o situazioni poco chiare. Puoi avere la tendenza a caricarti di troppo lavoro. A volte rischi di sottovalutare le tue capacità e potenzialità temendo di sembrare aggressivo o presuntuoso.

ISFP

Breve profilo:
Tendi a prendere le decisioni basandoti sui tuoi valori personali, su cosa pensi sia giusto o sbagliato.

In questo tieni presente anche le conseguenze per gli altri, che sono molto importanti. È importante per te inoltre capire i sentimenti degli altri ed entrare in sintonia con loro, con tatto, rispetto e diplomazia. Sei più interessato al tuo mondo interiore rispetto alla realtà esterna e agli altri. Tendi ad essere riservato e ad osservare le cose e le persone.
Punti di forza:
Nel lavoro cerchi un'esperienza di crescita personale, e per questo preferisci un'attività in sintonia con i tuoi valori, in un ambiente piacevole e una atmosfera distesa e non conflittuale. Preferisci concentrarti da solo per dare il meglio di te, e vedere direttamente i risultati del tuo lavoro. Puoi dare il meglio di te anche in un lavoro di cura e assistenza alle persone.
Punti di debolezza:
Hai difficoltà ad applicarti in materie astratte, o quando non riesci a capire lo scopo di quello che stai facendo. Preferisci applicarti al lavoro in sé, e puoi essere messo in difficoltà da un ambiente di lavoro competitivo, o da regole e burocrazia eccessiva. Puoi avere difficoltà a parlare in gruppo. Non idealizzare eccessivamente il tuo rapporto con le persone, soprattutto quelle con cui non sei in particolare sintonia, e cerca di restare obiettivo e accettare le critiche delle persone che non ti piacciono o che non condividono i tuoi sentimenti.

ISTJ

Breve profilo:
Ti basi soprattutto sui dati di fatto e sull'evidenza sensoriale, e tendi a riflettere maggiormente sulla tua realtà interiore. Ti dimostri pratico e organizzato.
Punti di forza:
Hai grandi capacità di concentrazione, che preferisci usare per problemi logici o scientifici. Ti applichi con metodo, in autonomia, e pianifichi la risoluzione prendendoti il tempo che ritieni necessario, senza distrazioni e con una procedura accurata.
Punti di debolezza:
Data la tua praticità puoi avere difficoltà con idee astratte o situazioni poco chiare. Non ami i cambiamenti improvvisi e a volte puoi sembrare un po' rigido nelle tue idee. Puoi avere la tendenza ad evitare il lavoro con le altre persone, o a non capire le persone che ragionano in modo diverso dal tuo.

ISTP

Breve profilo:
Tendi a privilegiare il pensiero logico e l'analisi oggettiva nelle tue decisioni, e sei più attirato dal tuo mondo interiore che dalle persone e dalla realtà esterna. Tendi a usare maggiormente l'osservazione rispetto all'intuizione, e ti piace sviluppare soluzioni pratiche e applicabili.
Punti di forza:
Ti piace capire come funzionano le cose e hai ottime capacità di osservazione per produrre risultati pratici e visibili. Ti piace lavorare in modo regolare ed efficiente, con obiettivi chiari, cercando di evitare compiti ripetitivi o percepiti come inutili. Preferisci lavorare autonomamente, e non ti interessa avere la responsabilità del lavoro di altri.
Punti di debolezza:
Dato il tuo carattere pratico potresti disprezzare la teoria, o gli argomenti complicati che non consideri immediatamente pratici. Cerca di interagire con gli altri considerando con rispetto i loro sentimenti e il loro stile, che può essere diverso dal tuo.

Elaborazione scheda tecnica a cura di Valentina Cesarano

7 Le tue realizzazioni nella risoluzione di situazioni "difficili"

CONTESTO (Quale era il problema da risolvere? Cosa dovevi gestire/migliorare?):

Quella volta che.....

AZIONE (Cosa hai fatto? Come ti sei comportato?)

RISULTATO (Come è andata, cosa hai ottenuto?)

TUA VALUTAZIONE
(Cosa ne pensi, come ti valuti? Come ti vedi ripensando a quella situazione?)

COSA TI RICONOSCI IN TERMINI DI:

CONOSCENZE (Io so)	**COMPETENZE** (Io so fare)	**CAPACITÀ/QUALITÀ** (Io sono)

8 Sintesi delle competenze

SINTESI DELLE COMPETENZE PER DEFINIRE I MIEI OBIETTIVI

Nome	**Progetto professionale**

		DESCRIZIONE
Le mie conoscenze	Indicare le principali conoscenze legate al progetto lavorativo	
Le mie competenze tecniche	Indicare alcune competenze tecniche che ho maturato	
Le mie competenze strasversali	Indicare alcune competenze trasversali che mi riconosco	

Elaborazione scheda tecnica a cura di Valentina Cesarano

9

Scheda di follow up per operatori/trici T2 progetto MEP – percorso di trainthetrainer

1	A seguito della fase di aula avete iniziato la fase dei colloqui individuali? Quanti colloqui?
2	Se si, ci indicate quali beneficiarie del gruppo avete seguito?
3	Avete utilizzato e completato le schede di sintesi che sono presenti nella cartella strumenti?
4	Se no, avete programmato delle azioni per i prossimi mesi?
5	Avete in programma o avete realizzato delle sessioni di gruppo con le stesse beneficiarie o altre?
6	Avete incontrato delle criticità particolari? Rispetto a cosa pensate sia utile un'azione di coaching da parte nostra?

BIBLIOGRAFIA

AAVV | (2009) Come si analizzano i focus group, Milano, Franco Angeli

Baldry A.C. | (2005) Focus group in azione, Roma, Carocc

Bennett M. J. | (2004) Becoming interculturally competent. In J.S. Wurzel (Ed.) Toward multiculturalism: A reader in multicultural education. Newton, MA: Intercultural ResourceCorporation. (Originally published in The diversity symposium proceedings: An interim step toward a conceptual framework for the practice of diversity. Waltham, MA: Bentley College, 2002). Additional information at www.idrinstitute.org

Boerchi D | Espar, il manuale 2018

Corrao S., | 2010 Il Focus Group, Milano, Franco Angeli

Gröschl, Stefan | 2007) An exploration of HR policies and practices affecting the integration of persons with disabilities in the hotel industry in major Canadian tourism destinations. International Journal of Hospitality Management, 26(3), 666-686. http://dx.doi.org/10.1016/j.ijhm.2006.05.007

Habermas J. | (1998) L'inclusione dell'altro. Studi di teoria politica Milano, ed. Feltrinelli

Harold Andrew Patrick and Kumar Vincent Raj | (2012) Managing Workplace Diversity:Issues and Challenges SAGE Open April-June 2012: 1–15 DOI: 10.1177/2158244012444615

International Society for Diversity Management – idm | (2007) Manuale di Formazione sul Diversity Management. Commissione Europea

Lorenzo R. e Reeves M | (2018) How and Where Diversity Drives Financial Performance Harvard Business Review https://hbr.org/2018/01/how-and-where-diversity-drives-financial-performance

Malaguti Elena | (2005) Educarsi alla resilienza. Come affrontare crisi e difficoltà e migliorarsi

McKinsey&Company | (2017) Focusing on what works for workplace diversity https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/focusing-on-what-works-for- workplace- diversity

Mor Barak Michàl E. | (2000) The Inclusive Workplace: An Ecosystems Approach to Diversity Management Social Work / Volume 45, Number 4 / July 2000

Point Sebastien and Val Singh | (2003) Defining and Dimensionalising Diversity: Evidence from Corporate Websites across Europe European Management Journal Vol. 21, No. 6, pp. 750–761, DOI: 10.1016/j.emj.2003.09.015

Rosenzweig P. | (1998) Managing the new global workforce: fostering diversity, forging consistency European Management Journal, 1998, vol. 16, issue 6, 644-652 https://EconPapers.repec.org/RePEc:eee:eurman:v:16:y:1998:i:6:p:644-652

Savickas, Nota, Rossier, Dauwalder, Duarte, Guichard, Soresi, Van Esbroeck, Van Vianen, | Life Design: un paradigma per la costruzione della vita professionale del XXI secolo, GIPO-Giornale Italiano di Psicologia dell'Orientamento, Vol. 11/1, 3-18- Giunti O.S., Firenze 2010.

Thomas David A. | (2004) Diversity as a Strategy Harvard business Review https://hbr.org/2004/09/diversity-as-strategy

UNHCR | (2008) A community - based approach in UNHCR Operations https://www.unhcr.org/47f0a0232.pdf

NOTE

Fondazione Adecco per le Pari Opportunità
Fondazione privata senza fini di lucro
Via Tolmezzo, 15 | 20132 Milano
tel. +39 02 88141 tel. | email: fondazioneadecco@fondazioneadecco.it | www.fondazioneadecco.org